

F.A.M.E.T.E.

Fenêtres sur Classes

Journal du SNUipp - Guyane

Janvier 2005

Directeur de publication :
Eric Colino

**Numéro spécial
projet académique**

Liberté Egalité Fraternité

tels sont les trois axes, fixés par le Recteur, et dans lesquels doit s'inscrire le nouveau projet académique. On ne peut pas lui donner tort puisque c'est la devise républicaine. Mais dans le même temps, on peut regretter que ces trois idées généreuses ne soient un peu fourre-tout : il est possible en effet, au nom de chacune d'elles, de faire tout et n'importe quoi (l'histoire nous en a d'ailleurs fourni, et continue de nous en fournir la preuve à maintes reprises).

Nous aurions préféré qu'il affiche d'entrée ses ambitions et ses objectifs prioritaires. Pour notre part, ils sont simples et clairs :

- **scolarisation de tous,**
- **recul de l'échec scolaire,**

• **amélioration des conditions de vie et de travail des personnels.**

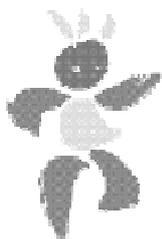
Cependant, malgré toutes les bonnes intentions qui pourront être affichées au plan académique, nous sommes d'ores et déjà conscients que la politique gouvernementale ne va pas dans le sens que la profession souhaite dans son immense majorité. Les restrictions budgétaires, la volonté affichée de diminuer le nombre de fonctionnaires, la baisse des ambitions pour l'école inscrite dans le projet de loi Fillon, enferment notre Recteur dans un carcan où sa marge de manœuvre sera des plus réduite. La dotation dramatiquement insuffisante pour la rentrée 2005 en est la meilleure preuve : les 45 postes accordés ne permettront pas de faire face à

l'augmentation des effectifs, et encore moins de résorber la non scolarisation.

Les collègues ne s'y sont d'ailleurs pas trompés : ils se sont massivement mobilisés le 20 janvier pour dire non à la loi d'orientation, non à l'enterrement de l'école de la république.

Enfin, le projet académique n'aura de chance d'aboutir que s'il obtient l'adhésion de tous les partenaires de l'école, et en premier lieu celui du corps enseignant. Il faut, dès maintenant, en finir avec les pratiques du passé qui privilégiaient l'opacité, les passe-droit et le mépris des personnels. Les rapports de l'administration avec les enseignants devraient désormais répondre aux trois impératifs suivants :

Transparence Equité Respect



SNUipp

**Syndicat National Unitaire
des Instituteurs, Professeurs des écoles et PEGC**
Bât. G N°C-37 cité Mont Lucas 97300 CAYENNE
Tél-Répondeur : (05.94) 30.89.84
Fax : (05.94) 30.51.03 / Tél : (05.94) 30.13.52
E-mail: snu973@snuipp.fr



F.S.U.



Contribution du SNUipp-Guyane à l'élaboration du projet académique

I - L'état des lieux

Un projet engageant la politique académique sur quatre ans ne peut s'élaborer sans avoir procédé à un état des lieux précis et objectif. Or, force est de constater, au vu des principaux indicateurs de l'académie et en se limitant à l'enseignement dans le premier degré, que la situation actuelle est extrêmement préoccupante, pour ne pas dire catastrophique. Plus grave encore, l'état du système éducatif en Guyane ne progresse pas, mais au contraire, n'a pas cessé de se dégrader au cours des dernières années. Qu'on en juge :

• une non scolarisation chronique :

- 6 000 enfants de 3 à 16 ans, soit 12,2 % (1 800 soit 7,2 % des enfants âgés de 6 à 11 ans) ne sont pas inscrits dans un établissement scolaire, selon les estimations de l'INSEE,
- la scolarisation des 2 ans est dramatiquement faible (2,4 % pour une moyenne nationale de 31,4 %), la scolarisation des 3 à 5 ans est elle aussi très en dessous de la moyenne nationale,
- de nombreux élèves ont une scolarisation incomplète ou en pointillé (retards dans l'ouverture de classes, problèmes de ramassage scolaire, non remplacement d'enseignants absents...),
- trop d'élèves quittent prématurément le système scolaire sans aucune formation.

• un taux d'échec scolaire inacceptable :

- sur 10 élèves entrant à l'école, seulement 2 obtiennent le BAC,
- 9,4 % des élèves de CE2 et 25 % de ceux qui rentrent en 6ème accusent un retard de 2 ans ou plus (la moyenne nationale étant respectivement de 1,3 % et 3,7 %),
- le taux de réussite aux évaluations de 6ème et en CE2 est le plus bas du pays et de loin,
- le taux de non lecteurs en fin de CM2 est particulièrement préoccupant.

• des conditions de vie et de travail insupportables :

- écoles et logements sans eau donc sans sanitaires, sans électricité ni téléphone,
- locaux scolaires délabrés, insalubres et ne respectant pas les conditions minimales d'hygiène et de sécurité,
- isolement extrême et délais de route importants pour certains sites,
- classes surchargées (moyennes de 26,7 élèves par classe maternelle et 24,8 en élémentaire, alors que les moyennes nationales sont respectivement de 25,3 et 23,7) avec de nombreux enfants en difficulté qui, souvent, ne sont pas pris en charge,
- tracasseries administratives de la part de certains membres de la hiérarchie qui ont des attitudes infantilisantes, autoritaristes et méprisantes envers les enseignants,
- disfonctionnements des services de gestion des personnels entraînant des retards inacceptables dans le paiement des salaires, primes et indemnités diverses.
- pas de bureau ni de ligne téléphonique pour les psychologues scolaires,
- écoles sous équipées et sans aucune salle pour les interventions du rased, ou une salle à se repartir à 3,
- pas de BCD, pas de salle informatique dans beaucoup d'écoles, alors que la lecture est une priorité et que le B2I est au programme depuis 7 ans.

• un manque criant d'enseignants titulaires et/ou spécialisés

- nombreux postes non pourvus à chaque rentrée scolaire,
- recrutement croissant de contractuels (on est passé de 1,3 % en 2000 à plus de 15 % en 2004),
- plus d'un quart des postes en AIS occupés par des titulaires non spécialisés ou par des contractuels,
- nombre de création de postes très insuffisant au regard du retard et des besoins de l'académie.

• une formation très en dessous des besoins :

- formation initiale des titulaires ne prenant pas suffisamment en compte la diversité du contexte pluriculturel guyanais ni les problèmes de la scolarisation des enfants dont la langue maternelle n'est pas le français,
- manque de préparation aux problèmes rencontrés lors de la prise de fonction : gestion de la classe, élèves en grande difficulté, difficulté de communication...

- formation initiale des non titulaires (contractuels et listes complémentaires) quasiment inexistante,
- formation continue de moins en moins adaptée aux besoins et aux attentes des enseignants et choix de stages proposés dans le PAF de plus en plus restreint.

II – Les causes de cette situation et nos propositions

2.1. La non scolarisation

Il faut distinguer cinq types de causes :

2.1.1. Le manque de locaux pour accueillir les élèves ou les retards dans leur construction :

Selon les estimations du rapport Ronchin, le nombre de classes à construire pour la période 2000-2006, en tenant compte de l'évolution démographique et d'une meilleure scolarisation, est de 404, soit 67 classes par an en moyenne. Or nous sommes loin du compte. Seulement 200 classes ont été construites au cours des 5 dernières années.

Cette situation peut être le résultat d'un manque de volonté politique de certaines municipalités mais aussi et surtout de l'insuffisance des ressources dont elles disposent. Rappelons que même si la construction des écoles est en grande partie (de 80 à 100 %) subventionnée par l'État et l'Europe, l'entretien de ces bâtiments est ensuite à leur charge et pèse lourd sur leurs faibles budgets. D'autre part, la construction d'une école hors du chef lieu de commune nécessite souvent la viabilisation du terrain qui augmente de façon significative le coût de l'investissement. Ajoutons à cela que les communes perçoivent des subventions en fonction du nombre d'habitants recensés sur leur territoire ; certaines installations « sauvages » échappent au recensement et augmentent le nombre d'enfants à scolariser, mais ils ne sont pas pris en compte pour le calcul des dites subventions.

Au delà de ces causes financières, des contraintes d'ordre technique expliquent ce décalage entre les besoins et les réalisations : délais de construction très supérieurs en Guyane à ce qu'ils sont en règle générale, absence d'anticipation dans la programmation des constructions, absence de personnels et d'outils administratifs pour mettre techniquement en œuvre les projets... Enfin, le problème du foncier est récurrent et reste un frein important à la construction de nouvelles écoles car les communes ne sont propriétaires que d'une faible partie de leur territoire.

↳ nos propositions :

- ⇒ ***aider financièrement les communes à entretenir et rénover les locaux scolaires,***
- ⇒ ***établir un plan de rattrapage de construction d'écoles,***
- ⇒ ***réactiver le comité de pilotage constitué de représentants de l'équipement, du rectorat, des collectivités et de la préfecture pour fournir une assistance technique à la programmation et à la gestions des opérations,***
- ⇒ ***concevoir et programmer les constructions scolaires dans le cadre d'un plan plus vaste d'aménagement du territoire et de révision du foncier,***
- ⇒ ***financer les communes en fonction du nombre réel d'enfants à scolariser.***

2.1.2. Les causes administratives :

Certaines mairies exigent, pour la constitution du dossier d'inscription, certaines pièces qui ne sont pas prévues par la loi et que les parents ne peuvent pas toujours fournir. De plus, rien n'est prévu pour l'accueil des parents étrangers ou non francophones qui viennent inscrire leur enfant (interprète, assistante sociale...) et certains repartent sans avoir pu se faire comprendre. Enfin, les parents en situation précaire ou irrégulière hésitent à venir « se jeter dans la gueule du loup » en mairie.

Certains parents habitant le long du Maroni par exemple, ne disposent d'aucuns papiers (ni français, ni surinamiens) : il n'ont pas de nationalité et n'ont donc aucune existence légale. En conséquence, il leur est impossible d'inscrire leurs enfants à l'école.

↳ nos propositions :

- ⇒ ***unifier les conditions d'inscription sur le département et veiller à ce qu'elles soient conformes à la loi,***
- ⇒ ***améliorer les conditions d'accueil dans les mairies pour les étrangers et les non francophones,***
- ⇒ ***faire appliquer les directives du Recteur qui demande aux IEN d'être des médiateurs avec les mairies pour inscrire les enfants,***

⇒ *initier une campagne sur les ondes et à la télévision, dans les différentes langues parlées en Guyane, pour expliquer aux parents l'importance de la scolarisation et les inciter à venir faire inscrire leurs enfants en mairie.*

2.1.3. Les causes financières :

Les dotations municipales en matériel pédagogique pour les écoles sont très insuffisantes et inégales (de 3 à 30 € par élève suivant les communes) et de surcroît elles ne sont pas toujours versées dans leur totalité. Les enseignants sont donc obligés de demander des listes de matériel démesurées aux parents qui sont parfois dans l'incapacité de les fournir à leurs enfants. Ils préfèrent alors ne pas envoyer leurs enfants à l'école dans l'attente de pouvoir se procurer ce matériel.

Les transports scolaires coûtent cher car les attributions de marché ne respectent pas toujours la législation et la concurrence ne peut pas jouer son rôle. Certaines familles qui ont plusieurs enfants à scolariser ne peuvent pas faire face à cette dépense (on a vu par exemple le cas d'une famille de trois enfants qui, ne pouvant payer qu'une seule carte de transport, envoie ses enfants à tour de rôle à l'école !).

↳ *nos propositions :*

⇒ *élaborer une charte définissant le minimum d'équipement et de personnels municipaux dont doit disposer chaque école du département,*

⇒ *établir un système de péréquation des dotations pour le matériel pédagogique des écoles, comme le SNUipp le propose au niveau national, chaque commune payant en fonction de ses possibilités, l'Etat apportant le complément, afin que chaque élève de Guyane puisse bénéficier du matériel individuel et collectif nécessaire à des conditions de travail satisfaisantes,*

⇒ *faire en sorte que l'attribution des marchés de transports scolaires se fasse dans le respect de la loi et de la libre concurrence afin d'en diminuer le coût,*

⇒ *rendre le transport scolaire gratuit pour tous, comme cela se fait dans la plupart des départements.*

2.1.4. L'implantation et la sectorisation des écoles :

On observe une tendance, en Guyane, à concentrer les écoles dans le bourg principal de la commune alors que les hameaux, qui parfois regroupent un nombre d'enfants justifiant la création d'une école, en sont privés (ex : Providence, Charvein, Cogneau-Lamirande...). Cela entraîne une taille des écoles bien supérieure à ce qu'elle est dans les autres départements : il faudrait donc privilégier les petites ou moyennes unités proches des lieux de vie. Cette concentration oblige aussi les municipalités à gérer un ramassage scolaire extrêmement complexe et parfois, certaines lignes de bus ou de pirogues sont déficientes, ce qui provoque la déscolarisation de dizaines d'enfants.

D'autre part, les enfants ne sont pas toujours inscrits dans l'école la plus proche de leur domicile : la responsabilité en incombe parfois aux parents, qui pour des raisons d'organisation inscrivent leur enfants là où ils travaillent et non là où ils habitent, mais aussi parfois aux mairies qui ne respectent pas le principe de sectorisation pour diverses raisons.

Tout cela participe de la multiplication des déplacements d'élèves et augmente le risque de déscolarisation. De plus, le nombre d'enfants à transporter est tel que les cars doivent souvent faire plusieurs rotations : les enfants sont donc parfois déposés une heure avant l'ouverture de l'école et repris bien après la fin des classes, ce qui allonge d'autant la journée et la fatigue des élèves.

↳ *nos propositions :*

⇒ *construire les écoles de petite ou moyenne dimension là où sont les enfants, afin de limiter les transports scolaires au maximum,*

⇒ *définir plus précisément le secteur de recrutement de chaque école ou groupe scolaire et faire respecter cette sectorisation.*

2.1.5. Le non remplacement d'enseignants absents :

Le taux d'efficacité de remplacement en Guyane est un des plus bas du pays et de nombreux élèves se retrouvent souvent sans maître car leur enseignant absent n'est pas remplacé. Si le taux d'absence est légèrement supérieur à la moyenne nationale (8,48 % contre 7,71 %, et cela s'explique aisément : maladies tropicales inconnues en métropole, conditions de travail très pénibles, difficultés pour rejoindre son poste dans certains sites isolés...), cela ne suffit pas à expliquer les absences non rempla-

cées. Le taux potentiel réel de remplacement étant le plus important de tous les départements, il faut revoir la gestion des titulaires remplaçants et la rendre plus efficace.

↳ nos propositions :

- ⇒ ne pas utiliser les titulaires remplaçants pour pallier le manque d'enseignants en les nommant à l'année sur des postes non pourvus, mais les utiliser exclusivement à leur mission de remplacement des enseignants absents,**
- ⇒ améliorer la gestion des BD et des ZIL pour la rendre plus efficace et plus rationnelle.**

2.2. L'échec scolaire

Les causes en sont multiples et liées entre elles :

2.2.1. La diversité linguistique et culturelle :

Moins de 20 % des élèves guyanais ont le français pour langue maternelle. Cette situation n'est pas suffisamment prise en compte et est encore aggravée par une scolarisation souvent tardive. Il est en effet indispensable, pour une bonne acquisition de la langue de scolarisation qu'est le français et pour un bon apprentissage de la lecture, que la langue maternelle soit bien structurée et valorisée, ainsi que la culture d'origine, pour mettre l'enfant en confiance et non pas en position d'infériorité. La diversité culturelle ne doit plus être vécue comme un handicap, mais au contraire comme une richesse et une chance.

Une première réponse à cette situation a été apportée par l'emploi de médiateurs culturels et bilingues. Cependant, leur nombre est très insuffisant et loin de répondre aux besoins : ils sont actuellement cantonnés à l'ouest guyanais, alors qu'ils seraient utiles dans tous les secteurs du département. De surcroît, ils ont le statut d'aide-éducateur ou d'assistant d'éducation, statut qui a un caractère provisoire et ne permet pas d'envisager une pérennisation de ces emplois.

Mais l'emploi de ces médiateurs n'est pas suffisante. Ils ne peuvent se substituer aux enseignants qui se trouvent souvent désarmés face à des enfants qu'ils ne comprennent pas et dont ils ne connaissent rien de leur culture. Le problème existe également entre les enfants de cultures différentes à l'intérieur d'une même classe ou d'une même école, ce qui engendre trop souvent des situations de conflits et de violence. Il est donc indispensable de sensibiliser les enseignants et les élèves à la diversité culturelle de la Guyane, de initier un programme ambitieux de formation des enseignants et d'éducation des élèves leur permettant d'acquérir une bonne connaissance de l'identité (ou des identités) guyanaise. On s'affronte moins lorsqu'on se connaît mieux et qu'on a appris à se respecter !

Les enseignants ont aussi un rôle à jouer dans l'enseignement des langues et cultures régionales. Un effort important a été fait dans l'habilitation à l'enseignement des LCR, mais il faut regretter que seul le créole ait bénéficié de cette promotion, alors qu'aucun enseignement des langues bushinengué, amériindiennes, chinoises, hmong... n'est dispensé et qu'aucun poste de CPAIEN en LCR dans ces langues n'a été créé. Par ailleurs, la création de postes de CPAIEN en langues vivantes devient indispensable afin d'accompagner et développer la maîtrise des langues comme le préconisent les nouvelles orientations et favoriser l'accueil et l'intégration des enfants lusophones, anglophones et autres.

Enfin, les enseignants, dont le public est en grande majorité non francophone, ne sont pas suffisamment formés (voire pas du tout) aux problèmes de scolarisation des enfants dont le français n'est pas la langue maternelle. Il faut faire un effort particulier au cours de la formation (initiale et continue) dans le domaine de l'enseignement du français langue de scolarisation qui doit devenir une des priorités de la politique rectorale.

↳ nos propositions :

- ⇒ structurer et valoriser la langue maternelle parallèlement à l'apprentissage du français, puis continuer à l'enseigner tout au long de la scolarité, mais en veillant à prendre en compte toutes les langues régionales,**
- ⇒ créer des postes de CPAIEN en LCR bushinengué, amériindiennes ..., et en langues vivantes,**
- ⇒ créer un véritable corps des médiateurs culturels et augmenter très sensiblement leur nombre,**
- ⇒ multiplier les occasions de faire connaître les différentes cultures guyanaises : échanges est/ouest, semaines culturelles, spectacles, visites...**
- ⇒ enrichir (et non pas adapter) les programmes en y intégrant des éléments de l'histoire, la géographie, la littérature, les arts guyanais et élaborer des ouvrages pédagogiques dans toutes les disciplines,**
- ⇒ intégrer l'étude des réalités et de la diversité socioculturelles de la Guyane dans la for-**

mation initiale à l'IUFM et dans la formation continue (notamment pour les personnels intégrant le département),

⇒ faire un effort particulier sur la formation des enseignants dans le domaine de l'apprentissage du français langue de scolarisation. Une coopération étroite entre l'IUFM et le CAS-NAV est à ce niveau indispensable.

2.2.2. La scolarisation tardive :

Nous avons vu plus haut l'importance de la structuration et de la valorisation de la langue maternelle. La période la plus propice est celle de l'école maternelle. Or, le taux de scolarisation en maternelle est dramatiquement insuffisant en Guyane. Certains enfants sont même scolarisés bien après 6 ans. Il faut donc une politique volontariste en faveur de la pré scolarisation et multiplier les structures CLIN pour les élèves non francophones intégrant l'école maternelle ou élémentaire.

Une rentrée décalée, due à l'affectation tardive d'enseignants sur des postes non pourvus, pénalise de nombreux enfants et favorise l'échec scolaire.

⇒ nos propositions :

⇒ aider les communes à construire plus d'école maternelles,

⇒ créer le nombre de postes nécessaire au rattrapage du retard en matière de pré scolarisation,

⇒ faire un effort particulier sur la scolarisation des 2 ans,

⇒ augmenter sensiblement le nombre de CLIN et en implanter également en maternelle,

⇒ pourvoir les postes avant la rentrée scolaire.

2.2.3. La réalité socioéconomique de la Guyane :

La Guyane se situe parmi les départements qui détiennent les plus forts taux de chômage et de RMistes. Elle est au dernier rang en ce qui concerne le commerce, la santé, le logement, la sécurité... La situation financière de nombreuses familles et les conditions de logement précaires ne sont pas propices à la réussite scolaire des enfants. De plus, de nombreux parents non francophones sont dans l'incapacité d'aider leurs enfants et de suivre leur scolarité comme il conviendrait.

Il est évident que l'Ecole n'est pas responsable de cette situation mais elle contribue malgré tout à l'entretenir en ne jouant pas son rôle d'ascenseur social. L'échec scolaire touche, ici comme ailleurs, les populations les plus défavorisées et ne fait que renforcer l'inégalité des chances.

Enfin, de nombreux enfants vivent dans des conditions sanitaires déplorables et la médecine scolaire n'a pas les moyens suffisants pour remplir correctement sa mission. Des élèves porteurs de handicaps légers (visuels, auditifs, moteurs etc.) ne sont pas détectés à temps ce qui nuit grandement à leur scolarité.

⇒ nos propositions :

⇒ aider financièrement, par un système de bourses dès l'école primaire, les familles défavorisées et démunies qui ne perçoivent pas les allocations familiales, afin de leur permettre d'acheter les fournitures scolaires, de payer la cantine...

⇒ encourager et multiplier les expériences d'école des parents : il peut s'agir de cours de français pour adultes, d'alphabétisation ou de conseils pour le suivi des études et l'aide aux devoirs,

⇒ augmenter le nombre de médecins et d'infirmières scolaires et faire en sorte que chaque élève de Guyane, même et surtout dans les sites isolés, puisse bénéficier d'un suivi médical sérieux et régulier dans le cadre de la médecine scolaire.

2.2.4. Un dispositif d'aide aux élèves en difficulté et en situation de handicap très insuffisant :

Si la proportion de postes en AIS est légèrement supérieure à la moyenne nationale, il faut relativiser cette donnée car certains postes ne sont pas pourvus, plus d'un quart est pourvu par des enseignants non spécialisés, voire non titulaires, les SEG-PA sont sous équipées. On observe de plus un déséquilibre important dans la circonscription des fleuves qui est très largement sous dotée dans ce domaine.

L'absence de signalement de la part de certains collègues, désabusés par la prise en charge très insuffisante des enfants signalés les années précédentes, les RASED étant surchargés, faussent les statistiques et donc la réalité des besoins.

Le nombre d'élèves en grande ou en très grande difficulté étant sans commune mesure avec la moyenne nationale, les remèdes à apporter à cette plaie doivent être aussi hors du commun. Or, la gestion de la pénurie oblige à un élargissement de plus en plus inquiétant des secteurs d'intervention des RASED : 6 ou 7 écoles pour un psychologue et un maître G, dans le meilleur des cas, soit des secteurs comprenant de 1 500 à plus de 3 000 élèves. Ajoutons à cela les distances qui entraînent des déplacements longs, et on comprendra que les RASED doivent effectuer un tri drastique pour leurs interventions et ne peuvent traiter que les cas les plus urgents : il ne reste aucune place pour la prévention.

Quant aux élèves en situation de handicap lourd, le nombre de places dans les structures spécialisées susceptibles de les accueillir est très en dessous des besoins, alors que ceux qui présentent un handicap leur permettant d'intégrer les classes ordinaires ne bénéficient pas d'un accompagnement individuel ou collectif suffisant par manque de postes d'AVS.

↳ nos propositions :

- ⇒ augmenter le nombre de postes spécialisés, notamment dans les circonscriptions des fleuves et de l'ouest qui sont particulièrement sous dotées dans ce domaine,**
- ⇒ créer des postes en surnombre dans les écoles (plus de maîtres que de classes) pour favoriser le travail en petits groupes, les décloisonnements, et l'aide personnalisée aux élèves en difficulté,**
- ⇒ augmenter le nombre de place dans les structures spécialisées pour les élèves porteurs de handicaps lourds,**
- ⇒ créer des postes d'AVS supplémentaires pour accompagner les élèves handicapés intégrant les classes ordinaires.**
- ⇒ effectuer, en CTPA, des bilans annuels détaillés de la situation de l'AIS et des différents dispositifs pédagogiques d'aide aux élèves en grande difficulté et de remédiation,**
- ⇒ renforcer la formation initiale en ce qui concerne la prise en charge des élèves en difficulté dans les classes.**

2.3. Les conditions de vie et de travail des personnels

L'IGEN Jean Hébrard avait signalé en 1999 « le caractère réellement inacceptable de ce qui est demandé à l'ensemble de notre personnel (enseignants, équipes de circonscription, IEN) travaillant de manière permanente ou occasionnelle en site isolé (essentiellement sur les fleuves Maroni et Oyapock) ». Il avait, « en particulier, attiré l'attention sur le fait que les collectivités territoriales, les services de l'État (équipement, action sanitaire et sociale, gendarmerie, préfecture) et les entreprises chargées d'un service public (France Télécom en particulier), du fait de leurs invraisemblables carences, laissent nos écoles dans un état d'insécurité réellement grave et contribuent à mettre en danger la vie de nos élèves et de nos enseignants ». Nous ne pouvons qu'adhérer à son analyse et faire le triste constat que la situation ne s'est pas améliorée depuis. Dans le même temps, nous regrettons que ses recommandations n'aient pas été suivies d'effet.

Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'elle entraîne une rotation trop rapide des personnels nommés sur ces sites contre leur volonté. Il est difficile, dans ces conditions, d'engager de véritables projets d'école ou de s'investir dans des pédagogies innovantes sur le long terme.

Il ne faudrait cependant pas croire que les conditions de travail sur le littoral soient bien meilleures : classes surchargées, hétérogénéité des élèves obligeant à faire des groupes de niveaux très différents, nombreux élèves en difficulté nécessitant une aide individualisée et que les RASED en sous effectif ne peuvent pas tous prendre en charge, élèves non francophones demandant aussi une attention particulière, conditions climatiques éprouvantes, manque de moyens et de matériel... A cela, il faut ajouter la diminution du nombre de postes d'assistants d'éducation qui ne permet plus de satisfaire les besoins nouveaux apparus dans les écoles (informatique, BCD, soutien scolaire, encadrement, etc.). Les enseignants sont de plus en plus découragés de voir leurs conditions de travail se dégrader d'année en année.

Enfin, les problèmes chroniques de gestion individuelle des personnels - erreurs administratives, retards de paiement des salaires, indemnités et autres primes, disfonctionnements dans l'acheminement du courrier administratif (fiches de paye, arrêtés d'affectation, de promotion...) - sont révélateurs d'un sous effectif, d'un manque d'organisation et de formation des personnels administratifs. La DIPER 1 doit être équipée de nouveaux moyens modernes et efficaces et son personnel formé à l'utilisation de ces nouvelles techniques.

↳ nos propositions :

- ⇒ élaborer, avec toutes les parties concernées, une charte minimale de sécurité et de conditions sanitaires pour les fonctionnaires travaillant en site isolé et qu'en cas de carence constatée, un service inter-administratif de maintenance puisse se substituer immédiatement aux organismes ou entreprises défaillants,**

- ⇒ *amener à terme le projet de pirogue technique qui est tombé aux oubliettes,*
- ⇒ *réactiver le groupe 3, créé à la suite du long mouvement de grève de janvier 2001, qui réunissait tous les partenaires de l'Éducation en Guyane : préfecture, collectivités territoriales, rectorat, parents d'élèves, syndicats,*
- ⇒ *désenclaver les sites isolés, assurer un aménagement du territoire en développant les services publics pour, entre autre, contribuer à limiter la trop grande rotation des personnels,*
- ⇒ *créer des postes d'assistants d'éducation en nombre suffisant pour aider les enseignants et satisfaire les nouveaux besoins apparus dans les écoles,*
- ⇒ *réorganiser la DIPER1, la doter de moyens modernes et performants et réactualiser la formation du personnel administratif.*

2.4. Le manque d'enseignants

2.4.1. Le manque de titulaires :

Comme nous l'avons vu plus haut (2.1.1.), le rapport Ronchin préconise l'ouverture de 67 classes par an pour la période 2000/ 2006. Or, même en conservant le taux d'encadrement actuel qui, nous l'avons dit est très nettement insuffisant, 67 classes nouvelles nécessitent la création de 98 postes. Les dotations des dernières années (94, 94, 93, 61 pour les rentrées 2001 à 2004) et celle de 45 postes prévue pour la rentrée 2005 sont loin de permettre d'atteindre cet objectif. De surcroît, si l'on voulait améliorer les conditions et donc la qualité de l'enseignement, c'est une quinzaine de postes supplémentaires qu'il faudrait ajouter, chaque année, aux 98 préconisés.

Chaque année, et malgré le recours massif aux contractuels, des dizaines de postes ne sont pas pourvus à la rentrée. Ce déficit cruel de maîtres se double d'une rotation rapide des enseignants venant de l'extérieur et qui repartent, pour la plupart après quelques années en raison des conditions de vie et de travail déplorables, dans leur département d'origine ou dans un autre département.

Pour faire face à cette situation, il faut agir dans trois directions :

- rattraper le retard pris par rapport aux recommandations du rapport Ronchin en matière de création de postes,
- augmenter massivement le nombre de places au concours de l'IUFM, encourager et inciter les vocations chez les étudiants originaires du département (cf. propositions du congrès du SNUipp de mai 2001, page 12),
- ouvrir plus largement le département aux enseignants de l'extérieur et créer les conditions pour qu'ils restent plus longtemps.

↳ *nos propositions :*

- ⇒ *exiger des dotations en postes correspondant réellement aux besoins de l'académie,*
- ⇒ *augmenter massivement le nombre de places aux différents concours de recrutement pour compenser les départs à la retraites et combler le déficit d'enseignants titulaires,*
- ⇒ *décaler la date du concours par rapport à la métropole afin de permettre aux candidats extérieurs au département de se présenter aussi en Guyane,*
- ⇒ *mettre en place un dispositif de pré-recrutement (type école normale avec bourse motivant les études des futurs enseignants et engagement contractuel dans le département) pour les étudiants originaires de Guyane et issus de familles défavorisées (cf. p. 12),*
- ⇒ *améliorer de façon radicale les conditions de vie et de travail, sur les sites isolés afin de stabiliser les équipes enseignantes, et d'une façon plus générale dans le département afin de limiter le turn-over.*

2.4.2. Le recours massif aux contractuels :

Depuis les trois ou quatre dernières années, l'emploi de personnels précaires ne cesse d'augmenter de façon alarmante. Il est grand temps d'y mettre un coup d'arrêt, de réunir toutes les conditions et de donner toutes facilités à ces contractuels pour leur permettre de terminer leurs études et de préparer le concours pour intégrer la formation à l'IUFM afin d'être titularisés. Etant donné la difficulté à mener de front la poursuite d'études universitaires et la gestion d'une classe (surtout si on est à Grand-Santi ou Camopi par exemple), il faudra une volonté très forte de la part du Rectorat qui devra prendre des mesures particulièrement innovantes dans ce domaine.

La condition de ces personnels est en effet inadmissible : nomination sur les postes les plus isolés ou difficiles sans aucune formation, changements d'affectation arbitraires, retards chroniques dans le paiement des premiers salaires, suivi et aide pédagogiques insuffisants, impossibilité de toucher les primes et indemnités réservées aux seuls titulaires (ISSR, NBI, remboursement des frais de déplacement...). A cela, il faut ajouter l'accès limité à la formation continue (du fait de l'impossibilité de bénéficier des indemnités de stage), la précarité qui sert de moyen de pression à la hiérarchie et l'impossibilité de s'investir dans des projets pédagogiques à long terme car leur contrat est remis en question chaque année. Cette situation est d'ailleurs tellement difficile à vivre que nombreux sont ceux qui démissionnent en cours d'année.

↳ nos propositions :

- ⇒ engager un vaste plan de résorption de l'auxiliarat, sans pour autant licencier les contractuels actuels,**
- ⇒ proposer aux contractuels une formation, sur le temps de travail, pour accéder au niveau licence et préparer le concours d'entrée à l'IUFM, la DAFOR prenant en charge une partie des frais d'inscription,**
- ⇒ permettre aux contractuels de bénéficier des mêmes droits à indemnités et remboursements de frais de stage ou de déplacement que les titulaires.**
- ⇒ proposer aux contractuels affectés sur les sites isolés des formations délocalisées ou par correspondance (visioconférences, cours en ligne) pour la préparation au concours de l'IUFM.**

2.5. La formation

2.5.1. La formation initiale des stagiaires à l'IUFM :

2.5.1.1. La partie théorique :

L'importance de l'échec scolaire en Guyane est dû au fait qu'une très grande partie des élèves maîtrise mal, ou pas du tout, la langue de scolarisation qu'est le français (cf. 2.2.1.). Or, la part faite à la méthodologie de l'enseignement du FLS (français langue de scolarisation) est quasiment nulle dans la formation initiale à l'IUFM. Elle doit donc devenir une priorité. Une formation en FLS des formateurs de l'IUFM est indispensable afin qu'ils puissent faire le lien entre leur discipline et l'acquisition du français langue de scolarisation.

On s'aperçoit qu'il existe un fort décalage entre les attentes des professeurs des écoles stagiaires et la formation dispensée par les professeurs de l'IUFM. Les cours sont souvent trop théoriques alors que la nécessité d'outils concrets fait terriblement défaut. Il faut s'appuyer sur des pratiques de terrain qui fonctionnent à travers des films, des vidéos, des témoignages...

L'enseignant débutant se trouve souvent impuissant face aux élèves en grosses difficultés. Une information sur les structures d'aide et sur les comportements à adopter pour faire face aux enfants en difficulté doit leur être proposée. Tout enseignant doit être formé pour dépister les difficultés d'apprentissage liées à des déficiences importantes (auditives, visuelles, mentales, comportementales, orthophoniques). La gestion de la classe doit être la clé de voûte d'un enseignement de qualité. La communication, l'expression sont des éléments essentiels qu'un enseignant utilisera tout au long de sa carrière avec plus ou moins d'efficacité. Autant d'outils qui sont absents de la formation et qui pourtant devraient trouver toute leur place pour une meilleure efficacité.

Le DFP (dossier de formation professionnelle : document d'évaluation dans les disciplines choisies par les PE), censé diminuer la charge de travail des étudiants est vécu comme une surcharge, certains formateurs ayant du mal à accepter de ne pas donner de travail spécifique à leur discipline...

Enfin, une formation sur les langues et cultures régionales et la connaissance des différentes communautés de la Guyane (Brésiliens, Haïtiens, Chinois, M'Hong...) doit être rapidement mise en place (voir 2.2.1).

2.5.1.2. Les stages en responsabilité :

De nombreux jeunes collègues sont amenés à enseigner sur les fleuves. Pour les préparer à cette situation il serait bénéfique, lors des stages en responsabilité, de favoriser les échanges avec les PE3 qui pourront leur faire part de leur expérience.

Trop souvent les PE2 en stage sont complètement désorientés car la lecture du référentiel d'évaluation peut être très différente d'un évaluateur à l'autre. Les stagiaires sont visités à la fois par des PIUFM, des IMF, des CP ou des IEN : selon les formateurs les conseils et les exigences sont très divers et peuvent même être contradictoires. Un document d'aide aux débutants pourrait être élaboré par un groupe de travail issu des trois composantes citées plus haut et faire office de référence, mais cela implique que chacun abandonne un peu de son pré carré. Les critères d'évaluations doivent être harmonisés et connus de tous, dans toutes les circonscriptions.

Assez fréquemment les stagiaires notent un décalage entre ce qui est enseigné à l'IUFM et les pratiques des Maîtres d'Accueil Temporaire. Parfois même, ce que voient les étudiants dans les classes où ils sont accueillis est l'illustration de ce qu'on leur demande de ne pas faire : une formation longue des MAT et continue des IMF semble nécessaire pour une meilleure adéquation entre l'IUFM et le terrain et aussi peut-être une remise en cause de la part de certains PIUFM qui ont perdu (ou n'ont jamais eu) l'expérience de la réalité du terrain. De plus, on constate une démotivation des MAT qui depuis plusieurs années ne perçoivent pas la faible rémunération qui leur est due.

De nombreuses questions se posent aux PE2 après leur retour de stage. Des réponses doivent leur être apportées. Il faut accélérer la mise en place des GEST (groupe de suivi et de tutorat) qui devraient être composés d'un PIUFM, de deux IMF et d'un directeur d'école pour une classe de 32 étudiants. Avec 4 heures par semaine, on aborde avec des regards croisés des thèmes aussi variés que la gestion de la classe, la préparation, le conseil de cycle ainsi que les difficultés rencontrées au cours des stages. Malheureusement ce dispositif est fragilisé par le manque d'IMF et l'absence de directeurs.

2.5.1.3. Les problèmes d'infrastructure :

L'augmentation du nombre d'étudiants dans des locaux exigus entraîne de nombreux dysfonctionnements, et l'absence d'amphithéâtre pouvant accueillir l'ensemble des stagiaires pour les cours magistraux entraîne un gaspillage d'heures d'enseignement (un cours de 2 heures qui pourrait être dispensé dans un tel amphithéâtre est répété 6 fois dans des classes n'accueillant qu'une trentaine d'étudiants).

La création d'un laboratoire de langues est également indispensable au regard des exigences en matière de langues et cultures régionales et de l'importance croissante de l'enseignement des langues vivantes dans les nouveaux programmes.

L'absence de terrain de sport ne permet pas de mettre en place des situations qui pourraient ensuite être analysées... De plus, la disparition de la natation au concours est regrettable dans un département comme la Guyane où l'eau est un élément incontournable.

↳ nos propositions :

- ⇒ ***mettre en place à l'IUFM des doublettes de formateurs dans chaque discipline : IMF et professeurs universitaires,***
- ⇒ ***faire intervenir des orthophonistes, des membres du RASED, du CASNAV,***
- ⇒ ***prévoir, dans la construction du nouvel IUFM, toutes les infrastructures nécessaires (amphithéâtre, laboratoire de langues, médiathèque, salle informatique...),***
- ⇒ ***mettre en place un plan de formation longue des MAT et continue des IMF et revaloriser leurs indemnités,***
- ⇒ ***élaborer un document d'aide pour les stages en responsabilité avec le référentiel d'évaluation harmonisé sur l'ensemble des circonscriptions.***

2.5.2. La formation initiale des non titulaires :

Trop de non titulaires débutants (contractuels et listes complémentaires) sont envoyés sur le terrain sans aucune formation initiale et n'ayant pour toute expérience de l'enseignement que leur propre scolarité qui, dans la plupart des cas, n'a aucun rapport avec la réalité actuelle de l'enseignement en Guyane. Ces enseignants arrivent sur leur poste et se trouvent confrontés à des problèmes auxquels ils ne sont nullement préparés : certains, découragés devant l'ampleur de la tâche et pas toujours accompagnés et conseillés comme il le faudrait, démissionnent au bout de quelques jours, d'autres s'accrochent sans pour autant parvenir à remplir pleinement leur mission. Une formation minimum avant toute prise de poste par un non titulaire débutant nous semble absolument indispensable.

↳ nos propositions :

- ⇒ ***systématiser une rentrée décalée d'une semaine pour les non titulaires débutants, afin de leur offrir une formation initiale minimum pour pouvoir prendre leur poste dans des conditions acceptables,***
- ⇒ ***trouver un enseignant de l'école référent, avec une rémunération conséquente, pour l'aide et le soutien tout au long de l'année,***
- ⇒ ***permettre aux non titulaires d'accéder au plan de formation continue sur le temps de travail (cf. 2.5.3).***

2.5.3. La formation continue :

Elle est en recul sur quatre plans : en quantité, en attractivité, en diversité et en qualité.

Le pourcentage d'emplois affectés au remplacement de la formation continue est très inférieur à la moyenne nationale (0,88 % contre 1,08 %). De plus, de nombreux stages prévus dans le plan de formation sont annulés par manque de candidats ou par désistement des formateurs. Enfin, les stages à public désigné occupent une part beaucoup trop importante à notre goût (46 % du nombre total de semaines de stages dans le PAF 2004/2005), ce qui diminue d'autant le choix des collègues. Le résultat de tous ces facteurs fait que pratiquement aucun enseignant ne parvient à bénéficier, au cours de sa carrière, des 36 semaines de stages auxquelles les textes lui donnent droit.

D'autre part, on s'aperçoit que de plus en plus de stages ne font pas le plein de candidats. Cela est révélateur du fait que les formations proposées ne répondent plus aux besoins et attentes des enseignants. Si le PAF doit répondre à certaines priorités nationales et académiques, il doit également mieux prendre en compte les résultats de l'enquête de besoins. La formation continue doit être à la fois professionnelle, promotionnelle et culturelle. Rappelons enfin qu'elle doit toujours relever du volontariat, et en aucun cas être imposée, que ce soit de façon ouverte ou suggérée.

La diversité des formations proposées ne répond pas, elle non plus, aux attentes des enseignants. Les stages axés sur les activités artistiques, l'EPS, l'histoire et la géographie, les sciences et technologies, les TICE, les activités corporelles en maternelle, la connaissance des diverses langues et cultures guyanaises... occupent une part trop restreinte : à titre d'exemple, dans le PAF 2004/2005, seuls 5 stages (dont 2 à public désigné) concernent des disciplines artistiques, aucun stage sur les arts plastiques.

Le niveau de compétence des intervenants et donc la qualité de la formation sont souvent remis en cause par les enseignants. Si pour certains la formation continue permet d'échanger ses pratiques et de prendre du recul par rapport à la classe, nombreux sont ceux qui quittent un stage avec la sensation de ne pas avoir appris quelque chose de nouveau. L'intervention de PIUFM, d'universitaires, de spécialistes serait à même d'élever le niveau et l'intérêt des stages.

Enfin, la qualité des stages doit également être améliorée au niveau pratique : les stagiaires aiment repartir dans leur classe avec des pratiques et des outils nouveaux. Il serait à ce titre souhaitable que les expériences innovantes et les outils créés lors de stages précédents ou par les enseignants dans leur classe soient collectés et diffusés à l'ensemble de la profession (notamment aux enseignants débutants) sur un site internet.

Rappelons enfin que les contractuels doivent pouvoir bénéficier de la formation continue au même titre que les titulaires et qu'il faut le leur faire savoir.

↳ nos propositions :

- ⇒ augmenter l'offre globale de formation continue et diminuer la proportion de stages à public désigné,**
- ⇒ améliorer l'enquête de besoins et mieux la prendre en compte lors de l'élaboration du PAF,**
- ⇒ augmenter la diversité et l'attractivité des stages proposés et faire une place plus grande aux matières artistiques et culturelles, à l'EPS, aux TICE...**
- ⇒ améliorer la qualité des stages en sollicitant des intervenants de haut niveau, et organiser des formations de formateurs avec des intervenants extérieurs,**
- ⇒ constituer une base de données, sur un site internet accessible à tous, regroupant les expériences innovantes et les outils créés dans les écoles ou lors des différents stages,**
- ⇒ permettre aux contractuels d'accéder au plan de formation continue sur le temps de travail.**

III – Conclusion

En conclusion, le ministère de l'Éducation Nationale doit absolument prendre conscience que le contexte guyanais n'étant en aucune façon comparable au contexte national (enfants non francophones, diversité culturelle, démographie galopante, non scolarisation ou scolarisation tardive inacceptables, niveau socio-économique des familles très en dessous de la moyenne nationale, hétérogénéité des classes très importante, isolement de certains sites, conditions sanitaires difficiles...), les normes nationales en matière de taux d'encadrement, de création de structures spécialisées, de moyens de remplacement, d'encadrement des enseignants débutants ou contractuels, etc. ne peuvent s'appliquer ici ; ce serait une aberration. A situation exceptionnelle, il faut des réponses exceptionnelles. C'est un véritable « plan Marshall » qu'il faut mettre en place pour rattraper le retard et faire face aux défis de l'éducation en Guyane. Et c'est au Recteur de savoir faire remonter les besoins réels de l'académie avec suffisamment de conviction et de force de persuasion pour obtenir satisfaction.

Propositions du congrès du SNUipp de mai 2001

BILAN DU RECRUTEMENT DES P.E.

Actuellement la Guyane connaît un **fort déficit d'enseignants** dû à des causes diverses et variées :

- peu de jeunes guyanais font des études supérieures suffisantes pour accéder au métier d'enseignant (échec scolaire, problèmes matériels, etc..),
- parmi ceux qui partent faire leurs études ailleurs, peu reviennent,
- les enseignants recrutés hors Guyane, y reste peu de temps que ce soit par le concours ou par permutation,

Ces éléments semblant perdurer, il est urgent de mettre en place un système de recrutement permettant à la fois de :

- surmonter les problèmes matériels et financiers, en libérant les familles du poids des études,
- fidéliser ceux qui entrent dans la profession par un engagement décennal,
- recréer, peut-être, un esprit de corps par des contacts plus longs et plus profonds des jeunes avec le corps enseignant en place,
- en profiter pour renforcer la formation pendant les 6 années de lycée et d'université en créant des modules spécifiques (confer plus bas).

PROPOSITIONS GENERALES :

Il faut donc agir sur plusieurs axes :

A long terme :

- aides financières, matérielles et morales aux études secondaires et supérieures,
- avec en contrepartie un contrat décennal engageant les jeunes dans la profession,
- renforcer la formation en incluant des modules en 2^{de}, 1^{ère} et terminale (en remplacement de certaines options) sur le fonctionnement du système éducatif, les langues de Guyane, etc... et des stages obligatoires pré et/ou post année universitaire en 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} année de faculté.

A court et moyen terme :

- augmenter de manière significative le nombre de postes ouverts au concours externe,
- engager les jeunes aides éducateurs à entrer dans le métier en leur ouvrant l'accès au deuxième concours interne et les assistants d'éducation et médiateurs culturels qui ont le niveau Bac + 2 en rétablissant le concours troisième voie,
- faire appel aux listes complémentaires de toutes les autres académies y compris les académies dominiennes mais seulement en cas de nécessité absolue,

PROPOSITIONS DETAILLEES :

Concours d'entrée en troisième :

Il serait souhaitable que ce concours se passe à la fin de la classe de troisième (avant le brevet). Il faut recruter très jeune car en Guyane le taux d'abandon des études secondaires et supérieures est important ; ce n'est pas dû uniquement à un phénomène d'échec scolaire mais aussi à des problèmes culturels et pratiques. L'éloignement des centres scolaires du domicile, sans structure d'accueil digne de ce nom, est un des problèmes à résoudre au plus vite.

Les jeunes ayant passé avec succès ce concours seraient pris en charge de la seconde au bac, **en internat** (Cf. plan de développement de l'internat scolaire de Jack Lang) à Cayenne ou à Saint Laurent (1 seul centre) ; ils seraient regroupés sur un seul lieu pour favoriser les contacts et mettre en commun leurs expériences ; ils pourraient choisir les filières mais auraient en commun les options concernant la connaissance du système éducatif, les langues de Guyane et la connaissance des sociétés guyanaises ; un système **de tutorat** sera instauré et sera pratiqué par des professeurs volontaires, sur des quotas horaires à définir, ayant les capacités requises ; ce tuteur suivrait l'élève pendant ses 3 années de lycée. Des interventions suivies du CASNA V et/ou de l'IRD seront mises en place.

L'internat obligatoire en semaine doit rester ouvert les week-end et « ponts » ou petites vacances d'une semaine afin de ne pas pénaliser les élèves habitant loin . Les **frais de transport** des élèves seront pris en charge jusqu'à 5 fois dans l'année de leur domicile à l'internat. Ils seront nourris et logés.

Le concours

Il correspondra au niveau de connaissances exigées dans la classe de passation, avec un niveau de réussite minimum assez élevé pour ne recruter que les meilleurs (exemple note minimale de 12 dans chaque matière).

Ce concours serait du ressort du Rectorat pour son organisation tant dans la forme que dans le fond.

Concours d'entrée au Bac et titulaires du concours de puis la troisième :

Arrivés à leur formation universitaire, les étudiants peuvent choisir de faire leurs études à Cayenne ou en métropole ou aux Antilles en fonction de l'offre de filière ; ils choisiront en priorité la Guyane pour les études étant offertes sur le département puis les Antilles ou autre pour les cursus n'existant pas ici ; le libre choix de leur études leur sera laissé.

Pendant leur formation universitaire, il leur sera demandé avant et/ou après l'année de cours de participer à des stages en écoles (type pré professionnalisation aux carrières de l'enseignement) ou à des stages de formation particuliers (exemple : stage BELC, organisé sur place en Guyane avec des formateurs reconnus dans leur domaine).

Leurs frais d'études et de transport seront financés par l'octroi d'une **bourse** conséquente et **l'hébergement en cité universitaire avec pension (CROUS)**.

Ils pourront pour l'année de licence, s'ils le souhaitent, opter pour une formation en alternance, qui serait organisée par l'IUFM et l'IES (Institut d'Etudes Supérieures), validée par le Conseil de Formation pour le contenu et reconnue comme telle par le Ministère par mesure dérogatoire.

Deux années de formation à l'IUFM seront **salariées** et bien que commençant leur promotion d'échelon à ce moment là comme dans le système actuel, leur ancienneté de service commencera au jour de leur 18 ans ou pour ceux qui sont rentrés au Bac au jour du concours.

Ils seront redevables d'un **contrat décennal** auprès de l'Éducation Nationale qui commencera au jour d'entrée sur le terrain.