

5^{ème} CONGRÈS DU SNUipp-GUYANE



Orientations mai 2007 – mai 2010

Né en 1997 lors du congrès de Sinnamary, le SNUipp-Guyane n'a cessé depuis de progresser, tant par le nombre de syndiqués que par ses résultats aux élections professionnelles. Mais il a aussi et surtout réussi à être reconnu par la profession comme un syndicat démocratique et proche du terrain. Son éthique, la justesse des valeurs qu'il défend et son efficacité sont maintenant reconnues par tous.

Même si de nombreuses 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 formation initiale et l'IUFM.
- II - La formation continue.
- III - L'ASH.
- IV - La non scolarisation.
- V - Les conditions de travail et les moyens de l'école.
- VI - La résorption de la précarité.
- VII - L'organisation et le fonctionnement du syndicat.

I - La formation initiale et l'IUFM

La formation initiale a subi des réformes précipitées, sans concertation et sans une réelle réflexion globale sur les besoins liés à l'évolution du métier d'enseignant. Leur mise en place en Guyane s'est faite, elle aussi, sans concertation, en toute opacité et sans volonté de clarification et d'harmonisation des missions des acteurs de cette formation.

Il est nécessaire que la formation initiale accorde une part importante tant à l'accueil et l'accompagnement des stagiaires qu'à leur formation théorique et pratique.

1 - Optimiser l'alternance théorie/pratique

La formation à l'IUFM est souvent critiquée car elle ne permet pas une bonne préparation aux réelles difficultés du terrain à savoir, entre autre, la gestion de situations difficiles comme la violence, le handicap, l'hétérogénéité des élèves...

Les IUFM peinent à trouver le bon équilibre entre la théorie et la pratique. De plus, les réformes successives se font dans la précipitation et sans concertation. La mise en place du dispositif « stages filés » en est une belle illustration. Concoctée dans l'urgence, sans réflexion sur les besoins

en formation et pour permettre, entre autres, d'accorder un jour de décharge aux directeurs des écoles de 4 classes sans créer le moindre poste, ce dispositif réorganisant les stages des professeurs des écoles stagiaires a été mis en place dès la rentrée scolaire 2006 par application d'une circulaire en date du 23 août 2006.

Toutes les réformes récentes concernant l'IUFM (son intégration dans l'université, sa nouvelle charte) conduiront inéluctablement à sa désintégration par la volonté affichée de dissocier la théorie (gérée par les

universités) de la pratique (gérée par les autorités académiques). Il faudra être vigilant en ce qui concerne l'alternance théorie/pratique et veiller à ce que la réforme ne déconnecte pas ces deux aspects de la formation.

a) Les stages

1. Le stage filé :

Sans remettre en cause cette tentative d'améliorer l'alternance théorie/pratique, sa mise en place précipitée n'a pas permis de réfléchir aux conditions d'application de ce stage. La souplesse laissée par la

circulaire d'août 2006 aux académies à été interprétée assez largement en Guyane non pas seulement au niveau académique mais également par les circonscriptions voire même par les écoles. Le nombre de directeurs d'écoles de 4 classes étant sans commune mesure avec celui des PE2 (2 ou 3 directeurs concernés pour 190 PE2 !), le choix des collègues adjoints laissant leur classe s'est fait dans la plus grande opacité. La formation et l'information des PE2 et des maîtres laissant leur classe ont été quasi inexistantes lors de la prise de fonction.

Il est important et urgent de mettre en place une charte régissant les « stages filés » afin que les stagiaires et les maîtres laissant leur classe sachent ce que l'on attend d'eux; afin que les conflits d'intérêts entre l'IUFM et les circonscriptions cessent; afin que l'appel à candidature se fasse le plus tôt possible, par l'intermédiaire de la DAFOR pour favoriser le volontariat.

Le cahier des charges doit être validé par l'IA, puis présenté aux circonscriptions, aux personnels déchargés (réunions de rentrée avec les directeurs). Une charte d'accueil et d'engagement réciproque tripartite (IUFM, stagiaire, titulaire) doit être établie et signée avant le démarrage du SRF.

2. Les autres stages en responsabilité :

L'étendue de notre département a tendance à décourager les responsables du suivi des PE2 sur le terrain et vient s'ajouter au problème de ratio stagiaires/formateurs. En effet, d'un site à l'autre, les PE stagiaires bénéficient de deux, d'une, voire d'aucune visite. Les deux visites sont nécessaires; elles n'ont pas la même fonction. La 1^{ère} permet aux stagiaires de bénéficier des conseils du formateur, la seconde sert de base à l'évaluation du stagiaire.

Une meilleure équité dans l'affectation des stagiaires sur le terrain

est nécessaire (au barème ?). L'amélioration des modalités d'affectation des titulaires en stage de formation continue permettra également de mieux préparer ces stages en responsabilité. Les PE2 doivent connaître le lieu de leur stage 30 jours à l'avance vu l'étendue du département et les conditions d'accès particulières à certains sites.

3. Les stages en pratique accompagnée :

Ils devraient se dérouler pendant l'année de PE2, dans la classe d'un IMF (obligatoirement) dans le niveau d'affectation du stage filé, même si les stagiaires sont 4 ou 5 dans la même classe. Cela correspond à un réel besoin exprimé.

Le recours à des maîtres d'accueil temporaire expérimentés et volontaires ne doit être qu'exceptionnel. Nous devons tendre vers une augmentation du nombre de maîtres formateurs dans le département.

b) La formation théorique

1. Pendant l'année de stagiaire

La mise en place dans la précipitation des stages filés n'a pas pris en compte le fait que les PE2 avaient également des cours théoriques à suivre. Le volume horaire global a été maintenu, sans aménagement et sans donner aux stagiaires un temps pour la préparation de la classe et la rencontre avec le maître titulaire. Il faut que le volume horaire soit mieux réparti, sans surcharger le début de l'année qui devrait être axé sur le stage filé, pour transmettre des éléments nécessaires à la conduite immédiate de la classe aux PE stagiaires et en tenant compte des 6 semaines de formation initiale reportées sur les années de T1 (titulaire 1^{ère} année) et T2 (titulaire 2^{ème} année). Les temps de préparation et de concertation pour la conduite de la classe doivent être prévus dans ce volume horaire afin de permettre un meilleur investissement des stagiaires dans le SRF.

La maîtrise suffisante de chacune des dix compétences édictées à l'article 5 de l'arrêté du 28/12/06 établissant le cahier des charges des IUFM suppose des moyens matériels et humains suffisants (salles informatiques, documents et matériel pédagogique, formateurs, IMF...), ainsi qu'un éclaircissement de la validation; l'entretien pour évaluer les 10 compétences ne devra pas être un concours bis mais devra servir à mettre l'accent sur la didactique en situation. Il devra en outre être clairement défini avec des critères d'évaluation connus à l'avance.

La charte prévoit une sorte d'entretien d'embauche (une demi-heure) par le rectorat, d'où l'idée d'un portfolio que les PE2 amèneraient avec eux... Mais on peut s'inquiéter pour l'équité devant ce concours bis !

Une meilleure adéquation de la formation aux besoins des stagiaires est souhaitable. A l'instar de ce que l'on demande aux enseignants en poste, à savoir la gestion de l'hétérogénéité de nos élèves, l'organisation des groupes devrait prendre en compte le parcours de chacun afin d'obtenir des groupes de besoins. La formation devrait être plus individualisée en proposant par exemple un tronc commun, un perfectionnement dans le domaine le plus faible au vu des résultats du concours et enfin un module au libre choix du stagiaire.

Enfin, dans les IUFM intégrés, le mémoire est maintenu pour valider un diplôme universitaire. Il nous semble le meilleur moyen de valider la compétence 10 (se former, innover).

2. Pendant les années de T1 et T2

La réforme de l'IUFM en date du 28/12/06 étale la formation sur 3 ans. Les sortants d'IUFM auront 4 semaines de stage pendant leur année de T1 et 2 semaines de stage pendant leur année de T2. Là encore, nous devons gérer dans la précipitation la mise en place de ces nouvelles modalités.

2 - Accompagner l'entrée dans le métier

La mise en place des stages filés a mis en exergue cette nécessité. Réussir à conduire la classe dès le début de l'année, sans formation préalable, est une responsabilité lourde tant pour les stagiaires IUFM que pour les listes complémentaires et les contractuels. Cela nécessite que les référents formateurs aient les moyens d'assurer

leur accompagnement. Les enseignants des écoles peuvent apporter une aide morale et quelques conseils au titre de leur expérience mais en aucun cas ils ne peuvent jouer le rôle, qu'on voudrait parfois leur faire jouer, de formateurs des débutants dans le métier.

a) Les PE2

Nous préconisons une immersion progressive. La pré-rentre et la rentrée dans les écoles puis retour à l'IUFM pour acquérir les tous premiers éléments de formation nécessaires à la conduite de la classe et commencer les cours théoriques pour qu'ils aient quelques éléments de didactique nécessaires à la conceptualisation des séquences

pédagogiques. Cela permettrait également de mieux répartir sur l'ensemble de l'année la masse des cours théoriques. Retour dans les classes début octobre, au moment où le titulaire de la classe fait l'analyse des évaluations diagnostiques et reçoit les parents.

Malheureusement, les textes qui prévoient 30 jours de stage filé ne permettent pas cette adaptation. Faut-il les remettre en cause ?

La concertation PE2/maître d'accueil doit être prévue sur le temps de travail. Inclure la récupération des heures pour les PE2 dans le temps de formation et pour les enseignants en poste, sur le temps de concertation, sur la journée libérée.

Les PE2 doivent être mis en confiance, présentés à l'équipe, aux parents et autres partenaires de l'école afin de faciliter leur intégration dans

l'équipe. Le matériel nécessaire à la bonne conduite de la classe doit être mis à leur disposition.

Les CP et les IMF doivent jouer leur rôle de conseillers, formateurs, accompagnateurs. Ces tâches doivent être adaptées aux besoins du stagiaire, les recettes clés adaptées à tous n'existant pas. D'où l'intérêt de placer au centre de la formation IUFM des séances d'analyse de pratiques de classes in situ.

b) Les LC et les nouveaux contractuels

Nous pensons qu'aucun recruté ne devrait prendre une classe sans un minimum de formation, sans un accompagnement et un suivi tout au long de l'année sur le terrain afin de l'aider à prendre en main une classe (pas pour le « fliquer »). Cet accompagnement nécessite des moyens conséquents. Il est de ce fait plus

judicieux d'augmenter les recrutements par la liste principale. En effet, notre département compte, en moyenne près de 300 LC et contractuels sur le terrain. Les besoins en personnel existent donc réellement.

La priorité doit être donnée aux nouveaux contractuels et aux listes complémentaires. Tous les débutants devraient bénéficier d'une formation sur le temps scolaire, le plus tôt possible dans l'année afin de les former et de les aider dans la pratique de la classe, dans la recherche de solutions. Ils ont besoin d'interlocuteurs qui les accompagneront tout au long de l'année.

Questions à débattre : Comment favoriser l'entrée dans le métier ? Comment définir au mieux les affectations et l'accompagnement ? Comment lutter contre la précarité ? Comment améliorer la mise en place du « stage filé » ?

Sommaire

II - La formation continue

Pour que les pratiques et les conceptions de l'enseignement évoluent, il faut une politique ambitieuse de formation dans notre département. Cela demande une augmentation considérable du budget dévolu à la formation continue en raison des problèmes spécifiques du département (distances, coût des transports, part importante du budget réservée à la formation et à l'aide à la titularisation des contractuels...). Il faut également une augmentation conséquente du nombre de BDFC pour arriver à un alignement avec la moyenne nationale (soit 23 BDFC au lieu de 17 actuellement), des stages avec des intervenants extérieurs, des stages répondant aux besoins et aux attentes des enseignants, la limitation au strict minimum indispensable des filtres (géographiques, de niveau, de type de poste...) qui réduisent les possibilités de s'inscrire à un stage.

La formation devrait constituer un puissant levier pour transformer l'école. Elle doit être professionnelle, promotionnelle et culturelle. Elle doit relever du volontariat et non être imposée. Elle doit être proposée à tous les personnels dans les mêmes conditions notamment en ce qui concerne les défraiements. Elle doit être faite sur le temps de travail.

Or, la formation continue se réduit d'année en année en peau de chagrin, s'éloigne de plus en plus des besoins et des attentes exprimés par les personnels et se trouve limitée par les capacités des circonscriptions à proposer des stages innovants et attractifs. Les enseignants partent de plus en plus souvent en stage pour « s'aérer l'esprit » plutôt que pour améliorer leur pratique. L'un de ses plus gros problèmes est qu'elle ne se base pas sur des indicateurs précis et qu'ensuite elle n'est pas évaluée. *Comment lister ces indicateurs ? Comment s'assurer de proposer des formations qui intéresseront réellement les collègues ?*

Mieux encore, la réforme de l'IUFM marque le début de la fin de la formation continue pour tous.

I - Principes devant régir la formation en Guyane

Les conditions de départ en stage sont opaques à cause de la multiplication des stages à candidature désignée laissant peu de chance aux collègues non « élus » de se former par ce biais. La formation est un droit pour les enseignants et un devoir pour l'Etat employeur qui, nous n'en doutons point, n'envisage pas d'avoir une cohorte d'enseignants dépassés par l'évolution du métier. Nous devons continuer à

nous battre pour abolir les stages à candidature désignée. Cette année nous avons obtenu des avancées en inscrivant dans le cahier des charges de la formation continue 2006 -2007 un quota maximum de 20 % de stages à candidature désignée. Pour l'instant nous doutons de la bonne volonté des inspecteurs de fluidifier les départs en stage en abandonnant définitivement ces pratiques opaques qui semblent être une

tentative de masquer une incapacité à proposer des stages attractifs. Baser les propositions de stages sur les besoins répertoriés des collègues pourrait déjà limiter les risques de désaffectation des stages et éviter de sortir les collègues de leur classe de gré ou de force.

Il n'y a pas de sous catégorie d'enseignants. Il est donc inadmissible que les collègues contractuels doivent se former hors temps scolaire et sans

défraiement. Nous exigeons que l'ensemble des collègues bénéficie de formation sur le temps scolaire et que les contractuels soient défrayés au même titre que les titulaires.

La formation hors temps scolaire, si

l'on admet qu'elle peut constituer une partie de la formation qualifiante des contractuels, ne doit en aucun cas concerner leur formation initiale ou continue. Toute facilité doit de plus être donnée aux contractuels dans le cadre des autorisations d'absence pour se

présenter au CRPE (48 h avec plein traitement plus délais de route) et les textes doivent être respectés (sur Kourou, par exemple, on leur impose le 1^{er} mai et le mercredi).

2 - Les objectifs de la formation continue

a) La formation professionnelle :

Elle doit permettre aux personnels d'acquérir de nouvelles connaissances pour enrichir leurs pratiques de classe, de les adapter aux évolutions du métier, voire d'élargir leurs compétences à des domaines scientifiques inhérents à la fonction plus large d'enseignants (sciences humaines, psychologie, analyse transactionnelle, programmation neurolinguistique, communication, ethnolinguistique, anthropologie,...), pour une éducation nationale plus

professionnelle et plus efficace.

b) La formation promotionnelle :

Le métier nous permet des passerelles vers de nombreuses autres spécialités. La réforme des retraites passées et celle(s) à venir nous obligent à partir en retraite de plus en plus tard. Une reconversion s'avère de plus en plus vitale. Nous devons obtenir, au niveau national, la mise en place effective d'un plan de reconversion en fin de carrière ; en attendant, il faut faciliter les passerelles vers d'autres

branches de l'éducation nationale en proposant aux enseignants des stages les préparant à de nouvelles fonctions.

c) La formation culturelle :

La formation continue doit être également culturelle. L'ouverture d'esprit, la transversalité, des qualifications supplémentaires reconnues par l'université permet d'avoir des enseignants plus épanouis donc plus performants.

3 - Formation continue dans l'ASH

L'offre de formation continue particulièrement destinée aux enseignants spécialisés mérite d'être grandement améliorée, surtout au niveau qualitatif. En effet, elle manque de formateurs extérieurs au département qui pourraient apporter de nouvelles orientations et rompre l'engourdissement de la formation locale. Le SNUipp-Guyane veillera en outre à ce que l'attribution des stages respecte les règles générales du barème de la formation continue et ne se fasse plus par copinage comme c'est encore trop souvent le cas.

Les enseignants en poste dans l'ASH souhaitent des formations d'au

moins une semaine, ainsi que la possibilité de s'inscrire dans des formations qui, bien que ne s'adressant pas spécifiquement aux personnels ASH, pourraient les intéresser et les aider à travailler avec leurs élèves (arts plastiques, musique par exemple).

L'offre de formation continue doit aussi être améliorée au niveau quantitatif en direction des psychologues et des rééducateurs qui depuis des années s'en voient pratiquement privés. Il existe une solution pour résoudre en partie ce problème. La commission de recrutement pour le départ en stage des psychologues devrait intégrer, comme

dans les autres départements, des universitaires responsables de formation DEPS en métropole. Ces universitaires profitent de leur venue dans le département pour proposer une formation pour les psychologues en poste sur place. Or, la Guyane est jusqu'à présent le seul DOM à refuser cette collaboration afin d'effectuer son propre recrutement, avec des critères flous qui semblent changer tous les ans et une commission dont la constitution ne respecte pas les textes en vigueur. Le SNUipp-Guyane devra être vigilant, lors de la sélection des prochains candidats à la formation de psychologue scolaire, au respect de la législation.

4 - Vers une fin annoncée de la formation continue pour tous

L'Etat-employeur a la fâcheuse manie de donner d'une main ce qu'il retire de l'autre. La nouvelle réforme de l'IUFM propose plus de formation sur le terrain plus longtemps pour les PE2. En échange nous voyons la formation continue diminuer d'autant. En effet, après avoir perdu 3 semaines de stage grâce aux stages filés, nous perdrons, à partir de septembre 2007 trois ou quatre autres semaines de stage au profit des T1 puis 2 autres semaines au profit des T2 puisque la réforme introduit 4 semaines de stages de formation initiale aux T1 et 2 semaines aux T2 pris sur le quota et en grande partie sur le budget

de la formation continue. Les autres collègues n'auront plus qu'un stage de 3 semaines à leur disposition l'an prochain puis plus aucun à partir de 2008. Une solution, déjà envisagée en conseil de formation, serait de mettre en place des stages de FC filés. Il faudra poursuivre la réflexion dans cette direction.

Comment articuler les stages en responsabilité, les stages filés et les stages T1 et T2 avec la formation continue, dans le respect de l'équité et le souci que cela profite aux élèves ?

Avec les stages à candidature

désignée, et les BDFC réquisitionnés pour faire face au manque de moyens de remplacements il ne reste plus qu'une portion congrue d'offre de stages.

L'offre de formation continue étant en diminution, nous devons tout faire pour enrayer cette dégradation mais aussi veiller à l'amélioration de la qualité des stages, exiger que le budget prenne en compte les stages obligatoires des T1 et T2 qui seront très onéreux, et obtenir une augmentation sensible du nombre de BDFC.

Sommaire**III - L'ASH**

L'ASH a longtemps été la chasse gardée de Mme Francius, IEN puis IEN-AIS, puis IEN adjointe au recteur, puis IA-IPR (pendant 6 mois), enfin Inspectrice d'Académie Adjointe. Nous devons cependant reconnaître qu'elle a demandé et obtenu l'ouverture de nombreux postes, notamment dans l'ouest et sur les fleuves, cependant... elle l'a dirigée dans la plus grande opacité et au mépris des règles de la fonction publique dans le but de se constituer une cour d'enseignants qui lui sont redevables et de récompenser ses fidèles.

Le SNUipp-Guyane a toujours œuvré au rétablissement de l'état de droit dans ce secteur de l'Éducation. Il a réussi à plusieurs reprises à contrer les manœuvres frauduleuses de cette personne et doit continuer dans l'avenir à observer la plus grande vigilance dans ce domaine. Déjà, il a obtenu que les règles d'affectations dans l'ASH soient définies en concertation avec les organisations syndicales et publiées au grand jour. Il nous faudra veiller au respect de cette convention.

A - Du côté des spécialisés**1 - L'accès au CAPA-SH**

(Référence des décrets : D2004-13 du 5.01.2004, le A. du 5.01.2004, C. 2004-026 du 10.02.2004)

Il faut être enseignant titulaire, avoir un avis favorable à l'issue d'un entretien avec l'IEN ou la commission de recrutement départementale. Ici en Guyane il s'agit d'une commission.

La composition de cette commission doit être définie clairement. Le SNUipp-Guyane estime que la présence d'un

psychologue (de préférence extérieur à l'institution) est souhaitable.

Les candidats doivent être informés des critères de sélection avant l'entretien.

Le SNUipp-Guyane doit veiller à ce que ces critères correspondent strictement à ceux prévus par les textes et donc la suppression des critères de « compétences d'enseignant du premier degré » et « d'expérience dans

l'option ». Par contre il convient d'évaluer « les aptitudes à s'insérer dans une équipe de travail ».

Les collègues volontaires pour s'investir et se former dans l'ASH afin de présenter leur examen en candidat libre doivent avoir connaissance des possibilités d'obtenir un poste spécialisé (à temps plein ou partiel).

2 - La formation, les indemnités afférentes

Une circulaire annuelle fixe l'implantation des formations. La formation alterne des périodes à l'IUFM et sur le terrain dans une classe correspondant à l'option choisie. Pendant ce temps de formation chaque candidat doit rédiger un mémoire professionnel.

Le candidat doit s'inscrire à l'examen. Le recteur fixe la période de l'examen.

Le CAPA-SH est composé de deux épreuves consécutives :

- une épreuve professionnelle en classe : deux séquences d'activités suivies d'un entretien avec un jury nommé par le recteur (constitution précisée par les textes)

- une épreuve orale de soutenance du mémoire professionnel.

Les doléances des stagiaires formés en Guyane depuis plusieurs années sont nombreuses. Fort mécontents, ils déplorent une formation nettement insuffisante, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif.

Tout d'abord de nombreuses heures de formation théoriques ne sont pas assurées, compressées ou annulées au dernier moment. Les stagiaires formés en 2005/2006 affirment avoir eu 150 heures de cours au lieu de 300 !

Le suivi des candidats pour rédiger leur mémoire est insuffisant, voire inexistant. Les collègues en formation qui envoient régulièrement des chapitres de leur mémoire n'ont aucun retour écrit de la part des formateurs. Ils ne sont pas sérieusement épaulés avec le fonctionnement actuel. L'argument avancé étant le manque de temps.

Les collègues en formation G souhaitent bénéficier d'une formation spécifique, et non être simplement intégrés à la formation prévue pour les spécialisations E, F et D, ce qui est le cas actuellement. Ceux qui ont choisi l'option D réclament une meilleure prise en compte de la diversité des terrains (CLIS, UPI, IMED, CAMPS, CMPP...).

De façon générale, pour plus de cohérence, les liens entre théorie et pratiques devraient être renforcés. Les

collègues sortent de cette formation à la fois épuisés par cette année ardue, et soulagés de ne plus avoir à subir les attaques de front des formateurs ASH qui se déplacent systématiquement à 3, ce qui n'optimise pas le peu de temps (c'est leur argument favori) dont ils disposent pour le suivi des collègues stagiaires. Par contre, à 3 il est plus facile de déstabiliser des collègues qui sont de leur côté en demande de conseil formateur. Où est l'intérêt de telles pressions sur des collègues qui se donnent du mal pour se spécialiser ? A qui servent ces attitudes méprisantes ? Nous ne souhaitons pas pour les élèves guyanais d'enseignants certes titulaires d'un diplôme professionnel mais totalement démobilisés et dépourvus de confiance en eux.

Nous exigeons que la formation ASH soit totalement remise en question pour une plus grande écoute des collègues, un réel suivi personnalisé, de réels conseils formateurs, un vrai dialogue entre stagiaires, formateurs, enseignants spécialisés des classes d'accueil.

Indemnités de stages longs ASH :

Dans ce département, l'administration se permet d'ajouter une clause qui lui est propre : « Les textes prévoient un abattement de 50 % pour des stages amenant à une amélioration

de carrière » or nous n'avons jamais pu avoir communication de ces textes ! C'est ainsi que depuis plusieurs années (combien ?) les collègues qui partent en stage en Martinique ou en métropole ne perçoivent après leur retour que la

moitié des indemnités qui leur sont dues de façon tout à fait illégale. Il faut, là aussi, faire rétablir le strict respect des textes (qui existent !).

3 - Le mouvement dans l'ASH

Premier mouvement : affectation des titulaires ayant le CAPA-SH et des titulaires à l'issue de leur première année de formation (sous réserve de l'obtention du diplôme dans les délais prévus par les textes) selon le barème.

Parmi les postes ASH restés vacants, il faut réserver les postes nécessaires à l'affectation des futurs stagiaires CAPA-SH.

Puis solliciter les enseignants spécialisés n'ayant pas d'affectation correspondant à leur diplôme.

Les enseignants non spécialisés qui auront postulé à 10 postes ASH dans leur mouvement seront contactés pour préciser s'ils maintiennent ces vœux. S'en suivra un entretien qui donnera lieu à un avis favorable ou non.

Ensuite les postes sont attribués au

barème aux titulaires non spécialisés ayant un avis favorable ou ayant une option ne correspondant pas au poste sollicité. Cette nomination est provisoire.

Deuxième mouvement : les postes restés vacants seront attribués dans l'ordre suivant :

- aux entrants par ineat titulaires d'un CAPA-SH

- aux collègues sur liste complémentaire ou contractuels ayant une expérience positive dans l'ASH

- aux collègues sur liste complémentaire ou contractuels ayant fait la demande de travailler en ASH (après entretien)

- aux entrants par ineat sans spécialité.

Il serait plus judicieux de supprimer ces entretiens de sélection et de les

remplacer par un entretien d'information avec l'assurance d'un suivi formateur la première année sur le poste spécialisé.

Le SNUipp continuera à demander la suppression du profilage des postes ASH dans la mesure où les collègues sont titulaires du diplôme requis. Il n'est pas logique de remettre en cause les motivations des candidats spécialisés qui postulent sur un poste correspondant à leur option. Un entretien d'information sur les spécificités de tel ou tel poste devrait suffire.

Il est grand temps que l'ASH soit désacralisée et reprenne sa juste place.

Se pose encore le problème des postes qui, libérés après la CAPA de septembre, sont pourvus sans respect d'aucune règle, dans une grande opacité, sans tenir compte des demandes non satisfaites de certains collègues.

4 - Fonctionnement des RASED et des CLIS

La Guyane est un département où la difficulté et l'échec scolaires sont beaucoup plus importants que dans le reste du pays, les résultats des évaluations nationales en apportent malheureusement chaque année la preuve. Or, si les statistiques ministérielles concernant les postes en ASH laissent à penser que la Guyane serait bien dotée il faut rétablir la réalité des faits.

Pour arriver à cette conclusion, le MEN établit par exemple un rapport entre le nombre de maîtres E (auquel il ajoute parfois d'autres postes) et le nombre de postes du premier degré. Or ce calcul ne reflète pas la réalité lorsque les moyennes par classe (reconnues par le MEN) excèdent en Guyane de deux élèves la moyenne nationale et lorsque le taux de scolarisation en maternelle est plus faible. En effet nous sommes ainsi doublement pénalisés : les élèves ne sont pas scolarisés en maternelle (ils auront donc plus besoin de remédiation), ils ne "produisent" donc pas de postes d'enseignants, ce qui fait que notre base de comparaison (poste du premier degré) est faussée.

Quoi qu'il en soit, les moyens sont bien inférieurs aux besoins, notamment pour le nombre de psychologues et de maîtres G, ce qui fait intervenir ces collègues sur des secteurs de plus de 2 000 élèves pour certains. Il est bien évident que, dans ces conditions, ils sont dans l'incapacité de remplir la totalité de leur mission : les suivis psychologiques et rééducatifs par exemple ne peuvent pas être assurés avec des fréquences correctes. Il faut donc augmenter très sensiblement le nombre de postes de psychologues et de rééducateurs et prévoir des formations en conséquence.

Pour rompre l'isolement de certains enseignants chargés de CLIS, des rencontres devraient s'organiser au sein des circonscriptions, articulées autour des projets des RASED. De plus, un AVS/EVS doit être affecté dans chaque CLIS qui en fait remonter le besoin.

Outre le manque de postes, la Guyane souffre d'un déficit d'enseignants spécialisés. Il faut reconnaître qu'un effort est fait pour la formation en ASH, mais il faudra veiller à ce qu'il se poursuive car ce sont bien

sûr les élèves des communes intérieures et de l'Ouest qui souffrent de cette situation : les postes ASH y sont occupés par des titulaires non spécialisés, voire par des contractuels ou des listes complémentaires.

Les écoles qui se voient contraintes de travailler avec des enseignants en formation CAPA-SH sur les postes E ou G se sentent pénalisées par le peu de temps de présence de ces collègues qui ne peuvent prendre en charge qu'un nombre très limité d'élèves à des fréquences très irrégulières ; dans ce département où les besoins en ASH sont importants, nous souhaitons que des postes supplémentaires soient systématiquement créés pour compenser le temps passé par les enseignants en formation hors de leurs écoles.

Pour rompre l'isolement de certains enseignants chargés de clis, des rencontres devraient s'organiser au sein des circonscriptions, articulées autour des projets des RASED.

Les places dans des structures spécialisées font également défaut ; elles sont huit fois moins nombreuses

que dans la moyenne des autres départements (par exemple, il faut entre 6 mois et 2 ans d'attente pour l'orthophoniste à Cayenne !). Les places en UPI, en SEGPA... sont elles aussi insuffisantes ce qui entraîne une très forte pression sur les collègues pour accepter un nombre d'élèves très supérieur à ce que prévoient les textes. Les élèves ne trouvant pas de place dans la structure appropriée sont alors placés

dans le cursus « normal » ou se retrouvent sans inscription (surtout dans le secondaire). Il nous faudra donc continuer à agir, au sein du CTPA, pour l'ouverture des postes qui font défaut.

Enfin, de nombreux collègues spécialisés se voient contraints de se déplacer pour remplir leur mission or aucun budget n'est prévu pour les indemniser de leurs déplacements. La

situation est d'autant plus sensible en Guyane que les distances sont plus longues. *Faudra-t-il envisager une action radicale (refus de se déplacer par exemple) pour qu'ils aient enfin satisfaction sur cette revendication on ne peut plus légitime (un facteur accepterait-il de faire sa tournée avec sa voiture personnelle et à ses frais ?)*

B - Du côté des non spécialisés :

1 - L'application de la loi de février 2005, accueil des enfants handicapés

En consacrant le droit à la scolarisation des jeunes en situation de handicap, la loi du 11 février 2005 répond en partie aux demandes exprimées depuis de nombreuses années par les parents, les associations du handicap. Cependant, ces dispositions ont été mises en œuvre sans moyens supplémentaires, si ce ne sont les auxiliaires de vie scolaire, recrutés en nombre insuffisant sur des contrats de plus en plus précaires. Les MDPH se sont mises en place de manière précipitée, la nouvelle organisation institutionnelle est peu lisible et parfois peu accessible. De fait, les enseignants ont le sentiment de ne plus avoir de

prise sur les décisions. Le manque cruel d'enseignants référents, l'absence de formation et d'information, contribuent largement à ces difficultés. L'information, la formation, du temps de concertation, des véritables services d'accompagnement et de soins sont des conditions indispensables pour réussir la scolarisation, en milieu ordinaire, des élèves handicapés.

L'Ouest guyanais, les fleuves ainsi que St Georges manquent sérieusement d'enseignants spécialisés sur les postes existants ; on pourrait envisager de prévoir des missions de prévention, détection, conseil pour pallier quelque peu ce manque. Il en va de même pour

d'autres domaines comme l'orthophonie, la médecine scolaire....

Sur les fleuves, l'absence de diagnostic médical empêche toute prise en compte effective du handicap par les écoles et les familles. Un travail en accord avec le secteur médical pourrait être envisagé afin de permettre aux familles de monter les dossiers nécessaires à la prise en charge de leur enfant en difficulté ou en situation de handicap. Il s'agit de travailler en partenariat pour que la constitution et la transmission des dossiers vers la MDPH soit rendue possible sur les sites isolés.

2 - Formation des collègues non-spécialisés et des EVS/AVS

Le développement de la scolarisation d'élèves handicapés dans les écoles nécessite pérennisation et professionnalisation des fonctions d'EVS/AVS et, pour ce faire, la création de véritables métiers statutaires, avec qualification et formation initiale reconnues.

Nous revendiquons pour les AVS un métier sous un statut de la fonction publique territoriale.

En tant que 1^{ère} organisation syndicale dans notre profession, nous devons avoir une réelle démarche d'accueil et de soutien vis à vis de ce personnel isolé, fragilisé, qui travaille à nos côtés, assurant des fonctions trop souvent floues et par ailleurs d'une importance capitale pour la scolarisation de certains enfants en situation de handicap. Nous devons penser à les associer à nos actions, que se soit sur le plan des revendications que des

formations ou informations.

La MDPH ayant la responsabilité de l'attribution des AVS, doit aussi avoir celle de leur recrutement et de leur formation initiale.

Cela se traduirait par le rattachement à la fonction publique territoriale.

Les collègues titulaires non spécialisés devraient avoir un module de formation en liaison avec la loi de 2005 ainsi que des repères et personnes ressources pour répondre aux problèmes concrets posés par l'accueil d'un ou plusieurs enfants handicapés dans une classe.

De nombreux contractuels ou listes complémentaires sont affectés sur des postes ASH sans aucune aide ni formation, tout au plus la visite d'un conseiller pédagogique. Le SNUipp exige pour ces collègues un minimum de 2 semaines de formation dès le début

de l'année, avec des informations, des conseils, des outils, des contacts et l'assurance d'un suivi régulier tout au long de l'année scolaire, où que se situe le poste qu'ils occuperont.

Les collègues qui débutent dans le secteur de l'ASH doivent obtenir une réponse à leur demande de conseils et d'outils pour les aider à monter des projets, différencier leur pédagogie, gérer leurs groupes de besoins ; besoin d'échanger, de communiquer, de partager avec des collègues, d'autant plus s'ils sont isolés. Un site internet ASH devrait prochainement être opérationnel ; portons cette demande auprès de l'IEN ASH afin qu'une place à l'échange d'outils soit prévue sur ce site (banque de donnée, liste de diffusion...).

C - Les situations sur le terrain :

Il faut aussi se pencher sur le cas des enfants inscrits dans nos écoles qui souffrent de troubles du comportement

et présentent un caractère dangereux pour eux-mêmes et pour la classe. Il faudrait ouvrir la possibilité d'établir un dossier en urgence, à la demande des écoles et pas seulement à la demande des parents, avec les partenaires sociaux et médicaux, afin de faire reconnaître

plus vite le handicap de ces élèves. Ceci devrait aussi la MDPH à créer plus de places pour prendre en charge ces élèves.

Une réflexion doit se développer sur un certain nombre de questions :

scolarisation et prise en charge des élèves présentant des graves difficultés du comportement, place et rôle des établissements spécialisés et de leurs personnels, statut et missions des AVS...

Sommaire

IV - La non scolarisation

Depuis sa création le SNUipp-Guyane s'est donné comme mission de dénoncer et de chercher les causes de la non scolarisation pour permettre un accès rapide à l'école pour tous les enfants de Guyane dès 3 ans. Il s'oppose donc à la suppression de petites ou moyennes sections.

Le contexte :

Sous la pression des différentes mobilisations dont la grande grève de 2001, la manifestation pendant la visite du ministre Darcos en 2003 ... et des campagnes de médiatisation, l'Etat et les collectivités locales ont reconnu le 23 janvier 2005, que 3300 enfants de 6 à 11 ans n'étaient pas scolarisés. Pour recenser ceux-ci, chercher les causes de

ce phénomène et élaborer des solutions, l'Etat, les collectivités locales et la société civile, principalement le collectif pour la scolarisation de tous les enfants de Guyane (dont fait partie le SNUipp), ont décidé la création d'un observatoire de la non scolarisation.

Maintenant que les causes sont connues - absence de constructions

scolaires, transports scolaires absents ou en nombre insuffisant et dossiers d'inscription non conformes à la loi - le SNUipp-Guyane propose un plan en six points afin de vaincre ce crime contre les droits de l'Enfant que constitue la non scolarisation.

1 - Constructions scolaires

Tous les membres de l'Observatoire de la non scolarisation doivent avoir rapidement accès aux chiffres des recensements in situ des poches de non scolarisation (Providence, crique Acarouani, Mana, St Georges, Macouria, village Saramaka, St-Elie...) avec les raisons de cette non scolarisation (transport, constructions

ou inscription) afin que les collectivités locales et l'Etat établissent un plan de constructions scolaires premier degré et de logements d'enseignants, au plus près des habitations des familles pour scolariser les enfants non scolarisés et faire face à la natalité.

Le SNUipp-Guyane évalue d'après les chiffres de l'INSEE et du rectorat à

400 classes sur 5 ans les besoins de constructions sur l'ensemble de la Guyane, assorties d'une dotation de 1,5 poste d'enseignant par classe ouverte.

L'Observatoire de la non scolarisation doit être missionné pour suivre la construction des écoles dans le temps afin que tous les acteurs puissent agir en cas de retard de constructions.

2 - Plan d'urgence pour la rentrée scolaire 2007

Contrairement à ce qu'a laissé croire le ministre De Robien et aux promesses municipales pour faire accepter des sureffectifs dans les classes pendant deux ans (voir circulaires de l'IEN de Cayenne Sud) il n'y a que 6 ouvertures de classes prévues pour 2007 dont aucune sur Mana et Cayenne.

Pour la rentrée 2007, le SNUipp-Guyane demande d'urgence 71 classes (25 à Cayenne, 10 à Kourou, 15 à Mana, 15 à St-Laurent, 5 à St-Georges, 1 à St-Elie) afin de scolariser tous les enfants prévus par les municipalités pour la rentrée 2007.

Si le plan d'urgence de constructions

scolaires pour la rentrée 2007 n'était pas lancé, le SNUipp-Guyane s'engage à organiser une forte mobilisation unitaire des parents et des enseignants.

Quelle forme cette mobilisation doit-elle prendre et quels sont nos moyens de pression ? (C'est un des enjeux de ce congrès.)

3 - Campagne de médiatisation

La création de l'Observatoire de la non scolarisation et la reconnaissance par l'Etat de l'existence d'enfants non scolarisés est une étape, la dynamique dans l'accès à l'école pour tous les enfants de Guyane doit être poursuivie et amplifiée.

Les campagnes de médiatisation doivent être maintenues (lettre aux candidats, invitation de la presse, rédaction d'article, affiche ...), une nouvelle campagne doit être lancée avec l'appui du SNUipp national sur l'ensemble des départements avec

rédaction d'un dossier de presse (motion votée à l'unanimité au Conseil National de novembre à Paris).

4 - Aide à l'entretien des écoles

En raison d'une insuffisance d'assiette fiscale, certaines communes ont des difficultés à faire face à l'entretien des écoles et ne peuvent pas s'engager dans de nouvelles dépenses sur d'autres constructions scolaires.

C'est là que l'Etat, garant de

l'égalité des chances et du droit à l'éducation de tous les enfants vivant sur son territoire, doit prévoir un système de péréquation afin de permettre à ces municipalités de faire face à leurs obligations, avec une totale transparence quand à l'utilisation de ces

fonds.

C'est le sens de la solidarité nationale dont le but est de gommer les inégalités entre les différents secteurs du territoire

5 - Dossiers d'inscription

Tous les dossiers d'inscription doivent être conformes à la loi. La lecture de certaines listes d'attente de mairies ont fait apparaître des discriminations dans l'admission des enfants à l'école : discriminations liées à l'origine des enfants, à leur lieu d'habitation, à la classe sociale... Il faut également veiller au rapprochement des

enfants d'une même fratrie afin qu'ils soient scolarisés ensemble dans l'école de leur secteur d'habitation.

C'est pourquoi il est important qu'un bulletin d'inscription à l'école ou sur liste d'attente soit remis à chaque famille ; ainsi toute famille qui se sentirait lésée dans ses droits à la scolarisation doit pouvoir saisir le

bureau de l'Observatoire de la non scolarisation afin de trouver des solutions et que le cas échéant une plainte devant la HALDE (haute autorité de lutte contre les discriminations) soit déposée devant le tribunal administratif.

6 - Gratuité des transports

Les enfants qui habitent à plus de 3 km d'une école ou qui ne peuvent s'y rendre par leurs propres moyens, doivent bénéficier d'un transport scolaire gratuit.

Le SNUipp Guyane demande que toute famille qui ne pourrait scolariser

ses enfants à cause de l'absence ou du coût des transports puisse saisir le bureau de l'Observatoire de la non scolarisation afin de trouver des solutions et que le cas échéant une plainte devant la HALDE (haute autorité de lutte contre les discriminations) soit déposée.

Etant donné que l'Etat verse maintenant une subvention au Conseil Général pour le transport fluvial, cette aide doit permettre que, comme le stipule la loi, les familles ne payent plus pour le transport de leurs enfants quand elles habitent à plus de trois kilomètres de l'école.

Sommaire

V - Les conditions de travail et les moyens de l'école

Plus que partout ailleurs, les conditions de travail sont souvent insupportables en Guyane : classes surchargées, écoles délabrées, matériel inexistant, hétérogénéité extrême des niveaux dans les classes, élèves non francophones arrivant souvent en cours d'année scolaire, très forte proportion d'élèves en grande difficulté et structures insuffisantes pour les prendre en charge, personnel municipal insuffisamment formé, conditions de vie (eau, électricité, moyens de communication) inadmissibles sur certains sites, autoritarisme exacerbé de certains supérieurs hiérarchiques...

Le SNUipp-Guyane doit s'engager à fond dans la lutte pour l'amélioration de cette situation. Il ne peut pas y avoir d'enseignement de qualité dans des conditions aussi inacceptables. C'est un des chantiers prioritaires qui occupe déjà la plus grande partie de son activité et qui devra continuer à être un élément moteur de son action.

1 - L'argent de l'école

Face aux disparités et au manque de transparence dans les choix budgétaires municipaux très présents dans notre département, le SNUipp-Guyane propose d'établir un cahier des charges départemental. Celui-ci imposerait :

a) La construction et la rénovation concertées d'écoles élémentaires de 12 classes au maximum et d'écoles maternelles de 6 classes au maximum,

b) Des conditions d'accueil minimales et indispensables : eau courante et électricité en continu, toilettes en nombre suffisant, conditions d'hygiène (entretien régulier des locaux) et de sécurité (mise aux normes de toutes les écoles), mobilier scolaire adapté, pollution sonore prise en compte, classes ventilées et/ou climatisées.

c) Un équipement nécessaire à un

enseignement de qualité : 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.

Le SNUipp-Guyane propose que les

collectivités territoriales et l'Etat viennent pallier les difficultés financières des municipalités.

De plus, le SNUipp-Guyane 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 :

- 22 élèves par classe ordinaire,
- 17 élèves en CP
- 20 élèves par classe en ZEP (15 élèves en petite section).

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

En raison des spécificités de notre département (épidémies, congés maternité plus nombreux, étendue du département, difficultés de déplacement...), le SNUipp-Guyane réclame une meilleure dotation en moyens de remplacement et une plus juste répartition sur l'ensemble du département. Un bilan annuel de l'utilisation et de la ventilation des BD

et ZIL devra être présenté en CTPA.

Afin de faire face à une scolarisation importante d'élèves non-francophones, le SNUipp-Guyane se prononce pour la multiplication des 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 plus de maîtres que de classes pour une autre relation aux apprentissages.

3 - Fonctionnement des écoles

a) Personnel communal

Les différents incidents qui ont perturbé dernièrement le fonctionnement de nos écoles ont démontré la nécessité de mettre en place un réel 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. Cette charte devra aussi préciser le rôle du directeur dans la gestion de ce personnel.

b) Temps de concertation

Comme le demande le SNUipp national, le SNUipp-Guyane réclame l'augmentation du temps de concertation (3h hebdomadaires incluses dans le temps de service). Cette exigence est d'autant plus légitime en Guyane que les élèves en grande difficultés sont plus nombreux et doivent bénéficier d'actions concertées de la part de l'équipe enseignante.

Nous souhaitons d'autre part que les écoles soient dotées d'une salle des maîtres adaptée.

c) Rythmes scolaires

L'organisation des rythmes scolaires doit être issue de concertations entre les différents partenaires de l'école et ne doit pas être imposée par le Rectorat ou par la commune seule.

d) Autres personnels (médiateurs, AVS, EVS, intervenant en langues...)

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.

L'augmentation du taux d'encadrement des élèves par l'embauche d'adultes supplémentaires favoriserait la prévention de la violence déjà trop présente dans nos écoles.

e) Direction

Les charges et les responsabilités de plus en plus lourdes 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 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.

f) 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 pour de nombreux parents de notre département. Il convient de mettre en place des dispositifs qui visent à :

- faire entrer les parents dans l'école et rencontrer l'équipe éducative,

- expliquer le fonctionnement et les missions de l'école et le rôle des parents à l'intérieur de l'école.

Ainsi il faut favoriser :

- des rencontres formelles : rencontres de l'équipe éducative (réunion de rentrée), réunions régulières avec l'enseignant, conseils d'école...

- des rencontres informelles : participation aux différents ateliers, sorties, expositions, spectacles, participation à l'école des parents (ateliers d'apprentissage de la langue de l'école pour les parents non francophones).

Pour faciliter la mise en place de ces dispositifs et afin de favoriser ces échanges, le SNUIPP-Guyane demande la présence d'une équipe de médiateurs culturels d'origines diverses dans chaque circonscription

- Relations parents élus/ parents de l'école

Afin d'optimiser les missions du conseil d'école, il faut établir un cadre précisant la tenue de réunions en amont du conseil d'école et la communication d'un compte rendu pour permettre de vrais échanges entre parents.

- Echanges entre enseignants

Pour développer un réel travail d'équipe, l'augmentation du temps de

concertation est absolument nécessaire (3 heures hebdomadaires)

- Relations enseignants/hierarchie

Afin de permettre une bonne diffusion des informations, il faut 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.

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 indispensable.

- Relations enseignants/collectivités

Le SNUIPP-Guyane demande aux maires des différentes communes de faciliter des rencontres (hors conseils d'école) avec les enseignants et les directeurs (en cas de problèmes par exemple).

g) 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 s'interroge sur le 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 ?

Il attire donc l'attention sur les dangers potentiels que représente le renseignement de certains champs (nationalité, date d'entrée en France, parcours RASED, absentéisme), sur l'exploitation possible des fiches à distance et du croisement avec d'autres fichiers.

Base élèves devant être mise en place sur une partie de la Guyane dès la rentrée de 2007, le SNUipp-Guyane invite les directeurs à ne pas remplir ces champs qui leur posent un problème d'éthique.

Sommaire

VI - La résorption de la précarité

Actuellement la Guyane connaît un fort déficit d'enseignants titulaires 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, financiers etc.),
- parmi ceux qui partent faire leurs études ailleurs, peu reviennent,
- les enseignants recrutés hors Guyane, que ce soit par le concours ou par permutation, y restent souvent peu de temps.

Ces éléments semblant perdurer, il est urgent de mettre en place un système de pré-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 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.

Il faut parallèlement engager un vaste plan de titularisation des contractuels actuellement embauchés.

I - Le pré-recrutement

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, en internat, de la seconde au bac, à Cayenne ou à Saint Laurent ; 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 CASNAV et/ou de l'IRD seront mises en place.

Le concours

Il correspondra au niveau de connaissances exigées dans la classe de passation, avec un niveau de réussite minimum assez élevé. 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 depuis 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.

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 seront salariés pendant les deux années de formation à l'IUFM et, en

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

2 - La titularisation des contractuels et des précaires

a) L'assurance du réemploi avec la perspective de l'accès aux concours :

La résorption de la précarité nécessaire pour la défense du statut et de la qualité de l'enseignement ne doit pas se faire contre les femmes et les hommes qui ont permis de scolariser des milliers d'enfants de Guyane, c'est pour cette raison que le plan de formation au métier d'enseignant des contractuels est primordial pour le SNUipp-Guyane.

Il faut favoriser la poursuite d'études universitaires en prenant soin de rapprocher des centres de formation les contractuels qui en ont besoin, c'est-à-dire les contractuels ayant moins de 2 ans de terrain et ayant un bac plus 2.

Favoriser la constitution de dossiers de validation des acquis ou la poursuite d'études par correspondance pour les contractuels n'ayant pas le bac + 2, la formation continue n'existant qu'à partir de bac + 2 dans le département.

Permettre à un maximum de contractuels disposant des conditions requises pour présenter le concours de PE de bénéficier de sessions de stages de préparation au concours et/ou d'intégrer le dispositif GHOST.

Le SNUipp-Guyane demande un véritable plan quinquennal de résorption de la précarité avec une prévision du nombre de places qui seront ouvertes

aux différents concours de PE ou dans le cycle préparatoire ainsi qu'une prévision de réembauche des contractuels pour n'en laisser aucun sur le bord du chemin. Pour un enseignement de qualité et la défense du statut le SNUipp demande en outre l'interdiction de nouvelles embauches avec un recours plus important aux listes complémentaires.

b) Un contrat de travail et la reconnaissance des diplômes et de l'ancienneté :

Le SNUipp demande des contrats de travail, précisant les devoirs et les droits conformes au droit du travail, de catégorie A pour tous les contractuels ayant un bac+2. Cette reconnaissance des diplômes aurait pour conséquence une revalorisation salariale ainsi qu'une prise en compte plus avantageuse de l'ancienneté lors de la titularisation.

Le SNUipp-Guyane demande également une revalorisation indiciaire tenant compte de l'affectation et de l'ancienneté en temps que contractuel.

Le SNUipp-Guyane demande pour les contractuels n'ayant pas un bac+2 un logement pris en charge par les mairies comme pour nos collègues instituteurs.

c) Fin des affectations de copinage :

Le SNUipp-Guyane demande une totale transparence et le respect des

barèmes dans les affectations des contractuels pour tous ceux qui sont recrutés avant le 15 septembre sur les fleuves ou le littoral.

Les contractuels affectés sur des postes de BD, de ZIL ou sur plusieurs décharges, des postes ASH ou des CLIN doivent avoir les mêmes indemnités que les titulaires.

d) Mise en place d'un véritable statut pour nos collègues médiateurs culturels bilingues :

Malgré la reconnaissance par tous les acteurs de l'Éducation de la nécessité des médiateurs bilingues dans nos écoles, le dispositif est, depuis sa mise en place, fragile car les médiateurs n'ont pas de statut propre : ils ont été à ce jour employés sur des postes précaires d'Assistant d'Éducation, d'Aide Éducateur, sur ou sur des emplois contrats d'avenir.

Le SNUipp-Guyane demande le transfert rapide de tous les contrats d'avenir sur des contrats d'Assistant Vie Scolaire afin de garantir à tous les médiateurs le même salaire et une meilleure définition de leurs fonctions.

Le SNUipp-Guyane demande en outre la mise en place d'un véritable statut du médiateur culturel avec CDI, grille indiciaire et droit à la formation continue (cf. formation continue).

Sommaire

VII - L'organisation et le fonctionnement du syndicat

Pour les années à venir le syndicat se trouve confronté à d'importantes responsabilités. Il est bien évident que ses moyens en personnes ressources et en relais dans les écoles doivent suivre la progression que connaît son audience dans la profession et être à la hauteur de la mission qu'il s'est donnée. C'est pourquoi, à l'occasion de son 5^{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

devraient permettre de fournir ces informations à ceux qui en sont demandeurs et d'augmenter le nombre de personnes ressources capables de conseiller et de renseigner les collègues directement sur le terrain.

Nous avons organisé chaque année

un ou plusieurs stages de formation syndicale mais force est de constater que la participation n'a pas été à la hauteur de ce que l'on espérait. Peut-être le contenu des stages n'était-il pas non plus à la hauteur des attentes des collègues.

Il nous faut, pour les années à venir, organiser systématiquement au moins un stage de 2 jours, en début d'année scolaire (à Cayenne et à St-Laurent) en veillant à proposer des thèmes variés et attractifs et avec des intervenants qualifiés (on peut pour cela organiser des stages au sein de la FSU). Ces stages devront comporter une partie consacrée à l'histoire de la naissance de la FSU et du SNUipp et rappeler les principes et les valeurs qui ont prévalu à leur création. Un stage

supplémentaire pourra être proposé au cours de l'année en fonction des besoins ou de l'actualité.

Le Conseil Syndical aura la charge d'élaborer, dès que possible, un plan de formation précisant les thèmes qui seront abordés et prévoyant les intervenants qui seront sollicités.

De plus, il devra réaliser une version synthétique du Kisaitou, adaptée à la Guyane et répondant aux questions les plus fréquentes posées par les collègues.

Enfin, il faudra 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, par exemple, à l'occasion d'un Conseil National) afin qu'elles deviennent les personnes ressources dans ces domaines (ASH, IUFM, retraites, traitements et indemnités, carrière, hors de France...).

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 mais sa confection se fait toujours dans l'urgence et sans possibilité de relecture sérieuse. Malgré les nombreuses relances, peu d'articles venant des secteurs nous parviennent. Les collègues sont très réticents à nous proposer des articles et la rédaction se limite à deux ou trois membres du bureau. Il faut donc ouvrir largement nos colonnes à toutes (ou presque !) les bonnes volontés et mettre en place un véritable comité de rédaction.

- **les demi-journées d'information syndicale** : ce sont les rendez-vous réguliers avec les responsables de secteurs pour faire le point et se renseigner sur les grandes opérations (permutations, mouvement...). Elles doivent être maintenues mais pour continuer à les assurer dans chaque commune nous aurons besoin de répartir cette charge sur un plus grand nombre de responsables.

- **le mailing** : pour des informations régulières (info dernières, infos Matoury...) ou pour avertir

individuellement les collègues des résultats d'une CAPA. Il faut systématiser ce contact rapide et direct avec les collègues.

Le délégué SNUipp de chaque école pourra imprimer ces mails et les placarder au panneau d'affichage.

Doit-on faire une distinction au niveau de ce service entre les syndiqués et les non-syndiqués ?

- **le site web** : il s'est beaucoup étoffé au cours de ces dernières années et le nombre de visites augmente de façon régulière. Nous allons devoir le reprendre entièrement pour le mettre sous SPIP et en profiter pour réorganiser la page d'accueil qui est un peu trop chargée.

Là aussi, faut-il laisser un espace réservé aux syndiqués ou limiter l'accès à certaines informations ?

- **les colloques** : le dernier que nous ayons organisé (sur le mal-être des enseignants) a été victime d'une véritable entreprise de sabotage de la part de l'administration. Il faut cependant poursuivre dans cette voie et proposer des stages à thèmes : ASH, direction, responsabilité des enseignants, enseigner à des non

francophones... La demande est forte et il faudra être capable d'y répondre et prouver que le syndicalisme ne se limite pas à la défense des acquis d'une corporation.

- **les permanences** : elles ont lieu au local de Mont-Lucas chaque jour de la semaine (y compris le mercredi matin) sauf empêchement pour cause de CAPA ou autre évènement retenant tous les membres du bureau ailleurs. Pour éviter alors la fermeture du local, un calendrier de permanence devra être établi intégrant tous les membres du CS volontaires.

Des permanences pourraient également être aussi mises en place au niveau de chaque secteur de deux façons : des permanences mensuelles ou bimensuelles hors temps scolaire dans une école ou tout autre lieu défini à l'avance et des micro-permanences dans les écoles pendant la récréation avec un calendrier établi.

D'une manière générale, faut-il continuer à « traiter » tous les collègues de la même façon au niveau de la transmission de l'information ou doit-on « privilégier » les syndiqués et de quelle manière ?

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 secteurs 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 leurs 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 pourrait être organisée en début d'année scolaire dans chaque secteur pour définir le rôle et les missions de ces délégués. Ces collègues seraient bien sûr prioritaires pour participer aux stages de formation syndicale prévus au paragraphe 1.

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, l'IUFM... mais aussi pour préparer les stages thématiques. D'ailleurs ces stages peuvent également, en retour, nourrir la réflexion de ces commissions.

Comment faire en sorte que ces commissions voient enfin le jour et se réunissent régulièrement ? Comment susciter des bonnes volontés et trouver des personnes compétentes pour les animer ?

5 - Syndiquer et fidéliser la syndicalisation

L'augmentation constante du nombre de syndiqués ne doit pas occulter un problème récurrent que nous rencontrons dans ce département : le fort turnover des syndiqués. Par exemple, 221 syndiqués de l'année dernière n'ont pas repris leur cotisation cette année alors qu'on enregistre 190 nouveaux syndiqués. Il y a là un potentiel énorme à exploiter.

Il faut donc avant tout rechercher les causes de cette volatilité syndicale par une enquête personnalisée auprès des non re-syndiqués, non seulement ceux

qui étaient syndiqués l'année n - 1 mais aussi l'année n - 2, n - 3... Nous avons pour cela un outil efficace, SNUPERS, qu'il faut utiliser avec la totalité des ses possibilités.

Il conviendra ensuite de trouver des moyens pour fidéliser les syndiqués, en tenant compte des résultats de l'enquête ci-dessus, mais aussi par des moyens plus techniques comme le prélèvement automatique, des relances plus fréquentes et mieux ciblées... Il est également important d'assurer un suivi des sortants de l'UFM.

Il faudra enfin améliorer l'accueil, l'accompagnement et l'information des nouveaux arrivants. On peut par exemple envisager l'édition d'un dossier genre « dossier premier poste » contenant toutes les informations utiles aux entrants : présentation du département, spécificités, adresses et coordonnées importantes...

Faut-il envisager de mieux « se vendre » par une publicité plus agressive sur les actions menées et les avancées obtenues ?

6 - Mieux répondre aux attentes des collègues

Qu'attendent les collègues du SNUipp et que pensent-ils de son action ?

Pour répondre à ces questions il n'y a pas d'autre solution que d'interroger la profession par le biais d'une enquête. Elle pourrait être organisée dès le début de l'année prochaine et diffusée par tous les moyens à notre disposition : le journal, les mails, le site internet... On y demandera les sujets particuliers sur lesquels les collègues souhaitent que le SNUipp mette l'accent, leur opinion sur

la politique suivie et les valeurs soutenues, leur vision de la façon de mener les actions (par exemple la relance des AG pour faire vivre nos journées de revendication...), les points qu'ils souhaitent voir modifier dans les barèmes et les modalités des différentes opérations qui jalonnent l'année scolaire (permutations, formation continue, avancement, mouvement départemental...).

Evidemment, le résultat de cette enquête ne constituera pas une bible

pour le SNUipp qui ne vendra pas son âme pour répondre à toutes les attentes, d'où qu'elles viennent. Il lui servira malgré tout à essayer de coller au plus près des préoccupations des collègues dans la limite des valeurs qu'il défend depuis sa création. Mieux répondre aux attentes des collègues sans renoncer à son éthique et à ses convictions, tel est le défi que se fixe le SNUipp pour les années à venir.

Sommaire