

VI^{ème} CONGRÈS DU SNUipp-GUYANE



Bilan des secteurs mai 2007 – mai 2010

I – Cayenne nord, Rémire-Montjoly

Dans cette circonscription, il n'y a pas eu de gros problèmes de classes surchargées (28/29 élèves par classe) à déplorer. Un nouvel inspecteur a été nommé, Monsieur Sénac qui a remplacé Mme Louisor faisant fonction depuis un an.

Durant ces deux années, les principales difficultés ont été :

1 - La gestion d'élèves en situation de handicap

En effet, sur la commune de Rémire-Montjoly, nous avons été alertés par des enseignants de maternelle se retrouvant avec plusieurs enfants déficients dans leur classe. Certains avaient été déclarés par les parents au moment de l'inscription et

d'autres se révélaient au cours des 4 premières semaines de septembre. Circonstance aggravante, la quasi totalité des collègues des écoles maternelles de Montjoly ont des ATSEM à mi-temps dans les classes de Grande Section et Moyenne Section.

Nous avons rappelé aux collègues lors d'une RIS la démarche à effectuer : convocation des parents, bilan psychologique, équipe éducative. De plus le SNUIPP a organisé l'année dernière un stage sur l'ASH.

2 - Soutien aux directeurs d'école à qui l'administration voulait retirer la décharge ·

1° Cas de Colibri

Un débrayage s'est produit à l'école Colibri : la directrice est passée à une demi-décharge car c'est une école de 12 classes. L'école est ensuite passée à 14 (2 classes vont s'ouvrir) mais Monsieur SOREZE avait dit que si le nombre de classes changeait en cours d'année, il n'y aurait pas de modification de décharge. En CAPA le

problème a été soulevé et Monsieur SOREZE a rappelé la règle à savoir que les décharges sont déterminés en CTP donc qu'il n'y avait pas de support prévu pour cette décharge supplémentaire. La proposition a été faite de voir avec l'IEN la possibilité d'affecter un ZIL ou un BD dans sa classe pour la soulager ponctuellement.

2° Cas d'Eugène Honorien

Le directeur d'Eugène Honorien, déchargé de sa classe depuis des années car il a une école de 14 classes en comptant l'annexe, risquait de se voir retirer sa décharge l'année dernière parce qu'il avait eu une fermeture. Il a finalement obtenu gain de cause en ayant une ouverture de plus à cette rentrée.

3 - Le remplacement des collègues

Les congés maladies, congés longues maladies, congés maternités sont en constante augmentation ce qui

entraîne des problèmes. Les remplaçants sont en nombre toujours insuffisant. Des ZIL et BD sont en

poste depuis le début de l'année sur des classes.

En conclusion, les difficultés que nous connaissons sont toujours liées à une question de moyens humains et matériels. Malgré les interventions que nous avons faites et que nous continuons de faire auprès de l'administration du rectorat, le résultat que nous avons obtenu est une carte scolaire avec encore moins de créations de postes dans cette circonscription. En effet, seulement trois ouvertures de classes sont prévues pour la rentrée scolaire 2010/2011 : 2 postes d'adjoint maternelle à l'école maternelle Colibri, 1 poste d'adjoint élémentaire E. Lixef

II – Cayenne sud

Nous assistons à une dégradation lente des conditions de travail. Les résultats des évaluations nationales montrent que tout est à faire.

3 - Effectifs, constructions et conditions de travail

Dans les écoles du secteur classées ZEP pour une large part, une grande majorité des élèves sont issus de milieux sociaux défavorisés et la langue française n'est pas eux la première langue de communication. D'autre part, les moyens que la mairie de Cayenne met à la disposition des écoles ne sont pas à la hauteur pour un travail efficace. Il faudrait une dotation par classe plus importante, du matériel qui arrive à temps dans les écoles (c'est-à-dire au plus tard le jour de la prérentrée !), des écoles moins vétustes avec des aménagements collectifs conséquents, des salles plus adaptées au climat, et bien sûr plus de classes. Il devient urgent de créer d'autres écoles pour diminuer significativement les effectifs par classes. L'ouverture des écoles de Vendôme a permis de limiter l'augmentation régulière des effectifs. Elle a permis aussi de faire disparaître quelques mobil home des cours de récréation. Mais la tendance à une augmentation des effectifs due à une démographie propre à la Guyane

demeure. La politique appliquée actuellement par le gouvernement pour traiter les problèmes de l'immigration fausse les données sur le nombre réel d'enfants non scolarisés.

Le cas des écoles Vendôme ouvertes dans la précipitation montre les insuffisances de la mairie de Cayenne en matière de politique éducative. Peu de matériel au départ, un aménagement de la cour peu ou pas réfléchi, des salles de classe mal aérées, un revêtement du sol peu adapté qui a dû être changé, des problèmes liés à une étanchéité défailante du plafond, une concentration d'enfants en détresse sociale, un ensemble de facteurs qui rendent pénibles les conditions de travail des collègues de l'école.

Il y a eu certes des travaux de ravalement. Ces travaux sur certaines écoles n'ont servi qu'à cacher un peu plus leur misère

Des actes de vandalisme répétés ont abouti à une sécurisation des écoles

par des systèmes d'alarme complétés par un service de gardiennage.

Le problème de la sectorisation reste entier. Trop d'élèves sont scolarisés dans des écoles éloignées de leur lieu d'habitation. Certains prennent régulièrement le bus.

Il nous a été impossible de contacter la mairie de Cayenne pour lui faire part de nos remarques et de nos attentes. Nos demandes d'audience n'ont pas abouti. La municipalité préfère dialoguer avec les directeurs.

La politique de réduction du nombre d'enseignant a eu pour conséquence une diminution des maîtres spécialisés et des psychologues scolaires du secteur. Les postes de CLIN ont été préservés. Les maîtres de CLAD interviennent désormais sur plusieurs écoles. Il manque des postes de remplaçants. Ces manques de moyens alourdissent la tâche des enseignants.

2 - Syndicalisation

Concernant la syndicalisation du secteur, un travail au quotidien doit être fait pour montrer aux collègues que le travail continue même en l'absence de référents comme Eddy SEGUR et Karine FRONTEAU. Nous constatons une baisse de la syndicalisation et un non renouvellement des adhésions. Si la perte de majorité aux organismes paritaires et le regain d'activité des autres syndicats explique en parti ce recul, nous devons nous interroger sur

le temps et les moyens humains que nous consacrons au secteur

Par manque de temps, le passage dans les écoles s'est effectué au gré des nécessités du moment, distributions des journaux, tracts ou matériel de grève. Notre présence doit être accentuée par un affichage systématique, par un dialogue régulier avec les personnels pour mieux cerner leurs difficultés et leurs attentes. Un travail de proximité

qui commence dès la fin de l'année scolaire pour trouver des collègues relais dans les écoles. En dehors de la demi-journée d'information syndicale, nous devons multiplier les occasions pour aller à la rencontre des collègues, proposer des stages ou des groupes de travail sur les problématiques du moment. Nous ne devons plus attendre nos décharges au mois d'octobre pour marquer notre présence dans les écoles du secteur.

III - Kourou, Sinnamary et Iracoubo

Le secteur de Kourou s'est vu grossir d'une moyenne de 7 classes par an en 3 ans. Alors que la population scolaire augmente, la municipalité n'a cependant pas construit de groupes scolaires supplémentaires. La collectivité a opté dans un premier temps pour des structures provisoires ne pouvant accueillir qu'une vingtaine d'élèves, placées dans les cours de récréation puis des constructions définitives dans des groupes scolaires déjà existants. Les espaces collectifs se sont vus grandement réduits entraînant des phénomènes de violence, les équipements sanitaires n'ont pas été

augmentés et les installations électriques déjà vétustes de certaines écoles ne supportent pas l'alimentation des bâtiments supplémentaires. Les bungalows sont souvent livrés sans mobiliers et sans fournitures, obligeant les équipes pédagogiques à redistribuer le matériel déjà présent dans les autres classes pour doter les nouvelles structures. Ils sont mal adaptés au climat, sont mal ou tardivement climatisés, rendant le travail des élèves et des enseignants très difficile. L'étroitesse empêche tout agencement adapté, notamment pour les petites classes de maternelle qui ont besoin de

coins jeux.

L'augmentation du nombre de classes ne s'est pas accompagnée de moyens de remplacement supplémentaires et la commune de Kourou vit des pics d'absence où le cumul des arrêts maladies et congés maternité va jusqu'à une cinquantaine d'enseignants à suppléer. Les collègues accueillent les élèves, voyant leurs effectifs déjà importants grossir de 2 à 10 élèves en fonction des écoles. Ce fonctionnement est fréquent et entraîne un ras-le-bol important. Les collègues sont fatigués et agacés de devoir

constamment s'adapter à ce flux d'élèves supplémentaires de niveaux différents auxquels ils doivent porter une attention particulière et fournir du travail adapté. La difficulté est d'autant plus accrue que cette année, les classes de Grande Section se sont vu attribuer des ATSEM à mi-temps.

Le problème de la sécurisation des bâtiments reste vivement d'actualité et les écoles de la ville sont régulièrement visitées. Si la Mairie s'est engagée à placer des gardiens, voire du matériel de surveillance, rien n'est fait et tout est encore à l'état de promesses. Cette situation inacceptable s'inscrit vraisemblablement dans la durée.

L'école de Bellevue attend toujours une ligne de téléphone fonctionnelle et souffre encore de son isolement

régulier.

Le secteur a vécu ses 3 dernières années beaucoup d'actions et les délégués SNUipp ont accompagné leurs collègues dans leurs débrayages, blocage des écoles, pétitions et interventions auprès de la Municipalité. Les mouvements de grève sont bien suivis, qu'ils soient nationaux ou départementaux : 60 à 70 % de grévistes comptabilisés sur les communes de Kourou, Sinnamary et Iracoubo. Les RIS sont très suivies et accueillent une moyenne de 80 collègues. Les relais école fonctionnent bien, le maillage est bon et dynamique. La communication par email fonctionne également très bien. Les déléguées du secteur, Amalia Chabaud et Hélène Bracale, se partagent depuis 2 ans un

temps de décharge et interviennent sur le terrain un vendredi sur 2. Cependant cette année, elles sont restées sans décharges jusqu'au milieu du mois d'octobre entraînant des problèmes de démarrage conséquents. L'administration continue de ne pas remplacer les collègues en responsabilité syndicale : les conseils syndicaux, les groupes de travail, les CAPA sont autant d'absences jamais remplacées. Cette politique du non remplacement des représentants du personnel a des conséquences qu'il convient de mesurer car il risque à l'avenir de remettre fortement en cause la capacité de ceux-ci à s'acquitter de leurs responsabilités.

IV - Haut Maroni

Le SNUipp Guyane est fortement représenté sur le secteur du Haut Maroni. Le nombre de syndiqués atteint aujourd'hui 38% des collègues. Cette évolution est le résultat du travail de l'équipe sur place.

Le SNUipp a organisé de nombreuses rencontres avec la profession lors des différentes grèves nationales ou départementales. Ces rencontres ont permis d'informer les collègues sur les réformes en cours et à venir, avec les conséquences locales qu'elles impliquent. Lors de la suppression des postes spécialisés, les collègues se sont rassemblés et ont informé les familles afin de les associer dans les différents mouvements organisés en mai et juin 2008. Les différentes manifestations ont regroupé jusqu'à plus de 300 personnes,

rappelant les mouvements sur la réforme des retraites de 2003.

De plus, l'équipe du SNUipp a accompagné les nouveaux collègues (titulaires, listes complémentaires ou contractuels), dans les différentes démarches leur garantissant le respect de leurs droits et les informant de leurs devoirs.

Cette démarche a incité les collègues à s'impliquer fortement dans les conseils d'école, de maîtres et ainsi de réagir aux réformes en cours. C'est ainsi qu'ils ont obtenu un temps de formation FLS et de concertation sur une partie des heures de l'aide personnalisée aux élèves.

Le secteur a également connu des périodes difficiles, liées à l'orpaillage clandestin. L'équipe du SNUipp a

toujours soutenu les collègues en situation de danger et a pris ses responsabilités en intervenant auprès des maires, du préfet ou du recteur.

Enfin, le SNUipp-Guyane est l'unique syndicat à se déplacer sur l'ensemble du territoire afin d'être toujours plus proche de la profession et toucher au mieux les difficultés rencontrées par les collègues (logement, eau, électricité, communication, transport). Ces rencontres ont favorisé un dialogue régulier avec les collègues et les différents partenaires de l'école (municipalité, parents et administration) afin de ne jamais perdre de vue notre objectif : une école de qualité pour tous !

V - IUFM

Nous n'avons pas pu (ou su ?) prendre correctement la relève d'Eddy SEGUR. Nos concurrents ont saisi l'importance du secteur et notre vulnérabilité du moment. Ils se sont livrés à une course aux adhésions en employant des méthodes agressives de communication quitte écorner l'image du syndicat en le présentant comme une marchandise, un prestataire de

service. Ils se sont de plus présentés aux stagiaires en même temps que des organismes comme la CASDEN, la MGEN qu'ils infiltrèrent depuis de nombreuses années pour créer un amalgame. Ils inondent les stagiaires d'informations par le biais du mailing donnant ainsi l'impression qu'ils sont les plus en pointe dans la réflexion, dans les propositions. De notre côté,

nous n'avons pris conscience de la nécessité de maintenir à tout prix une présence forte dans ce milieu particulier. Nous n'avons pas su épauler les collègues responsables du secteur. Résultats, notre taux de syndicalisation ont fortement chuté et nous perdons la majorité symbolique au Conseil d'administration de l'IUFM et à son conseil scientifique et pédagogique.

Le SNUipp est conscient que la réforme actuelle de la formation imposée par le gouvernement est un prétexte pour casser davantage le service public. En formant moins bien les enseignants, c'est leur image que l'on écorne. Ce sont aussi des

économies qui sont réalisées sur leur formation.

Nous continuons à demander le maintien de l'année de PE2 dans les IUFM car la formation des enseignants est une question essentielle pour l'avenir du système éducatif.

Nous serons donc conduits à redéfinir dès la fin de cette année, nos actions vis-à-vis des étudiants qui passent le concours et des fonctionnaires stagiaires que nous ne retrouverons pas comme les autres années à l'IUFM.

VI - ASH

Le secteur ASH du SNUipp-Guyane est représenté depuis 2004 par Fabienne Rochat, psychologue scolaire à Matoury, et Luc Lafronière, enseignant spécialisé en SEGPA à Kourou. Secteur complexe parce que disséminé dans toutes les zones géographiques du département, aussi bien dans le 1^{er} que dans le 2nd degré ou au sein d'établissements spécialisés.

1 - Formation au CAPA-SH

· **Amélioration d'un point de vue quantitatif** : augmentation du nombre de départs en stages CAPA-SH (23 départs cette année, options A, B, C, D). Nous expliquons cela d'une part par le fait que ces formations (sauf A, B, C, DEPS et DDESS) se font en Guyane actuellement et engendrent moins de frais, d'autre part par la diminution du temps de formation (qui est passée de 2 ans à 5 mois!).

· **Détérioration qualitative** de cette formation : l'alternance avec la classe à gérer a considérablement augmenté le stress des stagiaires, qui se sentent

surbookés, surchargés de travaux différents et de responsabilités ; ils disent souffrir de manque de temps, de délai de réflexion, de recul.

· **Insuffisance du nombre de conseillers pédagogiques** pour la circonscription ASH, qui passe de 3 à 2 alors que le nombre de stagiaires ainsi que le nombre d'enseignants non spécialisés augmentent sans cesse sur les postes ASH.

· **Insuffisance des déplacements** de l'équipe de circonscription ASH sur les postes de formation dans l'ouest et l'est du département.

· **Indemnités** dues aux stagiaires ASH dont le lieu de stage est différent de la résidence administrative ou personnelle : elles sont perçues très tardivement, bien après la fin du stage, ce qui cause d'importants problèmes financiers aux stagiaires se rendant hors du département. Grâce à notre intervention (oct 2006) pour dénoncer une application incorrecte des textes, la clause préconisant un « abattement de 50% » a été supprimée, après avis du conseiller juridique du rectorat. Les collègues doivent demeurer vigilants mais le recours au T.A. semble pouvoir être évité.

2 - Accès au CAPA-SH

· **Améliorations** : Les avis défavorables sont expliqués en CAPA, tout en préservant le caractère confidentiel de l'entretien. Depuis cette

année les avis des IEN suffisent.

· Les enseignants désireux de passer le CAPA-SH en candidat libre sont informés des possibilités d'affectation

sur les postes vacants après la 1^{ère} phase du mouvement.

3 - Formation continue dans l'ASH

Détérioration croissante de l'offre de formation continue pour les personnels de l'ASH : en 3 ans, aucune formation pour les maîtres G, E et F, un seul stage d'une journée pour les psychologues, très peu de stages pour les maîtres D, trop de stages très courts (1 à 2 jours).

4 - Mouvement dans l'ASH

Nos multiples interventions et propositions ont entraîné une nette **amélioration** de ce mouvement:

· **Affectations à TD** des enseignants spécialisés, y compris entrant par la voie des permutations informatisées.

· **Affectation à TD** dès la 2^o année, sous réserve d'obtention du diplôme dans les délais impartis par les textes, des stagiaires CAPA-SH, qui libèrent ainsi leur poste en classe ordinaire.

· **Affectation à TPRO**, au

mouvement et dans le respect du barème, des enseignants titulaires non spécialisés ou titulaires du CAPA-SH dans une autre option, sans qu'ils perdent leur poste à TD.

5 - Fonctionnement des RASED et CLIS

· Diminution importante des moyens

alloués aux RASED : fermetures de

postes E et G, aucune ouverture de

postes de psychologues depuis 3 ans alors que la population scolaire augmente.

- Le ratio CLAD/nombre d'élèves est sensiblement le même en Guyane qu'en

métropole, alors que les problèmes sociaux, familiaux, linguistiques et l'échec scolaire sont bien plus importants.

- Nombre de RASED fonctionnent

avec un matériel minimal, sans aucun frais de déplacement.

6 - Fonctionnement des SEGPA, UPI, UPIL

Les SEGPA sont en nombre de 13 dans le département de la Guyane. Les orientations en SEGPA décidées en 2009 représentent plus de 30% de l'effectif actuel de ces sections. Les élèves orientés vers les enseignements adaptés du second degré passent entre trois et quatre ans au sein de ce dispositif. Les effectifs d'élèves orientés en SEGPA, ont connu une baisse à la suite de la circulaire qui privilégiait les redoublements des élèves en cycle 3 du primaire et en 6^{ème}

et 5^{ème} plutôt que l'orientation directe en SEGPA.

Depuis deux ans la circulaire relative à l'orientation des élèves de primaire et de collège vers les enseignements adaptés, montre une augmentation des flux des classes de 6^{ème} et 5^{ème} ordinaires vers la SEGPA.

Les SEGPA de Cayenne souffrent des forts taux d'absentéisme depuis quelques années qui seraient dus aux problèmes de transports et de desserte

de ce secteur qui se caractérise par une grande étendue.

Celles de l'intérieur souffrent du manque de stabilité pédagogique et de structures entrepreneuriales lors des stages des élèves de 4^{ème} et 3^{ème} SEGPA. De plus, l'orientation des élèves est souvent plus difficile car ils doivent souvent quitter leur milieu familial.

7 - Loi de février 2005 et MDPH

L'application de cette loi a amené dans les écoles, en particulier en maternelle, des enfants en situation de handicap, reconnu ou non, la plupart du temps sans aide pour les accueillir et les prendre en charge au sein des classes.

La MDPH continue à traiter les dossiers avec un **retard important**, qui toutefois a tendance à diminuer (nous sommes passés de 1 an à 6 mois), du fait d'une augmentation de personnel dans cette structure (notamment un

médecin et un psychologue).

Les **relations entre la MDPH et les écoles** sont inexistantes, le montage et l'acheminement de ces **dossiers** étant compliqué, les décisions pas toujours suivies d'effet.

2 - Les structures d'aide

Au cours de ces 3 années, quelques structures ont vu le jour :

- un SESSAD TCC rattaché à un ITEP (Institut Thérapeutique Educatif Pédagogique), à Matoury ;

- un SESSAD DM, rattaché au CMPP, à Cayenne, dans l'attente de l'ouverture d'un IEM (Institut d'Education Motrice) ;

- un SESSAD DI, rattaché au CMPP,

à St Laurent.

Les listes d'attente continuent toutefois à être très longues.