

7^{ème} CONGRÈS DU SNUipp FSU GUYANE



Orientations

Avril 2013 – Avril 2016

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

Même si des avancées ont été obtenues, la tâche reste énorme pour parvenir à une école de qualité pour tous en Guyane, à un fonctionnement satisfaisant de l'administration rectorale et à une gestion qui respecte les droits des personnels.

Le Conseil Syndical du SNUipp-Guyane a fait le choix de proposer, à la réflexion des congressistes, **6 thèmes** à décliner au niveau local :

I - Parcours scolaires, formation initiale et continue

II - Prise en charge de la difficulté scolaire et du handicap

III - Relations avec les familles, hétérogénéité des territoires

IV - Conditions de travail et gestion des personnels

V - Précarité

VI - Organisation et fonctionnement du syndicat

I – Parcours scolaires, formation initiale et continue

Il y a trois ans, nous nous alarmions de la disparition progressive de **la formation initiale**. Force est de constater aujourd'hui qu'elle a totalement disparu. Depuis trois ans les plus « chanceux » de nos collègues débutants sont convoqués à une totalité de trois semaines de stages, disséminées sur l'année, en comptabilisant souvent les animations pédagogiques comme de la formation ! Ceci pour remplacer les maigres douze semaines par an prévues dans les textes.

1 La réforme

La réforme dite de « masterisation » en consacrant l'abandon de la formation initiale des enseignants, a été particulièrement néfaste: allongement du temps d'étude non rémunéré pour les étudiants, démantèlement de la formation professionnelle, exigence de certifications supplémentaires (dont le CLES et le C2i), affectation des PES directement sur poste... L'existence et le rôle des IUFM ont été remis en cause par leur intégration dans les universités dans le cadre contraint de la LRU, sans cadrage national, ni moyens fléchés. Dans le même temps, la formation continue a continué de se dégrader. La réforme mise en œuvre par le ministre Peillon n'est satisfaisante ni

sur la forme ni sur le fond: manque de concertation et absence de garantie de moyens de fonctionnement et de cohérence nationale de la formation.

Le concours en M1 avec une année de fonctionnaire stagiaire en responsabilité à mi-temps pose le problème de la cohérence avec le cursus universitaire et une formation intégrée.

Compte tenu de l'important déficit dans le département de candidats aux niveaux requis pour le concours externe, le nombre de places aux concours interne et 3^o voies devrait augmenter tous les ans. Cette année la totalité des listes complémentaires ont pu être intégrés, soit sur liste principale soit en effectuant deux

années en tant que PES.

Le SNUipp continue à revendiquer un **pré recrutement** d'étudiants, en licence, un accompagnement scolaire et une aide financière pour les amener aux concours avec le niveau requis et un engagement d'exercice. En attendant, l'académie de la Guyane continue à puiser parmi les candidats admis mais sans M2 ou admissibles en attente d'obtention de l'admission.

Le recours aux personnels non titulaires pour combler les manques reste d'actualité. Le SNUipp FSU Guyane revendique des moyens permettant d'accompagner les collègues précaires vers la titularisation.

2 L'entrée dans le métier

Il y a trois ans nous nous interrogeons sur l'arrivée dans les écoles à la fois de jeunes titulaires issus de l'IUFM et de jeunes PE stagiaires sans aucune formation, pour lesquels nous avons les plus vives inquiétudes quant à la réalité de cette formation, en raison du manque de moyens de remplacements.

Nos inquiétudes étaient fondées, ni les T1, ni les T2, ni les PES n'ont pu recevoir les formations auxquelles ils avaient droit. Nos combats incessants ont toutefois poussé l'administration à augmenter la BDFC de 5 postes sur 3 ans, ce qui est évidemment insuffisant ! Nous devons renforcer nos exigences à ce sujet.

Depuis trois ans les PES, dans leur quasi-totalité, sont affectés sur des postes en responsabilité dès la rentrée, alors que la circulaire prévoit qu'ils soient en pratique accompagnée jusqu'à la Toussaint. Malgré nos revendications leurs affectations se font en toute opacité, sans la présence des délégués du personnel. Nous continuerons à demander de la transparence et un travail en CAPA sur ce dispositif.

Le suivi des stagiaires du département met en avant de très fortes inéquités ; ainsi certains stagiaires de l'île de Cayenne reçoivent une visite conseil par semaine, alors que ceux des sites

isolés n'en recevront que 2 ou 3 dans l'année, quelquefois 2 dans la même journée. Nous devons absolument poursuivre et renforcer notre combat pour le retour à une entrée dans le métier après formation, avec un suivi régulier et de qualité, qui ne doit pas cesser dès la titularisation. Nous devons exiger des stages d'observation et de pratique accompagnée, avec des PEMF. Nous devons exiger des formations ouvertes à tous les collègues désireux de passer le CAFIPEMF, réclamer un retour au tiers temps libéré pour ces collègues, refuser de jouer le rôle de PEMF si nous ne sommes pas titulaires de ce diplôme.

3 La formation continue

L'autre grande perdante des dernières réformes : l'offre de formation continue est proche du néant, si bien qu'aucun stage ne fait le plein d'inscriptions, aucun collègue ne se préoccupe d'être ou pas convoqués à un stage, oubliant même qu'il s'y est inscrit.

Le PAF, absolument déprimant, est un étalage disparate de stages d'un ou deux jours, de conférences hors temps scolaire, d'animations pédagogiques, de rencontres entre professionnels (référénts, maîtres formateurs...), de préparations aux concours, d'invitations à des formations prises en charge par des associations, sans date, sans calendrier... Aucun suivi possible des inscriptions à ces stages, ni par le

collègue lui-même (accès à GAIA limité, aucune information si le stage est annulé) ni par les délégués du personnel (le « tout informatique » : les collègues sont soit disant informés !). Donc aucun bilan possible : on ne sait pas ce qui a été fait, ni ce qui a été annulé, ni combien de collègues ont bénéficié de stages, combien de jours de stages en moyenne, combien de collègues se sont inscrits mais n'ont pas pu avoir leur stage, combien n'ont pas pu être prévenus, combien se sont déplacés puis ont rejoint leur classe sur injonction de l'administration. Nous avons obtenu une légère avancée par la communication, pour la 1^o fois, en CTA, du budget prévisionnel du PAF et du budget consommé, nous

continuerons d'exiger le budget prévisionnel par stage (et non global) et la communication des annulations de stages (avec les raisons), ainsi que l'utilisation des moyens dégagés. Nous continuerons également de nous battre pour que les PE de Guyane puissent participer à des stages nationaux, en particulier avec les budgets dégagés par les stages annulés... (aucune avancée à ce sujet).

Nous aurons besoin de construire un véritable outil de combat pour parvenir à une clarté dans ce domaine, afin d'aller vers une amélioration de ce système calamiteux.

II – Prise en charge de la difficulté scolaire et du handicap

Le secteur ASH a depuis trois ans une **représentation dans l'ouest** avec Natacha Knell à Maripasoula, Stéphane Pavée et Lamine Houari à St Laurent. Fabienne Rochat et Luc Lafrontière concentrent davantage le travail sur l'île de Cayenne, Kourou et l'est.

1 Formation ASH

Après 5 ans d'absence et de revendications du SNUipp FSU Guyane, la **formation option E** est réouverte dans le département, ainsi qu'un accès au **M2 de psychologie** nécessaire à l'exercice des fonctions de psychologue. La localisation de ces formations se fait en fonction des postes restés vacants après affectation des titulaires spécialisés,

donc en fonction des besoins du terrain. Nous devons nous battre pour la réapparition de **formations option G**, spécialité nécessaire à un bon équilibre des RASED et aux réalités des difficultés des élèves. Un nombre de **conseillers pédagogiques ASH** en adéquation avec les besoins en formation et suivi de personnels non spécialisés sur l'ensemble du

département devient urgent.

Les collègues en formation doivent être prévenus à l'avance des déplacements exigés, ils doivent systématiquement avoir des **ordres de missions** et être remboursés comme le prévoit la circulaire. Il n'est pas acceptable que, ces collègues soient convoqués au dernier moment pour des formations,

parfois, en plus de leur emploi du temps complet en classe. Nous devons exiger une formation de qualité, programmée à l'avance, avec des formateurs spécialistes de thèmes précis, nous devons offrir aux collègues des temps de formations distincts des temps de classe, pour

une meilleure disponibilité. Nous devons exiger de cette académie à forte demande d'aides spécialisées des moyens pour des interventions de formateurs venant de l'extérieur, nous ne pouvons pas continuer à bricoler avec les moyens du bord et les bonnes volontés des uns et des

autres, à frais minimum, les exigences de qualité ont un coût.

Il serait temps de nous pencher également vers une **délocalisation** des formations théoriques au plus près des lieux de vie et d'affectation des stagiaires, qui sont fréquemment nombreux dans l'ouest.

2 Accès au CAPA-SH

Les journées d'information doivent être maintenues mais programmées à l'avance afin que l'ensemble des collègues du département puissent y participer. C'est important pour une bonne sensibilisation. A notre demande, une **grille d'entretien** a été élaborée, nous devons veiller à ce qu'elle soit appliquée de la même

manière dans toutes les circonscriptions, afin de limiter les inégalités constatées cette année (plus forte probabilité d'obtenir un avis défavorable dans certaines circonscriptions). Nous devons exiger de l'administration que chaque candidat soit informé personnellement des raisons qui ont

amené l'IEN à émettre un avis défavorable.

Les stagiaires étant affectés en fonction de leur barème après le mouvement des titulaires de CAPA-SH, nous devons être très vigilant : les stagiaires ASH bénéficiant d'une réaffectation doivent avoir un poste à titre provisoire.

3 Formation continue dans l'ASH

Nos exigences avancées il y a trois ans sont hélas les mêmes :

Proposer des stages à toutes les catégories d'enseignants spécialisés, ainsi qu'aux psychologues scolaires. Prévoir des stages 1° et 2° degré, visant la scolarisation et la prise en charge des élèves en situation de handicap ou en grande difficulté scolaire tout au long de leur scolarité. Inviter des intervenants extérieurs, sur des thèmes précis. Ex : orthophonistes, ergothérapeutes,

psychologues cliniciens, pédiatres, pédo-psychiatres, chercheurs...

Ouvrir les stages ASH aux enseignants des classes ordinaires, notamment ceux qui accueillent un ou

des élèves en situation de handicap. Ouvrir tous les stages du PAF aux enseignants de l'ASH qui souhaitent un complément de formation.

Autres exigences :

Permettre aux enseignants de Guyane d'accéder, comme leurs collègues des

autres départements y compris ultramarins, aux formations continues spécialisées proposées en métropole.

Compte tenu des nouvelles options mises en place : prévoir une spécialité TED et autisme.

Organiser des formations sur temps scolaire avec les enseignants spécialisés ou stagiaires et les chercheurs CNEDFEI pour une meilleure implication entre la recherche et les enseignements.

4 Mouvement dans l'ASH

Maintenir le respect d'un **barème** afin de procéder aux affectations des collègues de façon équitable, en affectant dans l'ordre : les titulaires spécialisés, les titulaires sélectionnés pour la formation, les titulaires non spécialisés.

Continuer à diminuer le nombre de

postes profilés.

Veiller à ce qu'aucun poste ne soit proposé sans respect du barème à certains enseignants bien précis.

Exiger systématiquement la publication des **appels à candidature** sur le site du rectorat, dans des délais raisonnables pour

permettre à tous les enseignants d'y répondre.

Étiquetage des ULIS conforme aux nouvelles spécialités, pour une affectation sur ces postes de collègues titulaires des options adéquates.

5 L'adaptation

Récupérer l'ensemble des postes perdus depuis trois ans dans les RASED.

Exiger que les personnels des RASED puissent exercer leurs fonctions dans des conditions satisfaisantes : les psychologues et maîtres G doivent avoir un bureau avec un téléphone et un ordinateur, afin de garantir le respect de la confidentialité des familles. Le matériel utilisé pour établir des bilans psychologiques doit être récent, conforme aux derniers étalonnages, nous devons exiger de notre

administration qu'elle fasse pression auprès des mairies afin qu'elles s'organisent pour renouveler les outils des psychologues lorsque cela est nécessaire.

Ne pas accepter le **détournement des moyens** des RASED orchestrés par certains IEN, qui exigent des PE non spécialisés affectés sur ces postes, de faire de la co intervention comme unique biais de prise en charge (Cayenne nord, Matoury-Maroni, St Laurent nord).

Se battre pour que des **frais de déplacement** soient versés aux

personnels des RASED se déplaçant parfois deux fois par jour dans des communes quelquefois étendues.

Exiger le respect des missions spécifiques des **psychologues scolaires**, ne pas accepter que les postes de psychologues soient pourvus en dehors de tout respect de la législation par des personnels ne disposant pas d'un titre de psychologue, placés par l'administration en situation d'usurpation de titre.

Prévoir des **ouvertures de SEGPA** en cohérence avec les notifications

d'orientations proposées par la CDOEA, ne pas accepter que certains élèves soient écartés de ces dispositifs adaptés s'ils en ont besoin. Etablir un rapprochement de l'ensemble des dispositifs des SEGPA du département pour avoir

une efficacité répartie sur le territoire.

Réaliser un maillage des collèges non équipés vers les enseignements adaptés avec une ouverture de classes de 6ème et 5^{ème} afin que les collèges équipés reçoivent les 4ème et 3ème

de SEGPA. Multiplier les échanges entre les élèves de SEGPA et l'ensemble des collégiens.

Alignement du temps de service des PE enseignant en SEGPA sur celui des professeurs de collège.

6 Le handicap

Les relations entre la **MDPH** et les écoles sont difficiles à mettre en place et dépendent fortement de l'implication des référents **ASH** sur ce sujet. Les suivis des dossiers proposés par les écoles demeurent compliqués, liés fortement au sérieux des parents, à leur présence plus ou moins active, à leur capacité à comprendre l'importance des démarches à effectuer pour la reconnaissance du handicap de leur enfant.

Le montage et l'acheminement de ces dossiers impliquant plusieurs avis de spécialistes ainsi que la famille autour d'un enfant, le nombre d'enfants officiellement handicapés est disproportionné entre

Cayenne/Kourou et le reste de la Guyane, ne correspondant pas à la réalité.

Les **délais** doivent diminuer (entre 4 et 6 mois actuellement).

Nous devons exiger des **antennes de la MDPH** à Kourou, St Laurent, St Georges, Maripasoula, ainsi que des déplacements de personnels MDPH dans les familles, afin que tous les

enfants porteurs de handicap aient un même respect de leurs besoins spécifiques et de leurs droits, sur l'ensemble du territoire de la Guyane.

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

La formation des AVS doit être régulière, suivre une progression, établir les besoins réels, en collaboration avec les écoles qui accueillent des enfants handicapés accompagnés d'AVS. Les EVS doivent également recevoir une formation. Il est important que ces personnes aient une

reconnaissance au sein des écoles et

aient systématiquement leur place dans les équipes de suivi de scolarisation ou tout autre lieu de discussion concernant les élèves suivis.

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

Continuer à lutter contre les fermetures de **CLIS** y compris si elles comptent moins de 12 élèves, **ouvrir des CLIS** là où les besoins se font sentir.

Prévoir une très forte pression sur l'administration pour un programme **d'ouverture d'ULIS** en nombre suffisant par rapport aux notifications établies par la MDPH : exiger un comptage précis de ces élèves sur l'ensemble du territoire, engager un programme de constructions sur St Laurent où les locaux font défaut.

Refuser la scolarisation de ces jeunes à besoins particuliers en double vacation (cas de Kourou).

Ouvrir de façon urgente des **ULIS** en lycée.

7 Les structures d'aide et de soins

Le nombre de ces structures augmente mais demeure tout-à-fait insuffisant, les listes d'attente sont

Importantes (délais courants de 18 mois) et les prises en charge restreintes faute de places.

La collaboration est parfois difficile

entre les professionnels intervenant au sein de ces structures et

les professionnels intervenant dans les écoles. Les données sont la plupart du temps transmises par les écoles mais l'inverse est plus difficile, sous prétexte de secret

médical, ce qui alourdit considérablement le travail de bilans multiples et ne va pas dans le sens d'une meilleure connaissance des besoins de l'enfant.

III – Relations avec les familles, hétérogénéité des territoires

1 Relations avec les familles

L'attente des parents vis-à-vis de l'école est de plus en plus forte et en même temps l'école est mal connue, méconnue voire inconnue pour un nombre important de familles du département. Un nombre non négligeable de parents d'élèves n'ont pas eu la possibilité de fréquenter

l'école ou ont un vécu négatif de leur propre scolarité, qui rend difficiles les relations avec les enseignants de leurs enfants. Certaines familles sont issues de systèmes scolaires de pays différents, nombreuses sont celles dans lesquelles la langue maternelle n'est ni celle de l'école ni celle du

milieu de vie.

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

au cours de réunions fréquentes, d'échanges trans culturels, de partenariats divers.

Pour une plus grande cohérence entre adultes qui prennent en charge nos élèves et leurs familles, ceux-ci ont besoin que l'école instaure un climat de confiance, en particulier lorsque les familles sont issues de cultures

éloignées de la culture scolaire. Nous ne pouvons pas nous contenter de recevoir les parents pour des bilans scolaires pas toujours positifs. Nous devons élaborer des solutions permettant de sortir du cadre purement institutionnel, afin d'accueillir les parents dans l'école de façon plus informelle, plus

détendue.

Cela nécessiterait un accompagnement des équipes par des professionnels en psychologie, sociologie, au sein de formations croisées avec des ILM, des chefs coutumiers, des personnels municipaux, des enseignants du 1er et du 2nd degré.

2 Relations avec les collectivités

Nous devons veiller à ce que les Projets Educatifs Territoriaux (PEDT) soient en cohérence avec le projet académique et les besoins des enfants, et surtout proposés de façon égalitaires sur tout le territoire. Les élèves de Guyane ne doivent pas subir les incohérences et insuffisances des collectivités. L'inquiétude est forte dans le département de voir s'accroître les disparités déjà existantes entre les enfants issus de communes plus ou

moins riches. Il ne pourra pas être toléré que des communes proposent des activités payantes, auxquelles certains enfants n'auraient, de fait, pas accès, ni que certaines communes se contentent de proposer des temps de garderie après la classe, en attendant le passage du transport scolaire.

Le SNUipp devra revendiquer une véritable politique publique avec un réel soutien de l'Etat aux collectivités déjà exsangues de Guyane. Des

formations sérieuses et qualifiantes des personnels ne seront pas possibles sans une aide conséquente de l'Etat, tant sur un plan financier que matériel, il convient d'ores et déjà d'élaborer un plan ambitieux de formation de personnels à travers l'ensemble du territoire, en prévoyant également des formations de formateurs afin d'atteindre à terme une certaine autonomie.

3 Agir sur tous les territoires

La Guyane est un département vaste et complexe, qui scolarise quelques 40 000 enfants sur l'ensemble du territoire, dans des écoles relevant de réalités très variées. De la classe unique à Ouanary ou Saul à l'école maternelle de presque 20 classes à St Laurent, de la petite école isolée sur l'île d'Apagui à l'école en milieu urbain au centre de Cayenne, les réalités se côtoient, révélant des difficultés similaires comme des spécificités inhérentes à certains milieux de vie.

Compte tenu du fait que 35 langues sont parlées en Guyane et que de nombreux élèves sont issus de l'immigration, la proportion d'élèves non francophone est très élevée. De nombreux enfants parlent deux ou trois langues, parfois davantage, dès leur plus jeune âge. Ils apprennent fréquemment une ou deux langues à la maison, une langue dans le village, le français constituant fréquemment une langue de scolarisation et non une langue seconde. Une formation diplômante en FLE/FLS doit devenir une réalité pour tous les enseignants du département.

Par ailleurs, nombre de nos élèves vivent dans des conditions précaires,

au sein de fratries très nombreuses, fréquemment recomposées, toutes les familles ne sont pas en règle sur le territoire, le taux de chômage des parents est très élevé.

Fort de ce constat, le SNUipp Guyane se doit de faire pression pour que cesse le sabotage de l'éducation prioritaire, pour que des moyens à la hauteur des besoins soient débloqués, pour qu'enfin les enfants de Guyane disposent des mêmes droits que leurs camarades des autres départements. D'importantes disparités entre les communes accentuent les inégalités d'accès aux apprentissages pour nos élèves. Rares sont ceux qui disposent à l'école d'un équipement informatique adéquat, rares sont les écoles dotées d'une BCD, rares sont les enseignants qui disposent d'une salle des maîtres, rares sont les RASED qui travaillent dans des locaux adaptés. Nous ne devons pas oublier notre combat pour l'amélioration de nos conditions de travail et dans conditions de scolarisation de nos enfants.

Nous devons nous battre pour une révision complète de la carte de l'éducation prioritaire, prenant compte des nouvelles constructions

et de celles en projet.

Nous devons obtenir une baisse des effectifs, qui pour le moment, malgré des résultats scolaires catastrophiques, sont supérieurs à la moyenne nationale. Nos élèves disposent d'une richesse qu'est leur diversité linguistique et culturelle, mais ils ont de réels besoins, battons-nous pour que l'école de la République soit enfin digne des enfants de cette région.

L'importante hétérogénéité des classes nécessiterait dans toutes les écoles un enseignant surnuméraire, dans un dispositif du type « école de la réussite ».

Les moyens en remplacements sont à développer ;

Il faut construire un travail en réseau avec des coordonnateurs, proches des élèves, disposant de temps et de moyens.

La scolarisation de tous les enfants reste et demeure un combat perpétuel dans le département, à partir de trois ans, quelle que soit sa commune, sa nationalité et son niveau socio-culturel. Nous devons aller vers une scolarisation des enfants de deux ans, comme le prévoit la loi.

IV – Conditions de travail et gestion des personnels

Les conditions de travail, déjà insupportables en Guyane, se sont encore dégradées par les réformes engagées nationalement ces 5 dernières années : classes surchargées et extrêmement hétérogènes, élèves non-francophones intégrés en cours d'année sans prise en charge en CLIN, élèves en très grande difficulté (peu ou mal pris en charge par les RASED rendus inefficaces par la politique éducative actuelle), élèves en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire faute de place dans les structures adaptées, groupes scolaires démesurés, écoles délabrées, matériel inexistant, personnel municipal insuffisamment formé, conditions de vie (eau, électricité, moyens de communication) inadmissibles sur certains sites, autoritarisme exacerbé de certains supérieurs hiérarchiques voire de certains directeurs...

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

1 L'argent de l'école

Les disparités et le manque de transparence dans les choix budgétaires de certaines municipalités doit se résorber. Le SNUipp – Guyane doit s'engager dans une campagne de sensibilisation des parents, des enseignants et des associations sur les dysfonctionnements de l'école en Guyane. Il définira un large plan de communication. Le SNUipp-Guyane continue d'exiger qu'un cahier des charges départemental soit établi entre les collectivités et l'administration de l'Education Nationale. Celui-ci devra imposer :

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

location des bungalows, fournitures et matériel scolaire, travaux réalisés...).

Des conditions d'accueil minimales et indispensables : eau courante, électricité, conditions d'hygiène (entretien régulier des locaux, toilettes en nombre suffisant) et de sécurité (mise aux normes de toutes les écoles, gardiennage, alarmes), mobilier scolaire adapté, pollution sonore prise en compte, classes ventilées et/ou climatisées. Le SNUipp – Guyane demande que soit saisi le Comité

d'Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail du Rectorat afin qu'il établisse un texte adapté aux conditions climatiques du département qui ne sont pas celles de la métropole.

Un équipement nécessaire à un enseignement de qualité : connexion internet partout (notamment pour les sites isolés qui en sont privés vraiment trop souvent) salles 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...

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

Des logements décents et en nombre suffisant pour les enseignants sur les sites isolés. Le SNUipp-Guyane demande que l'Etat prenne ses responsabilités vis-à-vis de ses personnels et que la question soit examinée avec soin. Le SNUipp-Guyane demande que les collectivités territoriales et l'Etat pallient les difficultés financières des municipalités. Il refuse qu'une partie de l'activité scolaire soit soumise à une forme de contractualisation et revendique que les crédits pédagogiques soient équitablement répartis entre les écoles.

2 Les effectifs

Au niveau des élèves : le SNUipp-Guyane demande que soit fixé un effectif maximum de :

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

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.

Au niveau des enseignants : notre département a des spécificités que

l'administration se doit de prendre en compte (épidémies, pathologies spécifiques, congés de maternité nombreux, étendue du département, difficultés de déplacement...)

Les ouvertures de classe de ces dernières années ne se sont pas accompagnées des moyens de remplacement qui devaient être prévus, alors même que le déficit était déjà important. Les circonscriptions font face à un grand nombre d'absences sans remplacement. Le SNUipp Guyane demande un état des demies-journées non remplacées dans les différentes

circonscriptions, la création de postes de titulaires remplaçants (ZIL, BD, BDFC, BD ASH, BD stages longs).

Afin de faire face à une scolarisation importante d'élèves non-francophones, le SNUipp-Guyane réaffirme sa volonté de voir se multiplier les postes CLIN/CRI rattachés à la circonscription, assortis d'une formation diplômante et l'intervention, en maternelle, des enseignants nommés sur ces postes.

Comme au niveau national, le SNUipp Guyane souhaite que le dispositif plus de maîtres que de classes soit cadré, doté de moyens et

se pérennise, pour une autre relation aux apprentissages.

La réforme du recrutement a entraîné une entrée chaotique dans le métier pour beaucoup de nos jeunes collègues. La formation, aussi bien initiale que continue, est réduite à peau de chagrin. La gestion de l'hétérogénéité des classes, l'accroissement du nombre d'élèves

non francophones, d'élèves en grande difficulté ou en situation avérée de handicap, rendent les conditions d'enseignement très difficiles. Par ailleurs les RASED disparaissent ou perdent des moyens et ne peuvent plus répondre aux demandes des équipes. Les dispositifs d'aide personnalisée et d'accompagnement éducatif se sont avérés insuffisants.

Le besoin en formation est une réalité que

ne satisfont pas les animations pédagogiques. Le SNUipp Guyane demande que le Programme de Formation Continue soit renforcé et construit en harmonie avec les demandes des personnels.

3 Fonctionnement des écoles

Personnel communal : Si certaines municipalités ont réfléchi sur la nécessité de mettre en place un cahier des charges départemental précisant les rôles et fonctions des agents de service et des ATSEM, en accord avec le code de l'éducation et le code des communes, elles ont également, dans un souci d'économies, réduit le nombre d'ATSEM dans les Grandes Sections à 1 agent pour 2 classes. Le SNUipp Guyane s'oppose à ces mesures et demande le rétablissement d'une ATSEM par classe. Il souhaite que ces personnels bénéficient d'une formation adaptée et soient remplacés en cas de maladie. Le SNUipp Guyane demande la mise en place d'une charte, précisant les rôles de chacun, y compris le rôle du directeur dans la gestion de ce personnel.

Rythmes scolaires : à peine les modifications engendrées par la disparition du samedi et la mise en place de l'APE digérées, une nouvelle réforme voit le jour. Les rythmes scolaires actuels ne font pas l'unanimité, ceux qui sont prévus non plus !

Le SNUipp Guyane appelle l'ensemble des partenaires de l'école à se montrer très vigilant face à cet enchaînement rapide de transformations, qui se réaliseront sans anticipation et sans réelle concertation.

Autres personnels

Le SNUipp Guyane souhaite que les dispositifs qui visent à augmenter le taux d'encadrement des élèves par des adultes compétents soient amplifiés (assurer une meilleure prévention de la violence,

permettre la scolarisation des élèves porteurs de handicap).

Le SNUipp Guyane demande que le recrutement des EVS soit mis en place sur la base de critères établis par les équipes pédagogiques et que leurs fiches de mission soient clairement établies afin d'assurer un meilleur fonctionnement des écoles.

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

Le SNUipp Guyane demande la fin de tous les contrats précaires et l'intégration de tous ces personnels dans des emplois à durée indéterminée de la fonction publique.

Pour les personnels

qui le souhaitent, le SNUipp Guyane demande qu'ils puissent bénéficier d'une réelle formation qualifiante leur permettant de retrouver un emploi au sortir de leur contrat.

Direction : Les charges administratives et les responsabilités de plus en plus lourdes (aide personnalisée, accompagnement éducatif, stages de remise à niveau...) qui pèsent sur les directeurs ajoutent un flou entretenu qui entoure leurs domaines de compétence et font apparaître la nécessité d'une

définition sans ambiguïté de leurs rôles et de leurs missions (animation des équipes, dynamisation des projet) 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.

Relations enseignants / hiérarchie

Afin de permettre une bonne diffusion des informations, le SNUipp- Guyane demande qu'à l'issue de chaque réunion entre l'Inspecteur de circonscription et les directeurs, un compte rendu unique rédigé par l'équipe de circonscription soit adressé à chaque école. La politique de transmission « tout oral » manque de clarté, étant sujette à l'interprétation de chacun des acteurs. Une simplification des procédures et une aide de l'équipe de circonscription pour établir et suivre les nombreux projets (recherche des partenaires, des subventions...) est également indispensable.

Base élèves

Ce dispositif devrait permettre d'éviter les difficultés liées aux inscriptions multiples d'enfants dans plusieurs écoles. Cependant, le SNUipp Guyane renouvelle ses réserves quant au stockage des données sur un serveur et au respect de leur confidentialité. Même si à l'issue de notre résistance, certains champs ont été supprimés, le SNUipp-Guyane en appelle au bon sens des collègues sur les renseignements qui posent un problème éthique.

V – Précarité

1 Etat des lieux en Guyane

Une des spécificités de notre académie est l'emploi régulier et pérenne de personnels enseignants non titulaires dans le premier degré, entre 100 et 450 selon les années. Le peu d'attractivité de la Guyane oblige tous les ans l'administration à recruter des enseignants non titulaires pour combler les postes non pourvus, en particulier dans l'ouest, dans l'est et sur les fleuves. Ils sont engagés comme « instituteur suppléant », certains sont en CDI.

Avec l'arrivée cette année sur le terrain de stagiaires issus de plusieurs concours à la fois, le nombre de collègues contractuels est moindre. Par ailleurs, l'augmentation sensible du nombre de postes aux différents concours internes, et la création de concours réservés, ont permis à de

nombreux collègues de devenir titulaires. De ce fait, nous rencontrons des difficultés de recrutement de contractuels cette année, le rectorat de la Guyane a du recruter hors du département et envisage, si cela est possible, de délocaliser certains concours à l'avenir pour faire face au manque de vivier lié à la maîtrise.

Le SNUipp Guyane doit à la fois réaffirmer son opposition à l'emploi de précaires dans la fonction publique, mais encore exiger un plan de titularisation passant par des concours réservés.

Après des années d'interventions au sein des instances nationales pour que soient entendues nos difficultés de recrutement et de gestion de contractuels, après avoir alerté nos

responsables sur la probable arrivée de contractuels d'autres départements, le SNUipp Guyane constate que son analyse était exacte : nos spécificités finissent par devenir réalité dans certaines académies métropolitaines. C'est donc ensemble que nous devons mener cette réflexion et porter des revendications ambitieuses :

- des contrats continus jusqu'au 31 août, une grille de salaire cohérente et une grille d'avancement.
- affectations permettant la poursuite des études
- allègements horaires pour préparer les concours
- formation professionnelle
- plan massif de pré recrutement dès la licence et d'accompagnement de jeunes pour l'accès aux concours

2 Les CUI-CAE

Il s'agit d'emplois aidés, embauchés en contrats uniques d'insertion sur 24 mois, avec obligation de formation professionnelle dispensée par l'employeur.

Les AED : Ces assistants d'éducation ont des missions d'AVS, ils sont à temps partiel imposé, une durée maximale de 6 ans.

Les AVS : Nous devons revendiquer une formation régulière des AVS, selon une progression, en fonction des besoins réels, en collaboration avec les écoles qui accueillent des enfants handicapés accompagnés d'AVS.

Les AVS doivent également recevoir

une formation. Il est important que ces personnes aient une reconnaissance au sein des écoles et aient systématiquement leur place dans les équipes de suivi de scolarisation ou tout autre lieu de discussion concernant les élèves suivis.

Sortir de la précarité, aller vers une reconnaissance et une pérennisation du métier d'AVS, qui répond à des besoins, doit devenir une priorité pour la section. Nous devons informer ces collègues, obliger l'administration à offrir la quotité de formation nécessaire, revendiquer une facilité à obtenir des VAE.

Nous devons aller vers ces collègues, leur donner le journal, les informer, leur proposer de participer aux RIS, aux stages syndicaux, leur expliquer ce qu'est le SNUipp Guyane et les syndiqués.

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

3 Les ILM

Les intervenants en langue maternelle constituent une spécificité locale. Ils permettent d'améliorer l'accueil des élèves et des familles non francophones, leur présence doit se développer dans l'ensemble des

circonscriptions. La modification de leurs statuts en devenant instituteur suppléant a permis une revalorisation des salaires. Mais ce nouveau statut détourne peu à peu ces personnels de leurs missions premières en

remplaçant les enseignants absents. Le SNUipp Guyane est opposé à ce détournement des moyens et revendique un statut pérenne et la reconnaissance des missions des ILM.

4 Nos exigences

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

Il demande donc que l'ensemble des

contrats précaires des EVS, AVS, Intervenants en Langue Maternelle se transforment en emplois à durée indéterminée assortis de formation. Le recrutement des EVS I pourrait être envisagé en présence d'une équipe ASH et d'un psychologue. Le SNUipp Guyane demande la fin de tous les contrats précaires et

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

VI – Organisation et fonctionnement du syndicat

Face à la nécessité de défendre une école de qualité en Guyane, face au peu d'ambition du gouvernement pour aller vers une réduction des inégalités sociales que l'école accentue, le syndicat doit plus que jamais poursuivre son travail d'information, de formation et de mobilisation. Ses moyens en personnes ressources et en relais dans les écoles doivent progresser pour être à la hauteur de la mission qu'il s'est donnée. C'est pourquoi, à l'occasion de son 7ème congrès départemental, le SNUipp Guyane se fixe 5 objectifs :

1 Ouvrir le champ de formation syndicale

Le SNUipp Guyane propose un nombre important de stages depuis trois ans, fortement axés sur le pédagogique, à la demande des collègues. Il s'agit maintenant d'ouvrir cette offre à des champs davantage syndicaux, revendicatif, dans le but d'offrir aux collègues prêts à s'investir le minimum de culture syndicale pour franchir le pas. Les stages de formation syndicale doivent permettre de fournir ces informations à ceux qui en sont demandeurs et d'augmenter le nombre de personnes ressources capables de conseiller et renseigner les collègues sur le terrain. Il nous appartiendra, au sein du conseil syndical, dans les années à

venir, d'établir dès la fin de l'année un calendrier des stages pour l'année suivante, avec un encadrement et des thèmes bien définis, variés et attractifs.

Il s'agira d'y inclure des thèmes nouveaux (CHSCT, aides sociales, souffrance au travail, mobilité, droits syndicaux...) mais également de conserver des thèmes qui ont été particulièrement appréciés (carrières, dyslexie...). Il faudra également cibler les étudiants futurs collègues qui seront affectés à temps partiel dans nos écoles, avec des stages sur la réglementation, les droits et devoirs...

Il serait opportun d'apporter une attention particulière à un stage de fin

d'année avec les collègues qui seront nos relais dans les écoles.

Nous devons continuer à donner les moyens à certains membres du conseil syndical d'approfondir leur formation dans des domaines bien précis (par leur participation à des stages à Paris, à l'occasion d'un conseil national) afin qu'ils deviennent des personnes ressources dans ces domaines (ASH, retraites, traitement et indemnités, carrière, hors de France).

Nous devons nous donner les moyens d'organiser, avant les élections professionnelles, un colloque ou un congrès pédagogique d'envergure, avec l'intervention de spécialistes.

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 dans les écoles et même dans les circonscriptions, les IEN redoutant leur nom dans un article.

Sa confection se fait toujours dans l'urgence sans possibilité de relecture sérieuse. Malgré les relances, certains secteurs font trop rarement l'objet d'articles. La rédaction a essentiellement reposé sur les épaules de deux ou trois membres du bureau. Il nous faut trouver les moyens d'ouvrir largement nos colonnes à toutes les bonnes volontés et mettre en place un véritable comité de rédaction et de relecture. Cette possibilité devra être rappelée dans les prochains journaux.

Dans un souci d'économie de papier, les journaux ne devront être distribués qu'aux collègues qui sont demandeurs et un comptage précis du nombre de journaux nécessaires par secteur devra être réalisé le plus rapidement possible.

Relancer la participation aux RIS : ces rendez-vous avec les responsables de secteurs et des

commissaires paritaires pour faire le point et se renseigner sur les grandes opérations (permutations, mouvement...) sont beaucoup moins fréquentés depuis qu'ils se déroulent hors temps élèves. Nous devons absolument reconquérir nos droits et recommencer à organiser des RIS sur temps élèves. En attendant, ces réunions doivent-elles être maintenues dans ces conditions et assurées dans chaque commune ?

Il semble urgent également que le conseil syndical s'implique entièrement dans la préparation et la réalisation des RIS, travail facilité par la trame proposée pour que les collègues reçoivent tous un minimum d'informations communes émanant du SNUipp Guyane.

Le mailing et le publipostage : ces modes d'information rapides et directs avec les collègues sont devenus incontournables. Ils permettent d'informer régulièrement l'ensemble des collègues dont nous avons les adresses électroniques.

Nous devons veiller régulièrement à mettre à jour les listes de diffusions, envisager de réaliser cette tâche en passant directement par le nouveau

logiciel Winsnupers (à installer d'urgence).

L'utilisation différenciée de la liste de diffusion générale et de celle des syndiqués nous permet d'envoyer certaines informations très techniques uniquement aux collègues qui nous ont fait confiance, nous devons continuer dans ce sens et accentuer l'utilisation de cette liste. Il serait pertinent de lister précisément les informations à envoyer, leur fréquence, la liste cible.

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

Le publipostage permet de toucher individuellement chaque collègue pour lui communiquer des résultats de CAPA ou autres informations personnelles. Cette opération est fastidieuse et nous pose systématiquement problème. Actuellement seul Alexandre est en mesure de réaliser un publipostage et malgré tout de trop nombreux envois

échouent, ce qui nous pénalise fortement dans notre tâche d'information.

L'urgence de formation des responsables du SNUipp Guyane dans ce domaine est très sérieuse, ainsi que celle de la mise à jour de notre équipement informatique.

Le site web : le site est visité régulièrement et est devenu un repère pour l'ensemble de la profession. Les articles sont variés, les informations nombreuses, à la fois nationales et locales.

Il serait intéressant de mettre en place un forum de discussion pour des sujets donnés sur de courtes périodes de

manière à recueillir l'avis, le sentiment des collègues.

Les collègues ont la possibilité de faire passer de petites annonces lorsqu'ils quittent ou cherchent un logement.

Il est prévu d'y insérer prochainement des modalités de paiement des cotisations en ligne.

Les tournées d'écoles : c'est un moyen privilégié de rencontrer les collègues, de discuter avec eux, prendre leurs doléances, répondre à leurs questions, tenter de convaincre les non syndiqués... Tous les journaux sont distribués par ce biais, créant rapidement une accroche avec les collègues qui le souhaitent. Nous en profitons pour relancer les non syndiqués, repérer les collègues syndiqués ailleurs, chercher de nouveaux syndiqués, installer un relais école, mettre à jour les panneaux écoles. Nous devons tout faire pour obtenir du national une augmentation de notre taux de décharge afin d'être présents sur tous les secteurs.

Les permanences : elles ont lieu au

local de Mont-Lucas chaque de jour de la semaine y compris le mercredi matin. Il est extrêmement urgent de mettre en place et de respecter un calendrier hebdomadaire ainsi qu'en début et en fin de congés scolaires avec les volontaires du CS, en nombre insuffisant pour le moment.

Il est nécessaire également de préciser que ces permanences, outre recevoir les collègues, sont également le lieu de tâches multiples et primordiales. Il s'agit, en fonction des connaissances de chacun, d'écouter tous les jours les messages sur les 2 téléphones, de noter les appels, chercher les réponses aux questions, rappeler les collègues, répondre aux mails (en quantité impressionnante !), ranger le local, y maintenir la propreté, relancer la syndicalisation par téléphone, rédiger un article, préparer un stage...

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 critique. Dans chaque école, les collègues doivent pouvoir s'adresser à une personne représentant le SNUipp. D'autre part, l'alourdissement des tâches à

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

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

4 Mettre en place des commissions thématiques

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

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

régularité de ces stages, de la disponibilité de chacun des membres pour donner vie à ces commissions, et de la nécessité de trouver les personnes volontaires pour les animer, les organiser, en rendre compte.

5 Syndiquer et fidéliser la syndicalisation

Malgré des départs de militants et le maintien d'une minorité en CAPA, notre taux de syndicalisation ne cesse d'augmenter depuis trois ans. Ceci est le fruit à la fois d'un renforcement de notre présence dans les écoles auprès des collègues, en particulier dans l'ouest, et d'un effort très important de diffusion d'informations (compte rendus systématiques de toutes les commissions, communiqués, rappels de dates...) . Le nombre de non

resyndiqués diminue fortement, SNUPERS nous permet de les cibler et de les relancer.

Ces relances fréquentes, ciblées et la mise en place du prélèvement automatique a participé à ce résultat encourageant.

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

organiser pour anticiper sur sa mise à jour afin qu'il soit prêt avant les résultats des permutations.

La syndicalisation augmente considérablement dans l'ouest.

Les secteurs à renforcer rapidement sont Cayenne et Kourou.

Le Haut Maroni sera à accompagner après le départ de Natacha.

Les secteurs à développer sont les néo titulaires et les non titulaires.