

**L'analyse d'UNSA Education au GT spécial rémunération des contractuels: des positions syndicales étonnamment divergentes!**

**UN GT hors normes mais très positif pour Mayotte**

Un groupe de travail dans le cadre du comité technique de proximité a été ouvert avec les 3 organisations syndicales représentatives des personnels de Mayotte: à savoir, UNSA Education, la FSU et FO. A titre exceptionnel, des personnes non élues étaient autorisées en qualité d'expert à participer à ces travaux. L'objectif était de définir l'application de la nouvelle circulaire régissant les 2 catégories de rémunération des contractuels. Placer le débat au coeur de l'instance du comité technique de proximité (CTP) marque une avancée dont on ne peut que se réjouir. En effet comment ne pas donner toute sa place au corps des non-titulaires quand il atteindra le chiffre record de 2000 agents à la rentrée prochaine pour les enseignants (1er et 2nd degré) et les autres personnels? D'ailleurs la nomination de Mme Trumpi, jusque là responsable du service paies, à la tête de la DPC du vice-Rectorat révèle la volonté du secrétaire général à placer une personne expérimentée et reconnue pour ses qualités techniques sur des dossiers complexes.

**L'ordre du jour: appliquer la nouvelle circulaire nationale régissant la rémunération des contractuels**

A Mayotte, la question de l'indice de base de rémunération a malheureusement été tranchée à un niveau plancher quelque soit les niveaux de qualifications requis dans chacune des catégories. UNSA Education regrette que ce débat ait été entravé par la sur-rémunération de 40%. Pour nous, ce n'est pas parce que la rémunération des contractuels est selon le nouveau DRH, "la meilleure de tous les départements français" qu'il faut s'épargner ce débat. UNSA Education s'est battue pour que cette sur-rémunération des contractuels soit au même niveau que celle des titulaires. En effet la cherté de la vie est bien la même pour tous! Au delà de cette controverse, UNSA Education considère que l'application d'un indice plancher à tous selon chaque catégorie relève d'une décision politique inéquitable. Comment expliquer à un collègue titulaire d'un doctorat qu'il sera payé comme un master 2? L'explication du SG du vice-Rectorat même si elle s'entend ne nous a pas paru convaincante: à savoir le niveau requis pour un concours est celui du Master. "Au delà du Master, les diplômes ne donnent pas des droits supérieurs pour accéder aux concours!"

**UNSA Education plaide pour une meilleure gestiondes personnels: une gestion individualisée appréciant la professionnalité de chacun**

Quand on sait que les contractuels de niveau Master sont au nombre de 560, de niveau licence à 367, et de niveau bac +2 à 321, il semblerait pertinent pour UNSA Education de gérer ces disparités de niveau de recrutement également au niveau des indices de rémunération. Cette année, la formation des maîtres n'a-t-elle pas recruté des collègues contractuels à haut niveau de diplôme pour former en maîtrise des contenus disciplinaires les futurs IERM? De plus en plus, Mayotte, et en particulier le CUFR, a besoin de contractuels hautement diplômés pouvant travailler à la fois dans le secondaire et l'enseignement supérieur. Toujours dans ce souci d'une meilleure GRH, UNSA Education milité pour une validation des acquis de l'expérience professionnelle réellement effective à Mayotte: ainsi les collègues recrutés en dessous de la licence ( et ils sont nombreux) pourraient voir leurs expériences professionnelles comptabilisées pour acquérir des équivalences. Le vice-Rectorat travaille sur ce point avec le GRETA. Ce dossier également doit devenir pour UNSA Education une priorité.

**L'évaluation des personnels enseignants non titulaires au bout de 3 ans, une solution au problème?**

La circulaire indique que tous les 3 ans à compter de septembre 2016 les collègues contractuels feront l'objet d'une évaluation de leur indice de rémunération; ce qui ne signifie en rien forcément une augmentation de l'indice de base. Donc pour UNSA Education, la réponse du vice-Rectorat de dire que l'évaluation réglementaire tous les 3 ans permettra de discriminer les niveaux d'indices dans une même catégorie ne paraît pas satisfaisante. Le statut-quo de l'indice plancher devrait s'envisager au delà d'une facilité de gestion généralisante des personnels pour tendre vers une individualisation de gestion. Le vice-Rectorat nous rétorque que dès 2019 ce seront 700 contractuels qui devront passer en CCP pour cette ré-évaluation du point d'indice; qu'ils devront envisager des CCP par discipline peut être, etc...Mais pour UNSA Education, il s'agit bien là de travailler en amont dans le dialogue social pour faire bouger les lignes.

**Quand la prime d'installation des contractuels fait apparaître les grandes divergences de vues entre les organisations syndicales!**

Par contre qu'elle ne fut notre surprise quand la FSU déplora la prime d'installation des contractuels venant de l'extérieur! Dans une logique déconcertante, il fut démontré par ses représentants que la prime d'installation des contractuels avait un effet déplorable sur l'attractivité des titulaires et qu'il fallait donc appliquer cette prime également aux titulaires! Incroyable renversement d'une disposition visant seulement à permettre à des collègues recrutés hors de Mayotte à s'installer sans en être de leur poche!

Autant UNSA Education trouverait juste que les néo-titulaires aient droit à l'IFCR, autant se plaindre d'une aide financière qualifiée d'inéquitable pour demander la même pour tout le personnels y compris les titulaires nous parait relever de la supercherie.

Prétexter la question de l'attractivité pour obtenir une prime de 5 mois de salaire de base payable en 4 versements la 1ère année parait une solution non seulement farfelue et impossible, mais surtout indécente. Ce sont bien tous les contractuels qui doivent être concernés par cette prime d'installation et non tous les personnels; titulaires comme non titulaires.

En effet ce complément de rémunération est propre à Mayotte pour pallier des besoins en recrutement de contractuels hors-normes. Il ne s'inscrit dans aucun texte de la fonction publique d'Etat et ne peut concerner les fonctionnaires titulaires. Quant à la proposition de FO, d'introduire les 10% de prime de précarité qui existent dans le secteur privé peut séduire; mais il introduit de facto l'idée que le privé rentre de plain pied dans ses dispositifs indemnitaires propres au sein même du service public d'éducation. UNSA Education ne peut suivre cette ligne. Pour UNSA Education, on n'arrange pas la question de l'attractivité sur les dos des contractuels ou en accentuant le phénomène de privatisation dans l’éducation nationale!

**La question de l'attractivité doit être remise sur la table à Paris**

UNSA Education Mayotte répète avec l'UNSA Fonction Publique que la question de l'attractivité doit dépasser le cadre de l'éducation nationale pour concerner tous les secteurs de la fonction publique d'Etat. En effet la justice, la santé, la police sont autant de services publics en très grandes difficultés. Proposer un système à part pour l'Education Nationale n'est pas à nos yeux le meilleur angle d'attaque des questions sur l'attractivité: UNSA Education sera reçue à Paris pour défendre à nouveau une mesure fiscale dérogatoire pour les agents du service public recrutés à Mayotte: même si l'impôt doit être payé par tous, un coefficient dérogatoire pourrait s'appliquer afin de rendre le territoire plus attractif. De même, UNSA Education plaidera pour un accompagnement de carrière plus favorable pour les agents exerçant un certain nombre d'années à Mayotte. L'indexation à hauteur de La Réunion parait un objectif de convergence juste et justifié; encore faut-il que nos prochains interlocuteurs politiques ne prennent pas les préconisations de la Cour des Comptes à la lettre…

