

POUR UN PLAN AMBITIEUX DE L'EDUCATION A MAYOTTE :

les propositions du SE-UNSA Mayotte

Quelques constats préalables :

1000 enseignants manquent depuis la rentrée. 1200 manqueront à la rentrée 2015.

Le SE-UNSA Mayotte dénonce la cécité nationale face à la densité de difficultés rencontrées à Mayotte, département le plus jeune et le plus pauvre de France. Nous demandons un traitement spécifique de grande ampleur afin de sortir du marasme éducatif constaté depuis plusieurs années, par conséquent des décisions courageuses prises au plus haut niveau gouvernemental. A Mayotte, des postes sont ouverts mais non pourvus faute de candidats. Ces difficultés de tous ordres recensées pour les personnels enseignants du 1^{er} et du second degré se répercutent sur tous les autres personnels de l'Education Nationale : les médecins, les personnels administratifs, les inspecteurs etc. Accepterait-on une telle situation à Versailles ou Paris ?

A quand un audit de la cour des comptes pour rendre publiques les difficultés ?

Sommes-nous dans un sous-département?

Propositions et revendications du SE-UNSA

Mayotte en détails

I. Le pré recrutement : Favoriser le pré recrutement en renforçant le dispositif EAP.

Pour attirer et stabiliser les personnels à Mayotte, le SE-UNSA Mayotte revendique:

- La concordance des dates (1^{er} septembre) entre les cursus universitaires, et la signature ou le renouvellement des contrats.
- La création d'un poste de gestionnaire des EAP, un interlocuteur et la mise en place d'un logiciel d'inscription strictement normé pour permettre de connaître les parcours des étudiants
- La mise en place du dispositif à l'université et d'un livret explicatif pour les étudiants
- La réduction du temps de présence en école pour une prise en compte du temps de préparation des cours dans les 1^{ères} semaines de l'année scolaire. (Débuter tout de suite par 3 semaines de stage semble mettre en difficulté des étudiants : réduire ce temps pour l'accroître ensuite serait sans doute plus efficace pour tout le monde).



- L'information systématique des boursiers de ce dispositif ; mais aussi son extension à des étudiants non boursiers pour ceux qui s'engageraient dans le 976.
- L'extension de la logique d'organisation de ce dispositif à d'autres contrats (CUI, AED, AVS...)

II. Les contractuels : Ces personnes sont recrutées sans aucun suivi.

Pour attirer et stabiliser les personnels à Mayotte, le SE-UNSA revendique :

- Une formation pédagogique des contractuels dès le recrutement
- Un accompagnement pédagogique régulier par un conseiller pédagogique et un tuteur
- Une aide et un accompagnement pour préparer le concours
- Le recrutement selon le niveau d'études comme dans le second degré
- -Proposer une formule « CDI de 3 ans » dans un même établissement pour la stabilité pédagogique

Pour les autres personnels de l'Education Nationale, un suivi similaire est revendiqué.

Il nécessaire d'établir une véritable politique pour attirer des médecins.

III. Accueil des jeunes enseignants et des nouveaux contractuels dans le 976

Pour attirer et stabiliser les personnels jeunes enseignants et non titulaires à Mayotte, le SE-UNSA Mayotte revendique :

- Un accompagnement financier pour s'installer dans le département (frais d'acheminement aérien- Prime d'installation pour compenser les mois de juillet et août sans salaire)
- L'indexation du salaire assurée
- Que les contractuels puissent avoir connaissance de leur affectation début juillet
- Que le premier versement du salaire soit effectif pour tous fin août, les dossiers administratifs devant être donnés dès le résultat du concours.
- Abonder les postes administratifs du vice-Rectorat afin que ces objectifs puissent être réalisés
- Que les supports des contractuels soient confortés en évitant que le complément soit attribué à des enseignants débutants ou non titulaires.
- Un Co pilotage des maitres formateurs, DEA, IEN, PFA et formateurs de l'ESPE pour la formation initiale.
- Un ordinateur offert à chaque enseignant afin de pouvoir préparer ses cours

IV. Secteur administratif

Pour les administratifs, les problématiques sont similaires : un turn-over important des personnels, doublé d'un manque de postes suffisants occupés par des titulaires. Les conditions de travail sont plus lourdes du fait des particularités du département : aides et situations sociales complexes et multiples, dégradations, violences,...

La gestion des enseignants débutants est elle aussi beaucoup plus lourde. En effet, du point de vue administratif et financier, un professeur débutant est bien plus difficile à gérer qu'un personnel en fin de carrière. A cela, s'ajoutent des personnels des services académiques, souvent débutants également, qui se retrouvent débordés. Le système est alors grippé, comme le montre l'exemple déplorable du délai de paiement des premières rémunérations des enseignants stagiaires.



Nous revendiquons :

- Des postes pérennes
- Une formation adaptée et des conditions de travail saines agrémentées d'un régime indemnitaire particulier basé sur les conditions tout aussi particulières de ce département.

V. Un traitement différencié pour les écoles et établissements les plus en difficultés, là où la difficulté scolaire est telle qu'elle épuise les équipes et favorise un turn-over flagrant des personnels.

Pour attirer et stabiliser les personnels à Mayotte, le SE-UNSA Mayotte revendique:

- Des classes à tout petit effectif (15 élèves)
- L'augmentation des moyens du dispositif "+ de maîtres que de classes"
- Des dédoublements dans certaines disciplines
- -La création des « heures 976 » pour permettre aux enseignants qui le souhaitent de mettre en place des projets pédagogiques
- Un accompagnement pédagogique conséquent et régulier de l'équipe enseignante
- Des postes d'enseignants qui, en s'engageant à rester plusieurs années (minimum 5 ans), pourraient bénéficier d'avantages liés à la carrière :

1. un déroulement de carrière au grand choix,
2. une priorité d'obtention d'un congé formation,
3. une aide pour devenir formateur, et le rester ensuite au retour
4. une validation des acquis de l'expérience en vue d'un Master...

VI. La situation du handicap :

Il faut à Mayotte créer des places en IME (institut médical éducatif). Les enfants handicapés de moins de 16 ans (officiellement) sont sans solution et donc gardés par les familles à plein temps, par manque de place en IME, des enfants sont maintenus en CLIS ou en classe banale. Cette insuffisance pèse sur le moral des enseignants. Aucun EREA dans le 976 pour répondre à la détresse sociale, les jeunes doivent être envoyés en province. Trop peu de lit en ITEP. Jusqu'à 18 mois pour le traitement d'un dossier à la MDPH.

Le SE-UNSA Mayotte revendique:

- 200 places en IME dans l'immédiat
- Une formation sur le parcours du handicap destinés pour les enseignants
- la création d'un REA

VII. L'éducation prioritaire : L'Etat doit reconnaître la pénibilité du travail dans les secteurs difficiles comme le REP + et le REP qui représenteront toutes les écoles et collèges de l'île dans un avenir proche.

Pour attirer et stabiliser les personnels à Mayotte, le SE-UNSA Mayotte revendique :

- Enseigner en REP+ doit signifier autre chose qu'être payé plus sans forcément enseigner autrement. Pour le SE-UNSA Mayotte, enseigner en éducation prioritaire ce doit d'abord être un choix motivé de chacun pour enseigner autrement. Le VR doit réunir les meilleures conditions possibles pour que ce « travailler autrement » se concrétise sur le terrain.

- Dans le même temps, la mise en place du régime indemnitaire dans les REP+ doit être effective. Le SE-UNSA Mayotte considère qu'il est urgent en particulier dans le 1^{er} degré que les personnels bénéficient des avantages de carrière (bonification de points pour les mutations) et d'une prime mensuelle conséquente. En effet le passage en REP+ ne changera pas immédiatement leurs conditions de travail souvent très difficiles. Pour La prime est de 200 euros mensuels et compensera la perte des billets pour la métropole. La mise en place des REP+ à Mayotte ne doit pas pâtir d'un manque de ressources humaines et un problème de structures d'accueil.
- Une prise en compte des difficultés d'exercice par un compte épargne temps permettant d'accumuler pour le personnel des droits pour la retraite en plus de la bonification d'un tiers
- Le renforcement des REP+ par un véritable plan de constructions scolaires permettant l'accueil dans des classes à petits effectifs et l'étalement progressif du dispositif REP+ sur tout le département.
- Des personnels spécialisés en nombre suffisant : CASNAV, RASED, AED, Assistants pédagogiques, CPE, infirmières et médecins scolaires. Il faut également permettre aux assistantes sociales d'intervenir sur les réseaux sans diminuer le temps de présence dans les collèges, ...
- Une augmentation des DHG pour favoriser la mise en place de projets et le maintien de certains dispositifs de soutien, de dédoublements (en langues, en sciences...)
- La limitation du nombre d'élèves par classe
- La révision régulière de la carte d'éducation prioritaire : les collèges sont classés REP +, puis le sont les écoles alimentant ces derniers. Or des écoles présenteront des critères sociaux semblables sans être classées pour autant REP +. Les critères sociaux doivent aussi être vérifiés pour les écoles et les collèges.

VIII. Besoin d'être remplacé quand un personnel est absent

Les élèves sont souvent laissés pour compte car il n'y a pas de remplaçants, ce qui pose ensuite des problèmes en cascade (troubles à l'extérieur, décrochage scolaire...). Le personnel administratif doit alors gérer les dossiers du, ou de la collègue absente, d'où une surcharge de travail.

La qualité du service public est mise à mal.

Pour attirer et stabiliser les personnels à Mayotte, le SE-UNSA Mayotte revendique:

- Une augmentation de postes de remplaçants et une valorisation financière de cette fonction

IX. Le logement est difficile à trouver à Mayotte.

Pour attirer et stabiliser les personnels à Mayotte, le SE-UNSA Mayotte revendique:

- La garantie de l'état pour le logement étudiant aux étudiants stagiaires mais aussi aux néo-titulaires de l'éducation nationale
- Une indemnité de résidence de façon conséquente en fonction du coût réel des loyers pour les étudiants stagiaires, les néo-titulaires, les contractuels
- Des aides sociales en attendant un logement, la création d'une bourse au logement, d'un réseau de propriétaires bailleurs, d'une convention entre le vie-Rectorat et des propriétaires
- L'attribution de logements sur le quota de la préfecture et leur augmentation.
- Que les appartements de fonction inoccupés dans les lycées et collèges soient attribués aux personnels (enseignants et administratifs) arrivant sur la région lors de leur première année, à des tarifs accessibles.

- Des parcs logements communaux pour fidéliser des enseignants, avec une dotation préfecture pour l'entretien.

X. Le Transport : désenclaver Mayotte

Le coût est important, or la situation des collègues non-titulaires venant de métropole n'est pas prise en compte. Pour attirer et fidéliser les enseignants, le SE Unsa demande :

- Une aide au transport aérien de métropole.

XI. La mutation

Pour attirer et stabiliser les personnels à Mayotte, le SE-UNSA Mayotte revendique:

- La révision du barème en valorisant l'ancienneté (au delà de 10 ans d'AGS dans le département) par la majoration des points attribués pour le renouvellement du premier vœu. Cela permettrait aux collègues sans séparation de conjoint d'avoir l'espoir d'obtenir un jour une mutation.
- Que la situation des TZR soit revue : bonification de points valorisée pour le mouvement interne à l'académie et l'intra académique.
- Le choix et l'obtention d'un département ou d'une académie (et pas forcément l'académie ou le département d'origine)

XII. La vie familiale:

Les enseignant(e)s demandent à équilibrer leur vie professionnelle et leur vie familiale. Suite aux changements d'horaire dans les écoles, l'augmentation des frais de garde d'enfant est réelle.

Pour attirer et stabiliser les personnels à Mayotte, le SE-UNSA Mayotte revendique:

- De ne pas remettre en cause les demandes de temps partiels, de disponibilités, de détachement
- Une aide financière supplémentaire pour la garde d'enfants
- Un plan de création de crèches dans toutes les communes du département (augmentation du nombre de places réservée pour les fonctionnaires)
- Le retour d'un partenariat avec les mairies et la CAF pour que ce dispositif fonctionne.

XIII . La retraite :

Pour attirer et stabiliser les personnels titulaires ou non-titulaires, le SE-UNSA Mayotte revendique :

- Une prise en compte des difficultés d'exercice par un compte épargne temps permettant d'accumuler des droits pour la retraite.

XIV. La formation continue et la mobilité professionnelle doit se développer.

De plus en plus de collègues nous interpellent à ce sujet.

Pour attirer et stabiliser les personnels à Mayotte, le SE-UNSA Mayotte revendique:

- Des propositions et des actions de formation continue ciblées sur des problématiques spécifiques en fonction des besoins des écoles et des établissements, des personnels.
- Le développement des passerelles inter ministérielles
- Une formation (continue, à distance etc..) pour permettre la mobilité professionnelle et la VAE

Pour conclure :

Toutes ces propositions et revendications pourraient permettre que des jeunes diplômés et des non-titulaires viennent s'installer à Mayotte (parce qu'ils auraient la certitude de pouvoir la quitter un jour) et même d'y trouver un intérêt (logement facilité, tremplin de carrière et avantages financiers). Et peut être alors, rêvons un peu, leur présence pourrait faire progresser le niveau scolaire de nos élèves parce qu'ils y resteraient. Notre département n'est-il pas un des plus beaux lagons de la planète ?

