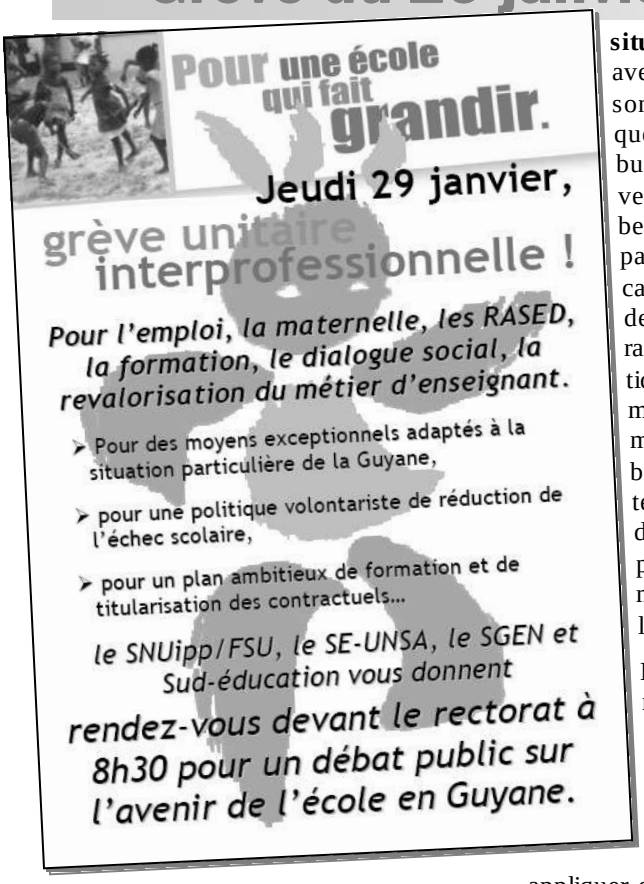
Grève du 29 janvier : négociation préalable



Compte rendu de l'audience du 26 janvier 2009 avec le recteur, dans le cadre de la négociation préalable au préavis de grève déposé par le SNUipp-Guyane le 16 janvier.

Présents à cette audience pour l'administration :

- le Recteur,
- l'Inspecteur d'Académie adjoint,
- l'IEN adjointe à l'IAA,
- Le Directeur des Ressources Humaines
- Le Secrétaire Général du rectorat.

Pour le SNUipp-Guyane :

- Sevinç Rhein
- Fabienne Rochat
- Jean-Noël Grandvillemin
- Eddy Anne-Robertine.

Nous convenons d'emblée de ne pas traiter des revendications générales qui sont du ressort des organisations syndicales nationales et nous abordons les points de revendications locales :

1 - Des moyens exceptionnels adaptés à la situation particulière de la Guyane.

Nous rappelons de **la gravité de la situation actuelle en Guyane** avec une école qui ne remplit pas son rôle, qui souffre de la politique de restriction des moyens budgétaires que mène le gouvernement sans tenir compte des besoins exceptionnels d'un département dont le système éducatif fait naufrage. Le sauvetage de l'école en Guyane nécessiterait une volonté forte, une politique claire et un investissement important en terme de moyens en adéquation avec les besoins. La dotation de 30 postes, amputée par la fermeture de 10 postes de CLAD et 3 postes de rééducateur, ne permettra pas de faire face à l'évolution démographique.

L'IA adjoint se contente de répondre que les classes de Guyane ne sont pas particulièrement chargées (moyenne de 24), dans le cadre de la moyenne nationale. Nous rétorquons qu'on ne peut pas appliquer des quotas nationaux dans un département sinistré comme le nôtre (les résultats de la récente enquête de l'INSEE confirment que nous sommes au dernier rang pour tous les indicateurs éducatifs).

Le recteur ajoute que les moyens existent, l'académie ayant pu accueillir 1205 élèves supplémentaires à la rentrée 2008. Si des obstacles sont apparus, il en rejette la responsabilité sur les communes qui n'ont pas été en capacité de mettre à disposition des écoles et classes nécessaires. Pour nous, si les communes ne sont pas en mesure d'assumer leurs responsabilités, c'est à l'état de prendre le relai.

2 - Une politique volontariste de réduction de l'échec scolaire passant par :

2.1. Le renforcement des dispositifs d'aide et de soutien aux enfants en difficulté.

Le recteur nous annonce pour la rentrée scolaire 2009 le **« redéploiement » de 10 postes de maîtres E et 3 postes de maîtres G, et la « sédentarisation » de 10 postes de maîtres E,** ce que nous traduisons par fermeture de 10 CLAD et 3 postes de maîtres G.

Pour le recteur, **ce procès qu'on lui fait concernant les moyens est inexact**. Selon lui tous les enfants scolarisés ont un enseignant. Il était question de redéployer au départ 20 postes de maitres E, ces enseignants ne disparaissent pas, ils seront devant une classe!

Nous faisons remarquer que ce redéploiement en trompe l'œil s'effectue au détriment des élèves qui ont besoin de ces maitres spécialisés, et que les enseignants spécialisés qui seront devant une classe ne pourront plus effectuer les missions pour lesquelles ils ont été formés.

L'administration justifie ces fermetures en minimisant de l'efficacité de ces maitres de CLAD étant donné que certain des enseignants qui occupent ces postes n'ont pas la formation spécialisée. De plus, elle souligne que l'aide personnalisée répond en partie à la problématique des enfants en grande difficulté. Le SNUipp souligne que les suppressions des postes RASED ont été prévues bien avant qu'un bilan de l'efficacité du dispositif d'aide n'ait été réalisé. Les premiers éléments que nous avons nous conduisent à une conclusion opposée, les enseignants s'avouant inefficaces face à des élèves en très grande difficulté, n'ayant pas la formation nécessaire à leur prise en charge.

L'IA adjoint nous annonce l'ouverture de **11 RRS** (Réseaux de Réussite Scolaire) : 11 collèges et environ 40 écoles qui bénéficieront de mesures d'accompagnement éducatif.

2.2. Le renforcement de la scolarisation en maternelle.

Nous dénonçons une fois de plus une scolarisation tardive pour de nombreux enfants et réaffirmons l'importance de la maternelle dans un département où la moitié des enfants n'a pas le français comme langue maternelle. Le recteur nous répond qu'il avait en réserve 12 postes budgétaires mais que les collectivités ont été incapables de fournir des locaux.

2.3. Une réelle prise en compte de la situation linguistique des élèves.

Nous réaffirmons la nécessité, dans ce contexte de multilinguisme, de prendre mieux en compte la langue mater-

nelle des élèves par une formation accrue à l'IUFM et le renforcement du dispositif des intervenants en langue maternelle.

L'IA adjoint expose les mesures déjà prises : nomination de conseillers pédagogiques en langues créole, bushinengués, amérindiennes ainsi qu'une expérimentation en cours depuis la rentrée concernant l'enseignement bilingue français/créole. Ces mesures ne nous semblent pas suffisantes pour régler les difficultés que rencontrent nos collègues au quotidien dans leur classe.

3 - Un plan ambitieux de formation et de titularisation des contractuels :

3.1. Formation

Le recteur avoue que le PAF ne se déroule pas comme prévu. L'académie envisage d'organiser la formation selon 4 registres :

- accueil et formation de nouveaux contractuels,
- accompagnement de contractuels qui veulent passer le concours,
- prise en charge des contractuels qui préparent un master,
- aide aux contractuels qui se préparent un autre projet de vie.

Nous demandons que les nouveaux contractuels puissent bénéficier d'une formation pour leur donner des outils concrets, utilisables immédiatement afin qu'il prennent leur premier poste dans de meilleures conditions : une semaine de conseils pratiques et une semaine d'observation dans une classe. Le recteur donne son aval pour la mise en place d'au moins une semaine de formation et des actions d'accompagnement mises en place par les IEN et les membres du GFA.

3.2. Titularisation

Le SNUipp demande que soit accordée aux contractuels préparant le CRPE une décharge de service et un accompagnement. Réponse du recteur : des formations seront proposées sur le temps des vacances scolaires !

Nous demandons également une augmentation du nombre de places aux concours, la réouverture du concours 3° voie, la validation des acquis de l'expérience… et que soient explorées toutes les pistes permettant de favoriser la titularisation dans le cadre de la législation nationale.

4 - L'arrêt du recrutement de nouveaux contractuels et le pré-recrutement d'étudiants :

Le SNUipp dénonce la politique de limitation des entrées dans le département que veut mener le Recteur dans une académie déficitaire en postes.

Pour l'administration, limiter les entrées dans le département permettra de réemployer les contractuels sur des postes bloqués. Le contrat de trois ans qu'elle propose est une première étape vers le réemploi des contractuels. Il sera suivi d'une politique de formation ambitieuse.

Nous rappelons que toutes les mesures possibles pour limiter l'embauche de nouveaux contractuels doivent être prises car nous ne pourrons nous satisfaire d'une pérennisation larvée de la précarité des emplois dans la fonction publique.

L'administration justifie l'embauche et l'emploi de personnels précaires par l'urgence des situations qui se présentent, et précise que le choix de l'académie est d'employer les listes complémentaires ayant une note de 9/20 ainsi que de jeunes guyanais titulaires de licence.

Le SNUipp propose (depuis 2001!) que soit instauré un **pré-recrutement** de jeunes pour les accompagner vers les métiers de l'enseignement.

Le recteur ne marque d'opposition à étudier cette proposition, d'autant plus qu'il reconnaît être préoccupé par la mise en place de la masterisation dans un délai aussi court.

Nous évoquons par la même occasion le manque de communication qui existe entre le rectorat et la SIGUY.

Nous pressons le recteur de faire remonter au plus haut sommet de l'état l'idée que face à l'ampleur des réalisations qui doivent être menées et l'urgence de la situation en Guyane, l'état doit se substituer aux collectivités locales.

Fabienne Rochat
et Eddy Anne-Robertine

Audience au rectorat

Suite à sa demande effectuée en CAPA le 15 janvier, le SNUipp-Guyane a été reçu en audience par le recteur le mercredi 28 janvier à 18h00 afin d'évoquer les questions suivantes :

1 - La politique du recteur en matière de limitation des demandes de participation au mouvement interdépartemental

(avis défavorable aux enseignants formés en Guyane ayant moins de trois ans d'enseignement dans le département).

Nous avons argumenté une nouvelle fois en lui expliquant que cette limitation était illégale, inutile, contre productive, injuste et contradictoire avec sa volonté de limiter la capacité d'accueil du département (dans le cadre de son dispositif destiné aux contractuels). Nous avons renouvelé notre souhait de le voir renoncer à cette mesure.

Le recteur nous a répondu qu'il respectait le droit (c'est-à-dire qu'il n'inscrit pas cette mesure dans la circulaire départementale, mais que les refus sont opposés individuellement pour raison de nécessité de service).

D'après lui 60% des inscrits au CRPE sont des métropolitains qui viennent passer le concours ici car les chances de réussite sont plus élevées. Il respecte les décisions de ceux qui désirent regagner leur région d'origine mais ajoute qu'ils ont été avertis de cette restriction et passent un contrat moral avec l'académie. L'avis défavorable est un signal fort : à ceux qui ont été formés en Guyane, on demande de rester au moins trois ans.

2 - Le dispositif destiné aux enseignants contractuels dans le premier degré.

2.1 - Pourquoi les enseignants contractuels de l'enseignement public sous contrat ne sont-ils pas pris en compte dans la revalorisation salariale ?

Le décret cité en référence de la grille salariale ne concerne que les agents non titulaires de l'état. Ceux de l'enseignement privé sous contrat dépen-

dent d'une autre législation.

2.2 - De quelles perspectives de carrière le recteur parle-t-il dans son projet ?

Il nous répond qu'il s'agit d'une certaine stabilité, une évolution salariale et une formation pour passer des concours. Nous lui objectons que cela ne constitue en rien des perspectives de carrière mais bien au contraire une pérennisation de leur statut de contractuels. Il ajoute alors qu'il est prêt à étudier toutes les possibilités de titularisation.

Il y a 20% de contractuels et cela constitue un corps, qu'il faut de toute façon gérer et dont il faut améliorer le statut, mais qu'il espère voir se réduire le plus possible. C'est justement là que résident nos craintes, voir cette situation s'institutionnaliser et même s'étendre à d'autres départements, la Guyane pouvant servir de terrain d'expérimentation.

Il y a 20% de contractuels et cela constitue un corps, qu'il faut de toute façon gérer et dont il faut améliorer le statut, mais qu'il espère voir se réduire le plus possible.

2.3 - Dans l'annonce de son dispositif, le recteur parle de limitation de la capacité d'accueil du département.

Il nous assure que ce ne sera pas le cas dans le premier degré.

2.4 - Ce dispositif implique également une limitation de la mobilité des titulaires.

Nous lui exprimons fermement notre opposition à tout blocage de poste sur le littoral. Il nous affirme que ces cas seront marginaux mais nous confirme dans le même temps que les contractuels retenus dans ce dispositif seront maintenus sur le poste qu'ils occupent actuellement. Cela nous semble contradictoire à moins de ne choisir que des contractuels affectés sur les fleuves.

2.5 - Combien de postes seront réservés et quelle sera leur répartition ?

Il n'en sait rien (il répète ses premières déclarations : entre 100 et 200, 1er et 2nd degré confondus). Le nombre n'est pas fixé à l'avance, c'est le résultat des entretiens qui le définira de même que la répartition géographique.

Il réaffirme qu'il se réserve le droit de mettre fin au contrat. Devant notre stupéfaction, il précise qu'il sera amené à prendre cette décision uniquement en cas de faute grave.

Enfin, les postes ne pourront être bloqués que s'ils sont vacants (ouf !) et les affectations auront lieu avant le mouvement des titulaires.

3 - La circulaire et le barème du mouvement intra départemental.

Les grandes lignes du barème ont été définies lors du groupe de travail du 19 décembre (voir page 8) mais de nombreux points méritent d'être détaillés. Nous demandons un groupe de travail afin d'apporter ces précisions.

Le recteur répond favorablement à notre demande. Mme Assard précise que la circulaire du mouvement est sur le point d'être finalisée. Nous en aurons communication dès qu'elle sera terminée et un groupe de travail sera réuni pour la discuter et apporter les précisions au barème.

Pour avoir toutes les infos sur la carrière, l'actualité...
consultez le site du SNUipp-Guyane : http://973.snuipp.fr

4 - La sédentarisation de certains enseignants de RASED dans des classes.

4.1 - Suppression de postes et réaffectations :

Le recteur insiste pour refuser le terme de suppression et parle de redéploiement. Nous n'ergotons pas sur le vocabulaire mais réaffirmons notre opposition à ces fermetures.

Le recteur insiste pour refuser le terme de suppression et parle de redéploiement. Nous n'ergotons pas sur le vocabulaire mais réaffirmons notre opposition à ces fermetures.

Le recteur confirme qu'il appliquera les directives ministérielles : 10 enseignants de CLAD seront affectés en classe ordinaire (il ne s'agira que d'enseignants non titulaires de l'option) et 10 autres seront affectés en maîtres surnuméraires dans une école. Les écoles choisies seront celles où la difficulté scolaire est la plus forte (cette affectation ne sera pas rigide et ils pourront être amenés à intervenir ponctuellement dans une ou plusieurs écoles voisines). Ces 10 collègues conserveront leur mission et leur indemnité s'ils acceptent l'affectation qui leur est proposée, restriction que nous nous empressons de contester. La suppression des 3 postes de rééducateur est aussi confirmée.

Le choix des postes concernés n'est pas encore déterminé.

4.2 - Carte scolaire :

Le recteur certifie que les fermetures de CLAD n'amputeront pas la dotation au titre de l'évolution démographique. Celle-ci étant de 30 postes, nous disposerons donc l'année prochaine de 2180 + 30 = 2210 postes. Mais il ajoute aussitôt que les postes ne seront consommés qu'après vérification sur le terrain du nombre d'élèves effectifs.

5 - Réunions d'information syndicale.

La consigne ministérielle de limiter ces réunions au temps hors élèves sera appliquée. Nous demandons que les modalités d'application soient uniformisées. En effet, certains IEN imposent que ces réunions soient tenues simultanément à une animation pédagogique, d'autres laissent le choix des dates et horaires et autoriseront les collègues participant à déduire ce temps sur une animation de leur choix.

Le recteur convient qu'il faut harmoniser les pratiques et une consigne sera donnée en conseil d'IEN.

6 - Evaluations CM2.

Lors de notre précédente audience, nous avions déjà posé le problème des enseignants de cycle III qui participent à la correction sans être indemnisés. M. Soreze nous avait répondu qu'il comprendrait que ces collègues refusent la correction. Nous avons déclaré que cette réponse n'était pas satisfaisante pour ceux qui subissent des pressions de leur IEN ou de leur directeur. Nous n'avons pas obtenu de réponse plus officielle.

J-N G.

Le barème du mouvement a changé

Lors du groupe de travail du 18 décembre chargé de simplifier les règles et le barème du mouvement le recteur, par l'intermédiaire de M. Soreze, tient à insister sur le caractère indicatif du barème, comme indiqué dans la note de service ministérielle du 29/10/2008. Nous lui faisons remarquer que d'après cette même circulaire, le barème sert à classer les demandes et ce n'est qu'après le projet de mouvement établi par l'ordinateur que certaines affectations pourraient être revues hors barème dans l'hypothèse où certaines priorités légales n'auraient pu être satisfaites. Autrement dit, c'est ce qui s'est toujours produit dans notre département avec les demandes de réaffectation après le 1er mouvement. Nous sommes en réalité loin de la déclaration excessive du recteur « C'en est fini du sacro-saint barème. »

L'administration a fait ensuite ses propositions.

Critères de classement des demandes

Les postes sont classés en quatre catégories :

A. postes « ordinaires »,
B. postes ASH,
C. postes de direction,
D. postes particuliers : IMF, conseillers pédagogiques, à profil… soumis à condition de diplômes.

Dans chaque catégorie sont pris en compte les éléments suivants :

1. AGS (ancienneté générale de service),
2. fidélité au poste,
3. enfants à charge,
4. bonifications pour sujétion (zones isolées, fleuves…)
5. service en ZEP/RAR,
6. rapprochement de couples.
7. ancienneté dans les postes B, C ou D.

Les situations médicales et sociales exceptionnelles seront traitées hors barème.

Nous notons immédiatement la disparition de la fidélité au département. Le rectorat nous fait remarquer qu'elle est indirectement prise en compte par la fidélité au poste puisque celle-ci n'est pas comptabilisée dans le barème des entrants dans le département.

Le mot d'ordre étant à la simplification, nous proposons comme chaque année la suppression du point 7. En effet, cela nous semble faire double emploi avec le point 2. Proposition rejetée par l'administration.

L'ensemble du dispositif ne bouleversant pas profondément les règles antérieures (il s'agit globalement des mêmes éléments présentés sous une forme différente), nous passons au chiffrage des différents éléments.

Pour vous syndiquer, téléchargez le bulletin d'adhésion sur le site du SNUipp-Guyane : http://973.snuipp.fr

Le barème

1. AGS :

Pour simplifier, les différents coefficients (2 pour les 5 premières années, 1 pour les 15 suivantes et ½ à partir de la 21ème année) sont supprimés. Ce sera donc 1 point par année, 1/12 par mois et 1/360 par jour, quel que soit le nombre d'années. Comme auparavant, les services d'auxiliaire validés ou en cours de validation seront pris en compte.

2. Fidélité au poste :

Acquise dès la première année mais plus importante à partir de la troisième année.

1 an =	1 point
2 ans =	2 points
3 ans =	6 points
4 ans =	8 points
5 ans et plus =	10 points

3. Enfants à charge :

Pas de changement : 1 point par enfant de moins de 20 ans au 28 février 2009 ou à naître avant la même date.

4. Bonification pour sujétion :

Les zones D1 et D2 restent inchangées, le barème pour la zone D2 est augmenté :

Années de séjour effectif	Zone D1	Zone D2
1 an	0 point	5 points
2 ans	0 point	10 points
3 ans	5 points	15 points
4 ans	6 points	20 points
5 ans	7 points	25 points
6 ans et plus	8 points	25 points

5. Services en ZEP :

Nouveauté dans le barème : 1 point par année effectuée dans une école classée ZEP.

6. Rapprochement de couple :

La notion de couple reste la même : conjoints mariés, pacsés avec avis d'imposition commune, concubins avec un enfant reconnu par les deux.

La bonification ne sera plus octroyée par anticipation (aux PE2 ou aux collègues sans poste définitif), mais uniquement en cas de séparation effective cette année.

Afin d'éviter la multiplication des recours, nous avons convenu d'augmenter de manière significative la bonification : 15 points dès la première année, 20 points pour deux années ou plus de séparation.

Cependant attention ! La distance minimum de séparation pour bénéficier de ces points passe de 60 à 70 km. Cela exclue donc les rapprochement Cayenne-Kourou et Kourou-Sinnamary.

7. Ancienneté dans les postes B, C ou D :

1 point par année effective dans la fonction, à titre provisoire ou définitif, avec ou sans les diplômes requis.

En définitive, ce nouveau barème établi en concertation diffère assez peu du précédent, sauf en ce qui concerne les points pour rapprochement de conjoints. les. Le passage de 60 à 70 km de distance risque de mécontenter un certain nombre de collègues. Il a été imposé par M. Soreze qui estime qu'un trajet d'une heure pour se rendre sur son lieu de travail est parfaitement gérable.

Il faut cependant admettre qu'un barème, aussi équitable soit-il, ne donnera jamais satisfaction à la totalité des collègues, les priorités n'étant pas les mêmes pour tous : AGS, rapprochement de conjoints, enfants… de même que toute modification favorise certains et en lèse d'autres.

Certaines modifications de détail et précisions pouvant encore être apportées, faites nous parvenir vos remarques et suggestions.

J-N G.