

Motions adoptées

Thème 1 : « Réussir du Collège au Lycée »

Atelier 1 : l'Éducation prioritaire, la réforme du collège, les violences scolaires, un projet pédagogique académique spécifique ?

Les constats :

Surpopulation de tous les établissements de l'île

Orientation

- pas assez de places en voie professionnelle
- redoublement imposé et subi des élèves de moins de 16 ans non affectés en fin de 3ème
- réorientation illusoire des élèves à la fin de la seconde, car ils ne sont plus prioritaires pour une place en lycée professionnel et un niveau insuffisant pour poursuivre en voie technologique ou générale

Problématique de la langue

- le français est une langue de scolarisation et est peu maîtrisée à l'écrit, y compris au lycée
- la non-maîtrise de la langue première (shibushi ou shimahorais) par les élèves, notamment dans l'enseignement maternel et primaire

Problèmes des violences en milieu scolaire

- insécurité aux abords des établissements scolaires
- règlements de compte entre élèves au sein des établissements scolaires
- intrusions de jeunes extérieurs à l'établissement

Échec de l'École et réponses institutionnelles inadaptées : le taux de réussite aux examens est loin de refléter le niveau réel des élèves mahorais car les notes des examens finaux sont « gonflées » artificiellement.

Les propositions

Les élèves à Mayotte doivent bénéficier des mêmes droits que les autres élèves français. Ils doivent étudier dans des conditions décentes et favorables à la réussite de tous.

1) prévention de la violence, amélioration des conditions d'apprentissage

Nous demandons la sanctuarisation effective des établissements scolaires mahorais.

- Sécurisation des établissements scolaires
- augmentation du nombre d'AED formés dans les collèges, avec un taux d'encadrement proche de celui de Seine-Saint-Denis, c'est-à-dire un AED pour 80 élèves.
- Deux CPE pour un établissement de 800 élèves, comme la réglementation l'exige
- un(e) Copsy, un(e) infirmier(e) et un(e) assistant(e) social(e) à temps plein dans chaque établissement supérieur à mille élèves (ce qui est le cas de tous les établissements mahorais)
- diminution du nombre d'élèves par classe. Nous demandons 24 élèves par classe maximum en collège, de 24 à 28 élèves en seconde et 30 élèves maximum par classe de première et terminale.
- Construction d'établissements à taille humaine (moins de mille élèves) et notamment de lycées professionnels
- rénovation des établissements vétustes et inadaptés
- classement de tous les collèges en REP + et de tous les lycées en REP, avec attribution de moyens

financiers et humains adéquats

- augmentation du nombre de places en lycées professionnels et diversification des filières proposées
- application d'une politique d'orientation liée au projet, au choix des élèves et non à la gestion de flux (en ce moment, l'imposition de quotas entre en contradiction avec le projet académique)
- la dotation des établissements mahorais en matériel informatique, pour que les élèves aient le même accès au numérique qu'en métropole
- la tenue de conseils de discipline, lorsque la situation l'exige, en respect de l'échelle des sanctions du règlement intérieur des établissements

2) Amélioration de la maîtrise du français

- conservation des enseignants-ressources du premier degré dans les collèges pour l'apprentissage de la lecture des élèves non-lecteurs non-scripteurs
- dédoublement des heures de français en 6ème
- formation des enseignants en FLSco et en apprentissage de la lecture/ alphabétisation
- prise en compte réelle du plurilinguisme à Mayotte, en liaison avec l'enseignement du premier degré

3) Abrogation de la réforme du collège

Préambule : Nous constatons l'échec du collège unique à Mayotte. Nous contestons la mise en application de la réforme du collège à la rentrée 2016, que nous jugeons inadaptée aux besoins et aux problématiques de l'île.

En effet, nous pensons que :

- la mise en place de la LV2 en 5ème arrive trop tôt car les élèves n'ont pas les bases suffisantes en français ;
- le latin et les autres options seront marginalisés, alors qu'ils s'avèrent le seul moyen d'acquérir le bagage culturel nécessaire aux études longues ;
- les EPI constituent une perte d'enseignement disciplinaire et sont irréalisables en classe entière. Les projets seront imposés aux professeurs ainsi qu'aux élèves. De plus, le « turn-over » des enseignants à Mayotte ne permettra pas un investissement de qualité dans un projet pédagogique déjà défini.
- Aucune heure de concertation n'est prévue ;
- Cette réforme sera source de tensions au sein des équipes pédagogiques et entraînera une perte de cohésion.

Le Snés Mayotte est favorable à l'interdisciplinarité, -et d'ailleurs la grande majorité des collègues la pratiquent déjà-, mais pas dans ces conditions !

Par conséquent, nous proposons :

- l'abrogation pure et simple de cette réforme ;
- la mise en place d'une vraie consultation du corps enseignant et sa réelle prise en compte par le Ministère ;
- le bilan de la Réforme du lycée
- l'établissement d'un cadrage national pour les modalités de passation et d'obtention du DNB et du CFG et du baccalauréat.

Thème 2 : revaloriser nos métiers

Atelier 2 (Rémunérations, hiérarchie, évaluation, promotion, système fiscal, protection sociale, retraites),

I) Rétablir l'attractivité de la Fonction publique enseignante à Mayotte

Alors que les besoins de fonctionnaires ne cessent d'augmenter, les décisions prises depuis 2013 ont créé une crise de recrutement sans précédent dans de nombreux secteurs. La clause de revoyure du 29 septembre 2015 n'a donné aucune réponse à cette crise de recrutement qui compromet gravement le développement de notre jeune département. Une situation dont la population est la première victime.

Le SNES-Mayotte exige des gestes forts de l'Etat afin d'enrayer la spirale de la crise de recrutement qui ne peut que conduire Mayotte dans une impasse.

A) Révision de l'Indexation

Il s'agit de faire venir, mais aussi de garder des fonctionnaires le plus de temps possible.

- L'évaluation de la cherté de la vie à Mayotte comparativement à La Réunion sera disponible et présentée aux organisations syndicales le premier semestre 2016. Le SNES Mayotte demande que les négociations soient aussitôt ré-ouvertes.

- Le SNES-Mayotte demande une indexation AU MOINS égale à celle de La Réunion (1,53), référence « Océan indien ».

Cette mesure minimale se justifie politiquement (comparaison quotidienne facile avec La Réunion), mais aussi économiquement (coût de l'enclavement, du prix des logements, de l'insécurité, de l'état des systèmes de santé et d'éducation...). De fait, l'indexation des salaires supérieure dans le département voisin de La Réunion dissuade les fonctionnaires de solliciter une affectation et de rester dans notre département qui devient de fait moins attractif.

B) Questions indemnitaires :

1. Réécriture des décrets 2013-314 du 15 avril 2013 et du décret du 28 Octobre 2013

- a. Une ISG par fonctionnaire ;
- b. Maintien de la majoration de 10% pour le conjoint et 5% par enfant à charge quel que soit leur lieu de résidence ;
- c. Paiement des différentes fractions de l'indemnité en fonction de l'indice acquis au moment où celle-ci devient payable ;
- d. Paiement de l'ISG à l'issue d'une affectation d'une durée minimale de deux ans quel que soit le département considéré ;
- e. Une ISG de 5 mois par année pendant 5 ans.
- f. Octroi de cette ISG à tous les stagiaires qui n'ont pas leur CIMM à Mayotte, sans tenir compte de leur affectation ou résidence précédente.

Dans l'immédiat il s'agit aussi d'accorder le bénéfice de l'ISG après l'IE minorée pour les agents arrivés en 2014, 2015 et 2016. **Cette mesure exceptionnelle permettrait de stabiliser des équipes** durement éprouvées par les « réformes » et cafouillages récurrents depuis 2013.

2. Non fiscalisation des IE et ISG tant que la fiscalité globale n'est pas égale à celle des autres DOM (octroi de mer...) et que le département souffre toujours d'un manque d'attractivité. De fait la décision

d'imposition va dès cette année exclure nombre de fonctionnaires des droits sociaux qu'ils avaient en métropole (allocations familiales, bourses...).

Dans l'immédiat nous demandons que les IE et autres ISG soient bien considérés comme des « revenus exceptionnels » par les services fiscaux et que donc ils puissent bénéficier du système du quotient. Nous demandons aussi que l'abattement DOM de 40% soit calculé, non sur le montant de l'impôt sur le revenu mais sur les revenus.

De fait, les modalités d'imposition imposées depuis cette année sont les plus pénalisantes et ont un effet répulsif évident... qui n'aident guère non plus au bon recouvrement de l'impôt.

3. Modification du Décret « voyages » de 1989 : une IFCR à 100% pour tous les collègues mutés à Mayotte. IFCR retour dès la 2^{ème} année de service.

4. Maintien des bonifications retraite hors d'Europe et maintien du taux maximal pour Mayotte (50%) abaissé à 33% depuis mai 2014 ... avec prise en compte au 1er Mars 2011 !

5. Indemnité de résidence : porter celle-ci au maximum (3%) compte-tenu du coût de la vie.

6. Sécuriser les réintégrations après un séjour à Mayotte par :

a. Le respect de l'affectation d'origine (académie, département... d'origine pour tous les personnels).

b. Points, bonification d'ancienneté pour les règles de mutations inter académiques : Le classement en Rep ou Rep + de toutes les écoles primaire et de tous les collèges de Mayotte accorde une bonification importante au bout de 5 années d'exercice. Il faut étendre cette mesure à tous les lycées généraux et professionnels... qui recrutent sur des bassins entièrement en Rep ou Rep +. Ce n'est qu'ainsi que l'on pourra améliorer les taux de réussite au baccalauréat, les chiffres de l'illettrisme à l'issue du Lycée tels que rapportés par les rapports PISA... et non en généralisant les effectifs à 35 élèves par classe.

Compte-tenu du recrutement particulier à Mayotte, il faut que ces bonifications, en collège et en Lycée, soient accordées par 1/5^{ème} dès la 1^{ère} année d'exercice.

c. Pouvoir muter vers le Pacifique pour tous les collègues présents à Mayotte avec des indemnités réglementaires.

7. Obtenir la reconnaissance de la difficulté à exercer sur le département : nous demandons à ce que les fonctionnaires exerçant sur le territoire bénéficient d'une accélération de carrière, par exemple sous forme d'ASA... Tous les ministères le reconnaissent, servir à Mayotte doit être pris en compte dans le déroulement de carrière... il faut que cette reconnaissance n'en reste pas au stade du vœu pieux.

8. Pérenniser le remboursement partiel de loyer : compte-tenu de la difficulté croissante des fonctionnaires à se loger à Mayotte, nous demandons un calcul plus favorable de ce remboursement et une généralisation à tous les agents de la Fonction publique locataires.

C) Cadre de vie

a. Faciliter l'accès aux logements par la mise en place d'un parc dédié et sécurisé de logements ;

b. Mettre en place les dispositifs de garde d'enfants et de restauration inter-administratif ;

c. Encourager l'implantation des assurances mutuelles des agents publics et faciliter les modalités/conditions d'accès, de prise en charge et tarifaires ;

d. Paiement par l'employeur d'un billet d'avion annuel vers le lieu du CIMM.

II) Rétablir l'attractivité des métiers de l'enseignement par une revalorisation de nos métiers :

A) Le point d'indice

Rattrapage du point d'indice bloqué depuis 2010 (30% de pouvoir d'achat depuis 2000).

B) Les grilles de rémunération :

- Reconstruction de la grille indiciaire des certifiés, co-psy et CPE sur celle des agrégés.
- Revalorisation de la grille indiciaire actuelle des agrégés.
- Création de nouveaux échelons de la Hors-classe justifiée par l'allongement de la carrière.
- Intégration de la hors classe à la nouvelle grille de rémunération par un accès automatique à la hors classe au bout de 2,5 ans dans le 11ème échelon puis changement d'échelon tous les 2 ans et demi dans la hors classe.
- Intégration des indemnités dans les salaires (ISOE...)

C) « Promotion « au mérite » » :

- un passé récent nous a montré à quel point les promotions au « mérite » cassaient les solidarités. C'est pourquoi nous ne pouvons que refuser tout dispositif de promotion autre que ceux décrits plus haut : Refus catégorique des dispositifs de revalorisation au « mérite ».

D) Un abaissement généralisé du temps de travail tout au long de la carrière :

- Abaissement du temps de travail : les 15 heures hebdomadaires doivent devenir la référence pour tous.
- Refus de l'imposition des heures supplémentaires au-delà de l'heure légale et la création de postes correspondant aux besoins.
- Rétablissement des CPA et des CFA pour qu'elles deviennent des fins de carrière pour tous. **Annulation du principe de la décote Fillon.** Intégration dans le calcul de la pension de toutes les activités salariées dans le secteur public.
- **Prise en compte des 5 1ères années d'étude** sanctionnées par un diplôme pour le calcul de la **retraite** (comme en Allemagne).
- Création d'une médecine du travail
- Création de postes en reconversion
- Rétablissement du tarif précédent de l'allocation décès

Atelier 3 (Contractuels)

La base de travail de ce document :

- Congrès FSU du 10 décembre 2015 : motions adoptées
- Congrès SNES-Mayotte 2014

Préambule :

Particularité de Mayotte : plus de 50 % de contractuels à la rentrée 2016-2017. Ce qui fait de Mayotte une académie-laboratoire. Il faut aborder la question de la gestion des contractuels d'un point de vue global et politique, c'est-à-dire dans un contexte de fragilisation de la fonction publique en général dans les pays européens. Dans le cadre de l'éducation, expérimenter un système qui fonctionne en majorité avec un personnel précaire, c'est généraliser précisément cette précarité et faire peser une menace sur les fonctionnaires titulaires. Rappelons pour mémoire que 30000 postes de fonctionnaires ont disparu ces trois dernières années en Grèce. Pour contrer les tendances actuelles, des politiques néo-libérales européennes, la titularisation constitue donc un enjeu stratégique pour ne pas entériner la précarité de nos professions. Nos propositions sont rassemblées en trois points :

- 1) La titularisation et la formation des contractuels
- 2) La transparence du recrutement et de la gestion des affectations des contractuels
- 3) Le volet social (protections sociales).

1) LA TITULARISATION ET LA FORMATION DES CONTRACTUELS

Pour les constats : se référer aux docs sources (FSU + SNES).

La non-titularisation des contractuels fragilise l'ensemble de la communauté éducative :

- les contractuels d'abord sont une masse salariale malléable et corvéable à merci, soumise parfois à une pression hiérarchique. La titularisation apparaît alors comme une protection.
- les titulaires ensuite : l'importance de la masse salariale de contractuels peut constituer une menace pour les statuts et les droits des titulaires.
- enfin, pour les élèves et leurs parents, titulariser le personnel enseignant est une garantie d'un enseignement de qualité.

Le système actuel de titularisation n'est pas satisfaisant :

- il intervient tardivement (complexité des conditions d'ancienneté pour le concours réservé) et ne joue pas véritablement son rôle de sélection au recrutement
- il est peu accessible au personnel contractuel (pas ou peu de formation de préparation aux concours réservé et interne et trop peu de postes ouverts au niveau national).

Propositions :

- Augmenter le nombre de postes ouverts au concours.
- Revoir le décret fixant les critères d'inscription au concours réservé (ancienneté de deux ans sans condition). On ne peut pas laisser des contractuels attendre des années durant la possibilité de passer un concours, deux ans d'expérience professionnelle apparaissent suffisants. Le concours lui-même joue pleinement son rôle de sélection.
- Préparation académique aux concours, comme dans les autres académies (notamment préparation au dossier RAEP – dossier très technique – qui soit organisé plus tôt dans l'année, et en nombre suffisant ; puis préparation, suite aux résultats d'admissibilité, aux épreuves orales). Il doit s'agir d'une formation digne de ce nom, de qualité et concernant toutes les disciplines.
- L'académie (la division des concours et examens) doit prendre en charge et diffuser l'information relative aux concours internes et réservés et organiser des réunions d'information dès la rentrée scolaire.

- Cette formation doit pouvoir être suivie sereinement et sérieusement pas les contractuels ; en conséquence, ils doivent pouvoir bénéficier d'une décharge de service ou cette formation doit se dérouler sur le temps de travail.
- Les congés formation doivent être proposés en nombre suffisant (pléthore de contractuels sur Mayotte !).

La CDIisation est un statut intermédiaire qui n'offre pas de garanties, la titularisation doit rester l'objectif principal des contractuels.

Concernant la formation des néo-contractuels, nous demandons :

- une formation générale sur le métier de professeur qui intervienne dès la semaine de prérentrée dans chaque établissement; celle-ci peut d'ores et déjà être menée par le titulaire référent contractuel de chaque établissement. Les spécificités de nos métiers y seront rappelées : les droits et les devoirs du professeur, l'utilisation de pronote, les conseils de classe... Une trame académique élaborée en ce sens. Au CA ou au conseil pédagogique, l'organisation de cette formation doit être actée à la fin de l'année précédente.
- Les contractuels doivent recevoir une formation disciplinaire.
- **NOUS DEMANDONS LE RETABLISSEMENT DES PROFESSEURS TUTEURS INDEMNISES A HAUTEUR AU MOINS D'UNE IMP. La masse des contractuels est trop importante pour que le suivi par les seuls CP soit suffisant.**

- Rappelons que les visites conseil ne sont pas des inspections et doivent être réalisées dans un esprit bienveillant. Néanmoins, pour les cas de litige, nous demandons la création de CCP, telles qu'il en existe pour les titulaires. Celles-ci sont garantes d'impartialité et de neutralité.
- Pour les néo-contractuels, nous demandons la garantie d'une deuxième visite dans le cas où la première n'était pas satisfaisante.
- Il est préférable que les formations soient organisées à la journée et non sur une demi-journée (temps de déplacement).

Pour garantir un système de qualité à Mayotte, pour permettre la résorption de cette inflation des contractuels, deux solutions apparaissent indispensables :

- Une politique de titularisation ambitieuse des contractuels (ex : multiplication des congés formations).
- Rendre de nouveau attractif le séjour dans le territoire aux fonctionnaires titulaires dont Mayotte a besoin.

2 : La transparence du recrutement et de la gestion des affectations des contractuels

Une transparence est nécessaire à la gestion générale des contractuels : en particulier au niveau des recrutements et de leur affectation. Le risque d'arbitraire (népotisme, copinage, incompétence...) est réel. En conséquence, nous demandons les moyens pour la mise en place d'un barème clair – déjà effectif dans d'autres académies – avec un certain nombre d'items, basé sur les principes suivants : ancienneté de service, diplôme, admissibilité au concours, rapports administratif et pédagogique, situation personnelle.

Les documents concernant les contractuels doivent être numérisés. L'académie doit pouvoir utiliser un logiciel de gestion des affectations des contractuels à l'instar de ILMAC , comme c'est le cas dans les autres académies.

Les contractuels doivent bénéficier d'un identifiant I PROF.

Importance de la CCP, seule instance durant laquelle les contractuels sont représentés. Comme pour les titulaires, les décisions doivent être appliquées, avec une commission de révision en septembre.

3 : Le social

Mêmes propositions que les motions du congrès de la FSU.

- Revalorisation et harmonisation de la grille indiciaire des contractuels.

- Protections sociales équivalentes à celles de la métropole.
- Indemnités chômage : demande d'égalité de traitement.
- Demande d'une réunion d'information organisée par le Vice-Rectorat pour les contractuels quittant l'académie : les procédures (notamment à Pôle Emploi) devant être effectuées avant leur départ.
- Demande d'une aide à l'installation pour les arrivants.
- Demande d'une allocation logement.
- Révision des allocations retraite.

Thème 3 : « Pour une société plus juste, plus solidaire et plus démocratique »

Atelier 4 : Réussir l'application de la laïcité dans les écoles de Mayotte

CONSTAT : La mise en place de la laïcité dans nos établissements scolaires, n'est pas chose aisée.

En effet, nos élèves sont à 90% musulman pratiquants, les tenues vestimentaires locales, culturelles (salouva, foulard) sont toujours confondues avec les tenues culturelles. Les collègues en poste font remarquer aux élèves ainsi qu'à l'administration le dépassement de certains élèves ainsi que certains personnels qui transgressent la laïcité.

Afin de réussir la mise en place de la laïcité, les collègues en commission laïcité proposent deux volets d'interventions :

1. **Un volet légal :**

- Interdire fermement, par un texte du vice rectorat appliqué par le chef d'établissement de façon non équivoque, les tenues qui manifestent l'appartenance religieuse ou le prosélytisme, non seulement des élèves mais aussi du personnel enseignant, surveillants et techniciens.

2. **Un volet pédagogique :**

- Instaurer une journée de la laïcité par l'académie dans le contenu peut être une formation sur cette notion méconnue par les équipes pédagogiques : les surveillants, les personnels mais aussi les élèves.
- Réaliser un visuel (affiche) pour expliquer à nos élèves ce qui est permis et ce qui est ne l'est pas en tenue vestimentaire.
- L'intégration de la charte de la laïcité dans le règlement intérieur
- Mener une réflexion et un dialogue avec les élèves et les parents qui portent des signes ostentatoires avant d'entamer une procédure d'exclusion.
- Mise en place d'un référent laïcité dans les établissements

Le corps enseignant ainsi que les enseignements doivent rester neutres et se limiter à nos missions et aux textes.

Thème 4 : « Pour un syndicalisme offensif, rassemblé et porteur d'espoir »

Atelier 5 : L'engagement militant au sein des S1

2 questions :

- **Comment améliorer la formation des S1 et faciliter la circulation de l'information entre S1 ?**
- **Le statut du SNES Mayotte: Rester dans le HDF ou devenir un Véritable S3 ?**

1) Comment améliorer la formation des S1 et faciliter la circulation de l'information entre S1 ?

Quelques pistes....

- * Réédition/actualisation du Mémento du S1, outil très pratique pour ceux qui l'ont connu...
- * Organisation d'un stage de formation annuel pour les S1
 - une nécessité à Mayotte avec le "turn over " des personnels.
 - l'organiser en fin d'année, (mai par exemple) pour préparer l'année scolaire suivante
 - apprendre à utiliser toutes les ressources en ligne du site National du SNES...
 - revoir les bases du rôle d'un représentant de S1
 - > la tenue du panneau syndical: relais de l'information du bureau académique et du S4...
 - > la présentation du SNES lors de la réunion plénière de la prérentrée
 - > la représentation au CA
 - > les HIS: modalités de la demande, fréquence de l'HIS, l'HIS selon certaines échéances...
 - > imposer le syndicat comme l'interlocuteur incontournable de l'administration...
- * La création d'un forum de discussion dédié aux S1
 - l'occasion de poser des questions, de demander des renseignements aux collègues
 - > participe à la formation du S1
 - diffuser informations/événements ayant eu lieu dans un établissement
 - > Accélération de la diffusion d'une nouvelle
 - > éviter le développement de rumeurs...

Ce forum sera opérationnel à la rentrée 2016

2) Statut du SNES Mayotte: Rester dans le HDF ou devenir un Véritable S3 ?

Le SNES Mayotte reste dans le Hors de France, mais demande qu'il lui soit octroyé davantage de moyens afin de remplir son rôle dans un département où le système éducatif connaît de grosses difficultés.