

Thème 1 : Du collège au lycée, un tremplin vers la réussite

Atelier 1: Mise en place de l'éducation prioritaire à Mayotte, un projet pédagogique spécifique ...

Constats :

Surpopulation de tous les établissements de l'île :

- effectif en moyenne 30 élèves par classe
- voire plus en enseignement professionnel (32) avec une mauvaise gestion des locaux
- en terminale problème du redoublement massif, ouverture de classes non prévue (échec à l'examen)
- en collège redoublement impossible faute de place (sureffectif)

Orientation :

- élèves faibles sont envoyés en 2nd GT à défaut de places en 2nd pro
- en section enseignement professionnel pas plus d'un tiers des élèves sont capables d'assurer le métier pour lequel on les prépare

Problématique de langue :

- français langue pratiquée à l'école, langue de scolarisation
- difficulté avec le shimaore ou le shibushi langues maternelles pratiquées à la maison.

Enseignement primaire :

- manque des classes de maternelle
- 4000 enfants arrivent chaque année dans le secondaire, il devrait y avoir construction d'un collège par an ainsi que de 200 salles de classe (que pour le secondaire voir le même problème en primaire)

Propositions :

Les enfants à Mayotte doivent avoir les mêmes droits que les autres élèves français.

Créations :

- Création d'une EREA à Mayotte puisqu'il y en a une dans chaque département français accompagnée d'un internat
- Formule REP+ pour tous les établissements de Mayotte
- Création d'internat dans les lycées d'enseignement général et professionnel (trajets intra-île)
- Création d'ULIS et SEGPA nécessaires dans chaque établissement.

Textes votés au Congrès académique des 20 et 21 Mars 2014

- Création d'une restauration scolaire de qualité dans chaque établissement.

Besoins du collège :

- Liaison cm2/6^{ème} renforcée, conserver des EMF au collège pour l'apprentissage de la lecture en attendant la présence d'enseignants FLS du second degré.
- Structure FLSCO dans chaque établissement avec des personnels formés, et dédoublement des heures de français en 6^{ème} pour les élèves les plus en difficulté.
- Un enseignement de l'histoire et de la géographie dans le cadre de programmes adaptés, strictement définis.
- Deux CPE pour un établissement de 800 élèves ... comme la réglementation l'exige !
- Un Copsy, un(e) infirmier(e) et un(e) assistant(e) social(e) à temps plein dans chaque établissement compte tenu du nombre d'élèves (+1000)

Réussite aux examens finaux :

- Bac en 3 ans, prendre 2 ans pour les classes de premières ou terminales pour les élèves en difficulté afin de maîtriser le programme du bac correctement
- Assumer l'homogénéité des classes pour créer des classes de niveaux en fonction des besoins des élèves (problème de réussite aux examens finaux)
- et présenter le DNB pour les classes qui le peuvent, le DNB option pro pour les classes qui seront orientées en CAP ou en 2nd professionnelle et le CFG pour les élèves les plus en difficulté. Ne plus se mentir sur la réussite des élèves, les examens finaux ne rendent pas leur vrai niveau. Présenter les élèves à des examens adaptés à leur niveau plutôt qu'adapter les notes aux exigences ministérielles (quota de réussite, augmentation des notes).
- Ouverture des filières d'enseignement professionnel adaptées aux besoins de Mayotte : ASSP (pour soins aux personnes âgées), école maritime (pêcheurs), énergie renouvelable (traitement des eaux, solaire), domaine environnemental (tout à faire)...

Action :

Action conjointe de tous les établissements pour faire changer les choses.

Thème 2 : De l'ambition pour les personnels et nos métiers

• Atelier 2 : « rémunération »

I/ Rémunération des enseignants de Mayotte arrivant à partir de 2017

A) Réécriture des décrets 2013-314 du 15 avril 2013 et du décret du 28 Octobre 2013:

- Une ISG par fonctionnaire
- Maintien de la majoration de 10% pour le conjoint et 5% par enfant à charge quelque soit leur lieu de résidence.
- Paiement des différentes fractions de l'indemnité en fonction de l'indice acquis au moment où celle-ci devient payable.
- Paiement de l'ISG à l'issue d'une affectation d'une durée minimale de deux ans quelque soit le département considéré.

B/ Une indexation AU MOINS égale à celle de La Réunion (1,53), référence « Océan indien, » dès 2017 étendue à tous les personnels (titulaires et contractuels) pour les agents des 3 fonctions publiques.

C) Suppression des niches fiscales Outre-mer sur le capital telles que la défiscalisation des logements, hôtels, voiliers, véhicules...

D) 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.

II/ Encourager les mutations à Mayotte :

A) Respect de l'académie d'origine.

Sécuriser l'académie d'origine (pérenniser) pour tous les personnels en poste à Mayotte.

B) Maintien de bonifications retraite hors d'Europe et maintien du taux maximal pour Mayotte.

C) Points, bonification d'ancienneté pour les règles de mutations inter académiques :

Tous les établissements de Mayotte doivent être classés APV afin que les collègues y servant puissent bénéficier des bonifications nationales (300 points pour 5 ans et 400 points sur 8 ans). Les changements d'établissement des collègues ne devront pas interrompre leur ancienneté en APV.

III) Pour 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 1^{er} 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 GRAF (Grades à Accès Fonctionnels) et autres dispositifs du même type.

D) Un abaissement généralisé du temps de travail :

- Abaissement du temps de travail : les 15 heures hebdomadaires doivent devenir la référence pour tous.
- Cet horaire réglementaire hebdomadaire doit rester la norme du temps de travail de nos métiers. Les décrets de 1950 restent la formule la plus protectrice pour nos métiers.
- Refus de l'imposition des heures supplémentaires au-delà de l'heure légale et la création de postes correspondant aux besoins.
- Rétablissement des CFA pour qu'elles deviennent des fins de carrière pour tous.

E) Prise en compte des 5^{es} années d'étude sanctionnées par un diplôme pour le calcul de la **retraite** (comme en Allemagne).

ATELIER 3 : LA QUESTION DES CONTRACTUELS

I/ Les constats :

- Une augmentation du nombre de contractuels (700 cette année) → manque de titulaires, manque d'attractivité du département, crise des vocations, manque de titulaires locaux)
- Un niveau de recrutement parfois insuffisant
- Des critères de recrutement opaques
- Une formation insuffisante et mal organisée (avec des disparités selon les disciplines)
- Des difficultés matérielles (rémunération, indexation insuffisante mais actée 40%)
- Une sous-syndicalisation (liée à une crainte de la hiérarchie)
- Une indemnisation du chômage des NT en cours seulement depuis cette année et des retraites dérisoires (faible cotisation)

II/ Nos propositions :

A/ Propositions financières :

- Une revalorisation et une harmonisation de la grille indiciaire des salaires
- Une indexation au moins égale à celle de la Réunion (53%)
- Des aides au logement et au transport

B/ Lutter contre la précarité : un plan de titularisation massif par :

- Un contingent exceptionnel et pluriannuel de congés formation
- Prolongation des concours réservés (avec niveau licence)
- Pour les contractuels en CDI : une titularisation après stage du même type que les néo-titulaires.
- Le paiement de stages de reconversion pour les NT non réembauchés

C/ Recrutement/évaluation/ Formation :

- Mise en place d'une commission de révision d'affectation à la rentrée
- Mise en place d'un protocole d'évaluation
- Mise en place d'une préparation de qualité aux concours (PAF)

D/ Protection sociale :

- Révision des cotisations retraites

Atelier 4 : HIERARCHIE, EVALUATION, PROMOTION

HIERARCHIE

CONSTAT

- a) Le pouvoir grandissant du chef d'établissement s'exerce au détriment des enseignants, ce qui éveille le sentiment pour les enseignants d'être déresponsabilisés, infantilisés, culpabilisés (surtout lorsqu'on n'adhère pas aux actions proposées par le chef d'établissement).
- b) Beaucoup de réunions dont on ne saisit pas toujours l'intérêt ou le bien-fondé qui sont surtout très chronophages, exigeantes en énergie et non rémunérées : tout ceci au détriment de notre fonction principale ... sentiments exacerbés lorsque ces réunions sont programmées en dehors de notre temps de travail : le mercredi après-midi ou bien le samedi, etc.
- c) Sentiment qu'un fossé se creuse entre l'équipe de direction et le corps enseignant, illustré par la multiplication des tâches non rémunérées qui n'ont pas pour objet d'améliorer nos performances ou nos conditions de travail, accomplies trop souvent sous des pressions déguisées.

PROPOSITIONS

- a) Suppression de la fonction de chef d'établissement telle qu'elle existe aujourd'hui. Que les collègues à qui l'on confie des fonctions administratives continuent d'enseigner.

EVALUATION

CONSTAT

- a) Inspecteurs insuffisamment présents auprès des enseignants surtout à Mayotte (un IA/IPR pour toute l'île) : beaucoup ne peuvent les rencontrer lorsqu'ils le souhaitent et certaines inspections sont même refusées à certains qui le demandent.
- b) Trop peu de personnels d'inspection pour permettre un réel suivi des enseignants qui conduit à concentrer trop de pouvoir pour trop d'arbitraire : une seule heure pour juger de plusieurs années de pratique.
- c) Délais trop longs entre l'inspection et la remise du rapport ainsi que la note pédagogique.

PROPOSITIONS

- a) Développer les corps d'IPR pour une aide au quotidien des enseignants de leur discipline.
- b) Déconnecter l'évaluation proprement dite de l'avancement.

Thème 3 : Penser des alternatives pour une société plus juste et solidaire

Atelier 5 : Fiscalité, laïcité

Systeme fiscal

Partant du constat des menaces qui pèsent sur le système éducatif induites par une réduction des dépenses budgétaires (dernier exemple du CICE => baisse du coût de travail contre 50 mds d'économie) qui pousse le gouvernement à ne voir l'évolution du statut des enseignants du second degré que par une entrée en terme de coûts.

- Baisse du recrutement
- Organisation du développement des heures supplémentaires.
- Gel du point d'indice depuis 4 ans
- Menace de gel des promotions
- Flexibilisation du travail
- Mesures catégorielles réduites à la portion congrue
- Détérioration des conditions d'étude pour les jeunes et de travail pour les enseignants

Nous demandons au S4 d'appuyer la revendication d'une réelle réforme du système fiscal notamment au niveau de l'assiette afin de restaurer son effet distributif et le plus possible progressif, de limiter « l'optimisation fiscale » et de refuser le transfert des cotisations sociales sur l'impôt.

Laïcité :

A Mayotte, il existe certes une différence entre la tenue traditionnelle et des tenues plus culturelles. Toutefois, il ne s'agit pas de confondre les principes républicains laïcs et la lutte contre le port de tenues religieusement marquées. Dans les établissements où cela a été engagé, le repli culturel et identitaire semble avoir été le résultat le plus marquant de cette recherche de laïcité.

Le respect de la laïcité doit passer par :

- Le strict respect des programmes,
- L'exemplarité du comportement des professeurs dans le cadre de leurs enseignements.
- Le refus de tout prosélytisme à l'intérieur des établissements scolaires.