



Communiqué du SNES-FSU Mayotte

Crise du système éducatif à Mayotte

Constats et critiques :

Le système public d'éducation à Mayotte connaît une forte poussée des effectifs. + 80 % d'augmentation en 10 ans. La moitié de la population mahoraise a moins de 18 ans. Il n'échappera donc à personne que la clé du développement de Mayotte et de la mise en place de l'égalité réelle transcrite dans la loi par le gouvernement actuel passe par l'éducation. Mais elle ne se fera pas sans les agents.

Le SNES-FSU insiste depuis la départementalisation sur la nécessité de ne pas brusquer les changements au risque de dégrader la situation et ce par des interventions à tous les niveaux de l'Etat. Mais les décrets de 2013 ont conduit à la situation que nous connaissons aujourd'hui à savoir une baisse régulière du nombre de titulaires. Or la pression des effectifs à Mayotte implique de restaurer une politique d'attractivité forte à l'égard des titulaires. Nos propositions ont été entendues mais pas retenues. Pire, alors qu'on serait en droit d'attendre un minimum de lucidité, la politique de l'autruche du Vice-rectorat nous amène à entendre des discours lénifiants dans les instances (*«l'académie reste attractive mais pas suffisamment... »*).

Mais les faits sont têtus. Le manque d'attractivité conduit à l'augmentation exponentielle du nombre de contractuels. A la rentrée 2017, alors que 176 postes sont créés, le nombre de titulaires arrivants dépassera à peine celui des sortants. Donc tout indique que nous aurons plus de 50 % de contractuels dans le second degré.

Le système éducatif de Mayotte pourtant classé en REP, parfois en REP + n'est pas en mesure de fournir les personnels nécessaires aux allègements d'effectifs de classe indispensables et à la mise en place de dispositifs type lycée de la seconde chance pour lutter contre le décrochage scolaire que connaît le second degré.

Dans ce contexte de crise de recrutement que ne connaît aucune autre académie à un tel niveau, nous **rejoignons et amplifions les critiques générales formulées par l'intersyndicale des inspecteurs envers la politique du Vice-Rectorat :**

- **Les moyens alloués à la formation des contractuels sont insuffisants alors que leur nombre va croissant,**
- **l’affichage et l’effet d’annonce ne peut tenir lieu de politique éducative,**
- **et ce qui va avec, il est méprisant de ne pas tenir compte de l’expertise des personnels,**
- le recrutement et la gestion des contractuels relève de l’improvisation voire du bricolage. Le SNES en veut pour preuve la mise en place pour eux d’une **indemnité d’installation qui n’a aucun fondement réglementaire** et dont on ne connaît pas les effets alors que des **néo-titulaires postulant pour Mayotte n’ont pas droit à la prise en charge de leur billet d’avion et déménagement,**
- enfin, nous estimons comme l’intersyndicale des inspecteurs que **Mayotte a besoin de constance et de cohérence.**

Propositions :

Par conséquent le SNES-FSU formule un certain nombre de propositions qui doivent s’inscrire à la fois dans le long terme et dans l’immédiat :

- Une action à long terme qui permettra de former de jeunes cadres mahorais en transposant au MEN le dispositif de l'article 48 de la loi égalité réelle. C'est un dispositif de bon sens qui permettrait aussi de donner des perspectives à la jeunesse mahoraise souhaitant travailler dans le système éducatif.
- Une action d'urgence pour faire face aux besoins immédiats. Cette action doit permettre de restaurer l'attractivité pour permettre notamment à de jeunes néo-titulaires de venir à Mayotte. Il s'agit de donner des incitations financières (prise en charge des frais de changement de résidence, dégrèvements fiscaux, accélération de carrière) et aussi pour stabiliser les personnels à Mayotte augmenter l'indexation pour atteindre le niveau océan indien (1,53). La vie à Mayotte est largement aussi chère voire plus qu'à La Réunion.
- Une action de formation des non-titulaires qui leur permette de passer les concours. Elle doit être assurée par le VR qui pour le moment est contraint par le déficit de titulaires à recruter un grand nombre de contractuels avec la dépense en moyens que cela impose.

Notre analyse est que la clé de l'amélioration du système passe par les agents. Sans attractivité, il y aura de moins en moins de personnels déjà formés et il sera de plus en plus difficile de faire face aux besoins de l'élève mahorais. Les systèmes pour lutter contre le décrochage (taux de décrochage à Mayotte deux fois supérieur à celui de la métropole) exigent des équipes stables qui ne soient pas contraintes par des heures supplémentaires et qui puissent donc se consacrer au maximum aux élèves décrocheurs dont une des caractéristiques est qu'ils nécessitent beaucoup plus de temps et de moyens que les élèves "normaux".