

Rencontre SNES-Vice-Rectorat au sujet des enseignants contractuels de Mayotte



Dans le cadre de sa semaine des contractuels, le SNES-FSU a obtenu un rendez-vous lundi 30 octobre. Etaient présents pour l'administration, Madame le Vice-Recteur, le directeur des ressources humaines (DRH), le secrétaire général (SG) et enfin le directeur de cabinet ; pour le SNES, la responsable nationale des contractuels, le co-secrétaire général du SNES Mayotte, le secrétaire adjoint chargé des contractuels.

Dans une ambiance qu'on pourrait qualifier de plus détendue qu'à l'accoutumée ces derniers temps, les échanges portant en synthèse sur le recrutement, la formation et la rémunération, ont révélé, au final, d'importants désaccords.

I) Critères de renouvellement et de recrutement

Le VR nous a d'emblée indiqué que nous aurions très prochainement, le nouveau protocole de recrutement, soumis à la discussion d'un GT. A la bonne heure car, le moins qu'on puisse dire, est que nous avons besoin d'y voir clair sur cette question ! En guise d'excuse sur les cafouillages en tous genres du précédent recrutement, le VR a fait valoir la situation totalement nouvelle qui veut qu'ils ont reçu cette année 5 candidatures

pour 1 poste, les seules disciplines déficitaires restantes étant l'anglais et les lettres.

La VR insiste particulièrement sur le nombre de contractuels à affecter mais aussi sur la difficulté d'attribuer un poste aux stagiaires affectés tardivement et pas toujours sur leur discipline.

S'agissant du renouvellement ou non, des enseignants contractuels, les critères

ne sont pas finalisés. Le SNES-FSU insiste sur ce point en précisant que ces critères doivent être étroitement liés avec une évaluation transparente des agents. Et que, les enseignants, contrairement à ce qui se passe, quelle que soit la position de l'administration, doivent en être informés très vite afin de pouvoir exercer les recours qui s'offrent à eux.

Sur les critères de recrutement, Madame le

Vice-Recteur nous indique les diplômes, le respect des valeurs de la République et de la laïcité. Au sujet de ce dernier point l'explication sur la tenue des personnels nous paraissait assez floue. Nous continuons à exiger une véritable négociation sur les modalités de recrutement telle qu'elle est prévue dans le décret du 29 août 2016. La procédure n'a à ce séjour pas été entamée.

II) Formation et évaluation professionnelle

A la demande du SNES, sur ce qui a été mis en place en matière de formation conformément au décret de 2016, la VR informe que la plate forme ACLOE intégrera la double évaluation (administrative et pédagogique) érigée en critère principal. Elle sera effectuée à l'aide du référentiel de grille de compétence qui sera

également proposé pour les RV de carrière. Quelques exemples de critères concernant les valeurs de la République sont listés comme, la tenue de l'agent et sa posture, sa prise en compte de la mixité et de la discrimination, sa tolérance et sa neutralité, sa capacité à gérer des

débats sur cette thématique, etc...

Madame le Vice-Recteur insiste ensuite très longuement sur l'accompagnement pour passer les concours et met en avant la «production» par l'académie de 150 titulaires de plus. A noter que ce sont des

contractuels du second degré qui ont obtenu le concours du 1 degré. Le Snes considère ce résultat insuffisant au regard des besoins.

Le SNES-FSU interroge alors la vice-rectrice sur l'application de l'article 12 du décret 2016-1171 du 29 août 2016 prévoyant un accompagnement par

un tuteur des enseignants nouvellement recrutés. Les dispositions de cet article obtenu comme bien d'autres avancées par le SNES permettent de mieux appréhender leur métier.

La VR explique qu'elle a pris la décision de

remplacer les tuteurs par des référents contractuels. Chaque établissement en a un, nous dit-on, qui, de plus, est rémunéré en IMP donc mieux qu'un tuteur. Une formation de 3 heures est assurée tous les mercredi après-midi où sont traitées les questions de temps de travail, de

temps de consigne, de travail en îlots et d'organisation de l'espace...

Le SNES-FSU fait remarquer qu'un tutorat annuel, personnalisé et disciplinaire est préférable. Et que cette formation alourdit

considérablement la semaine des néo contractuels qui, pour la plupart, ont un emploi du temps souvent imposé et supérieur à 18H00. Le problème est d'ailleurs régulièrement signalé depuis trois ans.

III) Rémunération et grille indiciaire : Décret 2016-1171 du 29 août 2016

Arrive le point majeur de désaccord avec la vice-rectrice lorsque le SNES-FSU demande des éclaircissements concernant la rémunération des enseignants contractuels et des évolutions envisagées comme le prévoit le décret.

Madame le Vice-Recteur nous explique, comme elle l'avait déjà fait en instance que « *contractuel n'est pas un métier* », que les contractuels doivent passer les concours. Nous avons beau expliquer qu'aucun texte n'oblige les contractuels à passer les concours et que le choix appartient à chaque agent et ce, au vu de sa situation personnelle, rien n'y fait. Mme le Vice-Recteur maintient sa position à savoir que les agents sont déjà trop payés et que dans ce contexte, prévoir une évolution de leur rémunération lui semble parfaitement injustifié.

Bien entendu personne ne souhaite maintenir des personnels dans une situation de précarité. Le SNES-FSU considère

naturellement que des aménagements doivent être trouvés en matière de concours pour les contractuels ayant déjà une certaine expérience, ceux en CDI par exemple mais **en aucun cas, nous n'admettons qu'il ne soit permis aucune perspective**

d'amélioration indiciaire à des collègues ayant donné satisfaction. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons fait voter à **l'unanimité** en CTP (comité technique de proximité) le vœu suivant : *un contractuel doit progresser à l'indice supérieur tous les trois ans sauf insuffisance professionnelle*

(conformément à l'annexe 4 de la circulaire n° 2017-038 fournie par le ministère).

Madame le Vice-Recteur nous indique que l'indice 410 pour les titulaires d'un master 2 est acté depuis longtemps mais c'est parce que l'année dernière, selon les dires du DRH, une erreur a été commise que le VR a accepté d'acter cette progression pour tous. Cela nous interroge sur la volonté du Vice-rectorat de prendre en compte véritablement le niveau

de diplôme, comme le décret du 29 août 2016 le préconise. Que se serait-il passé si cette erreur n'avait pas été commise ? RIEN !!!! Il y avait donc tromperie, si les incohérences avaient été signalées, le lien de causalité entre cet « accident » et la décision de mettre à l'indice 410 les titulaires d'un master 2 à dater de la rentrée 2017, n'avait pas été établi. (Dire que cette décision est actée ne correspond pas à la réalité. Après un simulacre de négociation dans un coin de la cafétéria du vice-rectorat lors d'un unique groupe de travail sans document préparatoire et sans PV la FSU a dû batailler afin de pouvoir traiter comme le prévoit le décret en CTP. Lors du CTP du 11 septembre la FSU a fait voter à **l'unanimité des organisations syndicales représentées** le vœu suivant intégrant la rétroactivité : « *les titulaires d'un master 2 sont rémunérés à l'indice 410 à partir du 1^{er} septembre 2016* ».)

Sur le complément de rémunération, le SNES-FSU rappelle qu'il était opposé à cette mesure d'attractivité car elle prend acte du déficit en titulaires alors qu'il

faudrait tout faire pour rétablir une proportion acceptable de titulaires/non titulaires. De plus, les conditions de son attribution restent pour le moins opaques. Même si on nous parle d'une indemnité d'installation pour des collègues de l'extérieur, certains dans ce cas ne comprennent pas pourquoi ils ne l'ont pas perçue. Le SNES-FSU les aidera. Selon le DRH, 160 personnes l'auraient perçue. Elle remplirait donc son rôle pour attirer des contractuels.

Le Snés FSU mettra tout en œuvre pour que les contractuels puissent recevoir la considération qu'ils méritent pour le travail qu'ils accomplissent. Cela passera bien entendu par une rémunération juste assortie d'une évolution à la hausse des salaires au vu de l'amélioration des performances de l'enseignant