



Déclaration liminaire FSU au CSA du 11 septembre

Monsieur le Recteur,

Le Ministère met en place un pacte censé résoudre en particulier les remplacements de courte durée. Des moyens importants sont déployés pour un dispositif qui n'a rien de pédagogique puisque ces remplacements ne sont qu'un affichage visant à rassurer les parents sur les heures perdues. En réalité, ils ne compensent pas les heures de la discipline affectée. Mais le vrai problème est plutôt le remplacement de longue durée. Celui-là n'est pas près d'être résolu si le gouvernement continue à ne pas vouloir revaloriser vraiment ce métier. Demander aux collègues de travailler plus pour s'épuiser plus et perdre un peu moins, n'est pas une revalorisation mais une dévalorisation du travail des enseignants. Dans la voie professionnelle, la logique est de transformer les enseignants qui doivent former des jeunes souvent issus des milieux les plus défavorisés de la population, à un métier et à devenir des citoyens, en agents d'insertion à l'emploi. Le pacte, bras armé de la réforme de la voie pro va transformer des élèves censés être en formation, en main d'œuvre immédiatement mobilisable pour les entreprises.

La FSU revendique le retour du budget pacte vers des augmentations dite socle afin que la promesse présidentielle de 10% pour toutes et tous sans contrepartie, soit tenue. Aujourd'hui, à la fin de ce mois, ce ne seront que 5,5 % d'augmentation en moyenne pour l'ensemble des enseignants, c'est-à-dire bien en dessous de l'inflation. C'est un accrochage du point d'indice à l'inflation que la FSU revendique pour tous. L'augmentation de 1,5% du mois de juillet reste très inférieure à l'inflation. Les 5 points accordés en janvier prochain ne suffiront pas non plus à compenser les pertes en pouvoir d'achat.

C'est par une politique d'attractivité puissante que nous pourrions résoudre les vraies difficultés du système, à savoir la faiblesse du nombre de présents.es aux épreuves des concours et par conséquent les postes non pourvus. Ce n'est pas par le pacte dont nous demandons à nos collègues qu'ils refusent de le signer parce qu'il est une arme de destruction des statuts, de déclassement de la profession enseignante et d'accroissement des inégalités salariales entre les hommes et les femmes.

A ce propos, pourriez-vous nous informer du nombre d'enseignants ayant signé le pacte ? À quand le bilan du plan d'action égalité femmes-hommes ?

Mayotte n'échappe évidemment pas à la difficulté de recruter mais aussi de stabiliser des agents. Les crises succèdent aux crises : l'insécurité est maintenant relayée par la pénurie d'eau. Alors que de nombreux collègues s'interrogent sur un éventuel départ compte tenu de la situation catastrophique dont ils ont à souffrir eux aussi, vous n'entendez toujours pas commencer à discuter de mesures indemnitaires permettant de compenser les difficultés de la vie sur l'île.

Alors que de nombreux collègues partiront à la fin de l'année, faisant jouer pour la première fois le bénéfice des 1000 points, sur toute académie de leur choix, aux dernières nouvelles, vous n'envisagez pas de faire quoi que ce soit pour arrêter la saignée.

Alors que les sureffectifs sont un problème qui affecte durement nos collègues parce qu'ils ne peuvent consacrer suffisamment de temps à des élèves qui en ont besoin plus qu'ailleurs, non seulement

aucune mesure n'est prise mais la situation en la matière s'aggrave. **A cet égard, quels sont les effectifs maximums par niveau dans le premier degré ?**

Plus que des promesses, nous attendons l'ouverture de discussion sur la hausse de l'indexation, l'élargissement de la REP + à tout le département, la dé conjugaison de l'ISG, sa défiscalisation, la prime de stabilité, l'instauration d'avantage spécifique d'ancienneté permettant de valoriser davantage le service public à Mayotte, l'application de l'IRCANTEC et un plan de titularisation pour les contractuels.

L'implication des personnels n'est pas assez reconnue. Les conséquences pour le service public d'éducation pourraient être dramatiques si vous continuez à penser que tout va pour le mieux, qu'il est inutile de prendre des mesures d'attractivité et que la résilience des personnels et des mahorais plus largement, suffira à faire face à la crise. Le service public d'éducation a besoin de personnels formés et stabilisés.

Le nouveau Ministre dit vouloir faire de l'école, je cite « *un espace protecteur pour les élèves et les personnels* » et « la protection de l'école passe par celle de ses personnels ». Qu'à cela ne tienne. Nous traversons à Mayotte une crise de l'eau pour laquelle nous avons reçu une alerte sévère en 2017. Malgré cela, et faute de changements structurels, depuis cet épisode, aujourd'hui en 2023, la pénurie s'installe et affecte tous les habitants. De plus, contrairement à ce qui nous avait été affirmé, les établissements scolaires (écoles comme lycées et collèges) ne sont pas épargnés par les problèmes de potabilité qui résultent des coupures, certains sont contraints de fermer. Qui plus est, de l'aveu même de l'ARS, des épidémies comme le choléra, la fièvre jaune ou l'hépatite menacent la population. C'est donc bien par ce souci de protection de leurs élèves et d'eux-mêmes que les personnels se mobilisent maintenant et se manifesteront en cas d'alerte dans les établissements et écoles. Plus que jamais, nous réitérons ici notre demande d'un protocole complet et largement diffusé.

Où en est-on de la cellule de crise à laquelle les organisations syndicales devaient être associées ? Vous étiez dans l'Hexagone, le gouvernement va-t-il se saisir sérieusement de cette crise de l'eau que nous subissons et les conséquences sanitaires qu'elle risque d'entraîner ?

Je le redemande : Envisagez-vous des mesures pour protéger les agents (ASA, annulation du jour de carence...) ?

Monsieur le Recteur,

L'amélioration des réponses aux questionnements individuels de la part des agents du rectorat, avait été un des objectifs de la feuille de route de votre prédécesseur, or force est de constater que, malgré de nettes améliorations dans un premier temps, le passage à la paie intégrée a considérablement compliqué cet aspect ; en effet de nombreux collègues enseignants et AED nous sollicitent parce qu'ils n'ont pas perçu leurs HSE, leurs SFT, leur part modulable ou encore leurs HSA, quand ce n'est pas leur salaire. Certains collègues contractuels n'ont pas touché leur traitement du mois d'août car le début des contrats à la Réunion n'est pas le même qu'à Mayotte. Bref ces problèmes sont structurels et affectent très sérieusement nos collègues.

Par ailleurs, nous sommes aussi saisis de retard de paiement d'IFCR, de prise en charge de congés bonifiés et là aussi, ces problèmes se répètent et sont aggravés par la quasi impossibilité de communiquer avec le service voyage autrement qu'en se déplaçant.

J'ajoute que dans certains établissements, le droit syndical n'est pas respecté pour certains collègues qui doivent subir des représailles de la part de leur chef d'établissement.

Enfin, toujours depuis ce changement, les collègues éprouvent de grandes difficultés à lire leur fiche de paie et il serait probablement très utile que vous envisagiez de produire un guide de lecture de la fiche paie intégrée ou à tout le moins une information détaillée sur les changements faisant suite au passage à la paie intégrée afin que tout un chacun puisse comprendre.

En dernier lieu, les agents sont confrontés à des difficultés informatiques où, la aussi, il est extrêmement difficile voire impossible de trouver un interlocuteur. Par exemple les redirections vers

les adresses gmail sont impossibles, de plus nous recevons des messages menaçant de poursuites judiciaires.

Que comptez-vous faire pour sécuriser nos adresses professionnelles ?