

IXème CONGRÈS DU SPEG RAPPORT D'ACTIVITÉS 2018-2021

Durant ces trois dernières années, le SPEG n'a eu de cesse de défendre avec détermination les personnels ; de se mobiliser dans tous les secteurs de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche ; de poursuivre notre travail sur la pédagogie sans nous détourner de notre ligne syndicale.

Le IXème congrès du SPEG se tient dans un contexte difficile et ne déroge pas à la règle en ce sens où le gouvernement refuse toujours obstinément : d'évaluer et de prendre en considération nos besoins réels, d'arrêter de sacrifier notre jeunesse sur l'hôtel de la baisse démographique et la rigueur budgétaire, de nous imposer tout un train de réformes qui ne répond aucunement à notre réalité, ni à nos enjeux et besoins en matière d'éducation et de formation. Les mesures prises pour faire face à la crise sanitaire mondiale que nous traversons et leur mise en œuvre sur nos territoires n'en sont que des exemples.

Mais, s'il y a un événement majeur qu'il faut retenir des actes du gouvernement pour démanteler le service public d'éducation, c'est bien la **LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**.

En effet, cette loi a apporté des modifications substantielles dans le statut et les conditions de travail dans la fonction publique en instaurant :

- la refonte des instances du dialogue social : le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront remplacés par une instance unique, le Comité Social ;
- le recentrage des missions des commissions administratives paritaires (CAPA, CAPD, CCP) sur le champ disciplinaire puisqu'elles ne sont plus consultées pour les questions liées aux mutations, aux détachements et à l'avancement ;
- la simplification, pour l'administration, de la procédure de mutation qui n'est plus soumise à l'examen des commissions administratives ;
- ...

Au cours du mandat 2018-2021, notre organisation syndicale avait pour feuille de route les objectifs fixés par le VIIIème congrès, à savoir :

1. améliorer les conditions de travail dans l'éducation en Guadeloupe,
2. relancer le travail pédagogique,
3. faire de la réussite éducative dans notre académie une réalité,
4. fidéliser et renforcer la syndicalisation,
5. faire que l'école soit au service du développement de la Guadeloupe,
6. mettre à profit notre coopération dans la Caraïbe et à l'international par notre adhésion à la CUT.

Un Conseil Syndical de 21 membres, renouvelé, a été élu par le VIIIème congrès du SPEG, réuni les 08 et 09 juin 2018 au Lycée Charles Coeffin de Baie-Mahault. Par suite et comme le prévoit l'article 15 de nos statuts, le Conseil Syndical s'est réuni le 15 juin 2018, au siège, afin de choisir en son sein les 11 membres du Bureau Syndical, chargés d'exécuter les décisions du Conseil Syndical dans l'intervalle de ses réunions. Ce Bureau ainsi constitué a pris les initiatives nécessaires afin d'aider le Conseil Syndical à mettre en application les décisions et les mesures prises par le congrès.

Le rapport que nous vous présentons aujourd'hui doit nous permettre constater les effets des décisions prises par le Conseil Syndical durant ces trois dernières années afin d'atteindre les objectifs qui lui ont été fixés lors du VIIIème congrès.

BILAN DES DIFFERENTS SECTEURS

• AU PREMIER DEGRE

- Durant les trois années écoulées, la commission 1^{er} degré s'est réunie régulièrement, une fois par mois afin de mener des réflexions sur des thèmes d'actualité, d'analyser les textes et lois qui régissent la fonction et d'organiser l'information des personnels.
- Elle a porté sa pleine contribution au sein de la commission pédagogique pour organiser les séminaires, la journée créole à Sainte-Rose traitant le thème sur le manioc ainsi lors de la tenue de la conférence-débat sur l'enseignement de l'histoire notamment au premier degré.
- Après chaque CAPD ou groupe de travail, l'information des personnels concernés a été assurée par téléphone, mail, WhatsApp ou par courrier ; un SPEG-INFO 1^{er} degré est édité, diffusé dans les écoles et mis en ligne sur le site du SPEG et sur la page Facebook.
- Notre présence à l'INSPE n'a pu être assurée qu'épisodiquement avant le COVID. Les jeunes collègues séduits par la ligne du SPEG, hésitent souvent à traduire leur engouement en adhésion. Les bases de l'accompagnement de ces jeunes collègues ont été installées avec la tenue de rencontres d'échanges pédagogiques. Elles devraient permettre d'assurer la fidélisation et le renouvellement de l'assiette de nos adhérents et des cadres au niveau du premier degré. Ainsi, elle a pu aussi organiser des ateliers pédagogiques à destination des collègues enseignants néo-titulaires (Professeurs des Écoles Stagiaires (PES) et T1), pour compléter leur formation et renforcer les gestes du métier et prendre en compte les particularités de l'élève de Guadeloupe dans leur enseignement en maternelle comme en élémentaire.
- Chaque année, elle a organisé une dizaine de réunions d'informations sur le temps de travail dans différentes circonscriptions (depuis la pandémie, elles se sont tenues en distanciel). Le nombre de collègues y participant a doublé voire triplé dans certaines zones. Elles ont été l'occasion d'expliquer le PPCR (Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations) et de distiller nos conseils pour constituer les dossiers pour les promotions à la classe exceptionnelle. Des permanences se sont tenues pendant la période des opérations de mutation intra départementale pour conseiller les collègues. Ils sont de plus en plus nombreux à bénéficier de nos recommandations vu la complexité du mouvement intra-départemental.
- Les remontées du terrain nous ont permis de prendre connaissance de certaines situations délicates. Par la suite, le SPEG a tout mis en œuvre pour préserver les droits des collègues et trouver des solutions adaptées à leurs problèmes - conflits de personnes, suivi de dossiers, accompagnement chez les IEN, révisions d'affectations, etc -.
- Les réunions de la commission primaire ont été primordiales pour la former et aiguiller les nouveaux délégués du SPEG. Notre présence a été renforcée sur le terrain comme sur les réseaux sociaux. La majorité des écoles ont été visitée. Cependant cette présence mérite d'être consolidée de l'avis de la majorité des collègues notamment dans la perspective des élections professionnelles avenir. Notre objectif étant de renforcer notre présence en CAPD voire de gagner un siège supplémentaire.
- Elle a pris toute sa part lors du mouvement de grève débuter le 21 janvier 2020 pour demander un moratoire de suspension des suppressions de postes. L'analyse présentée de la situation du 1^{er} degré dans cette académie a conduit le ministère à annuler les 17 suppressions de postes prévues pour la rentrée 2020 et à recruter l'entièreté de la liste complémentaire au CRPE. Ce succès a eu un retentissement encore cette année car il n'y aura aucune suppression de poste à la rentrée 2021. Toutefois, nous restons ferme sur notre objectif qui demeure un arrêt des suppressions de postes sur cinq ans afin de faire enfin bénéficier aux élèves de la baisse démographique dont le ministère parle tant.

● AU SECOND DEGRE

Le secteur second degré du SPEG, s'organise et fonctionne à travers la commission second degré. Les réunions qui se tenaient habituellement régulièrement durant l'année scolaire ont été moins fréquentes depuis mars 2020 du fait de la crise sanitaire.

Comme à l'accoutumée, elle a mené à bien ses missions premières :

- Conforter la présence du SPEG au sein des établissements scolaires du second degré en participant aux élections aux Conseils d'Administration (CA) des EPLE,
- Assurer une représentativité efficace de notre syndicat dans les différentes Commissions Administratives Paritaires Académique (CAPA), les Formations Paritaires Mixtes Académique (FPMA) et les Commissions consultatives paritaires (CCP), en tenant compte du calendrier de gestion de l'académie. Depuis janvier 2020, ces instances ne se réunissent quasiment plus du fait de la loi de la transformation de la fonction publique. Cette représentativité effective en commissions et groupes de travail contribue au rayonnement du syndicat grâce aux régulières réunions de préparations faites, en amont, au siège du syndicat avec les commissaires paritaires des corps concernés par ces instances. À tout ce travail, il faut aussi ajouter les informations régulières, sur l'évolution de leur carrière que nous adressons de manières individuelles ou collectives, soit au téléphone, soit par écrit, aux adhérents et l'ensemble des personnels concernés.

Les commissaires paritaires, après l'examen des dossiers des collègues sont intervenus régulièrement auprès des services du rectorat pour, régler les situations personnelles, rappeler nos revendications et dénoncer les dysfonctionnements et erreurs des services du rectorat.

GESTION DE CARRIERE :

Mis en place en 2018, l'avancement accéléré d'échelon suite au rendez-vous de carrière soulève plusieurs problèmes :

- Distorsion entre évaluation primaire et avis final du fait des textes officiels qui contingentent le nombre d'avis excellent et très satisfaisant.
- Nombre de promotions accordées chaque année qui ne correspondent pas au nombre d'avis excellent.
- Cette année 2021, c'est la dernière année où cette CAPA se tient et laisse donc place à l'arbitraire dans l'attribution des promotions.
- Difficultés de faire mettre en place par le rectorat les CAPA recours suite aux PPCR. Une procédure complexe à réaliser par les collègues ce qui nécessite leur accompagnement par les commissaires paritaires.

En ce qui concerne le mouvement intra-académique, depuis 2020 la CAPA n'est plus convoquée et l'académie affecte sans contrôle de la part des syndicats. Là encore, nous assurons l'accompagnement des collègues dans les procédures de recours et de révision d'affectation lorsqu'ils s'estiment lésés.

Cette année, il n'y a pas non plus de CAPA hors-classe.

La disparition progressive des CAPA, est bien la volonté du gouvernement d'entraîner auprès des collègues un désintérêt pour la chose syndicale. Nous devons combattre cela en incitant et accompagnant les collègues à faire les recours nécessaires lorsque leurs droits ne sont pas respectés dans leur gestion administrative.

LES CONTRACTUELS DE PLUS EN PLUS EN DIFFICULTÉ

Le SPEG siège au sein de la Commission Consultative Paritaire (CCP) compétente à l'égard des non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement d'éducation et d'orientation. La responsabilité de nos représentants qui y siègent a certes augmenté, leur détermination à mener à bien leur tâche, renforce leur crédibilité auprès de leurs collègues. En effet, les préparations des CCP leur permettent d'assurer leurs tâches avec efficacité. De plus, après chaque CCP un compte rendu est envoyé aux collègues afin de les informer des décisions prises dans différents domaines. Cependant il faut noter que la situation des contractuels s'aggrave : difficultés d'affectation notamment pour ceux qui peuvent bénéficier d'un contrat CDI, refus du rectorat de tenir compte de critères transparents pour l'affectation des collègues non titulaires.

Les élus du SPEG sont sans cesse contraints de lutter contre les basses manœuvres démagogiques de l'administration rectorale qui fait tout pour éviter de donner un CDI aux contractuels ayant atteint les 6 ans

et doivent régulièrement exiger la tenue des CCP prévues par la loi et accompagner les collègues qui voient leurs droits bafoués.

En outre, Le SPEG a dénoncé la lenteur organisée dans le traitement des dossiers des collègues ayant droit aux allocations de chômage (l'administration feint d'oublier qu'il s'agit souvent de pères et mères de famille ayant des obligations financières à honorer) et veillera à la signature d'une convention de gestion avec Pôle emploi afin qu'il soit leur seul interlocuteur.

AFFECTATION DES STAGIAIRES ET DES NÉOTITULAIRES DE L'ACADÉMIE

Cette année encore le SPEG se bat pour que **100% des stagiaires soient nommés s'ils le souhaitent, en PRIORITE dans l'Académie de Guadeloupe au lieu d'être affectés d'office dans les académies de Créteil ou Versailles.**

Par ailleurs, depuis 2015, le SPEG a réussi à faire annuler des mutations des néo titulaires dans les académies de Créteil, Versailles et Paris afin que légitimement ils puissent travailler dans leur pays, la Guadeloupe.

- Nombre d'entre eux sont d'anciens contractuels qui pendant des années ont travaillé dans l'académie et découvrent subitement qu'il n'y a plus de place pour eux.
- Dénonce la valeur des critères CIMM
- Expatriation forcée, destruction de familles, augmentation de la détresse psychique

Le Conseil Syndical du SPEG n'a fait qu'appliquer l'un de ses principes fondamentaux, « le Droit des Guadeloupéens de travailler dans leur pays » pour ceux qui le souhaitent.

Durant ces trois ans, le SPEG a plusieurs fois tiré la sonnette d'alarme sur la situation de nos compatriotes guadeloupéens, enseignants néo-titulaires, qui à l'issue du mouvement inter académique, sont obligés de quitter la Guadeloupe pour aller à plus de 7000 kilomètres enseigner dans d'autres académies de France. En effet s'il est vrai que le recrutement au concours dont ils sont titulaires est national, il n'en demeure pas moins que nous ne pouvons, sans mot dire, accepter ainsi que nous nous fassions dépouiller d'une part non négligeable de notre élite jeunesse. Les contractuels et les jeunes diplômés qui réussissent aux concours de l'enseignement et de l'éducation, constituent un atout considérable pour le système éducatif en Guadeloupe.

Lorsque l'on sait que beaucoup de stagiaires sont mutés en France hexagonale et que l'on observe, dans le même temps, le nombre élevé d'entrants dans l'académie, on ne peut raisonnablement que s'inquiéter sur les véritables intentions du ministère.

Pour empêcher cela, il suffirait, ad minima, une véritable mise en application de la *Circulaire du 1^{er} mars 2017* cosignée par les Ministres GIRARDIN (Fonction publique) et BAREIGTS (Outre-mer) qui découle des modifications apportées par la *LOI du 28 février 2017 sur l'égalité réelle Outre-Mer* à la *LOI du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État*. C'est donc cette revendication que nous avons défendu devant le ministre de l'Éducation Nationale lors de son passage en Guadeloupe en novembre 2017 et que nous avons encore défendu cette année auprès de nos parlementaires.

Le SPEG continuera à interpeler les Recteurs, Parlementaires et ministres afin que cette exigence soit actée une fois pour toute et que leur fameux CIMM (Centres d'Intérêts Matériels et Moraux) constitue une priorité dans l'affectation des originaires de l'académie qui le souhaitent.

Le SPEG sait qu'il ne peut compter que sur lui-même, seul syndicat à s'associer **publiquement et pleinement** à cette démarche en faveur des jeunes Guadeloupéens.

Mouvement de grève de février 2020

La section a pris toute sa part dans ce mouvement.

- Demande de moratoire
- Action qui a permis de limiter le nombre de suppression de poste dans le 2nd degré pour la prochaine rentrée

- Commission d'enquête parlementaire qui pour certains points valide l'analyse du SPEG
- Passage systématique des classes de 6^{ème} à 24 élèves max et cycle 4 à 28

Accompagnement des collègues lors de la crise sanitaire, notamment concernant le protocole sanitaire.

L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

ORGANISATION DE LA SECTION

Sur la période de juin 2018 à juin 2021, la section a connu 2 renouvellements de son bureau passant de 4 à 7 membres. La section a maintenu sa représentativité dans les instances professionnelles de l'université et constitue la première force syndicale sur le pôle universitaire régional de Guadeloupe : 4 titulaires sur 10 au Comité Technique Spécial (CTS) du pôle universitaire régional de Guadeloupe, 2 titulaires sur 9 au CHSCT de l'Université des Antilles, 2 titulaires sur 10 au Comité Technique d'Établissement (CTE) de l'Université des Antilles. Les membres du bureau de la section se répartissent entre 6 services et composantes de l'établissement en Guadeloupe (DSIN, DOSIP, SCD-BU de Fouillole, UFR SJE, UFR SEN, INSPE) dont 2 des composantes les plus importantes en effectifs de personnels et d'étudiants (UFR SJE, UFR SEN) contre 5 durant la période de juin 2015 à mai 2018. Suite à l'amélioration du score électoral du SPEG à l'élection du Comité Technique Ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CTMESR) de décembre 2018, depuis la rentrée de septembre 2018, 7 membres de la section, tous élus dans des instances de l'université, ont bénéficié de décharges pour activité syndicale (DAS). Il est à noter que la plupart des membres du bureau de la section ainsi que de ses élus dans les instances de l'établissement ont souvent été les proies de harcèlement et de discriminations sur leur postes de travail et dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles de la part des autorités de leurs services/composantes d'affectation et/ou de l'établissement (présidence de l'université et vice-présidence du pôle universitaire régional de Guadeloupe en particulier de la dernière vice-présidence de pôle en date) conduisant à des arrêts maladie prolongés pour 2 de nos camarades (dont la secrétaire de section qu'il a fallu remplacer) et à une mutation obtenue dans un autre établissement de l'académie pour un troisième camarade.

LES PUBLICATIONS ET LES CHANTIERS DE FOND POUR LA SECTION

La communication de la section a essentiellement été faite par permanences téléphoniques, visites dans les services et composantes, assemblées générales et distributions de tracts et communiqués, de la main à la main et par les listes de diffusion des personnels de l'université, suite notamment aux actions de la section ayant fortement contribué à instituer et à faire fonctionner les règles obligatoires d'information syndicale par voie électronique au sein de l'établissement. Ce qui a constitué un net progrès par rapport à la période précédente de juin 2015 à juin 2018 lors de laquelle la communication syndicale par voie électronique a été systématiquement entravée par les autorités de l'université hors période d'élections professionnelles et même durant cette période (il a fallu que les représentants des listes du SPEG du supérieur interviennent directement au MESRI pour faire respecter la diffusion obligatoire de la propagande électorale du SPEG à l'Université des Antilles).

Les publications et chantiers de fond de la section ont principalement porté sur l'élaboration de critères d'application du RIFSEEP permettant leur harmonisation entre les filières d'emplois des BIATSS (ITRF, AENES, et BIB), le respect de l'application des règles en vigueur en matière de communication syndicale sur les listes de diffusion de l'université, la répartition entre pôles universitaires régionaux des emplois et des crédits alloués à l'Université des Antilles par les ministères compétents, et l'amélioration des conditions de travail, et d'hygiène et de sécurité au travail des personnels et des usagers de l'établissement.

Concernant la mise en œuvre du RIFSEEP à l'Université des Antilles, un travail de fond très conséquent a été mené par la section du supérieur et les conseillers techniques du SPEG, en collaboration et synergie avec ceux des autres OS permettant l'harmonisation de l'IFSE entre toutes les filières d'emplois des BIATSS. L'UA a adopté et mis en œuvre dans un premier temps un dispositif pour le service du RIFSEEP spoliant

bon nombre des personnels de leurs droits. La section a suscité et accompagné près de 90 recours de personnels contre les dispositions irrégulières du RIFSEEP forçant au final l'administration à le réviser et à respecter la réglementation. Toutefois, la section n'a pas réussi à établir un rapport de force suffisant pour revaloriser davantage les montants de l'IFSE (régime indemnitaire de base mensualisé) des catégories C et à faire une part moins importante du CIA (complément indemnitaire annuel établi sur l'appréciation du supérieur hiérarchique direct) dans l'ensemble des primes versées aux personnels.

Concernant le respect de l'application des règles en vigueur en matière de communication syndicale sur les listes de diffusion de l'université, là encore, un travail de fond très conséquent a été mené par la section du supérieur et les conseillers techniques du SPEG, sans l'appui d'autres OS dans un premier temps, pour toiletter complètement la charte d'utilisation des outils informatiques et numériques de l'Université des Antilles. Ce travail de fond a conduit à mettre en conformité l'Université des Antilles avec ses obligations légales et réglementaires en matière de communication syndicale par voie électronique. Toutefois, le combat n'a pas encore abouti pour accroître davantage la liberté d'expression des membres de l'université hors OS sur les listes de diffusion électronique de l'établissement.

Concernant le respect des lois et règlements en vigueur portant sur la répartition entre pôles universitaires régionaux des emplois et des crédits alloués à l'Université des Antilles par les ministères compétents. Si les combats de la période précédente ont permis de faire inscrire dans les règlements de l'université ses obligations en la matière et de révéler, chiffres officiels à l'appui, une inégalité de traitement flagrante faite au préjudice des personnels et des étudiants ressortissants du pôle universitaire régional de Guadeloupe (ce sont plus de 73 emplois ETPT d'enseignants-chercheurs qui auraient dû être transférés du pôle universitaire de Martinique vers le pôle universitaire de Guadeloupe pour que la loi en vigueur soit respectée), la section du supérieur n'a pas réussi à construire un rapport de force institutionnel et social suffisant pour que la présidence et le conseil d'administration de l'Université des Antilles respectent effectivement leurs obligations légales et réglementaires (y compris celles qu'ils ont eux-mêmes adoptées en conseil d'administration) ; manifestement, le ministère de tutelle porte lui-même la responsabilité de ne pas faire appliquer à l'UA les obligations légales qu'il a lui-même fait inscrire dans la loi portant transformation de l'UAG en UA suite à la scission de la Guyane en matière de répartition par pôle des emplois et des crédits qu'il alloue à l'UA (L'État ne respecte pas et ne fait pas respecter ses propres lois). Ce qui pose forcément à nouveau la problématique de disposer d'une université de plein exercice de la Guadeloupe dans le cadre d'une confédération d'universités avec la Martinique et de la Guyane.

L'amélioration des conditions de travail, et de sécurité au travail des personnels et des usagers de l'établissement a constitué le plus gros chantier de la section du supérieur et de ses membres notamment au CTS du pôle Guadeloupe, au CHSCT et au CT de l'établissement vu la dégradation considérable des conditions de travail des personnels durant la période, dans un premier temps quasiment seuls, puis plus récemment dans le cadre d'une large intersyndicale dont ils ont été les principales chevilles ouvrières. Cela s'est notamment appuyé sur une enquête en ligne du SPEG sur les conditions de travail qui a eu énormément de répondants dans tous les services et composantes de l'établissement en Guadeloupe et en Martinique aux débuts de la pandémie de SRAS-CoV-2, poursuivi avec une très forte pression mise par la section sur l'élaboration et l'amélioration des protocoles sanitaires au sein de l'université et la mise en œuvre de gros travaux (encore en cours) de remise aux normes sanitaires des bâtiments de l'établissement notamment en Guadeloupe. Et les pressions exercées en intersyndicale ont contraint notamment la présidence de l'université à relancer le fonctionnement du CHSCT, à instaurer un registre spécial des dangers graves et imminents, à travailler effectivement à l'élaboration du DUERP de l'établissement, à recourir à l'ARACT en Guadeloupe et Martinique (en cours) ... Toutefois, les autorités de l'établissement traînent les pieds à apporter des réponses aux signalements effectués par les personnels durant les 3 dernières années (la plupart sans réponses), à organiser les visites médicales du travail obligatoires, et certaines de ces autorités continuent à dissuader les personnels d'effectuer des signalements dans les registres de l'université prévus à cet effet. Le combat continue donc.

L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES PERSONNELS

L'activité d'accompagnement des personnels (de toutes catégories et sites) a continué à connaître un accroissement permanent durant les années 2018/2019, 2019-2021 et 2020/2021 justifié par les nombreuses

demandes faites par les personnels de toutes catégories, qu'ils soient syndiqués ou non, aux représentants du SPEG pour la défense de leurs droits individuels et collectifs. Nous avons ainsi eu à traiter près d'une centaine de demandes sur la période 2018-2021 avec un creux durant la dernière année tenant probablement à la pandémie Covid. Cet accroissement important s'explique par une dégradation généralisée très importante des conditions de travail à l'UA et par une défaillance importante des entités de l'établissement ayant en charge la mise en œuvre équitable et efficace de moyens d'accompagnement pour tout ce qui a trait à, la santé, l'hygiène et la sécurité au travail, l'écoute, l'information, la formation des personnels, l'adaptation des environnements, organisations, moyens et outils de travail, la gestion des carrières et services, emplois du temps, la mise en œuvre des diverses réformes dont celle relative au RIFSEEP, etc..

Il est à noter un accroissement du harcèlement systématique de la part de la gouvernance actuelle à l'encontre des personnels, enseignants-chercheurs comme BIATSS, contestant les décisions illégales et arbitraires de cette gouvernance à leur encontre ou à l'encontre de leurs collègues. Il faut aussi souligner la difficulté d'organiser des réunions d'information syndicale en situation d'état d'urgence sanitaire lors de la dernière année de pandémie de SRAS-Cov-2

ACTIONS DE GREVE

Nous n'avons pas mené de grève à l'université durant la période de juin 2018 à juin 2021.

Pour la période, c'est un bilan en demi-teinte. Certes, nous avons gagné en place dans les appareils de l'université durant la période 2015 à 2018 et en décembre 2018 mais, nous sommes peut-être quelque part victimes de notre succès électoral. Car en étant tant sollicités par des réunions d'instances qui aboutissent à des décisions et arbitrages qui ne respectent pas nos positions ni les droits les plus élémentaires de nombreux personnels ni même l'obligation légale de répartition par pôle des moyens alloués à l'UA par l'État, nous avons perdu une partie du temps indispensable pour organiser, mener la lutte hors de ces « salons » et communiquer sur celle-ci.

Les prochaines échéances électorales à venir nous diront ce qu'il en est de la perception par nos mandants de notre action dans ces instances comme à leurs côtés sur le terrain pour défendre pied à pied leurs droits lorsque ceux-ci ont déjà été bafoués par des directions successives qui paraissent faire peu de cas à la fois de la problématique du bien-être au travail, de la réussite estudiantine et du développement d'un vrai système universitaire au service non pas de quelques-uns mais d'une vision de territoire qui intégrerait ses habitants et leurs besoins au même titre que ses ressources.

LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Nous avons poursuivi l'accompagnement individuel des collègues qui nous sollicitaient.

Les délégués de la section ont participé activement aux rencontres formelles et obligatoires académiques appelées « agenda social ». Cette instance où ne siègent que les syndicats membres du CTA, discute et prépare tous les travaux qui concernent la gestion des personnels ATSS de l'académie.

Les travaux menés par la section ont donc concerné la révision de l'IFSE et tous les domaines inclus dans les Lignes Directrices de Gestions (LDG), c'est-à-dire, les critères concernant les listes d'aptitudes, les tableaux d'avancements et la mutation.

LES ACTIVITÉS DES REPRÉSENTANTS DU SPEG À SAINT-MARTIN

À l'issue du dernier congrès du SPEG en 2018, nous avons retenu plusieurs points à améliorer concernant la gestion :

- du dispositif bilingue français/anglais,
- de la formation continue,
- des moyens,
- de la prise en charge des personnes en situation de handicap,

- des relations avec les partenaires.

Le dispositif bilingue français/anglais

Le nombre de classes proposant ces enseignements augmentent au fil des années comme se plaît à l'annoncer l'administration. Cependant, cela se fait à un tel rythme qu'il n'est pas possible d'avoir plus d'une classe par niveau. Comment l'expliquer ?

Peut-être est-ce dû à des formations dont les contenus sont décevants et inadaptés à la réalité du terrain ? Peut-être est-ce dû à un mauvais calibrage des postes ? Ou encore à une organisation fragile du dispositif ?

Malgré les bilans positifs présentés par l'administration, il conviendrait de mettre tout en œuvre pour faciliter la généralisation de ce dispositif dans tous les établissements du premier degré. Cette accélération pourrait s'envisager avec le retour d'enseignants saint-martinois, titulaires du CAPES d'anglais que l'on pourrait détacher sur ces postes. L'objectif à terme étant que tous les établissements du territoire soient bilingues.

La gestion de la formation continue

Elle est épineuse à plusieurs niveaux depuis de nombreuses années. Nous aurions pu penser que la pandémie de la Covid-19 apporterait un souffle nouveau dans l'organisation de la formation continue. Il n'en est rien. Les personnels de Saint-Martin n'ont toujours pas accès à toutes les formations proposées par l'académie, notamment quand elles sont fractionnées par demi-journées. Le Rectorat refuse de payer des billets d'avion pour une seule journée.

Au secondaire, les formations sont assurées par des formateurs en interne. Cependant, s'ils ne possèdent pas le CAFFA, cet investissement n'est pas reconnu dans leur promotion de carrière alors qu'il leur est difficile de suivre les formations qui leur permettraient d'obtenir leur certification.

D'autre part, s'il est vrai que les formations en ligne peuvent pallier à l'éloignement, les moyens informatiques des établissements et la couverture internet médiocre sur le territoire rendent la mise en œuvre compliquée. Les personnels sont donc contraints d'utiliser leurs propres matériels informatiques pour pouvoir suivre les formations.

La gestion des moyens

La nomination d'un Vice-Recteur pour les Îles du Nord en novembre 2019 était censée améliorer le fonctionnement du service. En réalité, cela n'a pas eu d'impact significatif sur le fonctionnement du service de l'éducation dans les Îles du Nord.

Rien n'a changé dans l'attribution des moyens au niveau de l'éducation prioritaire.

Rien n'a changé dans l'affectation des stagiaires de l'académie que l'on continue à expédier allègrement dans l'hexagone pour leur titularisation. Les critères retenus pour l'attribution de points pour les CIMM ne permettent pas aux originaires de l'île de pouvoir rentrer plus facilement à Saint-Martin.

La lueur d'espoir pointe du côté des élus qui commencent véritablement à se pencher sur ces questions et à interroger les ministères.

La gestion des personnes en situation de handicap

Cela fait des années que nous demandons plus de structures pour mieux prendre en charge les élèves en situation de handicap sur Saint-Martin.

Pour l'instant, nous sommes toujours obligés d'envoyer certains élèves en Guadeloupe faute de structures sur place. Dans la majorité des cas, il faut leur trouver des familles d'accueil en Guadeloupe, ce qui est un déchirement pour beaucoup.

Certains ne bénéficient pas de l'aide nécessaire car les familles refusent de les laisser partir.

Pour ceux qui sont en pris en charge sur place, les moyens alloués pour les aider sont très insuffisants. Il n'y a pas assez de personnels spécialisés titulaires d'un diplôme de l'ASH. Il n'y a pas non plus de formation sur place pour inciter les personnels non spécialisés à le devenir.

Par ailleurs, avec le dispositif PIAL, il n'y a pas assez d'AESH pour suivre correctement tous les élèves et les campagnes de recrutement sont insuffisantes. Or nous avons de plus en plus d'élèves qui relèvent de l'ASH. Le saupoudrage de l'administration a ses limites.

La gestion des relations avec les partenaires

Les réparations dans les établissements se font au compte-goutte. Faute de moyens financiers, nous arrivons souvent à l'usure irréversible des matériaux avant que les travaux ne soient réalisés. Cela se répercute en

journées perdues pour les élèves. Ou alors, les ateliers ne sont pas fonctionnels alors que les élèves doivent présenter des examens pratiques sur ces machines.

Concernant la construction du futur collège Soualiga, les personnels ne sont pas associés aux commissions. C'est par média que nous découvrons le contenu du dossier. L'administration fait peu de cas de nos avis. Nous en voulons pour preuve l'ouverture au lycée professionnel pour la rentrée 2021-2022 d'un BTS SCBH inadapté pour notre territoire. Nous l'avons fait savoir et la COM devra dépenser plus de 400 000€ pour équiper une section moribonde avant de commencer. Il en va de même pour le Bac Pro Métiers de la sécurité pour lequel les lieux de stages sont quasi inexistantes... Nous avons demandé l'ouverture d'un Bac Pro logistique parfaitement adapté à notre territoire insulaire et au profil de nos élèves bi ou trilingues.

Quant aux CEN, cela fait bien des années qu'il n'y en a plus. Ni la COM de Saint-Martin, ni le service de l'éducation des Îles du Nord, ni même le Rectorat ne s'en soucie.

Pour ce qui est de la prise en compte des pratiques socio culturelles dans le calendrier scolaire, seule la date de l'abolition de l'esclavage a été modifiée (changement du 27 au 28 mai).

Nous avons beaucoup de batailles à mener pour que nos doléances soient prises en compte.

LES SECRÉTARIATS

Pédagogie et culture

La commission pédagogique a continué comme à organiser la célébration de la Journée Internationale du créole les 28 octobre 2018 et 2019.

En 2019, il s'agissait de rendre un hommage à Sylviane TELCHID.

En 2019, nous avons axé la journée autour du manioc, son histoire, sa culture, son utilisation, ses bienfaits et le vocabulaire riche qui en découle.

La situation sanitaire ne nous a malheureusement pas permis d'envisager une telle célébration en 2020.

Une forte inertie de la commission a permis d'organiser des rencontres pédagogiques sur :

- l'enseignement de notre histoire : « Mé 67 »
- l'enseignement de la littérature caribéenne au lycée autour du thème « Les nouveaux programmes de Français au lycée : une menace pour la littérature Antillaise ? »

La formation

La première action de la commission a été de mesurer les besoins en formation des cadres du syndicat.

C'est ainsi qu'en juillet 2018 une enquête a été lancée et 48 cadres y ont répondu.

A partir des données recueillies, un plan d'action a été mis en place avec des axes de travail comme :

- Être un responsable efficace dans son établissement
- Connaître son syndicat pour mieux le représenter
- Communiquer efficacement
- Bien connaître l'organisation et le fonctionnement du système pour comprendre et analyser les décisions
- Etc ...

Dans le même temps, chaque année fin septembre 2018 et 2019 avec la commission 2nd degré, une formation est assurée pour les responsables de section en vue de la préparation des élections au CA.

Après les élections, sauf pour la rentrée 2020, les élus du SPEG ont reçu une formation sur le thème : *fonctionnement, présentation et rôle des commissions et rôle et missions des élus.*

Certains ont reçu des visites en établissement quand ils en ont fait la demande (Louis Delgrès, Ducharmoy, ...)

- Vendredi 17 janvier 2020 A partir des données de l'enquête réalisée auprès de ses cadres, le SPEG a assuré une formation sur le thème :

« Former les cadres en leur donnant des outils de lecture de la ligne syndicale du SPEG de manière à ce qu'ils se l'approprient et s'y inscrivent par leurs actions, leurs postures et l'expression de leurs revendications »

Cependant, des circonstances extraordinaires, dont la grève de janvier 2020 et situation sanitaire actuelle, n'ont pas permis de mener à bien l'ensemble des axes du projet de formation. La formation des cadres, par exemple, contenait un second volet sur la communication (presse, prise de parole, ...). Il serait souhaitable que le nouveau KS poursuive cette action.

Secrétariat aux relations extérieures

En Guadeloupe

Comme à son habitude le SPEG a participé aux différentes rencontres de l'intersyndicale regroupant la quasi-totalité des organisations syndicales du privé et de la fonction publique de Guadeloupe.

Dans ce cadre nous avons participé activement aux manifestations du 1^{er} mai ainsi qu'aux actions et mobilisations collectives contre les poursuites judiciaires engagées par le pouvoir et les grands patrons à l'encontre de nombreux syndicalistes.

Les échanges qui ont lieu lors de ces rencontres sont autant d'occasions de connaître et de comprendre la réalité des différents secteurs socioprofessionnels composant la société guadeloupéenne et ainsi d'appréhender leurs interactions.

Au niveau international

Depuis 2018, le contexte social s'est dégradé en Guadeloupe. L'absence de réponses positives aux problématiques évoquées avec les instances gouvernementales et économiques ont contraint les organisations syndicales à se mobiliser. Ainsi, le SPEG a participé à plusieurs grèves générales intersyndicales ou interprofessionnelles en 2018, 2019 et 2020.

De ce fait, il était plutôt difficile de participer à l'ensemble des manifestations organisées par la Caribbean Union of Teachers (CUT) et par l'Internationale de l'Éducation (IE).

Néanmoins, le SPEG a envoyé une délégation au comité exécutif de la CUT du 12 au 13 décembre 2019 à Sainte-Lucie.

Les travaux ont porté sur l'avancée des décisions prises au cours de la 39^{ème} biennale tenue à Saint-Vincent en août 2019, sur la poursuite de la mise en place du plan stratégique de la fédération, et sur la révision de la constitution de la fédération.

Depuis, le contexte sanitaire lié à la pandémie de la Covid-19 s'est imposé à tous. Les jeux sportifs de la CUT ainsi que le conseil exécutif prévus en juillet 2020 à Saint-Kitts ont été annulés faute de pouvoir se déplacer d'une île à une autre.

Pour autant, notre collaboration dans la Région Caraïbes s'est poursuivie malgré la pandémie. Nous avons contribué aux opérations de solidarité lancées par le CORECA suite à l'éruption du volcan Soufriere Hills de Saint-Vincent en avril 2021.

Progressivement, les échanges par voie numérique se sont imposés à tous pour la tenue des réunions ou des conférences.

Ainsi, au mois de juin de cette année, nous avons répondu à une enquête de la C.U.T. Le contexte sanitaire actuel a modifié le fonctionnement des syndicats. La fédération souhaite mener une réflexion sur les priorités du syndicalisme enseignant dans la Région.

Nous avons également participé à une visioconférence de l'IE le 23 juin 2021, dont le thème était : « *Investir dans la profession pour une reprise après la pandémie* ». L'idée est de récolter des fonds pour mieux financer l'éducation dans le monde.

Deux leviers sont privilégiés : obtenir des gouvernements qu'ils respectent leurs engagements malgré les difficultés liées à la pandémie de la Covid-19, et récolter des fonds d'organismes non gouvernementaux internationaux.

La réflexion a aussi porté sur l'impact qu'a eu la pandémie de la Covid-19 au niveau de l'éducation. Bien que nos systèmes éducatifs soient différents, ces échanges ont montré que les problématiques sont identiques d'un pays à un autre. Comment en sortir ? Pour l'instant, il est difficile d'avancer une solution globale pour tous.

Les politiques gouvernementales de gestion de la crise sont différentes. Cependant, il est important de faire comprendre aux gouvernements que l'éducation a un rôle majeur à jouer dans le retour à une vie « normale ». Plus la sortie de crise sera lente, plus l'accès à l'éducation pour tous sera un objectif difficile à atteindre.

L'information et la communication

Ces 3 années ont été marquées par un renforcement de la communication sur les réseaux. La volonté de palier le déficit de communication qui existait depuis de nombreuses années sur les réseaux, a motivé cette décision. Ainsi, l'ensemble des informations du SPEG était immédiatement transmise sur le compte Facebook mais également sur le compte Twitter du SPEG. Dans la communication réseaux, n'omettons de parler des nombreux groupes WhatsApp qui sont à la disposition de chaque secteur et qui favorisent l'échange tout en étant un lien direct et quasi-quotidien entre nous et le terrain.

La publication de SPEG-Infos a été assurée au premier comme au second degré. Ces documents ont été transférés par les réseaux comme indiqué précédemment mais aussi via les listes diffusions du SPEG. Cependant, nous souffrons d'une problématique lors des envois des différentes communications via ces dites listes. Un bon nombre d'adresse mail est signalé comme comportant une erreur, chose que nous avons tenté de résorber, mais ce problème reste bien réel.

Comme il est de rigueur pour l'ensemble des organisations syndicales, l'administration rectorale met à disposition des listes de diffusion académiques. Nous avons après de vaines tentatives et autres difficultés techniques, réussi à en avoir accès et commencer à les utiliser. Cependant, force est de constater que nous n'utilisons pas suffisamment ces listes mises à notre disposition, préférant pour certaines communications nos propres listes. Il convient tout de même d'expliquer qu'il existe une différence fondamentale entre ces 2 groupes de listes de diffusion : celles du SPEG ne regroupent que nos adhérents et sympathisants ; celle de l'administration regroupe l'ensemble des personnels du corps ou du grade correspondant à la liste.

La communication avec les médias s'est renforcée, notamment depuis le mouvement de janvier 2020. Les communiqués de presse et le lien avec la presse via les réseaux internet sont tant de réflexes qui ont été adoptés. Mais, nous ne pouvons-nous enorgueillir car cette action est encore à ses balbutiements.

Cependant, la communication du SPEG souffre encore de lacunes qui nous restent à combler. Le site internet du SPEG ne met pas en lumière tout le travail accompli, ce qui réduit de façon considérable notre visibilité dans les écoles, les établissements et pour la communauté éducative tout entière. Par ailleurs, le site web du SPEG est en train d'être repensé, et devrait vraisemblablement faire peau neuve d'ici quelques semaines.

La crise sanitaire nous a obligé à adapter notre communication et nos échanges avec les mandants. Nous avons souscrit à un abonnement Zoom qui nous a servi à la fois pour une communication interne, mais aussi pour une communication externe. La section premier degré du SPEG a profité de cela pour continuer à réaliser ces ateliers pédagogiques.

Il convient de souligner par ailleurs que nous souffrons d'un manque de main-d'œuvre dans l'information et la communication, ce qui se solde parfois par un manque de réactivité à l'instant T, chose qui nous a été reprochée à quelques égards.

La représentativité du SPEG

Élections aux conseils d'administration des établissements du second degré

Les élections des représentants des personnels au conseil d'administration des établissements du second degré sont une nouvelle fois sans équivoque, elles ont permis au SPEG de rester la première organisation syndicale en voix et en sièges dans ces instances.

Élections professionnelles en 2018

Suite aux élections professionnels qui ont eu lieu en novembre 2018, le SPEG reste l'un des trois syndicats les plus représentatifs dans l'Académie avec des sièges dans à peu près toutes les instances où il a déposé des listes : CTA, CAPA 2nd degré, CAPD, CCP administratifs, CCP éducation enseignement orientation, CCP des AED/AESH.

C'est grâce à cela que nous siégeons dans les autres commissions telles que : le CAEN, le CHSCT-A, les commissions académiques sur les LVE et LVR, la Commission Académique Consultative compétente à l'égard des Conseillers en Formation Continue (CCFC), le Commission de l'Action Sociale (CAS).

À cette représentativité académique, il faut aussi ajouter notre représentativité à l'Université des Antilles : Conseil d'Administration, Comité Technique Spécial (CTS) du pôle universitaire régional de Guadeloupe, CHSCT de l'Université des Antilles, Comité Technique d'Établissement (CTE) de l'Université des Antilles

Actions du SPEG en faveur des Accompagnants d'Enfants en Situation de Handicap (AESH)

La section SPEG des AESH n'a eu de cesse de batailler pour défendre les droits de ces personnels face aux nombreuses tergiversations et au mépris d'une administration qui visiblement ne fait aucun cas de la parole donnée et des directives du ministère de tutelle.

Ainsi elle a dû interpeler la rectrice pour que le changement d'indices prévu le 1^{er} janvier 2021 (annexe de la circulaire du 5 juin 2019) soit effectivement mis en place, que le respect de l'ancienneté, le nombre d'heures et les règles soient respectés.

Le SPEG a imposé à l'Académie :

- Un plan de formation cohérent

Les commissaires paritaires SPEG ont bataillé pour être présentes lors de la conception d'un plan de formation qui correspondaient à leurs missions (formation spécifique pour l'autisme, la langue des signes, les DYS...) et permettre que les AESH participent à tous les stages MINE.

Malheureusement la nouvelle équipe du rectorat n'a pas jugé bon de se concerter avec les principaux intéressés AESH en amont comme de coutume et a proposé cette année des formations totalement incohérentes.

- Un contrat de 24h

Les contrats de 24h pour les AESH CO ont été actés par l'administration rectorale. Mais le combat continue avec acharnement pour que tous les AESH voient leurs contrats passer de 21 à 24h. Le SPEG ne saurait tolérer que les AESH ne soient traités sur un même pied d'égalité.

- **La mise en place des évaluations professionnelles**

Les évaluations professionnelles ont eu lieu de façon plus régulière mais rapidement l'administration est retombée dans une certaine léthargie. C'était sans compter sur la vigilance et la détermination du SPEG qui a contraint l'inspectrice a proposé un calendrier prévisionnel jusqu'en 2022

- **La nomination des référents AESH**

Même si on se pose des questions sur la sincérité des recrutements (quels étaient les critères objectifs ?) le SPEG a œuvré pour que le rectorat se plie à la décision du ministre et nomme les AESH référents.

- **Le paiement des indemnités réglementaires**

Le mépris affiché de l'administration qui considère ces collègues comme des personnels taillables et corvéables à merci se vérifie quand le syndicat est obligé de se battre pour le paiement du supplément familial de traitement et des frais de transport alors que c'est un droit.

La mise en place des PIAL (Pôle inclusif d'accompagnement localisé) à la rentrée 2019 a démontré une fois de plus le mépris affiché de l'administration envers les AESH.

Les pleins pouvoirs donnés aux chefs d'établissement renforcent la pression exercée sur ces personnels. La nouvelle organisation du métier est plus préjudiciable qu'autre chose, car elle n'a pas fait que dégrader les conditions de travail des AESH : forte diminution du nombre d'heures d'accompagnement par élève, mutualisation des élèves en situation de handicap, sans aucune amélioration salariale, multiplication des lieux d'affectation sans aucun défraiement pour les frais de transport.

Le message de l'administration académique est clair : elle montre le désintérêt total qu'elle manifeste pour les élèves à besoin particuliers et leurs accompagnants.

Cette mutualisation des élèves en situation de handicap, ce changement brutal nous appelle à nous interroger sur une réelle volonté de mise en œuvre d'une politique efficace par l'académie pour les élèves à besoin particuliers et leurs accompagnants.

- **Les PPS**

Pas de PPS en collège et en lycée.

Retard dans la mise en place des PPS.

Procédure illégale des PPS.

Le SPEG continue et continuera à se battre pour les AESH afin que notamment :

- Le paiement de l'indemnité de résidence applicable en janvier 2020.
- L'indemnité compensatrice de la CSG suspendue en 2018 mais validée par le ministère le 10 juin 2020 avec effet rétroactif

Le SPEG poursuivra la lutte pour :

- Le passage à 24h de tous les AESH qui sont à 21h.
- Un plan de revalorisation des salaires.
- L'amélioration des conditions de travail des AESH pour un meilleur accompagnement des élèves en situation de handicap de l'académie Guadeloupe.
- Le respect des notifications MDPH
- La création d'un véritable statut pour les AESH
- Un retour à un plan de formation cohérent et efficace

Nous saluons le travail accompli par les membres du Conseil Syndical, les commissaires paritaires, les membres actifs ainsi que les anciens responsables, qui se sont dévoués pour assurer le bon fonctionnement et le dynamisme du SPEG tout au long de ces trois dernières années.

Pointe-à-Pitre, le 03 juillet 2021