Témoignages

JOURNAL FONDÉ LE 5 MAI 1944 PAR LE DOCTEUR RAYMOND VERGÈS

N° 19331 - 75ÈME ANNÉE

A quand un système éducatif adapté à La Réunion ?

Un jeune sur trois quitte l'école sans diplôme : début d'une vie de précarité

Une enquête de l'INSEE publiée le 11 juillet dernier a révélé qu'un jeune Réunionnais sur trois quitte l'école sans diplôme. Étant donné que dans notre île le travail est un marché, l'échec scolaire est le point de départ d'une vie de précarité. Ce phénomène a pourtant des explications et des mesures pourraient être prises pour remédier à ce gâchis. Et cela d'autant plus que ce fort taux d'échec scolaire est un des alibis utilisés pour justifier le recours à une main d'œuvre immigrée pour occuper des postes de cadres. D'où cette question : l'objectif politique de ce système est-il vraiment d'aider à faire respecter le droit des Réunionnais à travailler à La Réunion ?

À La Réunion, le système éducatif est le même qu'en France alors que les différences entre les deux pays sont très importantes. Ceci a pour conséquence un fort taux d'échec scolaire, car un jeune sur trois quitte l'école sans diplôme. Cet extrait d'une étude de l'INSEE parue jeudi donne un coup de projecteur sur les raisons du décrochage, notamment « les conditions socio-économiques sont moins favorables aux apprentissages » :

« À La Réunion, à partir de 16 ans, les taux de scolarisation sont plus faibles qu'en métropole, en particulier pour les garçons. Ainsi, 92 % des garçons de 16 ans y sont scolarisés contre 96 % en métropole. À 19 ans, cet écart est même cinq

fois plus élevé. Pour les filles, l'écart passe de 3 à 17 points. Entre filles et garçons, l'écart est plus marqué à La Réunion.

Dans l'île, où les conditions socio-économiques sont moins favorables aux apprentissages qu'en métropole, les décrochages scolaires sont relativement plus nombreux et plus précoces.

Ainsi, en 2016, 29 % des jeunes Réunionnais de 15 à 29 ans sortis du système scolaire n'ont aucun diplôme qualifiant : c'est deux fois plus qu'en métropole. Cependant, depuis 2013, le nombre de décrocheurs de plus de 16 ans diminue. De plus, poursuivre sa scolarité au-delà de 16 ans est encore un processus relativement récent dans la culture familiale réunionnaise, ce qui peut aussi expliquer les plus faibles taux de scolarisation observés à partir de cet âge. »

Les plus vulnérables au chômage

Ce constat dramatique a d'importantes conséquences. En effet dans notre île, le taux de chômage est inversement proportionnel au niveau de diplôme : plus une personne est diplômée, moins elle a de risque d'être au chômage. Ce qui signifie donc que ceux qui sont les plus exposés à la privation d'emploi n'ont pas de diplôme.

Cet échec scolaire est le point de départ d'une vie de précarité avec le chômage entrecoupé d'emplois

occasionnels, ou alors l'émigration vers la France, comme seuls horizons.

Ceci trouve ses racines dans l'inadaptation du système scolaire à La Réunion.

Tout d'abord, les cours sont donnés dans une langue autre que maternelle pour la majorité des élèves, sans que préalablement l'apprentissage du français en tant que langue étrangère ait eu lieu. Nul doute que si en France, la langue d'enseignement était l'anglais sans apprentissage préalable, le taux d'échec scolaire y serait beaucoup plus important.

Ensuite, au sein de l'administration subsiste toujours un vieux fond niant au créole le droit d'être une langue égale au français. C'est ce que rappellent les remontrances subies par un enseignant qui s'était exprimé en créole lors d'une réunion, ainsi que la sortie du recteur à l'encontre d'une représentante de parents d'élève qui avait utilisé sa langue maternelle lors d'une réunion sur le thème du créole à l'école. Le comble de l'affaire étant que le recteur est un Réunionnais, et que le responsable de ce programme est susceptible de ne pas comprendre le créole !

Échec scolaire organisé ?

Il faut noter également un calendrier scolaire totalement inadapté.

La tendance est de rapprocher les dates des vacances dans notre île de celles ayant cours en France, un pays au climat tempéré situé dans un autre hémisphère où les saisons sont inversées. Ainsi les vacances les plus longues sont celles d'hiver, car elles coïncident avec les grandes vacances de l'été boréal ! Cela oblige donc les élèves à aller pendant des semaines en cours sous des températures caniculaires. Rappelons que dans le même temps, deux jours de canicule en France suffisent à entraîner le report de l'examen du Diplôme national du Brevet des collèges.

De plus, le contenu des programmes s'appuie sur un environnement culturel et physique qui est celui de la France et pas seulement de La Réunion. L'apprentissage de la géographie se fait par exemple en étudiant la carte de la France et de ses pays frontaliers, où est La Réunion ? Quant à l'histoire, il est question d'histoire de France, pas d'histoire de La Réunion.

Enfin, comme le rappelle l'INSEE, « les conditions socio-économiques sont moins favorables aux apprentissages qu'en métropole ». Cela souligne qu'il est nécessaire d'adapter les apprentissages à des jeunes dont il n'est pas rare que les deux parents soient au chômage, et vivent dans la pauvreté et le mal-logement. Plus de 40 % de la population vit en effet sous le seuil de pauvreté.

Tous ces faits non exhaustifs soulignent que l'orientation politique du système éducatif à La Réunion n'est pas de favoriser la réussite de la jeunesse réunionnaise afin qu'elle puisse plus facilement avoir un emploi. Ces conditions favorisent le recours à une main d'œuvre immigrée qui a bénéficié elle d'un système éducatif adapté à sa situation. C'est donc un obstacle manifeste au droit des Réunionnais à travailler à La Réunion.

M.M.

Lettre du personnel à Didier Robert

Air Austral « pourrait-elle survivre et continuer à se développer ? »

Lors de l'assemblée générale d'Air Austral jeudi, une représentante du personnel a lu une lettre adressée à Didier Robert, président de la SEMATRA, SEM qui détient plus de 95 % du capital de la compagnie aérienne. Ce courrier fait état de l'angoisse du personnel au regard des conditions de travail, d'embauches de cadres aux compétences surprenantes, des demandes des fournisseurs qui ne cachent plus qu'ils ont besoin d'être payés, des violences verbales et physiques qu'ils subissent de la part de passagers excédés par la dégradation du service en raison de la gestion des ressources humaines, et surtout d'un « management dictatorial ». D'où ces questions posées à Didier Robert, responsable de cette orientation stratégique : « Y-a-t-il des solutions efficaces et pérennes envisagées face au traitement des irrégularités que nous connaissons actuellement ? Sommes-nous en position de refaire des choix stratégiquement risqués ? Au vu des comptes présentés ce jour, notre Compagnie pourrait-elle survivre et continuer à se développer ? ». Une rencontre est demandée par le personnel d'Air Austral à Didier Robert. Voici le contenu de cette lettre.

« Monsieur le Président,
Nous souhaitons vous interpeller à travers ce courrier sur la situation inquiétante de notre précieuse entreprise, oui notre entreprise à nous salariés, petits actionnaires, et à travers vous celle de tous les Réunionnais, nous sommes si fiers de porter les couleurs de notre

belle Compagnie de l'Océan Indien vers d'autres pays et d'autres continents.

Nous faisons voyager des gens, des biens mais aussi les valeurs et la culture Réunionnaise.

Jusqu'à présent, nous avons toujours fait de notre Compagnie notre priorité, parfois à nos risques et périls (routes, cyclones, barrages, manifestations, incivilités, sous-effectif, maladie), mais avec tant de fierté.

Nous, salariés, avons depuis 2012, à l'arrivée de notre nouvelle Direction, mis toutes nos énergies, nos forces, tout notre temps et cela bien souvent au-delà du raisonnable, parfois même bien plus, au service de l'intérêt supérieur de l'entreprise.

Notre présence à cette Assemblée Générale est motivée par de nombreuses inquiétudes :

Des inquiétudes partagées par tous les salariés, de tous les services de l'entreprise.

Nous avons l'impression et nous ressentons que nos efforts sont vains car nous ne sommes pas assez écoutés, mais surtout pas assez entendus. Les décisions sont souvent prises au détriment de nos conditions de travail, mais plus grave encore, au détriment de nos passagers ! Nous sommes démotivés !

Des inquiétudes face à la désorganisation de l'exploitation qui fonctionne en mode dégradé, avec son lot quotidien de stress, d'abus et de non-conformité, le manque de moyens humains et matériels, et maintenant nos fournisseurs qui ne cachent même plus d'être en attente de règlement.

Nous ne pourrions plus accompa-

gner cette entreprise dans son développement si nous sommes dans le conflit permanent et que tout y est fait pour diviser les services et entretenir les foyers de discordes. Des inquiétudes face à la détérioration du dialogue social.

Des inquiétudes sur nos conditions de travail qui se dégradent de plus en plus.

Des pressions managériales sur l'ensemble du personnel.

Des personnels au sol et naviguant agressés par nos clients exaspérés par cette situation qui s'enlise.

Des manques de moyens humains et matériels dans tous les services, pas de chambres d'hôtel ni de navettes à l'arrivée des vols pour nos navigants.

Nos mécaniciens à qui on demande de travailler dans un sens, juste avant de leur donner un contre ordre, des agents OPS et régulation qui travaillent constamment dans l'urgence, des projets contradictoires qui se succèdent sans que l'on comprenne les objectifs.

Sans parler des embauches de cadres dont la compétence nous surprend parfois à des postes stratégiques.

« Management complètement vertical et dictatorial »

A tout cela, s'ajoute un management complètement vertical et dictatorial, alors qu'à leur arrivée, ils nous avaient assuré qu'ils seraient à l'écoute et se tiendraient au plus proches des salariés. Mais, tout au contraire, les salariés se sentent aujourd'hui abandonné et en

manque total de reconnaissance alors que chacun d'entre nous ne cesse de démontrer sa conscience professionnelle au quotidien. Sans cette dernière, croyez-nous, le bateau aurait coulé depuis fort longtemps.

Nous sommes à bout ! Cela dure depuis de nombreux mois qui commencent à se transformer en des années. L'inquiétude de nos passagers, de plus en plus nombreux, à exprimer un mécontentement sans précédent s'exprimant par une violence verbale et parfois même physique envers le personnel, votre personnel. Nous n'avions jamais vu cela !

« Irrégularités devenues notre quotidien de travail »

Nous n'avions également jamais vécu une période d'incidents et de changements horaires sur la totalité de notre programme, aussi longue et persistante sur la durée. En effet, cela fait 3 ans que les irrégularités sont devenues notre quotidien de travail. Nos passagers peuvent entendre et tolérer les retards et changements occasionnés par la situation que nous connaissons. Mais, en aucun cas, tolérer l'absence d'information, la non-communication, le manque de considération, sans même parler du temps qu'ils perdent à essayer de joindre la Compagnie sans succès, sans parler des procédures lourdes de notre SAV, pour finalement recevoir une réponse défavorable à leurs requêtes. Tout ceci pousse inexorablement nos passagers à voyager sur d'autres com-

pagnies, la confiance étant rompue, et parfois pour toujours.

Demande « d'un rendez-vous d'échange »

Enfin, au nom de tous les salariés, nous souhaitons de votre part, Monsieur Le Président, des réponses claires et précises sur la situation de notre entreprise et sur son avenir :

- Y-a-t-il des solutions efficaces et pérennes envisagées face au traitement des irrégularités que nous connaissons actuellement ?

- Peut-on s'assurer de la mise en place d'un vrai service après-vente, à la hauteur des préjudices subis par nos passagers, et la réputation de notre entreprise ?

- Au vu des comptes présentés ce jour, notre Compagnie pourrait-elle survivre et continuer à se développer ?

- Sommes-nous en position de refaire des choix stratégiquement risqués, tel que de renouveler de nouveau une de nos flottes avec des appareils présentant de nouveaux challenges et des ruptures technologiques importantes comme nous l'avons fait avec le Boeing 787 ?

Nous sollicitons également l'organisation de votre part et cela dans les meilleurs délais d'un rendez-vous d'échange avec nos représentants du personnel.

Veillez, Monsieur le Président, croire en notre plus haute considération.

Les Salariés AIR AUSTRAL très inquiets de l'avenir de leur Compagnie ; leurs emplois ; leurs vies ! »

Témoignages

Fondé le 5 mai 1944 par le Dr Raymond Vergés
71e année

Directeurs de publication :

1944-1947 : Roger Bourdageau ; 1947 - 1957 : Raymond Vergés ; 1957 - 1964 : Paul Vergés ; 1964 - 1974 : Bruny Payet ; 1974 - 1977 : Jean Simon Mounoussany Amourdom ; 1977 - 1991 : Jacques Sarpédon ; 1991- 2008 : Jean-Marcel Courteaud
2008 - 2015 : Jean-Max Hoarau
2015 : Ginette Sinapin

6 rue du général Émile Rolland
B.P. 1016 97828 Le Port CEDEX

Rédaction

TÉL. : 0262 55 21 21 - E-mail : redaction@temoignages.re

SITE web : www.temoignages.re

Administration

TÉL. : 0262 55 21 21

Publicité : publicite@temoignages.re

CPPAP : 0916Y92433

Ot é

Sèryèzman i fo ni pans in l'ansègnman bilang, tri lang é pétète plis...

Mé zami, mon bann dalon, moin la anvi, zordi ankor, parl la késtyonn lang. Ki di la késtyonn lang isi shé nou, i di la plas la lang bann fransé épi la plas la lang kréol. Dann d'ot péi la pa lo mèm shoi ké sa vi ké dann shakinn nout bann péi lo fitir « l'indyanoséani » na poin in sèl lang, néna poin arienk dé, néna mèm plizyèr é oplis i sava, oplis lé riskab an avoir plizyèr pou tout nout bann péi mitoiyin.

I diré zot i grate in pé z'ot tête pars zot i oi pa bien kosa moin l'apré di. Sak i oi pa bien pans l'il Moris épi son télévizyon MBC : néna in zoinal dann fransé, néna in zoinal dann l'anglé, néna in zoinal an ang kréol morisien, in n'ot dann la lang Bojpouri épi d'ot ankor. La moin lé sir mi koup azot la, pars pou in pé lé pli sinp an avoir in sèl lang ké plizyèr... Alon tourn in pé dan nout l'androi : ébin, figir azot dann tan prézidan Ravalomana l'avé desid Madagascar noré o moins troi lang ofisyèl : malgash, fransé, anglé.

Lang ofisyèl, sa i vé dir bann z'akt ofisyèl lé pri dann shak lang ofisyèl : si néna dé sé dé, si néna troi é troi, si néna kat sé kat. Lé pli mové, lé pli bien ? Lé pli sinp, lé pli trakasan ? Figir azot mi sort antann dir laba dann la Corse néna sak i domann dé lang ofisyèl : fransé épi corse. Lé pa posib ? Tré posib, vi ké dann désèrtène instans néna plizyèr lang ofisyèl konm dann lo konsèye éropéin, konm dann parlman éropéin épi d'ot ankor.

Pano la rout an plizyèr lang ? Akoz pa, sa i gingn fé sa. Lékol dann dé-troi lang ? I gingn fé galman sa ! Sobatkoz an dé troi lang ? Lé posib sa ! Zoinal ofisyèl dann dé-troi lang ? Akoz pa ! La kultur dann plizyèr lang ? Sa lé tré posib galman. Biensir sa i poz lo problèm lo bilangism, sansa lo trilanngism. Mé kisa la di i gingn pa règ in késtyon konmsa. Kisa ? Néna sak i pans konmsa é k'i di « fé tout dann la lang fransé pi nora moins difikilté » moins pou sak i débrouye son kari dann la lang fransé mé pa pou lé z'ot.

Mé zami, skiz amoin si mi bros aot dann sans kontrèr lo poil mé akout amoin bien : mi pans sèryèzman isi La Rényon ni doi majine in l'ansègnman bilang pou komansé, épizapré triling. Pou fé kosa ? Pou in bon lantant a l'intèryèr épi in bon lantant avèk bann péié éstèryèr. Sansa alon méfyé tonm ankor an rotar par raport lé zot dsi la késtyonn nout lindistri la konésans.

Justin