



## Compte rendu du CSAA du 7 décembre 2023

Présent.es pour l'administration :

*Le recteur (Jacques Mikulovic), le secrétaire général (Dominique Gratianette), le directeur de cabinet (Benjamin Lazard-Peillon), le DRH (Sébastien Bernard), Le directeur du pôle des moyens et de la scolarité (Antoine Richard), le chef de la DPEID (Sébastien Nocera), la cheffe de la DPC (Samiha Sabit), Sylvie Malot (DRAIO), la doyenne des IA-IPR et IEN ET/EG (Christelle Charrier),*

*IEN ET 2de degré SBSSA (Frédéric ROY)*

OS présentes : FSU (6 titulaires+1 suppléant), sgen-CFDT (2 titulaires), CGT (1 titulaire)

Intervention du recteur avant les déclarations liminaires des OS

L'arrêté de l'ARS lève toutes les restrictions.

L'eau est donc potable sur tout le réseau de l'île.

On a constitué une carte interactive que le SG va vous montrer.

Le SG : Hier, il y avait un message alarmiste de la SMAE, parlant de métaux lourds. Tout de suite, j'ai demandé à rapprocher les éléments de la SMAE avec la cartographie interactive, en matière de crise. Cette carte, on peut la mettre en ligne sur le site de l'académie. On y voit les écoles qui sont sur le chemin de l'eau et les écoles qui n'y sont pas. On peut avoir si on clique dessus des éléments qu'on va relever.

L'idée était d'isoler les secteurs avec métaux lourds et des secteurs non concernés. On peut l'utiliser dans un tas de circonstances.

**FSU** : Quelle est la source des informations indiquées sur cette carte ?

Le SG : Cette carte vient du rectorat. On s'est mis en lien avec la SMAE. L'ensemble des renseignements sont remplis par la SMAE. C'est une carte officielle interne. Ce sont des informations vérifiées.

Recteur : Le communiqué de l'ARS, en début d'après-midi (ce 7 décembre) indique que l'eau est potable à nouveau. Les élèves pourront remplir leur gourde au robinet. Nous avons demandé à tous nos établissements d'avoir un stock d'eau pour 2 jours. En effet ce n'était pas le cas pour le lycée de Tsararano qui a dû fermer de ce fait.

Hier, toute la journée, Kawéni disposait d'eau potable

Je comprends les collègues confrontés aux barrages, mais s'ils baissent les bras, ils sont condamnés. On n'a pas de réponse à part des réponses éducatives. Un 6<sup>e</sup> escadron arrive. Les lacrymos vont contenir les choses.

Dans deux ou trois ans, il y aura 400 places d'internat ce qui devrait permettre de faire baisser les déplacements et les risques qui leur sont attachés...

Je ne peux que saluer l'effort de tout le monde.

Je ne nie pas le problème de l'immigration mais je ne pense pas que ce soit la principale cause de la violence. Cela ne suffit pas.

Vivement la semaine prochaine qu'on puisse tous souffler. Je vous fais part de ma compréhension, de mon désarroi.

### **Ordre du jour**

**-Validation du PV du CSAA du 3 novembre 2023**

**-Projet évolution de la carte des formations 2024**

**-Calendriers scolaires 2024-2025 et 2025-2026**

**-Bilan pacte**

**-Bilan des lignes directrices de gestion**

**-Questions diverses**

### **Validation du PV du CSA du 3 novembre 2023**

*Mise au vote du PV du dernier CSA*

*FSU : pour      CGT : pour      SGEN-CFDT : pour*

*Adopté à l'unanimité*

### **Projet évolution de la carte des formations 2024**

## PROJET évolution carte des formations R2024

Lycée	MEF	Type	Capacité d'accueil	Commentaire
LPO Kaweni	1CAP2 Production Service Restauration	Fermeture	-24	Transfert de la 1ère année en SEGPA
LPO des Lumières	1CPGE2 Economie et commerciale option technologique (ECT)	Fermeture	-24	
CLG Mtsangamouji	1CAP2 Equipier Polyvalent de Commerce	Ouverture	15	
LPO Kaweni	1CAP2 Esthétique Cosmétique Parfumerie	Ouverture	12	
LPO Nord	1CAP2 Opératrice Opérateur Logistique	Ouverture	15	
CLG Boueni	1CAP2 Production Service restauration	Ouverture	12	
CLG Majicavo	1CAP2 Production Service restauration	Ouverture	12	
CLG Tsingoni	1CAP2 Production Service restauration	Ouverture	12	
LPO Petite-Terre	1ERE STI2D	Ouverture	32	
LPO Petite-Terre	2NDE PRO Métiers CIEL	Ouverture	32	
LPO Petite-Terre	1ERE PRO AERONAUTIQUE OPT. AVIONIQUE	Ouverture	8	
LPO des Lumières	CPGE Adaptation Technicien Supérieur	Ouverture	18	Post BTS. A confirmer MEN
LPO Bandréle	2CAP2 Assistant technique Milieu familial et collectif	Suite d'opération fermeture	-24	Fermeture au niveau national
LPO Kaweni	2CAP2 Assistant technique Milieu familial et collectif	Suite d'opération fermeture	-12	Fermeture au niveau national
LPO Kahani	TALE PRO Animation-enfance et personnes âgées	Suite d'opération fermeture	-35	
LPO Petite-Terre	ZBTS2 Assurance	Suite d'opération ouverture	15	2ème année BTS
LPO des Lumières	ZBTS2 Commerce international	Suite d'opération ouverture	24	2ème année BTS
LGT Bamana	ZBTS2 Conseil et commercialisation de solutions techniques	Suite d'opération ouverture	24	2ème année BTS
LPO Kahani	ZBTS2 Gestion Transport Logistique Associée	Suite d'opération ouverture	15	2ème année BTS
LPO Sada	ZCAP2 Agent de Prévention et de Médiation	Suite d'opération ouverture	24	2ème année CAP
CLG Ouangani	ZCAP2 Intervention en maintenance technique des batiments	Suite d'opération ouverture	15	2ème année CAP

Le SG commente les différentes ouvertures et fermetures : le CAP esthétique, cosmétique parfumerie va ouvrir au LPO de Kawéni mais ne sera pas fermé à Bandrélé.

Ouverture du bac pro métiers CIEL (cybersécurité, informatique et réseaux électroniques) au lycée de Petite-Terre

Face à l'inquiétude des OS sur les établissements en sureffectifs, des formations CAP dans des collèges déjà surchargés, les plateaux techniques en nombre insuffisants, la question de la mobilité des élèves, au final les conditions d'enseignement vont poser problème.

Le SG : il y aura les annexes comme en Petite-Terre, il y aura des capacités d'accueil grâce aux annexes, la construction des pôles des métiers.

*Mise au vote de la carte des formations*

**FSU** : abstention    **CGT** : abstention    **SGEN-CFDT** ; abstention total 9 abstentions

## Calendriers scolaires 2024-2025 et 2025-2026

**FSU** : On a constaté quelques erreurs. On est à 210 jours ouvrés comme on travaille le samedi. On essaie d'être dans les clous en fonction des 36 semaines. Il faut un calendrier équilibré, on

ne veut plus d'un calendrier avec plus de 7 semaines de cours comme ce fut le cas cette année. On était dans le bon mais vous êtes prêts à tout changer.

Le recteur : Les heures sont les mêmes qu'on travaille samedi ou pas. On pourrait commencer début août.

**FSU** : Le problème dans le 1<sup>er</sup> degré, c'est qu'avec l'application ONDE (outil numérique pour la direction de l'école) qui doit attendre le 1<sup>er</sup> septembre pour mettre à jour, ça nous donne du travail supplémentaire car on reprend avant la métropole.

Pour cette idée de calquer le calendrier sur celui de la Réunion, là-bas ils sont en train de nous rattraper. Changer le calendrier par rapport à la chaleur, c'est hypocrite, on y est depuis mi-novembre.

-Commencer le 16 août ne convient pas aux chefs d'établissements.

Les débats s'enchaînent entre le recteur, les propositions de la FSU et de la CGT. La FSU gagne au vote un calendrier qui prévoit pour 2024/2025 une deuxième semaine en mai alors que le calendrier proposé par le rectorat n'en proposait qu'une. La FSU obtient également une prérentrée différée au 22 août alors que le calendrier initial la prévoyait au 18. En contrepartie nous perdons une semaine sur les vacances de février/mars.

#### ❖ **Mise au vote calendrier 2024-2025**

*Pour la version proposée par la FSU*

**FSU** : pour 6, **SGEN-CFDT** : 2 pour, **CGT** : 1 contre

*Il est adopté*

#### ❖ **Calendrier 2025-2026**

Le CSA rajoute le pont du 2 mai.

*Il est mis au vote :*

**FSU** : 6 pour **SGEN-CFDT** : 2 pour **CGT** : 1 contre

*Il est adopté*

### **Bilan pacte**

#### ❖ **1er degré :**

6186 missions allouées pour l'académie de Mayotte

2017 missions consommées (32,6%) dont :

- 603 missions stages de réussite ou école ouverte
- 530 missions dispositifs devoirs faits
- 463 soutiens aux élèves en difficulté

216 agent.es contractuels et 818 agents titulaires

❖ 2<sup>e</sup> degré

**6167 missions déléguées pour l'académie de Mayotte**

2751 missions consommées (44,6%) dont :

- 1218 missions RCD
- 508 missions dispositifs devoirs faits
- 282 missions coordination mise en oeuvre projets pédagogiques innovants

716 agent.es contractuels et 497 agents titulaires

**FSU** : On n'a pas d'information sur la répartition hommes-femmes

**Rapport social unique :**

*Quelques remarques du DRH : par rapport à la métropole, les femmes sont sous représentées dans le corps enseignant, en catégorie A 41,2 % ont moins de 35 ans ; l'âge moyen est à peu près le même qu'en métropole ; le temps partiel est en proportion bien plus faible qu'en métropole.*

**FSU** : à propos du VSS, où en est-on de la mise en place du dispositif de recueil et traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ?

DRH : c'est sur le site du rectorat.

On a activé la messagerie mais on n'a pas encore engagé une personne pour la gérer.

4 personnes ont accès à ce courriel (DRH, la référente VSS, la RH de proximité ; le DRH et en principe également le secrétaire du CHSCT

**FSU** : Des signalements ?

DRH: Les premières situations sont en cours de traitement. Une réunion en visio aura lieu pour concerter la cellule.

**FSU** : on nous a déjà présenté un bilan social. On était en deçà des taux des congés maladie. On se disait que les données n'étaient pas fiables. Soit à chaque fois il y a des erreurs, soit c'est ce qui se passe.

**Bilan des lignes directrices de gestion**

Le DRH : À Mayotte, on a adapté les LDG sur les écoles à difficulté de recrutement et les administratif-ves sur les listes d'aptitude. Des barèmes sont attribués sur les écoles en difficultés mais il n'y a pas d'effets significatifs sauf sur le mouvement.

**Sur la partie second degré, le dispositif gel des postes n'apporte pas de modifications significatives qui permettent aux établissements d'avoir plus de titulaires.**

Entre établissements avec beaucoup de titulaires, moyennement fournis en titulaires et ceux qui ont peu de titulaires, en gelant quelques postes, les professeur.es font le choix des établissements un peu moins attractifs. Les titulaires sont mieux répartis sur le territoire mais ne bénéficient pas aux établissements les moins attractifs.

FSU : Quid de la répartition hommes-femmes ?

DRH : Les non-titulaires femmes sont plus nombreuses que les hommes

Le recteur fait un point sur les problèmes de paie avant de devoir quitter la réunion

1. Le fait qu'on soit entré dans un dispositif dématérialisé rencontre des soucis de logiciel qui dépendent du national. Quand on envoie les ordres de paiement, il doit nous revenir rapidement un retour de flux avec les erreurs occasionnées. Ce retour nous ait adressé en fichier Excel. Les agent.es consultent ligne par ligne les erreurs. Pas de paie tant que les lignes ne sont pas corrigées.
2. Nous avons **un salaire majoré et pas indexé** comme on a l'habitude de dire. Selon la loi, ne sont majorés que les fonctionnaires. Tous les contrats pour les contractuel.les, à partir d'août ne sont pas reconnus par ce logiciel.. Ces enseignant.es n'ont pas eu la majoration de leur salaire. Il faut que chaque contractuel signe l'avenant de son contrat s'il veut toucher son salaire.
3. À chaque fois qu'on essaie de faire des améliorations il y a toujours des soucis comme avec les SFT. On aura ne réunion hebdomadaire avec le contrôleur de gestion pour former les agent.es.  
Un audit a été demandé expressément à la centrale, un soutien, un tutorat car nos agent.es doivent être accompagné.es et formé.es. On n'a pas eu de réponse pour l'instant.

Le DRH sur les contrats des non-titulaires : on est en train de revoir les contrats des contractuel.les. Ils et elles doivent signer les retours pour qu'on les paie en janvier

Concernant les avenants, La DRFIP a dit que certains contrats n'ont pas la majoration de traitement, il faut refaire les contrats. On a donc édité des avenants pour que les collègues conservent la majoration de traitement.

Concernant l'évolution de l'indice de rémunération des contractuel.les pour tenir compte de leur ancienneté, les contrats sont produits et envoyés dans les établissements.

Le recteur : on doit être solidaire et compréhensif, il ne faut pas renoncer. Il n'y a eu aucun retrait de salaire pour l'instant par rapport aux collègues contraint de ne pas venir travailler à

cause des barrages. Il faut peut-être faire un état de la jeunesse, banaliser une journée pour en parler...je lance un appel à notre communauté.

## **Questions diverses**

La CGT demande un bilan chiffré des demandes de mutation sur l'académie, par discipline :

DRH : On a 672 participants au mouvement inter académiques 2de degré, dont 102 qui ont comme premier vœu Mayotte. L'année dernière on était aux alentours de 572. 333 ont demandé la Réunion. Pas de fuite.

Le 1<sup>er</sup> degré, 229 participants dont 23 qui demandent une mutation avec les 800 pts. Parmi eux, 16 ont demandé l'académie de la Réunion

FSU les collègues qui ont fait leur concours ici ont-ils droit aux 1000 points ou 800 pts pour le 1<sup>er</sup> degré ?

DRH : Les collègues qui n'ont pas fait de mouvement avant n'ont pas les 800 pts. Pour le second degré, je dois vérifier.

Au moment où les LDG ont été votées, ça n'a pas été de la même façon pour le 1<sup>er</sup> et 2de degré.

FSU/ Il faudrait faire la comparaison avec les chiffres de l'année dernière.

DRH : aucune académie n'a le nombre d'entrants avant janvier.

Pour cette année, dans le second degré, 774 collègues ont participé au mouvement inter. Parmi eux 102 ont mis Mayotte en premier vœu et 333 ont demandé la Réunion. Reste tout de même 339 départs dont on ne sait pas comment ils seront compensés (nous n'avons pas encore les chiffres des mutations vers Mayotte). De plus, 160 postes sont créés à la rentrée 2024. Comment seront-ils pourvus ?

FSU : Qui touchera la prime pouvoir d'achat ?

Le DRH : Pour la prime pouvoir d'achat, on prend en compte l'indexation dans le calcul du montant pour estimer le nombre de bénéficiaires. Ce sera versé en décembre.

FSU : Où en est-on du dossier rétroactivité ? Combien de demandes et combien de dossiers traités ?

Le SG : Nous avons reçu 641 demandes. 489 ont été traités.

## **Bilan égalité hommes-femmes**

Le DRH est revenu brièvement sur les différents axes en fin de CSAA :

- *Axe1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité*

Le rectorat veille à la mixité des instances et a un partenariat avec le centre d'information pour les droits des femmes et des familles

➤ ***Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles***

Accompagnement à la mobilité et recours à la visio pour les femmes enceintes.

➤ ***Axe 3 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière***

-On n'a pas l'outil du ministère pour mettre en œuvre la méthodologie d'identification des écarts de rémunération

-Pour toutes les promotions, on a les taux de personne éligibles par sexe chez les promouvables. On n'a pas eu de départage. Jamais de situation au barème où il y a eu égalité.

-Des progrès à faire sur l'évolution des carrières, pas de transparence sur les rémunérations.

-On est passé en précompte pour les contractuels qui ont des arrêts de travail, congé de maternité avant on ajustait après information CSSM

-Favoriser l'annualisation du temps partiel, on n'a pas avancé là-dessus

**FSU** : On sait pourquoi, c'est parce que l'indemnité journalière est très faible à Mayotte.

➤ ***Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle***

➤ ***Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et VSST.***

✓ **Déployer le dispositif de recueil de signalement**

. On vient de déployer ce dispositif (voir plus haut)

Pour le reste, on n'a pas avancé.

**La FSU** demande que ce bilan soit mis à l'ordre du jour et traité avec plus de temps au prochain CSAA.