



ACADÉMIE
DE MAYOTTE

Liberté
Egalité
Fraternité

Grenelle de l'éducation

Académie de Mayotte

Feuille de route pour les ressources humaines



**FEUILLE DE ROUTE
POUR
LES RESSOURCES
HUMAINES
DE
L'ACADÉMIE
DE MAYOTTE**

Le levier reconnaissance indispensable pour faire face à une partie des défis du territoire

A Mayotte la reconnaissance est une problématique qui est indissociable de l'attractivité du territoire. En quelques années la proportion de contractuels dans le 2nd degré est passé de 20% à 50%.

Les mesures RH que l'académie envisage de mettre en œuvre visent notamment à reconnaître les difficultés de l'exercice des fonctions à Mayotte pour tous, et l'engagement des agents les plus investis sur le terrain. L'amélioration de l'attractivité est indispensable pour attirer davantage de titulaires et les conserver sur le territoire.

Une problématique particulière réside dans les modalités de recrutement des personnels de direction dont la proportion de faisant fonction pénalise le pilotage des établissements.

1.Reconnaitre l'implication des personnels

Le régime de l'éducation prioritaire à Mayotte doit être unifié et renforcé, tout en améliorant localement les mesures d'attractivité pour les établissements nécessitant de la part des personnels un engagement plus important.

La reconnaissance des difficultés de l'exercice des fonctions à Mayotte passe aussi par l'ouverture du bénéfice de l'avantage spécifique d'ancienneté (ASA). Cet avantage a été mis en place pour les fonctionnaires de l'Etat lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles. L'arrêté du 16 janvier 2001 publie la liste des écoles et des établissements ouvrant sans mention de Mayotte. L'académie souhaite la correction de cet oubli avec **l'ouverture à l'ASA pour l'exercice au sein des établissements scolaires de Mayotte**.

La reconnaissance des difficultés d'installation à Mayotte est réalisée notamment par l'indemnité de sujétion géographique. Cette indemnité ne stabilise cependant pas les personnels dans la durée. A l'exemple de l'indemnité spécifique pour les personnels exerçant dans les postes isolés de Guyane, il conviendrait de **compléter le dispositif indemnitaire par une indemnité pérenne**.

2. Améliorer la qualité de service à l'utilisateur

Améliorer la communication collective

Actuellement la publication d'une circulaire sur le site académique nécessite l'intervention systématique d'un informaticien. L'académie de Mayotte a recruté fin 2020 un webmestre dont l'un des premiers dossiers est la **création d'un intranet académique pour la rentrée 2021**. Cet espace permettra aux divisions RH, à l'assistante sociale des personnels et au service des affaires médicales de poster les textes nationaux et académiques sur l'ensemble des dispositifs RH.

Améliorer la communication individuelle

Historiquement, beaucoup d'agents du rectorat et des établissements, ont été recrutés sur diplôme sans avoir toutes les compétences métiers des postes qu'ils occupent.

Dans le cadre de la montée en compétence des agents du rectorat pour accompagner la création de l'académie figure **l'amélioration des réponses aux questionnements individuels**. Les usagers sont unanimes, c'est la faiblesse principale des services RH. Plusieurs axes d'amélioration doivent être conduits simultanément. Certains agents ne se sentent pas assez sûrs d'eux pour élaborer des réponses écrites, d'autres rédigent des courriers courants à dominante juridique, d'une lecture peu aisée pour l'utilisateur.

Un **plan de formation des agents du rectorat et des établissements est en préparation** sur les quatre prochaines années. Celui-ci se déroulera en trois phases : recueil des besoins avec une démarche ascendante et descendante, construction d'un plan de formation dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mise en œuvre de la formation ou de l'accompagnement. La rédaction administrative est l'une des premières formations qui sera mise en œuvre dès cette année.

Améliorer la qualité de la gestion

L'académie de Mayotte est la seule académie sans paie intégrée. La gestion administrative dans les SIRH est doublée d'une gestion de paie sur un outil privé. Cette organisation pose de nombreux problèmes : les contrôles paie des SIRH sont absents, les changements de gestion ne se traduisent pas par des conséquences financières, le prélèvement à la source n'est pas automatisé, ...

La pression sur la paie conduit les gestionnaires à privilégier la paie au détriment de la gestion administrative qui est souvent incomplète. L'interopérabilité des systèmes d'information n'est pas fiable et parcellaire (certains systèmes d'information sont en cours de déploiement ou non déployés comme ARIA et GICG).

L'atteinte de l'objectif d'**amélioration de la qualité de la gestion est la pierre angulaire de la démarche qualité** engagée avec la création d'un rectorat de plein exercice.

Avec l'accord et l'accompagnement de la DAF l'académie s'est dotée d'un groupe projet pour l'intégration de la paie. Le premier semestre 2021 est consacré à la mise en qualité des SIRH et la formation des personnels. Des adaptations doivent être réalisés avec la DNE pour permettre les spécificités du département dans les SIRH notamment sur les taux de cotisations. Le second semestre sera consacré à des tests de paie à blanc et leur comparaison avec la paie actuelle afin de traiter les anomalies et rapprocher les gestions.

Parallèlement, un ITRF récemment recruté est chargé de **déployer** avec le contrôleur de gestion **le contrôle interne comptable de la paie**.

Cette opération sera réalisée en deux phases. La première, en parallèle avec la formation paie permettra d'acquérir les bonnes habitudes de gestion. La seconde, dès l'intégration de la paie, mettra en place la traçabilité des contrôles.

3. Reconnaître la situation particulière des ex instituteurs de la collectivité territoriale de Mayotte.

Le régime de ces agents a été transféré de la caisse de retraite des fonctionnaires de Mayotte (CRFM) vers le service de retraite de l'Etat au moment de la départementalisation. La liquidation des pensions des agents concernés est réalisée dans des conditions pécuniaires extrêmement défavorables. Cela conduit les professeurs concernés, souvent fatigués et en difficulté professionnelle, à retarder au maximum leur départ à la retraite. Il conviendrait de prendre des dispositions réglementaires catégorielles afin de **corriger ce qui est vécu comme une injustice** :

- ✓ Améliorer les conditions d'accès à la hors classe par la prise en compte de l'ensemble de leur carrière
- ✓ Créer à court terme un dispositif de retraite chapeau améliorant les pensions en contrepartie d'un engagement au départ par les bénéficiaires. Ce dispositif, transitoire pourrait prendre de nombreuses formes : retraite avec le grade supérieur comme les plans de départ des cadres militaire dans les années 90, sauts d'échelon...
- ✓ Profiter du dispositif de rupture conventionnelle de façon proactive et incitative avec une négociation

4. Accompagner les personnels dans leurs démarches administratives, sur le plan médical et social

De nombreux actes de gestion sont traités tardivement, entraînant des difficultés pour les personnels gérés en raison d'un déficit structurel d'emplois et de personnels* .

Il convient d'**améliorer les procédures, les prioriser et pour les usagers faciliter leur mise en œuvre**. Par exemple concernant l'ISG (évoquée pour les néo titulaires), le rythme de traitement et l'organisation de son traitement ne sont pas satisfaisants. Les progrès procéduraux de la rentrée 2019 sont insuffisants et nombre d'agents comptant sur le versement de cette indemnité à leur arrivée mettent plus de six mois à la toucher.

Par ailleurs, le service, débordé par la tâche, est dans l'incapacité à répondre aux courriels des agents qui ne comprennent ni n'acceptent les difficultés du service et son silence. **Un projet d'application web est en court pour faciliter la gestion, accélérer les paiements et renseigner les agents sur l'avancement de leur dossier**. Il aura vocation à entrer en vigueur pour la rentrée 2021.

En raison de son isolement et de la pénurie de spécialistes sur le département, l'académie peine à instruire les dossiers médicaux du personnel et est très intéressée par **une expérimentation de téléconsultation** dans ce domaine.

5. Renforcer la RH de proximité

Le territoire de l'académie est restreint ce qui a permis de faire le choix d'une **référénte RH de proximité située au rectorat** mais qui **assure des permanences dans tous les établissements**. Cette modalité d'accompagnement présente l'avantage de couvrir l'ensemble du territoire. En revanche, c'est plus compliqué d'assurer une régularité du suivi pour ceux des personnels qui nécessitent un accompagnement régulier.

* A titre d'exemple, l'académie de La Réunion dispose de 30 emplois de médecins contre 3 à Mayotte

L'académie réfléchit la **mise en place d'un réseau maillé sur le territoire** afin d'assurer le relais de l'unique référente RH de proximité. Personnels de direction, enseignants et administratifs qui ont manifesté de l'appétence pour l'accompagnement personnalisé des agents seront associés au dispositif dès la rentrée 2021

6. Améliorer l'action sociale des personnels

Le partenariat avec la SIM s'inscrit plus largement dans une amélioration de l'action sociale en faveur des personnels. L'année 2020 a été une année difficile pour pourvoir le poste d'assistante sociale des personnels pour lesquels trois personnes se sont succédées.

Aujourd'hui l'académie relance son action sociale en faveur avec le **partenariat de la MGEN** et la **mobilisation d'un budget plus important** permettant le développement des actions d'initiatives académiques. Les modalités d'accès aux actions du SRIAS ont été revues afin de proportionnaliser les places offertes à la taille des services de l'Etat

2

Améliorer les conditions de la coopération

1. Un environnement propice au développement de la pédagogie

A Mayotte le bâti est insuffisant au regard des besoins de scolarisation. Dans le second degré, des collèges scolarisent le double d'élèves pour lesquelles ils sont conçus et de nombreuses écoles fonctionnent en rotation pour accueillir des élèves le matin et d'autres l'après-midi sur des horaires étendus. Cette surexploitation des locaux et leur partage par des enseignants différents amène à **réfléchir sur la formation initiale et continue de manière à penser l'école comme un tout** et non pas comme une succession d'individus qui travaillent seuls dans la classe.

2. Accompagner le conseil départemental dans une réflexion portant sur une extension de ses compétences

L'absence de création d'emploi TOS par l'Etat pour faire face aux besoins d'entretien et de restauration non seulement pour les nouveaux établissements mais aussi pour les plus anciens qui se modernisent (création de cuisine satellites, internats...) nécessite **une réflexion urgente en terme d'externalisation et de formation de personnels** indispensable au fonctionnement des nouvelles unités.

3. Des communes à mieux accompagner

L'Etat construisant et étant propriétaire des collèges et des lycées, les relations avec les collectivités concernent essentiellement les communes.

Les communes peinent à faire face aux défis de l'éducation à Mayotte. **La modernisation des écoles existantes et les besoins de construction nouvelles** sont des priorités pour répondre aux besoins du territoire. L'académie a mis en place une **plateforme d'aide à la programmation de la construction des écoles fin 2020** pour accompagner ces collectivités. Elle les accompagne aussi pour la formation de leurs personnels d'entretien afin de d'améliorer les conditions d'accueil.

4. Un accompagnement particulier des contractuels à renforcer

Les contractuels représentent plus de 50% des effectifs dans le second degré et 30% dans le premier degré, avec un taux de rotation très important chaque année. La création d'une prime d'installation représentant 5 mois brut et versée en plusieurs échéance a permis d'attirer à Mayotte des personnes souhaitant s'essayer au métier de l'enseignement. Les corps d'inspection sont pleinement mobilisés dans les opérations de recrutement, d'évaluation et de formation des contractuels.

Pour fidéliser les contractuels, **l'académie a mis en place un rythme de contrat 1, 2 puis 3 ans afin d'offrir davantage de visibilité aux contractuels** pour se préparer sereinement à des concours.

Le plan de formation des contractuels, déjà conséquent, sera amplifié. L'ensemble des formations visent à permettre de prendre en charge l'ensemble des contractuels en fonction de l'accompagnement individualisé identifié par les inspecteurs. Les axes concernent non seulement les savoirs disciplinaires et leur didactique mais aussi les principaux fondamentaux du système éducatif, les valeurs de la République, le contexte territorial et la préparation aux concours de recrutement.

5. Former tous les enseignants à l'enseignement en contexte Mahorais.

La diversité des publics d'élèves tant dans le premier que dans le second degré nécessite une analyse précise des acquis afin de rendre efficaces les pratiques pédagogiques. Ces dernières, en pleine évolution, témoignent encore de la nécessité d'**accompagner les personnels dans le domaine de la pédagogie.**

De plus, les difficultés scolaires et la difficulté à identifier précocement les obstacles cognitifs mettent parfois à mal les pratiques pédagogiques malgré les efforts constants des enseignants. La connaissance fine des élèves auxquels le professeur s'adresse devrait lui permettre de développer des stratégies d'apprentissage efficaces, mais le nombre de personnels peu formés, le nombre de néo contractuels, les effectifs des classes constituent une faiblesse.

Le plan académique de formation est actuellement en refonte, il visera à **renforcer l'accompagnement des enseignants vers une meilleure connaissance du public scolaire**

- ✓ en permettant aux enseignants d'accéder aux codes culturels et aux usages linguistiques du département
- ✓ en accompagnant les enseignants dans le repérage de la difficulté scolaire. Il visera également à développer des pratiques pédagogiques adaptées dans la classe
- ✓ en repérant et en mutualisant les « bonnes pratiques » (observation entre pairs, échanges de pratiques, tutoriels)
- ✓ en encourageant la démarche de projet et les liens inter-cycles
- ✓ en systématisant le recours au numérique dans tous les enseignements et à tous les niveaux en s'appuyant sur le cadre de référence des compétences numériques.

6. Susciter les vocations

Relancer la **pratique des stages d'observation** afin de faire en sorte que les jeunes aient envie de devenir enseignant et de revenir sur leur territoire.

7. Accompagner les cadres de terrain dans les pratiques RH

Les inspecteurs et les personnels de direction sont les premiers acteurs RH et membres à part entière de la RH de proximité. En lien avec la responsable académique de la RH de proximité, il convient de renforcer l'accompagnement des cadres de terrain.

8. Renforcer les compétences managériales

Si la formation statutaire donne l'essentiel des connaissances nécessaires au management de terrain, des **formations complémentaires sur la qualité et l'individuation de la réponse managériale** doivent être conduites (connaissances sur les parcours et les dispositifs, écoutes des personnels, etc.).

De même **des guides doivent être rédigés** pour leur faciliter les opérations à l'exemple du guide sur le recrutement diffusé en janvier 2021 à l'attention des IEN CCPD.

3

Un levier ouverture indispensable au désenclavement de l'académie

La problématique insulaire, partagée par d'autres DOM, nécessite de mobiliser encore plus fortement qu'en métropole le levier ouverture afin d'éviter le repli sur soi.

1. Une expérimentation de l'éducation prioritaire (EP) comme axe de l'ouverture de l'académie

La réalité de l'éducation prioritaire à Mayotte interroge les modalités uniformes des mesures sur l'ensemble de l'académie. Malgré le placement de la totalité de l'académie en EP, il s'agira d'apporter un soutien particulier à certains établissements et certaines écoles, sur la base de projets spécifiques concertés, dans le but d'améliorer les résultats scolaires et réduire les inégalités

Plusieurs hypothèses sont envisagées :

- ✓ rester dans le cadre actuel (REP/REP+) mais **accorder un régime spécifique en matière RH** aux établissements et écoles bénéficiant de l'accompagnement académique spécifique (AAS)
- ✓ indépendamment des mesures pédagogiques liées à l'Education Prioritaire **augmenter le salaire des personnels** au regard des conditions de vie à Mayotte, de l'exposition aux dangers et des conditions d'exercice des professionnels de l'éducation nationale. Actuellement l'indexation est fixée à 40% et un **alignement sur d'autres territoires ou départements ultra marins peut être envisagé** pour l'ensemble des personnels. Des mesures RH spécifiques aux établissements concernés par l'AAS verraient alors le jour.

Dans le cadre d'une concertation étendue et de qualité, une présentation de la réforme et de ses enjeux a été réalisée pour l'ensemble des organisations syndicales avec lesquelles les échanges ont été particulièrement constructifs. Tous les maires ont été informés lors de rencontres dédiées à l'éducation prioritaire. Enfin, tous les chefs d'établissement, les IEN et les équipes concernées par l'AAS ont été rencontrés afin d'affiner le projet et cibler les objectifs.

Différentes mesures RH ont été évoquées en complément des mesures d'incitation financières et de carrière (cf. supra).

Pour l'ensembles des personnels :

- ✓ **déployer des formations spécifiques** dès la rentrée 2021 pour la réalisation des projets locaux
- ✓ **renforcer la mobilisation de postes à profil** dans le but d'améliorer la qualité du mouvement des personnels
- ✓ **renforcer l'accompagnement à la préparation aux concours** en cohérence avec création de concours spécifiques à Mayotte et le repyramidage des postes administratifs

Pour les personnels de direction, il convient de **permettre aux lauréats de concours d'être affectés directement dans l'académie de Mayotte** et aux adjoints déjà en poste de devenir chef d'établissement dans l'académie.

2. Demander la modification du cadre réglementaire pour que la réalité de Mayotte soit mieux prise en compte pour les personnels

La DGRH accompagne l'académie pour faire avancer chacun de ces dossiers.

Ouvrir les voies d'accès aux emplois de personnels de direction.

Du fait de son caractère ultramarin, des conditions d'exercice et de la taille des établissements, les trois voies d'accès au corps de personnel de direction ne permettent pas d'être nommés à Mayotte dès la première année. Du fait des difficultés d'exercice dans les académies ultramarines en général et à Mayotte en particulier, la nomination des lauréats au concours et le détachement ne sont pas autorisés. La conséquence est une proportion très importante de faisant fonctions (23 sur 82). L'académie se mobilise très fortement pour les accompagner et les former pour voir partir finalement les meilleurs d'entre eux dès leur réussite au concours de recrutement. **La formation en présentiel à l'IHE2F n'est pas un obstacle incontournable pour l'académie qui souhaite pouvoir conserver ceux de ses personnels, y compris d'origine locale qui souhaitent poursuivre dans l'académie.**

De même les promotions d'adjoint à chef sont se voient objecter les caractéristiques des établissements, aujourd'hui surtout réservés à des chefs expérimentés issus du mouvement interacadémique. Des cadres à fort potentiel du vivier de l'académie pourraient **bénéficier d'une accélération de carrière** avant les responsabilités qu'ils ont à terme vocation à exercer.

Régulariser les conditions pécuniaires du recrutement des contractuels

La manque d'attractivité de l'académie est révélé par les statistiques des personnels employés dans l'académie. Malgré les dispositifs de compensation pécuniaire des conditions de vie, moins de la moitié des postes sont occupés par les enseignants titulaires dans les établissements. Pour autant le déficit d'attractivité rend également difficile recrutement d'enseignants contractuels. Les ressources du territoire sont insuffisantes. Pour limiter les difficultés d'installation des enseignants contractuels une annexe budgétaire prévoyait la création d'une prime d'installation à ces personnels. La publication d'un décret ad hoc tardant et face aux postes non pourvus dans les classes, l'académie a versé une prime équivalent à 5 mois de rémunération afin de pouvoir recruter des contractuels dans les établissements et les écoles de l'académie. Il est nécessaire de **régulariser le versement de cette indemnité avant le passage en paye intégrée** prévu en janvier 2022.

Versement de l'indemnité de sujétion géographique (ISG) aux néo titulaires

La rédaction de l'article 8 du décret instituant l'ISG exclue les néo titulaires alors que le versement est possible pour les stagiaires et les titulaires plus anciens. Des néo titulaires, bien informés ont renoncé à demander Mayotte. Les autres néo titulaires ayant une première affectation à Mayotte recevaient un traitement différent des autres fonctionnaires. Le juge administratif a relevé l'irrégularité de ces dispositions et a condamné l'Etat fin décembre 2020.

En janvier, prenant acte de la jurisprudence, **l'académie a envoyé une information aux agents concernés et commencé à instruire des dossiers pour verser l'ISG.**

Mettre en place une mesure de stabilisation

L'ISG est le principal instrument pour pallier le manque d'attractivité du territoire. Limitée à quatre ans, cette indemnité n'est en cohérence avec la suppression en 2014 de la limitation de durée de séjour à Mayotte. Il convient de **proposer une mesure de stabilisation sous la forme d'une prime générale comme il existe en Guyane** afin d'éviter de limiter les départs après le versement de la quatrième fraction.

La possibilité de muter vers COM depuis l'académie de Mayotte

Sans attendre la modification du décret, la note de service du 6 novembre 2020 inscrit cette avancée pour les personnels dans le droit.

3. L'ouverture pour les personnels

Les mobilités des personnels titulaires sont des dispositifs rodés. En revanche les besoins non couverts par le mouvement doivent être compensés par des recrutements quantitatifs et qualitatifs suffisants. L'application ACLOE partagée par l'académie de Paris est un outil utilisé dans l'académie pour ces recrutements. Une amélioration destinée à lier les recrutements à une consultation du FI-JAIS est en projet.

L'éligibilité nouvelle des néo titulaires à l'ISG change la donne pour le recrutement à Mayotte des sortants IRA. **Des partenariats doivent être établis avec le réseau des IRA** afin de communiquer sur les possibilités d'exercice à Mayotte aux stagiaires.

4. L'ouverture pour les élèves et les familles

Du fait de la structure sociale de Mayotte, de nombreux élèves sont soit en situation irrégulière soit étranger (jusqu'à 70% d'un collège). Ce sont autant de freins à une mobilité pour les stages et les études. L'académie travaille en lien avec la préfecture sur les fonds FSE pour permettre la mobilité de ces élèves. L'académie a pour objectif de mobiliser davantage les programmes Erasmus afin de faciliter la mobilité des étudiants.

La carte des formations et les capacités d'accueil, particulièrement en formation professionnelle, ont donné lieu à une augmentation très significative des places offertes (+ 1 400 place en 2 ans). L'effort doit être poursuivi pour répondre aux besoins. L'extension du tissu économique passe par **la création de nouvelles filières** et nécessite également de **trouver des lieux d'accueils professionnalisant pour les stages**.

L'ouverture aux familles passe également par **l'amélioration du bâti des établissements**. A ce titre le collège de Bouéni, de livraison récente compte des lieux d'accueil dédiés. Ce collège a été prévu avec l'objectif d'améliorer la qualité de vie au travail des personnels qui y travaillent avec des salles de concertation modulables destinées aux personnels.

5. L'accompagnement à la prise de fonction et à l'exercice des missions

Pour tous les personnels, l'académie a pour objectif d'**améliorer les conditions d'installation sur le territoire**

Les conditions d'exercice et de vie à Mayotte sont particulièrement compliquées*. L'académie met en place un accompagnement à la prise de fonction par une circulaire d'accueil et un accueil physique organisé sur l'un des sites touristiques du département. En plus de la présentation traditionnelle de la culture du territoire et des partenaires de l'académie, un point est réalisé avec les services de la justice et les forces de l'ordre sur la problématique sécuritaire.

Pour autant les difficultés de l'installation à Mayotte ne se limitent pas à l'insécurité chronique. L'insuffisance de l'offre locative est une problématique centrale à l'arrivée des personnels non logés en établissement. La première année, nombre d'agents déménagent plusieurs fois améliorant petit à petit leurs conditions de logement.

Un projet de convention est à l'étude avec la Société Immobilière de Mayotte (SIM), bailleur social afin de **réserver une partie de son parc locatif aux personnels de l'éducation nationale**.

L'académie publie une circulaire à l'attention des nouveaux arrivants chaque année mais limitée aux démarches administratives académiques. L'envoi de cette circulaire est complété par un guide pour tous les arrivants sur le département. Le partenariat avec la SIM sera l'occasion d'interroger la **publication d'un guide académique destiné aux personnels de l'académie pour la rentrée 2021**.

6. Concernant le numérique

Un **projet de GIP** pourrait regrouper l'Etat, les collectivités territoriales, les opérateurs et entreprise privées qui travailleraient sur des infrastructures, équipements et sur les achats de matériels et la formation.

Profitant de la prime d'équipement informatique, l'académie va **renforcer la formation des enseignants aux usages du numérique**.

* Rapport de mission du défenseur des droits

4

La protection, un levier indispensable dans une académie en insécurité chronique

1. Une protection des personnels au centre des priorités académiques

Le service juridique, le service des affaires médicales et les services RH travaillent de concert dans l'objectif d'assurer un **accompagnement individualisé des personnels victimes d'une agression physique violente**. L'ensemble des dispositifs sont mobilisés allant de la protection juridique du fonctionnaire aux évacuations sanitaires dans les situations critiques

2. Renforcer l'appropriation des Valeurs de la République

L'académie a **mis en place un groupe sur les valeurs de la Républiques** afin d'agir préventivement par la formation et réagir aux atteintes à ces valeurs signalées sur le terrain. Il y a parfois une méconnaissance du principe de laïcité.

3. Se mobiliser dans le suivi sanitaire

L'ARS étant en sous effectifs au regard de la situation sanitaire, **l'académie a créé une cellule de suivi des cas avérés et contacts** sous la coordination du médecin CT afin d'effectuer un recensement quotidien de l'évolution épidémique dans l'académie. Par ailleurs, **l'académie se mobilise fortement pour les campagnes de vaccination de ses personnels**.

4. Renforcer la vie scolaire dans les établissements

A Mayotte, les problématiques sociales et la taille des établissements imposent des moyens adaptés pour placer les élèves dans les meilleures conditions d'apprentissage. Alors que les problématiques de vie scolaire sont plus complexes que dans la majorité des académies, l'académie de Mayotte ne dispose pas des taux d'encadrement comparables.

Par ailleurs, alors que le statut ne prévoit pas de renouvellement au-delà de six ans pour les assistants d'éducation, l'académie se sépare annuellement d'AED arrivés au terme de leurs contrats alors que les meilleurs d'entre eux pourraient assurer une coordination et un encadrement intermédiaire d'équipes très fortement mobilisées.

Dans le cadre de l'expérimentation de l'éducation prioritaire un **métier spécifique à Mayotte, dérogatoire pourrait bénéficier aux AED les plus investis dans leurs missions.**

5. Développer les partenariats avec les élus

Les élus Mahorais sont mobilisés avec l'académie pour défendre au niveau national les projets et initiatives locales. Cette modification du portage institutionnel des projets est essentielle pour une cohérence des demandes d'appui et d'accompagnement par le ministère.

6. Externaliser le gardiennage et la sécurité des établissements

Les personnes (élèves et agents) sont l'objet d'agressions régulières avec armes et en bandes que ce soit sur les trajets et aux abords des établissements.

Face à une violence qui ne cesse d'augmenter, les moyens classiques déployés par l'académie ne suffisent pas. L'obligation de protection passe par la mise en œuvre de compétences qui ne relèvent pas des compétences traditionnelles de l'institution.

Proportionnellement à sa taille l'académie est dotée d'une équipe mobile de sécurité très importante qui ne suffit pas à assurer la sécurité des établissements. Les renforts recrutés pendant les vacances scolaires ne suffisent pas à empêcher les nombreux vols de matériels.

Une solution d'externalisation pourrait permettre d'améliorer sensiblement la sécurisation.

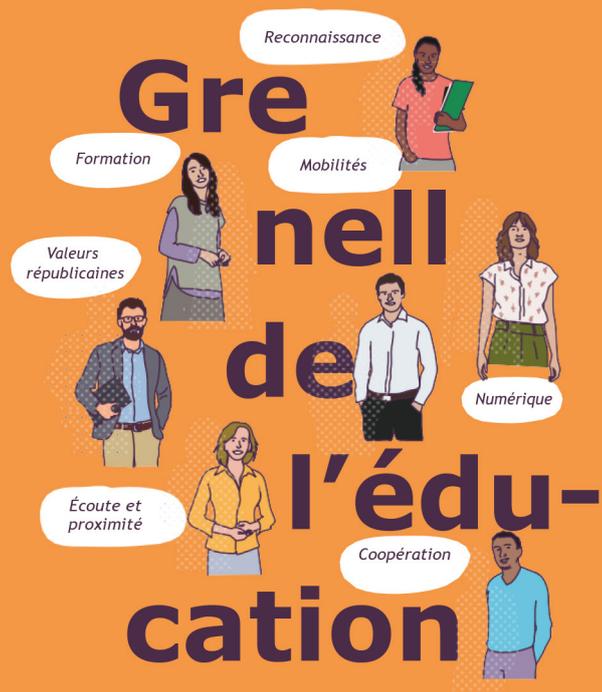
7. Construire des établissements plus sûrs

Les collèges et lycées en cours de programmation auront comme objectif la qualité de vie au travail. A ce titre le volet sécurisation des biens et des personnes est l'une des premières priorités de ces projets, afin d'assurer la scolarisation des futurs élèves.



RÉGION ACADÉMIQUE MAYOTTE

Liberté
Égalité
Fraternité



www.ac-mayotte.fr