



Compte-rendu CGT Éduc'action Mayotte Groupe de Travail (GT) Contractuels 28 septembre 2026

Présents :

- **Administration** : M. Bina (DRH), chefs de service DPC, DPE (1er et 2nd degré), DPA.
- **Personnels de direction** : Secrétaire départementale SNPDEN et son adjointe.
- **Syndicats** : CGT Éduc'action, FSU, CFDT, UNSA ... ?

Déclaration Liminaire et Cadrage

Le DRH a introduit la séance en présentant les documents de travail sur les EMS, AESH, AED et contractuels. On a marqué le coup tout de suite : la CGT a été la **seule organisation syndicale** à faire une déclaration liminaire. La CGT Éduc'action a d'ailleurs bien fait de recadrer l'administration d'entrée de jeu sur l'envoi tardif des documents, ce qui nous a empêchés de les étudier correctement en amont. L'administration en a pris acte.

Contractuels Administratifs

Le complément de rémunération mensuel va être réajusté. Ce n'est pas une obligation légale de la part du rectorat, mais il est versé à hauteur de 50 % de ce que touche un titulaire.

AESH (Accompagnants des Élèves en Situation de Handicap) On a abordé la réactualisation de leur grille indiciaire. Pour rappel, Sud affirmait lors du mouvement de grève de fin d'année 2025-2026 que les AESH n'avaient pas de grille, ce qui est faux. Le document de travail confirme bien une réévaluation du point d'indice et du niveau pour près de la moitié des AESH, avec notamment l'attribution de 5 points d'indice majoré supplémentaires à chaque échelon depuis le 1er janvier 2024. Le sujet du PAS (Pôle d'Accompagnement à la Scolarité) n'a pas été mis sur la table. On sait que c'est un point de crispation : la CGT veut sa suppression, tandis que la CFDT l'a validé. On reviendra à la charge sur ce sujet au prochain GT.

EMS (Équipes Mobiles de Sécurité) Suite à un précédent CSA, il a été acté que l'on s'appuie sur la grille des administratifs pour positionner l'indice de rémunération des EMS (sauf FSU). Pour info, un EMS en CDD se cale sur l'indice 366 (grille ADJAENES) et en CDI sur l'indice 373 (grille SAENES). Face au refus d'instaurer une prime, on a réaffirmé notre position : la CGT est de toute façon réticente aux primes et exige une **vraie grille de rémunération** qui évolue en fonction de l'ancienneté et qui reconnaît le travail de terrain. Il est purement scandaleux qu'après 3 ans, un EMS (tout comme d'autres personnels administratifs) ne gagne que quelques euros supplémentaires. On a donc proposé qu'ils aient droit à une progression plus forte.

AED (Assistants d'Éducation)

Les chefs d'établissement, conviés par le rectorat pour donner leur avis, ont avoué être très vite en difficulté face aux absences des AED à 100 % et face au sous-effectif chronique. On a dû leur faire quelques rappels fermes :

- **Précarité** : Les AED sont aujourd'hui majoritairement des mères de famille isolées, vivant dans une précarité extrême (pas de statut, pas de grille, pas de formation, pas de perspective).
- **Hiérarchie** : Les CPE ne sont pas des "chefs de service", ils organisent et gèrent la vie scolaire avec les AED.
- **Temps de travail imposé** : L'administration utilise la baisse arbitraire du temps de travail (passages forcés de 100% à 75% ou 50%) pour lisser les présences et pallier le manque de postes (ETP). C'est inacceptable financièrement pour les collègues

(nous avons pris l'exemple concret du crédit auto). **Nous exigeons l'interdiction de ces réductions de quotité.**

- **Remplacements** : Le rectorat a annoncé la création de 10 postes (+3 en cours de validation) sans nous informer de la ventilation. Au lieu de saupoudrer ou de réduire les contrats des autres, on a proposé de créer des **AED affectés en zone de remplacement** pour gérer spécifiquement les arrêts maladie et congés maternité, ce qui soulagerait les chefs d'établissement.
- **Évolution salariale** : Actuellement, la rémunération d'un AED reste bloquée à l'indice 366 en CDD et 375 en CDI, sans changement au bout de 3 ans. La FSU a proposé un complément de rémunération pour eux, mais ça risque d'être retoqué. On a plutôt mis en avant notre piste : un changement de niveau tous les 3 ans, comme pour les EMS. Le rectorat doit faire un retour sur cette proposition.

Complément de Rémunération (ex-aide à l'installation) La FSU a demandé que ce complément soit aussi ouvert aux CPE. De notre côté, on a dénoncé l'injustice flagrante concernant le fameux "mail de confirmation" d'affectation. Des collègues recrutés hors Mayotte sont venus prendre leur poste le plus tôt possible à la demande expresse de leur hiérarchie, sans attendre le mail, et se sont vu refuser le complément. À l'inverse, d'autres ont reçu le mail, se sont présentés 2 mois plus tard en laissant les élèves sans prof, et ont touché la prime ! Pour la CGT, dès lors que le collègue est présent dans l'établissement, il doit percevoir ce complément. On a également dénoncé les restrictions abusives du rectorat, notamment l'impossibilité pour un couple de cumuler deux compléments de rémunération, ou de cumuler un complément avec une Indemnité de Sujétion Géographique (ISG) perçue par le conjoint.

Mobilité et Affectations

C'est un sujet très sensible où l'on constate encore cette année des situations ubuesques (sortir un contractuel d'un établissement où tout se passe bien pour le remplacer par un autre). On exige l'instauration de règles strictes : un barème transparent, un suivi des dossiers et la création d'une véritable instance d'affectation pour protéger les collègues. Face au manque d'entrain de l'administration pour creuser ces dossiers de renouvellement et d'affectation, il a fallu que tu hausses le ton en rappelant qu'il faudrait la journée entière (*voir plus...*) pour tout traiter. Le DRH a fini par concéder qu'un autre GT spécifique pourrait éventuellement se tenir pour approfondir ces questions.

Concernant le recrutement, nous avons soulevé le problème de l'indice de rémunération, qui est injuste au regard des compétences et de l'ancienneté. Le rectorat n'a pas à utiliser le complément de rémunération comme prétexte pour minorer l'indice de base ! De plus, nous avons réitéré notre indignation concernant le fameux "mail de confirmation", source de situations totalement inéquitables pour l'accès au complément de rémunération.

Les débats de ce GT ont été portés à bout de bras par la CGT Éduc'action Mayotte. La FSU a tenté de s'accrocher pour exister dans le compte-rendu, mais les autres syndicats ont brillé par leur silence radio sur un sujet qui concerne pourtant la moitié des personnels de l'académie. À quelques mois des élections professionnelles, le terrain voit clairement qui maîtrise les dossiers et qui défend l'ensemble des personnels (administratifs, service social, AED, AESH) au quotidien. Ce sera à nous de rappeler ce travail de fond, surtout face aux organisations syndicales qui se vantent d'acquis sans s'être mobilisées, ou pire, qui tentent de récupérer nos victoires concernant les contractuels.

Bruno DEZILE et Clémentine PERRIER pour la CGT Éduc'action Mayotte

<https://www.cgteducactionmayotte.com/>

non.tit.cgt.mayotte@gmail.com



Déclaration liminaire de la CGT Éduc'action Mayotte

– Groupe de travail sur les personnels contractuels

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines, Mesdames et Messieurs,

La CGT Éduc'action Mayotte aborde ce groupe de travail dans un esprit constructif, avec un objectif clair : améliorer concrètement l'accompagnement et les conditions de travail de l'ensemble de nos collègues contractuels. Nous pensons ici aux enseignants, mais également aux personnels administratifs, techniques, de santé et de service social (ATSS), ainsi qu'aux AED, EMS, PEC et AESH.

Ces dernières années, grâce au dialogue social et à notre détermination, nous avons pu gagner de nouveaux droits pour les personnels non-titulaires. Nous saluons les avancées obtenues, telles que l'accès au CDI au bout de six années de service, l'instauration des contrats de deux et trois ans, l'application de la révision indiciaire triennale, ou encore la mise en place de la subrogation pour les collègues en congé maternité. Nous insistons sur le fait que ces avancées doivent être maintenues.

Or, la tendance est plutôt à la régression pour les personnels contractuels. On la constate dans l'hexagone mais aussi à Mayotte. C'est pourquoi nous souhaitons aujourd'hui porter notre attention sur plusieurs dossiers prioritaires.

Conclusions et renouvellements de contrat : L'austérité budgétaire pousse le Rectorat à réduire la durée des contrats. Le système 1-2-3 ans CDI n'est plus la norme mais l'exception. Nous souhaitons le retour à sa systématisation pour toutes les catégories. Surtout, les collègues ayant besoin d'un titre de séjour pour travailler à Mayotte se retrouvent dans des situations ubuesques. Il nous semble impératif d'améliorer sensiblement les liens avec la Préfecture et l'information des collègues afin de résoudre leurs difficultés.

Rémunération et complément de rémunération : Nous demandons une revalorisation des indices de recrutement, avec un alignement sur les grilles hexagonales les mieux-disantes. Par ailleurs, le dispositif du complément de rémunération, qui permet le versement de 5 mois de traitement indiciaire brut sur deux ans pour les agents recrutés hors de Mayotte, doit faire l'objet d'une information plus large, d'une totale transparence et de meilleures conditions d'octroi et de versement lesquelles ne font que se durcir. Enfin, la prise en compte de l'ancienneté doit faire l'objet de règles claires qui devraient être calquées sur les règles de reclassement pour les stagiaires.

Formation et évolution professionnelle : L'accompagnement de nos collègues, toutes catégories, passe par une véritable politique de formation. L'institution doit garantir un accès réel aux formations de préparation aux concours, aux congés de formation, au CPF, et mettre en place une cellule de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pleinement opérationnelle. Les agents ATSS doivent également pouvoir bénéficier d'une formation d'adaptation à l'emploi et d'un tutorat. Les AED, les PECS et les EMS, ont accès à trop peu de formations et n'y sont pas suffisamment incité, voire, parfois, y sont dissuadés.

Évaluations et protection des agents : Enfin, les procédures d'évaluation, en particulier pour les AED, doivent être davantage encadrées pour protéger les agents. On constate une utilisation malsaine, voire maltraitante de ces procédures avec une pression extrêmement forte sur les renouvellements de contrat. La place inconfortable des CPE et leur manque de formation en GRH engendrent des situations de tensions permanentes. En cas d'évaluation défavorable, nous exigeons l'implication systématique de la DRH et un arbitrage obligatoire de la Rectrice, afin de prémunir les agents contre

toute décision arbitraire. La convocation de la CCP doit être systématique pour tous les refus de CDIisation.

Quotité de travail : La quotité de travail pour l'ensemble des personnels contractuels doit avoir pour objectif d'atteindre les 100 % pour tous ceux qui le souhaitent. Ainsi, l'utilisation des nouveaux supports doit d'abord se faire dans cet objectif en proposant systématiquement aux agents à temps partiel un passage à 100 %.

Mobilité et barème d'affectation : Sur la question des affectations, l'équité et la transparence sont primordiales. Nous revendiquons la mise en place d'un barème clair pour l'étude des vœux et des affectations, afin de sécuriser les parcours de nos collègues.

La subrogation : Si des avancées ont eu lieu, il faut aller plus loin. La mise en place de la subrogation doit garantir systématiquement le maintien du traitement en cas d'arrêt maladie ou de congé maternité, évitant ainsi à nos collègues des pertes de salaires inacceptables.

Nous espérons que nos échanges d'aujourd'hui permettront de consolider nos acquis et d'apporter de nouvelles garanties à celles et ceux qui font vivre le service public d'éducation au quotidien.

Je vous remercie.

Bruno DEZILE pour la CGT Educ'action Mayotte