



Compte rendu de la réunion de travail à Paris, le 29/09/15 entre la DGAFP, le MOM et les organisations syndicales

Délégations présentes :

Pour l'Etat :

- **Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)** : Myriam Bernard, directrice de cabinet accompagnée de Thierry Le Goff, directeur adjoint, et de ses chefs de service.
- **Ministère des Outre-Mer** : François Witkowski, directeur de cabinet – Alain Rousseau, directeur général accompagné de ses chefs de services

Organisations syndicales représentatives dans la fonction publique d'Etat : CGT – FO – SUD/SOLIDAIRES – CFE/CGC – CFTC – FSU - CFDT - UNSA

Pour l'UNSA :

Dominique Thoby, secrétaire nationale UNSA FP

Gilles Frostin, secrétaire délégué UNSA FP

Joël Pehau, secrétaire national SE-UNSA

Eric Hourcade, secrétaire académique du SE-UNSA Mayotte, mandaté par l'UD UNSA.

A - Introduction par les directeurs de cabinet MOM et DGAFP :

Chacun s'accorde pour dire qu'il y a beaucoup de choses à construire dans la FP à Mayotte. La fonction publique hospitalière n'est pas représentée.

Le but de la journée est annoncé : « croiser les propositions des représentants des OS avec la volonté du gouvernement afin de faire converger les attentes des fonctionnaires de Mayotte avec celles de l'Etat ». Il est annoncé 2 temps de travail : le premier sur « le chantier statutaire », le second sur « l'attractivité ».



Notre analyse : L'absence du Ministère de tutelle des agents de la santé est préjudicable. Elle pose questions sur ce qu'elle signifie en creux. Ces agents de la FPH sont-ils à traiter si différemment au point que leurs problématiques ne puissent être abordés sous la tutelle de la DGAFP et du MOM ? Ce n'était pourtant pas ce que nous souhaitions.

B - Présentation générale de la situation de Mayotte par le directeur de cabinet de l'Outre-Mer :

La décentralisation a commencé à Mayotte le 11 juillet 2001, sous le mandat présidentiel de J. Chirac, après le référendum de 1974 et une léthargie institutionnelle de 27 années. Cette convergence souhaitée prend véritablement forme avec le PLAN-ETAT Mayotte 2025 : ce plan est une formalisation d'un calendrier de plan de rattrapage. Rattraper les retards par rapport au droit commun et aux standards sociaux sur 10 ans quand les autres DOM ont eu 70 ans pour le faire, c'est le défi relevé par l'Etat avec les acteurs politiques, économiques, sociaux et institutionnels de Mayotte. La volonté de l'Etat est donc que ce délai ne soit pas de 2 ou 3 générations. Construire une justice de plein droit, un droit financier ou cadastral sont les premières étapes actées de ce PLAN-ETAT Mayotte 2025. Cette « marche forcée » se décline également sous l'égide de l'Europe.

- Rappel des convergences institutionnelles que le gouvernement souhaite :

Contrat Plan Etat/Région 2008-2014 : 344 millions d'euros

Contrat Plan Etat/Région 2015-2020 : 378,5 millions d'euros

Le CPER est de plus de 800 euros par habitant. Ce ratio est supérieur de 6 fois que celui de métropole, de 4 fois pour ceux des autres DOM.

- Fonds européens pour Mayotte :

FEDER/FSE : 217,2 millions

IEJ (initiative pour l'emploi des jeunes) : 10 millions

POSEI : 6 millions

FEAMP (fonds européens pour les affaires maritimes et la pêche) : 3 millions de mesures régionales

Coopération territoriale : 16 millions

Total : 252 millions

Développement du Port et de l'Aéroport de Mayotte

Internet à haut débit (60 millions d'euros)

Au-delà de ces chiffres la difficulté est d'adapter la logique institutionnelle européenne aux retards maorais.

- Rappel de la mise en place du dispositif des corps et cadres passerelles en 2009

L'objectif de ce dispositif était d'accompagner l'alignement progressif du Salaire Minimum Garanti (SMIG) de Mayotte sur le SMIC métropolitain. D'un montant de 457,99 euros brut mensuels en janvier 2002, le SMIG avait atteint 1002,17 en juillet 2009. Il a été porté à 1226,94 euros bruts au 1^{er} janvier 2015. Soit une augmentation de 22,4%.

Les corps particuliers des corps et cadres passerelles ont prévu un double mécanisme d'accès progressif aux corps et cadres d'emplois nationaux :

- **Une garantie d'intégration** dans le corps ou le cadre d'emplois national lorsque l'agent a atteint le dernier échelon du corps ou cadre d'emploi passerelle, au terme d'une dure au plus égale à 5 ans ; cette durée pouvant être réduite au regard de l'ancienneté de service de l'agent ou de ses diplômes.
- **Une garantie d'extinction progressive** des corps et cadres d'emplois passerelles, au fur et à mesure de l'élévation du SMIG mahorais, aucun agent ne devant relever d'un échelon doté d'un indice conduisant au versement d'un traitement net inférieur au SMIG net.

- Situation dans les corps passerelles en 2015

Pour la FPE, les derniers agents auront intégré avant le 1^{er} janvier 2016 un corps national.

Pour la FPT, environ 2000 fonctionnaires territoriaux continuent de relever des corps passerelles.

- Corps des instituteurs de Mayotte

Le corps des IERM a été créé par le décret n°2005 -115 du 14 février 2005. Ont été intégrés dans ce corps par liste d'aptitude et par concours réservés les personnels enseignants de la collectivité territoriale de Mayotte, alors répartis en 3 cadres : le cadre de base étant accessible au CAE1 (cadre d'aptitude à l'enseignement du 1^{er} degré), le cadre supérieur étant accessible aux titulaires d'un baccalauréat.

En 2009, 2055 enseignants 1er degré. En 2015, 3950. Plus 1000 sont passés PE : soit par concours, soit par liste d'aptitude.

Selon le MENESR, 1745 agents ont bénéficié du dispositif d'intégration (1567 par liste d'aptitude et 178 par concours réservés).



Notre analyse : Cette présentation a le mérite de remettre l'action de l'Etat et les problématiques des corps passerelles et des instituteurs de Mayotte dans son déroulement historique. L'UNSA ne peut que constater l'absence de lisibilité tant dans les chiffres que dans les dispositions prises par les collectivités territoriales de Mayotte. C'est un réel problème à nos yeux. La responsabilité politique de celles-ci est bien directement engagée : les agents de la Fonction Publique Territoriale n'ont pas pleinement bénéficié des dispositifs des corps-passerelles. L'UNSA rencontrera les élus du Conseil Départemental pour évoquer cette question.

C - Tour de table des organisations syndicales :

CGT :

Rappel par Salim Nahouda de l'historique de l'intégration des agents de la CDM depuis 2002. La plupart de catégorie D. Les intégrations ont commencé en 2004 : la Préfecture signait des arrêtés d'embauche des fonctionnaires. « C'est donc bien l'Etat qui doit régler cette question de l'intégration. 8 yaourts à 3 euros en métropole. Les mêmes à Mayotte 7 euros 25. »

FO :

Rappel du cadre de la plateforme convenue à la réunion du 10 septembre. Demande de cohérence zone sud océan indien. Attention toute particulière à avoir pour le reclassement des IERM.

UNSA :

Déclaration lue par D. Thoby :

« Comme nous l'avons dit en 2013, l'UNSA se félicite de la mise en œuvre de l'engagement du Président de la République sur une départementalisation effective de Mayotte.

En effet, il était injuste que les agents recrutés à Mayotte sur les trois versants de la FP soient écartés depuis 2010 du droit à l'indexation.

Si en 2013 notre organisation syndicale, comme d'autres, a été amenée à exiger une négociation, c'est bien parce qu'il fallait un dispositif transitoire pour permettre aux fonctionnaires affectés à Mayotte d'appréhender les conséquences des modifications financières et administratives de cette effectivité, d'autant que les employeurs publics ne l'avaient pas forcément intégrée dans leur GRH.

Nous avons acté positivement l'annonce des mesures en juin 2013 comme aussi le principe d'un bilan à mi-parcours entre 2014 et 2017.

Nous y sommes et nous tenons à vous remercier de la tenue de cette réunion très attendue par les agents à Mayotte.

Nous souhaitons qu'aujourd'hui nous puissions traiter de l'ensemble des sujets tels qu'ils ont été décrits dans la lettre que nous avons reçue en août et tels qu'ils ont été traités dans les groupes de travail préparatoires à Mayotte.

- questions liées à la mise en œuvre du dispositif transitoire dont l'IE/ISG, et les difficultés liées à la fiscalisation
- questions autour de la problématique de l'attractivité dont le cadre de vie, sur la base d'un état précis des ressources humaines sur les trois versants.
- difficultés persistantes sur la reprise d'ancienneté des fonctionnaires recrutés à Mayotte dans le processus d'intégration et le calcul de la retraite.

Il nous semble également important que ces questions puissent être éclairées par les perspectives du contrat Etat-Mayotte 2025.

Avant tout, l'UNSA souhaite que cette clause de revoyure permette de lever les incertitudes et injustices qui fragilisent les personnels sur place.

En effet, les annonces faites en 2013 ont eu du mal à trouver une concrétisation. Sans être dans le registre de procès d'intention, nous ne pouvons que constater le décalage entre les annonces politiques et leur application.

Vous comprendrez donc aisément qu'aujourd'hui si nous attendons des annonces nous voulons aussi que les fédérations de fonctionnaires présentes autour de cette table soient informées du suivi de la mise en œuvre des décisions qui seront prises.

C'est un impératif à notre niveau car la situation 2013-2015 ne peut perdurer. C'est la parole de l'Etat qui est en jeu.

Si on devait graduer les sujets c'est bien celui de la reprise d'ancienneté dans le processus d'intégration des ex fonctionnaires recrutés à Mayotte qui est prioritaire. Nous attendons donc un engagement aujourd'hui sur ce sujet.

S'agissant des fonctionnaires affectés à Mayotte, le droit commun devant s'appliquer en 2017, il est urgent de sécuriser les conditions de mobilité, un des facteurs qui permettra de garantir leur présence sur ce DOM.

Un des facteurs, car les conditions d'insécurité, la scolarité de leurs enfants, les garanties financières sont aussi des facteurs d'importance !

A l'évidence cette journée de travail du 29 septembre ne peut être une fin en soi par rapport aux problèmes soulevés.

Il sera nécessaire pour l'UNSA d'organiser des réunions complémentaires notamment suite aux résultats de l'enquête INSEE sur la cherté de la vie, sur la sécurisation des mobilités. »

CFE/CGC :

L'attente est très forte à Mayotte. Il ne faut pas décevoir.

FSU :

Mme Groison rappelle les difficultés dans la santé, le logement, les entreprises. « L'économie a besoin d'une fonction publique efficace si elle veut gagner en dynamisme. Rappel de la situation globale dans l'Education Nationale : 40% des enfants de moins de 3 ans ne sont pas scolarisés. Problème de sous-emploi et de précarité. Rappel d'une attente forte. Des réponses sont attendues sur :

- Améliorer la situation de tous les agents de la FP
- Améliorer l'attractivité
- Résoudre les problèmes des contractuels par la formation et la titularisation par voie de concours
- Reclassement des agents de la FPT
- Fiscalisation à adapter pour Mayotte
- Indexation à 53% pour Mayotte
- Reprise de l'ancienneté pour le reclassement
- Résoudre les problèmes de gouvernance. Manque de vigilance. Respect des décisions prises »

SUD/SOLIDAIRES :

Insiste sur la « question non résolue de l'immigration, facteur d'une tension sociale forte.

3 points :

- Respecter le taux à 53%. Rappel du taux demandé en 2013 : 110%
- Intégration et convergence statutaire des agents ex. CDM
- Mesures concrètes et calendées pour améliorer l'attractivité en matière de logement et de sécurité »

FaFp :

« 1 rapport de moins d'un an insistait sur la précarité. Les AOTM ne devaient plus être recrutés : or ils le sont encore. Rappel du rapport de la Cour des Comptes sur la santé à Mayotte : taux de mortalité infantile de 16/1000 (3/1000 en métropole – 5/1000 à La Réunion) C'est aussi à Mayotte qu'il y a, juste après La Réunion, le plus grand nombre d'agents non titulaires dans la FP. Attention à ne pas décevoir les Ministères. »

CFTC :

Aucune déclaration.

CFDT :

Mme Jumelle déplore l'absence de l'hospitalière alors que les enjeux sanitaires à Mayotte sont majeurs. « Pourquoi l'absence d'un représentant du Ministère de la santé ? Il y a une vraie carence de l'Etat dans la poursuite de recrutement d'agents de la FPT. C'est de la responsabilité des Préfets qui se sont enchainés à Mayotte. Comment au terme de l'année 2015 va-t-on régler la situation des corps transitoires, alors qu'ils auraient dû être réglés comme le décret le prévoyait, en 2010 ? N'a été pris en compte ni leur ancienneté, ni leurs compétences. Demande de prendre également en compte leurs missions pour le calcul de leur ancienneté de service. Ça a été fait pour l'ARS. Cela doit être fait dans les autres administrations. Quel état des lieux a été réellement fait dans les 3 versants de la FP ? »

D - Chantier statutaire :

1. Décret 96 confirmé jusqu'en 2017

Conséquence de la RIM du 27 mai et de l'annonce faite par le 1^{er} ministre début juin à Mayotte. Une question reste sans réponse claire : les prolongements de séjour sont-ils ou pas éligibles à l'IE dégressive ?

2. Fiscalisation de l'IE rattachée à 2013 non fiscalisée

L'UNSA travaille avec la Préfecture sur ce dossier : un écrit du DRFIP, M. Galvain, a été produit pour l'UNSA : il fait force de loi et pourra être utilisé par les agents comme justificatif dans leur déclaration de revenus.

3. Corps passerelles et chantiers statutaires : l'UNSA devra rester vigilante

Prise en compte au maximum que « le Conseil d'Etat le permettra », de l'ancienneté de service pour le reclassement dans le corps de la fonction publique. L'UNSA a demandé à ce que la totalité des services soient pris en compte. Cela a été fait à l'ARS pour plus de 90 salariés ; l'UNSA dit que c'est donc possible pour les autres.



Notre analyse : Ne reconstituer la carrière qu'à hauteur seulement 3 ans et 9 mois dans la nouvelle grille statutaire ne peut nous satisfaire. Si à l'ARS, on a pu le faire à maxima, il faudra le faire pour tous les autres. Sur ce point le SG de la Préfecture travaille avec nous dans ce sens.

4. Pour les retraites : une mission d'inspection pour débrouiller une situation sur le terrain très confuse

Les difficultés que rencontrent beaucoup d'agents pour reconstituer leur parcours (absence de documents, de fiches de salaire, etc...) vont être réglés au cas par cas dans le cadre d'une mission d'inspection au 1^{er} semestre 2016. Là encore, l'UNSA exige un compte rendu des résultats de ce reclassement. L'UNSA encourage tous les agents à revenir vers ses syndicats pour une aide technique souvent plus que nécessaire.

5. Fin des corps passerelles en décembre 2015

La volonté de boucler ce dossier qui aurait dû l'être dès 2010, est une bonne nouvelle pour les agents de la FPE. Restent les fonctionnaires de la Territoriale : il apparait que leur cas n'est pas traité comme il le devrait. Les élus de Mayotte ont un rôle à jouer pour que cette mise aux normes soit enfin organisée.

6. Mise en place d'une commission départementale de réforme au 1^{er} janvier 2016.

Excellente nouvelle pour apprécier enfin à Mayotte comme ailleurs, les questions d'imputabilité de service, et pour les questions d'invalidité.

7. Affiliation des non titulaires à l'IRCANTEC pour la retraite.

La DGAFP va demander au MENESR de regarder de plus près les modalités de renouvellement ou de non renouvellement des contractuels en CDI.

8. Mise en place d'un comité de suivi présidé par le Préfet pour apprécier l'évolution des carrières, la mobilité, les dispositifs de formation, les conditions de travail et de cadre de vie.

Ce comité de pilotage se réunira « autant que nécessaire et à minima 4 fois dans l'année ». Ainsi la construction de parcours professionnel pourra s'opérer à Mayotte comme dans n'importe quel département français. Ce comité de pilotage va dans le sens du dialogue social.

9. La DGAFP va publier 2 circulaires interministérielles :

La première pour **assurer des conditions de retour favorables pour les agents hors Mayotte**. L'annonce d'une coordination interministérielle dans les prochains jours pour « sécuriser au maximum les agents pour le retour dans leur région d'origine » est une très bonne nouvelle ; l'UNSA ne peut que s'en féliciter.

La seconde pour **permettre une validation des acquis de l'expérience** (VAE) professionnelle pour les agents de Mayotte. Là encore c'est une avancée.



Question posée: Nous demandons pourquoi est-ce que à la FPT c'est plus compliqué qu'ailleurs.

Réponse : Les collectivités ne sont ni transparentes dans le recrutement (qu'elles poursuivent d'ailleurs malgré les injonctions de l'Etat), ni dans le reclassement, dans la prise en compte de l'AGS dans le calcul des retraites.

PAUSE DEJEUNER

E - Chantier attractivité :

➤ **Etat des lieux par Mme FONTANA du MOM.**

5747 postes recensés à la FPE en 2012. 6786 en 2015. Soit une hausse de 18%.

+ 13% à l'Education Nationale.

Postes vacants : dans la FPE, 13% en 2012. 18% en 2015. Dans l'EN, 14% à 20%.

60% d'augmentation du nombre de contractuels entre 2012 et 2015. Baisse du nombre de départs entre 2012 et 2015 : 768 en 2012 – 650 en 2015.

Baisse de l'attractivité consécutive à 8 facteurs :

1 – Fin de l'affectation à durée déterminée et crainte de se retrouver bloqué à Mayotte

2 – Sentiment d'insécurité

3 – Organisation médicale sur le territoire déficiente (1 » dispensaires – 4 centres hospitaliers décentralisés – 71 médecins pour 100 000 – Pas de praticiens (neurologie, cardiologie, pédiatrie, chirurgie infantile)

4 – Difficultés à se loger

5 - Absence de transports en commun

6 – Sécurisation des logements chère

7 – Equipements scolaires dégradés : 107 millions en 2004 – 363 millions en 2015 investis – 105 classes seront construites fin 2015.

8 – Coût de la vie : manque d'une étude d'ensemble. L'enquête de composition spatiale des prix (ESCP) a été diligentée pour la première fois en incluant Mayotte. Ses conclusions seront livrées en 2016 sur un panel de 7000 produits.



Notre analyse : L'exposé de Mme Fontana montre combien il y a une réelle prise en compte de la réalité sur le terrain. Les échanges lors de sa visite en mai n'ont pas été vains. Les conclusions des GT de mai et juillet organisés par la Préfecture et le MOM à Mmaoudzou apparaissent. On ne peut donc pas dire que l'Etat ignore la situation.

➤ **Présentation par M. Landour de la DGAFP de la concrétisation pour les agents du passage au droit commun**

En introduction, il est rappelé que la départementalisation implique l'application du droit commun en termes de rémunérations et de congés.

1 – Rappel du corpus réglementaire : textes publiés en octobre 2013 et juin 2014 : ils constituent le nouveau cadre réglementaire applicable à Mayotte et appliquent une égalité de traitement envers les locaux et les métropolitains affectés à Mayotte.

2 – Majoration de traitement : le décret du 28 octobre 2013 a étendu à l'ensemble des agents publics la majoration de traitement à Mayotte selon le calendrier suivant : 5% du TIB en 2013 – 10% en 2014 – 20% en 2015 – 30% en 2016 – 40% en 2017

3 – Cas type : pour un agent maorais l'alignement sur le SMIC couplé à la mise en œuvre à la majoration de traitement a conduit à l'évolution de traitement suivant : 946 euros au 1^{er} décembre 2009, 2130 euros au 1^{er} janvier 2017. Soit une augmentation de 125% en 8 ans.

4 – Mise en œuvre de l'ISG : le décret du 28 octobre 2013 a étendu l'ISG à tous les postes de Mayotte : avec le taux le plus élevé permis par le décret. 20 mois de TIB versés sur 4 ans. Seuls les territoires les moins accessibles de Guyane et l'ISG remplacent progressivement l'IE.

5 – Un régime transitoire portant sur la période 2014-2016 prévoit une diminution progressive de l'IE selon le calendrier suivant : 8,5 mois pour 2014 – 7,5 mois pour 2015 – 6,5 mois pour 2016 – 5 mois pour 2017, 18 et 19.

6 – Les congés bonifiés : le décret du 27 juin 2014 a étendu les congés bonifiés à Mayotte : soit 2 mois de congés à l'issue d'une période d'affectation de 36 mois. Ce décret supprime la durée limitée de l'affectation (2 ans jusqu'alors). Il remplace les congés administratifs. Un régime transitoire permet aux agents affectés avant la date d'entrée du décret de bénéficier une dernière fois des congés administratifs.

7 – Le régime transitoire concernant la mise en œuvre de l'IE a soulevé des difficultés d'interprétation. Problématique : les agents affectés ou renouvelés durant la période transitoire (2014-2016) sont régis par les dispositions transitoires (

IE dégressive + majoration de traitement), régime légèrement moins favorable que l'IE historique. Une réunion interministérielle fin juin a arbitré l'évolution suivante : les personnels affectés avant 2014 et qui percevaient donc l'IE historique conservent le bénéfice de cette IE historique lors de leur renouvellement.

8 – Parcours professionnels : les nouvelles modalités d'affectation à Mayotte sont encore récentes. Les politiques de gestion, en termes de mobilité, ne semblent pas avoir été modifiées. Pour exemple le MEN indique que « le droit au retour » des agents dans leur académie ou département d'origine est garanti si l'agent en fait la demande.

9 – IE/ISG : 3 types de stock-flux : avant le 1^{er} janvier 2014, 46 mois de TIB. Après le 1^{er} janvier 2017 : 20 mois de TIB. Entre le 1^{er} janvier 2014 et le 1^{er} janvier 2017, couplage indexation progressive et IE dégressive.



Notre analyse : Difficultés à prévoir l'évaluation des besoins. D'ici 5/6 ans, pourra-t-on former des enseignants locaux du 2nd degré ? En effet, 40% de contractuels en 2015 (dernier chiffre de 840 fin septembre). 28% en 2014. Si on tient compte des HS que font les personnels, les besoins en enseignants sont encore bien supérieurs dans le 2nd degré. 2017 ne sera-t-elle pas une année où les départs des enseignants vont s'accélérer ?

F - Conclusion de la directrice de cabinet de la DGAFP:

IE/Indexation : pas de changement. Pas assez de recul. On attend les résultats de l'enquête INSEE au regard d'une analyse GRH.

ISG : pas de changement également.

Un point sera fait à l'automne 2017 pour évaluer les dispositifs d'attractivité.

Agenda social : un agenda social local va se coupler avec les échéances nationales. Il mettra en place par le biais du Préfet pour les parcours de carrière, la mobilité, la reconstitution de carrière. La DGAFP est favorable à une prise en compte maximale de l'ancienneté des services des agents de la FP ex CDM. De même, face aux difficultés à reconstituer des parcours d'ancienneté pour la retraite des agents de la CDM, une commission d'inspection est diligentée au 1^{er} semestre 2016. Le corps des IERM va faire l'objet d'un GT au vice-Rectorat pour la formation et la construction des parcours professionnels de mobilité.



Notre analyse : La question de la prise en compte maximale de l'AGS pour les agents ex CDM est notre priorité. L'ARS l'a fait : nous pensons que c'est possible pour le reste des agents. La revoyure prévue à l'automne 2017 sera une date qui permettra de faire un point sur les dispositifs en place et leur éventuelle amélioration.



**UNSA
100%
Autonomes
100%
pas pareil**

