

- Rédaction d'une circulaire de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) destinée aux ministères pour prendre en compte la spécificité de l'affectation à Mayotte. Cette circulaire abordera les questions de conditions de retour après affectation à Mayotte, et de valorisation du parcours professionnel.
- Rédaction d'une circulaire de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) à l'attention de la préfecture de Mayotte relatif à l'identification du besoin en montée en compétence, à la mobilité locale et à la formation des agents afin de leur assurer des parcours professionnels intéressants. Le plan régional interministériel de formation assurera la cohérence des contenus de formation, une harmonisation et une complémentarité de l'offre de formation au profit de l'ensemble des agents en poste à Mayotte.

➤ **Gouvernance locale et dialogue social :**

- Mise en place à compter du 01/01/2016 d'un comité de pilotage relatif à « la condition des fonctionnaires de Mayotte » présidé par le préfet et associant toutes les organisations syndicales. Ce comité devra se réunir autant que de besoin.
- Mise en place début 2016 d'un groupe de travail pour examiner de façon approfondie les besoins spécifiques (formation, mobilité ...) des instituteurs de Mayotte. Ce groupe de travail sera présidé par le vice-recteur.

➤ **Réunion de revoyure à l'automne 2017**

Compte tenu de la montée en charge des dispositifs d'attractivité jusqu'en janvier 2017, une évaluation de l'impact de ces nouveaux dispositifs sur l'attractivité de Mayotte sera réalisée pour l'été 2017.

Le gouvernement réunira sur cette base les organisations syndicales à l'automne 2017.

Réunion du 29 septembre 2015

Tout d'abord, il est réaffirmé, conformément aux engagements pris :

- Pour les agents arrivés à Mayotte avant le 01 janvier 2014, l'indemnité d'éloignement est versée pendant les quatre années d'affectation à Mayotte, y compris pour les agents renouvelés dans leurs fonctions après le 30 juin 2014.
- Les versements de l'indemnité d'éloignement effectués en 2013 ne sont pas fiscalisés.

Les engagements pris le 29 septembre 2015 portent sur :

➤ **Les questions statutaires :**

- Suppression définitive des corps passerelles le 1^{er} novembre 2015 et des cadres d'emplois passerelles au plus tard le 01 janvier 2018.
- Revalorisation du dernier échelon des cadres d'emplois passerelles : cette revalorisation permettra de faire à nouveau coïncider l'indice brut du 6^e échelon avec l'indice brut du premier échelon de l'échelle 3, de manière à ce que l'accès à chacun des deux cadres d'emplois nationaux depuis les cadres d'emplois passerelles correspondants puisse s'opérer dans le respect des dispositions réglementaires.
- Prise en compte d'une partie de la carrière sous la forme d'une bonification d'ancienneté pour tous les agents ayant été nommés dans un corps ou cadre d'emplois passerelle avant d'intégrer un corps ou cadre d'emplois national : cette bonification sera égale aux $\frac{3}{4}$ de l'ancienneté passée dans les corps ou cadres d'emplois passerelles depuis la refonte du dispositif en 2009. Elle se traduira par un gain d'ancienneté dans l'échelle 3 pouvant atteindre 3 ans et 9 mois.

➤ **Les questions de retraite :**

- Affectation des agents non titulaires mahorais à l'IRCANTEC (institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'Etat et des collectivités), pour les périodes à venir, en rajoutant le régime général mahorais (CSSM) à la liste des régimes de retraite de base pour lesquels elle est un régime complémentaire de retraite.
- Mise en place d'une mission d'inspection pour dresser un état des lieux détaillé de la question de la reconstitution de périodes non cotisées en matière de retraite (1^{er} semestre 2016)
- Mise en place d'une commission de réforme départementale présidée par le préfet à compter du 1^{er} janvier 2016 pour apprécier la réalité des infirmités, la preuve de leur imputabilité au service, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent ainsi que l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions.

➤ **Les questions d'attractivité :**

- Sur le plan indemnitaire, poursuite de la montée du taux de la majoration de traitement à 40% jusqu'au 01 janvier 2017, conformément à la réforme mise en place.