



# ON NE LACHE RIEN !!!

**A LA REUNION DE REVOYURE DU 29 SEPTEMBRE,  
EXIGEONS DES REPOSES CONCERNANT :**

- **L'INDEXATION DES SALAIRES** (un nouveau coefficient de majoration permettant d'atteindre au minimum l'équivalent du taux d'indexation des salaires de la Réunion (53%).
- **LA PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETE GENERALE DE SERVICE DES EX-AGENTS DE LA CDM INTEGRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

## **SINON**

**LE SNUipp-FSU MAYOTTE APPELLERA LES  
ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRE A SE  
METTRE EN GREVE, DES LE 6 OCTOBRE.**

Les enseignants de Mayotte ne sont pas des fonctionnaires de seconde zone; ils demandent l'égalité de traitement. Le taux d'indexation des salaires doit être équivalent à celui versé à leurs homologues du département voisin de La Réunion.

Le SNUipp-FSU Mayotte ne réclame que la justice ; l'ancienneté générale de service des anciens instituteurs de Mayotte doit être prise en compte !

**RASSEMBLEMENT A PARTIR DE 8H  
PARKING DU VICE RECTORAT**

## Réunion à la Fonction Publique (FP) au sujet de l'attractivité à Mayotte le 10 septembre

**Présents :** Le Cabinet de la Ministre de la Fonction Publique ainsi que celui du Ministère de l'Outre-mer ; les organisations syndicales suivantes : UNSA, CFDT, FO, CGT, FSU

Le Directeur adjoint du cabinet de la Ministre nous a présenté cette réunion comme préparatoire à celle du 29 septembre et attendait de la part des organisations syndicales des éléments d'information afin de se mettre d'accord sur les sujets du 29.

La Direction Générale de la Fonction Publique (DGAFP) avait listé trois thèmes :

1. Indemnité, cherté, rémunération
2. Corps passerelles
3. Attractivité, cadre de vie.

La FSU a d'entrée, attiré l'attention sur la nécessité de prendre en compte les discussions engagées sur place avec le préfet.

Nous avons souligné que le droit commun a été appliqué très vite alors que l'Etat lui-même se donne dix ans pour que Mayotte atteigne le droit commun et qu'avant d'y arriver, on doit passer par des dispositifs indemnitaires, cette question ne pouvant être détachée de l'attractivité.

Nous avons demandé plus de visibilité sur les politiques interministérielles.

De plus il est indispensable de traiter les questions de formation, de recrutement et de précarité.

Mais avant tout, nous avons dit et répété que nous demandions des signes forts nous permettant d'espérer des évolutions, que nous avons besoin de bilan approfondi sur les contractuels et l'indemnitaire.

Or, le moins qu'on puisse dire est que la réponse de l'administration à nos questions, a été évasive « nous n'avons pas d'éléments » pour ne pas dire scandaleuse en ce qu'elle révèle comme manque de coordination entre les services de l'État. Quelques réponses très générales nous ont été fournies selon lesquels il fallait bien identifier les sujets comme si le travail n'avait pas déjà été fait sur place. Mais il est de fait que le Directeur semblait, en effet, tout ignorer du relevé de conclusions des discussions avec le préfet, lequel lui a été remis à la fin de la réunion.

### 1) Indemnitaire

Nous avons eu droit à un exposé très auto-satisfait sur les dispositifs mis en place, notamment sur le système indemnitaire transitoire et pérenne mis en place à Mayotte. A titre d'exemples : L'IE intermédiaire est en baisse mais sera compensée par la montée de l'indexation, pour l'ISG, la DGAFP a obtenu le taux maximum de 20 mois de traitement indiciaire brut, la majoration de traitement montera jusqu'à 40 % et enfin l'affectation définitive à Mayotte compenserait les pertes éventuelles puisque les collègues continueront à toucher l'indexation. La FSU a rappelé que, par le passé, chaque collègue pouvait revenir à Mayotte après deux ans de « blanchiment » et était donc de nouveau éligible à l'IE historique de 23 mois. Nous avons aussi redit que, désormais, l'IE était fiscalisable alors qu'elle ne l'était pas sous le décret 96-1028, que l'indexation n'atteignait pas les 53 % versées à la réunion et que l'ISG ne serait versée qu'à un membre d'un couple d'agents alors que l'indemnité historique l'était à chacun d'entre eux.

Quant à l'Outre-mer, il attend pour juger de la cherté de la vie, les résultats d'une enquête INSEE à paraître fin 2015. La réunion du 29 septembre, dans ces conditions, risque de manquer de matière pour l'administration et se révèle d'un objet douteux pour des organisations syndicales comme la nôtre qui porte, avant tout la parole des personnels.

Nous avons fait état également, avec le soutien de la CGT, des retards de versement de l'indemnité historique pour les collègues arrivés avant le 1 janvier 2014, ainsi que des erreurs de calcul du brut dans le versement des indemnités transitoires par les académies. L'administration est au courant mais semble assez impuissante.

### 2) Corps passerelles

Ce dispositif a été mis en place en 2009 pour accompagner l'intégration de la FP mahoraise dans les FP d'État avec la garantie d'extinction progressive au fur et à mesure de l'intégration. Le problème, c'est que les employeurs ont continué de recruter dans ces cadres d'emplois (plus de la moitié des effectifs à Mamoudzou)

**Ces cadres d'emplois seront sous extinction au 1 janvier 2018 mais le reclassement se fera sans reprise d'ancienneté ce qui constitue une injustice majeure, accentuée encore par une retraite sur le point d'indice à l'entrée dans la FPE.**

**Il y a eu une forte demande syndicale concernant le corps spécifique des instituteurs recrutés à Mayotte : un calendrier et les emplois nécessaires pour leur permettre de rentrer dans le droit commun (PE).**

### 3) Attractivité, cadre de vie.

Le MEDETOM se livre à un exposé étonnamment lucide sur la situation de Mayotte pour expliquer le manque d'attractivité.

Le document stratégique Mayotte 2025 reconnaît une augmentation de 60 % de postes vacants en 4 ans. Le VR, premier employeur du département constate en parallèle une augmentation du nombre de contractuels de 724 à 1064 mais l'administration considère que le déficit d'attractivité ne peut pas se résoudre uniquement par l'indemnitaire !

L'outre-mer distingue 6 causes au manque d'attractivité :

1. La peur de rester prisonnier de Mayotte, la crainte du refus de mutation (crainte justifiée par les faits!)
2. Le sentiment d'insécurité : on notera l'emploi de ce terme (sentiment) alors que depuis 2009, les atteintes à l'intégrité physique des personnes ont augmenté de 113 %. Un fonctionnaire affecté à Mayotte sait qu'il devra subir plusieurs cambriolages pendant son séjour.
3. Des difficultés d'accès aux soins. Il y a peu de médecins, l'équipement du CHM est insuffisant et pas assez moderne et on constate de nombreuses évacuations vers la Réunion.
4. Des difficultés pour se loger : le nombre de logement est insuffisant ce qui crée une augmentation des loyers aujourd'hui équivalents aux montants de l'IDF.
5. Les problèmes de scolarité : il n'y a pas de structure de garde et pas de restauration dans le 1 degré.
6. Le coût de la vie est élevé particulièrement pour le panier métropolitain.

Ce qui est stupéfiant, c'est qu'après ce constat qu'on ne peut que partager, l'administration n'apporte aucune réponse concrète.

On nous explique que l'État s'est engagé à un effort soutenu qui est contenu dans le document « Mayotte 2025 : une ambition pour la République ». Prière de se référer donc aux axes stratégiques déclinés dans ce vaste projet.

La conclusion de l'administration est à l'image de la réunion. Le cabinet a compris que nous ne voulions pas de constats mais des propositions. Cependant, nous dit-on, le sujet ne s'arrête pas le 29 donc pas de pistes pour le moment et peut être pas non plus le 29. La FSU a demandé qu'un document de cadrage soit transmis avant le 29 mais nous n'avons reçu aucune assurance sur ce point.