



• Atelier 1 : « Indexation »

Une indexation AU MOINS égale à celle de La Réunion (1,53), référence « Océan indien, » dès 2017 étendue à tous les personnels (titulaires et contractuels) pour les agents des 3 fonctions publiques.

Cette mesure minimale se justifie politiquement (comparaison quotidienne facile avec La Réunion), mais aussi économiquement (coût de l'enclavement, du prix des logements, de l'insécurité, de l'état des systèmes de santé et d'éducation...). De fait, l'indexation des salaires supérieure dans le département voisin de La Réunion dissuade les fonctionnaires de solliciter une affectation et de rester dans notre département qui devient de fait moins attractif.

• Atelier 2 : « Attractivité »

Comme nous n'avions cessé de le dire au gouvernement en 2012/3, la baisse des rémunérations des fonctionnaires recrutés depuis la métropole ou d'autres DOM a eu des résultats catastrophiques sur l'attractivité de Mayotte et remet en cause l'existence même des missions de service public dues à la population :

Ex : dans le second degré général, ce ne seront pas moins de 800 contractuels engagés à la rentrée 2015. Dans les matières aux horaires les plus importants (Lettres, Mathématiques, Histoire-Géographie, Anglais), les titulaires seront minoritaires.

Il est donc urgent de revoir le dispositif imposé en 2013. Nos propositions :

A) Réécriture des décrets 2013-314 du 15 avril 2013 et du décret du 28 Octobre 2013:

- Une ISG par fonctionnaire
- Maintien de la majoration de 10% pour le conjoint et 5% par enfant à charge quel que soit leur lieu de résidence.
- Paiement des différentes fractions de l'indemnité en fonction de l'indice acquis au moment où celle-ci devient payable.
- Paiement de l'ISG à l'issue d'une affectation d'une durée minimale de deux ans quel que soit le département considéré.

B) Un réaménagement de la fiscalité des IE et ISG tant que la fiscalité globale n'est pas égale à celle des autres DOM (octroi de mer...) et que le département souffre toujours d'un manque d'attractivité. De fait la décision d'imposition va dès cette année exclure nombre de fonctionnaires des droits sociaux qu'ils avaient en métropole (allocations familiales, bourses...).

C) Décret « voyages » de 1989 : Retour à la condition des 2 ans et 100% de l'IFCR introduite par le décret du 22 septembre 1998... pour les seuls séjours à limitation de durée.

D) Maintien des bonifications retraite hors d'Europe et maintien du taux maximal pour Mayotte (50%) abaissé à 33% depuis mai 2014 ...

E) Indemnité de résidence : porter celle-ci au maximum (3%) compte-tenu du coût de la vie.

F) Sécuriser les réintégrations après un séjour à Mayotte par :

- **Le respect de l'académie d'origine** (sécuriser l'académie d'origine pour tous les personnels en poste à Mayotte).

- **Points, bonification d'ancienneté pour les règles de mutations inter académiques :**

Le classement en Rep ou Rep + de toutes les écoles primaire et de tous les collèges de Mayotte accorde une bonification importante au bout de 5 années d'exercice. Il faut étendre cette mesure à tous les lycées généraux et professionnels... qui recrutent sur des bassins entièrement en Rep ou Rep +.

G) Obtenir la reconnaissance de la difficulté à exercer sur le département :

De même, nous demandons à bénéficier du système des ASA (Avantages Spécifiques d'Ancienneté) pour les établissements classés en Rep +.

• ***Atelier 3 : « prise en compte de l'AGS des ex-agents de la CDM intégrés dans la fonction publique »***

➤ Fin des corps propres au 31 décembre 2016 (intégration de tous dans les corps et cadres d'emploi existants);

➤ Dispositif exceptionnel de reclassement (prise en compte de l'AGS sur la même base que les agents non titulaires).

La loi 2001-616 du 11 juillet 2001 (article 64) relative à Mayotte, modifiée par la loi de programme pour l'outre-mer du 21 juillet 2003, avait posé le principe de la départementalisation et le droit à intégration des agents publics de Mayotte dans les fonctions publiques de droit commun avant le 31 décembre 2010.

Cependant le processus d'intégration ne s'est pas opérée dans les corps et cadres d'emplois de droit commun. Ces cadres d'emplois se caractérisaient par un début de carrière à l'indice brut 100 jusqu'à l'IB 250, le déroulement de carrière pouvait prendre de 12 à 18 ans.