

RAPPORT

MAYOTTE : de l'oubli à l'urgence. Les agents territoriaux au cœur d'un service public à l'épreuve d'une lutte pour la survie.

Séance plénière du 21 octobre 2026

**Rapporteur : Monsieur Sébastien VADÉ
Président de la FS5**

Table des matières

INTRODUCTION.....	3
1. PORTRAIT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (apprenons à connaître les agents territoriaux mahorais).....	5
1.1 Le contexte	5
1.2 Les effectifs	6
1.3 La répartition géographique et par type d'employeurs.....	7
1.4 Les conditions d'emploi et positions statutaires.....	8
1.5 Les métiers	11
1.6 La pyramide des âges	14
2. CONDITIONS DE TRAVAIL DEGRADEES	16
2.1 Les locaux et équipements	17
2.2 La sécurité	19
2.3 La rémunération et les carrières	22
2.4 La formation	25
3. CONDITIONS DE VIE.....	28
3.1 La crise du logement : entre pénurie et insalubrité.....	28
3.2 Mobilité et transports : le calvaire des déplacements	29
3.3 La crise de l'eau : une ressource vitale en situation de faillite	29
3.4 Un système de santé en zone critique.....	30
3.5 Education : un système à bout de souffle	30
3.6 L'insécurité : un climat de violence systémique.....	30
4. PRECONISATIONS	32
4.1 L'eau : un enjeu vital	33
4.2 la sécurité : une grande thématique transversale et cruciale.....	34
4.3 La jeunesse - éducation	35
4.4 Les infrastructures	36
4.5 L'attractivité	38
4.6 La Formation	40
4.7 La carrière.....	41
4.8 Les adaptations au contexte.....	42
CONCLUSION	43
REMERCIEMENTS	44
ANNEXES	46
1 - Liste des auditions conduites	46
2 - Questionnaire	49
3 - Récapitulatif détaillé des auditions	52

INTRODUCTION

La formation spécialisée n°5 (FS5) du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a manifesté la volonté de travailler sur les conditions de travail et de vie des agentes et agents territoriaux mahorais bien avant les crises climatiques récentes (cyclone Chido en décembre 2024 et tempête Dikeledi en janvier 2025). Cette démarche, validée lors du bureau du **24 février 2024**, a donné lieu à la présente autosaisine, dont l'objet est de dresser un diagnostic de la situation et de formuler des préconisations adaptées aux spécificités du territoire.

L'archipel de Mayotte est un territoire ultramarin. Elle est le seul territoire de l'archipel des Comores à avoir majoritairement voté pour le maintien dans la République française lors du référendum sur l'indépendance de décembre 1974 et la création de la République des Comores.

Mayotte, devenu le **101ème département français en 2011** et reconnu comme région ultrapériphérique de l'Union européenne en 2014, présente des spécificités structurelles et socio-économiques marquées. Ce territoire se distingue par une croissance démographique exceptionnelle et une population particulièrement jeune — 54 % de la population a moins de 25 ans — qui amplifient les besoins en matière de services publics.

Les spécificités de Mayotte se caractérisent avant tout par une précarité structurelle sans équivalent dans l'Hexagone : avec un **taux de pauvreté de 77 %**, contre 16,2 % en métropole, et un chômage endémique, l'archipel subit des pressions structurelles qui pèsent lourdement sur son organisation sociale et administrative. Les adaptations et évolutions liées à la départementalisation peinent à se concrétiser, alimentant un sentiment d'inégalité et de frustration.

Impact des crises récentes

Cette situation a été exacerbée par des crises climatiques successives. Le passage du **cyclone Chido en décembre 2024**, puis de la **tempête Dikeledi en janvier 2025**, ont non seulement dévasté les infrastructures mais ont aussi mis en lumière la vulnérabilité des agents publics dans l'exercice de leurs missions, avec une aggravation notable des dégâts tant matériels que psychologiques. Ces événements ont conféré au présent rapport une résonance particulière, les travaux engagés antérieurement aux crises ayant trouvé une confirmation tragique dans les faits.

C'est dans ce contexte de « refondation » que s'inscrit le présent rapport, porté par la loi n°2025-797 du 11 août 2025¹ de programmation pour la refondation de Mayotte, loi visant à reconstruire et à développer Mayotte entre 2025 et 2031 à travers des investissements massifs dans divers secteurs.

¹ Retrouvez la loi ici : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052075903>

Méthodologie

12 auditions² conduites entre 2024 et 2026 auprès d'élus, représentants des personnels, employeurs territoriaux et personnalités qualifiées ont livré, parfois avec une certaine émotion, des témoignages de terrain qui convergent tous vers un même constat. Mayotte est un territoire marqué par l'insécurité, la crise de l'eau, où les agents publics se lèvent avant l'aube pour espérer arriver à l'heure à leur poste, où l'on travaille dans des conditions très dégradées, parfois sans eau et où l'on craint d'être agressé sur le trajet retour.

Les travaux menés conjointement par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale et la délégation régionale de Mayotte ont permis d'accéder à des données précises. Ces enquêtes d'observation régionalisée, effectuées en 2023, font suite à deux études précédemment réalisées par le même Observatoire en 2008 et 2017, assurant ainsi une continuité analytique permettant de mesurer l'évolution de la situation dans le temps. Cette analyse constituera la première partie du rapport suivie par celles dédiées aux conditions de travail et de vie dégradées qui permettront d'émettre en dernière partie des préconisations.

Ce travail a été collectif tout au long des travaux, il est le fruit d'un intense dialogue social.

² Retrouvez les auditions en annexe

1. PORTRAIT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (apprenons à connaître les agents territoriaux mahorais)

1.1 Le contexte

Mayotte est le département le plus pauvre de France. Cette phrase, rappelée dans chaque audition, fait apparaître une réalité concrète qui détermine, chaque jour, les conditions dans lesquelles plus de 8 000 agents territoriaux exercent leurs missions : manque d'eau, des routes saturées, des bâtiments vétustes, une insécurité permanente, et des salaires qui n'arrivent pas à compenser un coût de la vie parmi les plus élevés d'outre-mer.

Une collectivité territoriale unique aux compétences hybrides

Mayotte est une collectivité territoriale unique, dénommée conseil départemental-régional, qui cumule les missions d'un département et d'une région métropolitaine. Lors de la présentation de l'enquête issue de l'observation régionalisée, dans le cadre du programme national des études du CNFPT et de son Observatoire, son représentant a rappelé que le législateur a privilégié les missions départementales que cette part dépasse la moyenne nationale ; il n'existe notamment pas de dotation générale de fonctionnement pour la part régionale.

Mayotte ne dispose pas, en outre, de toutes les compétences des autres départements et régions français : à titre d'exemple, la compétence de gestion des collèges et lycées appartient à l'État, et les agents techniciens, ouvriers et de service relèvent donc de la fonction publique d'État. Cette organisation hybride influe directement sur le périmètre d'intervention des agents territoriaux et sur les possibilités de mutualisation.

Les données économiques sont à prendre en considération, le tableau ci-dessous résume quelques données de cadrage. Elles permettent de mesurer l'écart entre Mayotte et le reste du pays. La démographie est très dynamique avec un poids des jeunes très important : 54 % contre 23,3 % à l'échelle nationale et un poids des seniors très faible : 4,3 % de plus de 60 ans au lieu de 27,8 % au niveau national.

Mayotte en chiffres : données de cadrage (2023)

Indicateur	Mayotte	France hexagonale
Population officielle ⁽¹⁾	~320 900 hab.	Soit 0,5 % population française
Part des moins de 20 ans ⁽¹⁾	53,8 %	23,3 %
Part des plus de 60 ans ⁽¹⁾	4,3 %	27,8 %
Taux de chômage ⁽⁶⁾	37 %	7,3 %

Taux d'activité (4)	29 %	74,7 %
PIB par habitant (5)	11 579 €	38 775 €
Taux de pauvreté (7)	77 %	16,2 %

Sources : INSEE 2023, Observatoire CNFPT³

Une précision s'impose sur les chiffres de population : plusieurs intervenants ont souligné que les données INSEE sont probablement très en deçà de la réalité. La méthode de recensement se heurte à la présence de bidonvilles difficiles d'accès et à l'immigration irrégulière. Des indicateurs alternatifs — consommation de riz, d'ailes de poulet — suggèrent une population réelle d'environ 400 000 personnes, soit 80 000 de plus que les chiffres officiels. Cet écart n'est pas anodin : il conditionne directement les dotations de l'État et les capacités d'investissement des collectivités.

Par ailleurs, les premiers résultats du recensement exhaustif de la population réalisée en partenariat entre l'INSEE et les communes de Mayotte après le passage du cyclone chido sont désormais disponibles. Au 1er janvier **2026**, **323.153 habitants** résident à Mayotte. Une **augmentation de 26 %** par rapport à septembre 2017. La densité de la population est de 860 habitant/km² alors que la moyenne nationale s'élève à 108 habitant/km² (2); l'île est dépourvue de commune rurale (moins de 3.500 habitants).

1.2 Les effectifs

La fonction publique territoriale mahoraise est une fonction publique récente. Celle-ci a longtemps été organisée autour de cadres d'emplois propres au territoire, créés à partir de 2004, avant la départementalisation de 2011. Lors de son *audition du 15 janvier 2026*, *Monsieur Thani MOHAMED-SOILIHI, sénateur de Mayotte*, a fait remarquer que ces cadres d'emplois ont été progressivement intégrés au droit commun mais les règles d'accès et les modalités d'intégration restent influencées par l'historique local. L'intégration progressive au régime métropolitain a constitué, comme il l'a souligné, un processus de transformation conduit très rapidement, sans accompagnement suffisant ; c'est dans ce cadre qu'il a été amené à proposer des textes dérogatoires.

Au 1er janvier 2023, on dénombre 8 258 agents tous statuts confondus (fonctionnaires, contractuels ou en emplois aidés) dans les collectivités territoriales de Mayotte, pour servir 321.000 habitants. Ce chiffre, issu de la troisième enquête régionalisée de l'Observatoire du CNFPT (données consolidées), marque une rupture significative : alors que l'emploi public

³ Sources :

s

(1) Insee - Estimations de population 2024 (résultats provisoires arrêtés fin 2023)

(2) Insee - Estimations de population 2024 (résultats provisoires arrêtés fin 2023) + superficie cadastrale

(3) Insee, Omphale 2022

(4) Insee RP2021

(5) Insee - Comptes régionaux base 2014, Estimations de population)

(6) Insee, taux de chômage localisés

(7) Insee FiLoSoFi 2021, Tx seuil 50% des revenus déclarés

(8) CNAF-DSEF, FILEAS Base Communale Allocataires (BCA), 2021 (données au 31 décembre

territorial avait progressé de 37,2 % entre 2008 et 2017, passant de 6 519 à 8 943 agents, la période 2017–2023 enregistre une baisse de 7,5 % soit 686 agents en moins.

Evolution des effectifs de la FPT mahoraise (2008-2023)

Année de référence	Effectifs totaux	Variation
2008 (1re enquête)	6 519 agents	—
2017 (2e enquête)	8 943 agents	+ 37,2 % en 9 ans
2023 (3e enquête)	8 257 agents	– 7,5 % en 6 ans
Tendance nationale 2017–2023	Progression constante	+ 0,5 % par an en moyenne

Source : enquêtes régionalisées de l'Observatoire du CNFPT — données 2008, 2017 et 2023

Un taux d'administration à relativiser

Rapporté à la population officielle de 321 000 habitants, le taux d'administration territoriale s'établit à 26 agents pour 1 000 habitants. Toutefois, plusieurs intervenants ont alerté les membres de la FS sur la très forte sous-estimation de la population réelle.

1.3 La répartition géographique et par type d'employeurs

Des effectifs très concentrés

La quasi-totalité des administrations et services publics est concentrée sur Mamoudzou, chef-lieu de l'archipel, qui rassemble environ un tiers de la population permanente de Mayotte et accueille la moitié des actifs en semaine, toutes les activités y étant localisées. Cette hyper-concentration a des conséquences directes sur les conditions de déplacement de l'ensemble des agents de l'île.

La domination du Conseil départemental

Le conseil départemental de Mayotte concentre à lui seul 36,9 % de l'emploi territorial mahorais, soit 3 050 agents. Cette part demeure plus élevée que la moyenne française (19,9 %), même si elle est en recul depuis 2017 (39,1 %). Le fait que le conseil départemental regroupe les missions d'un conseil départemental métropolitain et régional peut permettre de justifier structurellement ce poids.

Cette collectivité dispose d'un réseau de sites éparpillés sur l'ensemble du territoire : 231 bâtiments répartis sur 140 sites, soit une surface de 61 666 m². Les directions sont souvent très

éloignées des agents qu'elles encadrent (audition de M. KAMARDINE - élu en charge du dialogue social et de l'innovation - et de Mme ABDALLAH, Directrice des Ressources Humaines du Conseil départemental le 11 septembre 2025).

En 2023 les communes regroupent 45,4 % des emplois de la fonction publique territoriale de Mayotte contre 51 % en moyenne nationale. Les communes de 10.000 habitants à 19.999 habitants de Mayotte regroupent 19,6 % des emplois (contre 6,6 % à l'échelle nationale). A l'inverse, les communes de plus de 20.000 habitants de Mayotte ne regroupent que 15,9 % des emplois (contre 24 % en moyenne nationale).

Entre 2018 et 2023, il y a eu une forte baisse des agents des communes de moins de 9.999 habitants (respectivement 20,5 % contre 9,9 %).

Agents territoriaux de Mayotte selon le type de collectivité	Mayotte au 01/01/2023		Mayotte au 01/01/2017		National au 31/12/2021
	Effectifs	Part (%)	Effectifs	Part (%)	Part (%)*
Département	3050	**36,9	3 496	**39,1	*19,9
SDIS	277	3,4	265	3,0	2,8
Centres de gestion	25	0,3	23	0,3	0,6
Communes de moins de 10 000 hab.	821	9,9	1 834	20,5	20,4
Communes de 10 000 à 19 999 hab.	1615	19,6	1316	14,7	6,6
Communes de 20 000 hab. et plus	1316	15,9	1 494	16,7	24
Centres communaux d'action sociale	221	2,7	74	0,8	5,1
Caisses des écoles	212	2,6	6	0,1	0,4
Ensemble des communes et établissements communaux	3967	50,7	4 724	52,8	61
Communautés de communes	170	2,1	53	0,6	4,7
Communautés d'agglomération	125	1,5	2	0	5,3
Syndicats mixtes	425	5,3	-	-	2,2
Ensemble des collectivités	8257		8943		***

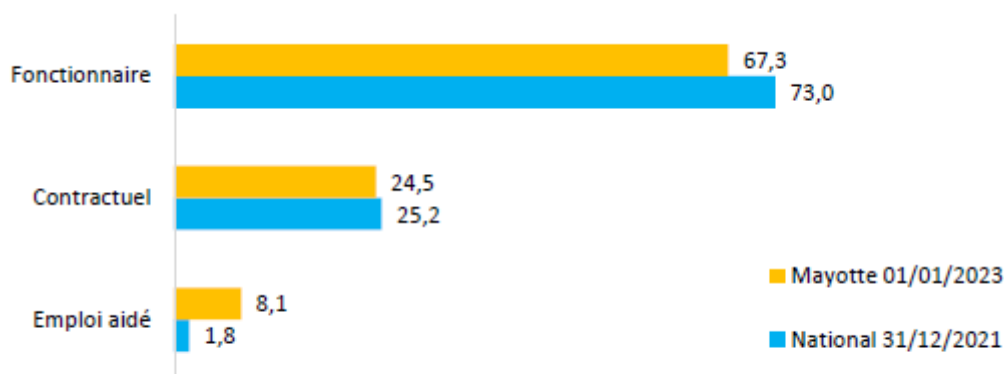
Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux de Mayotte en 2017 et 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT et INSEE

Le projet ancien de créer un centre administratif situé au cœur géographique de l'île, qui regrouperait l'ensemble des services du département et des administrations d'État, est régulièrement évoqué comme une solution structurante mais n'a jamais abouti.

1.4 Les conditions d'emploi et positions statutaires

Une proportion de fonctionnaires inférieure à la moyenne nationale : 67,3 % des agents de Mayotte sont fonctionnaires contre 73 % à l'échelle nationale.

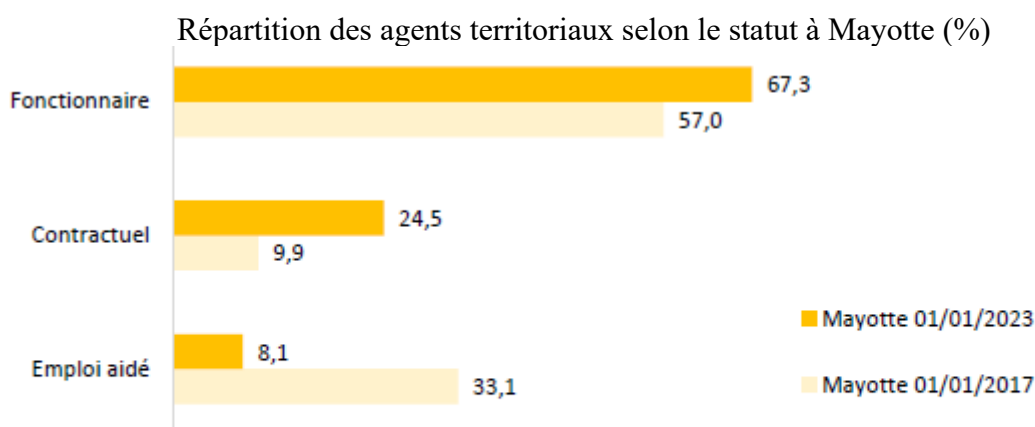
Répartition des agents territoriaux selon le statut par rapport au National (%)



La somme des poids n'est pas égale à 100 % car il convient d'ajouter la part d'inclassables

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux de Mayotte en 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT
National : Insee, Siasp, postes principaux non annexes au 31/12/2021.

On constate une forte augmentation du poids des contractuels ainsi qu'une nette diminution des emplois aidés en 6 ans à Mayotte.



La somme des poids n'est pas toujours égale à 100 % car il convient d'ajouter la part d'inclassables.

Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux de Mayotte en 2017 et 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

La quasi-généralisation du temps complet

L'une des particularités les plus marquantes de la FPT mahoraise réside dans la très forte proportion d'agents travaillant à temps complet : 86,1 % en 2023, contre 73,9 % à l'échelle nationale. Lors de l'audition du directeur régional du CNFPT le 17 juin 2025, il avait fourni un élément d'explication important :

M. LIMMOIS, directeur régional du CNFPT — séance du 17 juin 2025 — "les horaires de travail les plus répandus sont administratifs : de 7/8 h le matin jusqu'à 17 h, il s'agit d'une ouverture très matinale qui contraint les agents, compte tenu des problèmes de transport, à quitter leur domicile très tôt."

La chute des emplois aidés et la montée des contractuels

La transformation la plus profonde des six dernières années est la disparition des emplois aidés comme pilier de la FPT mahoraise : de 33,1 % en 2017 à 8,1 % en 2023. En contrepartie, la part des contractuels a plus que doublé, passant de 9,9 % à 24,5 %, avec une contractualisation particulièrement prononcée dans les filières animation (60,5 %) et médico-sociale (48,8 %). Près d'un agent de catégorie A ou B sur deux est contractuel.

En 2017, 26,6 % des agents territoriaux de Mayotte travaillaient à temps non-complet contre seulement 9,5 % en 2023. A l'inverse, il y a une forte augmentation des agents à temps complet 70,8 % en 2017 contre 86,1 % en 2023. Pour mémoire, un emploi à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires). A la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste.

Évolution des positions statutaires et du temps de travail (2017-2023)

Indicateur statutaire	2017	2023	Écart / tendance
Fonctionnaires	57,0 %	67,3 %	↑ + 10,3 pts (national : 73 %)
Contractuels	9,9 %	24,5 %	↑ + 14,6 pts
Emplois aidés	33,1 %	8,1 %	↓ - 25 pts — principal facteur de baisse
Agents à temps complet	70,8 %	86,1 %	↑ contre 73,9 % national
Agents à temps non complet	26,6 %	9,5 %	
Agents à temps partiel	2,7 %	0,5 %	

Source : enquête Observatoire CNFPT 2023

Le temps de travail selon le type d'employeur

Parmi les collectivités dans lesquelles les agents sont exclusivement à temps plein, on retrouve le département, les SDIS, les centres de gestion et les syndicats mixtes. Les communes de 20000 à 39 999 habitants représentent le type d'employeur dans lequel les agents à temps non complet sont surreprésentés. Ce sont les communautés de communes où le taux d'agents à temps partiel est le plus élevé (25,3 %).

Type d'employeur	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel
Département	100,0	-	-
SDIS	100,0	-	-
Centre de gestion	100,0	-	-
Commune entre 3 500 et 9 999 hab.	82,1	17,7	-
Commune entre 10 000 et 19 999 hab.	70,3	11,6	-
Commune entre 20 000 et 39 999 hab.	45,9	54,1	-
Commune entre 40 000 et 79 999 hab.	95,3	4,6	0,1
Centre communal d'action sociale	69,9	17,3	-
Caisse des écoles	67,6	31,8	-
Communauté de communes	56,5	18,2	25,3
Communauté d'agglomération	96,8	2,4	-
Syndicat mixte	100	-	-
Ensemble des collectivités	86,6	9,7	0,5

Sources : recensement des emplois et des métiers territoriaux de Mayotte en 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.

1.5 Les métiers

Parmi 212 métiers identifiés à Mayotte en 2023, une forte concentration des effectifs s'observe sur quelques métiers : les chargés d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, les chargés de propreté des locaux et les chargés de prévention et de sécurité regroupent à eux trois **21 % des effectifs territoriaux**, soit 7 % chacun.

Le recul des chargés de propreté est particulièrement notable : de 1 525 agents en 2017, ils ne sont plus que 593 en 2023, soit une réduction de 61 % en 6 ans, conséquence directe de la disparition des emplois aidés.

Dix principaux métiers des agents territoriaux - tous statuts confondus	Mayotte				National
	2023		2017		Part en 2019 (%)
	Effectif	%	Effectif	%	
Chargé d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	594	7,2	588	6,7	4,0
Chargé de propreté des locaux	593	7,2	1 525	17,3	8,5
Chargé de prévention et de sécurité	579	7,0	812	9,2	0,7
Assistant de gestion administrative	379	4,6	633	7,2	5,6
Animateur enfance-jeunesse	266	3,2	75	0,8	3,2
Agent de propreté des espaces publics	251	3,1	406	4,6	1,3
Agent de collecte	232	2,8	122	1,4	1,1
Policier municipal	220	2,7	120	1,4	1,0
Chargé d'accueil	208	2,5	202	2,3	2,3
Ouvrier de maintenance des bâtiments	178	2,2	183	2,1	2,9
Total	3500	42,4	4666	53,0	30,6

Sources : recensement des emplois et des métiers territoriaux de Mayotte en 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.

Panorama statistique des métiers territoriaux 2017-2019

La filière technique représente 41,4 % des agents, la filière administrative 32,6 %.

La répartition sectorielle des effectifs en dit long sur les choix qui ont été faits - ou imposés - à Mayotte : les services techniques, la sécurité et la police municipale sont surreprésentés.

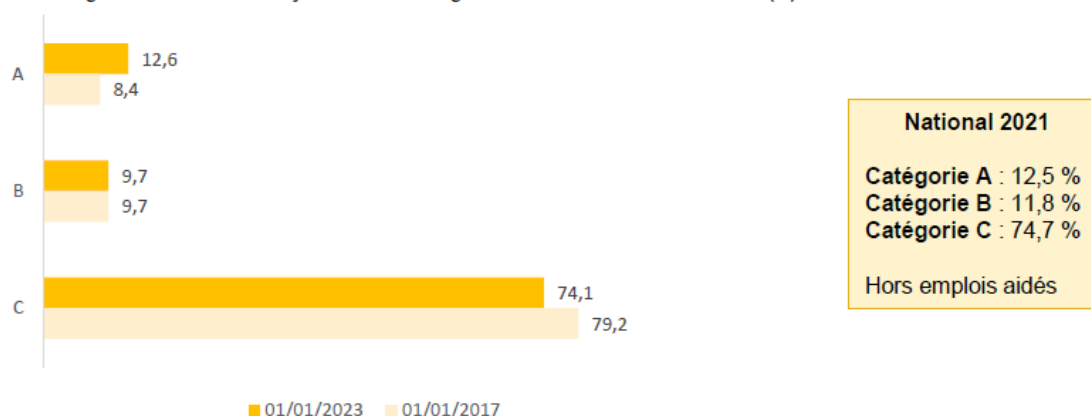
Cette surreprésentation des métiers de la sécurité traduit l'intensité des besoins de gardiennage et de surveillance, au-delà de la seule police municipale.

Répartition des agents territoriaux selon la filière	Mayotte au 01/01/2023		National au 31/12/2021
	Effectifs	Part (%)	Part (%)
Technique	3145	41,4	44,5
Administrative	2470	32,6	22,7
Sociale	834	11,0	8,7
Incendie et secours	235	3,1	2,3
Police municipale	230	3,0	1,3
Animation	206	2,7	7,1
Médico-sociale	85	1,1	4,4
Culturelle	76	1,0	3,8
Sportive	33	0,4	0,9
Hors Filière	12	0,2	4,1
Médico-technique	1	0,0	0,1

S'agissant des catégories hiérarchiques, la catégorie C reste très largement dominante : 74,1% des agents en 2023 en recul par rapport à 79,2 % en 2017.

Le Conseil départemental compte ainsi 68 % d'agents de catégorie C affectés à des métiers spécialisés et techniques.

Répartition des agents territoriaux de Mayotte selon la catégorie au 01/01/2017 et au 01/01/2023 (%)



Sources : Recensement des emplois et des métiers territoriaux de Mayotte en 2017 et 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

National : données INSEE/SIASP – exprimé en postes principaux non annexes au 31/12/2021

La catégorie A ne représente qu'environ 12,6 % à Mayotte. Près d'un agent de catégorie A ou B sur deux est contractuel, ce qui traduit les difficultés persistantes de recrutement et de

fidélisation des cadres. D’ailleurs lors de son audition du 17 juin 2025, M. LIMMOIS, directeur régional du CNFPT, avait fait remarquer que :

— "La principale difficulté pour recruter des encadrants locaux est liée à un manque de formation, comme ils ont rejoint la fonction publique plus tardivement : on observe un certain retard en termes de formation, de compétence et de grade. Aussi, il n'y a pas d'autre solution que d'engager des agents qui proviennent de l'extérieur. La montée en compétence des locaux se fait progressivement grâce à la formation."

La place des femmes dans la FPT mahoraise

Les femmes représentent 49,6 % des agents de la FPT contre 61,3 % à l’échelle nationale. Cette sous-représentation dépasse la seule sphère du service public comme l’a souligné le directeur de l’Observatoire lors de son audition d’avril 2025 :

M. AMINE, Observatoire CNFPT — séance du 3 avril 2025 — "il y a très peu de territoires où la part des femmes est inférieure à la moyenne de 50 %, excepté en Corse et à Mayotte. Le taux d'activité est très faible dans tous les secteurs et pas uniquement dans la fonction publique territoriale, cela semble être un phénomène culturel."

67,3 % des postes en emplois aidés sont occupés par des femmes, c’est un signe de précarité.

Indicateur	Mayotte 2023 vs France nationale
Part des femmes dans la FPT	49,6 % vs 61,3 % national
Femmes en emplois aidés	67,3 % — signe de précarité féminine structurelle vs 56,4 % national
Temps non complet / partiel	13,6 % des femmes vs 6,4 % des hommes — plus du double
Postes de direction au conseil départemental)	16 femmes sur 60 postes (27 %)

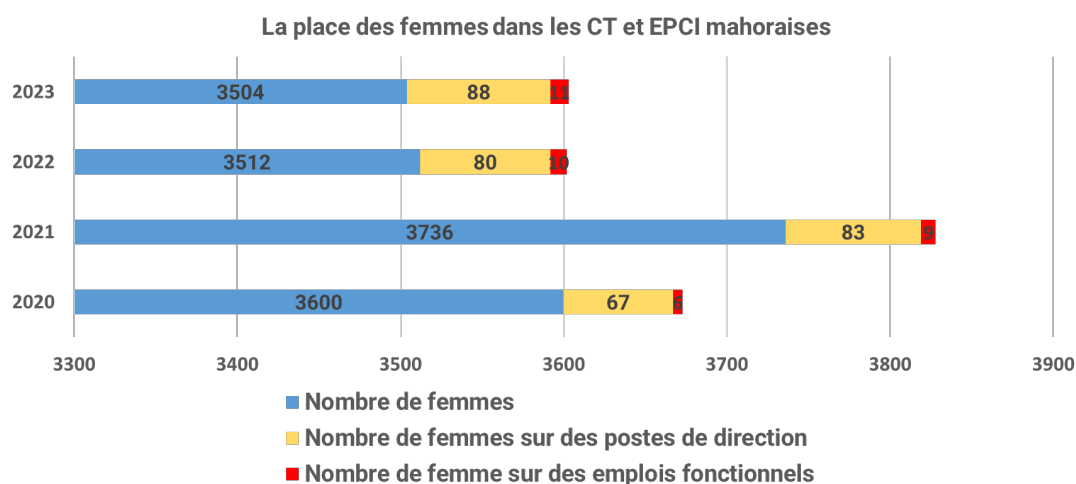
Source : enquête Observatoire CNFPT 2023 et Conseil départemental de Mayotte (DRH) audition de septembre 2025

En complément, lors de son audition, M. Ambdilwahedou SOUMAÏLA, Maire de Mamoudzou, a fait référence à la 2ème édition de la journée internationale des droits de la femme centrée sur la thématique nationale « *investir en faveur des femmes : accélérer le rythme* » organisée par la ville de Mamoudzou le 8 mars 2024.

A cette occasion, l’association des DRH des collectivités et EPCI mahorais a effectué une intervention sur l’évolution des effectifs à Mayotte avec un focus sur la place de la femme. L’étude menée sur la période de 2020 à 2023 à l’échelle de l’ensemble des collectivités et EPCI a permis de noter que les femmes occupent plus de la moitié des postes au sein des collectivités et EPCI. Les postes occupés sont divers et variés, à titre d’exemple : coordinatrice de réussite éducative et gestion opérationnelle, responsable de pôle social et de lutte contre les précarités,

policière municipale, chargée d'opération, cheffe de chantier, sapeur-pompier, chargée de communication, etc.

Elle a aussi permis de montrer, que pour la même période, il y a encore peu de femmes qui occupent des postes de direction (88 en 2023) ou encore des emplois fonctionnels (10 en 2023).



Lorsqu'elles sont en poste de direction, on leur confie des postes tels que ceux de directrice :

- De CCAS,
- Du cycle de l'eau,
- De l'aménagement urbanisme et habitat,
- De la culture,
- Des ressources humaines,
- De la gestion du patrimoine et des infrastructures,
- Des affaires juridiques, etc.

Pour les postes fonctionnels, en 2023, on ne comptait qu'une seule directrice générale des services ; pour les postes de DGA, on leur confiait :

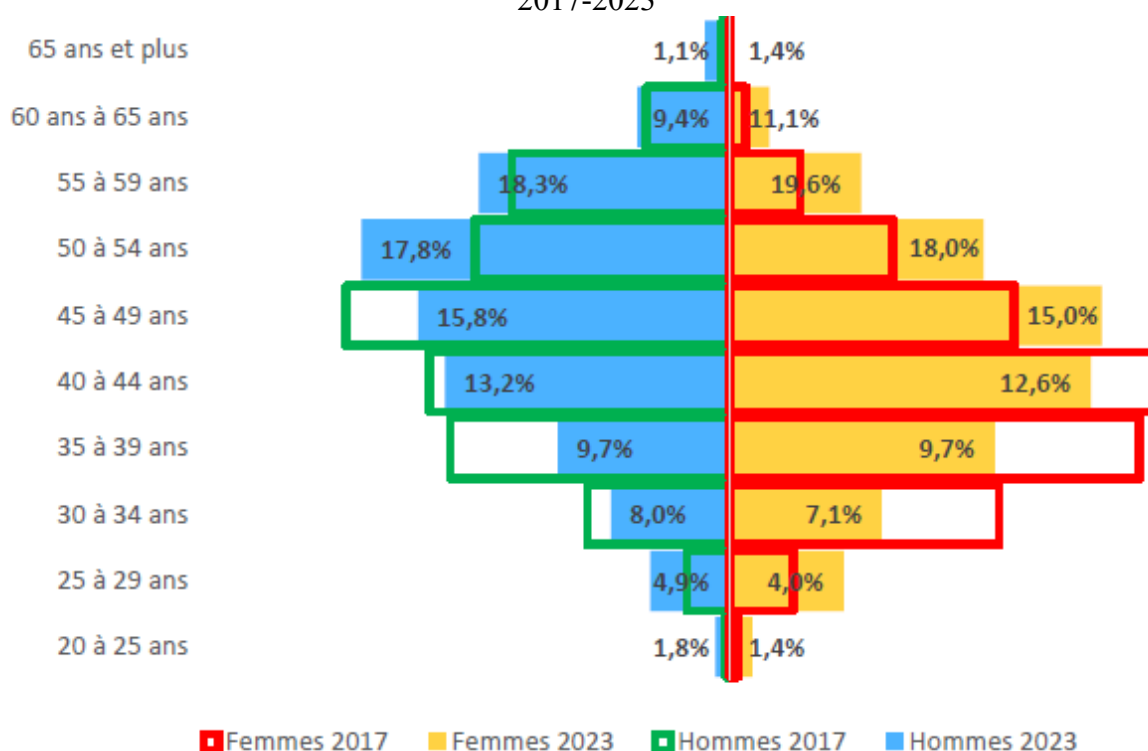
- Les ressources,
- L'environnement et salubrité publique,
- L'action territoriale et internationale,
- L'action citoyenne et vie publique, etc.

1.6 La pyramide des âges

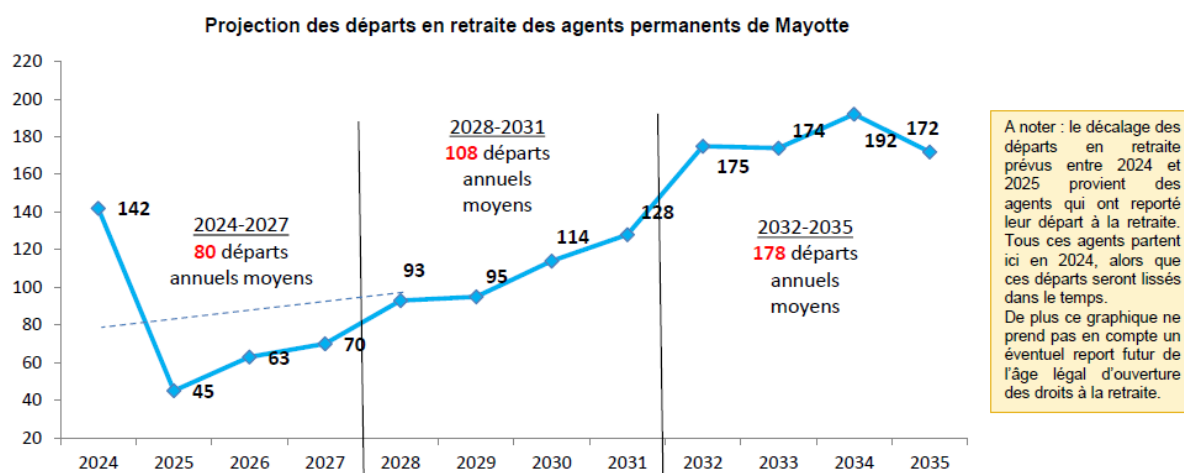
La pyramide des âges de la FPT mahoraise présente une structure paradoxale : une fonction publique qui vieillit rapidement, dans un territoire où 54 % de la population a moins de 25 ans. La part des agents de 50 ans et plus a progressé de près de 10 points en six ans (de 24,8 % à 34,6 %).

A l'inverse, la part des agents dans les classes d'âge entre 30 et 49 ans a tendance à diminuer.

Comparaison pyramide des âges des agents territoriaux permanents de Mayotte 2017-2023



Source : recensement des emplois et des métiers territoriaux de Mayotte en 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.



Source : Recensement des emplois et des métiers territoriaux de Mayotte en 2023, CNFPT Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT

Contrairement aux autres territoires, les effectifs mahorais seront peu touchés par les prochains départs à la retraite : on estime à près de 108 le nombre de départs annuels moyens à la retraite entre 2028 et 2031.

2. CONDITIONS DE TRAVAIL DEGRADEES

Les agents de la Fonction Publique Territoriale de Mayotte exercent leurs missions dans un environnement professionnel structurellement dégradé. Ce diagnostic est partagé par l'ensemble des intervenants auditionnés, représentants des employeurs, représentants du personnel et élus nationaux. Quatre dimensions concentrent l'essentiel des difficultés :

- Des locaux et des équipements inadaptés ;
- Une insécurité omniprésente ;
- Des rémunérations et des carrières inégales ;
- Une offre de formation insuffisante face aux besoins réels.

Deux thématiques ressortent de l'ensemble des auditions : **l'eau et la sécurité**. Elles structurent à la fois les conditions de travail et les conditions de vie et affectent l'ensemble du fonctionnement des services. La Formation Spécialisée n°5 en a donc fait les premières priorités de ses préconisations.

Même si les sensibilités peuvent être différentes selon les acteurs rencontrés, les constats convergent autour de difficultés récurrentes. Les auditionnés ne décrivent pas ces difficultés comme conjoncturelles mais bien comme structurelles, ancrées dans l'histoire même de la départementalisation. Le cyclone Chido, en décembre 2024, **n'a pas créé ces problèmes : il les a amplifiés et mis en lumière de manière brutale**.

Les auditions conduites (cf. annexe 1) ont permis de souligner l'engagement des agents territoriaux malgré les difficultés rencontrées.

En ce qui concerne la méthodologie, un questionnaire (cf. annexe 2) a été élaboré par les membres de la FS5, il comporte 6 thématiques principales et a été envoyé systématiquement en amont des auditions. Les personnes auditionnées émanaient tant du collège des employeurs territoriaux que des représentants des personnels mais aussi de personnalités qualifiées et parlementaires qui ont répondu à ces questions.

Intervenants :

- M. Chamssidine KALIHINI, DGS du CDG de Mayotte (septembre 2024) ;
- MM. MADI SOILIHI et BOINAHEDJA (CGT), Mme MSOILI (CFDT Interco) (octobre 2024) ;
- M. Robert LIMMOIS, Directeur de la délégation CNFPT Mayotte (janvier et juin 2025) ;
- M. Ambdilwahedou SOUMAÏLA, Maire de Mamoudzou, et son équipe RH (février 2025) ;
- M. Ali ANDY, représentant FO, technicien forestier au Conseil départemental (mars 2025) ;
- M. BOUCHOUANI TOILIHA, FA-FPT – SDIS de Mayotte (mai 2025) ;
- M. KAMARDINE (élu dialogue social), Mme ABDALLAH (DRH), M. ACHIRAF (Directeur QVT), Conseil départemental (septembre 2025) ;
- M. Thani MOHAMED SOILIHI, Sénateur de Mayotte (janvier 2026) ;
- M. DORSO, collaborateur du Sénateur Saïd OMAR OILI (février 2026).

2.1 Les locaux et équipements

Avant même le cyclone Chido, la situation des locaux et des équipements à Mayotte était préoccupante. Le **rapport du CSFPT de juillet 2014** qualifiait déjà les agents territoriaux mahorais d'« oubliés de la République ». Une décennie plus tard, les auditions menées par la Formation Spécialisée n°5 confirment que peu de choses ont changé sur le fond, et que le cyclone de décembre 2024 est venu aggraver brutalement une situation déjà fragile.

a) Une situation préoccupante avant le cyclone

L'enquête sur la Qualité de Vie au Travail conduite en 2022 auprès des agents titulaires de la ville de Mamoudzou constitue la source quantitative la plus précise disponible à l'échelle d'une collectivité. Ses résultats sont éloquentes : 61,7 % des agents estiment leurs moyens matériels insuffisants, 70,5 % jugent l'attribution des locaux injuste, 74,1 % dénoncent une répartition inéquitable des véhicules de service et 66,3 % considèrent le matériel informatique mal attribué.

Ces chiffres ne concernent pourtant que Mamoudzou, la collectivité la mieux dotée et la plus structurée de l'île. Les représentants syndicaux soulignent unanimement que la situation est encore plus dégradée dans les communes de taille modeste et les petites collectivités, qui ne disposent d'aucune démarche qualitative de vie au travail formalisée.

À ces difficultés s'ajoute une contrainte rarement formalisée mais omniprésente dans les témoignages : l'absence d'eau courante dans de nombreux locaux de travail. Les coupures d'eau désorganisent les services, mais surtout, elles obligent les agents à adapter en permanence leur journée de travail, ce qui accentue la fatigue et la désorganisation. Plusieurs collectivités ont pallié l'absence d'eau courante par l'installation de citernes ou de bonbonnes, sans que ces solutions informelles constituent une réponse pérenne.

b) Surencombrement et inadaptation des espaces

Le surencombrement des locaux est l'une des réalités les plus frappantes rapportées par les auditionnés. La CGT et la CFDT (audition d'octobre 2024) signalent jusqu'à trois agents partageant 9 m² dans certaines collectivités. Les services du Conseil départemental, notamment les unités d'action sociale (UTAS) et les centres de Protection Maternelle et Infantile (PMI), sont implantés dans des zones périphériques, sans sécurisation des espaces d'accueil et sans restauration à proximité.

La délégation du CNFPT Mayotte, forte de 14 agents, est hébergée dans un immeuble transformé en bureaux en zone semi-industrielle, sans parking ni ascenseur, dans un environnement régulièrement touché par des actes de vandalisme. La rareté du foncier disponible rend tout déménagement quasi impossible, malgré les demandes répétées des agents. Au SDIS de Mayotte, les casernes accueillent depuis de nombreuses années trois à quatre agents par bureau, pour certains dans des structures modulaires préfabriquées. Quant aux agents du service forestier départemental, ils ne disposent que de deux tenues de sécurité par an et n'ont aucun équipement de défense, bien qu'ils soient assermentés et régulièrement confrontés à des squatteurs ou à des personnes pratiquant des cultures illégales.

c) Des équipements informatiques largement insuffisants

Le retard en matière d'équipements numériques est tout aussi préoccupant. Plusieurs collectivités ne disposent que d'un ordinateur pour deux à trois agents, avec des logiciels obsolètes et des coupures réseau fréquentes (CGT/CFDT, octobre 2024). La connexion internet est lente et instable : à la délégation du CNFPT, seuls deux agents travaillent régulièrement en télétravail, faute de débit suffisant. Si 56 sites ont été identifiés pour améliorer l'accès au numérique (CDG 976, septembre 2024), aucun plan de financement accompagnant le déploiement de la fibre optique n'a été défini. À ces difficultés s'ajoute le coût prohibitif des équipements : l'octroi de mer et les contraintes liées aux importations majorant significativement le prix du matériel informatique et du mobilier, avec des délais de livraison allongés parfois de plusieurs semaines.

d) un manque notoire de véhicules de service

Les moyens logistiques sont tout aussi insuffisants. Au service forestier départemental, trois véhicules opérationnels sont partagés entre vingt-six agents assermentés, soit cinq à six personnes par véhicule, ce qui rend certaines missions impossibles et génère des tensions internes. Les agents refusent d'utiliser leurs véhicules personnels, exposés aux dégradations et à l'insécurité, sans aucune compensation financière possible. Aucune mutualisation de véhicules n'est organisée entre services ou entre collectivités. Cette pénurie de véhicules a des conséquences directes sur la qualité des interventions : au SDIS, les délais d'intervention atteignent trente minutes à une heure contre dix à quinze minutes en métropole, en raison à la fois des problèmes de circulation et du sous-dimensionnement des moyens matériels.

e) Le cyclone Chido : un révélateur et un accélérateur de la fragilité

Le 14 décembre 2024, 80 % des bâtiments publics de Mayotte ont été endommagés ou détruits par le cyclone Chido. Cette catastrophe n'a pas créé les problèmes décrits ci-dessus : elle les a brutalement révélés et considérablement aggravés. Certains services publics ne disposent plus de locaux physiques : la police municipale et le CCAS de Mamoudzou ont été contraints de s'installer provisoirement dans la salle du conseil municipal (audition du Maire de Mamoudzou, février 2025). Des casernes du SDIS demeurent dans des structures modulaires endommagées, sans date de reconstruction annoncée (audition FA-FPT, mai 2025). La délégation CNFPT a subi des dégâts matériels significatifs : volets arrachés, vitres brisées, infiltrations —, conduisant à une fermeture temporaire et à un télétravail forcé pour ses quatorze agents. Le Conseil départemental, employant 3 465 agents pour un budget mensuel de rémunération de 16 millions d'euros, a dû piloter simultanément vingt-deux cellules de crise, avec 80 % de ses sites endommagés. Certains agents n'ont plus de domicile, aggravant encore la précarité résidentielle et rendant leur présence au travail encore plus difficile.

Le cyclone Chido a par ailleurs définitivement compromis la potabilité de l'eau du réseau dans de nombreuses zones, en raison des infiltrations dans les canalisations endommagées. Les locaux de travail qui disposaient encore d'une eau courante de qualité acceptable avant décembre 2024 se retrouvent désormais, pour beaucoup, sans eau potable disponible sur site.

Les collectivités les mieux organisées ont commandé des citernes supplémentaires ou assurent des livraisons régulières de bonbonnes, représentant une charge financière et logistique injustifiée dans un département français.

Cette situation a conduit à établir une préconisation majeure qui consiste à garantir l'accès à une eau potable et courante à Mayotte.

« Avant le cyclone, la situation était déjà préoccupante. Chido n'a pas créé les difficultés : il les a mises à nu. Il faut maintenant reconstruire mieux, pas reconstruire pareil. »

M. Ambdilwahedou SOUMAÏLA, Maire de Mamoudzou – Audition du 6 février 2025

Le plan d'actions Qualité de Vie au Travail engagé par Mamoudzou dès 2022 : redistribution des bureaux, plan pluriannuel de véhicules, recensement des besoins informatiques, cellules d'écoute psychologique, constitue un modèle de bonne pratique à généraliser. Son déploiement reste toutefois insuffisant au regard de l'ampleur des besoins et des dégâts post-cyclone.

2.2 La sécurité

La Formation Spécialisée n°5 a souhaité traiter ce volet sous l'intitulé « **La sécurité** », sans la restriction aux seuls lieux de travail. La réalité vécue par les agents dépasse en effet largement le périmètre des locaux professionnels. L'insécurité est permanente et prend des formes multiples : dans les trajets domicile-travail, dans l'espace public, aux abords des établissements scolaires et lors des interventions des services de secours. La question de la sécurité a été évoquée dans chacune des 12 auditions.

a) Des agressions multiples et quotidiennes

Les témoignages recueillis révèlent une banalisation de la violence dans l'exercice des missions de service public. Les agents, quel que soit leur secteur d'activité, sont confrontés à des situations d'agressivité récurrentes qui ne relèvent plus de l'incident ponctuel mais du quotidien professionnel. Les mairies, les centres sociaux, les unités d'action sociale (UTAS), les centres de PMI, les établissements scolaires et les services de protection de l'enfance sont des lieux où des agressions verbales et physiques ont été documentées. Certains établissements publics sont contraints à des fermetures forcées sous la pression d'usagers en situation de grande détresse, parfois armés.

Les transports ne sont pas épargnés : les bus du Centre Hospitalier de Mayotte, les véhicules de transport scolaire et les camions de pompiers sont régulièrement caillassés. Ces incidents ne relèvent pas de l'exception mais font partie du quotidien. Le SDIS en a payé un lourd tribut : lors des auditions de mai 2025, M. TOILIHA a évoqué un agent blessé à l'arme blanche lors d'une intervention, il a été décoré ; un autre a eu des côtes fracturées. Les plaintes déposées sont restées sans suite judiciaire significative. Plus grave encore, **les pompiers interviennent seuls lors des opérations nocturnes**, en l'absence systématique d'escorte policière. Les agents de l'Agence régionale de santé exercent eux aussi dans des conditions qualifiées de

«particulièrement dégradées et dangereuses», avec des trajets domicile-travail exposés à des agressions répétées (collaborateur du Sénateur OILI, février 2026).

« L'insécurité est un motif suffisant pour quitter Mayotte. C'est ce que disent 80 % des professionnels de santé interrogés. Et on les comprend. »

M. Chamssidine KALIHINI, DGS du CDG 976 – Audition de septembre 2024, citant l'enquête ARS Mayotte 2022

b) Des trajets domicile-travail épuisants et dangereux

À Mayotte, le trajet domicile-travail est l'un des principaux facteurs de dégradation des conditions d'exercice et de la santé des agents. Il cumule deux risques distincts et indissociables : l'épuisement physique lié à la durée, et le danger lié à l'insécurité routière. Les données recueillies lors des auditions sont saisissantes. Il faut compter de deux à trois heures pour parcourir deux à dix kilomètres en raison des embouteillages chroniques (CGT/CFDT, octobre 2024). Certains agents quittent leur domicile dès quatre heures du matin pour arriver à l'heure au travail. Les agents hors Mamoudzou consacrent jusqu'à quatre heures par jour aux transports (Conseil départemental, septembre 2025). Les agents du service forestier ne rentrent chez eux qu'entre dix-neuf et vingt heures. Plusieurs témoignages évoquent des situations où les agents dorment dans leur véhicule dans l'attente de l'ouverture des bureaux ou louent un logement à Mamoudzou pour éviter les trajets et ne regagnent leur domicile familial qu'en fin de semaine.

Face à l'absence de réponse institutionnelle, les agents ont développé des solutions citoyennes : le réseau d'alerte informel WhatsApp « Inforoutes Mahorais » permet aux agents de s'alerter mutuellement en temps réel des zones à risque, des barrages routiers et des affrontements. Ce dispositif, aussi utile soit-il, ne peut se substituer à une politique publique de sécurisation des déplacements. L'insécurité routière reste en effet structurelle : coupeurs de route, vols, menaces à l'arme blanche, jets de pierres sur les véhicules sont autant de risques quotidiens. Les agents du service forestier, vingt-six agents assermentés, doivent en outre marcher de quarante-cinq minutes à deux heures pour rejoindre leurs postes de surveillance, sans armement ni formation de défense adaptée.

Les coupures d'eau contribuent directement aux difficultés de déplacement. En privant les locaux d'eau pendant plusieurs jours consécutifs, elles contraignent les collectivités à autoriser des départs anticipés, parfois dès 13 heures, ce qui désorganise les plannings et reporte des missions. À l'inverse, les jours où l'eau est disponible, les agents prolongent leur journée pour compenser, aggravant encore leur fatigue. Le régime de travail effectif des agents est ainsi directement tributaire d'une ressource en eau dont la disponibilité est imprévisible.

c) Les causes structurelles de l'insécurité

L'insécurité à Mayotte n'est pas un phénomène aléatoire. Elle résulte d'une accumulation de facteurs structurels clairement identifiés lors des auditions. La pression migratoire en constitue le premier déterminant : selon les données transmises par le collaborateur du Sénateur OMAR OILI (février 2026), quelque 40 000 personnes vivent dans des bidonvilles et entre 15 000 et

20 000 enfants sont déscolarisés d'après l'Inspection académique. En vingt-cinq ans, 360 000 expulsions ont été réalisées, mais le retour systématique des expulsés rend la politique migratoire structurellement inefficace.

Cette situation nourrit une jeunesse déstructurée et sans perspective : sans scolarisation ni repères, une partie de cette jeunesse est captée par des réseaux familiaux ou criminels, alimentant une délinquance juvénile qui impacte directement les services publics. La disparition des éducateurs de rue est unanimement regrettée : ces professionnels connaissaient les jeunes, intervenaient en amont et assuraient une médiation sociale dont l'absence se fait cruellement sentir au quotidien. Le contexte socio-économique aggrave encore la situation : avec un taux de chômage de 37 %, contre 7,5 % en métropole, et un taux de pauvreté de 77 %, la population vit dans une détresse telle qu'elle génère inévitablement des tensions sociales. Le cyclone Chido, en détruisant logements et services publics, a créé une nouvelle couche de désorganisation sociale, accentuant frustration et comportements violents.

La pénurie d'eau constitue l'un des déterminants méconnus de l'insécurité sociale. Les jours de coupure, des tensions éclatent aux points de distribution et dans les files d'attente. La compétition pour l'accès à une ressource aussi fondamentale que l'eau génère des comportements agressifs qui débordent sur l'espace public et atteignent les services publics. Plusieurs agents de l'action sociale ont témoigné de la dégradation de l'ambiance lors des périodes de coupure prolongée. L'eau n'est pas seulement un problème de santé publique : c'est aussi un facteur d'insécurité sociale directement vécu par les agents dans l'exercice de leurs missions.

d) Des conséquences graves sur la santé des agents et sur le service public

Les conséquences de cette insécurité sur les agents sont à la fois physiques, psychologiques et organisationnelles. Le stress chronique et l'épuisement professionnel sont documentés par plusieurs services de ressources humaines. Le médecin du SDIS, en poste depuis un an seulement, documente déjà des cas d'hypertension, de diabète et d'accidents vasculaires cérébraux chez des agents de moins de quarante ans, liés au stress, aux conditions de vie et à une alimentation de moindre qualité. Le droit de retrait est fréquemment exercé, en particulier dans les secteurs de l'éducation et de l'action sociale. L'absentéisme est en hausse, même s'il reste difficile à chiffrer précisément en l'absence de données fiables et agrégées à l'échelle du territoire.

Les départs s'accroissent également. L'insécurité est citée systématiquement comme le premier motif de départ des agents métropolitains, devant le coût de la vie et l'isolement géographique.

Les coupures d'eau ont des conséquences sanitaires directes sur les agents au travail : impossibilité de se laver les mains correctement, déshydratation lors des journées de forte chaleur (la température dépasse régulièrement 30°C), dégradation des conditions d'hygiène dans les sanitaires des locaux professionnels. Ces conditions favorisent la propagation de maladies et pèsent sur l'absentéisme. Le retour du choléra à Mayotte, documenté lors des

auditions, est directement lié à l'insuffisance de l'accès à l'eau courante et potable. La maladie ne distingue pas les agents des usagers : les deux populations sont exposées.

Enfin, le respect des **1 607 heures annuelles réglementaires** devient inapplicable en l'état : entre les fermetures liées aux coupures d'eau, les départs anticipés imposés par l'insécurité et l'impossibilité matérielle d'assurer certaines missions, le droit commun du temps de travail se heurte à une réalité qui le dépasse.

« On ne peut pas demander à nos agents de faire du service public normal dans un territoire qui n'est pas normal. Il faut nommer les choses : à Mayotte, exercer une mission publique est un acte de courage quotidien. »

Représentants CGT et CFDT Interco Mayotte – Audition d'octobre 2024

2.3 La rémunération et les carrières

La question de la rémunération à Mayotte est paradoxale : les fonctionnaires territoriaux bénéficient d'une surrémunération officielle censée compenser le coût de la vie et les sujétions géographiques. Mais cette majoration exclut une large part des agents, demeure inférieure à celle pratiquée dans les autres départements d'outre-mer comparables, et ne tient pas compte de l'ensemble des facteurs de pénibilité propres au territoire. Les perspectives de carrière, quant à elles, sont durablement bloquées.

a) La surrémunération : une compensation incomplète et inégale

La majoration de traitement de 40 % appliquée aux fonctionnaires territoriaux est souvent présentée comme la contrepartie du coût de la vie à Mayotte. Plusieurs interlocuteurs ont souligné que cette perception est profondément inexacte. L'écart de treize points avec La Réunion, où la majoration atteint 53 %, est **difficilement justifiable** au regard d'un coût de la vie et de contraintes d'insularité comparables, voire plus marquées à Mayotte. Surtout, les contractuels, qui représentent 24,5 % des effectifs, sont exclus de cette sur-rémunération, sauf à l'Éducation nationale, ce qui engendre des écarts de rémunération importants entre collègues exerçant des missions et des responsabilités comparables. Plusieurs auditionnés font état de tensions entre agents fonctionnaires et contractuels directement liées à ces inégalités.

L'Indemnité de Sujétion Géographique (ISG) est applicable aux agents de la fonction publique hospitalière et de l'État à Mayotte, mais pas aux agents territoriaux, créant un déséquilibre concurrentiel qui nuit directement à l'attractivité de la FPT. Mayotte présente par ailleurs le SMIC mensuel brut le plus faible de tout le territoire national, inférieur à celui de La Réunion, de la Guadeloupe et de la Guyane. Les allocations sociales s'élèvent à 70,75 % du montant national, une inégalité entre citoyens français que rien ne justifie sur le plan constitutionnel. Le tableau ci-dessous résume ces disparités.

Paramètre	Mayotte	La Réunion	Métropole
Majoration de traitement	+ 40 %	+ 53 %	0 %
SMIC mensuel brut	1 335 €	1 767 €	1 767 €
Allocations sociales	70,75 % du national	100 %	100 %
Coût alimentation vs métropole	+ 30 %	+ 20 %	Référence
ISG (Indemnité de Sujétion Géogr.)	Non applicable FPT	Applicable	N/A
Majoration contractuels	Non (sauf dérog.)	Oui	N/A
Pension de retraite moyenne	273 € – 700 € max	Plus élevée	~1 400 €

Sources : auditions CDG 976, Conseil départemental, CGT/CFDT Mayotte (2024-2025)

La pénurie d'eau potable constitue un appauvrissement réel, invisible dans les statistiques officielles, qui vient aggraver l'inadéquation déjà documentée entre rémunération et coût de la vie.

➔ *L'achat d'eau potable représente un surcoût mensuel réel de 200 à 400 € pour une famille mahoraise. Ce poste de dépense, absent en métropole, n'est pris en compte dans aucun calcul officiel du coût de la vie à Mayotte. Il constitue une perte de pouvoir d'achat invisible, subie par tous les agents quelle que soit leur catégorie.*

Ce fait, banal pour les Mahorais, est une anomalie inacceptable dans un département français.

b) Des difficultés de trésorerie et des primes opaques

Au-delà du niveau de rémunération, les modalités de versement et de gestion des ressources financières posent également question. Le SDIS a ainsi connu des **retards de paiement des salaires** en milieu d'année, faute de contributions suffisantes de certaines collectivités membres, une situation inacceptable qui fragilise des agents déjà en difficulté financière. La prime exceptionnelle liée au cyclone Chido a pour sa part été versée de manière totalement hétérogène selon les collectivités, variant de 300 à 2 000 euros pour des situations comparables, sans barème ni critères publiés. Cette opacité génère un sentiment d'injustice profond et des tensions entre agents. Le différentiel de dotations budgétaires est également révélateur : Mamoudzou reçoit 8 euros par habitant, contre 92 euros à Paris (Maire de Mamoudzou, février 2025), un écart qui rend impossible tout investissement durable dans l'amélioration des conditions de travail.

c) Des carrières structurellement bloquées

Les possibilités d'évolution professionnelle sont considérablement réduites à Mayotte. Ce constat est partagé par les syndicats comme par les responsables des ressources humaines des collectivités. Le cas du service forestier départemental en est l'illustration la plus saisissante : **196 agents éligibles à la catégorie B**, mais seulement 13 promus, faute de concours organisés en nombre suffisant (M. Ali ANDY, mars 2025). Le recours massif aux contractuels, utilisé par certaines collectivités comme stratégie d'évitement de la sur-rémunération, prive en outre les agents concernés de toute sécurisation de leur parcours professionnel.

La mobilité professionnelle est quasi inexistante : peu de strates hiérarchiques, des distances géographiques importantes, une absence de réseau professionnel et un sentiment d'isolement institutionnel contribuent à figer les situations individuelles. Le régime dérogatoire de retraite issu du décret n°2012-1256 concerne encore 500 agents du Conseil départemental, générant des frustrations et des inégalités par rapport au droit commun. Les pensions sont par ailleurs insuffisantes pour permettre aux retraités de rester à Mayotte : un agent ayant perçu 2 000 euros de salaire en fin de carrière ne touche qu'environ 900 euros de pension, ce qui le contraint à quitter l'île pour La Réunion ou la métropole, appauvrissant le territoire en expériences et en compétences.

d) La place des femmes : une inégalité structurelle persistante

La situation des femmes dans la FPT mahoraise illustre une double inégalité : elles sont surreprésentées dans les emplois les plus précaires et sous-représentées dans les postes à responsabilité. Avec **49,6 % de femmes** dans les effectifs contre 61,3 % en métropole, la FPT mahoraise est moins féminisée que la moyenne nationale, ce qui contraste avec la forte présence des femmes dans la sphère publique et politique, les deux députées de Mayotte étant des femmes. La précarité de l'emploi public est quant à elle massivement féminine : 67,7 % des emplois aidés sont occupés par des femmes (Observatoire CNFPT, 2023). Le temps non complet concerne 13,6 % des femmes contre 6,4 % des hommes, un écart directement lié à l'absence de crèches et à l'organisation scolaire en demi-journées.

Au Conseil départemental, seules 16 femmes occupent l'un des 60 postes de direction (Mme ABDALLAH, DRH, septembre 2025). Le « plafond de verre » est bien documenté, y compris pour les femmes cadres compétentes et diplômées. Symptomatique de ce retard, la formation « Femmes, osez la DG » de l'INET n'a été proposée à Mayotte que depuis trois ans, soit avec **douze ans de retard sur La Réunion**, un symbole de l'inégalité de traitement entre territoires. Si des obstacles culturels et structurels existent : absence de crèches, organisation scolaire, normes sociales, ils ont été surmontés ailleurs grâce à des politiques volontaristes.

La pénurie d'eau pèse de manière disproportionnée sur les femmes, y compris dans leur vie professionnelle. À Mayotte, la gestion domestique de l'eau : stockage, approvisionnement, rationalisation, repose culturellement et pratiquement sur les femmes. Les jours de coupure, ce sont elles qui organisent les rotations aux points de distribution, qui gèrent les cuves, qui assurent l'approvisionnement pour les enfants. Cette charge domestique invisible, qui s'ajoute à leur journée de travail, contribue à leur épuisement et renforce les obstacles structurels à leur

progression professionnelle. L'accès à une eau courante et potable n'est donc pas seulement une question sanitaire : c'est aussi un enjeu d'égalité professionnelle.

« Les femmes cadres sont reconnues pour leur efficacité et leur maîtrise des textes. Mais elles font face à un plafond de verre persistant. Leur compétence n'est pas en cause. C'est le système qui doit changer. »

M. DORSO, collaborateur du Sénateur Saïd OMAR OILI – Audition du 12 février 2026

2.4 La formation

La formation professionnelle constitue, selon l'ensemble des intervenants, un levier prioritaire pour améliorer à la fois les conditions de travail, la qualité du service public et les perspectives de carrière des agents. C'est aussi le domaine dans lequel le fossé entre les besoins réels et l'offre disponible est le plus criant.

a) Des chiffres qui révèlent les tensions du système

La délégation CNFPT Mayotte est l'acteur central de la formation professionnelle dans la FPT mahoraise. Elle ne compte pourtant que **14 agents** pour 8 040 agents territoriaux à former. En 2023, 7 000 inscriptions ont été enregistrées, 5 460 places ont été accordées, mais seuls **3 073 stagiaires** étaient effectivement présents lors des sessions. Autrement dit, **44 % des stagiaires acceptés ne se sont pas présentés à leur formation**. Ce taux d'absentéisme, sans équivalent à cette échelle en métropole, ne reflète pas un désintérêt pour la formation. Il est la conséquence directe des crises récurrentes qui paralysent le territoire : coupures d'eau entraînant des fermetures de service anticipées, épisodes d'insécurité rendant les déplacements impossibles, inondations, coupures d'électricité, sollicitations professionnelles urgentes dans des services en sous-effectif chronique, traumatismes post-cyclone. La formation subit de plein fouet les défaillances structurelles du territoire.

Les coupures d'eau sont, parmi ces causes d'absentéisme en formation, l'une des plus directement opérantes. Quand un service ferme à 13 heures faute d'eau, les agents qui devaient se rendre en formation l'après-midi ne peuvent le faire : ils sont retenus pour assurer la continuité ou contraints de gérer l'urgence domestique. Cette réalité, mentionnée à plusieurs reprises lors des auditions, n'apparaît dans aucune statistique officielle d'absentéisme en formation mais elle est documentée par les formateurs du CNFPT eux-mêmes. Résoudre le problème de l'eau améliorerait mécaniquement le taux de présence aux sessions de formation.

b) L'absence de plans de formation dans les petites collectivités

L'efficacité du CNFPT est par ailleurs compromise par l'absence fréquente de plans de formation structurés dans de nombreuses collectivités mahoraises, en particulier dans les communes et les petits EPCI. Les demandes formulées par les agents lors de leurs entretiens

d'évaluation ne sont pas systématiquement transmises au CNFPT par les services RH : c'est une déperdition considérable qui prive les agents de leurs droits à la formation (M. Ali ANDY, mars 2025). Les DRH des petites collectivités disposent rarement du temps, de la compétence ou des ressources nécessaires pour conduire une politique de formation ambitieuse, et le CDG 976, avec ses 27 agents pour 43 collectivités affiliées, ne peut à lui seul compenser ce déficit d'ingénierie.

La situation est particulièrement préoccupante pour certains métiers exposés. Les agents forestiers demandent depuis des années des formations de défense pour faire face aux squatteurs et aux auteurs de cultures illégales : ces demandes ont été systématiquement refusées, laissant des agents assermentés intervenir sans protection ni préparation adaptée. Les formations informatiques sont peu accessibles : absentes du catalogue ou inadaptées au niveau de départ des agents. Enfin, une fraction non négligeable des agents de catégorie C présente des difficultés en lecture et en écriture, ce qui constitue un angle mort des politiques de formation et un frein majeur à leur évolution professionnelle. Une convention CNFPT/État a certes été signée pour sensibiliser les collectivités à l'illettrisme, mais son impact reste limité.

c) Des besoins spécifiques non couverts

Les réalités opérationnelles du territoire génèrent des besoins de formation particuliers qui restent aujourd'hui largement ignorés. La gestion des agressions et des situations de crise fait l'objet de quelques formations en intra organisées pour la mairie de Mamoudzou (CNFPT, 2025), mais ces initiatives restent exceptionnelles et ne couvrent pas l'ensemble du territoire. Au SDIS, en l'absence d'une Structure Mobile d'Urgence et de Réanimation (SMUR) suffisante, les sapeurs-pompiers assurent des missions médicales d'urgence incluant des accouchements : seulement deux sessions de formation spécifiques ont été organisées avec le Centre Hospitalier de Mayotte en 2023, ce qui est très insuffisant au regard de la réalité des interventions. La formation à la gestion des ouragans a été jugée utile par les agents, mais les promesses d'accompagnement du SDIS n'ont pas été tenues (M. TOILIHA, mai 2025). La formation des mécaniciens, nécessaire pour suivre l'évolution technologique des véhicules d'intervention, et les formations permettant aux sous-officiers d'évoluer vers des postes d'officier manquent également.

Un besoin de formation spécifique, absent des catalogues existants, a été identifié lors des auditions : la gestion de crise liée aux coupures d'eau dans les services publics. Aucun protocole formalisé n'existe dans la plupart des collectivités pour organiser la continuité du service en cas de coupure prolongée, pour informer les usagers, pour gérer les stocks d'eau disponibles ou pour prévenir les risques sanitaires. La mise en place de formations-actions sur ce thème, associant agents de terrain, responsables RH et élus, constituerait une réponse concrète et immédiatement opérante.

d) Des initiatives encourageantes, encore limitées

Ces constats ne doivent pas occulter les efforts réels engagés par différents acteurs, qui méritent d'être soulignés et amplifiés. En 2024, **121 jours de formation** ont été organisés pour les policiers municipaux, représentant 8 000 jours-stagiaires, témoignant d'une prise de conscience réelle. Une convention tripartite entre le CNFPT, la fonction publique hospitalière et l'État a

ouvert des formations inter-versants, permettant aux agents territoriaux d'accéder à des parcours plus larges. Des stages d'immersion de trois à cinq jours dans les Conseils départementaux de La Réunion et d'Île-de-France ont été organisés pour les cadres du Conseil départemental de Mayotte : une pratique à développer. Le Conseil départemental diffuse 49 postes en promotion interne contre seulement 4 en externe, signalant une politique RH qui valorise l'évolution interne.

Le dispositif de formation des travailleurs sociaux sur place (IRTS Mayotte), financé par le Conseil départemental en échange d'un engagement de neuf ans, a permis de réduire effectivement la pénurie dans le secteur de l'action sociale : ce modèle est à généraliser à d'autres filières en tension. La formation universitaire des cadis (CUFR de Mayotte), qui renforce leurs compétences en médiation, constitue également un investissement précieux pour le vivre-ensemble et la gestion des conflits dans les villages.

« La formation « Femmes, osez la DG » est proposée à Mayotte depuis trois ans. Elle existe depuis quinze ans à La Réunion. Ce délai de douze ans n'est pas une anecdote, c'est le symbole d'un territoire systématiquement traité en dernier. »

Mme Salima ABDALLAH, DRH du Conseil départemental de Mayotte – Audition du 11 septembre 2025

e) La mobilité professionnelle : un levier sous-exploité

La formation ne peut être dissociée des perspectives de mobilité professionnelle. À Mayotte, ce levier reste très peu mobilisé : seulement 35 agents sont détachés et 23 mis à disposition pour l'ensemble de la FPT mahoraise (données 2023). Le turn-over des cadres métropolitains est élevé, lié aux difficultés d'intégration culturelle : la barrière linguistique du shimaoré et du kibushi, les pratiques sociales, le choc de la réalité du terrain, et au sentiment de rejet que peuvent éprouver certains. Trois des quatre DGS des principales collectivités sont métropolitains, avec une rotation rapide qui fragilise la continuité institutionnelle.

La loi n°2025-797 du 11 août 2025 prévoit la création d'une cellule attractivité-mobilité au sein des services de l'État, avec possibilité de choix d'affectation après trois ans de service : ce dispositif devra être évalué et adapté pour la FPT. En tout état de cause, les auditionnés recommandent unanimement de **privilégier le recrutement local**, même si le niveau de formation initial est parfois inférieur : investir dans la montée en compétences des agents mahorais est plus rentable à long terme que de faire appel à des profils extérieurs dont la rotation rapide fragilise la continuité du service public.

Pour conclure sur ces conditions de travail dégradées

Les quatre dimensions analysées dans cette partie dessinent un tableau cohérent et préoccupant : les agents territoriaux mahorais exercent leurs missions dans un environnement de travail durablement dégradé, sur tous les plans simultanément. Ces différentes difficultés sont étroitement liées et produisent des effets cumulés sur les conditions de travail des agents. Des locaux inadaptés génèrent des conditions de travail difficiles. L'insécurité accroît l'absentéisme et freine le recrutement. Le déficit de rémunération réduit l'attractivité, tandis que l'insuffisance de formation entretient les situations de vulnérabilité professionnelle.

À ces quatre dimensions s'ajoute un fil rouge transversal qui les traverse toutes : la pénurie d'eau. Invisible dans les organigrammes et les bilans sociaux, l'absence d'eau potable et courante pèse sur les locaux de travail, sur les trajets des agents, sur leur santé, sur leur pouvoir d'achat réel, sur les formations annulées, sur l'insécurité sociale. Elle n'est pas une circonstance aggravante parmi d'autres : elle est, pour les agents mahorais comme pour l'ensemble de la population, la condition première à résoudre pour que les autres réponses puissent produire leurs effets.

Ces constats ont été formulés dans des termes largement convergents : employeur, représentants du personnel, professionnels de terrain ou élus nationaux. Cette convergence est en elle-même un message fort : **les difficultés des conditions de travail à Mayotte ne sont pas une question de perception ou de rapport de forces. Elles sont une réalité documentée, partagée et urgente**, qui appelle des réponses à la hauteur des enjeux.

3. CONDITIONS DE VIE

Les conditions de vie à Mayotte ne constituent pas seulement un défi logistique ; elles représentent, selon les termes des personnes auditionnées, une véritable **"lutte pour la survie"**.

Cette précarité structurelle, marquée par un taux de pauvreté de 77 % (contre 16 % dans l'hexagone), place les agents publics dans une situation de vulnérabilité constante, encore aggravée par le passage dévastateur du **cyclone Chido en décembre 2024**.

3.1 La crise du logement : entre pénurie et insalubrité

Le logement demeure l'un des freins majeurs à l'attractivité et à la stabilité des agents territoriaux. La concentration de 50 % de la population sur Mamoudzou et Koungou crée une pression foncière intenable.

- **Une offre saturée** : les agents font face au quasi-monopole de la Société Immobilière de Mayotte (SIM), dont le parc est largement insuffisant. Il faut compter en moyenne **un an d'attente** pour espérer obtenir un logement décent.
- **Précarité de l'habitat** : faute de logements sociaux suffisants, l'habitat informel ou "insalubre" s'est généralisé. De nombreux agents sont contraints de se tourner vers le secteur privé, souvent vétuste, non conforme ou situé dans des zones isolées, ce qui dégrade leur santé et leur vie familiale.

M. SOUMAÏLA – Maire de Mamoudzou – a fait référence :

« aux assises du logement du 24 août 2024 au Conseil départemental, reprenant des données INSEE, ont démontré qu'en 20 ans entre 1997 et 2017, la population et les logements ont doublé passant respectivement de 130 000 à 256 600 habitants et de 30 000 à 63 100 résidences principales.

A priori, le rythme d'augmentation des logements suit celui de la population. Mais en effectuant un focus sur les détails on réalise que ces logements n'ont pas systématiquement le confort de base.

En effet, seuls 61% de ces logements sont en durs. Cette situation est de nature à favoriser une tension sur le parc locatif et par conséquent à une inflation sur les loyers. »

3.2 Mobilité et transports : le calvaire des déplacements

La question des transports est décrite comme un épuisement physique et psychologique quotidien. Le réseau routier, inadapté à l'explosion démographique, est en état de saturation permanente.

- **Des temps de trajet extrêmes** : il n'est pas rare de mettre **deux heures pour parcourir seulement 10 km**. Pour contourner les embouteillages et l'insécurité des routes (jets de pierres, barrages), les agents adoptent des rythmes de vie éprouvants, quittant leur domicile entre **3h00 et 4h30 du matin**. Certains finissent leur nuit dans leur véhicule sur leur lieu de travail en attendant l'ouverture des bureaux.
- **Faiblesse des infrastructures** : l'absence de transports collectifs structurés et de liaisons maritimes fluides entre Petite-Terre et Grande-Terre force les agents à une dépendance totale à la voiture individuelle ou à des taxis collectifs coûteux. De plus, l'aéroport reste sous-dimensionné, ce qui a ralenti l'acheminement de l'aide humanitaire après le cyclone Chido.

M. TOILIHA représentant FA-FPT au SDIS de Mayotte – séance du 22 mai 2025

Cette situation a des conséquences sanitaires en particulier sur les délais d'intervention des sapeurs-pompiers :

« le délai d'intervention est plus élevé que dans l'Hexagone (10 à 15 minutes environ) en raison du réseau routier et ses problèmes de circulation, il faut compter de 30 minutes à une heure. »

3.3 La crise de l'eau : une ressource vitale en situation de faillite

L'accès à l'eau potable est devenu une préoccupation vitale pour 56 % de la population mahoraise.

Contrairement à la métropole, Mayotte ne possède pas de fleuve et dépend exclusivement des eaux de pluie stockées dans des retenues collinaires et des nappes souterraines déjà surexploitées.

L'absence d'anticipation face au changement climatique et à la croissance démographique a conduit à une pénurie d'ingénierie.

- **Un quotidien rythmé par les coupures** : la dépendance aux eaux de pluie et la vétusté du réseau entraînent des coupures hebdomadaires sévères. Les habitants sont contraints de stocker l'eau dans des cuves ou des récipients de fortune, favorisant la propagation de maladies hydriques et de crises sanitaires comme le **choléra**.
- **La paralysie des services publics** : le manque d'eau et d'hygiène est une cause régulière de fermeture des services publics et des établissements scolaires, plaçant les agents dans une situation de stress professionnel intense. Pour maintenir une activité minimale, certaines collectivités investissent dans des citernes, mais les volumes sont dérisoires : par exemple, 1000 litres pour tenir deux jours dans une école.
- **Infrastructures défaillantes** : les projets de dessalement de l'eau de mer restent limités ou tardent à être mis en œuvre, l'usine actuelle étant jugée défaillante. Les

préconisations incluent la construction d'une troisième retenue d'eau et l'équipement systématique des bâtiments publics en récupérateurs d'eau autonomes.

3.4 Un système de santé en zone critique

Mayotte est qualifiée de "**désert médical**", où l'offre de soins est largement inférieure aux standards nationaux.

- **Saturation hospitalière** : l'unique centre hospitalier de Mamoudzou enregistre environ 10 000 naissances par an, dont 75 % à 80 % sont issues de parents en situation irrégulière, ce qui sature les capacités d'accueil.
- **Déficit de spécialistes** : l'absence de cardiologues, d'ophtalmologues ou de médecins de prévention force les agents à recourir aux **évacuations sanitaires (Evasan)** vers La Réunion ou la métropole pour des soins spécialisés.
- **Indicateurs alarmants** : la mortalité infantile atteint 11 %, soit un taux **onze fois supérieur** à la moyenne nationale. On note également une hausse préoccupante des AVC et des pathologies liées au stress chez les jeunes agents.

3.5 Education : un système à bout de souffle

L'explosion démographique et le manque d'infrastructures pèsent lourdement sur l'avenir de la jeunesse mahoraise.

- **Le système des rotations** : faute de locaux (il manque environ 500 classes sur l'île), de nombreuses écoles fonctionnent par demi-journée : une classe le matin, une autre l'après-midi. Certains élèves ne bénéficient que de **6 heures de cours par semaine** au lieu de 12.
- **Précarité du corps enseignant** : 60 % des enseignants sont des contractuels, les titulaires étant freinés par l'insécurité et la violence scolaire quotidienne. On estime qu'entre 15 000 et 20 000 enfants ne sont actuellement pas scolarisés sur le territoire.

3.6 L'insécurité : un climat de violence systémique

L'insécurité est qualifiée de « **préoccupation permanente** » citée dans toutes les auditions, quel que soit l'intervenant.

- **Des agressions quotidiennes contre les agents** : les personnels de santé, de l'éducation et des secours sont en première ligne. On signale des agressions physiques, verbales et des menaces à l'arme blanche. Les sapeurs-pompiers, par exemple, subissent des caillassages lors de leurs interventions et ne bénéficient toujours pas d'un accompagnement policier la nuit.
- **L'insécurité des transports** : le trajet domicile-travail est devenu une zone de risque majeur. Les bus (scolaires ou hospitaliers) sont régulièrement la cible de caillassages. Pour éviter les "zones à risque" (émeutes, barrages), les agents utilisent des groupes WhatsApp ou le système "inforoutes" pour s'informer en temps réel.

- **Impact psychologique et fuite des talents** : ce climat génère une fatigue chronique et un stress durable. Pour les expatriés, notamment les soignants, l'insécurité est le motif de départ numéro un : 80 % des praticiens considèrent ce facteur comme suffisant pour quitter l'île.
- **Les causes sociales : la "bombe à retardement"** : les intervenants soulignent le lien entre l'insécurité et l'échec des politiques migratoires et éducatives. On estime qu'entre 15 000 et 20 000 enfants sont déscolarisés à Mayotte, formant une jeunesse déstructurée et exploitée par des réseaux, ce qui alimente la délinquance juvénile.
- **Mesures d'urgence demandées** : les préconisations d'un bon nombre d'intervenants insistent sur le besoin d'un "plan Marshall" incluant le renforcement massif des forces de l'ordre, la sécurisation des axes routiers et le retour indispensable des éducateurs de rue pour intervenir en amont auprès des jeunes.

Le représentant CGT Mayotte séance du 10 octobre 2024 – M. Kamardine MADI SOILIHI – a dressé un tableau précis des violences quotidiennes :

«il signale un site « inforoutes » qui est un peu différent de celui de métropole car il indique les routes que l'on peut fréquenter pour éviter les agressions, émeutes. Il termine en expliquant que les agressions sont tellement quotidiennes que l'on a tendance à les banaliser. »

4. PRECONISATIONS

Elles sont issues de l'ensemble des auditions conduites entre 2024 et 2026. Chacune d'entre elles a été exprimée par plusieurs intervenants, elles le sont le fruit d'un diagnostic de terrain, mené par des personnes qui connaissent Mayotte de l'intérieur.

Les questions liées à l'eau et à la sécurité sont deux grandes problématiques qui sont revenues tout au long des auditions. Les difficultés liées à ces deux questions (sécurité et eau) impactent toute la société et complexifient fortement les conditions de travail des agents FPT et des élus, avec une incidence non négligeable sur le service public fournis. Tous les axes d'actions du présent rapport sont dépendants des inconvénients et des stratégies d'adaptation causées par les difficultés d'accès à l'eau et les problèmes de sécurité.

Au-delà de ces principales thématiques, d'autres aspects sont apparus et font l'objet de préconisations.

4.1 L'eau : un enjeu vital

PRÉCONISATION :

Garantir l'accès à une eau potable et courante à Mayotte

→ Problème constaté

L'eau du robinet n'est plus potable à Mayotte. Une famille de 4 personnes peut dépenser entre 200 et 400 € par mois en eau minérale. Les coupures frappent un jour sur quatre, rendant impossibles les cours, le travail, l'hygiène élémentaire. Le retour du choléra est la conséquence directe de cette situation. L'usine de dessalement existante est défectueuse ; le projet d'une nouvelle usine se heurte à des obstacles environnementaux (protection de la mangrove) mais des solutions alternatives existent dans d'autres pays. Les infrastructures d'eau ont été dimensionnées pour 100 000 habitants alors que l'île en compte probablement 400 000.

→ Action préconisée

À court terme : mettre en place une distribution d'eau potable gratuite pour la consommation humaine (eau en bouteille ou points de distribution), supprimant le marché spéculatif actuel. Parallèlement : accélérer la construction de la 3ème retenue d'eau (annoncée depuis les années 1990), doter tous les établissements publics de citernes et de récupérateurs d'eau pluviale, lancer un appel à expertise internationale sur les meilleures technologies de dessalement compatibles avec la protection de la mangrove, et enterrer progressivement les canalisations. L'objectif à 4 ans : eau courante disponible 7 jours sur 7.

→ Impact attendu sur les agents territoriaux

Impact direct sur les agents : fin des fermetures d'établissements liées aux coupures d'eau, réduction des arrêts maladie liés aux maladies hydriques, amélioration de la concentration et de la productivité dans les services. Impact systémique : si l'eau est résolue, une partie du problème scolaire, sanitaire et d'hygiène est également atténuée. C'est une mesure à très fort effet de levier sur l'ensemble des problèmes répertoriés sur Mayotte.

4.2 la sécurité : une grande thématique transversale et cruciale

PRÉCONISATION :

Sécuriser les trajets domicile-travail et les interventions de terrain

→ Problème constaté

L'insécurité est la première cause de départ de Mayotte citée par les professionnels de santé (80 % la mentionnent comme motif de départ). Les agents quittent leur domicile dès 4h du matin pour éviter les agressions. Les sapeurs-pompiers interviennent de nuit sans escorte policière. Les agents forestiers travaillent sans équipement de défense. L'insécurité actuelle est le produit d'une accumulation d'inégalités économiques et de jeunes sans horizon. Alors qu'elle était quasi absente de Mayotte il y a moins de vingt ans, l'insécurité a augmentée de manière exponentielle ces dernières années.

→ Action préconisée

Déployer immédiatement des renforts de police de proximité dédiés aux axes de circulation des agents publics aux heures de prise de poste. Rendre obligatoire l'escorte policière pour toutes les interventions nocturnes des services de secours. Doter les agents forestiers et de terrain d'équipements et de formations « à la mise en protection adaptée ». Recréer les brigades d'éducateurs de rue, supprimées malgré leur rôle clé dans la prévention des bandes de jeunes. Renforcer massivement l'Aide Sociale à l'Enfance pour prendre en charge les mineurs isolés (estimés à 4 000 –5 000) avant qu'ils rejoignent les réseaux de délinquance.

→ Impact attendu sur les agents territoriaux

Réduction directe du stress chronique et de la fatigue liés aux trajets. Diminution des droits de retrait. Amélioration de l'attractivité du territoire pour les recrutements qualifiés. Amélioration de la santé mentale des agents : moins de syndromes post-traumatiques, moins d'arrêts maladie de longue durée.

4.3 La jeunesse - éducation

PRÉCONISATION :

Lancer un plan d'urgence éducation : en finir avec la rotation par demi-journée

→ Problème constaté

500 classes manquent à Mayotte. 15 000 à 20 000 enfants sont déscolarisés. L'école fonctionne par demi-journées, soit 6 heures de cours hebdomadaires au lieu de 12, et ce rythme est encore réduit les jours de coupure d'eau. Malgré ces conditions, les résultats éducatifs ne sont pas si catastrophiques, mais les jeunes déscolarisés depuis 10 ans (les mineurs isolés) sont une bombe sociale déjà amorcée. La déscolarisation massive est la principale fabrique de l'insécurité.

→ Action préconisée

Construction d'urgence de 500 classes supplémentaires avec objectif de fin de rotation. Création de crèches et de restauration scolaire pour permettre aux femmes d'accéder à l'emploi et libérer du temps parental. Formation accélérée d'enseignants locaux pour réduire la dépendance aux contractuels refusant de s'installer à Mayotte. Prise en charge immédiate des 4 000 à 5 000 mineurs isolés par des équipes d'ASE renforcées et des éducateurs de rue. Plan spécifique de rescolarisation des 10-18 ans déscolarisés. Connexion de ce plan à la résolution du problème de l'eau (sans eau, pas d'école ouverte).

→ Impact attendu sur les agents territoriaux

Impact indirect mais majeur sur les agents territoriaux : réduction de l'insécurité qui est le principal facteur de départ, amélioration des conditions de vie familiale (enfants des agents scolarisés normalement), libération de temps pour les femmes agents qui sont aujourd'hui contraintes au temps partiel par l'absence de crèches.

4.4 Les infrastructures

4.4.1 Renforcer le maillage administratif territorial

PRÉCONISATION :

Décentraliser les services et créer un centre administratif au centre de l'île

→ Problème constaté

80 % des agents du Conseil départemental sont concentrés à Mamoudzou. Les autres subissent 4 heures de transport quotidien. Il faut 2 heures pour parcourir 10 km aux heures de pointe. Des agents quittent leur domicile à 4h du matin. Certains dorment dans leur voiture en attendant l'ouverture des bureaux. Cette hyper-centralisation est la cause directe de l'épuisement chronique des agents, des accidents de trajet, et de l'insécurité routière. Un projet de délocalisation des services avait été envisagé il y a 15 ans et n'a jamais abouti.

→ Action préconisée

Lancer immédiatement les études de faisabilité pour un centre administratif mutualisé (État, collectivités) au centre géographique de l'île. Décentraliser progressivement les services selon une logique Nord/Sud/Centre. Développer un réseau de transport multimodal (routes, navettes maritimes). Mettre en place un plan de covoiturage organisé à grande échelle pour les agents. Activer la cellule attractivité-mobilité prévue par la loi du 11 août 2025. Permettre à tous les agents dont les missions le permettent d'accéder au télétravail (200 agents formés au Conseil départemental après Chido : capitaliser sur cette expérience).

→ Impact attendu sur les agents territoriaux

Réduction massive de la fatigue chronique des agents hors Mamoudzou. Amélioration de la sécurité (moins d'heures passées sur des axes dangereux). Amélioration de la qualité de service public dans les territoires non desservis par les grands pôles. Attractivité renforcée pour les recrutements hors Mamoudzou.

4.4.2 Développer les structures médicales locales

PRÉCONISATION :

Investir massivement dans les infrastructures médicales locales pour réduire les évacuations sanitaires

→ Problème constaté

Mayotte envoie en avion vers La Réunion des patients pour des actes médicaux courants (IRM, chirurgie orthopédique) faute de spécialistes et d'équipements locaux. Ce système d'évacuations sanitaires (EVASANS) coûte des sommes considérables à l'argent public, enrichit une compagnie aérienne en situation de monopole régional, et ne contribue pas au développement des soins sur place. Le CHM assure 10 000 naissances par an (première maternité d'Europe) mais manque de presque tout le reste. 25 agents du seul Conseil départemental prennent des disponibilités chaque année pour se faire soigner hors du territoire.

→ Action préconisée

Décision immédiate de construction du second hôpital (annoncé en 2019, prévu pour 2031 : ce délai est inacceptable). Recrutement d'urgence de spécialistes via les dispositifs PADHUE et par des conditions salariales compétitives. Ouverture de dispensaires au nord et au sud de l'île. Création d'un plateau technique permettant la réalisation d'IRM, de scanners et d'interventions chirurgicales orthopédiques sur place. Audit public des coûts annuels des EVASANS et affectation d'une partie de ces crédits au financement d'équipements médicaux locaux.

→ Impact attendu sur les agents territoriaux

Réduction drastique des 25 demandes annuelles de disponibilité pour soins hors territoire au seul Conseil départemental (et de l'absentéisme lié à la santé dans l'ensemble de la FPT). Amélioration de l'attractivité du territoire pour les profils qualifiés qui conditionnent leur venue à la qualité des soins disponibles pour leur famille. Réduction du budget EVASANS qui peut être réaffecté à des investissements locaux.

4.5 L'attractivité

4.5.1 Vers une équité salariale avec la Réunion pour tous

PRÉCONISATION :

Aligner la majoration de traitement sur le niveau réunionnais et l'étendre aux contractuels.

→ Problème constaté

La majoration de traitement est de 40 % à Mayotte contre 53 % à La Réunion, pour un coût de la vie similaire. Elle ne s'applique qu'aux fonctionnaires (67 % des effectifs), excluant les contractuels dont la part ne cesse de croître (25,2 % en 2023). Cette inégalité crée des tensions profondes entre collègues exerçant les mêmes missions dans des conditions identiques. Le SMIC mahorais est de 1 335 € bruts contre 1 767 € en métropole, et les allocations sociales restent à 70,75 % du niveau national.

→ Action préconisée

Alignement progressif de la majoration de 40 % sur +53 % (niveau réunionnais) sur une période de 3 ans, avec compensation intégrale par l'État aux collectivités employeurs. Extension immédiate de la majoration de 40 % actuelle aux contractuels de la FPT, avec compensation de l'État. Alignement du SMIC mahorais sur le SMIC métropolitain. Révision du régime de l'Indemnité de Sujétion Géographique (ISG) pour l'étendre à la FPT, sur le modèle de la fonction publique hospitalière.

→ Impact attendu sur les agents territoriaux

Réduction immédiate des tensions internes liées aux inégalités de rémunération. Amélioration sensible de l'attractivité du territoire pour les recrutements qualifiés. Réduction du turnover des contractuels. Amélioration du pouvoir d'achat réel des agents les moins bien rémunérés, qui sont aussi les plus exposés aux difficultés du quotidien (eau, alimentation, transport).

4.5.2 Harmoniser les traitements des trois versants de la fonction publique

PRÉCONISATION :

Garantir l'égalité de traitement entre les trois versants de la fonction publique à Mayotte

→ Problème constaté

Les agents territoriaux mahorais subissent des inégalités de traitement significatives par rapport à leurs collègues de la fonction publique hospitalière (FPH) et de la fonction publique d'État (FPE) exerçant sur le même territoire et dans les mêmes conditions de vie. L'Indemnité de Sujétion Géographique (ISG), qui compense les contraintes spécifiques à Mayotte, est applicable à la FPH et à l'État mais pas à la FPT. Un décret récent de revalorisation salariale de la FPH à Mayotte a encore accentué ce déséquilibre, rendant le département moins attractif que l'hôpital pour les mêmes profils. Les formations inter-versants sont quasi inexistantes malgré une convention tripartite initiée, et les dispositifs d'action sociale (CNAS, mutuelles) ne sont pas accessibles de manière équivalente dans toutes les collectivités.

→ Action préconisée

Étendre l'Indemnité de Sujétion Géographique (ISG) à la fonction publique territoriale de Mayotte, avec compensation intégrale par l'État aux collectivités employeurs. Réviser le décret de revalorisation salariale de la FPH à Mayotte pour y associer un mécanisme d'alignement automatique pour la FPT, afin d'éviter que chaque revalorisation d'un versant ne creuse l'écart avec les autres. Développer massivement les formations inter-versants (FPT, FPH, FPE) sur le territoire, en s'appuyant sur la convention tripartite existante. Garantir à tous les agents territoriaux, quelle que soit la taille de leur collectivité, un accès équivalent aux dispositifs d'action sociale (CNAS, mutuelles, tickets-restaurant). Créer un comité de veille inter-fonctions publiques à Mayotte chargé de signaler tout écart de traitement nouveau avant qu'il ne se creuse.

→ Impact attendu sur les agents territoriaux

Réduction des tensions entre agents de versants différents travaillant côte à côte dans des conditions identiques mais pour des rémunérations inégales. Amélioration de l'attractivité de la FPT par rapport à la FPH et à l'État, permettant aux collectivités de recruter les profils qualifiés dont elles ont besoin. Sentiment de reconnaissance et d'équité renforcé pour les agents territoriaux qui se perçoivent aujourd'hui comme les « oubliés » parmi les oubliés de la République.

4.6 La formation

PRÉCONISATION :

Transformer la formation professionnelle : passer de la théorie aux formations-actions sur problèmes réels

→ Problème constaté

En 2023, seulement 3 073 stagiaires ont été présents en formation sur 5 460 acceptés. Les plans de formation sont quasi inexistant dans les petites collectivités. Les formations sont trop théoriques et sectorisées. Le CNFPT doit devenir un moteur de résolution collective de problèmes territoriaux concrets en proposant des formations qui dépassent les formations standardisées classiques pensées sur le modèle de la métropole. L'illettrisme reste un obstacle non traité. Les agents d'entretien qui voient les jeunes des bandes au quotidien ne sont jamais associés à la réflexion collective sur la sécurité.

→ Action préconisée

Impulser, depuis le CNFPT et le CDG 976, un nouveau modèle de formations-actions : chaque formation part d'un problème concret d'une collectivité (gestion de l'eau, sécurité de proximité, accueil du public en contexte multiculturel) et mobilise des agents de tous niveaux et de toutes fonctions publiques. Développer les formations en intra pour supprimer les obstacles de mobilité. Créer un dispositif permanent d'intelligence collective inter-fonctions publiques (territoriale, hospitalière, État) sur les grands défis locaux. Traiter l'illettrisme en partenariat avec le CUFR de Mayotte comme prérequis à toute évolution de carrière.

→ Impact attendu sur les agents territoriaux

Augmentation du taux de présence effectif en formation (objectif : doubler en 3 ans). Création d'une dynamique collective qui dépasse les silos institutionnels. Sentiment d'utilité renforcé pour les agents, notamment ceux de catégorie C qui représentent 68 % à 74 % des effectifs et se sentent exclus des réflexions stratégiques. Réduction de l'absentéisme par amélioration de l'engagement professionnel.

4.7 La carrière

PRÉCONISATION :

Ouvrir les carrières et promouvoir l'égalité professionnelle femmes-hommes

→ Problème constaté

196 agents de catégorie B étaient éligibles à une promotion au Conseil départemental, 13 seulement ont été promus. Le recours croissant aux contractuels (25,2 % des effectifs) bloque les perspectives de carrière des agents locaux et contourne les voies de titularisation. Les femmes représentent 49,7 % des agents mais seulement 16 sur 60 postes de direction au Conseil départemental. 68,8 % des emplois aidés précaires sont occupés par des femmes. La formation « Femmes, osez la DG » a été mise en place à La Réunion il y a 12 ans, à Mayotte il y a 3 ans seulement.

→ Action préconisée

Organiser régulièrement des concours avec des épreuves adaptées au contexte culturel et linguistique mahorais sans sacrifier l'exigence. Mettre en place des plans de titularisation pour les contractuels occupant durablement des emplois permanents. Imposer des plans d'égalité professionnelle assortis d'objectifs chiffrés dans toutes les collectivités de plus de 50 agents. Développer sur le territoire les formations d'accès aux postes de direction pour les femmes. Aligner le régime de retraite des 500 agents encore sous régime dérogatoire sur le droit commun.

→ Impact attendu sur les agents territoriaux

Amélioration du sentiment de reconnaissance et d'équité pour les agents dont les dossiers de promotion restent bloqués depuis des années. Réduction du recours aux contractuels qui déstabilise les équipes. Meilleure représentation des femmes dans les postes de direction améliorant la qualité managériale et la cohésion des équipes.

4.8 Les adaptations au contexte

PRÉCONISATION :

Baser toutes les politiques publiques sur des données fiables et évaluées publiquement

→ Problème constaté

On ne sait pas combien de personnes vivent réellement à Mayotte. Les estimations varient entre 300 000 et 400 000 habitants, mais des méthodes alternatives (consommation de riz, d'eau, de fréquentations scolaires) donnent des résultats très différents des chiffres officiels. Les infrastructures sont dimensionnées pour 100 000 habitants, les dotations de l'État calculées sur une population sous-estimée, les plans de formation calibrés sur des effectifs incomplets. Les projections de croissance démographique étaient connues dès les années 1997-1998 : on savait qu'il y aurait 100 000 habitants de plus tous les 10 ans. On ne l'a pas anticipé. Cette absence de données fiables et d'anticipation est une des causes profondes de tous les problèmes documentés.

→ Action préconisée

Lancer un recensement alternatif de la population réelle en s'appuyant sur des indicateurs de consommation (eau, électricité, riz, consultations médicales). Rendre obligatoire la publication annuelle d'indicateurs territoriaux vérifiables : taux de scolarisation réel, accidents du travail, absentéisme, actes de violence dans les services publics, coûts des EVASANS. Créer un observatoire permanent de la FPT mahoraise alimenté en temps réel, accessible à toutes les organisations syndicales. Évaluer régulièrement et publiquement les dispositifs issus de la loi du 11 août 2025 avec des indicateurs contraignants.

→ Impact attendu sur les agents territoriaux

Pour les agents : les politiques publiques seront enfin dimensionnées à la réalité du territoire, et non à une réalité statistique sous-estimée. Les revendications syndicales pourront s'appuyer sur des données incontestables. Les dotations de l'État aux collectivités seront calculées sur la population réelle, augmentant mécaniquement les ressources disponibles pour améliorer les conditions de travail.

CONCLUSION

Ainsi, ce rapport a permis de donner une voix à des réalités vécues au quotidien par les agents.

À Mayotte, les difficultés des agents territoriaux ne relèvent pas d'un secteur isolé, d'un dysfonctionnement ponctuel ou d'une mauvaise gestion locale. Elles s'inscrivent dans un système de défaillances structurelles profondément imbriquées — eau, sécurité, logement, transport, santé, éducation — qui se renforcent mutuellement et s'accumulent sur les mêmes personnes et se transmettent de génération en génération.

Ce que révèlent ces témoignages, peut-être plus encore que les chiffres, c'est une fonction publique territoriale qui fait preuve d'une résilience et d'un engagement remarquables dans des conditions que l'Hexagone peine à imaginer.

Des agents mobilisés pendant des semaines après le cyclone pour rendre possible la rentrée scolaire, des sapeurs-pompiers intervenant sans protection suffisante, des agents quittant leur domicile avant l'aube pour exercer leurs missions, un maire et ses élus dormant dans les centres d'hébergement d'urgence aux côtés de leurs agents : le dévouement au service public est ici une réalité vécue au quotidien, pas une formule.

Le présent rapport n'est pas un document de plus. Il est le résultat d'une écoute attentive et prolongée de femmes et d'hommes qui servent la République dans des conditions qui auraient depuis longtemps suscité l'indignation si elles avaient été celles d'agents métropolitains. Il porte la conviction que Mayotte a le droit d'être un département comme les autres — non pas identique aux autres, mais bénéficiant des mêmes droits fondamentaux — et que ce droit engage la responsabilité collective de la République.

La refondation portée par la loi du 11 août 2025 ne pourra réussir que si elle s'appuie sur des politiques publiques adaptées à la réalité d'un département qui ne ressemble à aucun autre.

Rendre aux 8 000 agents territoriaux mahorais, dont le dévouement constitue le socle de la résilience de l'archipel de Mayotte, des conditions de vie et de travail dignes n'est plus une option budgétaire mais une obligation républicaine.

REMERCIEMENTS

Nos remerciements vont aux personnes ci-après, qui, élus, représentants des personnels, cadres territoriaux, personnalités qualifiées ont apporté leurs lumières pour ce rapport.

- M. Mohamed AMINE, Directeur général adjoint en charge de l'évolution des compétences et des métiers au CNFPT ;
- M. Chamssidine KALIHINI, Directeur général des services du Centre de Gestion de de Mayotte ;
- M. Kamardine MADI SOILIHI, Représentant du personnel CGT ;
- Mme MSOILI, Représentante du personnel CFDT et secrétaire générale du syndicat interco de Mayotte ;
- M. Robert LIMMOIS, Directeur régional de la délégation du CNFPT Mayotte ;
- M. Ambdilwahedou SOUMAÏLA, Maire de Mamoudzou, assisté de M. Dhinouraini M'COLO MAINTY, M. Philippe RAMON, M. Abdou Nourdine BACAR, Mme Zaima MOHAMED, M. El-Anrif ABDOUL-KADER et Mme Delfina HOUDJATTE ;
- M. Ali ANDY, Représentant FO au sein du Conseil départemental de Mayotte ;
- M. BOUCHOURANI TOILIHA, Représentant FA-FPT, SDIS de Mayotte ;
- M. Abdoul KAMARDINE, Elu au conseil départemental de Mayotte en charge du dialogue social et de l'innovation, Mme Salima ABDALLAH et M. Bacar ACHIRAF ;
- M. Thani MOHAMED SOILIHI, Ancien ministre, Sénateur, Président du comité de suivi de la loi de programmation pour la refondation de l'archipel mahorais ;
- M. Saïd OMAR OILI, Sénateur de Mayotte, et M. DORSO, son collaborateur, qui l'a représenté.

ANNEXES

- 1 - Liste des auditions conduites
- 2 - Questionnaire
- 3 - Récapitulatif détaillé des auditions

ANNEXES

1 - Liste des auditions conduites

AUDITIONS MAHORAISES

12 auditions recensées entre le 13 juin 2024 et le 12 février 2026.

DATE	INTERVENANTS	QUALITÉ	SUJET
Jeudi 13 juin 2024	M. Mohamed AMINE	Directeur général adjoint en charge de l'évolution des compétences et des métiers au CNFPT	Présentation d'une étude régionalisée portant sur les emplois et métiers territoriaux à Mayotte – données 2017
Jeudi 19 septembre 2024	M. Chamssidine KALIHINI	Directeur général des services du Centre de Gestion de de Mayotte	Questionnaire élaboré par les membres de la FS5
Jeudi 10 octobre 2024	M. Kamardine MADI SOILHI	Représentante du personnel CGT	Questionnaire élaboré par les membres de la FS5
	Mme MSOILI	Représentante du personnel CFDT et secrétaire générale du syndicat interco de Mayotte	
Jeudi 16 janvier 2025	M. Robert LIMMOIS	Directeur régional de la délégation du CNFPT Mayotte	1ère partie du questionnaire élaboré par les membres de la FS5
Jeudi 6 février 2025	M. Ambdilwahedou SOUMAÏLA	Maire de Mamoudzou et délégué du CNFPT	Questionnaire élaboré par les membres de la FS5
	Assisté de : M. Dhinouraini M'COLO MAINTY	1er adjoint au maire,	
	-M. Philippe RAMON	-DGS -chef de cabinet	

	-M. Abdou Nourdine BACAR -Mme Zaima MOHAMED -M El-Anrif ABDOUL-KADER -Mme Delfina HOUDJATTE	-DRH de la caisse des écoles, -DRH de la ville -Directrice de la mission conseil en organisation et conduite du changement.	
Jeudi 6 mars 2025	M. Ali ANDY	Représentant FO au sein du Conseil départemental de Mayotte.	Questionnaire élaboré par les membres de la FS5
Jeudi 3 avril 2025	M. Mohamed AMINE	DGA en charge de l'évolution des compétences et des métiers, directeur des études au CNFPT	Présentation de l'étude sur l'emploi et les métiers territoriaux mahorais – données 2023
Jeudi 22 mai 2025	M. BOUCHOURANI TOILHA	Représentant FA-FPT, qui officie au sein du SDIS de Mayotte	Questionnaire élaboré par les membres de la FS5
Mardi 17 juin 2025	M. Robert LIMMOIS	DR Mayotte CNFPT	2ème partie du questionnaire et préconisations
Jeudi 11 septembre 2025	M. Abdoul KAMARDINE Mme Salima ABDALLAH M. Bacar ACHIRAF	Elu au conseil départemental de Mayotte en charge du dialogue social et de l'innovation DRH, Responsable de la direction de la qualité de vie au travail.	Questionnaire élaboré par les membres de la FS5
Jeudi 15 janvier 2026	M. Thani MOHAMED SOILHI	Ancien ministre, Sénateur, Président du comité de suivi de la loi de programmation pour la refondation de l'archipel mahorais	Questionnaire élaboré par les membres de la FS5

Jeudi 12 février 2026	M. DORSO représentant le Sénateur Saïd OMAR OILI	Collaborateur de M. Saïd OMAR OILI, Sénateur de Mayotte	Questionnaire élaboré par les membres de la FS5
-----------------------	---	---	---

2 – Questionnaire

Trame de questions pour auditions représentants mahorais

Les principales thématiques de questionnements sur les conditions de vie et de travail des agents travaillant dans les collectivités territoriales de Mayotte couvrent divers aspects en raison des spécificités socio-économiques et géographiques de l'île.

Je vous propose de travailler ensemble pour déterminer les principales thématiques :

1. Conditions de Travail :

- Ressources et Infrastructure : Évaluation de l'état des infrastructures et des ressources disponibles pour les agents (bureaux, équipements, accès à la technologie).

Locaux et équipements sont-ils adaptés aux besoins ?

Les outils informatiques sont-ils adéquats ?

Les agents ont-ils suffisamment de fournitures de bureau (papier, stylos..)

- Sécurité au Travail : Mesures mises en place pour assurer la sécurité des agents, y compris la sécurité physique et sanitaire.

Les agents se sentent-ils en sécurité sur le lieu de travail ?

Les mesures de prévention des risques professionnels sont-elles suffisantes ?

- Formations et Développement Professionnel: Accès à des programmes de formation continue et de développement des compétences.

Ont-ils accès à des formations professionnelles ?

Estiment-ils avoir des opportunités d'évolution de carrière ?

2. Conditions de Vie :

- Logement : Disponibilité et qualité des logements pour les agents, en tenant compte des défis particuliers de l'île (coût élevé, disponibilité limitée).

- Transport : Accessibilité et fiabilité des transports pour se rendre au travail, notamment pour ceux qui vivent dans des zones éloignées.

- Accès aux Services de Base : Disponibilité des services essentiels comme la santé, l'éducation, et les services sociaux pour les agents et leurs familles.

- Accès aux soins

3. Rémunération et Avantages :

- Salaires: Comparaison des niveaux de salaires avec d'autres régions et analyse de l'adéquation avec le coût de la vie local.

- Primes et Indemnités : Existence de primes spécifiques ou d'indemnités de vie chère pour compenser les particularités locales.

4. Équilibre Travail-Vie Personnelle :

- Horaires de Travail : Flexibilité des horaires de travail et impact sur la vie personnelle des agents.

- Temps partiels
- Congés et Temps Libre : Politiques de congés et possibilité de prendre des congés sans impact négatif sur la carrière.

5. Environnement de Travail :

- Climat Organisationnel : Relations avec la hiérarchie et les collègues, ambiance de travail, et existence de conflits ou de harcèlements.

Charge de travail ?

- Reconnaissance et Motivation : Mesures en place pour reconnaître et récompenser le travail des agents, ainsi que les initiatives pour maintenir leur motivation.

6. Problématiques Spécifiques à Mayotte :

- Intégration Locale : Difficultés spécifiques liées à l'intégration dans la culture locale et les dynamiques communautaires.

- Insécurité et Conflits Sociaux : Impact de l'insécurité et des tensions sociales sur le travail et le bien-être des agents.

Influence de l'Islam sur les relations sociales et administratives

Dans la médiation sociale

Laïcité : adaptation ?

- Place des femmes dans la FPT

Ces thématiques reflètent les préoccupations courantes des agents territoriaux mahorais et mettent en lumière les défis auxquels ils font face dans leur quotidien professionnel et personnel.

3 - Récapitulatif détaillé des auditions

RECAPITULATIF DETAILLE DES AUDITIONS

Table des matières

<u>Audition du 13 juin 2024.....</u>	<u>55</u>
<u>Observatoire du CNFPT.....</u>	<u>55</u>
<u>1. Contexte et méthodologie de l'enquête.....</u>	<u>55</u>
<u>2. Volume et évolution des effectifs de la FPT.....</u>	<u>55</u>
<u>3. Géographie et répartition des effectifs.....</u>	<u>55</u>
<u>4. Répartition par secteur d'activité.....</u>	<u>56</u>
<u>5. Statut des agents.....</u>	<u>56</u>
<u>6. Démographie des agents.....</u>	<u>56</u>
<u>7. Métiers clés et spécificités locales.....</u>	<u>57</u>
<u>8. Enjeux et préconisations.....</u>	<u>57</u>
<u>Audition de septembre 2024.....</u>	<u>58</u>
<u>M. Chamssidine KALIHINI, directeur général des services du CDG de Mayotte – visioconférence.....</u>	<u>58</u>
<u>1. Contexte institutionnel et socio-économique.....</u>	<u>58</u>
<u>2. Conditions de vie et indicateurs critiques.....</u>	<u>58</u>
<u>3. Conditions de travail des agents publics.....</u>	<u>58</u>
<u>4. Enjeux sectoriels.....</u>	<u>59</u>
<u>5. Gestion des ressources humaines et carrière.....</u>	<u>60</u>
<u>6. Temps de travail et adaptations.....</u>	<u>60</u>
<u>7. Préconisations.....</u>	<u>60</u>
<u>Audition d'octobre 2024.....</u>	<u>61</u>
<u>Audition des représentants CGT et CFDT.....</u>	<u>61</u>
<u>1. Contexte et intervenants.....</u>	<u>61</u>
<u>2. Conditions de travail.....</u>	<u>61</u>
<u>3. Conditions de vie.....</u>	<u>62</u>
<u>4. Problématiques spécifiques à Mayotte.....</u>	<u>63</u>
<u>5. Préconisations.....</u>	<u>63</u>
<u>Audition Janvier et juin 2025 – DR CNFPT.....</u>	<u>65</u>

<u>Synthèse de l’audition de M. Robert LIMMOIS, directeur de la délégation du CNFPT à Mayotte</u>	65
<u>1. Contexte et organisation de la délégation du CNFPT à Mayotte</u>	65
<u>2. Conditions de travail et sécurité</u>	65
<u>3. Conditions de vie des agents</u>	66
<u>4. Rémunération et avantages</u>	67
<u>5. Environnement de travail et climat social</u>	67
<u>6. Problématiques spécifiques à Mayotte</u>	68
<u>7. Préconisations</u>	68
<u>Audition février 2025 – Maire de Mamoudzou</u>	70
<u>Synthèse de l’audition du 6 février 2025 – M. Ambdilwahedou SOUMAÏLA, Maire de Mamoudzou</u>	70
<u>1. Contexte et organisation de l’audition</u>	70
<u>2. Présentation de la situation de Mamoudzou et des défis post-cyclone</u>	70
<u>3. Bilan de l’enquête QVT (Qualité de Vie au Travail) et actions engagées</u>	70
<u>4. Reconstruction et adaptation post-cyclone</u>	71
<u>5. Priorités et attentes pour un « plan Marshall »</u>	71
<u>6. Gestion des ressources humaines et cohésion sociale</u>	71
<u>7. Préconisations</u>	72
<u>Audition de mars 2025</u>	73
<u>Synthèse de l’audition de M. Ali ANDY, représentant FO au Conseil départemental de Mayotte, technicien forestier</u>	73
<u>1. Contexte et organisation du service forestier départemental</u>	73
<u>2. Conditions de travail et sécurité</u>	73
<u>3. Conditions de vie et logistique</u>	74
<u>4. Rémunération et avantages sociaux</u>	75
<u>5. Ambiance de travail et relations professionnelles</u>	75
<u>6. Formation professionnelle</u>	75
<u>7. Problématiques et préconisations</u>	76
<u>Audition du 3 avril 2025 – Observatoire CNFPT</u>	78
<u>Synthèse de l’enquête régionale du CNFPT – Données 2023 sur l’emploi public territorial à Mayotte</u>	78
<u>1. Contexte et méthodologie de l’étude</u>	78
<u>2. Volume et poids de la fonction publique territoriale mahoraise</u>	78
<u>3. Répartition des métiers et des employeurs</u>	79
<u>4. Conditions d’emploi</u>	79
<u>5. Cadres d’emplois et filières</u>	80
<u>6. Genre et égalité professionnelle</u>	80

<u>7. Démographie des agents et enjeux de renouvellement</u>	81
<u>8. Secteurs d'activité et comparaisons régionales</u>	81
<u>9. Constats & préconisations</u>	81
<u>Audition du 22 mai 2025 – M. BOUCHOUANI TOILIHA – FA-FPT</u>	83
<u>SDIS de Mayotte</u>	83
<u>1. Présentation du SDIS de Mayotte</u>	83
<u>2. Conditions de travail</u>	83
<u>3. Formation professionnelle</u>	84
<u>4. Conditions de vie</u>	84
<u>5. Rémunération et coût de la vie</u>	85
<u>6. Préconisations</u>	85
<u>Audition du 11 septembre 2025</u>	87
<u>1. Contexte général et impact du cyclone Chido</u>	87
<u>2. Conditions de travail</u>	87
<u>3. Formation professionnelle et promotion interne</u>	87
<u>4. Conditions de vie</u>	88
<u>5. Rémunération et avantages</u>	88
<u>6. Équilibre travail-vie personnelle</u>	89
<u>7. Environnement de travail et relations sociales</u>	89
<u>8. Problématiques spécifiques à Mayotte</u>	89
<u>9. Préconisations</u>	89
<u>Audition du 15 janvier 2026</u>	91
<u>M. MOHAMED- SOILIHI Sénateur de Mayotte, ancien Ministre</u>	91
<u>1. Contexte et présentation générale</u>	91
<u>2. Constats et diagnostics</u>	91
<u>3. Actions engagées et préconisations</u>	92
<u>Audition du jeudi 12 février 2026</u>	93
<u>Monsieur Omar OILI, Sénateur, empêché, a été remplacé par son collaborateur M. DORSO</u>	93
<u>1. Contexte historique et culturel</u>	93
<u>2. Place des femmes dans la FPT mahoraise</u>	93
<u>3. Insécurité et conflits sociaux : un enjeu majeur</u>	94
<u>4. Logement et mobilité : défis persistants</u>	94
<u>5. Formation et développement professionnel</u>	94
<u>6. Gestion de l'eau et des infrastructures</u>	95
<u>7. Conditions de travail et outils</u>	95
<u>8. Préconisations</u>	96

Audition du 13 juin 2024

Observatoire du CNFPT

Résumé des éléments relatifs à l'emploi, aux métiers et aux compétences de la fonction publique territoriale à Mayotte

1. Contexte et méthodologie de l'enquête

- L'étude, menée par le CNFPT via l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences, permet de combler l'absence de statistiques publiques spécifiques à Mayotte.
- Deux enquêtes ont été réalisées :
 - Un recensement des métiers.
 - Une analyse qualitative des tendances d'évolution des métiers.
- 41 collectivités interrogées, avec un taux de réponse de 100 %, garantissant des résultats robustes.
- Contexte marqué par les réformes territoriales (NOTRe, MAPTAM) et des contraintes financières.

2. Volume et évolution des effectifs de la FPT

- En 2017, Mayotte comptait 8 943 agents (fonctionnaires, contractuels, emplois aidés), soit une progression de 37,2 % depuis 2008 (+2 424 agents).
- Cette croissance s'explique par un effet de rattrapage et un transfert de compétences de l'État vers les collectivités territoriales.
- Comparaison nationale : L'accroissement annuel moyen est de 0,8 % sur 2010–2015 en métropole, contre une dynamique bien plus forte à Mayotte.

3. Géographie et répartition des effectifs

- Concentration des effectifs :
 - Chefs-lieux : Taux d'administration territoriale légèrement supérieur à la moyenne mahoraise.
 - Conseil départemental et commune de Mamoudzou : Concentrent 50 % des effectifs (3 496 agents pour le Conseil départemental, +57,5 % depuis 2008).
 - Moyennes collectivités : Représentent 60 % des structures et emploient 43 % des effectifs.
- Absence de région : Les compétences régionales sont assurées par le Conseil départemental.

4. Répartition par secteur d'activité

- Secteurs dominants :
 - Affaires scolaires, bâtiment, police : Majoritaires tous statuts confondus.
 - Services techniques (voirie, propreté, eau) : 30,8 % des effectifs (contre 19,9 % en métropole).
 - Sécurité et protection des biens/personnes : 11 % (contre 4,2 % en métropole).
- Secteurs sous-représentés :
 - Éducation, enfance, jeunesse : 18,8 % (contre 24,9 % en métropole).
 - Culture et sport : 8,9 % (contre 14 % en métropole).
 - Politique de la ville : 7,9 % (contre 13,1 % en métropole).

Explications et enjeux :

- Manque d'agents dans l'éducation : 18 écoles maternelles en rotation (demi-journées), 1 800 enfants en liste d'attente, et 6 heures de cours par semaine au lieu de 12 pour certains élèves.
- Priorité donnée aux infrastructures urbaines (propreté, eau, voirie) au détriment des services à la population (solidarité, enfance, culture).
- Conséquences : Surcharge des classes, insécurité juvénile, et manque de structures d'accueil.

5. Statut des agents

- 1 agent sur 3 est en emploi aidé (2 961 en 2017, contre 1 090 en 2008).
- Contractuels : 882 en 2017 (contre 1 845 en 2008), dont 75 % sur des emplois permanents (recrutés faute de cadres d'emplois).
- Fonctionnaires : 5 100 agents (57 %), en hausse par rapport à 2008 (45 %).
- Répartition des emplois aidés :
 - Affaires scolaires et périscolaires : 55,3 %.
 - Voirie et infrastructures : 67,4 %.
 - Environnement : 59,9 %.

Précarité et titularisation :

- Fort turn-over des emplois aidés (durée moyenne de 6 mois).
- Féminisation de la précarité : 66,9 % des emplois aidés occupés par des femmes.
- Titularisations : Nombreuses régularisations de contractuels, mais peu de renouvellement des effectifs (seulement 2,2 % des agents ont moins d'un an d'ancienneté).

6. Démographie des agents

- Pyramide des âges : Peu de jeunes de moins de 29 ans et ancienneté élevée (majorité entre 5 et 15 ans de service).
- Fonction publique territoriale perçue comme un secteur stable : Les agents y restent souvent toute leur carrière.

7. Métiers clés et spécificités locales

- 7 métiers concentrent l'essentiel des effectifs :
 - Chargé de propreté des locaux : 1 000 agents (17 % des effectifs).
 - Agent de gardiennage et surveillance : 778 agents (9,1 %).
 - Chauffeurs : 171 agents (4 fois plus qu'en métropole).
- Métiers techniques : Majoritairement occupés par des contrats aidés.
- Métiers administratifs et éducatifs : Principalement des fonctionnaires.

Absence de tensions identifiées :

- Aucun signalement de difficultés de recrutement ou de manque d'attractivité par les DRH.
- Quotité de travail : Souvent en mi-temps, reflétant une précarité structurelle.

8. Enjeux et préconisations

- Manque de données fiables : Difficultés de recensement (bidonvilles, sous-estimation de la population).
- Estimation démographique : La population réelle pourrait atteindre 350 000 habitants (soit 30 à 40 % de plus que les chiffres officiels), avec des conséquences sur les infrastructures (écoles, services publics).
- Précarité généralisée : Emploi public comme principal pourvoyeur d'emplois, en l'absence de secteurs industriels ou agricoles développés.
- Dispositifs subventionnés : Partage de l'emploi et emplois aidés restent essentiels au fonctionnement des services.
- Nécessité d'un rééquilibrage des effectifs vers les secteurs sous-dotés (éducation, enfance, culture).
- Stabilisation des emplois précaires : Pistes pour pérenniser les contrats aidés et améliorer l'attractivité des métiers publics.
- Adaptation des infrastructures : Prise en compte de la réalité démographique pour dimensionner les équipements (écoles, services).
- Renforcement des statistiques : Améliorer la collecte de données pour affiner les politiques publiques.

Audition de septembre 2024

M. Chamssidine KALIHINI, directeur général des services du CDG de Mayotte – visioconférence

1. Contexte institutionnel et socio-économique

- Le Centre de gestion de Mayotte (CDG 976), créé en 2005, constitue la plus petite structure des Centres de gestion en France, employant 27 agents pour 6 700 territoriaux, avec un budget de 4 millions d’euros en 2024. Les 43 collectivités territoriales sont obligatoirement affiliées au CDG, qui recourt à des contractuels pour pallier les besoins.
- Mayotte, département français depuis 2011, est marqué par des particularités socio-économiques alarmantes, qualifiées de « *oubliés de la République* » (rapport CSFPT, juillet 2014). Le territoire cumule des difficultés structurelles : pauvreté, manque d’infrastructures, et services publics sous-dimensionnés.

2. Conditions de vie et indicateurs critiques

- Qualité de vie dégradée : Le panorama statistique de la santé à Mayotte (2023) révèle des conditions de vie difficiles, tant pour les natifs que pour les expatriés. Les 10 indicateurs clés (état des routes, accès à l’éducation, sécurité, coût de la vie, etc.) sont jugés alarmants par les professionnels de santé (enquête ARS Mayotte, 2022).
 - Exemples :
 - État des routes et accès aux transports : 90 % des praticiens estiment que ces critères impactent négativement leur qualité de vie.
 - Sécurité : 80 % des répondants considèrent l’insécurité comme un motif suffisant pour quitter Mayotte.
 - Coût de la vie : Perçu comme disproportionné par rapport aux ressources financières des agents.
- Mayotte est le département le plus pauvre de France, avec des ressources, infrastructures et équipements publics insuffisants.

3. Conditions de travail des agents publics

3.1. Insécurité et tensions sociales

- Les agents, notamment ceux des secteurs de l’éducation, la santé et la police, subissent des agressions verbales et physiques, exacerbées par :
 - Un fort taux de délinquance juvénile.
 - Des tensions sociales liées à la pauvreté et à l’immigration clandestine.
 - Des fermetures forcées de mairies et établissements publics en raison de l’insatisfaction des usagers face au sous-développement des services.
- Mesures mises en œuvre :
 - Partenariats avec les forces de l’ordre (police de proximité, brigades de gendarmerie).

- Journées de sensibilisation organisées par le CDG976 et le CNFPT pour adopter des postures professionnelles adaptées en cas de violence.

3.2. Accès à l'eau et hygiène

- Pénurie d'eau récurrente : 56 % de la population est affectée, entraînant des fermetures de services publics et des problèmes sanitaires.
 - Le CDG a investi dans des citernes d'eau pour maintenir l'activité, mais les solutions restent insuffisantes (ex. : 1 000 litres pour 2 jours dans certaines écoles).
 - Conséquences : Stress accru, risques pour la santé des agents, et fermetures d'écoles (manque de 500 classes).

3.3. Transport et mobilité

- Difficultés de déplacement :
 - 2 heures pour parcourir 10 km (exemple cité par M. KALIHINI).
 - Circulation alternée à Mamoudzou, embouteillages chroniques, et manque de transports collectifs.
 - Risques pour les services de secours (dramas signalés).

3.4. Numérique et équipements

- 56 sites identifiés pour améliorer l'accès au numérique, mais formation et outils insuffisants.
- Application métier nécessaire pour moderniser les pratiques administratives.

4. Enjeux sectoriels

4.1. Santé

- Désert médical : Absence de spécialistes (cardiologues, ophtalmologues, médecins de prévention).
- Hôpital de Mamoudzou : 10 000 naissances/an, dont 80 % issues de parents en situation irrégulière.
- Évacuations sanitaires vers La Réunion ou la métropole, réservées aux non-assurés (condition de ressources).
- Qualité des soins inférieure à la métropole, avec des délais d'attente prolongés.

4.2. Éducation

- 500 classes manquantes, entraînant des rotations d'élèves et des fermetures d'écoles.
- Problèmes d'hygiène : Les normes strictes conduiraient à des fermetures, mais un équilibre fragile est recherché pour maintenir l'accueil.

4.3. Logement et coût de la vie

- Coût de la vie extrêmement élevé, compensé partiellement par une prime de vie chère (jusqu'à 40 % du salaire).
- Aides sociales insuffisantes (logement, familles en difficulté).

5. Gestion des ressources humaines et carrière

- 51 % des agents territoriaux sont fonctionnaires, mais le recours aux contractuels augmente.
- Opportunités de carrière limitées :
 - Postes disponibles restreints en raison de l'isolement géographique.
 - Pressions locales (sous-effectifs, immigration, contexte social tendu).
- Formations professionnelles accessibles, mais sentiment de désavantage par rapport à la métropole.
- Taux de rotation élevé des personnels, lié aux conditions de travail dégradées.

6. Temps de travail et adaptations

- 1 607 heures annuelles : Difficile à respecter en raison des fermetures de services (manque d'eau, insécurité).
- Aménagements horaires :
 - Plages horaires étendues (8 h–10 h pour les cadres A et B).
 - Télétravail en cas de fermeture de service.
 - 5 jours de RTT fléchés pour les fêtes locales/religieuses (commune de Mamoudzou).
- Flexibilité nécessaire : Les collectivités évitent une logique comptable, privilégiant l'accomplissement des missions.

7. Préconisations

- Plan Marshall : Investissements prioritaires dans l'eau, l'éducation, la santé, et la revalorisation des salaires (notamment pour les médecins).
- Décentralisation des services : Rééquilibrage géographique pour désengorger Mamoudzou.
- Renforcement des partenariats :
 - Formation inter-fonctions publiques.
 - Audit sur les horaires pour évaluer l'impact des contraintes locales.
- Focus sur la jeunesse : Création de directions dédiées (ex. : « *animation jeunesse* » à Mamoudzou) pour réduire la délinquance.
- Urgence à agir sur les conditions de travail pour garantir un service public de qualité.
- Nécessité d'un état des lieux global (recensement, bilan sectoriel).
- Priorité à la santé au travail : Prévention des RPS et des maladies liées au stress (AVC signalés).

Audition d'octobre 2024

Audition des représentants CGT et CFDT

1. Contexte et intervenants

- Intervenants :
 - CGT Mayotte : M. Kamardine MADI SOILIHI (secrétaire adjoint), M. Haoussi BOINAHEDJA (secrétaire général).
 - CFDT Interco Mayotte : Mme Mariama MSOILI (secrétaire générale).
- Objectif de la séance : Présentation des grandes problématiques rencontrées par les agents publics mahorais, suivie d'échanges sur les conditions de travail et de vie.

2. Conditions de travail

2.1. Infrastructures et équipements

- Insuffisance des locaux :
 - Sous-dimensionnement des infrastructures (ex. : maison d'arrêt de Majicavo construite pour 278 détenus, mais accueillant plus de 600 personnes).
 - Locaux inadaptés : Services du Conseil départemental excentrés, manque d'équipements et absence de sécurité (ex. : UTAS, PMI).
 - Densité de travail : Jusqu'à 3 agents pour 9 m² dans certaines collectivités.
- Matériel informatique :
 - 1 ordinateur pour 2 ou 3 agents, logiciels obsolètes, et coupures réseau fréquentes.
 - Conséquences : Ralentissement du rythme de travail et difficultés pour accomplir les missions.

2.2. Sécurité et insécurité

- Insécurité généralisée :
 - Agressions verbales et physiques sur les lieux de travail et lors des trajets domicile-travail.
 - Transports en commun régulièrement caillassés (ex. : bus du centre hospitalier, transports scolaires).
 - Fermetures forcées de mairies et établissements publics en raison des tensions.
- Mesures de protection :
 - Barricade des locaux dans certains services (ex. : unités d'action sociale).
 - Système "inforoutes" pour éviter les zones à risque (émeutes, agressions).

2.3. Temps de travail et organisation

- Difficultés de déplacement :
 - 2 à 3 heures pour parcourir 2 à 3 km en raison des embouteillages.
 - Départs anticipés (entre 4h et 4h30 du matin) pour arriver à l'heure.
- 1607 heures annuelles :

- Difficulté à respecter cette durée légale en raison des coupures d'eau et des problèmes de transport.
- Aménagements : Départs anticipés autorisés lors des coupures d'eau (ex. : 13h au Conseil départemental).
- Système de badgeage : Non applicable dans les conditions actuelles (sites éclatés, insécurité).

2.4. Formation professionnelle

- Accès limité :
 - Demandes de formation sans suite.
 - Absence de politiques de formation structurées dans les collectivités.
- Conséquences :
 - Frein à l'évolution de carrière et à l'acquisition de compétences.

3. Conditions de vie

3.1. Logement

- Pénurie de logements :
 - Logements SIM (Société Immobilière de Mayotte) concentrés à Mamoudzou et Koungou, insuffisants pour répondre à la demande.
 - Recours aux logements privés, souvent éloignés des lieux de travail.
- Conséquences :
 - Allongement des trajets et détérioration de la qualité de vie (santé, vie familiale, économique).

3.2. Coût de la vie et rémunération

- Cherté de la vie :
 - Dépendance aux importations et inflation plus forte qu'en métropole.
 - Salaire minimum inférieur : 1 335 € brut à Mayotte (contre 1 767 € en métropole).
 - Allocations réduites (70,75 % du montant métropolitain).
- Demande d'alignement :
 - Alignement sur le SMIC métropolitain et les allocations sociales.
 - Revalorisation des salaires pour compenser le coût de la vie.

3.3. Accès aux services de base

- Santé :
 - Absence de CHU, centre hospitalier saturé et difficilement accessible aux assurés sociaux (orientés vers le privé ou La Réunion).
 - Files d'attente d'une journée pour consulter un médecin.
- Éducation :
 - Classes surchargées (30 élèves en moyenne, jusqu'à 33 en terminale).
 - 60 % d'enseignants contractuels (titulaires refusant de venir à Mayotte).

- Violence scolaire : Agressions quotidiennes, droit de retrait exercé par les enseignants.

4. Problématiques spécifiques à Mayotte

4.1. Démographie et immigration

- Population sous-estimée :
 - 300 000 habitants estimés par l'INSEE, mais réalité proche du double en raison de l'immigration clandestine.
 - 12 000 naissances/an, dont 75 % issues de mères étrangères.
- Conséquences :
 - Système scolaire saturé (1 000 enfants non scolarisés à Mamoudzou).
 - PMI débordées : 1 infirmier pour 1 700 à 2 400 enfants de moins de 6 ans.

4.2. Gestion de l'eau

- Pénurie d'eau :
 - Absence de fleuve, dépendance aux eaux de pluie (équipements insuffisants).
 - Coupures d'eau hebdomadaires, impactant les services publics et la santé.
- Demande d'un plan Marshall :
 - Renforcement des infrastructures et coopération régionale (Comores).

4.3. Retraite et fin de carrière

- Système spécifique :
 - Retraite à partir de 55 ans (pour les fonctionnaires recrutés avant 2006).
 - Pension moyenne de 273 €/mois (maximum 700 €).
- Non-remplacement des postes :
 - Réduction des effectifs et surcharge de travail pour les agents restants.
 - Recrutements politiques et sureffectif de catégories C.

5. Préconisations

5.1. Levier législatif

- Prise en compte des spécificités mahoraises :
 - Intégration du droit coutumier et du rôle du Cadi.
 - Évaluation des politiques publiques sur place.

5.2. Éducation et formation

- Alignement sur les standards métropolitains :
 - Accès à une éducation continue (ex. : terminale avec 2 semaines de cours ininterrompues).
 - Formation professionnelle accessible et adaptée aux besoins locaux.

5.3. Sécurité et infrastructures

- Renforcement des mesures de sécurité :

- Protection des agents (ex. : accompagnement des transports scolaires).
- Amélioration des infrastructures routières et pénitentiaires.

5.4. Gestion de l'eau et santé publique

- Plan Marshall pour l'eau :
 - Investissements dans les équipements de récupération et distribution.
 - Coopération régionale avec les Comores.

Audition janvier et juin 2025 – DR CNFPT

Synthèse de l'audition de M. Robert LIMMOIS, directeur de la délégation du CNFPT à Mayotte

1. Contexte et organisation de la délégation du CNFPT à Mayotte

1.1. Présentation de la délégation

- Effectifs : 14 agents, hébergés dans un immeuble transformé en bureaux (3 étages), situé en périphérie de Mamoudzou.
- Locaux :
 - Rez-de-chaussée : Accueil et 3 salles de formation.
 - 1er étage : Bureaux des conseillers de formation.
 - 2e étage : Services administratifs (secrétariat, gestion, direction).
- Contraintes :
 - Accessibilité limitée (escaliers, absence d'ascenseur).
 - Absence de restauration à proximité → varangue équipée de micro-ondes.
 - Environnement dégradé : Zone semi-industrielle, absence de parking, actes de violence (jets incendiaires, dégradations).
 - Foncier rare : Peu de possibilités de déménagement malgré les demandes des agents.

1.2. Impact du cyclone Chido

- Dégâts matériels : Volets brûlés, vitres cassées, infiltrations → fermeture temporaire et télétravail forcé.
- Traumatisme psychologique pour les agents → accompagnement nécessaire.
- Remise en état : remplacement des volets par des modèles en fer, travaux en cours.

2. Conditions de travail et sécurité

2.1. Équipements et ressources

- Salles de formation :
 - Dépendance aux collectivités pour les locaux (équipements souvent vétustes ou inadaptés).
 - Problèmes récurrents : Infiltrations, pannes de vidéo-projecteurs, actes de vandalisme.
- Fournitures et mobilier :
 - Coûts élevés (octroi de mer, importation) → prix majorés par rapport à l'Hexagone.
 - Délais de livraison allongés.

2.2. Sécurité au travail

- Risques majeurs :
 - Violences externes : Caillassages, agressions (notamment lors de l'opération *Wuambushu*), droits de retrait fréquents.

- Insécurité des déplacements :
 - Trajet domicile-travail : Embouteillages, risques d'agressions → groupes WhatsApp pour partager les alertes.
 - Sécurisation des groupes scolaires : Présence policière et réseaux de parents pour encadrer les élèves.
- Sécurité sanitaire :
 - Coupures d'eau fréquentes → citernes et packs d'eau mis à disposition.
 - Risques épidémiques (choléra) liés à l'accès limité à l'eau potable.
- Métiers exposés :
 - Agents de propreté : Déchets sauvages, manque d'équipements de protection.
 - Policiers municipaux et pompiers : Interventions en contexte hostile.

2.3. Formations et prévention

- 1.400 journées de formation réalisées en 2023 – 7.000 inscrits et 5460 acceptés
- Demandes croissantes :
 - Gestion des agressions (formation en intra pour la mairie de Mamoudzou).
 - Gestes et postures, prévention des risques professionnels.
- Protocoles :
 - Absence de protocoles internes dans la plupart des collectivités → exercice du droit de retrait comme seul recours.
 - Formation des policiers municipaux : 121 jours de formation organisés en 2024 (8 000 jours-stagiaires).

2.4. Absentéisme et annulations de formation

- Causes :
 - Crises récurrentes (eau, intempéries, violences) → fermetures temporaires de la délégation.
 - Difficultés logistiques (inondations, coupures d'électricité) → délocalisation des sessions.
- Conséquences :
 - 3 073 stagiaires présents en 2023 (sur 5 460 acceptés).
 - Annulations : Problèmes de canalisations, dommages matériels (ex. : projectile incendiaire).

3. Conditions de vie des agents

3.1. Logement et transports

- Crise du logement :
 - 50% de la population concentrée à Mamoudzou et Koungou.
 - Offre insuffisante : logements vétustes, normes non respectées, monopole de la SIM (Société Immobilière de Mayotte).
 - Coûts prohibitifs (ex. : 180 €/nuit pour des hôtels non conformes).
- Transports :
 - Réseau inexistant → dépendance à la voiture individuelle.
 - Trajets longs (2h pour 10 km) → départs à 4h-5h pour arriver à l'heure.
 - Circulation alternée à Mamoudzou pour fluidifier le trafic.

3.2. Accès aux services de base

- Santé :
 - 1 seul établissement hospitalier (antenne sud en projet).
 - Fermetures de services par manque de personnel.
- Éducation :
 - Établissements saturés (1 500 à 2 000 élèves par collège/lycée).
 - Rotation par demi-journée → qualité de l'enseignement affectée.
- Services sociaux :
 - Manque de ressources pour accompagner les familles en difficulté.

4. Rémunération et avantages

4.1. Spécificités mahoraises

- Sur-rémunération : +40% (contre +53% à La Réunion).
- Régime indemnitaire :
 - Primes étendues aux contractuels et CDI.
 - 67% de fonctionnaires (contre 73% en métropole), 25,2% de contractuels (en hausse).
- Gestion des 1 607 heures :
 - Pas de pénalités pour les retards liés aux transports.
 - Sectorisation des formations pour limiter les déplacements.

4.2. Télétravail

- Obstacles :
 - Réseau internet lent et instable → 2 agents seulement en télétravail régulier.
 - Exigences administratives (justificatifs techniques et assurances).
- Solutions alternatives :
 - Partage de connexion via téléphones mobiles.
 - Délocalisation des formations en intra.

5. Environnement de travail et climat social

5.1. Gestion des équipes et conflits

- Tensions croissantes :
 - Conflits internes (encadrants/agents) et stress externe (violences, insécurité).
 - Demandes d'appui des collectivités pour la gestion des équipes.
- Ambiance générale :
 - Bonne cohésion, mais épuisement professionnel lié au contexte.
 - Réseau des RH de l'océan Indien : Échanges avec La Réunion pour mutualiser les bonnes pratiques.

5.2. Formation et montée en compétences

- Offre adaptée :
 - 1 400 journées de formation en 2023 (préparation aux concours, avancements).
 - Illettrisme : Convention CNFPT/État pour sensibiliser et former les agents.

- Difficultés :
 - Manque de mobilité professionnelle (peu de strates, distances).
 - Retards et interruptions des stagiaires (sollicitations professionnelles pendant les sessions).

6. Problématiques spécifiques à Mayotte

6.1. Intégration locale et diversité culturelle

- Spécificités :
 - Langues : shimaoré et kibushi dominants → barrière pour les métropolitains.
 - Religion musulmane (95% de la population) :
 - Calendrier adapté (fêtes locales + nationales).
 - Rôle des cadis : Médiation officielle (10 cadis rémunérés par le Département).
 - Laïcité adaptée : Port du foulard toléré, fermetures pendant le ramadan.
- Recrutement des encadrants :
 - Difficultés pour les métropolitains : Choc culturel, sentiment de rejet.
 - Manque de locaux qualifiés → recours à l'externe (3 DGS métropolitains sur 4).

6.2. Place des femmes

- Sous-représentation :
 - 46% de femmes dans la FPT (contre 59,2% en métropole).
 - 25% des postes de direction (catégorie A féminisée à 49,7%).
- Obstacles :
 - Temps partiel : 13,3% des femmes (contre 6% des hommes).
 - Normes culturelles → freins à l'accès aux responsabilités.

6.3. Tensions sociales et bien-être

- Impact de l'insécurité :
 - Stress lié aux trajets (coupeurs de route, caillassages).
 - Présence policière renforcée aux abords des écoles.
- Polygamie et droit coutumier :
 - Pratiques persistantes malgré l'interdiction officielle (2001).

7. Préconisations

7.1. Infrastructures et mutualisation

- Création d'un centre administratif :
 - Regroupement des services (État, collectivités) pour mutualiser les ressources (restauration, locaux).
 - Relocalisation centrale pour améliorer l'accessibilité.

7.2. Transports et déplacements

- Plan de déplacement des agents :

- Covoiturage organisé à grande échelle.
- Développement de tiers-lieux (malgré les contraintes techniques).

7.3. Formation et accompagnement

- Stratégie globale :
 - Recensement concerté des besoins en compétences : « plans de formation » à développer dans les collectivités
 - Renforcement de l'ingénierie de formation dans les collectivités.
- Accompagnement post-réforme :
 - Passage au droit commun (2010-2014) sans soutien (importante catégorie D)
→ besoin de formation continue

7.4. Santé et éducation

- Urgences :
 - Construction du nouvel hôpital (annoncé en 2019).
 - Désaturation des établissements scolaires.

7.5. Égalité professionnelle

- Actions ciblées :
 - Promotion des femmes aux postes de direction.
 - Lutte contre l'illettrisme via des partenariats universitaires

Audition février 2025 – Maire de Mamoudzou

Synthèse de l’audition du 6 février 2025 – M. Ambdilwahedou SOUMAÏLA, Maire de Mamoudzou

1. Contexte et organisation de l’audition

L’audition du 6 février 2025, menée par M. VADE (Président de la FS5 – FO), a permis d’échanger avec M. Ambdilwahedou SOUMAÏLA, Maire de Mamoudzou, accompagné de ses collaborateurs :

- M. Dhinouraini M’COLO MAINTY, 1er adjoint au maire,
- M. Philippe RAMON, DGS,
- M. Abdou Nouridine BACAR, chef de cabinet,
- Mme Zaima MOHAMED, DRH de la Caisse des écoles,
- M. El-Anrif ABDOUL-KADER, DRH de la ville,
- Mme Delfina HOUDJATTE, directrice de la mission conseil en organisation et conduite du changement.

2. Présentation de la situation de Mamoudzou et des défis post-cyclone

Mamoudzou, chef-lieu de Mayotte, concentre un tiers de la population mahoraise et près de la moitié en semaine, en raison de la centralisation des activités. La collectivité a été fortement impactée par le cyclone « Chido » et la tempête tropicale « Dikeledi », nécessitant la mobilisation d’un tiers des 1 100 agents (ville, Caisse des écoles, CCAS) pendant une vingtaine de jours. Un plan communal de sauvegarde a été activé dès le lendemain de la crise, avec l’ouverture de 22 centres d’hébergement et la répartition des personnes sinistrées.

Engagement des agents : La municipalité a insisté sur la nécessité pour les agents de « vivre la ville » et de s’investir au-delà de leurs missions initiales, dans un esprit de cohésion et de dépassement de soi.

3. Bilan de l’enquête QVT (Qualité de Vie au Travail) et actions engagées

Une enquête QVT, menée en 2022 auprès des agents titulaires, a révélé des insuffisances majeures :

- 61,66% des agents estiment leurs moyens matériels insuffisants,
- 66,32% jugent la répartition du matériel informatique et de téléphonie injuste,
- 70,47% critiquent l’injustice dans l’attribution des locaux,
- 63,21% pointent l’inadéquation des moyens mobiliers,
- 74,09% dénoncent une répartition inéquitable des véhicules.

Plan d’actions QVT :

- Redistribution des bureaux : Mise en œuvre dès 2023 après rénovation de bâtiments (ancien siège de la CSSM, DRU, etc.).
- Plan prévisionnel d’achat et d’affectation des véhicules : étalé sur plusieurs années pour maîtriser les coûts.

- Recensement des besoins en fournitures, mobilier, outils numériques et téléphonie, intégré aux prévisions budgétaires.
- Cellules d'écoute psychologique mises en place pour soutenir les agents mobilisés et les élus.

Impact du cyclone : Certains locaux (CCAS, police municipale) ont été saccagés, nécessitant des solutions provisoires (location de locaux, utilisation de la salle du conseil municipal).

4. Reconstruction et adaptation post-cyclone

- Retour progressif à la normale : Les services publics (état civil, mairie centrale) fonctionnent quasi normalement, à l'exception de la mairie annexe de Vahibé.
- Reconstruction des infrastructures : Priorité donnée à la relocalisation des services (police municipale, CCAS) et à la remise en état des réseaux.
- Soutien aux agents :
 - Primes de mobilisation (4 catégories) et 22 jours supplémentaires de congés pour les agents impliqués.
 - Enveloppe budgétaire pour les familles vulnérables, incluant des parents d'agents.
 - Accompagnement technique et financier des associations via la Fondation de France (40 M€ collectés).

Projet de territoire Mamoudzou 2030 : Révisé pour intégrer les urgences post-cyclone, avec une réorganisation temporaire de l'organigramme (22 cellules dédiées : récolte de dons, évaluation des dégâts, gestion des volontaires).

5. Priorités et attentes pour un « plan Marshall »

M. SOUMAÏLA a identifié des axes structurants :

- Développement humain :
 - Éducation : création de crèches et restauration scolaire, formation des jeunes.
 - Santé : renforcement des infrastructures médicales et sécurisation du réseau électrique (décès post-cyclone liés à l'absence d'électricité).
- Infrastructures :
 - Eau potable : usine de désalinisation défaillante, coupures récurrentes.
 - Réseau routier : désenclavement urgent (2h pour 3 km).
 - Électricité : enterrement des réseaux pour éviter les ruptures.
 - Sécurité : condition sine qua non pour attirer médecins et entreprises.
- Financement : alignement des dotations (8 €/habitant à Mamoudzou vs 92 € à Paris).

Critique de l'État : manque de soutien concret, malgré les promesses. Nécessité d'une écoute réelle et d'une coopération renforcée avec les acteurs locaux.

6. Gestion des ressources humaines et cohésion sociale

- Effectifs : 1 100 agents (62 % de titulaires, 38 % de contractuels), avec un turnover très faible.
- Promotion interne : Encouragement à passer des concours, avec nomination systématique en cas de réussite.

- Mesures sociales :
 - Augmentation de la valeur faciale des tickets-restaurant (8,50 € à 10 €).
 - Adhésion au Comité National d'Action Sociale (CNAS) et prise en charge des mutuelles.
 - Accompagnement personnalisé pour l'accès aux aides (équipe dédiée de 4 personnes).

Mobilisation collective : Agents et élus ont participé aux opérations de nettoyage (écoles, équipements publics), illustrant l'esprit de solidarité.

7. Préconisations

- Reconstruction : Opportunité de repenser les infrastructures (écoles, réseaux, logements).
- Diplomatie territoriale : Coopération avec les Comores et l'Afrique de l'Est, sans se substituer à l'action de l'État.
- Préconisations :
 - Plan Marshall pour l'éducation et les infrastructures.
 - Soutien financier et technique de l'État et de l'Europe.
 - Pérennisation des actions QVT et reconnaissance des agents.

Audition de mars 2025

Synthèse de l'audition de M. Ali ANDY, représentant FO au Conseil départemental de Mayotte, technicien forestier

Il expose les conditions de travail avant et après le cyclone Chido le 6 mars 2025

1. Contexte et organisation du service forestier départemental

1.1. Présentation du service

- Effectifs : 126 agents répartis en 7 services, dont 52 agents affectés à la direction de la forêt (centre de l'île).
- Missions : Surveillance de 6 000 hectares de réserves forestières, lutte contre les défrichements illégaux et les incendies.
- Horaires :
 - Lundi au jeudi : 9h-12h et 13h-15h45.
 - Vendredi : 7h-11h30 (aménagement pour la prière).
- Impact du cyclone Chido :
 - Forêt devenue impraticable (arbres couchés) → recours aux drones pour la cartographie et la surveillance.
 - Conditions de travail dégradées : vêtements de sécurité insuffisants (2 tenues/an), absence d'équipements de défense, véhicules vétustes.

1.2. Moyens matériels et logistiques

- Flotte de véhicules :
 - 3 véhicules opérationnels pour 26 agents assermentés → 5 personnes par voiture, tensions internes.
 - Refus des agents d'utiliser leurs véhicules personnels (risque d'insécurité).
 - 2 véhicules supplémentaires lors des opérations conjointes avec les forces de l'ordre (2 fois/mois).
- Mutualisation impossible : Aucune solution avec d'autres services ou collectivités.
- Drones loués qui permettent des cartographies aériennes pour adapter les plans d'aménagement (durée initiale : 15 ans, 5 ans écoulés).

2. Conditions de travail et sécurité

2.1. Risques et contraintes sur le terrain

- Missions de surveillance :
 - 45 minutes à 2 heures de marche pour atteindre les postes après avoir garé les véhicules.
 - Nécessité de laisser 1 à 3 agents pour surveiller les véhicules (risque de dégradations : pneus dégonflés).
 - Absence d'armes et de formations de défense → crainte des agents face aux cultures illégales et aux squatteurs.
- Interventions sensibles :

- Arrachage des cultures illégales (vivrières, non liées à la drogue) avec les forces de l'ordre.
- Procès-verbaux pour les parcelles brûlées (jusqu'à 20 hectares).
- Incendies :
 - Appui des pompiers, mais accès difficile → attente de l'extinction naturelle avant intervention.
 - Mesures GPS et transmission aux autorités pour suites judiciaires.

2.2. Sécurité des agents

- Travail en groupe obligatoire pour limiter les risques.
- Période critique (mars à octobre) :
 - Activité soutenue (prévention des défrichements et feux).
 - Difficultés à poser des congés pendant cette période.

2.3. Comparaison avec d'autres services

- Agents administratifs :
 - Trajets extrêmes : Départs à 4h du matin pour 30 km (3h de trajet), retour vers 19h-20h.
 - Dormir dans les véhicules en attendant l'ouverture des bureaux.

3. Conditions de vie et logistique

3.1. Logement et déplacements

- Concentration des logements à Mamoudzou → coûts élevés et pénurie.
- Solutions individuelles :
 - Location à Mamoudzou pour éviter les trajets longs, retour au domicile en fin de semaine.
 - Aucun logement de fonction ni aide financière pour les frais supplémentaires.
- Scolarité :
 - Établissements disponibles dans chaque village, mais déplacements difficiles pour les lycées/collèges de Mamoudzou (départs à 3h-4h).
- Insécurité :
 - Risques accrus près des bidonvilles (zones d'immigration clandestine).
 - Moindre insécurité dans les villages.

3.2. Accès aux services de base

- Médecins libéraux : Proches du domicile de M. ANDY, mais manque global de praticiens sur l'île.
- Électricité et eau :
 - Coupures fréquentes post-cyclone : accès à l'eau de 10h à 20h (contre 1,5L/personne/jour avant Chido).
 - Réseau électrique à enterrer (retards dans certaines communes).

4. Rémunération et avantages sociaux

4.1. Primes et indexation

- Prime « Chido » :
 - 2 000 € au Conseil départemental, mais montants variables selon les collectivités (300 à 900 €).
 - Opacité dans l'attribution → inégalités entre agents.
- Sur-rémunération :
 - +40% pour les titulaires (contre +53% à La Réunion).
 - Exclusion des contractuels (sauf Éducation nationale) → écarts de rémunération criants.
- Revendications :
 - Manifestations en 2024 pour aligner l'indexation sur celle de La Réunion.
 - Recours aux contractuels pour éviter l'indexation → blocage des carrières.

4.2. Carrière et promotions

- Difficultés de promotion :
 - 196 agents éligibles en catégorie B, mais seulement 13 promus (manque de recrutements par concours).
 - Contractuels pénalisés : Pas de négociation salariale possible (sauf pour les médecins).
- Retraite :
 - Montants insuffisants (ex. : 900 € pour un salaire de 2 000 €) → départ des retraités vers La Réunion.

5. Ambiance de travail et relations professionnelles

5.1. Cohésion interne

- Bonne ambiance générale, mais tensions avec les métropolitains :
 - Écarts de rémunération (ex. : policiers mieux payés pour des missions identiques).
 - Refus de collaboration pour des raisons de solidarité salariale.
- Missions avec les forces de l'ordre : Déroulement correct, appréciées pour la diversité des tâches.

5.2. Grèves et mouvements sociaux

- Seuls les enseignants en grève depuis le cyclone.
- Attente des négociations sur la prime « Chido » (mars 2025).

6. Formation professionnelle

6.1. Besoins non satisfaits

- Demandes prioritaires :
 - Formations de défense pour les agents forestiers (refusées).
 - Formations informatiques accessibles (si présentes dans le catalogue).

- Transmission des besoins :
 - Défaut de remontée des demandes au CNFPT par les RH.
 - Possibilité de stages en intra (proposition de M. IACOBBI).

6.2. Illettrisme et montées en compétences

- Problème récurrent : Agents formulent des vœux en évaluation, mais formations absentes du catalogue.
- Nécessité d'un plan de formation adapté aux métiers forestiers (ex. : sécurité, gestion des conflits).

7. Problématiques et préconisations

7.1. Décentralisation des services

- Projet ancien (4 ans) de délocalisation des services départementaux → non concrétisé.
- Avantages :
 - Réduction des trajets pour les agents hors Mamoudzou.
 - Meilleure accessibilité aux services publics (ex. : bus du centre hospitalier pour son personnel).
- Freins :
 - Manque de terrains constructibles près des zones forestières.
 - Éloignement des autres services (17 communes hors Mamoudzou).

7.2. Santé et fatigue des agents

- Épuisement professionnel :
 - 7 heures de présence effective difficiles à tenir (trajets, conditions de travail).
 - Arrêts maladie fréquents (liés à la fatigue).
- Accidents du travail : 3 fois moins élevés qu'en métropole (malgré les risques).

7.3. Préconisations

- Développement des carrières :
 - Promotions bloquées par le recrutement massif de contractuels → plan de titularisation.
- Alignement des retraites :
 - Indexation progressive pour permettre aux retraités de rester à Mayotte.
- Amélioration des moyens :
 - Véhicules supplémentaires et équipements de sécurité.
 - Formations obligatoires (défense, secourisme).
- Délocalisation des services :
 - Étude sectorielle (Nord/Sud/Centre) pour répartir les emplois publics.
- Transparence sur les primes :
 - Harmonisation des montants entre collectivités.

Des préconisations visant à :

- Stabiliser les effectifs (titularisations, promotions).
- Améliorer la sécurité (formations, équipements).
- Délocaliser les services pour désengorger Mamoudzou.

- Harmoniser les rémunérations et les retraites.

Audition du 3 avril 2025 – Observatoire CNFPT

Synthèse de l'enquête régionale du CNFPT – Données 2023 sur l'emploi public territorial à Mayotte

1. Contexte et méthodologie de l'étude

Cette enquête s'inscrit dans la continuité des travaux menés en 2007 et 2017, permettant un recul historique sur les dynamiques de l'emploi public territorial à Mayotte. Commanditée par le conseil d'administration du CNFPT, elle répond à trois objectifs majeurs :

- Connaître l'emploi public territorial et les métiers par territoire ;
- Fournir des données stratégiques pour le dialogue social, l'anticipation des besoins en formation, et l'orientation des politiques emploi-formation ;
- Alimenter la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) et les plans de formation.

Méthodologie :

- Collecte des données : Réalisée par la délégation régionale du CNFPT et un questionnaire dédié, avec un taux de réponse de 85,5% (proche de 100% pour les collectivités, hors Caisses des écoles et CCAS souvent intégrés aux mairies).
- Échantillon : 55 collectivités et établissements territoriaux interrogés entre mai et octobre 2023, avec une restitution des résultats en mars 2025.
- Comité de pilotage : Composé de représentants des centres de gestion, des collectivités, et de l'INSEE, pour adapter l'enquête aux spécificités locales.

Observation liminaire : Le taux de réponse élevé (habituel en outre-mer grâce à des moyens humains dédiés) contraste avec les 50 à 60% observés en métropole.

Les membres de la FS5 ont eu la primeur de ces données, éléments qui seront ultérieurement consolidés.

2. Volume et poids de la fonction publique territoriale mahoraise

2.1. Effectifs et démographie

- 8 040 agents tous statuts confondus (fonctionnaires, contractuels, emplois aidés) au 1er janvier 2023, soit un taux d'administration territoriale de 26 agents pour 1 000 habitants (proche de la moyenne nationale).
- Baisse de 10% des effectifs entre 2017 et 2023 (-903 agents), soit une diminution annuelle moyenne de 1,7% (contre +0,5% en métropole).
- Contexte démographique :
 - Population jeune (54% de moins de 25 ans contre 23,3% en métropole).
 - Faible proportion de seniors (4,3% de plus de 60 ans contre 27,8% en métropole).

- Croissance démographique estimée à 50% d'ici 2040 (contre +1,2% en métropole).
- Situation socio-économique fragile :
 - Taux de chômage : 37% (contre 7,5% en métropole).
 - Taux d'activité : 29% (contre 58% en métropole).
 - PIB/habitant : 11 579 € (3 fois inférieur à la moyenne nationale).
 - Taux de pauvreté : 77% (contre 16% en métropole).

2.2. Explications de la baisse des effectifs

- Réduction drastique des emplois aidés (de 33,1% en 2017 à 7,5% en 2023), notamment dans les métiers de la propreté (–1 525 à 559 agents) et de l'accompagnement éducatif.
- Régularisation partielle : Certains emplois aidés ont été convertis en contrats ou en recrutements directs sur les premiers grades de catégorie C.

3. Répartition des métiers et des employeurs

3.1. Concentration des effectifs

- 210 métiers identifiés, mais 21% des effectifs se concentrent sur trois métiers :
 - Chargés d'accompagnement éducatif de l'enfant (7%).
 - Chargés de propreté des locaux (7%, en forte baisse).
 - Chargés de prévention et de sécurité (7%).
- Émergence de petits métiers (juristes, photographes, dessinateurs) avec des effectifs très réduits.

3.2. Répartition par type d'employeurs

- Conseil départemental : 37,9% des effectifs (en recul depuis 2017, mais toujours supérieur à la moyenne nationale de 19,9%).
- Communes et EPCI :
 - Les communes de 10 000 à 19 999 habitants voient leur part augmenter (14,7% en 2017 à 17,4% en 2023).
 - 49,3% des emplois sont concentrés dans les communes et établissements communaux (contre 61% en métropole).
 - Développement des EPCI à fiscalité propre (de 2 agents en 2017 à 170 en 2023).
- Recul des petites communes (–1 013 agents), lié à la croissance démographique et à la restructuration des services.

4. Conditions d'emploi

4.1. Temps de travail

- 86,6% des agents à temps complet (contre 73,9% en métropole).
- Recul des temps non complets : 9,7% en 2023 (contre 26,6% en 2017), avec une surreprésentation dans les communes de 20 000 à 39 999 habitants (54,1%).

4.2. Statuts des agents

- 67,3% de fonctionnaires (contre 73% en métropole).
- 25,2% de contractuels (contre 9,9% en 2017), en hausse pour combler les besoins en compétences.
- 7,5% d'emplois aidés (contre 33,1% en 2017), en forte diminution.
- Détachements et mises à disposition : 23 agents détachés et 34 mis à disposition, reflétant une mobilité limitée.

5. Cadres d'emplois et filières

5.1. Répartition par cadre d'emplois

- Plus d'un agent sur deux relève des cadres d'emplois d'adjoint technique ou d'adjoint administratif.
- Filières surreprésentées :
 - Administrative (41,7% des effectifs).
 - Police municipale et animation en développement.
- Filières à forte proportion de contractuels :
 - Animation (60,5%).
 - Médico-sociale (48,8%).

5.2. Catégorie hiérarchique

- Catégorie C : 73,9% des agents (en baisse depuis 2017).
- Catégorie A : Renforcement de l'encadrement, notamment via la filière médico-sociale.
- Parité statutaire : Près d'un agent sur deux en catégorie A ou B est contractuel.

6. Genre et égalité professionnelle

6.1. Sous-représentation des femmes

- 49,7% de femmes parmi les agents (contre 61,3% en métropole).
- Surreprésentation dans les emplois précaires :
 - 68,8% des emplois aidés occupés par des femmes.
 - 13,3% des femmes à temps non complet (contre 6% des hommes).
- Postes de direction :
 - Sous-représentation dans les postes de DGS (sauf pour les ingénieurs en chef, où elles représentent 50%).
 - Métiers féminisés : Éducation de l'enfant, propreté, animation enfance-jeunesse, accueil, gestion administrative.

6.2. Explications culturelles et structurelles

- Taux d'activité féminin faible (29%), lié à :
 - L'absence de crèches.
 - L'organisation scolaire en demi-journées.
 - Une culture locale moins favorable à l'emploi des femmes (similaire à la Corse).

7. Démographie des agents et enjeux de renouvellement

7.1. Pyramide des âges

- Fonction publique jeune :
 - Âge moyen : 47 ans et 6 mois pour les fonctionnaires, 38 ans et 4 mois pour les contractuels.
 - 6,6% de moins de 30 ans (en hausse de 3,1 points depuis 2017).
 - 34,5% de plus de 50 ans (contre 24,8% en 2017).
- Métiers concernés par les départs à la retraite :
 - Adjointes techniques.
 - Chargés de prévention et de sécurité.
- Faible impact des départs : Environ 104 départs annuels entre 2028 et 2031 (contre des milliers en métropole).

7.2. Métiers jeunes et spécifiques

- Sage-femmes : Effectifs jeunes à Mayotte (contrairement à la métropole).
- Chauffeurs : Métier surreprésenté et spécifique au territoire.
- Agents de propreté : Forte proportion d'agents permanents de plus de 55 ans.

8. Secteurs d'activité et comparaisons régionales

8.1. Secteurs clés

- Gestion des ressources : 19% des effectifs (contre 14% en moyenne régionale).
- Sécurité : 12% (7 points de plus qu'en métropole).
- Affaires scolaires et périscolaires : 13,8% (inférieur à la moyenne nationale de 25,9%).
- Services techniques : 27,8% (contre 18,1% en métropole), héritage des débuts de la fonction publique territoriale.

8.2. Contractuels et emplois aidés par secteur

- Action sociale : 42,4% de contractuels.
- Propreté, collecte et gestion des déchets : 30% d'emplois aidés.
- Bâtiment, ateliers, espaces verts : 3 agents sur 10 ont plus de 55 ans.

9. Constats & préconisations

9.1. Constats

- Décalage entre besoins et politiques publiques :
 - Jeunesse et précarité de la population mahoraise.
 - Manque de réponses adaptées dans les secteurs de la santé, de l'éducation, et de la jeunesse.
- Priorités identifiées :
 - Emploi des jeunes.
 - Développement des secteurs jeunesse et éducation.

9.2. Préconisations

- Adapter les formations aux métiers porteurs (sécurité, animation, médico-social).
- Renforcer l'attractivité des filières techniques et administratives.
- Améliorer l'égalité professionnelle, notamment via des mesures pour favoriser l'emploi des femmes (crèches, temps de travail).
- Anticiper les besoins en compétences pour remplacer les départs à la retraite dans les métiers techniques ; préparer la GPEEC
- une FPT mahoraise en mutation, marquée par une jeunesse des effectifs, une féminisation inégale, et des déséquilibres sectoriels. Les priorités doivent porter sur :
 - L'insertion des jeunes et la pérennisation des emplois.
 - L'adaptation des formations aux métiers émergents (sécurité, animation)
 - La réduction des précarités (féminine, contractuelle)

Audition du 22 mai 2025 – M. BOUCHOUANI TOILIHA – FA-FPT

SDIS de Mayotte

(Intervenant : M. BOUCHOURANI TOILIHA, représentant FA-FPT)

1. Présentation du SDIS de Mayotte

Historique et organisation :

- Création : Arrêté préfectoral du 11 juillet 1988, suite aux cyclones de 1984-1985.
- Évolution :
 - 1993 : 2 centres de secours (Petite Terre et Grande Terre).
 - 2025 : 7 centres de secours couvrant l'ensemble du territoire.
- Effectifs :
 - 277 sapeurs-pompiers professionnels.
 - 350 sapeurs-pompiers volontaires.
 - 43 agents administratifs et techniques.
- Délais d'intervention : 30 minutes à 1 heure (vs 10-15 minutes en métropole), en raison des problèmes de circulation et du réseau routier.

Spécificités mahoraises :

- Double fonction : En l'absence d'une Structure Mobile d'Urgence et de Réanimation (SMUR) suffisante, les sapeurs-pompiers assurent des missions médicales d'urgence, y compris des accouchements.

2. Conditions de travail

2.1. Locaux et équipements

- Pénurie de locaux :
 - Bureaux partagés (3 à 4 agents par bureau).
 - Casernes précaires : Certaines détruites par l'ouragan Chido (décembre 2024).
 - Aucune avancée dans la reconstruction : Exemple d'une caserne en algeco fortement endommagée, non réparée.
- Matériel informatique :
 - Équipements disponibles, mais réseau internet défaillant (interruptions fréquentes).
 - Délais de réparation : Remplacement des vitres cassées par du plexiglass en attendant les pièces de l'Hexagone.

2.2. Sécurité et risques professionnels

- Violences et insécurité :
 - Agressions lors des interventions :

- 1 agent blessé à l'arme blanche (décoré).
- 1 agent avec des côtes cassées.
- Vandalisme : Véhicules et casernes ciblés (vitres brisées, portes fracturées).
- Absence d'accompagnement policier : Les forces de l'ordre ne se déplacent pas pour sécuriser les interventions nocturnes.
- Mesures de protection insuffisantes :
 - Plaintes déposées sans suite.
 - Cellule d'écoute psychologique mise en place, mais aucune mesure concrète pour renforcer la sécurité.
- Conséquences :
 - Stress et peur chez les agents, mais pas d'impact sur l'attractivité (nombreux jeunes postulent).

3. Formation professionnelle

3.1. Offre et besoins

- Formations annuelles :
 - Sessions prévues (localement et en métropole), mais annulations fréquentes par manque de moyens.
 - Besoins non couverts :
 - Formation des mécaniciens pour l'évolution technologique des véhicules.
 - Développement de carrière : Manque de formations pour évoluer vers des postes d'officier.
- Formations spécifiques :
 - Sécurisation des accouchements : 2 sessions organisées avec le Centre Hospitalier de Mayotte (CHM).
 - Gestion des ouragans : Formation utile, mais promesses non tenues pour développer les moyens du SDIS.

4. Conditions de vie

4.1. Logement

- Crise du logement :
 - Délai d'attente : 1 an pour trouver un hébergement à Mamoudzou.
 - Coût élevé : Matériaux de construction onéreux, même produits localement.
 - Réglementation complexe : PLU et viabilisation triplent les délais de construction.
- Problème d'eau :
 - Adduction difficile, coupures fréquentes, pression insuffisante.
 - Solutions locales :
 - Cuves de 3 000 à 5 000 litres dans les casernes.
 - Bassins de rétention pour les eaux pluviales (économie d'eau potable).

4.2. Accès aux soins

- Désert médical :
 - Manque de médecins, infirmiers et sages-femmes.

- Fermeture des dispensaires au nord et au sud de l'île.
- Mortalité infantile élevée : 11% (vs moyenne nationale).
- Suivi médical au SDIS :
 - Médecin dédié depuis 1 an pour le suivi des agents (hypertension, AVC).
 - Pathologies en hausse : Diabète et AVC chez les jeunes, liés à une alimentation de mauvaise qualité.

5. Rémunération et coût de la vie

5.1. Salaires et primes

- SMIC le plus bas de France (inférieur à La Réunion, Guadeloupe, Guyane).
- Coût de la vie élevé :
 - Produits importés (ex. : yaourt à 2 €).
 - Factures d'eau et d'électricité onéreuses.
 - Transport long et coûteux.
- Problèmes de trésorerie :
 - Retards de paiement des salaires et primes en milieu d'année, dus à l'absence de contributions de certaines collectivités.

5.2. Propositions pour améliorer la situation

- Création d'un fonds de solidarité pour pallier les insuffisances budgétaires des municipalités.
- Augmentation de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) pour financer la sur-rémunération.

6. Préconisations

M. TOILIHA identifie les axes urgents à traiter :

6.1. Sécurité

- Renforcement des effectifs de police/gendarmerie pour accompagner les interventions.
- Protection des casernes (barres de fer, barricades) et sécurisation des trajets domicile-travail.

6.2. Moyens matériels :

- Reconstruction des casernes et amélioration des locaux.
- Accès fiable à internet pour les missions opérationnelles.

6.3. Formation et développement des compétences :

- Pérenniser les formations médicales et techniques.
- Adapter les formations aux spécificités mahoraises (ouragans, insécurité).

6.4. Santé publique :

- Développer les structures de formation médicale sur l'île.
- Améliorer l'accès à l'eau potable et réduire les coupures.

6.5. Politiques publiques :

- Soutien à l'agriculture et à la pêche locales pour réduire la dépendance aux importations.
- Plan d'urgence pour le logement (simplification des normes, aides financières).

Le SDIS de Mayotte fait face à des défis structurels (sécurité, logement, santé, formation) aggravés par un contexte post-cyclonique et des spécificités culturelles fortes.

Les priorités doivent porter sur :

- La sécurité des agents et des infrastructures.
- L'amélioration des conditions de travail (locaux, équipements, formations).
- Le renforcement des moyens financiers pour garantir la pérennité des missions.

Audition du 11 septembre 2025

1. Contexte général et impact du cyclone Chido

Le Conseil départemental de Mayotte, représenté par M. Abdoul KAMARDINE (élu en charge du dialogue social et de l'innovation), Mme Salima ABDALLAH (DRH) et M. Bacar ACHIRAF (Directeur QVT), a été profondément affecté par le cyclone Chido (14 décembre 2024) et la tempête tropicale qui a suivi. 80% des bâtiments publics et individuels ont été endommagés, entraînant des pertes matérielles et psychologiques majeures pour les 3 465 agents (2 437 agents du budget principal, 704 de l'ASE, 324 du transport maritime) et une désorganisation des services.

Budget mensuel des rémunérations : 16 millions d'euros.

2. Conditions de travail

2.1. Organisation et infrastructures

- 80% des agents sont concentrés à Mamoudzou, les autres étant répartis sur des sites éparpillés, souvent inaccessibles ou endommagés (80% des sites touchés).
- Télétravail encadré : Privilégié en raison de l'inaccessibilité des locaux.
- Gestion électronique des documents (GED) : Déploiement progressif pour réduire l'usage du papier (parapheur numérique).

Problématiques :

- Éloignement géographique : Les agents hors Mamoudzou subissent 4 heures de transport quotidien en raison des embouteillages.
- Bureaux détruits : Certains agents n'ont plus de lieu de travail physique.

2.2. Sécurité au travail

- 202 agents de sécurité et gardiennage : La vidéoprotection est limitée à l'Hôtel de région ; le gardiennage est privilégié pour les autres sites.
- Création d'une direction dédiée à la QVT : Initiée avant le cyclone, renforcée depuis pour placer les agents « au cœur des priorités ».

3. Formation professionnelle et promotion interne

3.1. Maintien dans l'emploi et progression

- Convention tripartite (CNFPT, hospitalière, État) : Ouverture de formations inter-versants de la fonction publique.
- Stages d'immersion : Organisés avec les conseils départementaux et régionaux de La Réunion et d'Île-de-France (3 à 5 jours), pour favoriser les retours d'expérience.
- Promotion interne : 49 postes diffusés en interne (contre 4 en externe, pour des profils techniques liés à la reconstruction).

Spécificités des effectifs :

- 68% de catégorie C : Métiers techniques et spécialisés, soumis à une usure professionnelle nécessitant des formations ciblées.
- Dispositif de formation des travailleurs sociaux : Financement par le département en échange d'un engagement de 9 ans. L'IRTS de Mayotte forme désormais sur place, réduisant la pénurie.
- Recrutement de médecins : 3 médecins recrutés sur 9 postes vacants via le dispositif dérogatoire PADHUE (ARS).

4. Conditions de vie

4.1. Logement

- Pénurie de logements à Mamoudzou : Le parc privé est insuffisant, et les temps de trajet dissuasifs.
- Négociation avec la SIM : Réservation de 10% des logements neufs pour les agents non éligibles aux logements sociaux (le département étant garant des opérations immobilières de la SIM).

4.2. Accès aux services de base

- Santé :
 - 80% des femmes accompagnées en PMI sont en situation irrégulière.
 - Absence d'Aide Médicale d'État (AME) à Mayotte.
 - 25 demandes de disponibilité courte durée/an (3 à 6 mois) pour des soins en métropole ou à La Réunion, en raison de l'insuffisance de l'offre locale.
- Éducation :
 - Explosion démographique (10 000 naissances/an, dont 75% de mères en situation irrégulière) et surcharge des services.

5. Rémunération et avantages

5.1. Majorations et attractivité

- Majoration de 40% sur le traitement indiciaire pour compenser un coût de la vie 10% plus élevé qu'en métropole (30% pour l'alimentaire).
 - Applicable uniquement aux fonctionnaires (70% des effectifs).
 - Non compensée par l'État pour les contractuels, mais assumée par le département pour rester attractif.
- ISG (Indemnité de Sujétion Géographique) : Applicable à l'hospitalière et à l'État, mais pas au département, créant un déséquilibre concurrentiel.

Comparaison avec l'hospitalière : Le décret de revalorisation des salaires hospitaliers à Mayotte désavantage le département en termes d'attractivité.

6. Équilibre travail-vie personnelle

- Majorité des effectifs à temps complet.
- Télétravail : 200 agents formés et en télétravail post-cyclone.
- Disponibilités pour soins : Augmentation des demandes (25/an) pour des prises en charge hors territoire.

7. Environnement de travail et relations sociales

7.1. Climat organisationnel

- Relations de travail qualifiées de « normales ».
- Dispositif de signalement : 19 auditions pour harcèlement (stable post-Chido), mais besoin accru d'accompagnement psychologique (recrutement de 2 psychologues supplémentaires).

7.2. Égalité professionnelle

- 49% de femmes dans les effectifs, mais seulement 16 femmes sur 60 postes de direction.
- Inégalités apparentes : Écarts persistants dans l'accès aux postes à responsabilité.

8. Problématiques spécifiques à Mayotte

8.1. Organisation institutionnelle

- Collectivité territoriale unique (département-région), mais compétences limitées :
 - Pas de DGF pour la région.
 - Pas de compétence éducative sur les collèges/lycées (établissements de l'État).
- Projet de séparation des sites : Pour distinguer les missions départementales et régionales.

8.2. Rôle des cadis

- Agents fonctionnaires du département : Médiateurs pour le bien-vivre ensemble et la gestion des conflits dans les villages.
- Formation universitaire : Renforcement de leurs compétences en médiation (CUFR de Mayotte).

8.3. Laïcité et contexte socioculturel

- 95% de musulmans : Pas de conflits religieux, population disciplinée et républicaine.
- Adaptation des pratiques : Respect des spécificités locales sans remettre en cause la laïcité.

9. Préconisations

9.1. Alignement du régime de retraite :

- 500 agents soumis au cadre dérogatoire (décret n°2012-1256). Préconisation : passage au droit commun pour éviter frustrations et inégalités.

9.2. Reconstruction accélérée des bâtiments :

- Accompagnement financier et technique pour reloger les agents et rétablir les services.

9.3. Renforcement des recrutements ciblés :

- Postes techniques et médicaux (médecins, sage-femmes, ingénieurs).
- Formation des cadres dirigeants : Accès équitable aux formations de l'INET (ex. : « Femmes, osez la DG », proposée avec 12 ans de retard à Mayotte).

9.4. Reconnaissance historique et accompagnement :

- Prise en compte des spécificités mahoraises dans les parcours professionnels (ex. : formation des administrateurs territoriaux).

9.5. Gestion de l'urgence / projets long terme : Le département adapte ses priorités sans sacrifier la planification stratégique

9.6. Collaboration avec les partenaires (La Réunion, Île-de-France, État) pour mutualiser les ressources et former les agents.

Audition du 15 janvier 2026

M. MOHAMED- SOILIHI Sénateur de Mayotte, ancien Ministre

1. Contexte et présentation générale

M. MOHAMED-SOILIHI, Sénateur de Mayotte et ancien Secrétaire d'État à la francophonie et aux partenariats internationaux, rappelle que Mayotte reste un territoire mal connu, malgré sa départementalisation en 2011. Il souligne la nécessité d'adapter les textes dérogatoires pour accompagner la transition vers le droit commun, jugée trop rapide et insuffisamment préparée.

Originaire de Mayotte et avocat de formation, M. MOHAMED-SOILIHI a exercé trois mandats de sénateur (2011-2023) et a été le premier Mahorais nommé au Gouvernement français en 2024. Il insiste sur la complexité des enjeux locaux, marqués par des spécificités historiques, juridiques et socio-économiques.

2. Constats et diagnostics

2.1. Spécificités de la Fonction Publique Territoriale (FPT) mahoraise

- Cadres d'emplois historiques : Créés en 2004, avant la départementalisation, ces cadres ont été progressivement intégrés au droit commun, mais des dispositions dérogatoires persistent (décret n°2004-1527).
- Diversité des métiers :
 - Administratif : gestionnaires de marchés publics, chargés de coopération, directeurs de la protection de l'enfance.
 - Technique : techniciens et ingénieurs (eau, infrastructures), agents de collecte des déchets.
 - Médico-social : assistants sociaux, animateurs.
 - Sécurité : policiers municipaux et agents de surveillance.
- Recrutement : Principalement par concours, avec des modalités dérogatoires (concours réservés, intégrations directes) et un recours accru aux contractuels pour pallier les pénuries de candidats.

2.2. Revendications et défis structurels

- Conditions de travail :
 - Précarité des statuts, postes vacants non pourvus, et reconnaissance statutaire insuffisante.
 - Difficultés matérielles : logement, sujétion climatique, insularité.
 - Mouvements sociaux : Préavis de grève illimités en 2025, exacerbés par les conséquences du cyclone Chido.
- Contexte socio-économique :
 - Coût de la vie élevé (logement, produits importés).
 - Infrastructures défaillantes (eau, routes, écoles).
 - Insécurité routière et urgences sanitaires récurrentes.
- Enjeux migratoires : Pression démographique non anticipée, nécessitant des mesures d'incitation à la mobilité des fonctionnaires.

2.3. Enjeux sociaux et culturels

- Handicap : sous-déclaration dans la fonction publique (1 à 2%), liée à un tabou culturel et à l'absence de terminologie équivalente en mahorais.
- Coopération régionale : tensions avec les Comores, malgré une volonté de renforcer les liens, notamment sur les questions migratoires et familiales.
- Attachement à la République : population à 90% musulmane, mais fidèle aux lois républicaines, avec une histoire culturelle proche de Madagascar.

3. Actions engagées et préconisations

3.1. Adaptation du droit et des institutions

- Période transitoire prolongée : proposition d'un délai supplémentaire de 10 ans pour certains domaines (ex. fiscalité foncière, cadastre), afin de faciliter l'alignement sur le droit commun.
- Rôle stratégique du CSFPT : transformation en acteur d'adaptation du droit commun et en porte-voix des agents territoriaux.
- Expérimentation locale : Mayotte comme « laboratoire » pour des mesures innovantes, avec un accompagnement renforcé de l'État.

3.2. Mesures concrètes

- Gestion de l'eau :
 - Construction d'une troisième retenue d'eau.
 - Avancée du projet d'usine de dessalement.
- Infrastructures : Développement des écoles et équipements publics, avec un renforcement des moyens pour faire face à la pression migratoire.
- Santé mentale : Prise en charge des troubles psychiatriques, actuellement insuffisante.

M. MOHAMED-SOILIHI insiste sur la nécessité d'un accompagnement durable et d'un dialogue renforcé pour faire de Mayotte un « **phare français** ». Il souligne l'importance de l'adaptation progressive des textes.

Audition du jeudi 12 février 2026

Monsieur Omar OILI, Sénateur, empêché, a été remplacé par son collaborateur M. DORSO

1. Contexte historique et culturel

Mayotte, 101^e département français, se caractérise par une fonction publique territoriale (FPT) relativement récente, issue d'un long processus d'intégration au régime métropolitain, marqué par des spécificités historiques et culturelles. Le territoire, majoritairement musulman (98 %), est influencé par un islam apaisé, où la loi de 1905 ne s'applique pas, à l'instar de l'Alsace-Moselle et de la Guyane. Cette exception mahoraise, ancrée dans les pratiques locales (chants religieux lors des accueils officiels, pratique culturelle dans les bureaux), ne constitue pas un frein à l'exercice des missions publiques, la neutralité du service public étant pleinement respectée.

2. Place des femmes dans la FPT mahoraise

2.1. Représentation et accès aux responsabilités

- Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans la FPT que dans le secteur privé, mais restent davantage exposées au sous-emploi (10 % en temps partiel, principalement dans des contrats aidés, dont 72 % occupés par des femmes en 2018).
- Elles représentent 39 % des professeurs et professions scientifiques et 37 % des cadres, mais seulement 38 % des 450 postes à haute responsabilité, principalement dans les domaines médical, juridique et de l'enseignement supérieur.
- Seule une femme sur quatre occupant ces postes est native de Mayotte, bien que cette proportion soit en progression.

2.2. Compétences et intégration

- Les femmes cadres, reconnues pour leur efficacité et leur maîtrise des textes, font face à un « plafond de verre » persistant, similaire à d'autres territoires (ex. : Pays basque).
- Les femmes diplômées de l'Hexagone rencontrent des difficultés d'intégration culturelle, dans une société où la religion occupe une place centrale mais sans dérive communautaire.
- Paradoxe mahorais : forte présence des femmes dans la sphère familiale et les manifestations publiques, mais accès limité aux postes décisionnels, malgré leur compétence avérée (ex. : les deux députées de Mayotte sont des femmes).

2.3. Aménagements culturels

- La pratique religieuse (Ramadan, horaires continus pour la rupture du jeûne) est prise en compte de manière pragmatique, sans interférer avec le fonctionnement des services.

3. Insécurité et conflits sociaux : un enjeu majeur

3.1. Impact sur les agents

- L'insécurité routière (jets de pierres, menaces à l'arme blanche, vols) contraint les agents à des horaires étendus (départs dès 4h, retours après 19h), générant une fatigue chronique et un stress psychologique durable.
- Exemple : les agents de l'Agence régionale de santé exercent dans des conditions «particulièrement dégradées et dangereuses », avec des trajets domicile-travail exposés à des agressions répétées.

3.2. Causes structurelles

- Immigration irrégulière massive : 40 000 personnes en bidonvilles, 15 000 à 20 000 enfants déscolarisés (source : Inspection académique).
- Échec de la politique migratoire : 360 000 expulsions en 25 ans, mais retour systématique des expulsés, créant une « bombe à retardement » sociale (jeunesse déstructurée, non scolarisée, exploitée par des réseaux familiaux).
- Dégradation post-cyclone Chido (2025) : bâtiments endommagés, environnement de travail précaire, et départs d'enfants vers La Réunion ou l'Hexagone pour leur sécurité.

4. Logement et mobilité : défis persistants

4.1. Logement

- Enjeu central pour l'attractivité des agents, adressé par la loi n° 2025-797 du 11 août 2025 via :
 - Une cellule dédiée à l'attractivité et à la mobilité au sein des services de l'État.
 - Des mesures incitatives : soutien au logement, accompagnement à la mobilité professionnelle, et possibilité de choix d'affectation après 3 ans de service.
 - Des plans spécifiques pour les secteurs en tension (santé, médico-social).

4.2. Mobilité et transports

- Enclavement interne : réseau routier insuffisant et saturé, compliquant l'accès aux services publics.
- Solutions prévues :
 - Réseau de transport multimodal (modernisation des infrastructures, transports interurbains, navettes maritimes).
 - Solidarité familiale élargie (rôle des oncles, tantes) comme levier de résilience face aux difficultés.

5. Formation et développement professionnel

5.1. Rôle du CNFPT

- Instrument majeur pour la montée en compétences des agents mahorais, malgré un turn-over important des cadres hexagonaux.

- Privilégier le recrutement local pour réduire les tensions et fidéliser les agents, même si leur niveau de formation initial est parfois inférieur.

5.2. Perspectives de carrière

- Opportunités limitées par la concurrence accrue et la saturation de certaines filières, malgré des formations régulières adaptées aux besoins territoriaux.
- Développement de l'ingénierie locale : essentiel pour accompagner les projets du 101^e département.

6. Gestion de l'eau et des infrastructures

6.1. Problématiques

- Coupures d'eau récurrentes, malgré une consommation 3 à 4 fois inférieure à l'Hexagone, dues à :
 - Une pénurie d'ingénierie et un manque d'anticipation face aux changements climatiques et à la démographie.
 - L'absence généralisée de récupérateurs d'eau dans les habitations.
- Problèmes électriques persistants, aggravés par la saison des pluies et les dégâts du cyclone Chido.

6.2. Solutions en cours

- Projet d'usine de dessalement pour sécuriser l'approvisionnement.
- Modernisation des infrastructures post-cyclone, avec des travaux de reconstruction en cours pour les bâtiments publics.

7. Conditions de travail et outils

7.1. Locaux et équipements

- Adéquation globale dans les grands ensembles (ex. : Conseil départemental), mais dégâts importants après le cyclone Chido, nécessitant des travaux.
- Démarches d'acquisition ou d'extension engagées par les intercommunalités et communes pour améliorer l'accueil des agents.

7.2. Outils informatiques

- Globalement adaptés, avec une efficacité renforcée attendue grâce au déploiement de la fibre optique.

7.3. Dépendance financière

- Les conditions de travail restent étroitement liées aux ressources des communes et EPCI, conditionnant les capacités d'investissement en équipements, locaux, et formation.

8. Préconisations

- Renforcement de la police de proximité et des éducateurs de rue, disparus malgré leur rôle clé dans la médiation sociale.
- Lutte contre l'abandon des jeunes : développement de l'Aide sociale à l'enfance et des familles d'accueil (actuellement sous-dimensionnées).
- Politiques publiques « sur-mesure » : adaptation des lois sur l'immigration et la jeunesse, avec une évaluation transparente des indicateurs (ex. : données scolaires).
- Politiques publiques adaptées : éviter les mesures « plaquées » depuis l'Hexagone, privilégier des solutions locales et pragmatiques.
- Transparence et évaluation : améliorer l'accès aux données (indicateurs scolaires, sociaux) pour ajuster les actions.
- Investissements ciblés :
 - Infrastructures (eau, électricité, routes).
 - Social (scolarisation, Aide sociale à l'enfance, police de proximité).
 - Humain (formation, attractivité, fidélisation des agents).

LISTE DES RAPPORTS ET NOTES DU CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP ET VAE)"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 22/10/2003
2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ANS APRES SA CREATION"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 14/04/2004
3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**
Rapporteur : Daniel LEROY - Séance plénière du 07/07/2004
4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 07/07/2004
5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 07/07/2004
6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 27/10/2004
7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 06/07/2005
8. **"LES FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 19/10/2005
9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
Rapporteur : Evelyne BOSCHERON - Séance plénière du 21/12/2005
10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 25/10/2006
11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Daniel LEROY - Séance plénière du 25/10/2006
12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 11/04/2007
13. **" LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**
Etude réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance plénière du 04/07/2007
14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT"**
Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 28/11/2007
15. **"FILIERE CULTURELLE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 20/02/2008
16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**
Rapporteur : Daniel LEROY - Séance plénière du 2/07/2008
17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008
18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008
19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**
Rapporteur : Philippe LAURENT - Séance plénière du 04/02/2009

20. **"LA FILIERE SPORTIVE"**
Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009

21. **"LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009

22. **"CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"**
Rapporteur : Isabelle BELOTTI - Séance plénière du 29/09/2010

23. **"LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**
Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL - Séance plénière du 16/03/2011

24. **«IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES AGENTS»**
Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012

25. **«LA FILIERE POLICE MUNICIPALE : REFLEXIONS ET PROPOSITIONS»**
Rapporteurs : Claude Michel et Didier Pirot - Séance plénière du 05/09/2012

26. **«LIBERTE, INEGALITE, FRATERNITE» L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT»**
Etude réalisée par les élèves de l'IEP – promotion 2011/2012 – séance plénière du 05/09/2012

27. **« ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT»**
Rapporteurs : Philippe LAURENT et Jean-Pierre BOUQUET – séance plénière le 27/02/2013

28. **«MEDECINS TERRITORIAUX»**
Rapporteurs : Claude MICHEL, Daniel LEROY et Didier PIROT – séance plénière du 24/04/2013

29. **« L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION»**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 10/12/2013

30. **«LES EFFETS DES LOIS DE FEVRIER 2007 SUR L'ACCES A L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 12/03/2014

31. **« MAYOTTE : les oubliés de la République »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 02/07/2014

32. **« LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 02/07/2014

33. **« LA FILIERE ANIMATION »**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 18 /05/2016

34. **« LIVRE BLANC : DEMAIN, LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE »**
Rapporteur : Philippe LAURENT – séance plénière du 6/07/2016

35. **« LES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES » - ATSEM**
Rapporteur : Jésus de CARLOS – séance plénière du 2/02/2017

36. **« LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 1/03/2017

37. **« LA PSC – LES EFFETS DU DECRET N°2011-1474 DU 8/11/2011 SUR L'ACCES A LA PSC DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 29/03/2017

38. **« VERS L'EMPLOI TITULAIRE DANS LA FPT DE LA REUNION - UNE AMBITION A PARTAGER »**

Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 15/11/2017

39. « REVALORISER LA CATEGORIE A DE LA FPT »

Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Daniel LEROY – séance plénière du 20/12/2017

40. « RECRUTEMENT ET FORMATION ATSEM ET AGENTS FILIERE ANIMATION »

Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 4/07/2018

41. « FILIERE ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE »

Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 26/09/2018

42. « ETAT DES LIEUX DE LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS »

Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Sébastien BOUVIER – séance plénière du 17/10/2018

43. « IMPACT DES EMPLOIS AIDES SUR L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL »

Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 28/11/2018

44. Note de problématique « RECONVERSION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI »

Rapporteur : Didier PIROT ; Coordonnateur : Eric CONEIM – séance plénière du 28/11/2018

45. Protocole d'accord-cadre sur le droit syndical proposé à la négociation entre employeurs et organisations syndicales

Rapporteur : Daniel LEROY - Pilote : Claire LE CALONNEC – séance plénière du 10/07/2019

46. « LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES ET LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT »

Rapporteur : Laurent MATEU – séance plénière du 17/12/2020

47. « POUR UNE FILIERE SAPEURS-POMPIERS RATIONALISEE ET ANCREE DANS LA FPT »

Rapporteurs : Karim LAKJAA, Sébastien BOUVIER et Alain DARMEY – séance plénière du 29/09/2021

48. « RAPPORT RECONVERSION PROFESSIONNELLE »

Rapporteur : Véronique SAUVAGE – séance plénière du 29/09/2021

49. « NOTE DE SYNTHESE SUR LES CONGES BONIFIES »

Rapporteur : Laurent MATEU – séance plénière du 22/06/2022

50. « RAPPORT SUR LES AGENTS A TEMPS NON-COMPLET ET SUR L'IMPACT DES LOIS NOTRE ET MAPTAM SUR LES RESSOURCES HUMAINES »

Rapporteur : Gil AVEROUS – séance plénière du 15/02/2022

51. « RAPPORT DOCUMENT UNIQUE EVALUATION RISQUES PROFESSIONNELS DANS LA FPT »

Rapporteur : Christophe IACOBBI – séance plénière du 28/02/2024

52. « RAPPORT SUR LES ASSISTANTS FAMILIAUX ET ASSISTANTS MATERNELS : L'URGENCE A RECONNAITRE CES PROFESSIONNELS DU SERVICE PUBLIC ET A AMELIORER LEUR STATUT »

Rapporteur : Delphine DEPAY – séance plénière du 12/03/2025

53. « RAPPORT SUR LES REMUNERATIONS DES AGENTS TERRITORIAUX : L'URGENCE DE L'ACTION ! ».

Rapporteur : Delphine DEPAY – séance plénière du 16/09/2026

Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : www.csfpt.org