



15ème législature

Question N° : 32349	De M. Mansour Kamardine (Les Républicains - Mayotte)	Question écrite
Ministère interrogé > Transformation et fonction publiques		Ministère attributaire > Transformation et fonction publiques
Rubrique > outre-mer	Tête d'analyse > Fonctions publiques à Mayotte	Analyse > Fonctions publiques à Mayotte.
Question publiée au JO le : 22/09/2020 Réponse publiée au JO le : 23/03/2021 page : 2654		

Texte de la question

M. Mansour Kamardine interroge Mme la ministre de la transformation et de la fonction publiques sur la fonction publique à Mayotte. Le 101ème département français nécessite un accroissement de la mobilisation des trois fonctions publiques pour répondre aux enjeux du développement durable humain et territorial. Sécurité, éducation, santé, transition écologique, justice, économie, emploi, cohésion territoriale, culture, agriculture, affaires sociales : à Mayotte tout est urgent, tout nécessite une mobilisation des fonctionnaires en quantité et en qualité à la hauteur des enjeux. Néanmoins, Mayotte souffre d'une faible attractivité pour les agents publics, notamment en raison de conditions de vie moins intéressantes que dans les autres régions françaises et un coût de la vie supérieur à la moyenne. C'est pourquoi il lui demande ce qu'elle entend entreprendre pour renforcer l'attractivité de Mayotte à destination des agents des trois fonctions publiques, notamment en termes de progression de carrière, de mobilité et en terme financier. Les enfants du pays étant attachés à leur territoire d'origine, il lui demande, également, ce qu'elle entend entreprendre pour favoriser l'accès des mahorais à des emplois publics contractuels et aux trois fonctions publiques par voie de concours interne ou externe, mais aussi d'intégration après une période d'emploi contractuel.

Texte de la réponse

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a été l'occasion de déployer de nouveaux dispositifs destinés à répondre au déficit d'attractivité que rencontrent des territoires comme Mayotte. Les dispositions réglementaires d'application de la loi ont précisé leurs modalités de mise en œuvre, et ces outils sont désormais pleinement mobilisables par les employeurs. Le renforcement de la mobilité depuis le territoire métropolitain vers Mayotte est désormais facilité par le déploiement des lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mobilité. Adoptées par les employeurs publics, elles permettent notamment de définir des priorités subsidiaires d'affectation pour le fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans un territoire ou dans une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement. Cette priorité permet aux fonctionnaires qui en bénéficient d'accéder plus facilement aux postes qu'ils souhaitent. Certains ministères comme le ministère des armées ont également inscrit dans leurs LDG l'accompagnement systématique pour les agents qui souhaitent effectuer une mobilité outre-mer. Le déploiement des concours nationaux à affectation locale offre une visibilité dès l'ouverture du concours sur le périmètre d'affectation proposé. Cette formule devrait ainsi réduire les hypothèses de renonciation au bénéfice du concours liées au refus d'une mobilité géographique importante, mais également permettre d'attirer les candidats désireux d'établir leur situation professionnelle dans une zone géographique déterminée. Afin d'assurer l'efficacité de ces recrutements, les employeurs sont désormais invités à

renforcer leurs relations avec les partenaires de l'insertion dans l'emploi public sur le plan local et à déployer une politique de communication adaptée aux candidats implantés dans le bassin d'emploi concerné. Les évolutions du portail de la Place de l'emploi public (PEP), qui rassemble les offres d'emplois de la fonction publique, ont également été l'occasion de renforcer la visibilité des emplois à Mayotte. Tandis que 181 offres d'emplois concernant Mayotte ont été publiées en 2018, ce sont 373 offres qui étaient disponibles en 2019. La publication de ces offres sur un espace unique accessible à tous les candidats est un facteur important de mobilité. L'ensemble de la communauté des agents et des personnes qui envisagent de rejoindre la fonction publique dispose ainsi d'une information complète sur les postes proposés. Les agents sont libres de proposer leur candidature sur des postes qu'ils n'auraient pas envisager dans d'autres circonstances. De nouveaux chantiers sont engagés pour prolonger ces efforts et simplifier les recrutements dans les territoires. Ils s'incarnent notamment dans les nouvelles mesures en faveur de la déconcentration qui prévoient de renforcer les leviers à la disposition des autorités locales en leur garantissant de retenir le candidat de leur choix dans le processus de mobilité. Des travaux sont également engagés pour mobiliser les employeurs publics au service de l'attractivité des territoires. Il est prévu, dans ce cadre, de construire des approches territoriales qui mobilisent conjointement les outils réglementaires et les démarches qui valorisent les territoires. Il s'agit également de collecter les données qui permettront d'objectiver le déficit d'attractivité de certains territoires et d'aboutir à la construction d'indicateurs pérennes.