



Mamoudzou , le 22 mai 2024

Monsieur le Secrétaire général,

Les syndicats de la DEALM de Mayotte, au vu de la gravité de la situation et des dysfonctionnements des services de l'administration locale (DEALM), en particulier le SGC, qui impactent le pouvoir d'achat des Agents, attirent vivement votre attention sur les nombreuses difficultés et doléances des agents publics du MTE que nous sommes.

Nous rappelons qu'un récent rapport de France Stratégie intitulé « Naître en outre-mer : moindres opportunités que dans les autres régions de France » fait état d'un vaste écart en termes d'opportunités professionnelles y compris entre ceux qui sont partis et ceux qui sont restés en outre-mer dont fait partie la majorité des agents de ce service(cf. note d'analyse mai 2024 - n°137).

À cela, si l'on vient à ajouter d'autres difficultés notamment de graves dysfonctionnement des services de l'État à Mayotte avec réductions drastiques des moyens mis à la disposition des agents c'est encore plus insupportable et démoralisant.

La non prise en compte des anciennetés générales des services (AGS) des agents DEALM issus de l'intégration en est l'emblème même des difficultés de reconnaissances et d'évolutions de carrières des agents concernés.

Nombres autres difficultés et doléances des agents de la DEALM ont fait l'objet de réunions, remontées et consignées dans divers comptes-rendus notamment des CT/CHSCT ou actuellement CSA/formations spécialisées sans pour autant que des solutions aient pu être trouvées.

En effet, alors que toutes les alertes ont été lancées depuis de nombreuses années, tant au niveau national que local, les dysfonctionnements par exemple au sein du SGC de Mayotte n'ont cessés d'empirer.

Les « crédits forcés des agents à l'État » et certains mépris à l'encontre des syndicalistes et des agents doivent cesser.

Le DEALM persisterait-il à enfreindre la loi en ne respectant pas les périodicités des Comités sociaux d'Administration(CSA) en prenant des décisions unilatérales, souvent au détriment des agents et du bon fonctionnement des services ?

Les impayés des heures supplémentaires, d'ISH, d'astreintes des agents d'exploitations, de l'ISG, des remboursements des frais des missions, avec plus de 3 années de retard de rattrapages des échelons et autres primes en sont malheureusement légions au SGC.

Malgré les nombreuses réunions au sujet de ces retards de paiements et rattrapages d'échelons et, en dépit des demandes réitérées de tous les syndicats pour les combler, rien n'y a été fait.

Le directeur même du SGC a trouvé refuge dans un autre service à Mayotte après avoir poussé d'autres membres de son équipe ailleurs.

S'agissant de la DEALM, le comble a été atteint : Comment comprendre qu'il y a eu création de 6 postes à l'issue de la crise récente de l'eau à Mayotte « comme en 2018 » où des publications de postes ont été faites sans information, ni concertation syndicale, alors même qu'une modification d'organigramme s'impose ? On nous parle de régularisation à posteriori.

Ainsi, nous vous soumettons quelques sujets que nos organisations syndicales locales souhaiteraient avoir des réponses concrètes et pragmatiques.

1. Recrutement des A.R.L.

Depuis plus années, l'effectif global de la DEALM Mayotte et plus particulièrement celui des agents d'exploitation (AE) n'a cessé de diminuer.

Depuis la Départementalisation effective de l'île en 2012, notre administration a connu un accroissement permanent des missions d'appui technique aux collectivités locales ainsi qu'à un certain nombre de services de l'État. Le renforcement des effectifs de niveau B et A n'a cessé d'être opéré afin de maintenir un niveau d'appui correspondant aux enjeux des gouvernements successifs. Le recours à des mutations a d'ailleurs aujourd'hui atteint ses limites.

Paradoxalement à cela, l'effectif cible pour l'entretien du réseau routier nationale et par convention celui du département (personnel d'exploitation) est resté à l'abandon sous prétexte que notre administration projette un transfert des routes à court terme.

Or, le constat que l'ensemble des organisations syndicales de la DEALM toujours fait par rapport à cette projection reste de mise et nous ne pouvons que dénoncer la façon dont le personnel souffre de ce manque criant d'effectifs et moyens de matériel qui est inacceptable.

Comment peut-on accepter qu'en 21 ans seul une vingtaine de postes d'ARL ont été offerts à la DEALM Mayotte pour venir en renfort des agents qui souffrent de la pénibilité des travaux d'entretien accentué par l'absence des moyens matériels modernes dont bénéficient les autres DOM.

Il est à noter qu'en 13 ans près de 125 agents ont fait valoir leur droit à pension mais dans quelles conditions vivent-ils aujourd'hui ?

Vous n'êtes pas sans savoir qu'en ce moment certains centres se retrouvent avec neuf agents y compris l'encadrement et le personnel en longue maladie pour maintenir un réseau d'environ 280 Km du fait que vos services continuent à exiger l'application du décret n° 1253 du 11 novembre 2012 relatif au départ en retraite des agents intégrés, sans tenir compte au préalable du devenir et des conditions d'entretiens du réseau.

C'est inadmissible de voir traiter le service d'Infrastructure de Mayotte de la sorte. C'est pourquoi nous demandons que vous preniez toutes les dispositions afin que Mayotte retrouve rapidement le volume d'effectif nécessaire permettant le bon fonctionnement des CEI et du PARC.

Pour cela nous demandons l'ouverture sans délai des ARL (Autorisations de Recrutement Locale) pour 50 postes d'agents d'exploitation et de promotion d'encadrement intermédiaire.

Il est inenvisageable de mettre en péril de prédiction notamment dans le cadre d'un transfert au Conseil Départemental qui, à priori, était annoncé sous 5 ou 7 ans au plus tôt et qu'à ce jour cet engagement est relégué aux calendes grecs.

Aussi d'une manière générale, au niveau de nos effectifs, peut-être que la DEALM aurait un plafond en sureffectifs au niveau des catégories C, mais nous sommes persuadés que nous sommes très largement en sous effective en catégorie B et A.

En termes de masse salariale en ETP, on devrait être en dessous par rapport au plafond national.

Théoriquement, compte tenu des vacances de postes liées aux départs prévus cet été, lié au contexte général de l'île, la DEALM Mayotte ne devrait pas avoir de gel d'effectif mais bien au contraire, d'où notre demande de renfort par des recrutements locaux.

2. Relations DEALM-SGC

Les agents de la DEALM sont tous touchés par des problématiques RH et les différents échanges avec le SGC ne sont suivis d'aucun effet :

- impayés des heures supplémentaires des agents d'exploitations ;
- impayés de paiements d'échelons et déroulement des carrières des agents depuis la création du SGC qui devient endémique à Mayotte ;
- impayés des HS, ISH, Astreintes avec beaucoup de retard. Certains dossiers datant de 2022 sont toujours en court de traitement sans aucune information quant à leur régularisation

Le rapport de mission concernant la situation de la gestion des ressources humaines à la DEALM Mayotte identifie un point important de blocage dans la communication DEALM/SGC, mais n'apporte pas de solution pour y remédier. Il est indiqué que le recours aux boîtes personnelles des gestionnaires RH du SGC est trop fréquent, malgré les consignes données. Et cela pose des problèmes dans le suivi des dossiers des agents, notamment l'historique des échanges qui risquent d'être perdus. Cependant, aucune recherche n'a été faite pour identifier les raisons qui conduisent les agents à saisir les gestionnaires par leurs boîtes personnelles.

L'organisation mise en place est défailante, aucun retour n'est donné sur les demandes des agents via les boîtes mails fonctionnelles. Les agents sont épuisés par cette difficulté à joindre les gestionnaires de leur dossier. Ils ne savent pas quand est-ce qu'ils recevront un retour, ni si leur demande a été reçue ou pas.

Les modalités de saisine du SGC doivent être clarifiées et permettre à chacun d'avoir un accusé de réception de son dossier, ainsi qu'un délai approximatif de traitement (fiche papier de saisine du SG, remontée par service, etc.).

Les applications permettant aux agents de consulter leurs informations personnelles et administratives doivent être déployées à la DEALM.

Les agents de la DEALM doivent pouvoir accéder à « Self Agent » et consulter le système d'information des ressources humaines (SIRH) RenoIRH.

Un déploiement de Chorus DT (déplacements temporaires) faciliterait la gestion des déplacements temporaires des agents et permettrait de suivre le circuit de validation des demandes.

Par ailleurs, le rapport fait état d'une amélioration des échanges entre le SGC et le CRGP de Normandie-Outremer. Cependant, aucune amélioration n'est constatée dans le dialogue « agents DEALM-SGC ». Il nous paraît important de faire venir une délégation RH à la DEALM pour permettre aux agents en difficultés de venir dialoguer directement avec les agents responsables de leur dossier, pour ainsi résorber les nombreux dossiers en attente. Cela pourra probablement régler plus rapidement les dossiers en attente et renforcer le dialogue social sur cette thématique RH.

3. Reconnaissance des acquis et expériences professionnelles

L'intégration de l'ensemble des agents résidents dans la fonction publique est effective depuis voilà près d'une quinzaine d'année.

Comme vous le savez, ce processus n'est pas sans conséquence pour l'ensemble des agents de Mayotte et plus particulièrement pour les agents titulaires du CDM puisque malgré leurs années de service actif au sein de ce ministère soit en qualité de vacataire, PNT ou agents CDM.

Malgré les alertes de nos syndicats nationaux, Les agents intégrés se retrouvent toujours relégués aux rangs d'un jeune recrue, ce qui n'est pas sans conséquence sur leurs évolutions de carrière. Est-il normal qu'après une trentaine d'années de carrière, un agent titulaire intégré ne peut même prétendre à une évolution de carrière normale, voir participer au mouvement de promotion statutaire au même titre que son collègue des autres DOM, voir de l'hexagone.

Cette situation pèse réellement dans les unités, car pour la majorité des agents concernés, ils ont toujours été employés dans ce ministère et ne comprennent pas qu'ils ne puissent faire reconnaître leurs anciennetés leurs permettant de participer aux concours ou au mouvement en CAP national. Monsieur le DRH ici présent connaît parfaitement ce problème.

Ainsi, nous vous demandons une reconsidération des situations individuelles des personnels concernés afin qu'un reclassement soit fait.

4. Responsabilisation du personnel ultra marin

Afin de permettre au personnel ultra marin d'occuper des postes à responsabilité et de respecter le discours successif des pouvoirs politiques nationale, nous demandons que des moyens sérieux soient mis à disposition notamment en renforçant non seulement un compagnonnage des agents locaux mais aussi à mettre en place des vraies formations qualifiantes localement ou les moyens financiers pour des immersions dans des centres agréés.

Ainsi, nous demandons que le Centre de Valorisation des Ressources Humaines (CVRH) de Rouen soit dépêché sur le Département de Mayotte pour faire un vrai diagnostic du potentiel résident et qu'un programme de formation adéquat puisse être proposé dans les meilleurs délais.

5. Situation des contractuels

La DEALM dispose d'un contingent de contractuels qui subissent des incohérences en termes de gestion de carrière mais aussi pour leurs rémunérations. En effet, Le SGC, gestionnaire de nos carrières y compris les contractuels dispose de notes de gestion de la DRH, mais les informations qu'elles contiennent (grilles, cotations) ne sont pas du tout appliquées à Mayotte. L'une des difficultés qui se pose c'est la majoration liée au coût de la vie (indexation de 40 % applicable à Mayotte pour tous les fonctionnaires et magistrats affectés sur le territoire et qui a été étendue de manière claire aux contractuels de la fonction publique d'État.

Pour information, les contractuels du MI, MASA et MSO ont des contrats mentionnant l'indice de rémunération ainsi qu'une majoration de ce traitement indiciaire à 40%, leur permettant ainsi d'avoir 2 lignes distinctes sur leur bulletin de paie. Or ceux du MTE ont qu'un indice de base qui porte confusion sur les rémunérations.

Le fait d'avoir un indice directement chargé pénalise très fortement les contractuels de catégorie B et C même au niveau du titre de restauration. Nous demandons que vous puissiez appliquer deux lignes sur leurs bulletins de paie comme pour les fonctionnaires :

* l'indice de base

* indexation de 40%

Carrière de contractuel : Comme vous le savez, à la DEALM l'ensemble des organisations syndicales locales estime que le statut de contractuel est un statut précaire, car ne donne pas forcément aux concernés des perspectives d'évolution. Ainsi nous estimons qu'il serait plus favorable de permettre à ceux et celles qui le souhaitent d'avoir un statut stable.

Pour ce faire, comme cela a été rendu possible dans la cadre de la CDISATION des contractuels, nous demandons l'extension du dispositif de la loi SAUVADET permettant aux contractuels de longue durée de pouvoir passer un concours de déprecarisation afin d'être titularisé, seul alternatif pour rendre attractive les postes vacants localement depuis des années qui ne sont toujours pas pourvus.

6. IRCANTEC

L'IRCANTEC permet aux personnels non titulaires d'un service public de cotiser afin d'avoir une retraite à la hauteur de leur niveau de vie après avoir fait valoir leurs droits à pension. Ce texte est applicable à Mayotte. Or nos contractuels à la DEALM sont soumis à des cotisations générales de Mayotte avec des taux très faibles, ce qui les induit à une pension en dessous du seuil de pauvreté. Nous demandons qu'ils puissent bénéficier de l'IRCANTEC.

7. Aides à la scolarité

Les aides à la scolarité des enfants des agents de la DEALM qui devaient être payées en décembre 2023 ont été quasiment oubliées ou non traitées.

Or, il y aurait eu plus de 6 000 € remontés au national faute de l'inaction du SGC.

Nos enfants ont été « sacrifiés » ; c'est inadmissible.

8. Action sociale

Au niveau de l'action sociale : depuis 3 ans le Ministère nous octroie dix mille €uros (10 000,00 €) sur le BOP ASPR. Or, l'arbre de Noël nous coûte tous les ans près quarante mille €uros (40 000,00 €).

Au vu du contexte de prix des jouets à Mayotte et des possibilités de prise en charge de nos enfants, nous estimons là aussi que nos enfants sont très défavorisés. Nous demandons une revalorisation du titre de bon d'achats de 40 € tenant compte des prix applicables dans les magasins, soit un montant de seize milles €uros (16 000,00 €).

Comme vous le savez, ces derniers temps, un certain nombre d'agents a subi plusieurs accidents de travail et de trajet mobilisant fortement le BOP de l'action sociale. Afin de permettre la prise en charge des agents et de ne pas pénaliser la partie prévention et risque, il est primordial d'abonder cette enveloppe d'un montant minimum de cinquante mille euros (50 000,00 €).

9. Déplafonnement de la contribution employeur du titre restaurant

Les mouvements successifs où la population de Mayotte s'était mobilisée reflète le niveau de vie local et le désarroi sur l'insécurité.

Le prix minimum d'un repas chez le restaurateur du coin est de 14,50 €. À Mayotte il n'y a aucun restaurant conventionné permettant aux agents de se restaurer dans des conditions satisfaisantes. Afin de permettre à l'ensemble du personnel de mieux se restaurer à midi, condition de sécurité alimentaire primordiale pour les OS, nous vous demandons de bien vouloir réévaluer la contribution employeur du titre restaurant à un montant minimum de 12,00 €/ repas, ce qui se rapproche de nos collègues d'autres ministères tel que ceux des finances.

10. Moyens de fonctionnement des services

Comme indiqué dans nos différents écrits tant au niveau local que national, le fonctionnement des services de la DEALM dépend des moyens alloués par nos ministères de tutelle. Or, là aussi nous constatons que malgré les appels au secours exprimés lors des rares rencontres avec notre direction lors des CSA/FS, les moyens de fonctionnement sont réduits tous les ans, sous prétexte de rigueur budgétaire. Cette situation est plus que déplorable :

- Comment peut-on considérer les agents de ce premier service de l'État à Mayotte comme des sous-catégories du ministère.
- Comment peut-on ne pas octroyer à ce service les moyens financiers pour former son personnel ou encore équiper ses unités d'intervention et d'exploitation (CEI et PARC) d'un Parc à matériel permettant de travailler dans des conditions de sécurité satisfaisantes ? Le matériel est reformé sans qu'il ne soit remplacé depuis plus plusieurs années.
- Comment accepter que les centres d'exploitation soient contraints à s'équiper de matériels de bureau reformé ou travailler dans des locaux non conforme à la sécurité incendie ?
- Comment comprendre que seuls les agents du SI ne peuvent bénéficier de formations permettant d'évoluer dans leurs domaines professionnels et personnels ?
- Comment expliquer que les organisations syndicales soient contraintes de mendier des déplacements officiels dans le cadre de leurs représentations au niveau national pour défendre l'intérêt des agents dans les instances réglementaires ou pour suivre des formations obligatoires ?

Monsieur le Secrétaire général, pour des considérations purement d'écriture de ligne budgétaire, les agents de la DEALM subissent toutes ces injustices dont la liste est longue, etc.

Ainsi, afin de permettre à la DEALM de Mayotte de trouver un équilibre de fonctionnement, nous demandons sans délai la transformation du service chargé des routes en DIR ; seule possibilité pour ce service de pouvoir prétendre à des moyens de fonctionnement digne d'un service de l'État et conforme aux départements de métropole.

Par rapport au budget, nous estimons que la DEALM a besoin au minimum d'un million cinq cent mille (1 500 000,00 €) euros pour pouvoir fonctionner correctement (budget sur le bop 354 + fonds de concours Conseil Départemental).

Or, depuis le transfert du budget de fonctionnement au SGC (ministère de l'Intérieur), nous avons un budget nettement en baisse et pas d'avance accordé par le ministère.

Ce qui, à notre sens, pénalise fortement notre fonctionnement ces dernières années avec toutes les conséquences qui peuvent en découler.

Monsieur le Secrétaire Général, notre ministère de tutelle (Le MTE) doit imposer à la DEAMATES du MI d'accorder à la DEALM une avance liée au fonds de commerce « cours CD » comme les années antérieures, car on sait très bien que le Conseil Départemental de Mayotte a des difficultés à payer cette recette et nous ne savons pas quand cela sera résorbé.

11. Remboursements des frais de mission

Pour de nombreux d'agents, les frais de missions avancés (billets d'avion, repas, hébergement, etc.) ne sont toujours pas remboursés et ce n'est pas faute d'avoir relancé à plusieurs reprises.

À titre d'exemple, un dossier envoyé en janvier 2023, plus d'un an sans aucune nouvelle en date du 18/03/2024 (Voir message d'un agent qui n'est pas un cas isolé)

En réponse : La DEALM ne cesse d'évoquer des difficultés sur le BOP de fonctionnement (BOP 354). Cela nécessite une audite sur la gestion des BOP du SGC et de la DEALM, ce BOP 354 en particulier.

12. Conditions de travail des agents à la DEALM

Les moyens nécessaires doivent être mis en œuvre pour garantir aux agents une qualité de vie au travail. L'absence de crédit ne doit pas être une excuse, la santé n'a pas de prix.

Mayotte est touchée par une épidémie de choléra et l'état des toilettes de la DEALM ne s'améliore pas, elle continue à se dégrader. Lors des coupures d'eau, il peut y avoir plusieurs matinées et journées entière sans eau pour se laver les mains. Des bidons de 5 litres sont mis en place, mais ils sont insuffisants et ne sont pas régulièrement renouvelés. Les sanitaires et douches ne sont pas entretenus, notamment sur site de kawéni, Parc (mécanisme WC HS, etc.).

Le contrat des fontaines d'eau a été résilié, le prestataire fournissant les repas à la DEALM a résilié son contrat, notamment pour des raisons d'hygiène. La situation devient de plus en plus désagréable, le nombre de toilettes opérationnels est insuffisant, l'état général de la DEAM est en train de se dégrader.

Quant aux bureaux, les surfaces minimales de travail ne sont pas respectées. Il y a un fort tassement dans les bureaux collectifs et qui ne permet pas d'assurer aux agents un espace de travail confortable et adapté à leur activité.

Monsieur le Secrétaire Général, compte tenu de la crise sécuritaire, de la crise de l'eau et de la crise de la circulation, qui dans le quotidien des agents, impactent leurs santés, leur moral, leur pouvoir d'achat, leurs capacités à travailler. Les organisations syndicales de la DEALM demandent :

- une contribution financière pour l'ensemble des agents de la DEALM pour face au coût de la vie quotidienne ;
- la mise en place de générateurs d'eau atmosphérique en remplacement des fontaines d'eau dont le marché a été résilié.

13. Attractivité du territoire et insécurité

Comme vous le savez, les départements d'outre-mer sont constitués d'un atout et d'une richesse de mixité non négligeable que toutes les autres nations envient la France. Mais au-delà de cette mixité, ces DOM-TOM rencontrent des sérieux sous d'attractivités dues à l'insécurité ainsi qu'à la cherté de la vie.

Beaucoup de nos collègues expatriés souhaitent quitter le Département à cause de ces phénomènes et pourtant vous n'êtes pas sans savoir que ce contingent de personnel est, au vu de leurs expériences, nécessaire pour soutenir le développement de ce 5^{ème} DOM. Nous savons que vous n'êtes pas responsable de sécurité, ni du pouvoir d'achat mais en revanche nous savons que votre position peut influencer dans les rangs gouvernementaux, c'est pourquoi nous vous demandons de saisir les services concernés afin que la sécurité du Département soit renforcée et que notre pouvoir d'achat soit garanti.

Depuis quelques années, Mayotte traverse une recrudescence d'insécurité et des crises à répétitions. Ces phénomènes impactent fortement le quotidien des travailleurs mahorais.

Les agressions se caractérisent par des atteintes physiques, psychologiques, la dégradation des biens publics et personnels, des vols à l'arraché, la présence des coupeurs des routes etc. Les agents sont exposés à ces phénomènes d'insécurité sur leurs trajets domiciles-travail.

D'ailleurs, les agents d'exploitations, les collègues qui travaillent à l'extérieur, notamment les policiers de l'eau, les contrôleurs de l'urbanisme sont exposés quotidiennement à ce phénomène d'insécurité.

Pour votre information, Monsieur le Secrétaire Général, Mayotte est confronté à une problématique de circulation, qui oblige les travailleurs à se lever entre 3h et 3h30 du matin pour partir à 4h de chez eux. Ceux qui partent entre 4h30 et 5h peuvent passer plus de 3 h de temps, sur une distance 5 km pour arriver à leur travail. Les après-midis, il faut 2h de temps pour faire le trajet DEALM – Passamainty alors qu'en période normale, cette portion de route se fait en moins de 5 mn.

Cela impacte fortement la santé des agents et les expose à l'insécurité.

14. Formation/compagnonnage

Comme vous pouvez le comprendre, l'évolution technologique ne cesse de nous faire défaut à nos unités d'entretiens de notre réseau routier mais aussi à l'entretien de notre PARC à matériel du fait de manque de formations adéquat aux exigences des résultats attendus.

Comment comprendre qu'un agent qui doit réparer un engin avec plein de technologie embarquée ne bénéficie d'aucune formation.

Comment accepter qu'un agent d'exploitation doit conduire un engin avec plein d'électronique sans aucun compagnonnage pour utiliser cet outil.

Est-il judicieux de faire courir au quotidien des risque à vos agents sous prétexte de rigueur budgétaire ?

Monsieur le secrétaire général, nous estimons que les agents de la DEALM mérite les mêmes droits qu'un agent d'un DIR ; c'est pourquoi là aussi nous demandons qu'un budget exception de formation soit alloué afin de faire bénéficier à ce personnel, des formations ou compagnonnage dans les centres agréés ou dans des CEI hors du territoire.

15. Dégradation des conditions d'exercice des droits syndicaux

Nos élus nationaux se voient régulièrement refuser la prise en charge de leurs frais de déplacement lorsqu'ils sont convoqués aux CAP, plus particulièrement la CAP des catégories C. Après échanges avec le directeur de la DEALM, il nous a été expliqué que ces refus sont consécutifs aux difficultés du BOP fonctionnement (354). Il n'y a pas d'argent sur ce BOP. Nos élus sont pénalisés dans leurs droits de participer aux CAP.

Concernant les locaux syndicaux, outre le fait que cela soit un droit, nous avons besoin de locaux pour nos réunions et assurer la discrétion due aux agents qui nous sollicitent. Pour certains, l'administration n'a mis aucun local à disposition, pour d'autres le local mis à disposition a été attribué à un agent sans aucune information préalable aux concernés. Il n'y a aucune concertation sur ce sujet, c'est la nouvelle gouvernance DEALM, l'entrave aux conditions d'exercice des droits syndicaux.

16. Bilan sur la création de postes SEPR

Six postes liés à l'urgence de l'eau « comme à chaque crise de l'eau cf 2018) », ont été créés sans concertation, ni informations syndicales au prétexte, selon le DEALM, de l'urgence de la situation.

Toujours de la gestion en urgence depuis plusieurs années qui ne donne aucune visibilité aux agents, ni de la pertinence sur les actions, et qui met les organisations syndicales devant le fait accompli.

Ce n'est ni démocratique, ni pertinente pour l'accomplissement des missions dévolues aux agents ; Il faut changer de méthode.

En effet, nous nous interrogeons fortement quant à leurs pertinences et efficacités pour palier à la crise de l'eau. Pour rappel, en 2018, la création en urgence d'un poste de catégorie A dédié spécifiquement à la crise de l'eau aurait plus contribué à engendrer cette crise de 2023 qu'autres choses.

De plus, cela est contraire au projet de service notamment du SEPR nouvellement adopté au CSA sans retour de bilan ni même des calendriers des réunions avec les nouveaux chargés des missions rattachés au chef SEPR.

Un bilan est demandé par les organisations syndicales afin d'éviter un « bis repetita ».

Vous remerciant par avance de votre attention, je vous prie d'accepter, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de nos salutations les meilleures.

L'intersyndicale DEALM Mayotte.

UNSA

SNE-FSU

CGT

SNP2E-FO

Andjibou HAROUNA

Dhoiffari SAID-
HACHIM

Saindou
DJAENFFAR

Hamidou MADI-
M'COLO