DÉPARTEMENT DE MAYOTTE

La voix du Département

Magazine d'information du Conseil départemental

N°4 - DÉCEMBRE 2019 > WWW.CD976.FR

HORS-SÉRIE



RÉORGANISATION : SERVICES COMPRIS



Août 2019 - Séminaire de Kani-kéli

Les ajustements de la réorganisation

Des conventions d'objectifs dans les directions

Lors d'un séminaire managérial du Conseil départemental organisé à Kani-Kéli, dans les locaux de la résidence administrative du Département, les directeurs généraux adjoints et les chargés de mission ont signé des conventions d'objectifs avec le directeur général des services Mahafourou Saidali et avec le Président du Conseil départemental Soibahadine Ibrahim Ramadani.

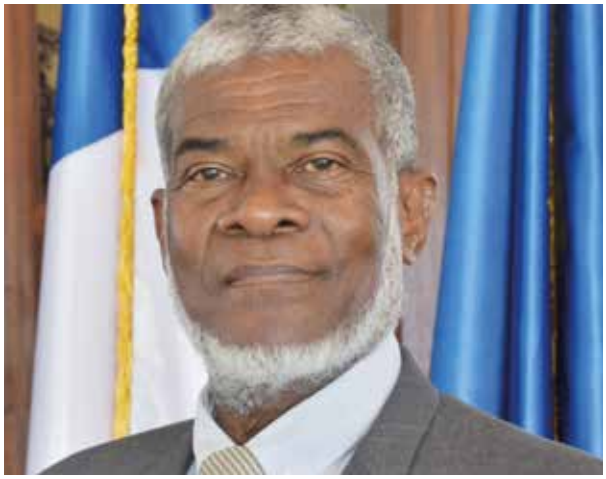
Au terme d'une journée d'échange et de bilan autour de la réorganisation des services conduite en 2016 – plus de transparence sur les postes, un organigramme resserré autour de six postes de directeurs généraux et de 33 directions (contre 53 par le passé), des missions sectorielles (coordination générale et vie institutionnelle, évaluation et contrôle de gestion, stratégies territoriales) – et réajusté en 218 (6 pôles et non 5), les directeurs et directrices généraux adjoints, les chargés de mission ont contractualisé leurs objectifs et missions avec le président du Département.



Une pratique nouvelle qui témoigne d'une volonté d'afficher des objectifs, des missions, des chantiers ou des dossiers suivis par les intéressés, de les séquencer et de les évaluer dans la durée. Une volonté conjointe de l'exécutif et de l'administration d'officialiser des objectifs pour les six directions générales adjointes : Développement économique, attractivité du territoire et formation ; aménagement du territoire et développement durable ; gestion des ressources ; Solidarités ; Services à la population ; santé, famille et enfance.
Une séance de signature symbolique qui est venue parachever un chantier d'ampleur de réorganisation des services et des directions entamé à l'arrivée du nouvel exécutif autour d'une logique de compétences, d'une transversalité et d'une cohérence accrue.

Ces conventions d'objectifs marquent aussi la volonté du Conseil départemental de valoriser une culture du résultat comme de la qualité du service rendu à la population. Le séminaire a permis de faire remonter des ajustements, des points de vigilance, des facteurs d'améliorations dans l'organisation des directions et services départementaux.





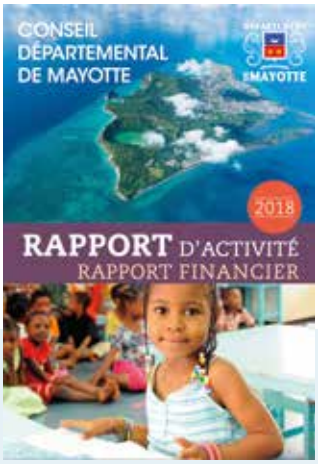
Pourquoi consacrer un numéro spécial de la Voix du Département à la réorganisation des services ?
Tout simplement, parce qu'avec près de 3 000 salariés, le Conseil départemental est l'employeur le plus important de Mayotte et qu'il se doit de faire savoir les efforts déployés pour rendre les services au public plus efficaces et adaptés aux besoins qui se font jour.
Au-delà de cette dimension de transparence nécessaire, il me semble important de rappeler à quel point l'organisation territoriale des services du Département est un sujet sensible, de nombreux rapports de la Chambre régionale des comptes émettant des recommandations régulières sur le recentrage des moyens de fonctionnement.

Conscients des enjeux et des besoins, soucieux de la bonne prise en compte des recommandations effectives, nous avons fait de la restructuration de l'administration une priorité, dans le respect des grandes orientations de notre plan de mandature (2015-2021).
Ce document programmatique proposait d'optimiser la gestion de nos ressources d'œuvrer pour une véritable administration de mission et de renforcer les capacités institutionnelles de notre collectivité pour l'inscrire pleinement dans le cadre des compétences dévolues en tant que collectivité unique.
Le 13 avril 2018, notre Assemblée a adopté, au terme de nombreuses propositions, une délibération portant sur l'organisation du Conseil départemental, avec la volonté de répondre aux exigences – légitimes – d'une meilleure gestion de l'administration départementale et régionale.
C'est de tout ce travail guidé par une seule volonté forte : celle de la qualité du service rendu à la population de Mayotte, dont ce magazine entend rendre compte.

Et si tout n'est pas parfait, beaucoup de résultats sont déjà visibles, en matière de gestion, de recrutement, de dialogue social et de qualité du service public.

« Ensemble nous agissons pour Mayotte »

Soibahadine Ibrahim Ramadani
Président du Conseil départemental de Mayotte



Communication : aller vers une meilleure information

La communication départementale entend être plus régulière et plus adaptée aux attentes d'aujourd'hui. Mieux valoriser les chantiers conduits par le Département bien sûr, mais ouvrir plus largement ses colonnes à tout ce qui donne vie à notre île, celles et ceux qui la font au quotidien. De nos jours, la communication est partout : sur les réseaux sociaux, les publications, la signalétique, les écrans, la presse locale.
A travers une réorganisation progressive de sa Direction de la communication, le Conseil départemental entend tout à la fois mieux faire connaître ses interventions dans la vie quotidienne et essayer de toucher au plus près la population mahoraise, parfois éloignée des centres de décision.
Elle peut s'appuyer utilement sur les deux délégations de Mayotte à Paris et à la Réunion, qui font rayonner l'île hippocampe sur ces deux territoires stratégiques.

Edité par le Conseil départemental de Mayotte
Direction de la Communication

8, Bd Halidi SÉLÉMANI, B.P. 101
97600 MAMOUDZOU MAYOTTE
Tél : 0269 63 60 60 / Fax : 0269 63 66 35
dir.com@cg976.fr - www.cg976.fr

Directeur de publication : M. Soibahadine IBRAHIM RAMADANI
Directeur de la rédaction : Bruno Cohen-Bacrie
Rédaction :
Comité de lecture : Anrchidine BACAR
Conception artistique : Saïd IBRAHIM, Dayane NOURDINE.
Photographies :Cg976, Banque d'image de Mayotte
Impression : Imprimah Exemplaires : 5 000 ex
Dépôt légal : Décembre 2019
Issn: 2261-2408

Rappel

Pourquoi une reorganisation de services ?

De 2011 à 2015, de nombreux études et documents soulignent la nécessité d'une réorganisation générale des services, auxquels s'ajoutent deux rapports parus en janvier et février 2016 qui vont dans le même sens.

Les references

Parmi les études, on peut citer :
1) Le rapport d'audit du Cabinet Mesia de janvier 2012 relatif aux finances, aux ressources humaines et à la commande publique ;

2) Le rapport d'analyse des organigrammes de 2012 à 2014 de la Direction Générale des Services du Département ;

3) Le rapport d'étude relatif aux déplacements des agents du Conseil départemental de Mayotte de juillet 2015 de la DEDD ;

4) Le rapport de synthèse relatif au document stratégique Mayotte 2025 coordonné par les services de l'Etat à Mayotte ;

5) Le rapport d'étude organisationnel et financier de septembre 2015 de la mission audit interne du Conseil départemental de Mayotte ;

6) Le rapport de la mission conjoint Cour des comptes et Chambre régionale des comptes relatif à la départementalisation de Mayotte de janvier 2016 ;

7) Le rapport de la mission de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) de février 2016 relatif à l'aide sociale à l'enfance et à la Protection Maternelle et Infantile.



Le diagnostic avant 2016

Tous ces rapports pointent des faiblesses notoires de l'administration du Conseil départemental qui fragilisent une organisation et un fonctionnement, à raison notamment :

1) Une administration insuffisamment recentrée sur les missions propres du département de Mayotte, qui se traduit par des dispersions, des redondances, des difficultés de coordination, des distorsions, des inadaptations etc…



2) Une administration qui ne tient pas suffisamment compte des autres évolutions : la rupéïsation, la fiscalité de droit commun, la coopération décentralisée, le rééquilibrage du territoire, la loi NOTRE, les RIFSEEP etc…

3) Une administration pléthorique, déséquilibrée et insuffisamment professionnelle

Objectifs de la réorganisation

1) D'ordre général

a) Adapter les services administratifs du Conseil départemental aux nouvelles missions du département de Mayotte, sociales d'une part, régionale d'autre part ;
b) Mieux répondre aux attentes et aux besoins de la population, et notamment de sa jeunesse ;
c) Favoriser la montée en compétence des agents du conseil départemental en particulier des cadres A et B ;

2) D'ordre spécifique

a) Mettre en place un organigramme général resserré, cohérent, efficient et évolutif ;
b) Les candidatures sont d'abord internes, puis sont ouverts progressivement en externe, au fur et à mesure de la résorption du déficit et de l'amélioration des finances du Conseil départemental.
c) Il s'agit d'une réforme de grande ampleur étalée sur une longue durée et propice à la mobilité. En même temps, elle ouvre une période d'incertitude, d'angoisse, voire de traumatisme pour certains agents non préparés au changement.

"Cette situation a conduit l'exécutif à solliciter l'accompagnement d'un Cabinet Conseil de janvier à mars 2016."

Rappel

L'agenda previsionnel de la reorganisation

Compte tenu des éléments disponibles et connus au mois de septembre 2015, et à l'aune des entretiens du Président avec l'ensemble des cadres en responsabilité à cette date (DGS, DGA, Directeurs, Délégués et Chargés de mission), l'Exécutif a fait part de son agenda prévisionnel, à savoir :

- Octobre 2015 : Déclaration du Président relative au déficit du PB 2015 et aux faiblesses de l'Administration. Présentation d'une première décision modifiable.
- Novembre 2015 : Déclaration du Président relative à la réorganisation générale des services du Conseil départemental.
- Décembre 2015 : Présentation du Plan d'Action en vue de redresser les finances et d'améliorer le fonctionnement de l'Administration
- Janvier 2016 : Déclaration du Président relative à la fin des emplois fonctionnels. Entretiens des DGA-CT
Entretiens avec les directeurs généraux adjoint
- Février 2016 : Présentation du Plan de mandature et du PPI
Déclaration du Président relative à l'organigramme général
- Mars 2016 : Présentation de l'organigramme en vue de son adoption. Appel à candidature pour les postes à pourvoir (DGA-Directeurs-Délégués)
- Avril 2016 : Choix des candidats- Nominations en comité technique, comité technique (instance consulaire paritaire)
- Mai 2016 : Entrée en fonction des nouveaux responsables.

Déclaration du Président relative au caractère provisoire des nominations.
Signature des contrats d'objectifs avec les DGA (Elaboration des propositions de service et des organigrammes de direction)
Départ du DGS de l'époque.

Les nominations

A l'issue des appels à candidature (10 mars au 11 avril 2016), le choix des candidats aux différents points proposés s'est fait de manière collective (Président plus bureau) et sur dossier à partir du tableau d'analyse des candidatures recensées par l'Administration et sur la base du profil suivant la capacité des candidats à mettre en œuvre le plan de mandature 2015-2021, le plan d'action et le plan pluriel d'investissement (PPI), Les arrêtés de nominations ainsi que le Comité technique de validation sont intervenus à la fin du mois d'avril 2016, pour une entrée en vigueur au début du mois de mai 2016.



Deux délégations opérationnelles

A la Réunion comme à Paris, le département de Mayotte dispose de délégations qui ont été réorganisées, dotés de locaux adaptés et d'agents investis dans la vie locale. Objectifs de ces délégations qui répondent aux objectifs du plan de mandature : ancrer Mayotte dans son environnement régional, accueillir les mahorais de passage en Outre-mer ou à Paris, faire connaître Mayotte et ses atouts, ou ses besoins (secteur médico-social), développer des partenariats associatifs… si chaque délégation a ses spécificités et son histoire, les deux s'inscrivent bien dans un objectif commun : celui de contribuer au rayonnement de Mayotte en tous points du territoire national.



Le coût de la réorganisation

Dans un courrier du 8 juin 2016 adressé au Préfet de Mayotte, le président du Conseil départemental détaille les aspects liés au coût de la réorganisation.

L'exécutif souligne notamment – chiffres détaillés à l'appui - l'absence d'incidence budgétaire de celle-ci avec la suppression de 68 postes de chargés de mission remplacés par des postes budgétaires permanents équivalents à la déclinaison des directions de la nouvelle organisation, validés depuis par une délibération.



Réorganisation

Cohérence, lisibilité et efficacité accrues

Plusieurs éléments ont motivé la réorganisation des services départementaux : la problématique de dualité de compétences (département et région), les engagements du plan de mandature, les recommandations de la Chambre régionale des comptes et le rapport de la mission d'inspection générale des affaires sociales (IGAS) sur les questions de l'aide sociale à l'enfance (ASE) et de la protection maternelle et infantile (PMI).

En août 2015, première étape importante : celle du plan de mandature 2015-2021, qui définit les orientations politiques et les moyens de leur mise en œuvre durant la mandature. Il est notamment rappelé un certain nombre d'objectifs opérationnels qu'énumère alors le président Soibahadine Ibrahim Ramadani : « inscrire le fonctionnement de l'administration du Département dans ses compétences départementale et régionale », « mettre en œuvre l'organigramme du Conseil départemental adopté par délibération le 7 mars 2016 et achever sa déclinaison par direction au regard des objectifs de service assignés au DGA ».

Mais d'autres objectifs sont rappelés : «adopter une posture de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour anticiper les besoins ; élaborer un plan global de formation des cadres et réintégrer l'exigence de dialogue social dans la mise en œuvre des politiques de gestion des ressources humaines ». La modernisation de l'administration est au cœur des ambitions.

Une organisation territoriale équilibrée

Au terme d'un an et demie d'intense concertation avec notamment les organisations syndicales, la délibération du 13 avril 2018 jette les bases d'une nouvelle organisation des services départementaux articulée en six Directions générales adjointes avec un pôle « développement économique, attractivité du territoire et formation », un pôle « gestion des ressources », le pôle « solidarités », « services à la population », un pôle « santé, famille et enfance » et le pôle « proximité » avec un service unité de gestion systématiquement intégré.

27 directions (dont celle de la communication), deux délégations extérieures (Paris et la Réunion),



Mahafourou SAIDALI
Directeur général
des services

Une organisation moderne et agile

« La réorganisation des services telle que nous l'avons pensée est un processus continu, capable de s'adapter à l'évolution constante des besoins de la population mahoraise mais aussi à l'évolution des compétences départementales. Elle s'inscrit dans la droite ligne des orientations du projet de mandature et intègre notamment les recommandations formulées par la chambre régionale des comptes. Les maître-mots sont la cohérence, la modernisation, l'anticipation (gestion prévisionnelle des emplois) et la lisibilité de notre organisation administrative autour de six grands pôles. Surtout, je veux souligner la démarche de concertation très large qui a accompagné cette évolution et qui continuera pour les ajustements qui pourraient intervenir.
Le dialogue social est au cœur de ce chantier et la réponse la plus efficace aux attentes des mahorais est notre unique boussole ».

des chargés de missions thématiques (évaluation et contrôle de gestion notamment), quatre GIP dont « la Mission départementale des personnes handicapées » composent cette organisation de 2 918 agents permanents dont 330 en catégorie A. La réorganisation des services a réduit le nombre de DGA (8 par le passé) et de direction (plus de 50 par le passé) dans un souci de cohérence et d'efficacité.

"La collectivité a fait le choix de créer des services qui tiennent compte des besoins réels, évolutifs et organisationnels".



RIFSEEP : une véritable avancée sociale

Sous cet acronyme se cache le nouveau dispositif indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes, sans perte de rémunération pour les agents concernés.

Il s'agit donc d'un régime indemnitaire composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée

mensuellement, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA).

Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement. Le RIFSEEP remplace le précédent régime indemnitaire applicable depuis le 1er janvier 2018.

Le dispositif concerne à terme de l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, par application du principe d'équivalence avec les corps de la fonction publique de l'Etat (hormis les sapeurs-pompiers professionnels, les agents de police municipale et les gardes champêtres, qui ne disposent pas de corps équivalents dans la FPE). Au sein du Conseil départemental, la concertation a permis la mise en conformité du régime indemnitaire au regard de la délibération de 2009 sur ce thème, permettant de préparer l'entrée en vigueur du nouveau régime indemnitaire, depuis novembre 2018.
627 agents ont d'ailleurs connu une baisse parfois conséquence de leur salaire au regard de l'application des textes. Le RIFSEEP connait des ajustements, des adaptations pour être le plus juste possible vis-à-vis de la situation des agents départementaux. C'est un grand chantier, qui s'appuie sur de multiples réunions et le travail se poursuit pour parachever sa mise en œuvre.



Réunion du CHSCT

Conditions de travail

Le Département se déploie

Mise en place du CHSCT (comité hygiène sécurité et conditions de travail), élaboration du document unique retraçant les risques auquel chaque agent se trouve confronté, tickets restaurants depuis mai 2017, mise en place du dispositif de mutuelle… le département est sur tous les fronts pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Lors des vœux 2018, le président Soibahadine Ibrahim Ramadani avait longuement évoqué son souhait : « d'agir pour améliorer les conditions de travail de nos agents (…). Cela revient à mettre en ordre de fonctionnement, nos instances internes de concertation, Commission Administrative Paritaire, Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail et Comité Technique, trop longtemps en sommeil et bloquant l'évolution des carrières des agents ».
Le CHSCT est une instance consultative, spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des agents. Institué par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, le CHSCT remplace le CHS (comité d'hygiène et de sécurité). Il est opérationnel au Département depuis février 2016. Cinq assistants de prévention ont été recrutés et affectés dans les directions générales pour améliorer les conditions de travail.



Mais deux mesures phares sont venues renforcer le dispositif en direction des agents : l'instauration des tickets restaurants tout d'abord. Plus de 2 500 agents ont souscrit à ce dispositif avec un montant unitaire de ticket de 8,5 euros dont 5,10 euros à la charge du Département.

Le coût annuel pour le département représente 3,1 millions d'euros. Un avantage non négligeable pour les salariés de la collectivité mais aussi un coup de pouce à l'économie locale, où ces tickets sont utilisés. La remise de titres-restaurant n'est en effet pas une obligation pour l'employeur.



Mutuelle pour tous

Le décret n°2011-1474 du 8 novembre fixe un cadre permettant aux collectivités et à leurs établissements publics de verser une aide à leurs agents (publics ou privés) qui souscrivent à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance) qui répondent aux critères de solidarité du titre IV du décret.

Le Département a fait ce choix de solidarité qui concerne 2 900 agents depuis juin 2018 et représente un montant de plus de 5 082 000 euros. Une aide là encore très significative sur la question centrale de la couverture santé.



Outils de travail : encourager la productivité

Le Département compte 65 sites différents. Les déplacements ou les liaisons entre services sont primordiales. Le numérique fait partie des outils de travail.
En 2017, 228 PC (ordinateurs) ont été acquis, 400 ayant été installés en 2016. Dans le même esprit, chaque direction et unité de gestion sont dotées d'un véhicule.
70 véhicules ont été acquis – dans le cadre d'un marché public – en 2017 et 2018. Notons enfin une enveloppe pour la réalisation de travaux de rénovation à hauteur de 800 000 euros sur les sites départementaux.



Gestion des ressources humaines : donner l'exemple

A l'échelle d'une collectivité comme le département, il est important de prendre des décisions qui vont dans le sens du respect du cadre légal, sans méconnaitre les enjeux de justice sociale pour les agents et de qualité du service rendu pour la population.

Citons par exemple la question – toujours sensible – des effectifs : de 3 933 agents payés en avril 2015 à l'arrivée de l'actuel exécutif, nous sommes passés à 3 142 salariés en avril 2018, soit une diminution de près de 800 agents. Au 1er avril 2018, 46 agents ont été mis en retraite d'office. L'effectif global du Conseil départemental est en baisse depuis le début de la mandature (et pour la première fois depuis 2004), avec des mesures favorisant la montée en compétence et en efficience des personnels (plan de formation notamment).
Et si la masse salariale progresse malgré cette diminution importante des effectifs, les explications conjuguées sont à chercher du côté de plusieurs dispositifs : le plan de titularisation de la loi Sauvadet du 12 mars 2012 (1) : entre 2013 et 2016, 684 agents ont été titularisés avec un surcoût total de 18 millions d'euros, 206 l'ont été en 2017 et 2018, après que l'Etat eut décidé de prolonger les effets positifs de cette loi sur deux ans supplémentaires. Une attention particulière a été portée aux conditions des salariés les plus modestes.

• Le déroulement normal des carrières des agents : revalorisation de grade de 189 agents, promotion d'échelon pour environ 571 d'entre eux.

• Le plan de majoration de traitement avec l'approbation de mesures sociales appliquées aux fonctionnaires : indexation (ajustement d'une valeur sur un indice ou un taux de référence) des salaires de 40 % au 1er janvier 2017 conformément à divers protocoles d'accord de sortie de conflit engageant la collectivité dont celui du 13 septembre 2013 ; participation de la collectivité à la restauration ; mise en place de la mutuelle santé.
L'ensemble de ces mesures expliquent une progression de la masse salariale de 21 millions d'euros entre 2013 et 2018.



Dans son rapport de décembre 2017, la Chambre régionale des comptes souligne le fait que, s'agissant de la maîtrise des dépenses de personnel, « deux leviers ont été utilisés en 2016 et 2017 par le Conseil Départemental : la collectivité a limité en volume les missions à l'extérieur du département, soit une économie de 1,2 M€ ; les effectifs en contrats aidés ont été ramené au nombre fixé par convention avec l'État, ce qui a généré une économie de 1,6 M€ ».

"Le maintien de l'indexation pour près de 2 600 agents (entre 2015 et 2017), avec un passage de 20 % à 40 %, représente un effort important dans un contexte financier contraint."

(1) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique



Locaux : mieux mailler le territoire

Optimiser les services fournis à la population par un meilleur maillage du territoire, rationnaliser ses directions et effectifs, limiter les déplacements au strict nécessaire sur un territoire congestionné par la voiture sont quelques-uns des grands objectifs que poursuit le conseil départemental.
Un chiffre est à noter : le département loue à ce jour 22 sites dont 11 sur Mamoudzou et Kawéni pour installer la grande majorité de ses services et directions. Si l'accueil du public est privilégié sur les sites les plus centraux, cette politique de location représente toutefois un loyer annuel de plus de 650 000 euros. Plus de 1500 agents sont rattachés à un site situé sur Mamoudzou/Kaweni. L'autre moitié est répartie sur le territoire Mahorais.
La future cité administrative régionale de Mamoudzou sera la vitrine de la collectivité Département/Région de Mayotte. Elle doit ainsi pouvoir offrir un site « vitrine » du territoire auprès de ses administrés et pour le monde extérieur ; doter la Collectivité d'un patrimoine pouvant également suivre les évolutions organisationnelles à moyen et long termes. Dans le même temps, soucieux de proposer une répartition géographique et harmonieuse des effectifs sur le territoire, le Conseil départemental entend contribuer à la fluidification de la circulation en édifiant **une deuxième cité administrative à Chiconi**.

Objectif : diminuer les flux d'automobilistes se rendant vers la capitale économique et contribuer à parachever la décentralisation. L'adoption d'un véritable plan de déplacement d'entreprise s'inscrit également dans cette optique pour encourager les mobilités douces et les transports en commun.

Le Département réduit son train de vie

Depuis 2015, la majorité élue œuvre à la maîtrise des charges de personnel (sans affaiblir le service public) et à plus de transparence gestionnaire.
La politique de déplacement des élus en mission a été significativement diminuée. Des commissions thématiques ont été créées pour suivre les recettes et dépenses de fonctionnement, les ressources humaines et le plan pluriannuel d'investissement.
Le recours à la commande publique, à des appels à projets ou à des consultations systématiques de plusieurs prestataires permet des gains intéressants sur les prix.
Des avancées importantes ont été obtenues grâce à des renégociations, au prix de relations apaisées avec l'Etat : le contrat de convergence 2019/2022, représente ainsi près de 1,6 milliards d'euros d'investissement soit une moyenne annuelle de 400 millions d'euros par an contre 63 millions d'euros dans le cadre du précédent Contrat de Projet Etat Région.

Les groupes politiques de l'Assemblée départementale ont la possibilité de s'exprimer dans le cadre de la loi du 27 février 200, dans son article 9, lequel dispose « *Dans les communes de 3 500 habitants et plus, lorsque la commune diffuse, sous quelque forme que ce soit, un bulletin d'information générale sur les réalisations et la gestion du conseil municipal, un espace est réservé à l'expression des conseillers n'appartenant pas à la majorité municipale* ».

Ce droit concerne également les conseils départementaux, les intercommunalités comme les régions. Soucieux de transparence, le Conseil départemental de Mayotte permet donc aux groupes officiellement représentés de s'exprimer sur le thème de la réorganisation des directions.



Ali DEBRÉ COMBO
Président du Groupe de la majorité

« La réorganisation des services et des directions est intervenue au terme d'un processus de concertation exemplaire, dans lequel le dialogue social et la recherche de l'efficience ont été des préoccupations constantes.
Le groupe que je préside estime que cette réorganisation, évolutive et adaptable aux besoins qui se font jours, produit déjà des résultats significatifs dans des domaines majeurs de l'action départementale. La qualité du service rendu à la population de Mayotte n'en est que plus satisfaisante.
Cette réorganisation, que de nombreux rapports et audits sont venus appuyer, permet d'adapter les services administratifs départementaux aux nouvelles missions du département de Mayotte, sociales comme régionale.

Elle contribue à la montée en compétence de nombre d'agents. Elle permet enfin de mieux répondre aux attentes de la population, plus particulièrement de la jeunesse. N'oublions jamais que la qualité du service public est ce qui dicte les efforts consentis autour de cette réorganisation ».



Soihirat EL HADAD
Groupe les centristes

«L'Assemblée plénière du 7 mars 2016 était amenée à se prononcer sur la réorganisation des services du Conseil départemental. J'avais demandé des précisions et des éclaircissements sur le fait de resserrer les effectifs avec des besoins évolutifs, sur le coût associé à la réorganisation afin de rassurer les agents sur les inquiétudes que suscitaient cette nouvelle organisation d'autant plus qu'ils n'étaient pas associés à cette démarche.
La remise à plat de l'organigramme du Conseil Départemental durant l'actuelle mandature a eu des répercussions très aléatoires sur le bon fonctionnement de notre institution. Et c'est à raison que j'ai averti les membres de notre Assemblée des conséquences de cette décision. L'actuelle majorité a mis le Conseil départemental dans une perpétuelle réorganisation qui ne favorise pas la stabilité afin d'assurer un fonctionnement continu et homogène pour atteindre les objectifs fixés dans leur propre plan de mandature.

Cette situation est d'autant plus préjudiciable qu'elle ne permet pas d'intervenir avec efficacité dans les actions liées à l'aménagement du territoire, à la protection des personnes vulnérables, à la mobilité et à la formation des jeunes, au développement économique et touristique ... afin de doter notre territoire des infrastructures nécessaires au profit de sa population. »

2019 EN IMAGES

Visite du président de la République, visite ministérielle, Jeux des îles, lancement du schéma d'aménagement régional, inauguration d'un quai de transfert, signature du contrat de convergence, retrouvez quelques images fortes de l'année écoulée au terme de ce « hors-série ».

Visite officielle

Visite officielle du Président de la République Emmanuel Macron le 22 septembre, accueilli notamment par le président du conseil départemental Soibahadine Ibrahim Ramadani.

Un entretien privilégié a permis au représentant du Département d'évoquer les dossiers de la convergence des droits sociaux en direction des personnes âgées et handicapées, ou encore de la coopération décentralisée.



Visite ministérielle

Annick Girardin et Sibeth N'Diaye, deux ministres venues cet été autour d'un programme dédié à l'éducation.



SAR

La maquette Ouparana permet de comprendre en un coup d'œil les enjeux du schéma d'aménagement régional. Elle est en tournée dans les 17 communes de l'île.



Hommage

Hommage à Jacques Chirac : Mayotte s'associe au deuil national .



Droits de l'enfant

Pour le 30e anniversaire de la Convention internationale, les manifestations jalonnent octobre et novembre.









Les 10e Jeux des Iles



Les 10e Jeux des Iles organisés à Maurice en juillet ont permis aux athlètes mahorais de ramener 16 médailles alors qu'en coulisse se profile déjà l'accueil de la 12e édition de cette compétition à Mayotte en 2027.

Le stade de Cavani



Le stade de Cavani, c'est une enveloppe financière affectée aux travaux du terrain grand jeux, de l'éclairage, des clôtures du terrain de 2,8 Millions d'euros.
Celui-ci peut accueillir du foot et du rugby.
Les travaux des tribunes ont démarré en juin 2019 pour une livraison en fin 2020.

Salon du livre 2019



Pour sa 2e édition, ce rendez-vous d'octobre a accueilli du monde et des auteurs venus présenter leurs œuvres.

Journées du patrimoine



La 36e édition a tenu ses promesses, le Conseil départemental proposait trois rendez-vous aux archives, au MuMa et devant les locaux de la Direction de la culture et du patrimoine (DCP).

Contrat de convergence



La signature du contrat de convergence représente un effort financier pour Mayotte et sa population.



ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

COMMUNES

ASSOCIATIONS

ENTREPRISES

PARTICULIERS

Vos demandes de subventions exclusivement EN LIGNE

www.cd976.fr

À partir du 2 décembre 2019 :
Aides aux communes, Jeunesse et sport, Solidarité et social, Agriculture

SIMPLIFICATION DE VOS DEMANDES

SUIVI EN LIGNE DES DOSSIERS

DÉMARCHE " ÉCO - RESPONSABLE "



DÉPARTEMENT DE MAYOTTE

DÉPARTEMENT DE MAYOTTE

Bien grandir

avec votre **PMI***



* PROTECTION MATERNELLE ET INFANTILE

PRÉVENTION ÉDUCATION ET DÉPISTAGE PRÉCOCE DE 0 À 6 ANS

www.cd976.fr

conseildepartementalMayotte