



PLATEFORME DE REVENDICATIONS

Pour des états généraux et un nouveau discours de la méthode

De nombreux courriers, une circulation intense de whatsapp souvent d'origine masquée, des actions diverses sur le terrain (débrayage et grèves ciblées), symptômes d'une Collectivité Très Malade et d'un ras-le bol généralisé de ses agents passés de l'espoir à la désillusion, fatigués du silence méprisant de l'administration et de leurs élus, révoltés de produire des efforts non récompensés, éreintés et démunis face à la dégradation de leurs conditions de travail !

En réalité, la zone de turbulence que nous traversons aujourd'hui n'a rien de surprenant. **La CGTM sé lang kabrit ! Nou té ja di yo grèv té ké tonbé en septemb !**

Près de 18 mois après l'entrée en vigueur du nouvel organigramme de la CTM établi sans avoir eu connaissance des conclusions de l'audit lancé par cette même gouvernance, critiqué et non voté par LA CGTM, lors de son examen devant le Comité Technique de l'époque, nous voici donc au cœur du sujet, subissant les effets de décisions prises sans concertation avec les organisations syndicales et les personnels !

Depuis la mise en place de la CTM, nos organisations syndicales ont lancé de nombreuses alertes dénonçant des conditions de travail peu satisfaisantes, des pénuries de fournitures de toute nature, des effectifs insuffisants, des locaux vétustes, une absence de reconnaissance des personnels, une inertie et une lenteur de l'administration face aux demandes des agents ... Pour quels résultats ? Des engagements tenus à court terme mais jamais dans la durée, des calendriers de travaux jamais aboutis, des approvisionnements sporadiques de mobilier et fournitures et des recrutements non pérennisés.

Au final, peu d'évolutions et d'améliorations pour les personnels, et les insatisfactions perdurent, car les difficultés de fonctionnement de la CTM sont à la fois structurelles et fonctionnelles. et ce ne sont pas des décisions prises dans l'urgence qui solutioneront cette situation, car le mal est bien trop profond et la surdité de nos élus trop sévère ! La situation de la CTM exige un traitement de fond et, au travers de cette plateforme de revendications, nos organisations syndicales entendent engager un dialogue constructif.

NOTRE ANALYSE

L'erreur originelle a été commise en 2016 ! un syndrome de fond, né de la juxtaposition des deux cultures des deux anciennes structures (Conseil Général et Conseil Régional), a touché la CTM et n'a pas été traité et qu'au contraire on a voulu ignorer. Un choix dont les conséquences nocives perdureront en l'absence de toute vision réaliste, cohérente, hors des sentiers battus des équilibres politiques, des reconduites de postes automatiques, du privilège des fonctions etc... Toute gouvernance confondue nous parle organigramme, JAMAIS DE PROCÉDURES ET ENCORE MOINS DE COMPÉTENCES !. La déstructuration actuelle de la CTM aboutit à une ossature instable voire dévertébrée sans avoir fait l'évaluation des moyens (humains, matériels, locaux, etc) correspondants aux missions à assurer et à assumer au service de la population martiniquaise.

Notre expérience syndicale et notre connaissance de terrain nous enseignent que pour réaliser un organigramme qui se doit d'être la traduction humaine de l'organisation correspondant aux missions que se fixe l'Exécutif, il y a d'abord à établir un état des lieux de l'existant et de définir les missions utiles et nécessaires pour la mise en œuvre des programmes et objectifs. Mais cela ne peut se faire sans la participation et l'interrogation des personnels directement ou au travers de leurs organisation syndicales. **UNE TELLE DÉMARCHE N'A JAMAIS ÉTÉ MISE EN ŒUVRE DEPUIS 2016 !**

Le résultat est là aujourd'hui, une structure de plus de 4 300 agents dont seul un infime pourcentage (8%) est positionné.

CE QUE NOUS DÉNONÇONS

La CTM se caractérise par une absence de méthode organisationnelle, un manque d'anticipation, une tentative de réponse au jour le jour à chaud, mais sans rechercher la cause véritable des dysfonctionnements et proposer des solutions durables et efficaces.

Chacune des DGA rencontre des problèmes spécifiques que nous allons préciser ensemble, mais toutes sont confrontées à des obstacles communs qui altèrent le fonctionnement de leurs services et que nous identifions comme suit :

- Bâtiments : vétusté, inadaptation aux missions, insuffisance d'une stratégie d'entretien programmé ;
- Nettoyage : Entretien disparate des locaux et des espaces verts ;
- Logistique chaotique : maintenance des matériels problématiques, fourniture de matériels de bureau discontinue, des ascenseurs souvent en panne et certainement en fin de vie.
- Organigramme non décliné des services conduisant à :
 - Une opacité de gestion des effectifs non définis ou à géométrie variable, avec pour conséquence une mauvaise répartition des effectifs ; ainsi des services sont surchargés quand d'autres ont des effectifs sous-utilisés
 - Une verticalité source de lourdeur administrative
 - L'impossibilité d'identifier et mobiliser les personnes dont on a besoin
 - Le manque de reconnaissance pour la partie « invisible » du travail, parfois la plus utile ou indispensable aboutissant à une démobilité et/ou à une perte de performance ;
 - Des missions peu claires.
- Un suivi des carrières non transparent et une absence de réponses aux questionnements des agents ;
- Retards inexpliqués dans le traitement des demandes de remboursement des agents (frais de déplacements, de mission, avances...) ;
- Manque de reconnaissance à l'égard de certaines fonctions (ASFAM, ATTEE, par exemple) ;
- Moyens de transport : une répartition hasardeuse des véhicules de service et absence de véhicules dédiés pour les services opérationnels ou prioritaires ;
- Une non-anticipation des besoins en personnels, soit pour départ à la retraite ou pour de nouvelles missions, non-remplacement des agents en congé de maladie, de grossesse... ;
- Un management à géométrie variable ne mettant pas en valeur les compétences des personnels et soumis aux aléas des relations personnelles ;
- Un manque réel de travail en transversalité et en coordination des différents services de la CTM ce qui se traduit par une certaine incohérence de l'action de la CTM et une qualité contestée du service rendu à la population ;
- Un manque de mutualisation des moyens pour une amélioration des conditions de travail et une réponse interne à des situations ciblées (fourniture des EPI aux personnels – mise à disposition de matériels de chantier) ;
- Une crispation des relations entre les agents du fait du manque de communication et de transparence dans les modes de gestion ;
- Combien de réunions de services sont aujourd'hui réalisées dans la CTM pour définir et exposer les objectifs à atteindre, en faire le bilan, valoriser les personnels, les accompagner dans une démarche de formation et d'accompagnement pour une meilleure qualité de la réalisation des missions prises en charge
- Le recul inexpliqué de nos acquis (télétravail, ponts, horaires de vacances...).

Face à toutes ces difficultés, **il est urgent d'écrire un nouveau discours de la méthode au sein de la CTM** associant l'ensemble des acteurs chargés de répondre aux besoins de la population ; la posture des sachants écartant les autres personnels de réflexion sur l'organisation de travail dans les services est **une hérésie** qui amène les dysfonctionnements constatés ici et là.

CE QUE NOUS REVENDIQUONS

En général...

L'instauration d'un dialogue social constructif, établissement d'un calendrier de rencontres avec l'administration et les élus ;

Un plan de continuité d'activité ;

L'organisation d'une réflexion globale sur le fonctionnement de l'ensemble des services de la CTM avec pour objectifs :

- la mise en place d'un organigramme décliné dans tous les services afin que chaque agent puisse s'identifier dans l'organisation de la CTM,
- une évaluation des effectifs nécessaires à l'accomplissement des missions que la CTM assure et doit assumer ;

Le versement de la prime « pouvoir d'achat » ;

L'ouverture de chantiers sur le télétravail, les horaires, le RIFSEEP, la complémentaire santé, la pénibilité ... ;

La fin des pénuries de toute nature (mobilier, véhicules, fournitures...) qui entravent l'exercice de nos missions ;

Identifier et prioriser le paiement des fournisseurs susceptibles d'entraver l'action de toute la CTM

Le respect des agents, plus de transparence dans les avancements et promotions, le respect des procédures de recours devant les CAP ;

Des réponses aux courriers des agents et aux organisations syndicales;

Des conditions de travail satisfaisantes dans des locaux propres et entretenus ;

Un management bienveillant impliquant une formation aux règles de gestion de la Fonction Publique et à la déontologie.

Et plus particulièrement...

DGA COHÉSION SOCIALE ET SOLIDARITÉS

- Le respect des périmètres d'actions des directeurs en matière de missions et de management ;
- Un autre positionnement hiérarchique des 3 adjoints, non pas comme supra-directeurs, mais comme assistants du DGA pour les missions transversales et/ou dans leurs domaines respectifs de compétences ;
- La mise en place d'outils pour une communication fluide, respectueuse et efficace entre le DGA et les directions ;
- La mise en place d'un plan MARSCHALL pour la recherche, voire la construction de locaux adaptés aux services sociaux en liaison avec l'agent en charge du suivi des sites dont l'arrêté de nomination est attendu depuis 2 ans ;
- La définition d'un plan annuel de travaux des sites déconcentrés ;
- Constitution d'un parc automobile dédié pour tous les services effectuant des visites à domicile et des missions régulières de contrôle dans les établissements d'accueil et les écoles ;
- Le remplacement automatique des personnels sociaux et médico-sociaux remplissant des missions d'accueil des populations, au-delà de 2 mois d'absence ;
- Des moyens accrus pour les personnels : téléphones portables et fixes, ordinateurs, des véhicules dédiés aux services sociaux et une intervention technique immédiate sur tous les numéros de téléphone inaccessibles depuis plusieurs années !
- Une clarification immédiate concernant les remboursements de frais de déplacement bloqués depuis 2 ans et pour lesquels des restrictions non réglementaires sont appliquées ! Sur la base de quels textes, de quelles délibérations ?
- **Direction de la Protection Familiale et Infantile et de la Planification Familiale** : Arrêt des pressions exercées sur certains personnels par la hiérarchie , définition d'objectifs clairs et discutés, une

plus grande coordination entre les personnels et les cadres, pas de mobilités hors saisine de la RH, CDIisation des EJE en poste depuis 2014 ; recrutements de personnels médicaux (3 médecins – 2 puéricultrices (Lamentin et Gros Morne)) ; entretien des véhicules de service ; meilleure planification des formations ; associer les personnels (connaissance de leur métier et du terrain) à la définition de ma politique territoriale en matière de protection infantile et non le contraire ; assurer la formation préalable des professionnels avant toute mise en œuvre d'un quelconque nouveau dispositif ; visite des différents sites pour se rendre compte des problèmes rencontrés (vétusté, inadaptation) par la Conseillère Exécutive, le DGS, le DGA et le Directeur ;

- **Direction de l'Autonomie** : Renfort de personnels du Service Maintien à Domicile (PCH) et de la Cellule Aides Sociales et au Service Hébergement PA-PH, instauration d'un secrétariat formé à la gestion du courrier (volume important), la création d'un poste d'adjoint au Directeur. :
- **Direction de l'Action Sociale** : La concertation avec les personnels avant la mise en place des missions nouvelles, clarification des responsabilités des administrations (CTM et Mairies), respect du professionnalisme des personnels.
- **Direction de la Protection Maternelle et Infantile** : besoins en personnels médicaux (3 médecins – 2 puéricultrices (Lamentin et Gros Morne)) ; paiement régulier des frais de déplacement ; attribution et entretien des véhicules de service ; arrêt de l'utilisation de leur véhicule par les personnels pour des activités relevant de leurs missions professionnelles ; meilleure planification des formations ; associer les personnels (connaissance de leur métier et du terrain) à la définition de ma politique territoriale en matière de protection infantile et non le contraire ; assurer la formation préalable des professionnels avant toute mise en œuvre d'un quelconque nouveau dispositif ; visite des différents sites pour se rendre compte des problèmes rencontrés par la Conseillère Exécutive, le DGS, le DGA et le Directeur ;
- **Direction de l'insertion** : Arrêt du management nocif et nomination d'un adjoint en charge de la gestion du personnel, clarification des missions sociales et économiques ;
- **Direction de la Prévention et de la Protection de l'Enfance et de la Famille** : Améliorer la communication entre les cadres et les personnels, reconnaissance des ASFAM au sein des équipes, déménagement des équipes de la CRIP, respect des protocoles de grève, renfort de personnels, l'arrêt des mobilités forcées sans encadrement RH. Réanimer la CCPT (ASFAM)
- **CÈDRE** : Mise en place de procédures particulières facilitant la prise de décision, déménagement des personnels administratifs dans les bâtiments laissés vacants par le LTA instauration d'une régie d'avance, recrutement d'agents de terrain pour la lutte antivectorielle, et véhicules.
- **LABORATOIRE TERRITORIAL D'ANALYSES**: Le point sur les nuisances environnementales et le suivi médical des agents.

Une réflexion plus profonde et plus ambitieuse devrait conduire à la refonte de cette DGA que nous jugeons un peu fourre-tout, malgré son domaine d'activité très particulier. Une proposition déjà faite par LA CGTM, lors de l'élaboration de l'organigramme de la CTM, défendait une orientation organisationnelle moins stratifiée et plus recentrée sur les politiques publiques (santé, vieillissement et lien social).

DGA AMÉNAGEMENT ET COHÉSION DES TERRITOIRES

- Un autre positionnement hiérarchique des 3 adjoints, non pas comme supra-directeurs, mais comme assistants du DGA pour les missions transversales et/ou dans leurs domaines respectifs de compétences ;
- Développement d'outils permettant aux personnels cadres et cadres intermédiaires d'avoir une visibilité totale sur les marchés en cours de la CTM (attributaires, date de fin, solde)
- Paiement immédiat des astreintes et des heures supplémentaires ;
- Remise en état du réseau informatique non opérationnel depuis plusieurs mois ;
- **Direction des Routes** : Renforcement des effectifs dans les UTR (départ en retraite – décès – agents en postes aménagés), au SPAGU (manque de mécaniciens et agents exploitation), Réorganisation des procédures d'approvisionnement en pièces détachées à voir en lien avec la DGA Finances
- **Direction des Bâtiments** : Renforcement des postes de techniciens, Augmentation du nombre demanque de véhicules de service, Restructuration des équipes intervenant en régie sur les bâtiments de la CTM, Une coordination accrue avec les autres Directions de la CTM (DGA Education – DGA Cohésion Sociale et Solidarités) pour assurer le suivi des besoins en travaux des EPLE et services sociaux.

Cette DGA devrait être restructurée ou divisée autour de 2 axes : Projets aménagement du territoire et Travaux et opérationnels

DGA, TRANSFORMATION ÉCONOMIQUE – RELANCE – ATTRACTIVITÉ

- Clarification de la situation du SEA ;
- Difficultés de réseau informatique (nombreuses coupures)
- Manque de véhicules de service
- Outils informatiques non disponibles depuis la cyberattaque : travail alourdi
- Bureaux et bâtiments non nettoyés régulièrement ;
- Révision de la procédure de liquidation des factures

DGA DES POLITIQUES CULTURELLES

- Mise en place d'un audit organisationnel
- Mettre fin au management problématique de la Direction
- Clarification sur les enquêtes administratives (objectif, composition, protection des agents)

DGA ÉDUCATION – CITOYENNETÉ - ENGAGEMENT – SPORT

- Mesures à prendre pour un suivi de l'entretien des bâtiments et des matériels des EPLE
- Renforcement des équipes de techniciens opérationnels
- Instauration de relations constructives avec les responsables des collèges et lycées
- Une coordination plus poussée avec la Direction des Bâtiments pour assurer le suivi des besoins en travaux des EPLE.
- Des arrêtés de nomination pour les agents faisant fonction de chef de service.
- GOLF : logiciel prima caisse non opérationnel – possibilité d'accès à Grand Angle pour la responsable de la régie d'avance.
- Piscine du CARBET : élaboration d'un projet de service mettant en valeur un tel outil ; manque du personnel pour planifier une meilleure utilisation ; évolution professionnelle et situation administrative (contractuels)

DGA FINANCES -CONTRÔLE INTERNE ET MOYENS GÉNÉRAUX

- Mettre un terme au management rude, non bienveillant et parfois méprisant du DGA ;
- Arrêt du projet de regroupement des UCAF sous la coupe du DGA Finances
- Clarification autour des décisions et des priorités prises par le DGA Finances de manière unilatérale mais qui impactent le fonctionnement des autres DGA.
- Une communication à instaurer avec les autres DGA
- Une communication budgétaire et financière interne à optimiser
- Des crédits d'investissements et un plan d'actions pour l'optimisation de l'immobilier territorial
- Organisation à revoir dans la transparence

DGA RESSOURCES HUMAINES ET PILOTAGE DU CHANGEMENT

- Une politique RH, équitable, bienveillante basée sur le respect et la reconnaissance des travailleurs
- Innover pour les promotions/avancements par une transparence et un dialogue préalable avec les OS et le personnel
- Donner les moyens (financier et humain) de l'action sociale et des activités sociales (COSPCTM) nécessaires au mieux-être des personnels et correspondant aux vœux et annonces du PCE
- Repenser l'organisation de la Directions des carrières qui ne répond pas aux attentes et aux interrogations des agents
- Donner à la formation interne les moyens de ses missions (Plan pluriannuel de formation) ;
- Des réponses aux courriers des personnels et des organisations syndicales
- Remplacement du médecin de prévention qui a fait valoir ses droits à la retraite et renforcement du service de Médecine de prévention, compte de tenu de la moyenne d'âge des personnels. (un demi médecin de prévention avec en plus **une confusion des genres** entre Directeur et rôle **autonome** de médecin de prévention) ; recrutement de 2 médecins de prévention.
- Le traitement des recours des agents qui ne sont pas traités depuis deux ans et la convocation des CAP ;

- Une véritable gestion des personnels EPLE (trop d'approximations et de retard par rapport aux enjeux de fonctionnement de ces établissements)
- Respect des délais pour les demandes de consultation des dossiers personnels (plus de 6 mois d'attente !);
- Mise en place du Document Unique (DU) opérationnel ??????
- Une politique dynamique, structurée et innovante en matière de santé, d'hygiène, de sécurité et de conditions de sécurité.
- La prise d'arrêtés de nomination et des arrêtés RIFSEP
- Nouvel arrêté RIFSEP ouvrir chantier en corrélation avec l'organigramme détaillé de chaque DGA
- Attribution, réévaluation et correction des NBI enlevées sans arrêtés, sans évaluation des fonctions/missions, sans prise en compte des comptes rendus d'entretien professionnel et hors du cadre réglementaire.
- Délivrance aux personnels des habilitations (électricité notamment) et des CACES
- Réorganisation de la Direction de la Prévention et Santé au Travail en passe d'être démantelée (départ des agents de prévention (3) – départs à la retraite – direction – vacance de postes non publiée et gestion interne hors RH)

EPLE (LYCÉES ET COLLÈGES)

- Révision de la charte de gestion des ATTEE
- Mise en place d'un référentiel de tous les établissements :
 - Typologie et surfaces des locaux (nombre de niveaux des bâtiments à entretenir, espaces verts)
 - Type de restauration : fabrication ou restauration satellite
 - Vérification du respect de la marche en avant dans les locaux de restauration
 - Mise à disposition des personnels de locaux suffisants et adaptés (vestiaires – douches)
 - Vestiaires distincts (femmes – hommes)
 - Définir des organisations types suivant le dimensionnement des établissements en matière de restauration avec production de repas – restauration satellite – service général et espaces verts
- Une organisation transversale entre la DGA-RH, la DGA-EDUCATION et la Direction des Bâtiments pour gérer les problématiques de conditions de travail
- Une équipe RH renforcée avec plusieurs techniciens par territoire (organiser formation correspondante tant technique que gestion RH) : 1 technicien pour l'espace CAP -NORD, 2 pour l'espace CACEM et 1 pour l'ESPACE_SUD)
- Revoir avec les chefs d'établissements les limites de leurs missions vis-à-vis des ATTEE, **notamment ne pas modifier les missions des ATTEE sans l'étude et l'accord de la CTM** (affectation d'agents sur des tâches administratives relevant de la vie scolaire et des agents du Rectorat, reprographie, encaissement paiement de la cantine, etc...

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

- Quel est son rôle dans la coordination des services et sur la mise en place de procédures claires et simplifiées sur les différents domaines d'intervention de la CTM compréhensibles par tous ?
- Quel schéma de rencontres et de formation des personnels pour optimiser le fonctionnement de la CTM ?
- Quelle implication dans la vie quotidienne des personnels confrontés aux problèmes des locaux (entretien – vétusté – inadaptation) de fournitures de matériels (papier – photocopieur – ordinateur – espaces de travail – entretien des toilettes et même manque de papier hygiénique) ;
- Y-a-t-il une analyse concertée des processus de travail ?
- Mise en œuvre d'une énergie professionnelle à apporter des solutions aux dysfonctionnements des services dont il est le coordonnateur mais est aussi comptable de leur efficacité et de leurs résultats ; non présent dans les réunions tenues avec les organisations syndicales faisant état des difficultés rencontrées
- Les révisions cosmétiques et avantageuses pour certains ne doivent pas être la seule partie visible pour le personnel de ses activités.
- Élaboration d'un véritable PCA (Plan de Continuité de l'activité) définissant clairement les missions essentielles et prioritaires que doivent assurer les services de la CTM.