

LA LETTRE FA n°47

LA CTM SE MODERNISE :

AGITATION DANS L'HABITATION

Grève générale : 1 an déjà, et quel anniversaire ! ...

15 septembre 2023 : « Des syndicats appellent à la grève illimitée à la CTM pour dénoncer les conditions de travail. ». La CTM fait la une des médias.

Le 4 octobre, des dizaines d'engagements sont pris par le PCE pour suspendre le conflit.

Un an après, des dizaines de promesses sont faites pour les remplacer, sans rien de concret.

Malgré le décor et plus que jamais, la CTM s'obstine à se croire au XIXe siècle, hors du droit.

Une diversion en pleine période d'élections pro, nommée « états généraux »

L'illusion n'a pas franchi la 2e étape, le scénario final ayant été désavoué pour tout le monde.

La faute aux décisions prises avant toute « consultation » du personnel, et a fortiori de leurs représentants qui ont découvert en juin l'organigramme engagé en janvier par des recrutements. Consulter après avoir décidé, c'est une conception de la démocratie et du respect des autres que nous refusons de cautionner, quoi qu'il nous en coûte.

Faut-il plaire au prince pour obtenir des arrangements ou pour franchir la porte ?...

La légitimité, la compétence et l'expérience syndicales seraient à prendre en considération.

L'Habitation pourrait-elle être un modèle durable, même en version 2.0 ?

Les agents peuvent-ils accepter d'être esclaves de pratiques rejetant les libertés fondamentales
Peuvent-ils être pris en otage, et durement pénalisés pour les plus vulnérables...

Nous avons toujours demandé le dialogue, fait appel à l'humain, et en même temps refusé et condamné toute menace ou intimidation à l'égard des agents et leurs représentants.

Comme tout le monde a fini par le dire, la gestion calamiteuse des ressources humaines a produit une situation impossible à vivre pour les agents déclassés, bâillonnés, humiliés, réduits à constater les défaillances sans fin du service public, et dont ils sont tenus pour responsables !

Opacité totale et refus de communication des audits, contrats, PV, conventions, Dans quel but ?

L'exclusion produit sabotage des compétences, et de la santé, et ce n'est bon pour personne.

Égalité d'accès aux emplois publics : l'arrêt Barel a fêté ses 70 ans !

A l'occasion de sa célèbre décision de 1954, qui a ouvert l'accès de tous – sans exclusion - aux emplois et fonctions publics, le Conseil d'État est revenu sur la portée emblématique de l'arrêt quant à la liberté d'opinion des fonctionnaires et au principe d'égalité dans l'emploi public.

Transparence et participation au cœur de la démocratie locale

Dans le cadre de la Charte européenne de l'autonomie locale et du droit de participer aux affaires des collectivités locales, il a été souligné la condition pour toute collectivité locale d'exercer ses pouvoirs et responsabilités « de façon à ne pas compromettre, en raison du droit de participer, l'intégrité éthique et la transparence. »

C'est pourquoi il appartient à chacun de prendre part au bon fonctionnement, et d'être entendu dans toute démarche visant à combler les lacunes et aller vers l'efficacité et la performance.

Pour compléter le sujet en matière de probité et de déontologie, nous avons alerté la CTM sur la nécessité de désigner un référent, et signalé le guide pratique de l'Observatoire de l'éthique publique (cf **FA n°26, 31...**).

Le temps de travail à la CTM : les agents victimes, et désignés coupables

Malgré ses obligations, la CTM n'a toujours pas défini d'horaires, et elle se soucie peu de la santé et de la sécurité des agents, comme en témoigne entre autres la paralysie chronique de la Formation Spécialisée en Santé-Sécurité-Conditions de travail, ou l'absence de DUERP – document unique d'évaluation des risques professionnels, pourtant légalement indispensable.

En même temps, la CTM s'abstient de vérifier le respect des durées maximales de travail et des durées minimales de repos, mises à mal par les interventions en heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires se multiplient en fonction des postes devenus vacants et non pourvus, et sont par ailleurs payées avec des mois et années de retard - quand elles le sont.

La CTM a pris pour habitude de transférer sur les autres les responsabilités de ses propres carences, et multiplie désormais les courriers recommandés aux agents, sans avoir entrepris le moindre dialogue au sein du service. Effets immédiats sur l'ambiance et sur la santé des agents menacés de retenue de salaire. Et ce même s'ils sont intervenus la nuit sur accident.

La méconnaissance des règles relatives aux durées maximales de travail et minimales de repos crée un préjudice indemnisable (Conseil d'État, C. Cass.)

La méconnaissance des garanties instituées dans ce domaine par le droit de l'Union européenne et par le droit national porte atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, car elle les prive du repos auquel ils ont droit. Quelles que soient leurs conditions de rémunération, il y a un préjudice. Les agents peuvent en demander réparation.

C'est pourquoi l'organisation du temps de travail des agents ne devrait plus être considérée comme un détail par la CTM, en situation d'illégalité fautive, et sa gestion de principe punitif, qui est inacceptable, devrait faire l'objet d'une introspection.

Le pouvoir hiérarchique dans les relations professionnelles a des limites

Des comportements inappropriés, des critiques constantes, le dénigrement, une réduction des responsabilités, une pression psychologique excessive peuvent entraîner désorganisation du travail et mal-être au sein des services. Les conséquences sont aggravées en cas d'absence de considération pour le droit d'alerte et la souffrance au travail. La justice vient de le rappeler : les agissements de harcèlement moral ont des conséquences graves sur la santé des agents et le bon fonctionnement des services publics.

Prime de pouvoir d'achat fonctionnaire: pas encore de décret, mais ...

Le décret GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat) 2024 n'est toujours pas publié.

Depuis 2008, cette indemnité vise à compenser la perte de pouvoir d'achat des agents publics lorsque l'évolution de leur traitement indiciaire brut est inférieure à celle de l'inflation sur une période de référence de quatre ans. Vu l'inflation constatée, le décret GIPA 2024 est attendu.

Des simulateurs en ligne permettent d'estimer l'indemnité en fonction de sa situation personnelle.

La charte informatique et le droit syndical

Encore une fois, la CTM vient de mépriser le droit syndical et les garanties basiques de la messagerie professionnelle, en faisant bloquer sans préavis l'accès à une boîte syndicale.

Entraver le droit syndical, empêcher la contradiction, bafouer la neutralité... Quel programme !



**100 % LIBRE,
AUTONOME &
APOLITIQUE**

Avec FA-Martinique, un autre syndicalisme est possible !

Fédération Autonome FPT MARTINIQUE

fa-fpt-martinique@collectivitedemartinique.mq / fafpt.martinique@gmail.com