



REPUBLIQUE FRANCAISE
COLLECTIVITE D'OUTRE MER DE SAINT-MARTIN

Cabinet du Président

À UNSa Territoriaux Saint-Martin
UNI.T 978 et UTC-UGTG

Saint-Martin, le 29 Mai 2024.

Affaire suivie par:

Nabila BENRACHED

nbenrached@com-saint-martin.fr

Objet : Réponse à Préavis de grève illimitée

Mesdames et Messieurs les représentants syndicaux,

Je viens par le présent courrier apporter les réponses aux différents points soulevés dans le courrier que vous m'avez adressé le 22 mai 2024 de préavis de grève.

En vos qualités d'organisations syndicales, j'entends que vous ayez des revendications et c'est tout à fait légitime. En revanche, je regrette que nous n'ayons pu privilégier le dialogue et les échanges avant d'opter pour des mouvements de blocage.

Dans votre courrier, vous soulignez qu'il y a urgence et exprimez le souhait de discuter de plusieurs questions avec moi en vue d'établir un dialogue constructif et de parvenir à un accord satisfaisant pour l'ensemble des parties concernées. Je tiens à souligner que je suis pleinement engagé à trouver des solutions mutuellement bénéfiques pour répondre aux préoccupations du personnel de la Collectivité.

Pour atteindre cet objectif dans les meilleures conditions, il est nécessaire d'organiser ces discussions de manière structurée. C'est pourquoi j'ai proposé dès le 22 mai 2024 que les échanges se déroulent comme suit :

- Une délégation de deux à trois représentants de chaque organisation syndicale, portée à quatre le 29 mai 2024.
- Le Président ou son représentant, accompagné des Vice-Présidents et de membres de l'Administration pouvant apporter des réponses techniques aux revendications.

Cette composition restreinte permettra de faciliter les échanges et de garantir un travail efficace et serein. Je reste ouvert au dialogue et à la concertation, et je suis convaincu que notre collaboration permettra d'aboutir à des accords positifs et équilibrés.

À défaut d'avoir pu entamer les discussions, malgré nos propositions de délégations ce mercredi 29 mai pour faire avancer les dossiers, veuillez trouver ci-joint des propositions de réponses à vos points de revendication :

1. Le règlement des situations conflictuelles en cours (cas particuliers)

Je vous remercie de bien vouloir préciser quelles sont les situations conflictuelles auxquelles vous auriez souhaité que mon intervention mette un terme. Pour rappel, dans le cas des dossiers en instruction judiciaire, nous n'avons pas le droit de nous prononcer avant la décision de justice, conformément à l'article 4 du Code de procédure pénale.

2. Le paiement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle (décret du 31 octobre 2023 pouvoir d'achat)

Le décret du 31 octobre 2023 instaure le principe d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, le texte, afin de tenir compte du principe de libre administration des collectivités territoriales, précise que dans le cas de la fonction publique territoriale, **cette prime a un caractère facultatif (en Piece jointe le décret)**

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat peut être versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, nommés ou recrutés avant le 1er janvier 2023, employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023, dont la rémunération brute ne dépasse pas 39 000€ sur la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, déduction faite de la GIPA et de la rémunération issue des heures supplémentaires défiscalisées.

Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de déterminer le montant de la prime dans la limite des plafonds fixés par le décret.

En sus des efforts financiers déjà consentis en direction du personnel, j'ai anticipé cette demande en inscrivant au budget primitif 2024 le montant correspondant aux provisions mises de côté dans l'éventualité où le conseil territorial déciderait du versement effectif de cette prime, selon le barème de sept tranches prévues par le décret.

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Pour précision : Le Conseil territorial ne pourra instaurer cette prime qu'après avis du CST. Cette disposition doit être adoptée avant le 30 juin 2024, à condition que le CST du 6 juin puisse se

tenir. Une fois ces formalités accomplies, nous serons en mesure de l'adopter en Conseil territorial et de mandater la prime avant le 30 juin 2024.

3. Les révisions des carrières, le processus de reconstitution des carrières, (les avancements de grade des années 2021 à 2024 reconstitution) :

La reconstitution des carrières est un enjeu majeur pour la Collectivité de Saint-Martin. Nous avons donc pris l'initiative de procéder à la reconstitution des carrières afin de rétablir une équité entre les agents, de valoriser leur expérience et leur engagement, et de renforcer leur motivation et leur attachement à la collectivité. **Toutes les carrières qui étaient entachées d'irrégularités ou d'erreur matérielle ont été reprises depuis la date d'entrée de l'agent dans la Collectivité. En sus, nous avons appliqué un avancement de grade pour tous les agents éligibles statutairement entre 2017 à 2020.**

Les principales irrégularités provenaient de période de stage anormalement longue (sans avancement d'échelon pour l'agent) et des agents intégrés après 2005 sans reprise d'ancienneté. Globalement, nous n'avons pas constaté d'autres problématiques sur les carrières puisque les avancements d'échelon étaient bien appliqués en temps et en heure sur les carrières. L'autre problématique étant que dans le contexte chaotique Irma et post-Irma, les carrières ont été mises à l'arrêt complet entre 2016 et 2023 sur le plan des avancements de grade et promotion interne.

C'est ainsi que la Collectivité de Saint-Martin a décidé de procéder à la reconstitution et régularisation de la carrière de nombreux agents qui n'avaient bénéficié d'aucun avancement en raison d'évènements conjoncturels. Au total à ce jour **686 carrières** ont été analysées et reconstituées le cas échéant, 686 agents ont pu bénéficier d'un avancement de grade, les tableaux d'avancement sont finalisés. **Le coût budgétaire total de cette opération constitue près de 2M€.**

Néanmoins, si vous avez constaté des erreurs de reconstitutions de carrières, je vous invite à les identifier précisément par agent, merci de nous les transmettre afin que ce soit rectifié

Pour rappel :

Il est à noter que les années 2021 et 2022 seront deux années blanches en matière d'avancement et de promotion interne. En effet, depuis le 1er janvier 2021, les décisions individuelles en matière d'avancement de grade et de promotion interne ne sont plus soumises à l'examen préalable des commissions administratives paritaires (CAP). Toutes ces décisions sont désormais prises à la lumière des Lignes Directrices de Gestion (LDG). Ainsi, à compter du 1er janvier 2021, les décisions individuelles relatives à l'avancement de grade ne peuvent être prises uniquement qu'après l'adoption de ces LDG. En effet, l'autorité territoriale, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, doit respecter les LDG pour l'inscription des fonctionnaires sur le tableau d'avancement de grade.

Les LDG sont un nouvel instrument juridique de gestion des ressources humaines créé par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la loi de transformation de la fonction publique. Les dispositions relatives aux LDG sont contenues dans le code général de la fonction publique (CGFP). La Collectivité ayant adoptée les LDG relative aux avancements de grade et promotion interne et la délibération relative aux taux de promotion en juillet 2023, nous ne pouvons pas légalement procéder à des avancements de grade ou promotions internes en l'absence de ces LDG sur les années 2021 et 2022.

4. **Nomination des agents inscrits sur les listes d'aptitudes de la CAP des catégories A, B, C pour les années 2014 à 2024 et**
5. **Application des avis et propositions de la CAP catégorie A, B, et C pour les années 2014 à 2020.**

Je rappelle que l'inscription sur la liste d'aptitude ne signifie pas promotion, le pouvoir de nomination relève de l'appréciation du pouvoir discrétionnaire de l'exécutif en place au moment des CAP. Je ne peux pas prendre de décisions qui seraient contraire à des choix des exécutifs antérieurs.

Par ailleurs, afin qu'un acte soit exécutoire, il doit avoir été transmis au contrôle de légalité.

Entre avril 2023 et février 2024, nous avons mis en œuvre des principes dégagés par la CAP du 27 janvier 2021. La CAP a convenu que seront appliqués les principes suivants lors des reconstitutions de carrière :

- Attribuer l'évaluation « Bon agent » aux agents n'ayant pas bénéficié d'entretien professionnel pour la période 2017, 2018, 2019 et 2020
- Mettre à l'étude, afin de permettre l'avancement des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement de grade et ce en référence au statut particulier propre à chaque cadre d'emploi au titre des années 2017, 2018, 2019 et 2020.

Nous avons procédé ainsi :

- 1) Reconstitution et avancement de grade pour tous les agents proches de la retraite remplissant les conditions entre 2017 et 2020 ce travail a été démarré dès fin 2022 ;
- 2) Reconstitution de l'ensemble des agents ayant eu des périodes de stage anormalement longues : précisons que la date de titularisation de l'agent, telle qu'elle avait été fixée par arrêté n'a pas été modifiée. Seul l'avancement d'échelon a été modifié pour être mis en conformité avec la loi.
- 3) Reconstitution de tous les agents intégrés après 2006 pour reprise de service secteur privé ou public : après étude au cas par cas de la pertinence des demandes de reprise d'ancienneté formulées par les agents, et notamment des documents fournis par l'agent pour justifier des services antérieurement effectués, la Collectivité a procédé à la validation des services antérieurement effectués par l'agent.
- 4) Reconstitution et application des avancements des carrières 2017 à 2020 de l'ensemble des agents de catégorie C, B et A dans le respect des modalités propres à chaque cadre d'emplois. Une priorité a été mise pour les agents de catégorie C, les catégories A et B ont été réalisées sur le début de l'année 2024.
- 5) Positionnement des agents ayant fait la demande sur la filière correspondante aux fonctions occupées

Malgré les observations de la Cour des comptes sur les effets de rétroactivité, indiquant que nous n'étions pas obligés de le faire, j'ai fait un choix politique. Aujourd'hui, j'ai nommé tous les agents inscrits sur les listes d'aptitude visées par la Préfecture entre 2017 et 2020.

6. Le respect de l'exercice du droit syndical, un local syndical (3 OS), l'instauration d'un véritable dialogue social en corrélation avec les textes en vigueur ;

Conformément à l'article L. 2142-8 du Code du Travail, les collectivités territoriales ont le devoir d'octroyer des locaux aux organisations syndicales pour leur permettre d'exercer leurs activités dans de bonnes conditions.

Je reconnais également que cette demande est récurrente et légitime. Actuellement, l'espace que vous occupez dans les locaux de la CCISM est insuffisant. C'est pourquoi je mandate l'administration pour qu'une proposition d'attribution d'un local syndical soit faite d'ici la fin septembre 2024.

7. Le RIFSEEP paiement des rappels des années 2017 à 2019

Pour rappel, à la suite des protocoles d'accords 2010, 2016 et 2019, cette mandature, contrairement aux précédentes, a tenu à honorer cet engagement dès son arrivée en procédant au versement de l'IAT/IEM avec un coefficient multiplicateur pour la période 2011 à 2016 aux agents éligibles pour un coût total de 4,8M€ (cf. versement décembre 2022)

Ces protocoles ont été appliqués, et ne prévoient pas de rappel pour la période susmentionnée (2017-2019).

Pour rappel, ci joint le point 4 sur le protocole d'accord de 2019 que nous avons respecté

Point n°4: Le RIFSEEP cadencé

En référence aux protocoles d'accord des 7 octobre 2010 et 25 novembre 2016 signés entre l'UTC/UGTG et les présidents de la Collectivité et de la Caisse Territoriale des Œuvres Scolaires, il était convenu entre les parties d'une évolution annuelle par une progression de 0,5 de l'IAT et de 0,2 pour l'IEM selon les modalités suivantes :

Année	IAT	IEM
2011	2	1,5
2012	2,5	1,7
2013	3	1,9
2014	3,5	2,1
2015	4	2,3
2016	4,5	2,5
2019	RIFSEEP	

N.F. 13

En outre, je tiens à vous rappeler que j'ai déjà déployé 16 millions d'euros au cours des deux dernières années pour corriger des inégalités passées et rétablir l'équité au sein de notre Collectivité.

Cependant, il est essentiel de garder à l'esprit que je ne peux pas, en un seul mandat, résoudre les injustices accumulées sur deux décennies. La trajectoire que nous devons suivre doit être raisonnée, raisonnable et réaliste, en visant à corriger ces inégalités sur le moyen terme. En tant que garant de la bonne gestion des deniers publics qui me sont confiés, je dois veiller à maîtriser l'évolution des dépenses de la Collectivité, notamment en matière de charges du personnel, et à répondre à mes obligations en tant que gestionnaire soucieux de l'intérêt général.

Je tiens à souligner que mon engagement envers ces questions est sans précédent, et qu'aucun de mes prédécesseurs n'a eu le courage de prendre à bras le corps ces sujets délicats.

Je suis résolu à continuer à œuvrer pour l'équité et la justice au sein de notre Collectivité, tout en veillant à assurer sa stabilité financière et sa pérennité.

Concernant les documents transmissibles, les arrêtés individuels liés au régime indemnitaire dont vous réclamez communication, ceux-ci ne peuvent pas être communiqués. Veuillez trouver ci-dessous ce sur quoi se fonde notre réponse :

L'article L311-6 du code des relations entre le public et l'administration prévoit que « **Ne sont communicables qu'à l'intéressé les documents administratifs :**

1° Dont la communication porterait atteinte à la protection de la vie privée, au secret médical et au secret des affaires, lequel comprend le secret des procédés, des informations économiques et financières et des stratégies commerciales ou industrielles et est apprécié en tenant compte, le cas échéant, du fait que la mission de service public de l'administration mentionnée au premier alinéa de l'article L. 300-2 est soumise à la concurrence ;

2° **Parce qu'il porte une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique, nommément désignée ou facilement identifiable ;**

3° **Faisant apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice ».**

Dans le sens même de votre requête, la commission d'accès aux documents administratifs (CADA) a déjà eu à se prononcer sur le caractère communicable, à un syndicat, des arrêtés de changement de régime indemnitaire d'agents titulaires et contractuels employés par la commune. Elle dit ce qui suit :

« La commission souligne que ce **complément indemnitaire est une composante facultative du RIFSEEP qui permet de rémunérer la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au travail collectif.** Elle considère donc que son montant, en ce qu'il révèle l'appréciation ou le jugement de valeur porté sur la manière de servir, doit être occulté lors de la communication du bulletin de paie d'un agent public.

La commission constate que le montant de l'IFSE est calculé en tenant compte de la nature des fonctions exercées par l'agent, ce qui la distingue donc d'une prime variable qui ne dépendrait que de l'appréciation de la valeur et de l'engagement professionnels de l'agent. Toutefois, elle souligne que le montant de cette indemnité **intègre une part relative à l'expérience professionnelle acquise par l'agent, qui est susceptible de varier en fonction de l'élargissement des compétences professionnelles, de l'approfondissement des savoirs et de la consolidation des connaissances pratiques.** Ainsi, comme le précise la circulaire du 5 décembre 2014, le réexamen périodique de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique de celle-ci. La commission considère que **les modalités de calcul de l'IFSE, en tant qu'elles intègrent cette appréciation sur l'évolution des compétences d'un agent public, sont susceptibles de révéler un jugement de valeur concernant cet agent.** Elle estime donc que le montant de l'IFSE d'un agent public n'est communicable qu'à l'intéressé.

Par conséquent, la commission considère que le montant intégral du RIFSEEP n'est pas communicable, alors même que l'IFSE ne serait que partiellement fixée selon la nature des fonctions exercées par un agent public.

La CADA émet en conséquence, en l'état des informations portées à sa connaissance, **un avis défavorable à la communication des arrêtés sollicités s'ils sont tous liés à une révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.** En revanche, les arrêtés qui ne seraient pas liés à la valeur professionnelle des agents mais exclusivement aux fonctions exercées, comme une NBI, seraient communicables ».

À toutes fins utiles, la CADA avait déjà eu à se prononcer également sur la communication des arrêtés individuels pris au titre de l'IFSE lors de sa séance du 5 octobre 2017 ([Conseil 20173950 - CADA \(data.gouv.fr\)](#)).

Ainsi, les montants de l'IFSE comme du CIA étant susceptibles de révéler un jugement de valeur sur l'agent concerné, **les arrêtés fixant le régime indemnitaire des agents ne peuvent être**

communiqués qu'aux intéressés. Ils ne pourront donc faire l'objet d'une communication à des tiers, y compris à des syndicats."

8. Le respect des instances du personnel (CAP, CST, CCP, F3SCT) ;

N'étant pas certain de ce que vous me réclamez précisément, il m'est difficile de vous répondre avec précision et donc, je vous demande de bien vouloir reformuler votre demande de manière plus explicite afin que j'y apporte les éléments de réponse à ma disposition.

9. Le rapport Social Unique (RSU) ;

Vous m'aviez déjà réclamé le RSU par mail et je vous l'ai **transmis en date du 03 mai 2024 par email**

10. DANS LE CADRE DE L'ORGANISATION DES SERVICES

- ✓ **La Situation des Services techniques (Directions Réseaux Équipements et Bâtiments Publics et Patrimoine Immobilier) EPI, évacuation d'urgence, conditions de travail...**

En pièce jointe vous trouverez une note explicative.

- ✓ **La situation de la Police Territoriale - Nouvelle organisation de la Police : Qui fait Quoi ?**

La Police Territoriale est composée de 25 policiers assermentés, 22 ASVP assermentés et de 3 agents administratifs.

Dans l'immédiat 3 brigades sont armées par ces effectifs sous le commandement d'un Chef de Service M. Raymond Lake (01/03/2024).

Un redéploiement dans les quartiers de Sandy Ground, Grand Case et Quartier Orléans est souhaité par notre Président en plus du poste de Marigot afin de réellement créer une proximité avec la population la plus exposée.

La Police Territoriale est l'une des directions de la Délégation Sécurité et Tranquillité Publiques, seule Délégation à être directement dirigée par notre Président.

Lors de la nomination du Chef de Service Raymond Lake au poste de responsable de la Police Territoriale par le Président, en tenant compte du fait que ces responsabilités incombent réglementairement à un Directeur de Police Territoriale, le Président a donné les directives selon lesquelles le DGA "Sécurité et Tranquillité Publique" accompagnera pendant une période de 08 mois le CDS Raymond Lake dans ses nouvelles prérogatives (RH, logistique, commandement opérationnel, lien avec les institutions partenaires comme la Préfecture, la justice et la Gendarmerie Nationale).

L'idée est de ne pas tomber dans les travers du passé en désignant un agent de la Police Territoriale à ce poste sans s'assurer de son accompagnement afin de garantir son succès.

La situation des écoles et lycées (entretiens professionnels, grève, condition de travail...) ;

Veuillez préciser votre demande et par ailleurs

- ✓ **Les Modalités de recrutement, d'intégration des agents et renouvellement de contrats : Recrutement des DGA de la Collectivité (procédure suivie...), Procédure d'intégration des agents, Procédure de renouvellement des contrats, Procédure de renouvellement des détachements,**

Sur la question du recrutement sur un emploi fonctionnel, nous nous employons à respecter la loi. Nous procédons d'abord à la publication de la vacance du poste sur "Emploi Territorial".

Pour ce qui concerne le recrutement des DGA, conformément aux dispositions du décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale, il est possible de recruter directement un agent contractuel sur les emplois fonctionnels (DGS, DGA, DGST) en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984.

Le contrat de recrutement est forcément conclu pour une durée déterminée et ne peut entraîner ni titularisation dans la fonction publique territoriale, ni reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée au terme du contrat.

Les agents contractuels recrutés sur un des emplois précités doivent : 1) Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles (Bac+3 : licence, licence professionnelle, Bac+4 : maîtrise, master 1) ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ; 2) Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

Les agents contractuels seront classés dans les mêmes conditions que le seront les fonctionnaires placés en disponibilité ou hors cadres pour être nommés par la voie du recrutement direct. Enfin, ils peuvent également bénéficier des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois (régime indemnitaire, prime de responsabilité, voiture ou logement de fonctions ...).

La délibération relative à la nomination des DGS et DGA **vous a été transmise sur clé USB en date du 2 mai 2024**

Par rapport aux autres aspects que vous soulevez, sachez qu'au niveau de la Délégation des ressources humaines il a été mis en place une **Direction du bien-être au travail, du dialogue social et de l'action sociale** qui, au moment où je vous parle, est en train d'élaborer un livret du **nouvel arrivant**.

- ✓ **L'école du management : Délibération et convention, Quel public ? Quel diplôme ? Qui intervient ? Quelle compétence ? Quels symboles et valeurs ? Quel est le coût de l'école du management ? Quel impact ?**

Ce qui a motivé la décision de la mise en place de cette école du management est le constat initial partagé par vos organisations syndicales selon lequel nous disposons d'un encadrement insuffisamment formé. De plus, vous rajoutiez que **lorsque nos cadres veulent se former ils doivent partir en Guadeloupe, Martinique ou en France hexagonale et le coût du déplacement et de la formation est en moyenne compris entre 2500 et 5000€ pour une formation de 2 à 3 jours par agent. Les coûts afférents ces déplacements incluent le vol + hôtel + coût de la formation+ déplacements intramuros + les repas.**

L'École du Management Public c'est un coût de 1,1 M€ sur 4 ans pour former 80 cadres soit 6 875€ par agent formé sur place pour suivre un cycle total de 36 jours de formation par agent. Par ailleurs, **l'école est financée à 85% par L'Union Européenne, ce qui n'est pas le cas** des autres formations dont le coût est intégralement supporté par la Collectivité. Il s'agit donc d'un modèle économique vertueux en ce sens qu'il est conçu pour produire des biens et des services de manière durable en limitant la consommation et le gaspillage des ressources.

En effet, pour chaque promotion le reste à charge pour la Collectivité déduction faite du FSE+ revient à environ 20 000 euros pour 20 agents soit 1,031 € par agent pour 36 jours de formation par an avec la délivrance d'un certificat de Sciences Po. Le coût total de cette opération à la charge de la Collectivité sera de 165 000 € sur 4 années.

Quel impact ?

Nous avons fait le choix de renforcer notre encadrement. Nous avons recruté de nombreux jeunes talents et ne pouvons pas les jeter dans le "grand bain" sans un accompagnement sérieux. Cette école vise également à permettre leur développement de compétences.

Dans le contexte actuel de la Collectivité d'Outre-Mer de Saint-Martin, collectivité dotée de l'autonomie, nos interlocuteurs sont les hauts fonctionnaires de l'Etat. Il nous faut donc des cadres formés et d'une administration solide, capable de défendre avec vigueur les intérêts de notre territoire et de ses habitants. Cette école a pour vocation de les préparer et de les outiller pour relever ces défis avec compétence et détermination.

Quel public ?

Cette école est ouverte à tous ceux qui souhaitent ou exercent déjà des fonctions managériales. La première promotion accueille 2 agents de catégorie C et 3 agents de cat B, je ne laisse personne sur le bord de la route, ce n'est pas une école réservée à l'élite. J'en veux pour preuve qu'un tiers des effectifs sont des agents de cat C et B.

Quel symboles et valeurs ?

En premier lieu, ceux de la République. Pour autant, une attention toute particulière est donnée à la prise en compte des spécificités locales. Nous n'avons pas voulu une école détachée des contraintes et réalités locales, dont l'ancrage n'était pas dans ce territoire, sa culture, ses attentes, ses besoins et ses potentiels en termes d'innovation. Au contraire, nous avons souhaité qu'elle soit bien en phase avec notre réalité. A cet effet, des agents de haut niveau sont mobilisés pour former nos agents sur la préhistoire, l'histoire de Saint-Martin, qui sera assurée par Christophe HENOCQ, sur l'histoire du "Unity Flag" par Alex RICHARDS, Philippe MOUCHARD pour la loi organique et l'histoire de notre institution, le Député Frantz GUMBZ sur l'histoire de Saint-Martin ainsi que d'autres thématiques très en phase avec le territoire.

Enfin, je visais une école d'excellence et le fait que Sciences Po Paris ait choisi de s'associer à ce projet inédit dans la Caraïbe démontre la crédibilité, le sérieux et le rayonnement de notre initiative. Cette collaboration avec une institution prestigieuse comme Sciences Po Paris renforce ma conviction que notre engagement vers l'excellence et l'innovation dans la formation de nos cadres et notre administration répond aux défis actuels pour servir au mieux les intérêts de nos concitoyens.

Pour votre information :

- ✓ **Les véhicules de service sont-ils considérés comme des avantages en nature ? le nombre de véhicules de fonction et de véhicules de service ;**

Les délibérations et les conventions sur les véhicules et les hébergements de 2014 à ce jour **vous ont été transmises sur clé USB en date du 2 mai 2024**

- ✓ **L'organisation de la Direction Générale des Services, le projet du DGS concernant les chargés de mission.**

Vous réitérez la communication de documents qui vous ont déjà été transmis et que je vous invite consulter de nouveau.

- a. La modification des tableaux des effectifs 2014 à ce jour, les créations de poste et suppressions de poste depuis 2014 vous a été **remis sur une clé USB en date du 02 mai 2024;**
- b. Le compte rendu de l'application du régime indemnitaire des années 2011 à 2019 : Ce document n'est pas disponible. Il n'existe aucune obligation légale qui pourrait être faite à la Collectivité avant la mise en place du RIFSEEP.
- c. Les arrêtés de nomination de tous les agents contractuels et de tous les DGA, la liste du personnel arrêtée au 31 décembre 2023, indiquant (le nom, prénom, grade, échelon service d'affectation, emploi, date d'entrée, de titularisation etc.) :
 - i. **La liste des personnels arrêtée au 31 décembre 2023, indiquant les nom, prénom, grade échelon, service d'affectation, emploi, date d'entrée et titularisation vous a été remis sur une clé USB en date du 02 mai 2024.**
 - ii. Les arrêtés de nomination de tous les DGA, directeurs, chefs de service et les agents contractuels de 2012 à ce jour.
 - iii. **Pour les DGA se sont des délibérations à partir du début de cette mandature. Délibération relative aux emplois fonctionnels vous a été remis sur une clé USB en date du 02 mai 2024.**
 - iv. **Les arrêtés de nomination des chefs de services et directeurs n'étaient pas pris systématiquement. Nous devons donc procéder à leur rédaction.**
- d. Les conventions entre les collèges et lycées avec la liste des agents mise à disposition, la liste des agents mise à disposition (CTOS, OT, Port, CARIF OTEF, ITSEE) **vous ont été remis sur une clé USB en date du 02 mai 2024.**

Vous demandez la procédure mise en place concernant la mutation interne et la mobilité interne.

Légal accès à l'emploi public est un principe constitutionnel. Aussi, je suis garant de son application, ce qui signifie en outre que je ne peux en aucun cas privilégier les agents internes sur les emplois vacants de la Collectivité.

Le processus de mobilité interne peut se faire de manière horizontale ou de manière verticale : l'agent peut occuper un nouveau poste placé au même niveau que celui qu'il occupait précédemment au niveau de la hiérarchie (mobilité horizontale) ou acquérir de nouvelles responsabilités en obtenant un poste plus haut placé (mobilité verticale).

En cas de mobilité interne, veuillez trouver ci-après la procédure que nous respectons :

a. Création de l'emploi

L'organe délibérant doit créer l'emploi sauf si un emploi est vacant. La délibération doit préciser le grade ainsi que le nombre d'heures.

b. Déclaration de Vacance d'Emploi (DVE) ou Déclaration de Création d'Emploi (DCE)

Préalablement à l'affectation, l'autorité territoriale doit déclarer la création (DCE) ou la vacance de l'emploi correspondant (DVE). Cette déclaration peut se faire directement en ligne.

c. Nomination de l'agent par le biais d'un arrêté ou d'un contrat

Cet arrêté n'est pas transmissible au contrôle de légalité.

L'arrêté n'a pas à être motivé.

S'agissant de la convention avec la médecine du travail, elle est active jusqu'au 31 décembre 2023 avec le CIST. Pour 2023 :

- 131 convocations
- 86 visites effectives
- 24 absences dont 4 annulations par notre service

Par ailleurs, nous avons adopté une délibération instaurant des vacances assurées par un médecin du travail et offrant aux agents la possibilité de bénéficier de visites périodiques.

En ce qui concerne les engagements visant à lutter contre le harcèlement moral, sexuel, la violence verbale, sexuelle et les discriminations : le protocole de signalement a été validé en F3SCT fin octobre 2023 et diffusé à l'ensemble des agents par mail le 20 novembre 2023.

Sur les registres de sécurité, de contrôle et d'entretien des appareils, outils et matériel de sécurité et des bâtiments, le plan d'évacuation : tsunami, d'incendie, sismique et cyclonique; Je me suis entretenu avec **le responsable des routes, constructions scolaires et bâtiments publics pour faire le point. Un document faisant état de tous ces sujets me sera transmis mi-juin 2024.**

Le bilan annuel du CHSCT, de l'assistant de prévention et de la Médecine préventive et professionnelle sur les actions de préventions, la santé et la sécurité au travail : **Ces documents ne sont pas disponibles.**

Vous réclamez la communication des bordereaux d'envoi de l'entretien professionnel de 2021 à 2023 à la CAP. **Tous les documents relatifs à la manière de servir les agents ne sont pas légalement communicables. Je ne pourrai malheureusement pas satisfaire à votre demande.**

La liste des agents remplissant les conditions pour les avancements de grade et pour la promotion interne de l'année 2024 vous a **été remis sur une clé USB en date du 2 mai 2024**

Le plan de formation professionnelle santé et sécurité dans le cadre de la perspective d'évolution des agents et de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), **est un document indisponible à ce jour. Il est en cours de rédaction et devrait être consultable à l'occasion de la présentation du prochain Plan pluriannuel de formation.**

La nouvelle organisation des services vis-à-vis des dernières recrues et le nouveau projet organisationnel dans le cadre de la politique générale vous a **été remis sur une clé USB en date du 2 mai 2024**

Pour ce qui est du tableau des montants de référence du CIA accordés ainsi que la date d'effet, **tous ces éléments vous ont été communiqués par clé USB en date du 2 mai, par la Délégation des Ressources Humaines.**

Enfin, les lignes directrices de gestion vous ont **été remises sur une clé USB en date du 2 mai 2024;**

Convaincu d'avoir répondu au mieux à l'ensemble de vos questions, je vous prie de recevoir, Mesdames, Messieurs les représentants syndicaux, mes cordiales salutations.

Par délégation du Président
Le 1er Vice-Président
Alain RICHARDSON

Louis MUSSINGTON
Président du Conseil Territorial

