



U.T.E.D. - U.G.T.G

UNION DES TRAVAILLEURS DE L'ETAT ET DU DEPARTEMENT
UNION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE GUADELOUPE

OU VWÈ-Y OU PA VWÈ-Y

Tout d'un coup, l'Exécutif Départemental s'est pris pour Martin LUTHER KING. Il a fait un rêve : moderniser l'organisation du Conseil Départemental, pour la rendre plus efficace et moins couteuse.

SA TOUNÉ EN MO MOFWASÉ, TOUT AJAN KA PLÉRÉ GWAN KON PITI.

Tout changement organisationnel appelle aux bons sens.

10 mois après sa mise en place, le nouvel organigramme peine à se faire adopter par les agents, même ceux qui l'ont piloté n'y croient pas ou n'y croient plus. Dès lors, l'impact que cela peut entraîner sur le personnel et le fonctionnement de l'administration est indéniable. On a même vu le DGS, pourtant doté d'un sens des réalités, se faire « la belle ». Au cas où, l'objectif de l'Exécutif était la recherche de l'efficacité et de l'efficacité, il ne récolte que de l'incertitude, de l'anxiété, et des perturbations dans les processus de travail et dans les relations interpersonnelles. Résultat une perte de motivation et une démobilisation des agents.

Pour réussir le changement, il est essentiel d'impliquer les agents territoriaux dans ce processus : ces derniers ont souvent une connaissance approfondie des enjeux opérationnels et peuvent apporter de la valeur à la conception ou à la mise en œuvre de solutions adaptées.

Pour réussir le changement, la communication est primordiale : Elle doit être régulière, complète et adaptée aux différents publics visés, notamment les agents et les partenaires externes.

L'absence de communication ne peut être que néfaste. Si les agents sont mal informés, ils auront des interprétations différentes de la situation et des objectifs, ou même, ils seront sceptiques et résistants au changement.

Pourtant, c'est ce choix qui a été fait au Conseil Départemental : L'ABSENCE TOTALE DE COMMUNICATION depuis la mise en place de cette nouvelle organisation.

Elle se fait en **catimini, entre la Direction Générale et le Cabinet.** Les agents, qui tous les jours contribuent au bon fonctionnement de la Collectivité, se retrouvent déplacés comme des meubles, d'un service à l'autre, d'une direction à l'autre. Pire, c'est l'occasion pour certains managers de placardiser des agents. **Sé toujou la politik du fannkyou.**

La bourse de l'emploi illustre parfaitement ce déficit de communication. Ce dispositif, probablement la seule bonne idée de cette réorganisation, permettait au personnel l'accès aux postes vacants. Pourtant, elle n'a pu être opérationnelle que pour les emplois de DGA et quelques postes (juste pour le **vèglaj**). Depuis, elle affiche désespérément « **Aucun emploi trouvé** ».



Aujourd'hui, l'absence de méthode a entraîné un retard conséquent dans la mise en place de cette réorganisation. Le dépassement des délais réglementaires impose désormais à la collectivité départementale de publier les postes vacants sur le site **emploi.territorial.fr** avec pour conséquence l'organisation de jury de recrutement et la possibilité pour les fonctionnaires et contractuels, de toute origine, de postuler.

D'ailleurs, il est étrange que les postes vacants ne soient publiés, ni sur la communication interne, ni sur la bourse de l'emploi.

C'est ainsi que, plusieurs agents ont appris, incidemment, que leur poste est vacant. Non seulement, ils n'ont pas été informés de ces manœuvres, mais également, on doit s'interroger sur les perspectives qui leur seront offertes, s'ils ne sont pas retenus. **C'est de la maltraitance organisée, du FANNKYOU.**

Pire, au sein des services, nous observons des réorganisations sauvages, sur lesquelles, le Comité Social Territorial n'a donné aucun avis. Des DGA, Directeurs ou Chefs de service, sans aucune compétence en la matière, décident unilatéralement du cadre d'emploi de leur personnel. Pourtant, ils ne connaissent même pas la différence entre les missions d'un agent de catégorie B et celles d'un agent de catégorie C. **Encore une fois ce sont les agents qui subissent de la maltraitance institutionnelle.**

De plus, l'organigramme a conduit mécaniquement à la suppression de plusieurs postes, pour autant, les agents concernés continuent d'exercer leurs missions afin d'assurer la continuité de service, sans aucune couverture administrative.

En outre, les logiciels, comme le Système d'Information Ressources Humaines, la Gestion Financière, qui utilisent l'organigramme pour leur flux de validation ne sont pas prêts, puisque l'administration est incapable de fournir un organigramme opérationnel. **Encore une absence de méthodologie qui impactera durablement le fonctionnement de la Collectivité.**

Cette réorganisation aurait dû et pu être l'occasion pour les agents d'être confirmés dans leurs missions ou de donner une nouvelle impulsion à leur carrière. Or, la Collectivité a préféré faire le choix de la **maltraitance administrative**. Elle a préféré recruter un grand nombre de contractuels à durée déterminée. Que deviendrait ce personnel à la fin de leur contrat ? Quel dispositif d'accompagnement sera mis en place pour permettre, à ceux qui le souhaitent, de passer les concours ?

De toute évidence, un impact financier et des répercussions sur le service rendu aux usagers, et notamment sur les personnes en grande précarité, sont INEVITABLES.

Cette opération a bien entendu un coût financier important, par exemple, par les charges de personnel qui vont exploser. Il est admis, que les dotations aux Collectivités Locales prévues dans le budget 2026 de l'Éta Fwansé vont diminuer.

**TRAVAYÈ KONSÈY DÉPARTEMANTAL AKANSYÈL PA
RIBAN, SI NOU PA FÈ ATANSYON AYEN PÈKÈ SÈTIN**