

Collectivité unique

Les agents martiniquais et guyanais au cœur de la fusion

Département et région doivent fusionner à l'horizon 2014 dans les territoires de la Martinique et de la Guyane. Quelle portée aura cette nouvelle collectivité unique sur la gestion du personnel ?

La création d'une collectivité unique s'inscrit dans une logique constitutionnelle, mais aussi dans un souci de renforcer la cohérence et l'efficacité de la conduite des politiques publiques en Guyane et en Martinique. Une transition reportée à l'horizon 2014. Pourtant, «les démarches de concertation sont lancées depuis 2012», rappelle Jean-Pierre Salinière, directeur général adjoint des services du conseil régional de Guyane. «Il nous faut d'ores et déjà travailler sur les questions soulevées par cette prochaine fusion», indique-t-il. Placés au centre du processus, les directeurs des ressources humaines (DRH) anticipent donc les problèmes d'organisation et identifient les crispations.

Des constats identiques

En Martinique et en Guyane, les mêmes constats s'imposent. L'exemple du régime indemnitaire, différent entre les agents de la région et ceux du département, représente ainsi une source d'inquiétude pour les fonctionnaires. «Nous devons procéder à une harmonisation, car les avantages acquis ne sont pas identiques selon la

CALENDRIER

24 janvier 2010

Une majorité des électeurs guyanais et martiniquais se prononce en faveur du passage à la collectivité unique lors d'un référendum.

27 juillet 2011

La loi n° 2011-884 relative aux collectivités territoriales de Guyane et de Martinique est promulguée.

14 novembre 2012

Le texte sur le projet d'ordonnance relatif au transfert des personnels et des biens des départements et des régions aux collectivités territoriales de Guyane et de Martinique a reçu un avis favorable lors de la séance plénière du CSFPT.

collectivité», assure Marie-Hémode Pindy, DRH du conseil général de Guyane. S'y ajoute l'épineuse question du temps de travail et du lieu d'exercice géographique plus marquant sur un territoire étendu. «Les textes réglementaires relatifs aux heures supplémentaires obligent à recourir à une badgeuse, ce qui est déjà le cas à la région, pas encore au conseil général, précise-t-elle. En effet, le département en tant qu'administration la plus ancienne couvre l'ensemble du territoire. L'exercice des agents y est donc très déconcentré, alors qu'une majorité du personnel de la région est réunie à Cayenne, la capitale.»

Par ailleurs, les métiers, les missions et la culture managériale des deux collectivités diffèrent. «La plupart des agents du conseil régional appartiennent à la catégorie A, ce sont surtout des chargés de mission avec des fonctions d'encadrement. Au sein du conseil général, les cadres des catégories B et C sont davantage représentés et managent également des équipes. La question récurrente est donc: les agents de notre collectivité vont-ils prendre leur place?» explique Emeraude Jean-François, DRH du conseil régio-

nal de Guyane. Une interrogation identique en Martinique. Afin de cibler les efforts, la Guyane vient d'achever une série de séminaires (lire l'encadré p.57). Pour sa part, l'île créole, engagée dans la réflexion depuis 2011, a déjà réalisé avec l'aide du Centre national de la FPT un état des lieux des métiers représentés dans les deux collectivités. «Nous avons identifié les postes communs et les fonctions rares, réalisé une pyramide des âges ainsi qu'un inventaire des niveaux de diplôme et comparé les systèmes informatiques», confie Arlette Pujar, directrice régionale du CNFPT Martinique.

La question des «doublons»

Au moment de la fusion, il faudra opter pour une méthode de travail et choisir les compétences. «La question des "doublons" va inévitablement se poser. Toutefois, exceptées les fonctions supports – finance, RH et postes de direction –, peu de postes sont concernés. Les deux institutions se complètent», assure Emeraude Jean-François. Un optimisme affiché qui n'empêche pas les agents de s'inquiéter pour leur avenir. Le CNFPT n'a d'ailleurs jamais enregistré autant de demandes de formation. «Nombre d'agents et de cadres se préoccupent davantage de leur carrière, ayant pour objectif de pouvoir postuler, si besoin, aux postes offerts par la collectivité unique», constate Arlette Pujar. Il demeure, cependant, une inconnue. Quelle que soit l'organisation imaginée en concertation par la région et le département, celle-ci reste suspendue à la validation finale de l'exécutif. *Julie Krassovsky*

Estime de soi et accompagnement au changement

Plus avancée dans la concertation sur la fusion, la Martinique a tenu dès février 2011, par l'intermédiaire du CNFPT, un séminaire d'actualité juridique animé par un professeur de droit public afin de présenter la loi et la réforme. Une occasion, en outre, d'écouter les interrogations des agents sur le devenir de leur poste, de leurs missions, de leurs promotions... «Nous avons également organisé quatre séminaires auprès des agents de la région et du département, qui ont réuni 400 personnes en juin 2012, sur la thématique de l'accompagnement au changement, de la gestion du stress, du conflit et de l'estime de soi», avance Arlette Pujar, directrice régionale du CNFPT Martinique.

Marie-Thérèse Casimirius, conseillère régionale de la Martinique, chargée du personnel.



J. KRASSOVSKY

Martinique • 1 300 agents • 394 200 hab.

Optimiser le dialogue social

Le conseil régional de la Martinique innove en cherchant à optimiser le dialogue social afin de faciliter une approche concertée de l'émergence de la collectivité unique. Depuis fin 2012, la collectivité propose de valider le militantisme syndical des agents régionaux en leur permettant d'accéder directement à la troisième année d'une licence universitaire. Les conditions d'accès doivent reposer sur la seule reconnaissance d'un militantisme effectif d'au moins cinq ans. Une mesure qui «s'inscrit dans la volonté du président de valoriser toutes les actions et initiatives prises par les agents», assure Marie-Thérèse Casimirius, élue chargée du personnel au conseil régional de la Martinique, avant de reconnaître, «bien entendu, nous devons créer les conditions d'acceptation, par le personnel, de la nouvelle collectivité. C'est un projet politique, dont la colonne verté-

brale est la responsabilisation, accepté dans son principe par les Martiniquais. Puisqu'ils ont massivement voté "pour", maintenant, il faut du concret». Cette mesure en faveur des syndicalistes vise à élever le niveau d'expertise des acteurs pour augmenter les chances de réussite de la nouvelle collectivité. Une dynamique très portée sur les relations sociales. Car «dans un territoire, où le taux de chômage officiel atteint près de 22% depuis cinquante ans, nous ne pouvons faire autrement. Il y a un urgent besoin de création d'activités, d'emplois.»

CONTACT
Conseil régional, tél.: 05.96.59.63.00.

À RETENIR

Favorisé dès le début des concertations, le dialogue social optimisera l'acceptation par le personnel de la nouvelle organisation.

Guyane • 2 140 agents • 236 300 hab.

Identifier les blocages

Afin de préparer le passage à la collectivité unique, une série de séminaires de travail a été organisée durant l'été 2012 entre les conseils régional et général de la Guyane. «Le service des ressources humaines a abordé des thèmes essentiels, comme les évolutions du système informatique, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la gestion des paies, de la rémunération, des carrières, de l'action sociale, de la formation, de l'avenir des non-titulaires... Ces rencontres nous ont surtout permis d'identifier les blocages éventuels», explique Marie-Hémode Pindy, directrice des ressources humaines du conseil général. Encore au stade de la prise de contact, les deux collectivités avancent, de fait, à tâtons. «L'idéal serait de mettre en place des formations en connaissant les compétences dont nous aurons besoin, mais l'exécutif doit auparavant

valider un schéma d'organisation, une répartition des ressources.» Contrairement à la Martinique, la Guyane voit s'affronter deux exécutifs de bord politique différent. La région et le département sont donc contraints sur la mise en place de l'organisation de la future collectivité unique. Pour autant, Marie-Hémode Pindy est optimiste: «Nous avons déjà engagé un début de concertation avec les syndicats, nos deux institutions sont régulièrement en contact. La collectivité unique ne va pas modifier le territoire mais nous permettre de disposer d'un exécutif plus fort et mieux adapté.»

CONTACT
Conseil général, tél.: 05.94.29.55.14.

À RETENIR

Multiplier les rencontres entre les deux organisations a permis d'instaurer le dialogue et de mieux cerner les inquiétudes.



Marie-Hémode Pindy, directrice des ressources humaines du conseil général de la Guyane.

J. KRASSOVSKY