



## QUAND L'AMATEURISME PRÉVAUT

Après 6 ans d'installation au 2 rue Thélus Léro à Fort-de-France,

Après les nombreuses alertes des personnels et leurs demandes récurrentes dénonçant l'insécurité des locaux, il aura fallu que surviennent les graves événements du 15 juillet 2026 pour que les personnels du MO aient ENFIN une sécurité active : portique, caméras, casiers, agents de sécurité...

Selon l'équipe de direction, nous bénéficions désormais d'une sécurité « 5 étoiles ».

**Que demander de plus ?**

Un indice : **que les enseignements du 15 juillet soient enfin tirés et que cesse une gestion trop souvent marquée par l'improvisation, les réponses tardives et l'absence d'anticipation.**

Car sécuriser les locaux ne suffit pas. **Il faut aussi sécuriser les conditions de travail de celles et ceux qui y exercent.**

## L'AMATEURISME PERDURE

Le service connaît actuellement de nombreuses absences de CPIP (les congés annuels, les accidents de travail).

Pourtant, **le fonctionnement en mode dégradé n'est toujours pas clairement mis en œuvre et assumé par la direction**, pas plus que la communication nécessaire auprès des magistrats et des partenaires.

Les conséquences sont immédiates : les agents présents absorbent une charge de travail qu'ils ne peuvent matériellement pas traiter.

**Quand tout ne peut plus être fait, il faut PRIORISER.**

Il appartient à la direction de fixer des objectifs clairs et réalistes, de déterminer les missions essentielles et d'assumer auprès de nos partenaires les conséquences d'un fonctionnement dégradé.

**Les personnels n'ont pas à compenser indéfiniment les difficultés d'organisation du service.**

## DES CADRES ABSENTS, DES PERSONNELS QUI COMPENSENT

Dans un service fragilisé, la présence de l'encadrement sur site devrait constituer un point d'appui.

Or, les personnels constatent une **présence insuffisante des cadres sur site**, alors même que de nombreuses tâches continuent d'être déléguées aux CPIP.

Des CPIP peu nombreux.

Des CPIP surchargés.

Des CPIP dont le moral reste profondément atteint.

Cette situation ne peut devenir un mode de fonctionnement ordinaire.

**Le rôle de l'encadrement est d'encadrer, d'organiser, de prioriser, de décider et d'accompagner.**

**À CHACUN SES RESPONSABILITÉS !!!**

## **LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, EUX, PERDURENT**

Ils trouvent aujourd'hui leur origine dans une accumulation de difficultés :

- La non-reconnaissance des manquements ayant précédé les événements du 15 juillet, notamment concernant le tableau des *personae non gratae* qui n'avait pas été renseigné à l'accueil — **où en sommes-nous aujourd'hui ?**
- Une surcharge de travail accentuée par les congés annuels et les accidents de travail
- Une prise en compte insuffisante de la fatigue mentale et de la fragilité induites par les événements du 15 juillet
- Une difficulté persistante à entendre les propositions formulées par les équipes
- Des problèmes de communication au sein de la hiérarchie et avec les personnels
- La multiplication de mails, dont certains apparaissent contradictoires
- Des réunions impératives et chronophages
- La multiplication des fiches « process »
- L'absence de collaboration participative dans l'élaboration de certaines notes de service
- L'absence de priorisation claire des tâches
- L'absence d'un outil adapté de réservation des boxes d'entretien alors même que le service accueille du public et que les convocations reprennent à compter du **1er septembre 2026**.

**Les personnels ont besoin de réponses opérationnelles, pas d'une accumulation de procédures.**

## **ET DE NOUVEAUX COLLÈGUES ARRIVENT...**

C'est dans cette atmosphère que **2 nouveaux collègues** vont intégrer le service.

Leur arrivée est attendue et constitue un renfort nécessaire.

Mais **dans quel environnement professionnel vont-ils être accueillis ?**

Ils vont rejoindre un collectif encore éprouvé par les événements du 15 juillet, confronté au sous-effectif, à une importante charge de travail et à des difficultés organisationnelles qui perdurent.

Leur arrivée doit être préparée et accompagnée.

**Les nouveaux collègues ne doivent pas devenir une variable d'ajustement destinée à compenser les difficultés actuelles du service.**

## **ET EN TOILE DE FOND, LE JUGEMENT APPROCHE...**

Le jugement relatif aux événements du **15 juillet 2026** va nécessairement replacer cette journée au premier plan.

Pour certains personnels, cette échéance risque de **raviver les souvenirs, les émotions et les blessures** et de les replacer dans une situation de tension ou de fragilité.

Nous le savons aujourd'hui.

La direction le sait aujourd'hui.

**Cette échéance doit donc être anticipée aujourd'hui.**

Il serait incompréhensible d'attendre que les personnels soient de nouveau en difficulté pour agir.

#### **LE 15 JUILLET DEVAIT SERVIR DE LEÇON**

Les personnels avaient alerté.

Les personnels avaient signalé.

Les personnels avaient demandé des mesures de sécurisation.

Il aura fallu qu'un événement grave survienne pour que certaines de ces demandes deviennent enfin réalité.

**La CGT IP Martinique refuse que le même mécanisme se reproduise.**

La sécurité ne se résume pas à un portique, des caméras, des casiers ou des agents de sécurité.

Protéger les personnels, c'est aussi écouter leurs alertes, reconnaître les difficultés, organiser leur travail, fixer des priorités, assurer une présence managériale et anticiper plutôt que subir.

Les personnels ont parlé.

**La CGT-IP Martinique a entendu leur parole et la porte aujourd'hui auprès de la direction.**

Elle continuera à soutenir leurs demandes, à relayer leurs alertes et à exiger que les conditions nécessaires à l'exercice de leurs missions soient garanties.

**Parce qu'un syndicat n'a pas vocation à parler à la place des personnels.**

**Il a vocation à faire en sorte que leur parole soit entendue.**

**HALTE À L'AMATEURISME !**

**LES PERSONNELS ALERTENT.**

**LA CGT-IP MARTINIQUE PORTE LEURS REVENDICATIONS.**

**À LA DIRECTION, MAINTENANT, DE PRENDRE SES  
RESPONSABILITÉS.**

Le SG de la CGT IP Martinique

Le 31/08/2026