

La CGT-IP Martinique a été reçue par la secrétaire générale de la DISPOM.

Cet échange a permis de faire le point sur les principales situations des agents et sur les suites à donner. Vous trouverez ci-dessous l'essentiel des informations communiquées.

1 SITUATIONS INDIVIDUELLES LES ARRÊTÉS ENFIN REÇUS



- Le retard dans la transmission des arrêtés avait été expliqué par le caractère incomplet de certains dossiers.
- Les agents concernés ont pu démontrer que leurs dossiers avaient bien été transmis complets.
- Les arrêtés relatifs aux accidents de service ont désormais été reçus par l'ensemble des agents concernés.
Le dernier arrêté a été transmis aujourd'hui, le 25 septembre 2026.
- Le tableau de recensement nous a permis de vérifier et de confirmer la régularisation de l'ensemble des situations.

2 ACCOMPAGNEMENT RH ET PROTECTION FONCTIONNELLE



- L'enjeu principal est que tous les collègues disposent du même niveau d'information sur l'accident de service, les droits qui en découlent et la protection fonctionnelle.
- Un document explicatif sur la protection fonctionnelle doit être transmis afin de clarifier le dispositif, les démarches et les prises en charge.
- La protection fonctionnelle peut notamment permettre l'assistance de l'agent dans la procédure judiciaire et la prise en charge des frais exposés dans les instances civiles ou pénales, notamment les honoraires d'avocat.
- Dans le cadre du procès pénal, l'agent constitué partie civile peut également faire valoir ses demandes au titre des intérêts civils, c'est-à-dire demander réparation des préjudices subis.

3 RECONNAISSANCE DES AGENTS PRÉSENTS LE 15 JUILLET



- Une reconnaissance institutionnelle des agents présents le 15 juillet est annoncée pour le mois d'octobre, avec une échéance évoquée autour du 20 octobre.
- Les agents devraient être reçus individuellement, afin d'échanger sur les modalités de cette reconnaissance et de permettre une prise en compte adaptée de leur situation.

4 PRISE EN CHARGE PSYCHOLOGIQUE



- La psychologue du travail reprendra contact avec l'ensemble des victimes, afin d'évaluer individuellement leurs besoins et, si nécessaire, de proposer une orientation ou un suivi adapté.
- Les autres personnels du service, y compris ceux qui ne sont pas identifiés comme victimes directes, peuvent également, s'ils en ressentent le besoin ou le souhaitent, solliciter la psychologue du personnel, afin de bénéficier d'une écoute et, si nécessaire, d'une orientation vers une prise en charge adaptée.

5 REPRISE APRÈS ARRÊT



- La reprise après un arrêt doit être accompagnée d'une évaluation médicale adaptée, permettant de déterminer si l'agent peut reprendre son activité, dans quelles conditions, avec quels éventuels aménagements et si la poursuite de soins pendant la reprise est nécessaire.

6 SÉCURITÉ PASSER DES ÉCRITS À LA PRATIQUE



- La nécessité de former les personnels à la maîtrise des fiches réflexes et des notes de service a été rappelée.
- Des exercices de mise en situation doivent permettre aux personnels :
 - de s'approprier les procédures,
 - de les mettre concrètement en pratique,
 - de vérifier leur adaptation aux réalités du service,
 - d'identifier les difficultés ou les impossibilités de mise en œuvre lorsque cela n'est pas possible, et de procéder aux réajustements nécessaires.
- L'objectif reste également de déménager vers des locaux adaptés, afin de garantir durablement de meilleures conditions de sécurité et de travail pour les personnels.

7 MILIEU FERMÉ LE RECRUTEMENT D'UNE ASSISTANTE DE SERVICE SOCIAL RESTE UNE PRIORITÉ



- Le recrutement d'une assistante de service social en milieu fermé reste une priorité.
- Dans l'attente, le recours à des réservistes et/ou à des volontaires en service civique a été évoqué.
- Ces solutions ne font toutefois pas l'unanimité, notamment au regard de la confidentialité, du secret professionnel, de la protection des données personnelles et des habilitations nécessaires.

NOS VALEURS, NOTRE ENGAGEMENT

