

Mamoudzou, le 21 novembre 2019

A l'attention des membres de la Commission Exécutive du GIP-MDPH de Mayotte,

Monsieur le Président du GIP-MDPH de Mayotte,

Chers (es) membres,

Nous ne souhaitons pas créer de heurts, nous ne souhaitons pas vous importuner, toutefois, nous, agents de la MDPH souhaitons tout simplement vous montrer que nous nous investissons et combien nous avons le souci de l'avenir de notre MDPH.

Ce courrier que nous vous adressons est un cri d'alerte et une façon pour nous de nous indigner.

Le directeur du GIP-MDPH de Mayotte, M. LEMAIRE nous avait informé que la Commission Exécutive, prévue le 20 novembre 2019, avait pour objectif de vous présenter une organisation nouvelle de la MDPH, de proposer à la validation ses projections quant au personnel, aux fiches de postes, à l'organigramme. Participer à cette instance est commun pour vous car vous êtes les personnes en charge d'élaborer, d'analyser et de valider des décisions.

Monsieur le Président du GIP-MDPH de Mayotte, cher (e) s membres de la COMEX, l'histoire de la MDPH vous la connaissez, vous y avez pris part activement à travers vos décisions depuis sa création et vous y participez encore aujourd'hui. Nous tenons en revanche à vous raconter l'autre histoire, à vous décrire l'envers du décor. Nous souhaitons vivement que le message ne soit pas mal connu voir méconnu de la part d'un d'entre vous.

Ainsi par avance, nous vous remercions de votre lecture attentive concernant les difficultés que nous rencontrons depuis l'arrivée du directeur. N'ayant pas la formation de dirigeant, nous ne pouvons évaluer les compétences de M. LEMAIRE au poste de directeur. Mais, nous connaissons notre MDPH, nous connaissons les usagers, nous connaissons la population et la culture mahoraise... nous connaissons nos collègues... et nous avons des valeurs et éducation qui font de nous des récepteurs ayant la capacité de compréhension,

d'analyse et de critique. De là, nous avons tous pu noter des comportements surprenants de la part d'un directeur, du directeur de la MDPH.

-Des réunions multiples sont organisées qui mettent à mal nos missions respectives parce qu'il y a méconnaissance de la part de notre directeur de nos activités... des réunions, à notre sens qui sont trop nombreuses, parfois vaines et souvent non respectueuses de points à l'ordre du jour. Par ailleurs, durant ces réunions, les interactions ne sont pas de qualité étant donné l'ignorance du directeur concernant les tenants et les aboutissants de la maison (prestations, instances, projets, le personnel...). En revanche, une réunion institutionnelle concernant et rassemblant tous les agents de la MDPH n'a pas été envisagée par le directeur jusque-là.

Par conséquent, la multiplication des réunions, «comités de direction» ; (à savoir que ce terme nous apparaît inapproprié étant donné la présence d'agents ne faisant pas partie de la direction... peut-être devrait-il nommer cela « réunion d'équipe » ?) ainsi que les entretiens individuels effectués n'ont jamais donné lieu jusqu'alors à une présentation de ses hypothèses de travail et encore moins aux propositions qu'il vous soumet en tant qu'instance décisionnelle.

Vous le comprenez à travers ce que nous venons de vous décrire Monsieur le Président, cher(e) s membres de la COMEX que la communication absente, voire de mauvaise qualité a pour conséquence des dysfonctionnements nouveaux.

-Outre « les comités de direction », nous ne pouvons tolérer « les potins du matin », terme privilégié employé par le directeur. Les potins sont synonymes de commérages, ils ont une valeur péjorative et ne doivent absolument pas être au cœur de notre dynamique de travail. Les potins et commérages ne peuvent conduire qu'à la poursuite de conflits entre nous et ainsi réduire l'efficacité de nos activités individuelles et collectives au service de l'utilisateur.

-Nous n'acceptons pas les comparaisons entre les nouveaux recrutés et les agents sur le départ comme étant « un virage à 180 degrés entre une jeune femme de couleur et un homme blanc mature ».

Comment un directeur peut-il se permettre d'encadrer un tuilage entre deux agents en utilisant des figures de style fondées sur des caractéristiques socio-ethniques ?

-Le directeur se permet d'entraver la communication entre la cheffe de service du pôle ressources (qui a aussi la responsabilité des Ressources Humaines) et les agents en écartant celle-ci des discussions voire des négociations avec des services du Conseil Départemental, qui est notre employeur. En revanche, le directeur enjoint la cheffe de service du pôle ressources de bloquer des arrêts maladie et de ponctionner les agents sur leurs congés annuels. Il a aussi été demandé à la cheffe de service du pôle ressources de ne pas participer à un entretien entre les agents et le directeur, alors même que celle-ci a été sollicitée par ces mêmes agents afin qu'elle puisse trouver une solution, et agir en tant que médiateur entre les deux parties. Il est à mentionner que cet entretien faisait suite à un état de fragilité psychologique important d'un agent en réaction à une discussion qui venait d'avoir lieu entre celui-ci et le directeur.

-Des recrutements, envisagés et effectués ces dernières semaines, sont indignes d'une organisation fonctionnelle :

- Pour exemple, le nouveau référent PCH, anciennement Conseiller à l'emploi, qui n'aurait pas fait l'objet d'un entretien d'embauche formel, soit à l'épreuve d'un jury. Il faut ajouter que ce « référent PCH » n'a pas de formation de travailleur social d'une part et qu'il ne maîtrise pas la langue locale ni la culture d'autre part.

Le directeur peut-il envisager que ce nouveau référent PCH effectue des visites à domicile ou tout simplement des entretiens de qualité afin de comprendre l'usager, son quotidien, ses difficultés et répondre au mieux à ses demandes ?

- Par ailleurs le recrutement d'un deuxième ergothérapeute interroge sur son utilité à la MDPH ? Le directeur a avancé comme argument la possibilité pour ce professionnel d'aménager le poste de travail des usagers qui en auraient besoin. Or cette activité relève uniquement des compétences de la médecine préventive.

En ce qui concerne les fiches de poste affichées, il ne nous semble pas qu'elles soient issues du travail de Mme LEMEE, administratrice nationale à l'APAJH et en charge d'un appui technique pour le GIP- MDPH de Mayotte (La COMEX avait demandé à celle-ci d'aider à leur

rédaction afin de les faire valider puis de s'appuyer sur elles pour améliorer le fonctionnement de la MDPH). Nous ne pensons pas que Mme LEMEE aurait attribué des missions et activités aux médecins ou encore aux ergothérapeutes telles qu'elles sont décrites dans ces fiches de poste publiées en vue de recrutement. Vous trouverez en annexe ces fiches de poste qui, vous pourrez le constater, ne correspondent pas pour certaines aux missions de la MDPH et pour d'autres décrivent des missions redondantes avec d'autres fiches de postes. Il y a tromperie pour les postulants avec un impact sur la bonne organisation des services.

-Il aurait été envisagé par le directeur, dans son projet de réorganisation de la MDPH, la suppression de poste. Un agent aurait constaté la suppression de son poste sur le nouvel organigramme du directeur : celui qui aurait dû vous être présenté à la COMEX du 25 octobre 2019. Toutefois, à la grande surprise de l'agent concerné lors de la COMEX du 12 novembre 2019, le directeur a modifié les ordres du jour ainsi que les documents en votre direction. Revenant à cet agent, comment un directeur peut-il réorganiser son organigramme sans en informer les agents? Un entretien aurait été respectueux du travail déjà effectué par l'agent et aurait été judicieux pour argumenter des changements à venir, en l'occurrence et surtout lorsqu'il s'agit de supprimer son poste.

Nous avons attendu son arrivée et l'avons accueilli favorablement. Nous avons permis, ce que nous croyions au début, des maladresses... mais que nous considérons désormais comme des comportements volontaires de nuisance et d'usure à notre égard.

Nous avons répondu de manière compliant à des « ordres » (parce que M.LEMAIRE ne donne pas des consignes de travail mais des « ordres ») mais nous ne saurions nous taire face à des injonctions contraires à la bonne marche de notre structure et par conséquent délétère pour l'usager. M.LEMAIRE a su travailler son image auprès des partenaires durant ces quelques semaines mais a failli à assurer les missions de directeur auprès des agents de la MDPH. M.LEMAIRE semble mettre à distance des valeurs telles que la solidarité, la laïcité ; comment pourrions-nous des lors poursuivre avec celui-ci l'aventure de la promotion et du développement d'une société inclusive ?

Finalement, nous, agents de la MDPH de Mayotte souhaitent et demandons le départ de M.LEMAIRE de notre MDPH.

Le personnel de la MDPH de Mayotte

Copie :

- Président du Conseil Départemental;
- Directeur de la Compensation de la CNSA;
- Les membres de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées;
- Le siège national de l'APAJH;
- La directrice de l'Agence Régionale de Santé de Mayotte ;
- Les syndicats départementaux;
- Les médias.

YOUSSEUF TONY Fayjamaïna



EL-Moute SAID

Zainaba Mohamed



AHMADA Ghannouni



~~BOUCHEMEL~~

VLANKO Nouriati

ABDOU SOULIHI BOUHAÏ



Nadia AHMED ALAOUIS



chakela

ABDALLAH Radheema



Rad



HANAOÛI Hatifa

Fatimati BIKIDADI

HAKIDI Daniel



Sambimora ~~BOUCHEMEL~~



Magnele Amed



Vanessa GONTHIER

SAID ~~BOUCHEMEL~~



~~SAID~~ KOURATI

ABDALLAH Zaitani



ALI Ouidati

