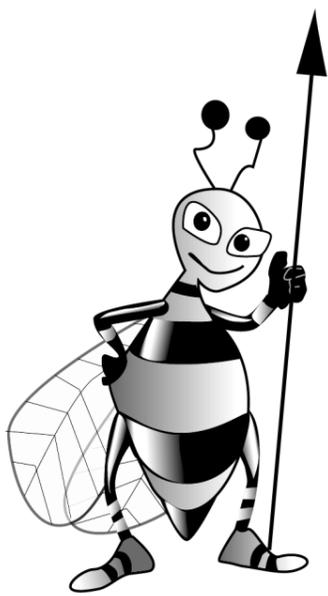




avril 2017
numéro 1



L'aiguillon

maison départementale
des personnes handicapées du Nord
de la **mdph59**

Promotions : Que des petits arrangements entre amis !!

Déjà une longue histoire de tripatouillage

À la MDPH, les CCP (Commissions Consultatives du Personnel) ne se réunissent pas et pourtant depuis des années des agents sont promus. Selon la direction les critères sont les mêmes que ceux appliqués par le Département. Pourtant, par exemple, il y a 3 ans, une liste d'agents de catégorie B était parue respectant les critères énoncés à l'époque (3 promotions en catégorie A avaient été votées au budget). De manière incroyable, alors que 10 agents GIP étaient concernés et qu'aucun membre de la direction ne figurait dans les 3 premiers de la liste, une colonne « poste actuel » avait été ajoutée en lui attribuant un coefficient 5 fois supérieur aux autres critères.

Par le plus grand des hasards, il s'est trouvé que 2 personnes de la direction actuelle qui étaient pourtant en fin de liste se sont retrouvées en tête grâce à leur note exceptionnelle obtenue dans ce nouveau critère sorti de nulle part, et ont été promues au détriment d'agents dont certains avaient même eu le concours !! C'est ce type de mascarade malhonnête que SUD dénonce et combat.



Il faut contraindre la direction à rendre des comptes aux salariés

SUD s'est toujours battu depuis que notre organisation existe à la MDPH, pour que la CCP soit réunie régulièrement, en 2014 vous avez d'ailleurs élu vos représentants à cette commission, en refusant de la réunir la direction s'assoit sur les élections du personnel. Une « CAP pour les GIP », afin de permettre aux agents GIP de faire valoir leurs droits et que ceux-ci se rapprochent progressivement de ceux des agents du Département. Cette CCP, comme la CAP, est une instance légale. Après de multiples interpellations restées sans suite, la direction et la DRH se sont engagées au printemps 2016 à réunir cette CCP en validant les conditions de fonctionnement revendiquées par SUD : un règlement intérieur (sans lequel une instance ne peut être organisée), des critères de promovabilité expliqués aux agents, des listes de promovables communiquées dans les délais aux agents et à leurs représentants, des critères de promotion clairs, des budgets alloués qui respectent les proportions des catégories (par exemple, s'il y a 70% d'agents de catégorie C à la MDPH, il faut que 70% du budget alloué aux promotions/avancements soit attribué aux agents de catégorie C).

Les engagements de la DRH ne valent rien

C'est devenu une habitude, la direction a une nouvelle fois fait preuve d'un grand mépris vis-à-vis des agents en faisant en sorte de contourner la CCP en fin d'année. En octobre dernier, pour préparer son coup, la direction a accordé un avancement d'échelon à tous les agents promovables et en janvier a procédé à une opération de promotion interne (passage d'une catégorie à la catégorie supérieure) en dehors de toute légalité. La direction a demandé aux chefs de service de proposer des agents susceptibles d'être promus, mais aucun nom n'a été proposé pour les agents C (de toute façon, pour SUD, sans critères, aucune proposition n'est recevable). Mais pour les agents B et surtout A, de nombreuses promotions ont été accordées en dehors de toute procédure légale. Seuls des cadres ont été promus dont plusieurs font partie du CoDir. Et au final, seule une poignée de privilégiés a bénéficié de manière fulgurante d'une promotion en toute opacité et en dehors des instances représentatives du personnel, passant pour certains d'entre eux de la catégorie C à la catégorie A en 3 ans. C'est inadmissible. La colère et le ressentiment des salariés, laissés pour compte, est totalement légitime.

SUD exige l'annulation des promotions illégales

SUD a interpellé JR Lecerf (puisque le Département préside la Comex qui vote le budget de la MDPH) pour qu'il annule toutes les promotions des agents A et B effectuées en janvier en raison de leur caractère illégal. SUD demande également la tenue en urgence d'une réunion entre la direction, la DRH et les représentants du personnel pour ENFIN négocier les critères d'avancement, les moyens votés au budget de la MDPH pour ces possibles promotions/avancements et leur répartition en fonction des catégories, le règlement intérieur de la CCP et la remise à plat du calcul de l'ancienneté pour tous les agents.

Et pour les agents du département mis à disposition, comment ça se passe ?

Les quelques avancements de certains agents GIP ont fait réagir des agents du Département qui eux aussi, pourtant sur les listes des promovables, n'ont jamais bénéficié d'un avancement. Ainsi à la dernière CAP du Département en décembre dernier, hormis 2 agents lauréats d'un examen professionnel, seul le directeur adjoint a été promu alors que plus d'une dizaine d'agents détachés à la MDPH étaient promovables. Au Département aussi SUD revendique que l'ensemble des agents promovables soient promus, et vote contre les décisions du Département qui ne respectent pas ce critère (et vote même contre les promotions des représentants syndicaux de SUD lorsqu'ils passent devant d'autres plus anciens).

Salariés du GIP ou agents du département, nous sommes soumis aux mêmes logiques de mise en concurrence les uns vis-à-vis des autres. Que ce soit la direction de la MDPH ou l'exécutif départemental, ils cherchent, par tous les moyens, à s'affranchir des règles, pourtant déjà peu protectrices, pour continuer à faire leur tambouille entre eux !



Le grand n'importe quoi de l'évaluation

La pression est mise sur les agents, et certains parfois l'acceptent, pour qu'ils évaluent de plus en plus de prestations différentes. Tout ça sans les formations nécessaires et avec des habilitations délivrées à la va-vite (et avec le déséquilibre net entre évaluateurs et référents dossiers savamment organisé dans les secteurs pour pousser les référents dossiers à l'évaluation et à l'organisation de trinômes d'EP).

Bref, nous sommes passés en quelques années d'évaluation réalisées par des médecins à des dossiers gérés par des agents administratifs dont ce n'est ni la qualification, ni la responsabilité.

Un petit rappel basique à la loi de 2005 et plus particulièrement à l'article R146-27 du Code de l'action sociale et familiale : « L'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article L. 146-8 réunit des professionnels ayant des compétences médicales ou paramédicales, des compétences dans les domaines de la psychologie, du travail social, de la formation scolaire et universitaire, de l'emploi et de la formation professionnelle ».



SUD demande à la direction l'arrêt immédiat des évaluations par les référents dossiers et la création d'un groupe de travail sérieux et transparent pour une réflexion globale sur l'évaluation d'une demande à la MDPH. Si des propositions sont faites par ce groupe, elles doivent être soumises au comité technique.

SUD exige également que la fiche de poste modifiée de référent dossier (vu sur le site de recrutement du Département ... mais jamais communiquée ni aux syndicats ni aux agents) soit discutée en CT, et immédiatement rebasculée sur l'ancienne version.

La pétition lancée par SUD MDPH dans ce sens a d'ailleurs connu un énorme succès mais la direction fait pour le moment la sourde oreille.

Nous dénonçons également le recrutement de rédacteurs sur des postes de référents dossiers. Alors que jusque-là, la direction a confié à ces salariés des missions qui dépassaient largement un rôle d'exécutant. Pourquoi ne valorise-t-elle pas les agents en poste par la reconnaissance de leurs compétences et expertises ? Une injustice que les agents subissent au quotidien et qui contribue à la démotivation du personnel !

Conditions de travail : La MDPH petit laboratoire de la souffrance au travail

Des interpellations alarmantes

De nombreuses situations d'agents, voire de services entiers, en grande difficulté ont été portées à la connaissance de SUD, ceci aussi bien sur l'antenne de Valenciennes qu'à Villeneuve d'Ascq.

Face à de potentiels faits graves touchant des agents en grande souffrance, un climat de travail délétère dans certains services, SUD a demandé, en octobre dernier pour l'antenne de Valenciennes et début janvier pour l'antenne de Villeneuve d'Ascq, que soient menées en urgence des enquêtes CHSCT. La loi prévoit qu'en cas d'accident lié au travail une enquête soit effectuée afin d'en déterminer les causes.

Dans notre belle maison, « dont on dit tant de mal à l'interne et tant de bien à l'externe » dixit le vénérable Président du Conseil Départemental, le mal-être est profond et se généralise. Mais visiblement, ni la direction, ni le Département n'ont l'intention d'y remédier !

Qu'ont fait la direction et la DRH suite à nos interpellations et nos relances ? Rien ! Aucune réponse, aucune enquête ! Certes un CHSCT exceptionnel a été organisé le 5 décembre, justement le jour où les représentants de SUD ne pouvaient être présents, mais aucune date de report immédiat n'a été proposée ... Ah si, le 29 mars, soit plusieurs mois après nos alertes et en prenant le risque que les situations se dégradent ou se reproduisent.

Un management mis en cause

Suite à une déclaration liminaire d'un représentant du personnel lors du dernier comité technique au Département, qui

mettait directement en cause « une réorganisation mal préparée », « une lutte de pouvoirs internes », « des phases de harcèlement moral », « des remarques dégradantes en public », des « crises de larmes en pleine réunion », une « maltraitance perpétrée par certains membres de la direction de la MDPH », etc., SUD MDPH en lien avec SUD Département a ré-interpellé JR Lecerf et B Lombardo pour qu'une suite, à la hauteur de la gravité des faits dénoncés, soit apportée.

Comme Seule réaction depuis : un courrier de M. Detavernier, vice-président du Conseil Départemental en charge des RH, qui cherche à évacuer l'enquête qui devrait être mise en œuvre en donnant lui-même des conclusions et en écartant d'emblée la responsabilité de l'employeur. Ah, ne soyons pas excessifs ! Il a quand même demandé à la direction générale de la solidarité de lui fournir un rapport ! Juge et partie, comme ça il



est tranquille ! Nous, nous le sommes carrément moins face aux situations dramatiques que nous constatons tous les jours.

Nous ne lâcherons pas, il en va de notre santé à tous. C'est notre détermination à rompre le silence qui entoure toutes les situations de détresse qui nous permettra de mettre notre employeur face à ses responsabilités !

Brisons les non-dits et agissons

pour mettre fin à ces situations de souffrance !

Comme nous l'avons toujours fait, SUD s'engage à accompagner, défendre et soutenir tout agent en difficulté.

Mais la souffrance au travail que nous vivons ou que nous constatons chez nos collègues est due à une organisation et des conditions de travail qu'il faut changer.

Sinon, ce sera chacun à notre tour et les uns après les autres que nous en ferons les frais.

Beaucoup ont déjà rejoint leur administration d'origine ou prévoient de le faire pour fuir une situation intenable depuis trop longtemps. D'autres sont coincés et n'ont pas d'autre choix que de venir bosser la boule au ventre.

C'est bien collectivement que nous devons dénoncer ce qui se passe entre les murs de la MDPH.

L'omerta a trop duré !

SUD mettra tout en œuvre pour permettre la mobilisation de tous pour qu'enfin on en finisse avec la maltraitance institutionnelle que nous subissons tous.



Du chiffre, du chiffre, du chiffre, des stats, des stats, des stats ...

On connaît l'importance donnée aux chiffres par notre direction qui souhaite plus que tout une seule chose : démontrer aux décideurs, associations et payeurs (enfin surtout à M. Lecerf) une diminution du temps moyen de traitement d'un dossier. Pour cela, plusieurs décisions particulièrement contestables ont été prises.

Les promesses non-tenues du projet PHARE sur la qualité de travail

La qualité de traitement des dossiers et l'expertise des agents sont largement mises de côté depuis de longues années malgré les promesses (évidemment non-tenues) du projet PHARE. Le partenariat promis est plus que timide, les formations sont un bien rare et le travail, l'implication et l'expertise des agents peu souvent prises en compte. Nous demandons et réitérons ici notre exigence : un véritable travail pour retrouver un minimum de qualité de traitement et d'expertise pour apporter des réponses adaptées à chaque situation. Et cela passe forcément par une amélioration de la qualité de traitement et donc de la formation, du partenariat, des liens entre services, etc.

De plus, ces actions qui prendraient certes un peu de temps sur le travail des agents au quotidien, permettraient en fait très vite d'en gagner énormément. Mais notre direction n'a aucune vision à long terme et préfère s'enliser dans une logique comptable à court terme !

L'inégalité de traitement, contraire au service public

Depuis quelques mois, dans certains services, sous la pression des chiffres à fournir à la direction, des chefs de service imposent l'alternance de semaines de traitement du « stock » puis du « flux », avec pour seul objectif une baisse virtuelle importante (puisque de toute façon le même nombre global de dossiers est traité) du temps de traitement des dossiers.

Ceci est totalement honteux pour notre mission de service public puisque cela masque la réalité du temps de traitement moyen du dossier et surtout cela crée évidemment une très grande inégalité de traitement entre usagers (pourtant c'est l'expression « équité de traitement » qui est employée par notre direction pour justifier certaines de leurs décisions injustifiables).

Car, hormis pour les demandes urgentes ou accélérées qui doivent évidemment passer en priorité, certains dossiers seront enregistrés, évalués et passés en CDA en 10 jours alors que pour d'autres équivalents ce sera plus de 6 mois.

Cette situation inadmissible ne peut plus durer et c'est pourquoi nous demandons à M. Lombardo un engagement sans ambiguïté de rupture avec cette pratique inacceptable.

Une gestion des recours indigne !

Dans certains services pour, encore une fois, faire diminuer les délais de traitement, il a été demandé que les recours datant de plus de 4 mois ne soient même pas étudiés et que l'on inscrive alors directement un maintien de décision en CDA.

Conséquences : des nombreuses erreurs d'évaluation sont constatées (même si nous étions tous bien formés et que nous avons le temps de traiter avec qualité les dossiers, ce qui n'est pas du tout le cas).

En effet, les retours de nombreuses EP démontrent qu'il y a très régulièrement des changements de décisions dans l'étude de ces recours.

La direction s'appuie sur le droit pour justifier cette pratique. Intolérable car les délais de 4 mois dépassés sont imputables à la MDPH et non à l'usager !

Nous exigeons immédiatement la fin de ces pratiques et que l'ensemble des recours soient étudiés avec toute l'attention que l'on doit à chaque usager de la MDPH.

Une mobilisation collective peut changer les choses

Le passage exigé de 30 dossiers par jour aux agents de l'EAAD à plus de 40 a été une décision unilatérale, sans concertation et sans aucune logique, d'une violence incroyable et au mépris total de la santé des salariés et de l'intérêt des usagers.

Il est bien évidemment impossible de faire plus de 40 dossiers par jour avec le minimum de qualité requise; une rapide immersion dans le service permettrait de s'en rendre compte !

Mais la qualité du traitement des dossiers est loin d'être la préoccupation de nos responsables, puisque la seule logique consiste à augmenter les cadences.

Les agents du service ont réagi, se sont organisés, ont exprimé collectivement à la direction l'absurdité de sa décision et ont eu raison !!!!

Cependant, SUD reste néanmoins très vigilant sur l'évolution des missions des agents de l'EAAD, car la direction essaiera sans aucun doute de revenir à la charge !

La mobilisation collective paie, les agents de ce service en a encore fait la preuve !!



Les heureux agents de la MDPH

DANS LA REALITE

- projet IMPACT
- projet accueil
- projet sectorisation CDAPH
- projet OCTIME
- projet badgeuse
- projets de service
- projet RH
- projet aménagement du travail
- projet règlement intérieur
- projet évaluation 1^{er} niveau
- projet évaluation 2^{ème} niveau
- projet TANDEM
- etc...

DU CHIFFRE !!!

CLIC CLIC CLIC...

Petit guide de survie en milieu hostile

Un ordre du jour obligatoire à tout entretien

Toute convocation à un entretien par un responsable doit contenir un motif clair ! Si ce n'est pas le cas, demandez le par mail à la personne qui vous convoque.

Si votre responsable refuse de vous en donner la raison, cela vaut annulation de l'entretien (prenez alors contact avec nous). L'entretien ne doit, dans tous les cas, pas dépasser le cadre de la raison énoncée. Dans le cas contraire, vous êtes en droit de mettre fin à l'entretien.

Bien se préparer !

Nous vous rappelons que vous pouvez également vous faire accompagner à tout entretien que ce soit par un représentant du personnel ou par un collègue.

Suite à un entretien, s'il vous est demandé de signer un compte-rendu, prenez le temps de bien le lire (vous n'avez aucune obligation à le signer immédiatement) . S'il n'est pas conforme au propos tenus lors de l'entretien, rédigez votre propre compte-rendu.

Attention ! Certaines personnes ont signé, pressés par leur hiérarchie, des comptes rendus qui ne rendaient pas du tout compte des entretiens réels et cela a joué contre eux (il est même arrivé que certains responsables arrivent avec un compte-rendu de l'entretien déjà fait ! Quels visionnaires!!!).

C'est pourquoi SUD insiste : si l'entretien concerne une remise en cause de votre travail, de vos missions ou de votre comportement, faites-vous accompagner.

