



LETTRE OUVERTE A LA PRESIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA MISSION LOCALE DE L'ESPACE SUD

Objet : **Situation de la MLES**

Ducos, le 18 juin 2018

Madame la Présidente,

Nous tenons par la présente à vous faire connaître la situation délétère vécue par les salariés de la Mission Locale de l'Espace Sud. Depuis quatre ans, les conditions de travail n'ont cessé de se détériorer.

Nous vous faisons état des dysfonctionnements, non exhaustifs, qui perturbent considérablement la qualité de travail des salariés.

Au niveau structurel,

- Détérioration de la relation partenariale avec la Ville du Diamant avec pour conséquence l'absence de réception des jeunes suivis sur cette commune (en lieu et place d'une permanence hebdomadaire) depuis janvier 2015,
- Suppression du point relais des Trois-Ilets, ouvert au préalable toute la semaine, au profit d'une permanence hebdomadaire avec pour conséquence la forte diminution de l'accompagnement des jeunes de cette commune,
- Fermeture de l'antenne de Rivière-Salée le 02 février 2018 (les salariés ont investi les autres antennes de cette date à ce jour),
- Disparition des antennes et de fait, de la définition de secteur (géographique, partenarial...).

Au niveau organisationnel,

- Non prise en compte de l'accompagnement au changement des équipes dans la nouvelle organisation mise en vigueur depuis février 2018,

- Mauvaises conditions de travail pour les ex-salariés de Rivière-Salée : absence d'organisation du travail, déplacements sur plusieurs sites de ces salariés depuis cinq mois, accueil temporaire de deux salariés au CFA de Rivière-Salée sans que toutes les conditions ne soient réunies ni pour l'accueil des jeunes et ni pour les salariés,
- Réorganisation des services opérée sans concertation avec les équipes de terrain ayant pour conséquence pour le personnel une perte de repères dans les attributions des tâches, des fonctions et des rôles de chacun,
- Absence de plans d'actions stratégiques en faveur de la jeunesse de l'Espace Sud, absence de projet de structure.
- Non respect du cadre réglementaire de la CCN avec pour corollaire des recrutements faits sans respect des procédures systématiques (appel à candidature), et sans respect des fiches de postes liés aux emplois repères.
- Non-respect du droit du travail comme par exemple, la décision de repousser les élections des délégués du personnel à une année sans consultation de l'ensemble des représentants du personnel.

S'agirait-il d'une méconnaissance de l'outil Mission Locale ou une volonté manifeste d'outrepasser le cadre réglementaire qui régit toutes les ML de France ?

Au niveau des ressources humaines,

- Non reconduction de contrat d'un chargé relation entreprises en charge des EAV en octobre 2014 alors que le besoin était avéré,
- Licenciement d'une secrétaire administrative, en emploi d'avenir, en mars 2016 dont le tort a été de pointer un dysfonctionnement organisationnel,
- Licenciement du directeur en avril 2016,
- Recrutement d'un directeur (népotisme) en octobre 2016
- Licenciement de la directrice adjointe en novembre 2016,
- Licenciement d'une responsable de secteur, salariée protégée en novembre 2016,
- Licenciement en septembre 2017 du directeur, recruté en octobre 2016 (moins d'une année d'exercice),
- Nomination du directoire de la Mission Locale de l'Espace Sud composé d'un chargé de projet, d'un conseiller niveau 2 et de l'assistante de direction pendant 6 mois (octobre 2017 à mars 2018),
- Nomination d'un des membres du directoire au poste de directeur, et création d'un poste de responsable de secteur pour un autre, sans ouverture de postes

comme le veut la procédure. Durée de la mission au poste de directeur : 2 mois (avril à mai 2018),

- Nomination d'une directrice depuis le 1^{er} juin 2018 et création d'un poste de directeur-adjoint pour le directeur ayant officié 2 mois, sans ouverture de postes comme le veut la procédure,
- Consternation des salariés par ces changements constants de direction non réglementaires et surtout par la nomination, de la responsable de secteur licenciée en 2016 pour des faits de harcèlement moral, aux plus hautes fonctions de la Mission Locale. En effet, étant salariée protégée, cette dernière a été réintégrée le 07 mars 2017 à son poste de responsable de secteur et elle est restée physiquement absente de la structure pendant un an.

Quel message a-t-on voulu transmettre aux salariés, aux institutionnels et aux partenaires ?

La question mérite d'être posée car l'outil Mission Locale de l'Espace Sud est en danger avec plus de 30 familles employées et 7000 demandeurs d'emploi à accompagner.

Au niveau institutionnel,

- La gouvernance de la MLES est-elle conforme aux statuts ?
- L'inaction des donneurs d'ordre face à la situation connue de tous les acteurs de l'insertion,

Au niveau de l'hygiène, de la sécurité

- Absence de Document Unique (DOCU)
- Volonté manifeste de ne pas traiter les risques psychosociaux en dépit de rapport psychologique établi par un psychologue,
- Augmentation des risques psychosociaux,
- Gestion des déplacements des salariés sur les différents sites pouvant générer une augmentation des risques routiers,
- Agression de salariés placés sur des points relais (travailleur isolé),
- Absence d'information sur l'ouverture prochaine du site de Ducos, supposé accueillir les salariés de l'ex-antenne de Rivière-Salée,
- Burn-out, baisse de la motivation, baisse de la performance et de la qualité du travail des salariés,

- Malaise et mal-être ressentis par les salariés qui ne sont ni écoutés, ni reconnus dans leurs fonctions,
- Léthargie et passivité des salariés par peur de représailles (licenciement ou placardisation).

Ce sont là autant de facteurs qui nous amènent à solliciter une rencontre, dans les meilleurs délais, avec l'ensemble des membres du conseil d'administration. Les raisons qui nous motivent entre autres :

- Connaître le fonctionnement du conseil d'administration et ses missions,
- Comprendre ses orientations, ses alertes et/ou points de vigilance pour la Mission Locale,
- Appréhender, au regard des points mentionnés ci-dessus, les moyens prévus pour la sécurité des salariés et la survie de l'outil ML,
- Connaître les dispositions qui seront prises pour permettre aux salariés d'assurer, en toute quiétude, la mission de service public auprès des jeunes de 16 à 25 ans, du territoire Sud Martinique, en quête d'insertion sociale et professionnelle.

Dans l'attente d'une réponse favorable, veuillez agréer, Madame la Présidente, nos respectueuses salutations.

FO MLES

Copie UDFO