



ALEFPA-MECS KANNÈL

YO CHANJÉ DIRÈKTÈ, YO PA CHANJÉ MÉTÒD !

Encore un renouvellement du cycle **FANN TCHOU** des salariés à la MECS Kannèl. **Ayen pa chanjé.** Une année après les représentants du personnel, aujourd'hui c'est au tour de la Cheffe de service d'être ciblée par la Direction de l'ALEFPA.

Le 06 Octobre 2025, Jacqueline SHILLING-FORD, Cheffe de Service de la MECS Kannèl s'est vue notifiée une mise à pied conservatoire, suivie d'un licenciement pour faute grave le 7 Novembre 2025.

YO KA MANJÉ MANJÉ OBLIYÉ!

En Décembre 2019, un mois après la reprise de l'Etablissement par l'ALEFPA, Mme Jacqueline SHILLING-FORD a été nommée Cheffe de Service (CDS).

De Décembre 2019 à Mai 2020, elle assura seule la gestion administrative, éducative, pédagogique et financière de la structure qui était alors sans Directeur.

Depuis 2019, quatre directeurs se sont succédés à la tête de l'Etablissement. Le seul élément stable qui a tenu le cap c'est la Cheffe de Service.

A son retour de congés en Janvier 2022, Jacqueline a trouvé un établissement en crise. Les enfants accueillies et les salariés étaient en souffrance. Soucieuse de remobiliser son équipe, elle a pris l'attache d'un socio-anthropologue pour accompagner l'équipe sur les thématiques se rapportant à la résilience, la motivation, l'analyse des pratiques et la révision du projet d'établissement.

Son action managériale s'est portée aussi bien auprès du personnel que des jeunes.

En 2024, suite à une situation de harcèlement qui mettait l'équipe à mal, elle s'est attelée à mettre en place un groupe de parole et d'écoute avec deux psychologues.

Depuis sa prise de fonction, elle a favorisé la mise en place d'un compte épargne temps pour les surveillants de nuit.

JÒDI-LA, YO DÉSIDÉ KOUPE TÈT A-Y !

Depuis le mois de Mars 2025, un nouveau directeur, le quatrième, débaké adan MECS Kannèl. Cela fait huit mois que Raquil RILCY dit chercher ses marques. Huit mois que les salariés attendent qu'une nouvelle orientation leur soit présentée afin d'emprunter d'autres trajectoires que celles adoptées par l'ancienne direction.

A défaut de proposer des projets institutionnels clairs et cohérents, ce directeur s'est inscrit dans une

posture lénifiante qui consiste à endormir la vigilance des travailleurs et camoufler son incapacité à diriger une équipe.

Les exemples suivants illustrent son inertie :

- La révision du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels reste toujours dans les tiroirs de la direction.
- La mise à jour du projet d'établissement nécessaire au bon fonctionnement de l'institution, n'apparaît pas dans ses priorités.
- Aucune ébauche du plan de formation n'est encore envisagée pour l'année 2026.
- RILCY est muet sur la mise en œuvre des outils prévus par la loi du 2 janvier 2002 tels que : le livret d'accueil, le Conseil de Vie Sociale, le contrat de séjour et le document individuel de prise en charge.

Quand un directeur ne trouve pas des moyens d'action et ne peut apporter de propositions constructives aux professionnelles qu'il encadre, il faut craindre le pire.

Le pire, **nou adan-y** et c'est Jacqueline SHILLING-FORD qui en paie les frais. En effet, pour sortir de l'ombre managériale de la cheffe de service, RILCY a enfin trouvé ses marques, celle d'une méthode déjà bien connue à la MECS Kannèl : l'instrumentalisation de certains salariés.

Ce directeur s'est écarté du discours de co-construction qu'il prônait à son arrivée. Il a préféré le mode de communication orientée et dirigiste et choisit la voie de l'instrumentalisation par la manipulation et la division.

Pour y parvenir, il a mis sous sa coupe des salariées nouvellement arrivées comme lui pour faire table rase de sa ki ja la. L'objectif est de couper la tête en l'occurrence la cheffe de service pour affaiblir le corps, c'est-à-dire le personnel.

Cette manœuvre s'est formée par la constitution de plaintes pour harcèlement morale de ces jeunes salariées.

Certains signes avant-coureurs annonçaient déjà les intentions précises de RILCY. Trois situations concrètement le démontrent.

D'abord, au retour de congés de Jacqueline, au mois d'Août, le directeur fait comprendre à la CDS que les dysfonctionnements que connaît l'institution sont la preuve de son usure professionnelle.

Ensuite, dans un échange sur leurs projets professionnels ils prêtent des intentions à SHILLING-FORD selon lesquelles elle envisagerait de prendre sa

place. Il s'adresse dans ces termes « Alòw man SHILLING-FORD ou vlé pran plas an mwen? »

Enfin, il s'est gardé d'informer Jacqueline de l'arrivée de l'avenant à son contrat de travail la requalifiant au titre de cheffe de service suite à l'obtention de son diplôme, le CAFERIUS.

Tous ces éléments permettent de comprendre pourquoi RILCY a exploité au maximum, le filon du harcèlement moral pour faire tomber Jacqueline en ciblant sa fonction managériale qui lui faisait de l'ombre.

YO PÈD FIL A YO!

La machination mise en place par RILCY a abouti au licenciement de Jacqueline SHILLING-FORD pour faute grave mais yo pèd fil a yo !

Yo pèd fil a yo ! Davwa les reproches faits à la cheffe de service ne reposent sur aucune preuve factuelle. Ils ne sont soutenus par aucun élément matériel ou immatériel, situé dans le temps, répété, observable évoquant des signes concrets ou abstraits, directs ou indirects à propos des deux personnes concernées.

Yo pèd fil a yo ! Davwa ils veulent faire croire que Jacqueline est responsable d'une souffrance collective au sein de la structure, or sur trente-quatre salariés, cinq seulement ont été auditionnés par une commission créée à cet effet. Parmi les cinq, deux étaient les auteurs des plaintes et RILCY, **dirèktè-la té adan osi**. Par conséquent, les conclusions de cette commission sont faussées car elles s'appuient sur des témoignages à charge. La commission n'a pas fait preuve de vigilance dans cette affaire.

Ils font aussi état de défaillances managériales à propos d'aspects dont l'essentiel relève de la compétence du directeur. Ce dernier s'est défaussé sur la cheffe de service.

Yo pèd fil a yo ! Davwa dans leur précipitation enragée d'expulser avec humiliation la salariée, ils ont envoyé deux notifications de licenciement, différentes toutes les deux dans leur libellé. De surcroît, la première lettre a été envoyée moins de deux jours

après l'entretien préalable en violation de l'article L1232-6 du code du travail.

NOU PÈ KÉ PRAN-Y

Raquil RILCY est peut-être le bras vengeur de certaines personnes de l'ALEFPA et agit sans doute pour des ambitions personnelles. Sa sé pwoblèm a-y. L'ALEFPA rencontre des difficultés à Marie-Galante à cause de bann a PELAGE, pour réaliser son projet de développement an Gwadeloup. Sa sé pwoblèm a yo. Une salariée, cheffe de service, à trois ans de la retraite est licenciée abusivement par l'ALEFPA pour faute grave. **Sa sé pwoblèm an nou**. Ta-la, nou pa ka pran-y !

KIDONK !

UTAS-UGTG Ka déklaré :

- Rejette le licenciement abusif de Jacqueline SHILLING-FORD
- Raquil RILCY s'est discrédité
- ALEFPA déklaré UTAS lagè
- Nou ké lèvé gawoulé

UTAS-UGTG Ka ègzijé :

- La réintégration immédiate de Jacqueline SHILLING-FORD
- Le paiement intégral de son salaire depuis la date de mise à pied
- La poursuite des rencontres de mise en place de l'accord signé le 26 juillet 2023.
- La mise en œuvre planifiée de:
 - La révision du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
 - La mise à jour du projet d'établissement
 - L'élaboration du plan de développement des compétences
 - La mise en œuvre des outils obligatoires de la loi 2002
 - L'arrêt et la suspension de toute forme de poursuite à l'encontre des travailleurs et des délégués

RILCY, mété-w ka travay oben pa RÉTÉ la !

L'UTAS-UGTG appelle les salariés de l'ALEFPA, tous ses adhérents et ses sympathisants à un mouvement de grève reconductible à partir du :

**LUNDI 24 NOVEMBRE 2025, 00 HEURE
DEVANT LA MECS KANNÈL Á PETIT-BOURG**

**ANSANM NOU KA LITÉ, ANSANM NOU KÉ GANNYÉ
ANNOU KONTÉ ASI NOU MENM POU PA MÉTÉ JOUNOU ATÈ**