



MA AZAM QUITTE LA CPAM DE LAON : LA FIN D'UN MANAGEMENT DESPOTIQUE

Après avoir débarqué un certain nombre de nos collègues au mépris de toute morale, MA AZAM est lui-même contraint de quitter la CPAM de Laon à compter du 01/10/2007. Il ne fait aucun doute que l'action, si longue et souvent passée sous silence, a payé. Malheureusement, nous regrettons que les employés et cadres de la Caisse de Beauvais deviennent, dès le 1^{er} octobre, la cible des vexations dont certains de nos collègues ont fait les frais en payant le prix fort de la maladie ou du licenciement.

Un climat délétère

Le climat délétère, présent actuellement à la CPAM de Laon, est le résultat du pilotage de MA AZAM. Comme à son habitude, il a voulu en faire porter le chapeau aux organisations syndicales et aux représentants du personnel et par voie de conséquence à l'ensemble du personnel. Oui, l'ensemble du personnel qui voit ses conditions de travail se dégrader, conséquence inéluctable de l'impossibilité - du fait du Directeur - pour les pilotes à leur donner les moyens de travailler efficacement.

Des leçons de morale sans donner l'exemple

Tout d'abord, finies les leçons de morale. M. AZAM ! Vous avez osé parler de « profération d'insultes » et pourtant vous n'avez pas hésité pas à traiter certains représentants syndicaux de : "terroriste", "Instrumentaliste", "putchistes d'opérette" et dernièrement, lors d'une suspension de séance au cours de la réunion plénière du CE de mai 2007 de "Trous du cul". Nous en avons la preuve et Mme LEDRU pourra l'attester puisque elle était présente. Que dire également de qualificatifs que vous affectionnez particulièrement et avez souvent employés pour qualifier des membres du personnel tels que "enculeurs de mouches" par exemple ?

Si vous voulez que la règle de l'Art.9 du règlement intérieur : "*Chaque salarié doit respecter les règles élémentaires de savoir-vivre et de savoir être en collectivité. Toute rixe, injure, insulte, comportement agressif, incivilité est interdit dans l'entreprise, a fortiori lorsqu'ils sont pénalement sanctionnables. Il en est de même de tout comportement raciste, xénophobe, sexiste et/ou discriminant au sens des dispositions du Code du travail et du Code pénal*", s'applique, soyez le premier à montrer l'exemple!

Mais il ne semble pas que ce soit votre credo puisqu'un de vos derniers actes a été d'infliger à un membre titulaire du Comité d'Entreprise, G CHOWANEK, une humiliation, en l'invitant à présenter des excuses publiques suite à la soi-disante "profération d'insultes" dont un membre titulaire du collège employés au CE, aurait été la victime.

De même que dire de votre attitude au sein du CHS-CT qui a justifié à plusieurs reprises l'intervention en séance de l'inspecteur du travail pour vous rappeler les limites du délit d'entrave. Sans oublier la discrimination exercée à l'encontre de certain représentants du personnel.

Des motifs graves constitutifs du délit d'entrave qui nous ont

amenés à ne pas siéger en CE devenu, depuis longtemps, un véritable tribunal.

Une politique de ressources humaines gérée avec désinvolture

On assiste à une sélection permanente d'une équipe d'encadrement sans cesse renouvelée. Dans ce système que vous avez instauré, certains, parce qu'ils considèrent à juste titre que leur rôle est aussi de s'exprimer, de proposer, d'analyser en résumé de penser, et tout simplement de mettre en œuvre leurs compétences de manager, doivent disparaître du dispositif en les basculant sur des postes différents, voire même en dessous des compétences qu'ils ont acquises.

Que dire également de la parodie de réorganisation mise en place qui sert de fallacieux prétexte à l'amélioration de la politique Qualité de Service, alors qu'elle vise uniquement à servir vos intérêts, ainsi que ceux des proches collaborateurs qui "poussent dans votre sens".

Nous rappelons à ce sujet qu'une telle réorganisation, aurait du nécessiter une consultation du CE, et non une information, puisqu'elle touche de près les conditions de travail du personnel. Par conséquent, nous considérons sa mise en place comme inacceptable.

.../...

Au fait, pourquoi mettre un nouvel échelon dans la hiérarchie des prestations alors que les résultats de 2006, pour ce pôle, étaient excellents ? Une impression de "recasage" qui semble motiver la nomination d'un Responsable de Pôle Assurés et qui crée une véritable armée mexicaine comptant dans ses rangs des exécutants N9. Dans cette période de disette en matière de recrutement, ce projet ne semble pas aller dans le sens des volontés nationales. Surprenant, par ailleurs, si on compare avec l'organigramme du pôle PS, quand on sait l'importance de la régulation ! A moins que les résultats soient performants.

Dans ce schéma, quel avenir prévoyez-vous au Pôle Relation Client dans le cadre de la mutualisation régionale ?

Quel avenir avez-vous envisagé au service informatique ? Curieusement, le départ de F MASSARD ne vous a pas ému. Aucun élément d'informations n'a filtré et le personnel n'a pas été avisé. A noter également le départ de S. LEROY qu'il faut ajouter à la liste déjà si longue que vous allez laisser à votre successeur. Quand on connaît l'impact de ce service fournisseur sur l'ensemble du personnel, il y a matière à s'inquiéter ! Quelle est donc cette politique de ressources humaines qui amène le personnel à partir ?

Nous pouvons en parler d'ailleurs, de cette politique qui ne communique pas non plus, sur le nouveau catalogue de li

bellés des emplois mis en place par l'UCANSS. Une modification qui touche le contrat de travail et que la Responsable des Ressources Humaines traite, avec beaucoup de désinvolture, au téléphone ou par courrier avec les intéressés. Pourtant ces nouveaux libellés remettent en cause pour certains leur définition de fonction et leurs responsabilités.

Une politique des ressources humaines qui communique sur ce qu'elle veut bien communiquer. Qui connaît l'ensemble des derniers mouvements de personnel ou des dernières nominations ?

Qu'est devenu le projet de détection des potentiels mis en avant et qui ressemble plutôt à une arlésienne ?

Une politique des ressources humaines qui impose la tenue des EAEA dans un cadre strict, parfois intenable, en excluant dans ses objectifs à atteindre, les EAEA devant être réalisés par le Directeur qui devrait pourtant être le premier à montrer l'exemple dans la fixation des objectifs.

A moins que la dernière mouture du projet d'entreprise, réplique du précédent, soit son ultime réflexion ?

Des EAEA qui n'ont pas été tenus dans leur totalité, en 2006, contrairement à ce que prétend la Responsable des Ressources Humaines et qui exclut les agents concernés du dispositif salarial.

Un Système de management de la Qualité qui se désagrège

La mise en place des Plans de Maîtrise Socles (PMS), conduite par la Responsable de la Qualité en place, est caractéristique du désordre qui règne à la CPAM de Laon. Loin de faciliter le travail des pilotes, les moyens pour atteindre les objectifs fixés se résument à « démerdez-vous ! » et s'applique tout aussi bien à la démarche Qualité en générale. Le colmatage de dernière minute, avant un audit, n'est pas synonyme d'amélioration continue. Au fait que devient le contrat Qualité qui doit être envoyé au mois de juin de chaque année ?

Voilà à quoi on assiste en cette fin de règne. On ne compte plus les membres du personnel qui ont été débarqués. On brasse, on casse au mépris des règles élémentaires de gestion des ressources humaines.

Les syndicats CFDT et FORCE OUVRIERE ne peuvent cautionner ce simulacre de pilotage qui met en péril la Caisse de Laon et ses clients.

Parce qu'une telle situation justifie des mesures de protection et une remise en ordre, les syndicats CFDT et FORCE OUVRIERE adressent ce texte à l'inspecteur du travail.

Dès à présent, ils demandent un rendez-vous au nouveau Directeur par intérim pour l'informer de la situation et mettre en place un véritable dialogue social.

Dernière minute

La moitié du personnel vient de bénéficier de points de compétences ou de promotions. Ne vous trompez pas, chère(s) collègues, c'est le fruit de votre travail qui est récompensé avec l'argent de la Caisse. Ce n'est pas un cadeau de MA AZAM comme il pourrait le faire croire, à moins que les critères d'attribution ne soient pas les mêmes pour tout le monde ! Certains ont attendu bien longtemps malgré leurs compétences.

Pour ce qui est de la "gloire de Laon", elle ne vous appartient pas. Elle est l'aboutissement des compétences et des efforts déployés par les employés et cadres de la CPAM de Laon. Vous ne pouvez pas leur retirer.

Laon, le 1er octobre 2007

Le Délégué Syndical FORCE OUVRIÈRE
Yves GENET

La Déléguée Syndicale CFDT
Chantal LEPELLETIER