

Fusion = Manipulation

Jeudi 8 et vendredi 9 décembre 2011, les personnels de plusieurs services (sur Creil et Beauvais) ont été informés, brutalement, du transfert géographique de leur activité au cours des prochains mois. Les agents sont sous le choc ! Un CHSCT extraordinaire a eu lieu le mardi 13 décembre. Les informations communiquées confirment que sont concernés les services : RH, CSL, Communication, Prévention, DMGQ, budget/achat, Département Informatique. L'activité «contrôle de la paye» prise en charge depuis la fusion par la comptabilité de Creil sera transférée sur Beauvais. De plus, une étude va être menée courant 2012 afin d'envisager la fermeture de Grandvilliers et/ou Saint Just en Chaussée.

La méthode employée pour annoncer cette nouvelle réorganisation est clairement une agression à l'encontre du personnel.

En terme d'éthique, elle est en totale contradiction avec les engagements pris par les directions des deux ex-CPAM de Beauvais et Creil le 8 décembre 2008.

Rappelez-vous, il y a pile 3 ans, on nous affirmait (Démarche de fusion des CPAM de l'Oise, note d'orientation) :

ÉQUITÉ :

«Nos deux caisses se situent au même niveau, aucune ne doit être privilégiée, il n'y a pas de petite ni de grosse caisse, il n'y a pas d'absorption de l'une par l'autre.»

«Il s'agit de garantir un équilibre quantitatif dans la répartition des effectifs entre Beauvais et Creil ainsi que dans la répartition qualitative des effectifs.»

Aujourd'hui, si il n'y a toujours pas de «petite ou grosse caisse», nous constatons simplement qu'il y a «une grosse casse» !

RESPECT :

«L'existant de chacune des caisses devra être analysé sans jugement de valeur.»

Depuis la fusion, la direction n'a eu de cesse de diviser pour régner.

ÉCOUTE et PARTICIPATION :

«Chacun des acteurs (...) sera associé aux phases de conception, sera force de proposition, se verra offrir la même écoute (...) quant à ses interrogations sur son avenir»

A quel moment le personnel a t'il été entendu, voire écouté ? JAMAIS !

CONCERTATION et CONSENSUS :

«Le temps passé à aboutir à une décision commune sera garant de l'efficacité lors de sa mise en place. **Les décisions hâtives non partagées seront proscrites.**»

En matière de décision brutale et hâtive, la direction mérite un article 48 !

COMMUNICATION et INFORMATION :

«Une démarche permanente de communication (...) sera mise en place afin que l'appropriation des étapes soit largement discutée pour être comprise puis adoptée.»

En matière de communication, la direction, c'est la prime à l'omertà !

TRANSPARENCE :

«Il ne saurait exister de stratégie cachée, de décision a priori, de plan prédéfini.»

La direction : direct en Conseil de Discipline !

Pour conclure, rappelez-vous le 27/10/2010 lorsque notre directeur affirmait : «**Soucieux du bien-être de chaque salarié dans l'entreprise, dans un contexte lié à la fusion, je souhaite continuer d'écouter le personnel de notre entreprise.**»

Cette phrase est-elle toujours d'actualité ? À trois semaines des fêtes de fin d'année, les réveillons sont déjà gâchés !

SALARIÉS SACRIFIÉS = MAILLONS FAIBLES.



Verbatim : ils en ont parlé !

De qui s'agit-il?

Depuis de longues années, les délégués syndicaux n'ont cessé de dénoncer la situation inacceptable au regard du dialogue social dans notre entreprise. Le malaise que connaît notamment l'encadrement et qui s'est traduit par de multiples sanctions perdues.

Lors de la dernière réunion du CHSCT du 29 juin 2007, le médecin du travail s'est montré inquiet sur l'état sanitaire de l'encadrement relatant la souffrance au travail évoquée lors des consultations médicales.

Laon, le 2 juillet 2007.

(...)une analyse rapide de la situation laisse à penser que le climat social détestable généré par le comportement du directeur notamment depuis le licenciement injustifié d'une collègue perdue dans notre organisme.

A ce sujet, les propos du directeur lors d'une réunion de CE qualifiant de «terrorisme» la pratique des membres du CE à son égard, et ceux repris dans le PV des DP du 14 septembre qualifiant de «mensongers» les dires du représentant des cadres sont révélateurs de l'état d'esprit du directeur. (...)

Laon, le 28 septembre 2006

Les syndicats CFDT et FORCE OUVRIERE n'acceptent plus le management que le directeur a mis en place à la caisse primaire de Laon.

Les syndicats CFDT et FORCE OUVRIERE s'opposeront avec les moyens mis à leur disposition à ce mode de management basé sur des conduites abusives se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des écrits, qui portent atteinte à la personnalité, à la dignité et à l'intégrité des agents, mettant en péril leur emploi.

Laon, le 11 avril 2007.

Nous nous interrogeons sur sa capacité à diriger un organisme.

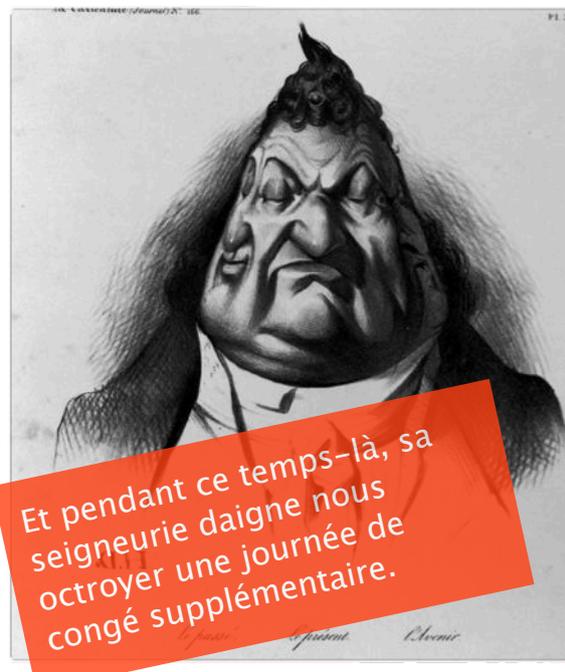
En effet, dans son ancien organisme il s'est illustré par un management destructeur :

- licenciement en nombre
- turn-over incessant de certains postes
- flicage du personnel
- politique tendant à privilégier les postes de hauts niveaux au détriment des mesures en faveur du personnel, ce qui lui a permis une gestion uniquement basée sur les indicateurs.
- climat social délétère dû à un management consistant au «diviser pour mieux régner» et à dresser les cadres les uns contre les autres.
- harcèlement multiples envers l'encadrement ayant entraîné des départs pour échapper aux mauvaises conditions de travail, des arrêts maladie de longue durée avec séjours en maison de repos ou psychiatrique.

Beauvais, le 2 juillet 2007



Si certains ne veulent toujours pas voir, entendre ou dénoncer, SUD ne sera jamais de ceux là ! Nous poursuivrons la lutte et nous savons la majorité du personnel avec nous.



Et pendant ce temps-là, sa seigneurie daigne nous octroyer une journée de congé supplémentaire.