



UN TRAM PEUT EN CACHER UN AUTRE



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Le Directeur avait pris un engagement de pérennisation de la CPAM du Havre dans le cadre du rapprochement des CPAM RED et LE HAVRE, avec, en autres, le rejet de toute intention de fusion et la volonté de maintenir un équilibre entre l'activité PFS et les activités métier de production.

Sa lettre d'engagement mentionnait : « Avoir une large palette d'activités métier notamment pour gérer au mieux les parcours professionnels des salariés »

La CPAM Le Havre, comme toutes les CPAM du réseau national, sera bientôt impactée par la mise en œuvre de nouvelles mutualisations dans le cadre de TRAM (Travail en Réseau de l'Assurance Maladie).
7 mutualisations sortantes : les capitaux décès, l'AME, l'affiliation des détenus, les oppositions, les relations internationales, la scannérisation Synergie et les créances OC.

1 mutualisation entrante : PFS Employeur Normandie-Bretagne.

Avant même la mise en œuvre de TRAM, M. Peix, Directeur commun des 2 CPAM, aurait décidé que :

1) La CPAM Le Havre devra compenser la CPAM RED, lésée par TRAM.

Rappel : La CPAM Le Havre aura cédé à la CPAM RED les juridictions, les rentes AT, le RCT, l'invalidité, le vidéocodage Synergie, les créances OC, l'affranchissement.

2) La CPAM RED prendra les AT, les IJ Maladie-Maternité-Paternité et une partie des PN du Havre.

En contrepartie, la CPAM récupérera les IJ AT, les dossiers Maladies Professionnelles et l'autre partie des PN de RED. Ces décisions ont été annoncées en Comité d'Entreprise à Rouen le 7 juillet 2016 et publiées le 25 juillet 2016 sur Corail dans une information CODIR.

Ces transferts d'activités qui touchent des activités coeurs de métier et qui n'ont RIEN à voir avec le cadre national TRAM, nous semblent déséquilibrés en terme d'ETP, et avec des objectifs nébuleux tant les inconvénients sont manifestes et les avantages inconnus.

Aussi, les organisations syndicales CGT et CFDT s'organisent en intersyndicale face à ces orientations qui inquiètent tous les agents (techniciens, managers, pilotes) et menacent l'avenir de la CPAM Le Havre.

Nous rappelons à la Direction que l'harmonisation était un axe de travail principal dans le cadre du rapprochement avec RED. Or, aucun compte-rendu, rapport ou bilan n'a été présenté sur la comparaison structurelle et fonctionnelle entre les 2 CPAM. Pourtant, des différences importantes ont été constatées (exemples : sur l'utilisation de Diadème, sur les saisies dans OSCARR, sur les ratios charges/ressources).

Nous rappelons à la Direction son engagement de transparence et demandons un rapport d'analyse global et détaillé par service sur la comparaison structurelle et fonctionnelle des 2 CPAM, ainsi que la liste des transferts d'activités envisagés entre Le Havre et RED avec la justification de ces transferts, qui vont bien au-delà de la démarche nationale TRAM, laquelle ne touche pas aux activités coeurs de métier.

Les conditions de travail sont difficiles dans les 2 CPAM. De grosses réorganisations et des transferts d'activités dans des secteurs métier en difficulté vont inévitablement aboutir à encore davantage de difficultés, y compris sur le long terme, puisque les activités restantes seront toujours en difficulté.

Les agents CPAM RED savent à quel point les grosses réorganisations sont difficiles et douloureuses.

Si la Direction souhaite mettre en œuvre des évolutions d'activités entre Le Havre et RED (hors TRAM), elle devra démontrer :

- de la transparence et de la pédagogie sur les intentions et les finalités.
- de l'écoute et du respect envers les agents, en travaillant AVEC les agents.
- de réelles perspectives d'améliorations pour les conditions de travail, actuellement dégradés par la baisse des effectifs.
- le MAINTIEN d'une diversité des métiers et des niveaux d'expertise.
- des gains en qualité et en efficacité pour le service rendu, aux assurés, aux professionnels de santé, aux partenaires, aux associations et aux employeurs.

Est-il besoin de rappeler les enjeux des mutualisations définis par la CNAMTS elle-même en 2012 (Instance de Concertation Nationale du 12 avril 2012) :

- * Progression du niveau de qualité et de continuité des activités
- * Amélioration de la performance attendue
- * Renforcement de l'expertise et prise en compte de l'évolution des effectifs
- * Volumétrie de l'activité mutualisée et retour sur investissement associé

et en 2016 (Instance de Concertation Nationale du 11 février 2016) :

- * le maintien d'un niveau de performance sur tous les processus
- * la maintien de services à proximité des populations (et pas uniquement pour l'accueil)
- * la qualité de service

Les salariés de la CPAM Le Havre sont compétents, impliqués dans l'atteinte des objectifs, ont le sens du service rendu, sont force de propositions en terme d'innovation, sont attachés à leur territoire et soucieux de leur avenir.

Faut-il rappeler les bons résultats CPG obtenus par la CPAM Le Havre en l'absence d'un Directeur de plein titre ? La Direction doit permettre à la CPAM Le Havre de consolider ses résultats et reconnaître les compétences havraises.

Ce climat anxigène dégrade la qualité de vie au travail, l'activité et les résultats des services, et accroît le stress, la fatigue et les risques psycho-sociaux, qui sont déjà identifiés comme le principal risque qui pèse la santé des agents.

Les organisations syndicales CGT et CFDT, UNIES ET SOLIDAIRES, pour défendre l'avenir de la CPAM Le Havre, exigent des réponses de la Direction, et vous donnent rendez-vous lundi 19 septembre à 10h30 en assemblée générale dans la salle de restauration pour évaluer les réponses de la Direction et décider de la suite du mouvement.

Quelle CPAM en 2018 ? Quels métiers sont préservés ? Quel type de pilotage sera préconisé et mis en œuvre ? Vous pouvez faire part de vos inquiétudes et de vos remarques soit via les boîtes-à-lettre des syndicats situées au 6ème étage, soit par message à cgt@cpam-lehavre.cnamts.fr ou cfdt@cpam-lehavre.cnamts.fr.