



SIMPLIFIONS-NOUS LA VIE ET RE-SIMPLIFIEZ LA VIE DES SALARIES

Monsieur le Directeur,

Le 30 mars, vous avez adressé un message aux salariés pour leur demander de soumettre des **idées de simplifications** « *pour simplifier la vie de nos publics* » en vue de la prochaine COG.

Vous y faites le bilan suivant :

« *Les simplifications de nos modes de fonctionnement et d'organisation ont permis aussi d'améliorer le service que nous rendons à nos différents publics.* »

La CGT et les salariés de la CPAM Le Havre font un autre constat très déplorable :

Par votre gouvernance, les modes de fonctionnement et d'organisation des services de la CPAM Le Havre ont été extraordinairement complexifiés.

La CGT n'est pas contre les évolutions et les simplifications, mais pas à l'encontre des agents. La CGT peut même être force de propositions :

Simplification n°1 : La CGT demande une **réduction drastique du nombre de réunions**, en abordant uniquement les vrais problèmes réels des techniciens, et non pas des pseudos-problèmes qui ne concernent quasiment personne sur le terrain.

(les autres caisses du réseau ne subissent pas autant de réunions, pertes de temps, éloignement du terrain)

Simplification n°2 : La CGT demande une **réduction drastique de nombre de déplacements** entre les 2 CPAM. Un nombre important de managers et de techniciens de la CPAM Le Havre perdent des centaines d'heures dans les transports pour aller travailler à Rouen ou à Dieppe. Au-delà de la fatigue et des risques routiers, les pertes de temps et l'éloignement du terrain sont préjudiciables aux besoins de management des services

(les autres caisses du réseau ne subissent pas autant de déplacements, pertes de temps et éloignements)

Simplification n°3 : La CGT demande une **réduction des objectifs d'harmonisation**.

Des managers et techniciens ont perdu des centaines d'heures en réunions d'« harmonisation » dont l'objectif principal est d'imposer les méthodes de RED sur la CPAM Le Havre, avec incidemment une complexification des procédures. Quand la CPAM RED demande une aide PHARE, impose-t-elle pas une harmonisation préalable à la CPAM aidante ?

(les autres caisses du réseau ne subissent pas autant de pertes de temps, pour un intérêt aussi faible)

Simplification n°4 : La CGT demande **l'autonomie de gestion des activités**

La Direction a méthodiquement démantelé les lignes managériales des services de la CPAM Le Havre pour y insérer des managers de RED et prendre le contrôle des activités, avec des incidences très préjudiciables pour les techniciens et managers de la CPAM Le Havre, pour l'efficience, pour la réactivité, pour les résultats, pour le sens du travail,...

(les autres caisses du réseau gèrent en totale autonomie leurs activités)

La CGT demande que de la Direction se mette en conformité avec la lettre de mission de la CNAM sur le rapprochement, à savoir :

- **un rapprochement gagnant-gagnant**
- **un rapprochement équilibré**
- **dans le respect des identités propres**

La CGT n'est pas dupe de la stratégie de la Direction qui transforme toujours plus la CPAM Le Havre en annexe de la CPAM RED, voire pire, au mépris des salariés, des compétences, de l'efficacité et de la lettre de mission de la CNAM sur le rapprochement.

Votre « consultation » des salariés vise-t-elle à appliquer des décisions préjudiciables aux salariés de la CPAM Le Havre parce que « des » salariés (lesquels ? de RED ?) les auraient suggéré ?

La CGT demande aux salariés d'être vigilants sur le caractère gagnant-gagnant, équilibré, et respectueux des identités propres, dans les propositions, dont la finalité devrait être orientée vers nos publics, et non vers des réorganisations purement internes ayant peu ou pas de rapports ou d'impacts positifs avec le service rendu à nos publics.

La CGT invite la Direction et les salariés à relire le **SDRH National de 2015-2018** :

https://ameli-reseau.ramage/system/files/asset/document/projetdentreprise_sdrh_hd.pdf

qui indiquait notamment de porter une attention constante à l'accompagnement des personnels et à la qualité de la prise en charge, dont :

- 1.4 **Valoriser la fonction managériale**

Ambition 2 : Rechercher et développer **la performance sociale**

Au regard du domaine d'activité de notre organisme, il est de notre devoir de promouvoir une gestion des RH qui contribue à notre identité d'**employeur responsable**.

Le lien social doit sans cesse être renforcé et la motivation des collaborateurs entretenue

- 2.1 **Promouvoir une gestion sociale et responsable des RH**
- 2.2 **Valoriser le sens de l'action collective**
- 2.3 **Entretenir la motivation des collaborateurs**

On en est très, très, très loin. On peut même dire qu'on s'en éloigne de plus en plus.

Le **SDRH National de 2019-2022** a aussi des intentions assez étrangères à la CPAM Le Havre :

https://ameli-reseau.ramage/system/files/asset/document/sdrh_brochure_200x250_hd_stc.pdf

2.2) Valoriser la participation active de tous les collaborateurs

... **Les enjeux de sens et de reconnaissance au travail** seront suivis avec une attention particulière..

4) Cultiver la performance sociale et la qualité de vie au travail

4.1) **Soutenir la performance sociale**, levier de la performance globale

La qualité du lien social est un moteur du « vivre et travailler ensemble » et favorise l'implication de chacun au service de la performance globale.

...**accompagner la qualité du climat social et du dialogue social**

4.2) Promouvoir la qualité de vie au travail

Préserver la santé au travail, mieux analyser et prévenir l'absentéisme

Rappel : L'article L. 4121-1 du Code du travail impose à tout employeur de prendre **toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés**.

L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. Cette obligation est une obligation de résultat, c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée.