



# Situation au 1/4/19 des résultats sur la consultation des agents concernant la phase 2 du rapprochement départemental

Malgré des lenteurs du site de sondage, plus de 50 participations complètes ont été enregistrées. Si vous souhaitez répondre, avec un peu de persévérance :

<http://cpam.net/limesurvey/index.php/314591?lang=fr>

Les résultats partiels, au 1/4/2019 :

Impacts estimés de la phase 2 du rapprochement instaurant un pilotage unique :

Pour les managers du Havre : Fort à très fort = 74% (85% si pilote à RED)

Pour les techniciens du Havre : Fort à très fort = 68% (85% si pilote à RED)

Pour les managers de RED : Fort à très fort = 30% (15% si pilote à RED)

Pour les techniciens de RED : Fort à très fort = 26% (15% si pilote à RED)

Estimez-vous que la mise en place de ce pilotage départemental est un projet important modifiant l'organisation ou les conditions de travail ?

Oui à 86% (90% si pilote à RED)

Craignez-vous une phase 3 du rapprochement ?

Oui à 78% (80% si pilote à RED)

Pour ceux qui auront un pilote à RED :

Pensez-vous que l'éloignement du pilote sera préjudiciable à la bonne connaissance des personnes et du terrain ?

Oui 85%, Non 5%, incertain 10%

Pensez-vous que le commentaire du pilote dans Alinéa, suite aux EAEA, soit important ?

Oui 70%, Non 15%, incertain 15%

Pensez-vous que l'éloignement du pilote puisse impacter la qualité et justesse des commentaires saisis dans Alinéa suite aux EAEA ?

Oui 85%, Non 10%, incertain 5%

Craignez-vous que l'organisation des activités et tâches soit impactée par ce transfert de pilotage ?

Oui 90%, Non 5%, incertain 5%

Craignez-vous que le pilote de RED soit insuffisamment présent au Havre ?

Oui 85%, Non 5%, incertain 10%

Craignez-vous que le climat social soit impacté par ce transfert de pilotage ?

Oui 75%, Non 5%, incertain 20%

Pour ceux qui auront un pilote au Havre :

Craignez-vous que votre pilote soit moins disponible et présent au Havre ?

Oui 57%, Non 23%, incertain 20%

Craignez-vous que l'organisation des activités et tâches soit impactée par cette double-charge de pilotage ?

Oui 70%, Non 13%, incertain 13%

Craignez-vous que le climat social soit impacté par ce mode de pilotage ?

Oui 70%, Non 3%, incertain 23%

Pour les managers qui auront un pilote à RED :

Craignez-vous d'avoir à faire plus de déplacements sur RED ?

Oui 63%, Non 25%, incertain 12%

Craignez-vous une perte de productivité du fait des déplacements, des réunions, des temps de concertation ?

Oui 63%, Non 12%, incertain 25%

Estimez-vous les réunions par visioconférence comme satisfaisantes ?

Oui 38%, Non 38%, incertain 24%

Craignez-vous d'être moins entendu qu'avant ?

Oui 63%, Non 12%, incertain 25%

Craignez-vous d'être plus sous pression ?

Oui 50%, Non 12%, incertain 38%

Craignez-vous d'être plus isolé ?

Oui 50%, Non 12%, incertain 38%

Craignez-vous de perdre en autonomie, en marges de manoeuvre ?

Oui 50%, Non 25%, incertain 25%

Les remarques :

« Crainte que Le Havre devienne une antenne de Rouen même si l'ensemble des services seront représentés au Havre, le redéploiement des activités par site fait craindre une perte en terme de qualité et diversité des missions :

- Spécialisation du Havre sur la PFS, unique activité mutualisée hors département
- Spécialisation PE sur le paiement Invalidités (plus d'enquêtes, ni de contrôles)

- Spécialisation LCF sur le contrôle CMUC (au lieu de toutes les professions)
- Spécialisation Contentieux sur les notifications (plus de CRA)
- Appauvrissement des activités sur Le Havre
- Pilotage sans aucun rapport humain (directives données au chef de service sans que les agents ne sachent à quoi ressemble le pilote)
- Utilisation des agents du Havre pour fournir les points CPG de RED au détriment des missions du Havre (renfort contrôles RED par exemple)
- Perspectives d'évolutions amoindries ou alors par le biais d'une mutation sur Rouen »

« Comment la Direction entend-elle mesurer le temps consacré par les pilotes et managers concernés aux deux caisses? Un contrôle est-il prévu sur l'égalité de traitement et l'équité de traitement des équipes des deux caisses? Le cas échéant, selon quelles modalités? (problématiques RH, problématique dans la disponibilité pour gérer les dossiers complexes et la tenue des échéances, notamment quand des délais stricts sont posés par les textes) Comment la Direction entend-elle valoriser les modifications de contrats de travail des managers et pilotes qui découleront nécessairement de ces évolutions? Comment la Direction entend-elle expliquer que des techniciens et managers pourront avoir un supérieur hiérarchique direct ou de niveau 2 qui ne fait pas partie des effectifs de leur propre employeur? (un pilote de RED ne dépend pas du même employeur qu'un agent du Havre et inversement - risque accru de problème de légitimité et de conflit de valeur - par exemple en cas d'informations ou d'ordres contradictoires entre un manager et un pilote dépendant chacun d'une caisse différente,... "identité n'est pas égalité" paraît-il) »

« Plus de considération tout simplement mais pour M. Boyer cela semble compliqué..... »

« Depuis la mise en place de ce rapprochement, tout est fait pour avantager le plus possible Rouen au détriment du Havre ... Si un jour, nous souhaitons changer de service, trois options s'offriront à nous : soit prendre un poste par dépit pour ne pas avoir à faire un trajet quotidien lourd, soit se battre pour 1 poste et 20 candidatures ... ou alors devoir changer toutes nos habitudes professionnelles et personnelles, subir un trajet quotidien lourd et fatigant pour travailler sur Rouen ... Tous ces changements, n'ont pas qu'un avantage "financier" pour la caisse mais aussi beaucoup d'inconvénients pour les salariés sans compter les délais de traitement RED à rallonge ... »

« Pourquoi devons-nous "craindre" des changements ? On ne peut nier qu'il y en aura, mais ce n'est pas pour autant que cela sera toujours préjudiciable. C'est plutôt le manque de transparence qui pose problème. Dans l'organisation prévue, la superposition de strates hiérarchiques sans réelle valeur ajoutée interroge, certaines activités sont positionnées à plusieurs endroits de telle sorte qu'on ne comprend pas qui fera quoi dans l'avenir, par exemple Diadème. »

« Il serait temps que l'ensemble des agents des deux CPAM quelques soient leurs fonctions et leurs niveaux hiérarchiques applique l'un des principes fondateurs de la CPAM: la solidarité nous travaillons tous pour une même mission, la santé des citoyens. Il est certes normal d'avoir peur du changement, mais il vaut mieux dépenser son énergie à accompagner les choses, à en être acteur pour les comprendre, les apprivoiser. Plutôt que de perpétuellement lutter contre ou bien de dire "Amen a tout" en faisant mine de s'être battu, libre à vous de choisir si vous vous sentez concerné. Mais ces comportements malheureusement répandus et pas seulement dans la CPAM ne sont en

aucun cas profitables au plus grand nombre. Plutôt que de juger les pratiques de la CPAM RED et en général des autres, faisons avant tout preuve d'exemplarité et apprenons à tirer la richesse de ces différents (Merci Théodore MONOD). Etre acteur ou même comprendre ne veut pas dire être d'accord, expliquer non plus. Alors avant de parler de critiquer de juger ou même de craindre apprenons ce que va t être ce changement et quel bien nous pouvons en tirer. Et si votre être égotiste compte plus que l'exemplarité ou le respect, ne vous étonnez pas d'être choqué par des réactions péremptoire de certains de vos collègues qui d'être exemplaire et acteur du changement

Signé : un simple agent soucieux, de sa "sécurité Sociale à la française" et pas uniquement de sa petite personne (ou au moins qui tente de l'être) et qui en a marre d'entendre tout le monde chouiner à tous les étages sur le rapprochement LH-RED ou sur tout autre sujet important et qui reste les bras croisé sans rien faire. »

« manque d'infos descendantes pour les agents et les cadres techniques comme pour la phase 1 , tout n'a pas été vu en amont et qui va "essayer les plâtres" et galérer sur le terrain ? »

« Le rapprochement avec la CPAM RED ne fera qu'impacter sérieusement et négativement tous les agents de la CPAM du Havre, peu importe les niveaux que nous ayons, technicien, manager ou pilote. Il ne fera qu'engendrer le mécontentement de tout le monde, en particulier celui du service rendu car la qualité ne sera plus la même. »

« plus de transparence dans le rapprochement avec le service red + que le rapprochement se fasse avec les techniciens et non seulement avec cadre + direction »

« La CPAM semble coutumière de décisions prises unilatéralement sans consultation des personnes concernées : l'ensemble des employés »

« La question de la pertinence du rapprochement se pose. En effet, il n'a pas été démontré que les rapprochements et regroupements d'activités déjà opérés depuis l'arrivée de M. PEIX ont donné les résultats escomptés: amélioration des résultats sur les indicateurs pour Le Havre? Pour RED? Amélioration de la productivité et de la qualité? »

« Je me souviens, lors d'une assemblée, notre ancien directeur Mr Peix avait dit : la CPAM du Havre, c'est une entreprise dont les clients sont les assurés. Eh bien cette belle entreprise va disparaître à petit feu... et les acteurs de cette disparation en oublient même l'essentiel de leur mission, la santé des citoyens, obnubilés par leur mission secondaire : la fusion et la mort de l'entreprise CPAM du HAVRE ( qui rappelons-le était très bien classée au niveau nationale sans directeur pendant 2 ans...) »

Si vous souhaitez répondre: <http://cpam.net/limesurvey/index.php/314591?lang=fr>