

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

↪ **Jeudi 16 juin 2016**

<p>F.O.</p> <p>1) VACANCES DE POSTE</p> <p>Nous souhaiterions savoir si les postes ci-dessous ont été pourvus : Dans l'affirmative, à quelle date ? Combien de candidats H/F interne/externe à notre organisme ont postulé et ont maintenu demande ? Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?</p>																																										
<p><u>Appel n°11/2016</u></p> <p>Vacance définitive : Un(e) chargé(e) de missions statistiques H/F- DPRPST-Niveau 5B-coeff 285/477. Date limite de réception le 23 mars 2016 Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait parmi les candidatures reçues?</p>	<p><u>Appel de candidature Interne 11/2016 & Ucanss n°20 263 :</u></p> <p>Cet appel a été déclaré infructueux. Un nouvel appel doit être lancé prochainement.</p>																																									
<p><u>Appel n°12/2016</u></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th>Vacance</th> <th>Intitulé du poste</th> <th>Direction</th> <th>Date limite candidature</th> <th>Statut</th> <th>Niveau</th> <th>Coefficient</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Définitive</td> <td>Ingénieur conseil opérationnel chimiste H/F</td> <td>DSTASP RP</td> <td>14/04/2016</td> <td>cadre</td> <td>10A</td> <td>570/785</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Nombre de candidatures reçues</td> <td>Date prise de fonction prévue</td> <td>Date de prise de fonction effective</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Homme</td> <td>interne</td> <td rowspan="4">01/09/2016</td> <td rowspan="4"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>externe</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Femme</td> <td>interne</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>externe</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?</p>	Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient	Définitive	Ingénieur conseil opérationnel chimiste H/F	DSTASP RP	14/04/2016	cadre	10A	570/785	Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective				Homme	interne	01/09/2016					externe				Femme	interne				externe				<p><u>Appel n°12/2016 / Ucanss n°20 577 / Assurance Maladie et APEC :</u></p> <p>Les entretiens sont terminés, le processus de recrutement est en cours à ce jour. La Direction n'a pas pris de décision.</p>
Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient																																				
Définitive	Ingénieur conseil opérationnel chimiste H/F	DSTASP RP	14/04/2016	cadre	10A	570/785																																				
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective																																							
Homme	interne	01/09/2016																																								
	externe																																									
Femme	interne																																									
	externe																																									

Appel n°13/2016

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	2 Gestionnaire s tarification	DSTAS/ Tarificatio n	20/04/2016	Employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/06/2016				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?

Appel n°13 / Ucanss n° 20685 :

La Direction a retenu une candidate interne et une candidate externe.

La candidate interne prendra ses fonctions le 20 Juin et la candidate externe le 4 Juillet prochain.

Appel n°14/2016

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Gestionnaire Tarification	DSTAS/ Tarificatio n	20/04/2016	Employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/09/2016				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?

Appel Interne n°14/2016 / UCANSS 20687 :

La Direction a retenu une candidate interne qui prendra ses fonctions le 4 septembre prochain.

Appel n°15/2016

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Ingénieur conseil régional adjoint	DSTASP RP	21/04/2016	Cadre	11B	670/930
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/10/2016				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?

Appel Interne 15/2016 / UCANSS 20709 :

Compte tenu du faible nombre de candidatures réceptionnées, la publication de cet appel a été prolongé jusqu'au 27 Mai. A ce jour le processus de recrutement suit son cours.

Appel n°16

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Cadre manager	DSTAS / Tarification	5/05/2016	Cadre	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/06/2016				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?

Appel Interne 16/2016 / UCANSS 20 892 :

La Direction a retenu une candidate interne qui a pris ses fonctions le 1^{er} Juin dernier.

Appel n°17

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Référents techniques	DSTAS/Tarifification	5/05/2016	Employé	5A	260/432
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/06/2016				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?

Appel de candidature Interne 17/2016

La Direction a retenu 5 candidates internes qui ont pris leur fonction le 1^{er} Juin dernier.

Appel n° 18

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Provisoire	Responsable adjoint agence Bourg en Bresse	DAR	5/05/2016	Cadre	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?

Appel de candidature Interne 18/2016 :

Suite à la réalisation des entretiens, le processus de sélection des candidats suit son cours.

Appel n°19

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Responsable	DAR/D3D /STFP	5/05/2016	Cadre	6	315/512
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?

Appel Interne 19/2016 :

Cet appel a été déclaré «INFRUCTUEUX», un nouvel appel a été lancé en externe à l'Ucanss sous le numéro 21 653.

Appel n°20

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	SMS	DSTAS/SR	11/05/2016	Employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?

Appel Interne 20/2016 / UCANSS 21064 :

Les entretiens sont terminés, le processus de recrutement suit son cours. La Direction n'a pas pris de décision à ce jour.

Appel n°21

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
définitive	Documentaliste	DG	20/5/2016	employé	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/09/2016				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?

Appel Interne 21/2016 :

**Compte tenu du peu de candidatures réceptionnées, la publication de l'appel a été prolongée jusqu'au 3 Juin dernier.
A ce jour la sélection des candidats est en cours.**

Appel n°22

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive		DSATAS/ DPRP/Police appui	17/05/2016	Employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/06/2016				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?

Appel Interne 22/2016 :

La Direction a retenu une candidate externe qui a pris ses fonctions au 1^{er} Juin dernier.

Appel n°23

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Contrôleur Sécurité	DSTAS/DPRP/Valence	07/06/2016	Cadre	7	360/587
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/09/2016				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?

Appel Interne 23/2016 / Ucanss n°21 296 / APEC :

Le PARH a réceptionné au total 48 candidatures dont :
 - 1 interne femme,
 - 1 institution homme,
 - 46 externes (33 H/13F).
L'étude des candidatures est en cours à ce jour.

Appel n°24

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Assistant(e) social(e)	DSATAS/SSR/Villfranche	25/05/2016	Employé	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?

Appel Interne 24/2016 / Ucanss n°21 296 :

Le PARH a réceptionné au total 19 candidatures dont :
 - 2 Institution Femme,
 - 17 externes (1H/16F).
L'étude des candidatures est en cours à ce jour.

Appel n°25

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Assistant(e) social(e)	DSATAS/SSR/Anemasse	25/05/2016	Employé	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	27/05/2016				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?

DVAD (DOSICAR)

2) Quel est l'état du stock actuel par activité ?

	OD	1ère demande	réexamens	PAP	notification facture	courrier en instance	courrier le plus ancien	Total
13/11/2015	795	755	558	716	370	105	2,5 sem.	3404
01/12/2015	795	366	429	480	209	144	3 sem.	2567
11/01/2016	808	485	1068	428		168	3,5 sem.	3125
17/03/2016	1319	548	771	812	101	131	3 sem.	3813
21/04/2016	1276	422	854	301	1703	128	3 sem.	4812
12/05/2016	1046	567	479	508	1335	103	3 sem.	4141
16/06/2016								0

AGENCE CPHORA

3) Quel est le stock de dossiers révisions dans ce secteur ?

	oct.-15	nov.-15	déc.-15	janv-16	mars-16	avr-16	mai-16	juin-16
révision	15461	14566	12537	9655	9021	11100	11659	

Appel Interne 25/2016 / Ucanss n°21 313 :

Le PARH a réceptionné au total 6 candidatures externes (F).

2 –

Situation au 10/06/2016 :

Ouvertures de droits : 1 297 dossiers dont 17 1ères demandes et 1280 réexamens

Notifications PAP : 939 dossiers

Factures individuelles : 724 paiements

Boite contact : 60 mails en instance (2 semaines d'ancienneté)

3 - La Direction indique que le stock de dossiers révisions du secteur CPHORA est de 11 780.

CONTROLE

4) Quelle est la situation des stocks ?

Stock Contrôle	09/10/2 015	13/11/2 015	01/12/2 015	19/01/2 016	17/03/2 016	21/04/2 016	12/05/2 016	16/06/2 016
droits propres	705	1093	1103	1401	2563	3163	3549	
droits dérivés	220	412	479	817	819	912	1208	
révisions	1623	1160	565	630	1088	1155	1216	
Total	2548	2665	2147	2848	4470	5230	5973	

4 –

Droits Propres : 3420**Droits Dérivés : 1015****Révisions : 1292**

5) Quelle est la répartition du stock Droits Propres par EJ ?

E.J.	janv-16	févr-16	mars-16	avr-16	mai-16	juin-16	juil-16	août-16	sept-16	oct-16	Total
19/01/2016	627	245	39	36							947
18/02/2016	303	666	546	62	25	31					1633
17/03/2016	596	472	728	499	110	70	88				2563
21/04/2016	554	144	515	1266	358	146	180				3163
12/05/2016			636	1405	936	272	194	75	31		3549
16/06/2016											0

5 –

La répartition du stock Droits Propres par EJ est la suivante :**→ EJ antérieures à Mai 2016 : 1021****→ EJ Mai 2016 : 827****→ EJ Juin 2016 : 956****→ EJ Juillet 2016 : 444****→ EJ Août 2016 : 113****→ EJ Septembre 2016 : 33****→ EJ > Septembre 2016 : 26****LIQUIDATION**

6) La Direction peut elle nous indiquer le nombre exact et total (agences + siège) de demandes réceptionnées et non enregistrées à ce jour ?

	09/10/2 015	13/11/2 015	01/12/2 015	21/01/2 016	17/03/2 016	21/04/2 016	12/05/2 016	16/06/2 016
demandes non enregistrées	543	540	581	484	424	651	484	

6 – La Direction précise que 328 demandes réceptionnées sont non enregistrées à ce jour.

MICRO FILM

7) Quel est l'état des stocks de recherche ?

stock microfilm	09/10 / 2015	06/11 / 2015	01/12 / 2015	21/01 / 2016	17/03/2016	21/04 / 2016	12/05/ 2016	16/06/ 2016
recherche interne	69	297	417	577	469	362	267	
recherche externe	137	199	415	806	858	691	677	
Total	206	496	832	1383	1327	1053	944	0

7 – Au 13/06/2016 :

Stock recherches internes : 264**Stock recherches externes : 646****Total : 910****DPLF**

8) Quel est le volume de dossier dans ce service ?

stock DPLF	15/10/ 2015	15/11/ 2015	01/12/ 2015	21/01/2016	17/03 / 2016	21/04 / 2016	12/05/2016	16/06/2016
terminés	228	252	334	290	36	68	85	
non terminés	304	318	262	225	204	337	329	

8 – Au 14.06.2016, le DPLF comptabilise :

- 297 dossiers non terminés,
- 126 dossiers terminés depuis le 01.01.2016.

D3D

9) La direction peut-elle nous indiquer quel est le retard actuel dans ce service, par rapport au mois précédent ?

	21/01/2016		17/03/2016		21/04/2016		12/05/2016		16/06/2016	
	plus ancien document	stock								
courrier général	11/01/2016	9446	J+3	4223	18/04/2016	6921	10-mai	6484		
courrier carrière retraite	06/01/2016	2206	J+9	3700	04/04/2016	3490	02-mai	2157		
courrier paiement	04/01/2016	3306	J+14	1700	12/04/2016	2061	28-avr	3332		
Total		14958		9623		12472		11973		0

9 –

	STFP		
	Courrier général	Courrier Carrière/Retraite	Courrier Paiement
Stock	0	1866	2608
Ancienneté	/	02/06	20/05

On peut aussi considérer que Capture est au flux.

10) DAR/STFP

Pour faire face au retard de travail et réduire le stock de courriers, la DAR/STFP a demandé aux agents à temps partiel d'augmenter leur temps de travail respectif à au moins 24 h hebdomadaires, en plus des autres mesures déjà prises.

La Direction peut-elle nous indiquer combien d'heures ont été « récupérées » par cette mesure ?

Quelle est le nombre d'agents à temps partiel dans ce service (hors invalidité/maladie-congé parental) ?

Combien d'agents ont accepté cette mesure ?

Dans la fusion entre « SES, Liaison-Correspondance, le service Courrier » et la création de CAPTURE, il a été prévu des formations pour que les agents puissent apprendre les spécificités de chaque service et faire l'intégralité des tâches afférentes à ce nouveau service.

Où en sont les formations actuellement ?

Combien de personnes les ont déjà effectuées?

Combien en reste-t-il à former ?

10 – Suite à la demande faite aux agents de revoir à la hausse le nombre d'heures travaillées afin d'augmenter le temps de travail global du service et de permettre au plus grand nombre de bénéficier du temps réduit, le temps de travail global est passé de 393h05 à 425h40, soit une augmentation de 32h35 (dont 18h pour reprise à temps plein suite à mi-temps thérapeutique et 3 autres agents qui ont accepté d'augmenter leur temps de travail)

Au total 17 agents du STFP travaillent à temps réduit dont 8 au titre du protocole d'accord HV.

39 actions de formation individuelle (relatives à 21 activités) ont été déployées (24 formations réalisées et 15 en cours) pour 16 agents afin de développer la polyvalence des techniciens étant en capacité de traiter les activités concernées. Par exemple 6 agents sont en cours de formation sur les courriers paiement, 1 agent sur l'exploitation du stock, 2 sur l'affranchissement...

D'autre part dans le cadre de l'accompagnement de la montée en charge de Capture, de nouvelles formations sur le STFP seront dispensées dès que le dossier aura été présenté aux IRP de juin et juillet.

11) DRH/Temps de travail

Compte tenu des difficultés de transport liées aux mouvements sociaux actuellement, les agents qui auront un report négatif en fin de mois supérieur à 4 heures, pourraient-ils

- ne pas avoir de sanction
- de retenue sur salaire
- avoir la possibilité de récupérer jusqu'à la fin du quadrimestre les heures non effectuées ?

11 – Toute personne qui rencontre des difficultés dans ce cadre est invitée à contacter le responsable du Département Administration du Personnel (jean-michel.amaro@carsat-ra.fr).

<p><u>12) Prise en charge incident informatique</u></p> <p>La prise en charge d'un incident sur un micro-ordinateur a nécessité un délai de 24h avant que l'équipe d'intervention n'intervienne, privant un Cadre de son outil de travail.</p> <p>L'intervention n'a pas nécessité de changement de pièce. Le diagnostic aurait pu être réalisé à distance par les équipes en charge du matériel informatique, réduisant ainsi le délai de résolution de l'incident.</p> <p>Pouvez- vous rappeler l'organisation en place pour traiter ces incidents ?</p>	<p>12 – Il est rappelé que la procédure est la suivante :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Appel au service Desk 2- Le service desk essaie de cerner le problème par prise de main à distance si nécessaire et dans le meilleur des cas le solutionner 3- Si le service desk ne résout pas, il escalade le problème et restituera la réponse <p>Il se peut qu'un cas soit une problématique dans sa résolution, même si sur les indicateurs globaux sont corrects.</p> <p>Le DSI regarde néanmoins ce point particulier</p>
<p><u>13) Locaux de convivialité Aubigny</u></p> <p>Les locaux du RDC à Aubigny où sont placés les distributeurs de boisson sont allumés de façon permanente.</p> <p>Pourrait-on envisager la mise en place d'interrupteurs et/ou de détecteurs de présence, et ce de façon générale dans tout l'immeuble, ce qui permettrait de réaliser des économies d'énergie et de s'inscrire dans les préconisations du RSO ?</p>	<p>13 – La gestion des parties communes de l'immeuble Aubigny appartient à la Fédération.</p> <p>Il s'agit d'une proposition intéressante qui sera transmise à la CPAM, gestionnaire de la Fédération d'Aubigny lors de la prochaine réunion.</p>
<p><u>14) Formation</u></p> <p>Les formations internes de plusieurs jours se déroulent souvent aussi le mercredi, pénalisant les agents à temps partiel avec mercredi chômé (les plus nombreux).</p> <p>Pourrait on envisager que ce type de formation prennent en compte cette donnée ?</p>	<p>14 – Eviter le mercredi dans le cadre de l'organisation des formations internes et intra est un principe de base qu'applique le département formation professionnelle.</p> <p>Toutefois, en fonction des contraintes liées à l'organisation logistique (notamment la disponibilité des salles) ainsi qu'à la disponibilité des animateurs, il n'est pas toujours possible de planifier ces formations en dehors du mercredi.</p> <p>Par ailleurs, il est rappelé que les agents à temps partiel qui participent à une formation un jour habituellement chômé récupèrent cette journée; la gestion de la récupération d'une journée habituellement chômée exceptionnellement travaillée s'effectue à partir du compte 146.</p>

C.G.T.

1/Présence d'amiante dans les locaux d'Aubigny:

Le CHSCT a été informé en réunion du 28 janvier 2016 de la présence d'amiante dans trois locaux des sous-sols du bâtiment d'Aubigny.

Dans un local de l'amiante a été découverte sur des archives, celles du Directeur Général. Ces archives ont été détruites.

Suite à la découverte de l'amiante des agents ont manifesté des inquiétudes dont la première est de savoir s'ils ont pu être exposés à de l'amiante, notamment du fait que l'amiante retrouvé sur les dossiers archivés du DG a fait partie de la composition de l'air ambiant avant de se déposer dessus et est donc de ce fait susceptible d'avoir été inhalé par respiration.

L'inquiétude des agents étant renforcée par le fait que la direction, dans ses réponses aux questions posées par les élus, notamment celles des délégués du personnel en 2014, a minimisé voire nié le risque amiante dans les sous-sols du bâtiment d'Aubigny alors que des agents professionnels de la prévention des risques professionnels considéraient que ce risque était bel et bien constitué, ce que la direction a fini par admettre.

Les élus souhaitent en conséquence que la direction réponde précisément aux questions suivantes en transmettant au CHSCT tous les documents permettant d'étayer ses réponses.

Ces agents, qui font partie notamment du service archivage du département coordination de la Direction de l'Agence Comptable et Financière et du cabinet du directeur, peuvent-ils considérer légitimement avoir pu inhaler de l'amiante au motif qu'ils ont pu manipuler les archives contaminées ou s'être trouvés présents dans les locaux où la contamination a eu lieu ? Sinon pour quelles raisons peuvent-ils être totalement rassurés ?

La direction a-t-elle identifié précisément tous les lieux par lesquels ces archives ont pu transiter ? Notamment celui où la contamination s'est produite, s'il est différent de celui dans lequel l'amiante a été découverte ?

A-t-elle procédé à une analyse de présence d'amiante dans ces locaux (s'ils sont différents de ceux de la zone où les recherches ont eu lieu) ? Quel en est le résultat ? Toutes les mesures ont-elles été prises pour écarter tout risque amiante pour les personnes amenées à se rendre dans ces locaux ?

Les archives sont régulièrement transférées au Centre régional d'archives historiques de Vénissieux.

Qu'en est-il des archives du DG ? Des archives contaminées ont-elles pu être transmises à ce centre ? Si oui celui-ci en a-t-il été informé ?

Les élus peuvent-ils connaître exactement les mesures prises pour détruire les archives contaminées ?

1 – La Direction précise tout d'abord que l'ensemble des documents ont été transmis au CHSCT avec toutes les explications nécessaires.

La présence d'amiante qui a été détectée, notamment dans les archives de la Direction Générale pour lesquelles aucune manipulation ne semble avoir été réalisée, est due à des frottements dans le cadre de travaux.

Il n'y a donc aucune raison de penser que des personnes qui ont pu pénétrer dans ce local ont pu être contaminées de quelque manière que ce soit.

Si une personne pense le contraire, elle peut tout à fait contacter le service de santé au travail qui envisagera alors les mesures d'investigation médicale qui lui apparaîtraient nécessaires.

Les locaux qui ont été ré ouverts à la circulation ne présentent aucun danger, y compris celui des archives de la direction générale.

Les documents qui ont été considérés comme étant contaminés ont été stockés dans un local interdit d'accès, seuls pouvant y accéder le personnel autorisé muni des protections nécessaires.

<p>Trois locaux contaminés ont été découverts. Les agents peuvent toujours visiter celui qui hébergeait les archives contaminées. Peuvent-ils être rassurés qu'ils ne courent plus aucun risque d'être en présence directe avec de l'amiante ?</p> <p>Un second local est interdit d'accès, une signalétique claire a été mise en place ; mais le troisième local n'est pas identifié par le personnel. Où se trouve précisément ce local ? Le personnel peut-il s'y rendre sans crainte ? Pour quelles raisons ?</p> <p>Lors de la réunion du CHSCT du 29/10/15 la direction a affirmé que si de l'amiante est trouvé un suivi serait mis en place par la Médecine du Travail. Qu'en est-il exactement ?</p>	
<p><u>2/ « Projet de loi relative à l'action de groupe et l'organisation judiciaire:</u></p> <p>Cette réforme modifie le Contentieux de la Sécurité sociale en regroupant les TASS et les TCI dans un Tribunal des Affaires Sociales au sein des TGI ainsi que la CNITAAT dont les attributions sont transférées aux Chambres Sociales des Cours d'Appel. TASS, TCI et CNITAAT fonctionnent avec du personnel mis à disposition issu de la Sécurité sociale.</p> <p>Les élus CGT demandent si des agents de la CARSAT sont mis à disposition dans les TASS, TCI et CNITAAT et combien et si oui lesquels ?</p>	<p>2 – Le projet de loi portant application des mesures relatives à la justice du XXIème siècle, adopté en 1^{ère} lecture par l'Assemblée Nationale le 24/05/16, n'a pas encore été promulgué. Il nécessitera pour son entrée en vigueur, un certain nombre de textes d'application, décrets ou arrêtés.</p> <p>La date d'entrée en vigueur est fixée au 01/01/17 avec une période transitoire jusqu'au 31/12/18, au cours de laquelle seront maintenues les compétences actuelles des secrétariats assurés aujourd'hui par des personnels mis à disposition par le ministère des affaires sociales et de la santé et par les organismes de sécurité sociale; aucun ne relève néanmoins de la CARSAT RA.</p>

3/Horaires d'ouverture des agences

Avec la fermeture des agences retraite soit le matin, soit l'après midi, l'atteinte à l'horaire variable se révèle plus accentuée encore en raison des organisations personnelles des agents qui se sont adaptés aux contraintes professionnelles de leurs conjoints et qui ont donc des difficultés à s'adapter à ces nouveaux horaires de l'employeur.

Le risque de l'accumulation d'heures au compteur augmente sans vraiment de possibilités de résorber ce cumul puisque les nécessités et organisations de services peuvent s'opposer aux levées de plage fixe.

En effet, l'accueil du public étant réparti auparavant dans la semaine entre le matin et l'après midi, il était plus facile d'effectuer des compensations entre les journées.

La direction peut-elle nous dire jusqu'à quand l'expérimentation actuelle de l'ouverture des agences l'après midi va se poursuivre ?

Quelles solutions peut-elle proposer à des agents dont les compteurs risquent d'exploser par la réalisation d'heures gratuites puisque non récupérées ni payées ?

De plus, les Techniciens Conseils Retraite de certaines agences se trouvent souvent seuls, sans encadrement, de 16h à 17h pour assurer l'accueil des rendez vous. Quelles consignes la direction donne-t-elle à l'encadrement des agences pour assurer une présence sur laquelle s'appuyer en cas de problèmes sur les plages variables, notamment quand il y a un cadre et un adjoint ? Idem dans les agences où le cadre est seul, sans adjoint, et donc sans de possibilités d'assurer une présence constante sur les plages variables ?

4//Remboursements frais de transports :

Lors d'une formation sur Vaise, la hiérarchie a informé un agent travaillant habituellement dans la Drôme qu'elle ne lui rembourserait pas ses frais de parking à la gare de Valence où elle a pris le TGV pour venir à Lyon.

Certes, ce n'est pas la somme modique qui est en cause mais plutôt le principe.

Pour quelle raison ces frais ne n'ont ils pas été remboursés ?

De plus, il a également été annoncé que dans le cadre des visites médicale, le remboursement du transport en TGV sera refusé dans la mesure où il existe un forfait de 5 heures et qu'on a donc le temps de rentrer sans prendre le TGV.

La direction confirme-t-elle ces consignes?

3 – Une nouvelle organisation de l'offre de service retraite sera présentée aux IRP (CHSCT de juin et CE de juillet).

Le nouveau dispositif teindra compte des observations des agents, notamment en matière d'HV. Ainsi, pour préserver autant que faire se peut la possibilité de bénéficier de l'HV en fin de journée, des consignes de remplissage des plages d'accueil seront données aux téléconseillers (prise limitée de RDV sur le dernier créneau sous réserve du respect du délia de fixation du RDV).

Il est rappelé que, dans la mesure du possible et dans le respect de l' HV des cadres, la présence de l'encadrement est souhaitée jusqu'à la fin des RDV.

En tout état de cause il existe un dispositif de sécurité et 2 agents au minimum sont présents dans l'agence.

4 – Dans la note d'instruction du 1^{er} novembre 2015, il est expressément indiqué que les frais relatifs au stationnement sont pris en charge sur justificatif. Ils doivent donc être remboursés.

A contrario, compte tenu du temps de déplacement en TER entre Lyon et Valence (1h20), il est de bon sens que cette option soit retenue eu égard au coût moindre par rapport au TGV.

5/Maisons de Service Au Public :

Une information du 4 mai 2016 sur l'intranet a porté sur l'ouverture des MSAP.

En effet, « L'accord national du 4 décembre 2015 signé entre l'Etat, la Caisse des dépôts, l'Union nationale des PIMMS et 7 opérateurs de service public - Pôle emploi, CNAF, CNAM, MSA, CNAV, GRDF et la Poste – s'inscrit dans les objectifs de la politique gouvernementale qui vise à déployer 1 000 Maisons de Services Au Public (MSAP) avant la fin de l'année 2016 en zone rurale et de montagne ».

Compte tenu de la signature de cet accord par la CNAM, le Service Social est il concerné ?

La CNAV est financeur et la CARSAT-RA semble avoir **choisi** d'intégrer systématiquement toutes les MSAP. La CNAV a-t-elle laissé le choix aux CARSAT ou est-ce une commande nationale ?

L'accord précise que cette intégration systématique dans les MSAP se fera « sauf en cas de présence d'un PAR Point d'Accueil Retraite dans la commune »

Or, nous savons que la politique de la CARSAT- RA est de fermer les points d'accueil dès qu'il y a présence d'une agence retraite à « proximité » La direction peut elle nous donner un ordre de grandeur de ce qu'elle appelle la proximité ?

Il est également indiqué dans cette communication que les responsables d'agences sont sollicités pour participer aux réunions préparatoires en Préfecture :

Quel est l'impact sur la charge de travail des responsables d'agence ?

Quelles missions leur sont confiées ? : Etablir un planning de présence de personnel CARSAT dans ces MSAP ? Former du personnel spécifique à ces MSAP pour qu'ils fassent de l'accueil pour le compte de la CARSAT puisque dans le texte il est dit : « former les personnels des MSAP en s'appuyant sur un module de formation élaboré par la CNAV et les Carsat Nord-Picardie et Normandie. ») ? Examiner l'implantation des locaux avec espace dédié à la CARSAT-RA ?

Les Assistantes Sociales seront-elles aussi invitées à faire des permanences dans ces MSAP ? Le **service Prévention** recevra-t-il des employeurs ?

Quel seront les impacts sur les **outils informatiques**: juste pouvoir se connecter via internet sur l'espace www.lassuranceretraite.fr, ou bien pouvoir consulter des outils informatiques spécifiques CARSAT-RA ?

Les responsables d'agences, et en conséquence le personnel des agences, seront « En cas de situation d'urgence ou de complexité » « également les correspondants privilégiés des animateurs des MSAP ».

La direction peut elle nous expliquer comment va s'articuler cette intégration dans de nouvelles structures, avec comme toile de fond une forte réduction des effectifs et une surcharge de travail dans l'organisme qui nous conduit déjà à ne pas pouvoir assurer dans les temps le paiement de l'intégralité des prestations ?

5 – La Loi NOTRE (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) prévoit le déploiement de 1000 MSAP sur l'ensemble du territoire d'ici fin 2016.

Ces maisons de service au public ont pour objectif de :

- **accueillir et orienter les publics = les renseigner sur un premier niveau d'information retraite et sur les canaux de contact**
- **faciliter leurs démarches administratives et numériques = aide à l'utilisation des services en ligne**
- **accompagner les publics en fragilité = signalement à l'agence de proximité des situations difficiles**

Il ne s'agit pas de permanence retraite. Aucun personnel de la Carsat ne sera présent dans une MSAP.

L'offre des MSAP est donc pleinement complémentaire de l'offre d'accueil Carsat avec sa PFS, ses PAR et ses agences. Aussi, la Carsat RA a fait le choix d'intégrer systématiquement les MSAP qui s'implanteront sur le territoire afin de densifier les points de contact à disposition des assurés.

La création des MSAP dépend d'un fond national auquel participe la Cnav, la Carsat ne débourse en effet aucun frais pour participer à une MSAP, sauf si elle souhaitait y installer une permanence, ce qui n'est pour l'heure pas du tout envisagé dans la mesure où les PAR répondent aux attentes.

En revanche, la Carsat doit assurer la formation du personnel des MSAP, soit une journée de formation réalisée en agence sur la base d'un kit préparé par le national et le réseau. Cette formation est généralement assurée par le manager de l'agence ce qui permet de nouer également des contacts privilégiés avec les animateurs des MSAP. La formation est très axée sur les services en ligne, exclusivement www.lassuranceretraite.fr, ce qui constitue une vraie plus-value par rapport aux canaux traditionnels de contact et doit générer moins de charges sur les flux d'entrée. Une information est également délivrée sur les champs du social et de l'action sociale. Mais le SSR n'est pas concerné directement par la mise en place des MSAP.

En effet, il n'est pas prévu d'intégrer des permanences du Service Social au sein des MSAP. Chaque échelon est invité toutefois dans le cadre du projet de service à revoir globalement la pertinence de ces lieux de permanences. Si une opportunité de rapprochement avec 1 MSAP existe, elle pourra être examinée ponctuellement.

6/Prime d'intéressement :

Dans le document de la **CNAV ACCORD D'INTERESSEMENT DANS LA BRANCHE RETRAITE RESULTATS 2015 CNI DU 18 AVRIL 2016**

Il est écrit : Pour l'année 2015, le montant de la masse nationale d'intéressement est égal à 2,50 % de la masse salariale brute de l'année de référence (488.169.992,73 euros) soit 12 204 249,82 euros.

S'en suit l'énonciation du mode de calcul + un tableau de répartition entre les organismes.

Au bas de page du tableau annexé on lit :

Part de l'enveloppe totale utilisée: 10 337 348,79 €, soit 84,70 % de 12 204 249,82 €

Part de l'enveloppe nationale utilisée: 4 299 254,49 €, soit 88,07 % de 4 881 699,93 €

Part de l'enveloppe régionale utilisée: 6 038 094,29 €, soit 82,46 % de 7 322 549,89 €

On voit bien que les parts n'ont pas été reversées complètement aux agents.

Nous renouvelons donc notre question : que devient le reliquat ?

La réponse de la Direction faite en mai ne peut pas être : « ***La Direction est étonnée de cette question dans la mesure où une dotation particulière est accordée à la CARSAT-RA, comme à tous les Organismes, par le national au regard du montant de la prime et des effectifs pouvant y prétendre*** ».

6 – La Direction confirme la réponse apportée le mois dernier.

Il n'existe pas de reliquat s'agissant de la prime d'intéressement au niveau de l'Organisme.

L'enveloppe de départ calculée par la CNAV (12 204 249,82 €) est une enveloppe théorique censée couvrir le coût de la prime d'intéressement dans le cas où les résultats atteints par tous les organismes de la Branche seraient de 100 %.

Dans la mesure où ce n'est pas le cas, l'enveloppe réelle versée aux Caisses est proratisée en fonction du pourcentage d'atteinte réelle des objectifs.

En l'occurrence les objectifs sont atteints, toutes Caisses confondues, à 84,70 % (part nationale et part régionale), ce qui justifie un coût réel de la prime d'intéressement de 10 337 348,79 €.

C'est cette somme qui a été répartie entre les Caisses, en fonction de leurs propres résultats.

7 SERVICE Contrôle

Les agents retraite souhaitent savoir quels sont les critères objectifs qui président aux choix des contrôleurs et des renforts volontaires dans le cadre de l'aide au contrôle.

En effet, un critère leur a été avancé une première fois précisant à l'occasion d'une réunion au sujet du CPG il y a quelques mois qu'il ne serait retenu aucun agent provenant d'agence retraite en difficulté, donc la possibilité d'être contrôleur ne leur a même pas été proposé. Le choix de la direction a porté sur les agences qui étaient en capacité de mutualiser et donc de participer à l'effort de production.

Aujourd'hui, un autre critère est avancé : les liquidateurs appartenant à des agences qui ne comportent pas de contrôleurs dans leurs locaux ne peuvent pas être retenus pour des raisons pratiques, aucun contrôleur ne peut leur apporter de l'aide en cas de besoin.

Ainsi aucun appel n'est lancé, l'offre ne semble réservée qu'à quelques rares agents qui se trouvent au bon endroit au bon moment. Du moins, c'est le sentiment de certains agents volontaires pour l'opération. D'autant que les contrôleurs ou renforts ont été nommés dans des agences ne possédant pas de contrôleurs (Vénissieux, Villefranche...)

Des agents qui n'ont donc pas été retenus deux fois de suite pour des raisons différentes ressentent donc une injustice car leur possibilité d'évolution leur semble plus limitée que d'autres, même si par ailleurs ils ont donné toute satisfaction dans un poste de contrôleur dans les années précédentes et dans leur poste actuel.

Que répond la direction et que va-t-elle faire pour réparer ce qui est ressenti comme une injustice ?

Les agents retraite souhaitent savoir quels sont les critères objectifs qui président aux choix des contrôleurs volontaire dans le cadre de l'aide au contrôle.

En effet, un critère leur a été avancé une première fois précisant à l'occasion d'une réunion au sujet du CPG il y a quelques mois qu'il ne serait retenu aucun agent provenant d'agence retraite en difficulté, donc la possibilité d'être contrôleur ne leur a même pas été proposé. Le choix de la direction a porté sur les agences qui étaient en capacité de mutualiser et donc de participer à l'effort de production.

Aujourd'hui, un autre critère est avancé : les liquidateurs appartenant à des agences qui ne comportent pas de contrôleurs dans leurs locaux ne peuvent pas être retenus pour des raisons pratiques, aucun contrôleur ne peut leur apporter de l'aide en cas de besoin.

Ainsi aucun appel n'est lancé, l'offre ne semble réservée qu'à quelques rares agents qui se trouvent au bon endroit au bon moment. Du moins, c'est le sentiment de certains agents volontaires pour l'opération.

Des agents qui n'ont donc pas été retenus deux fois de suite pour des raisons différentes ressentent donc une injustice car leur possibilité d'évolution leur semble plus limitée que d'autres, même si par ailleurs ils ont donné toute satisfaction dans un poste de contrôleur dans les années précédentes.

Que répond la direction et que va-t-elle faire pour réparer ce qui est ressenti comme une injustice ?

7 – La Direction rappelle que le dispositif d'entraide au contrôle repose sur le volontariat des agents et sur la qualité des résultats IQL des agents volontaires.

Ensuite, pour effectuer un choix parmi les agents éligibles, la situation de l'agence est prise en considération.

Pour éviter toute incompréhension sur cette démarche, une information sera donnée par les managers en semaine 25.

La Direction rappelle qu'un appel à candidature pour des postes de contrôleurs est ouvert, chaque agent qui le souhaite a la possibilité de candidater pour un poste de contrôleur pérenne.

<p><u>8/Entretien personnel :</u></p> <p>Le nombre de personnes n'ayant pas accepté l'entretien professionnel appelle une explication de la part de la direction. Comment la direction analyse-t-elle ce résultat ?</p>	<p>8 – Si l'employeur a l'obligation de proposer un EP à l'ensemble des personnels, ces derniers sont libres de l'accepter ou de le ne pas en bénéficier.</p> <p>Tous les managers ont été formés à l'EP; six cent agents ont également suivi les réunions d'information proposées. De nombreux documents et outils ont été mis à la disposition des personnels, via le portail ou un espace de partage sous Sharepoint, dont les synthèses des trois CPG et un panorama des emplois présentant chacun d'eux, avec l'indication du nombre d'agents concernés et une tendance d'évolution. Au delà de ce dispositif, si l'EP constitue un nouveau vecteur d'expression des projets des agents, il remplace en fait la partie de l'EAEA qui y était consacrée jusqu'en 2015. Sa mise en œuvre ne s'accompagne pas de moyens supplémentaires pour les organismes, et les contraintes imposées par les CPG sur les budgets et les effectifs demeurent en l'état. Les possibilités ne sont donc pas infinies, et les personnels en ont peut-être tenu compte. Pour autant, la campagne n'est pas encore terminée.</p>
<p><u>9/Compte épargne temps :</u></p> <p>Un agent remarque que son Starh est alimenté en équivalent/jours/CET alors que son Web IRH affiche qu'il n'a pas encore de CET. Quelles sont les modalités de mise en concordance entre ces deux applications ?</p>	<p>9 – Il est précisé que certaines applications, et notamment le CET, dans le WebIRH sont mises à jour une fois par mois.</p> <p>Le DAP précise néanmoins que le CET dans WebIRH est actuellement à jour.</p>

10/ DSI

Appel de candidatures internes n°32 2016 du 10/06/2016

La Direction des Systèmes d'Information recrute pour son Pôle Pilotage/ Centre de Service

1 RESPONSABLE DU PILOTAGE / PMO du CNPI - H/F

POSTE

Niveau VII – Coeff. 458 /715 – Statut Cadre

MISSIONS

Sous la responsabilité du Responsable du Pôle Pilotage et Centre de service (PICS) au sein de la DSI de la CARSAT RA, vous prendrez en charge les missions de pilotage et de PMO du Centre National de Production Informatique (CNPI) de Lyon et le management d'un service composé de deux personnes, ...

CONDITION(S)

BAC + 2 en informatique minimum et expérience significative

Appel de candidatures internes n°30 2016 du 08/06/2016

La Direction des Systèmes d'Information recrute pour son Département Production

1 GESTIONNAIRE DE PRODUCTION (Analyste d'Exploitation) (TRES EXPERIMENTE) - H/F

POSTE

Définitivement vacant

Niveau IVB – Coeff. 338/567 – Statut Employé

CONDITION(S)

BAC + 4 en informatique souhaité

5 ans d'expérience en production exigé

L'étude de ces 2 postes à profil apparemment différents, appelle plusieurs questions :

- a)
- Le poste de gestionnaire de Production (Technicien) requiert un **Bac + 4** avec **5 ans d'expérience en production exigé** et est à un niveau **IVB**
 - Le poste de responsable du Pilotage (Manager) requiert un **Bac + 2** avec **expérience significative** et est à un niveau **VII**

Comment la Direction explique-t-elle cette inversion des valeurs : niveau diplôme élevé et beaucoup d'expérience, beaucoup moins payé que niveau diplôme moyen et expérience moyenne ?

La Direction a -t-elle reçu déjà des candidatures **internes** ?

b) Tous les postes ont été diffusés à l'APEC simultanément, alors que le protocole prévoit un recrutement sur un périmètre qui va de l'interne vers l'externe. Pourquoi cette procédure n'a-t-elle pas été respectée ?

La Direction a -t-elle reçu déjà des candidatures **externes** ?

10 –

- a) Pour avoir un panel plus large de candidats qui pourraient être très expérimentés mais avec un niveau d'étude inférieur, il a été décidé de baisser le niveau d'étude pour élargir le panel de candidats pour le poste PMO.

Ce point de mise à niveau bac plus 2 pour le poste de gestionnaire de production a néanmoins échappé à la Direction: il faut bien mettre bac+2 et non bac + 4. L'appel va être relancé avec cette exigence abaissée.

Quant au positionnement, il ne s'agit pas du même niveau de responsabilité :

- Le gestionnaire de production est attaché à un processus pour préparer l'exploitation sous responsabilité d'un manager et coordinateur
- PMO :
 - Il y a une responsabilité managériale (2 personnes)
 - Il y a une responsabilité fonctionnelle de construction de la feuille de route avec le niveau national, puis de la suivre, l'actualiser et enfin suivre les projets du CNPI en rapport avec la feuille de route pour proposer des arbitrages

- b) La Direction ne comprend pas les éléments indiqués en partie b). Les postes sont toujours lancés simultanément en interne et externe. Le protocole NAO dont il fait référence précise que la Direction priorise les candidatures de la manière suivante : interne / institution / externe et non un ordre de priorité dans le lancement des appels.

Appel 30

A ce jour le PARH a réceptionné 9 candidatures dont :

- 2 Institutions (2H),
- 7 Externe (6H/1F).

Appel 32

A ce jour le PARH a réceptionné 34 candidatures dont :

- 1 Interne (1F),
- 1 Institution (1F),
- 32 Externe (26H/6F).

11/Production Retraite :

1 - La direction a précisé le 17/03/2016 que le nombre de dossiers les jours de production étaient de 12, nouveaux ou anciens dossiers, or, certaines agences donnent systématiquement 12 nouveaux dossiers !!

A savoir qu'il ne faut pas le même temps de travail pour un nouveau dossier (plus long) que sur un ancien dossier. il est donc nécessaire que la direction soit plus claire dans ces consignes si elle veut tenir compte de cette réalité.

En effet, devoir faire 12 nouveaux dossiers sur une journée est compliqué, génère de la tension et du stress, alors que traiter des courriers concernant des dossiers déjà ouverts est beaucoup plus rapide.

Avec 12 nouvelles demandes par jour, nous n'avons pas par conséquent de temps pour traiter les réponses des assurés qui arrivent par Capture ou courrier papier, ce qui entraîne du retard en termes de traitements de dossiers et pas le temps de traiter les phases GRC dans les délais.

Cette course au chiffre ne laisse plus de place à l'humain, il faudrait que la direction prenne conscience du temps qu'il faut (avec toutes les nouvelles consignes) pour prendre en charge un nouveau dossier.

Que répond elle ?

11 – La Direction rappelle que les journées de production peuvent être dédiées, soit à la prise en charge de nouveaux dossiers, soit au traitement de dossiers en cours, soit à un panachage des deux. La production demandée sur ces journées comptabilise à la fois les ouvertures d'instruction des dossiers et la prise en compte des réponses avec clôture des dossiers en cours. Néanmoins les résultats attendus sont fonction des typologies de dossiers étudiés.

Les stocks actuels justifient la nécessité de procéder au lancement des enquêtes pour les dates d'effet proches ou dépassées. Toutefois l'équilibre des portefeuilles est vérifié chaque semaine par l'encadrement qui juge de l'opportunité ou pas en lien avec les agents retraite, de distribuer des nouvelles demandes.

Il appartient aux responsables de structure, au regard de la situation de leurs secteurs, de cibler l'activité soit des nouveaux dossiers, soit sur des dossiers en cours soit de faire un panachage. Toute consigne fixant une règle stricte en la matière reviendrait à nier le rôle des managers et la nécessaire adaptation quotidienne qu'ils sont amenés à réaliser en fonction des charges de travail et des effectifs présents.

12/Agence de Bourgoin :

Les chiffres de production et de retour contrôle sont-ils si mauvais à l'agence de BOURGOIN pour que cela justifie des remarques concernant l'utilisation des téléphones portables personnels?

L'ensemble du personnel estime que l'utilisation des portables personnels est raisonnable dans l'Agence et il ne comprend pas pourquoi il lui est fait ce type de remarques aussi fréquemment?

12 – La Direction rappelle que l'utilisation de portables personnels est tolérée dans la limite du raisonnable au sein de l'entreprise. Il est du devoir de l'encadrement de rappeler les règles internes à l'entreprise de façon régulière au collectif de travail et de formuler, en cas d'abus constaté, des remarques aux agents concernés, dans un souci d'efficience.

13/Plages de rendez vous Agence de Bourgoin :

Comment cela se fait-il que les plages de RDV ne soient pas remplies? Pourtant, la PFT remplit bien son rôle avec les demandes de RDV.

Alors qu'en accueil tout venant, les assurés sont demandeurs de RDV, et notre métier est aussi de recevoir les assurés, il semble qu'on réduise les possibilités. Là encore l'humain n'est plus une priorité, par contre certains assurés ont bien compris qu'ils pouvaient contourner les filtres en demandant un RDV par Internet en mettant un motif "faux" ce qui complique la préparation du RDV.

Ne pourrait-on pas assouplir la prise de ces RDV, surtout quand l'assuré n'a jamais été reçu?

13 – La Direction rappelle que le périmètre du RDV utile n' a pas évolué depuis plusieurs mois.

Il est appliqué par les téléconseillers et la PFS du prestataire extérieur, et ce, avec discernement. En effet, en cas de situation d'urgence et de fragilité, un assuré sera reçu et ce, même si la demande est hors périmètre.

L'évolution de l'offre de service présentée aux IRP en juin prévoit de nouvelles modalités de RDV, avec des impacts sur le périmètre de celui-ci.

14 Situation d'urgence en agence

- La Direction peut-elle nous dire quelles sont les modalités à suivre lorsqu'un assuré très agité intervient dans une agence, pour un dossier en cours dans une autre agence, qu'il ne veut pas partir, sachant que le cadre est absent ?

Exemple :

Vendredi 10/06/2016 assuré arrive dans une agence car non payé .Date d'effet :01/05/2016 (était déjà venu en agence et à Lyon),- dossier complet non terminé dans une autre agence - assuré agressif verbalement, menaçait de ne pas partir de l'agence tant que son dossier ne serait pas terminé, appel à l'encadrement à Lyon pour faire terminer le dossier. La réponse du cadre qui était occupé par un EAEA est la suivante : « le dossier sera pris lundi". Appel à Police Secours pour signaler que ce Monsieur ne voulait pas partir. La police est venue, l'assuré s'était calmé mais attendait la prise en charge de son dossier.

Les agents ont donc pris la décision de traiter ce dossier, mais entre temps il avait été terminé sans que les agents de Bourgoin soient avertis et avait été transmis au contrôle. Coup de fil auprès du contrôle pour intervenir auprès des cadres pour le faire terminer. Message du contrôleur à 17h59 pour nous informer que le dossier était fini, une collègue a donc appelé de son portable personnel l'assuré pour l'informer comme nous lui avions promis que son dossier était terminé.

Cet assuré n'avait plus aucune ressource pour vivre au point que certains agents ont donné à ce Monsieur de quoi subvenir à l'immédiat.

Le personnel s'interroge sur les priorités données dans la Caisse : l'EAEA d'un agent qui peut toujours être reporté sans conséquences graves ou les assurés quand ils sont eux, en situation de grande précarité.

De plus, personne dans l'encadrement joint à Lyon ne s'est préoccupé à la fin de la journée de la conclusion de la situation vécue par les agents et par l'assuré.

La direction trouve-t-elle cette situation normale? Quelles consignes a-t-elle données pour aider les agents des sites décentralisés dans ce type d'urgence

14 – La Direction observe qu'en situation d'urgence, le canal téléphonique reste le moyen le plus approprié pour une prise en charge rapide du dossier concerné.

En l'espèce les agents de Bourgoin ont agi de façon appropriée en appelant les responsables des pôles concernés.

Il convient en effet de relever que ce dossier de la compétence de Bourgoin avait été transmis dans le cadre de la mutualisation entre secteurs à une agence lyonnaise.

La responsable du pôle proximité 1 et la responsable du pôle proximité 3 ont été alors contactées et tout a été mis en œuvre pour que le dossier soit traité en urgent, tant en production qu'au contrôle (dossier mis en paiement à 17h59).

A cette heure un message BEEP a informé l'équipe de Bourgoin de la clôture de ce dossier permettant ainsi d'informer l'assuré par les personnes l'ayant reçu.

A l'évidence, la tenue d'un EAEA ne prime pas sur la résolution d'une situation difficile pour un assuré.

15/Agence de Vaise :

A notre question concernant les 3 postes vacants dans cette agence, la direction a répondu qu'un poste allait être pourvu en septembre avec un agent issu de la formation de liquidateur. Mais elle a précisé aussi lors de la dernière réunion que des embauches allaient être effectuées pour mais qu'il était impossible actuellement de dire où auront lieu ces affectations et leur nombre précis.

La direction peut-elle ce mois-ci répondre à cette question et l'agence de Vaise bénéficiera-t-elle des deux agents qui lui manquent?

15 – La Direction précise que pour l'heure il n'est pas prévu de recruter des agents sur Vaise.

A noter qu'en vue des recrutements pour fin 2016 un sondage sur la mobilité géographique des agents a été lancé, la Direction souhaitant en effet toujours privilégier la mobilité des agents avant de lancer des recrutements. De même un appel à candidature pour des postes de contrôleurs est en cours. Les résultats de ces deux démarches sont de nature à orienter le choix des recrutements à venir.

16/Session de formations de Techniciens Conseils Retraite:

La direction peut-elle nous dire quand aura lieu la prochaine formation et quand sera lancé l'appel en interne?

16 – Une nouvelle session de formation D'FI devrait démarrer cet hiver, vraisemblablement début décembre et s'achèvera en juin 2018.

C.F.D.T.	
A- APPELS DE POSTES	
<p>Nous souhaiterions savoir pour les postes suivants : Combien de candidats ont postulé en interne et en externe, en distinguant les hommes et les femmes ? Combien ont été reçus ? Si la Direction de la Branche a transmis sa ou ses propositions à la Direction Générale ? Si la décision est prise par le Directeur Général, la date d'affectation et si le candidat retenu est un homme ou une femme ?</p> <p>Nous demandons à la Direction de nous préciser la date effective de prise de poste du candidat retenu ?</p>	

1. Appel de candidature Interne 61/2015 (ancien appel 15/2015) – Un Gestionnaire de Production (Très expérimenté) – H/F – Direction des Systèmes d'Information – Département Production Niveau IVB – Coeff. 338/567 Statut employé
A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 02/12/2015

Lors des DP de Juin 2015, la Direction nous précisait : (appel 15/2015)

Que le Pôle RH avait réceptionné 46 candidatures soit 1 H interne et 41 H + 4 F en externes

Que les opérations de recrutement étaient en cours de réalisation

En juillet et septembre « les opérations de recrutement étaient en cours »

En octobre que « les candidatures reçues n'ont pu donner toute satisfaction, la recherche se poursuit. Les activités sont prises collectivement par le groupe SIR et par une Assistance Technique externe ».

En novembre que « l'appel est resté infructueux qu'une nouvelle offre allait être lancée ».

En décembre (appel 61/2015 du 18/11/2015) que « le pôle Administratif RH avait réceptionné au total 13 candidatures – 12 Externes (2F/10H) et 1 Interne (1F)

En janvier 2016 « A ce jour, les entretiens sont toujours en cours de réalisation ».

Et en février et mars 2016 « Suite à la réalisation des entretiens, le processus de recrutement est toujours en cours à ce jour »

Lors des D.P. d'avril 2016 la Direction précisait ce deuxième appel « s'est avéré infructueux »

En mai la Direction nous précise « qu'il n'est plus fait recours à Kaciléo qui faisait du sourcing dans la mesure où il n'y a plus le financement national pour ce prestataire.

Néanmoins, la CARSAT est en attente d'une réponse de la CNAV qui pourrait faire du sourcing pour notre organisme et ainsi accroître les chances d'obtenir un candidat rapidement dans un domaine particulier ».

Ce poste ferait plus appel à de l'analyse et à de l'interprétation d'informations des opérations ayant eu cours pendant la nuit, un de rassemblements de données des travaux du service, donc plus un rôle de coordinateur technique.

Le manque d'évolution et de créativité technique ne serait-il pas la raison de la difficulté pour trouver un candidat à ce poste ?

Qu'en pense la Direction

1 – La Direction ne partage pas l'analyse exprimée par les délégués et précise que le poste a été relancé sous le numéro 30/2016 ainsi qu'en externe.

2. **Appel de candidature Interne 02/2016 – Un(e) Référent technique Comptabilité des Gestion Techniques – H/F – La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département Comptable et Financier - Niveau 5A – Coeff. 260/432.**
A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 20/01/2016.

Lors de la réunion des DP d'avril, la Direction nous a indiqué qu'une candidate interne avait été retenue.

En mai « la date de prise de fonction n'est pas connue à ce jour. Il s'agit d'une création de poste au statut employé (5A). Cette création correspond à des besoins en Ressources Humaines accordés dans le cadre de la campagne 2015 »

Or cette candidature (création de poste) a été retenue dans les effectifs même du service, il n'y a pas eu donc d'effectif supplémentaire, pour pallier au départ en retraite d'un poste dans ce secteur.

Nous demandons à la Direction,

- Quelle est la date de prise de fonction ?
- si elle pense affecter un agent dans ce secteur, pour compenser le départ en retraite ?

Appel n°2 :

La candidate a pris ses fonctions le 6 juin dernier.
Aucune réponse quant au remplacement de la salariée ne peut être apportée à ce jour.

3. **Appel de candidature Interne 03/2016 – Un(e) Référent technique Comptabilité / Budget – H/F – La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département Comptable et Financier - Niveau 5A – Coeff. 260/432.**
A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 20/01/2016.

Lors de la réunion des DP d'avril, la direction nous a indiqué qu'une candidate interne avait été retenue.

En mai « la date de prise de fonction n'est pas connue à ce jour. Il s'agit d'une création de poste au statut employé (5A). Cette création correspond à des besoins en Ressources Humaines accordée dans le cadre de la campagne 2015 »

Idem, cette candidature (création de poste) a été retenue dans les effectifs même du service, il n'y a pas eu donc d'effectif supplémentaire.

Quelle est la date de prise de fonction de la candidate retenue ?

Appel n°03/2016 :

La candidate a pris ses fonctions le 6 juin dernier.

**4. Appel de candidature Interne 07/2016 – Un(e) Assistant(e) de Service Social H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – Service Social – Echelon local du Service Social du Rhône – Base de Bron – Niveau 5B – Coeff. 285/477(statut employé).
A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 04/03/2016.**

Lors de la réunion des DP de mars, la direction nous a indiqué que le PARH avait réceptionné 2 candidatures internes (F) et que le processus de recrutement était en cours.

En avril « Le PARH n’a pas réceptionné de candidatures supplémentaires. Les entretiens de recrutement sont planifiés fin avril ».

En mai « la Direction a retenu une candidate en Interne. La date de prise de fonction n’est pas connue à ce jour.

La Direction peut-elle nous donner la date de prise de fonction.

Appel n°7 :

La date de prise de fonction n’est pas connue à ce jour.

**5. Appel de candidature Interne 10/2016 – Un Conseiller Clientèle/Référent Médiation – H/F – La Direction de la Relation Client – Service Clientèle – Niveau 5B – Coeff. 285/477(statut cadre – filière technique).
A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 14/03/2016.**

Lors de la réunion des DP de mars, la direction nous a indiqué que le PARH avait réceptionné 19 candidatures internes (14F/5h) et que le processus de recrutement était en cours et en avril que « Le PARH a réceptionné au total 21 candidatures internes (16F/5H). Les entretiens sont en cours à ce jour ».

En mai « la Direction a retenu une candidate en Interne. La date de prise de fonction n’est pas connue à ce jour.

La Direction peut-elle nous donner la date de prise de fonction.

Appel de candidature Interne 10/2016 :

La candidate a pris ses fonctions le 1^{er} mai dernier.

6. Appel de candidature Interne 11/2016 – Un(e) chargé(e) de missions statistique – H/F – DPRPST – Niveau 5B – Coeff. 285/477 – Date limite de réception le 23/03/2016.

Lors de la réunion des DP de mars, la Direction nous a indiqué que le PARH avait réceptionné 4 candidatures externes (4H) et en avril que « Le PARH a réceptionné au total 18 candidatures dont :

- 15 en externe (3F/12H).
- 2 en interne (1F/1H).
- 1 institution (1H).

En mai la Direction nous précisait que les entretiens devaient se dérouler pendant la deuxième quinzaine de Mai.

Les entretiens sont-ils terminés et une candidature a-t-elle été retenue ?

Appel de candidature Interne 11/2016 & Ucanss n° 20 263 :

Cet appel a été déclaré infructueux.

Un nouvel appel doit être lancé prochainement.

7. Appel de candidature Interne 12/2016 (UCANSS 20577) – Un ingénieur conseil opérateur chimiste – H/F – DSATAS – direction de la prévention des risques professionnels/ pôle chimie Niveau 10A – Coeff. 570/785 (statut cadre) – A pourvoir le 1/09/16-date limite de réception 14/04/16

Lors de la réunion des DP d'avril, la Direction précisait « A ce jour le PARH a réceptionné 16 candidatures externes (9F/7H).

En mai « Le PARH a réceptionné au total 21 candidatures en Interne (12F/9H). Le processus de recrutement est toujours en cours à ce jour ».

La Direction a-t-elle reçu de nouvelles candidatures ?

Les entretiens sont-ils terminés ?

Une décision a-t-elle été prise ?

Appel n°12/2016 / Ucanss n°20 577 / Assurance Maladie et APEC :

Les entretiens sont terminés, le processus de recrutement est en cours à ce jour.

La Direction n'a pas pris de décision.

8. Appel de candidature Interne 13/2016 (UCANSS 20685) – 2 gestionnaires tarification– H/F – DSATAS – sous direction de la tarification Niveau 4 – Coeff. 240/7277 – A pourvoir le 1/6/16-date limite de réception 20/04/16

Lors de la réunion des DP d'avril, la Direction précisait « A ce jour le PARH a réceptionné 28 candidatures dont :

- 5 internes (2F/3H).
- 23 externes (18F/5H)

En mai « A la clôture de l'offre, le PARH a réceptionné au total 31 candidatures : 7 internes (4F/3H) et 24 externes (18F/6H)

Les entretiens de recrutement sont en cours de réalisation.

Les entretiens sont-ils terminés et une candidature a-t-elle été retenue ?

Appel n°13 / Ucanss n° 20685 :

La Direction a retenu une candidate interne et une candidate externe.

La candidate interne prendra ses fonctions le 20 Juin et la candidate externe le 4 Juillet prochain.

9. Appel de candidature Interne 14/2016 (UCANSS 20687) – 1 gestionnaire tarification– H/F – DSATAS – sous direction de la tarification Niveau 4 – Coeff. 240/7277 – A pourvoir le 1/09/16 - date limite de réception 20/04/16

Lors de la réunion des DP d'avril, la Direction précisait « A ce jour le PARH a réceptionné 29 candidatures dont :

- 3 internes (2F/1H).
- 26 externes (18F/8H)

En mai « A la clôture de l'offre, le PARH a réceptionné au total 39 candidatures : 6 internes (4F/2H) 1 institution (1F) et 32 externes (23F/9H)

Les entretiens de recrutement sont en cours de réalisation.

Les entretiens sont-ils terminés et une candidature a-t-elle été retenue ?

Appel Interne n°14/2016 / UCANSS 20687 :

La Direction a retenu une candidate interne qui prendra ses fonctions le 4 septembre prochain.

<p>10. <u>Appel de candidature Interne 15/2016 (UCANSS 20709) – 1 Ingénieur Conseil Régional Adjoint – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – La Direction de la Prévention des Risques Professionnels – Coeff. 670/930 – A pourvoir le 1/10/16 – Définitivement Vacant - date limite de réception 21/04/16.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de mai, la Direction précisait« A la clôture de l’appel, le PARH avait réceptionné au total 6 candidatures : 5 externes (5H) et 1 institution (1H)</p> <p>Les entretiens sont-ils terminés et une candidature a-t-elle été retenue ?</p>	<p><u>Appel Interne 15/2016 / UCANSS 20709 :</u></p> <p>Compte tenu du faible nombre de candidatures réceptionnées, la publication de cet appel a été prolongé jusqu’au 27 Mai. A ce jour le processus de recrutement suit son cours.</p>
<p>11. <u>Appel de candidature Interne 16/2016 (UCANSS 20982) – 1 Cadre Manager – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – La Sous Direction de la Tarification des Risques Professionnels – Niveau 5B (filière management) – Coeff. 285/477 (statut cadre) – A pourvoir à compter 1/06/16 – Définitivement Vacant - date limite de réception 05/05/16.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de mai, la Direction précisait« A la clôture de l’appel, le PARH a réceptionné au total 19 candidatures : 9 internes (7F/2H), 6 externes (5F/1H) et 4 institution (2F/2H) A ce jour, le processus de recrutement suit son cours.</p> <p>Les entretiens sont-ils terminés et une candidature a-t-elle été retenue ?</p>	<p><u>Appel Interne 16/2016 / UCANSS 20 892 :</u></p> <p>La Direction a retenu une candidate interne qui a pris ses fonctions le 1^{er} Juin dernier.</p>
<p>12. <u>Appel de candidature Interne 17/2016 – 5 Référents Techniques – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – La Sous Direction de la Tarification des Risques Professionnels – Niveau 5A (filière technique) – Coeff. 260/432 (statut employé) – A pourvoir à compter 1/06/16 – Définitivement Vacant - date limite de réception 05/05/16.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de mai, la Direction précisait « A la clôture de l’appel, le PARH a réceptionné au total 11 candidatures internes (11F) A ce jour les entretiens sont en cours de réalisation ».</p> <p>Les entretiens sont-ils terminés et une candidature a-t-elle été retenue ? Le poste laissé vacant par l’agent retenu (service d’origine ?) fera-t-il l’objet d’un appel à candidature ?</p>	<p><u>Appel Interne 17/2016 :</u></p> <p>La Direction a retenu 5 candidates internes qui ont pris leur fonction le 1^{er} Juin dernier.</p>

<p><u>13. Appel de candidature Interne 18/2016 – 1 Responsable Adjoint de l'Agence Bourg en Bresse – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – La Sous Direction des Retraites – Pôle Proximité 2 – Niveau 5B (filière management) – Coeff. 285/477 (statut cadre) – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - date limite de réception 05/05/16.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de mai, la Direction précisait « A la clôture de l'appel, le PARH a réceptionné au total 5 candidatures : 4 internes (4F) et 1 institution (1F) Le processus de recrutement suit son cours</p> <p>Les entretiens sont-ils terminés et une candidature a-t-elle été retenue ?</p>	<p><u>Appel de candidature Interne 18/2016 :</u></p> <p>Suite à la réalisation des entretiens, le processus de sélection des candidats suit son cours.</p>
<p><u>14. Appel de candidature Interne 19/2016 – 1 Responsable – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – La Sous Direction Support Production – Département Dématérialisation et Distribution de Documents – Service Traitement des Flux Physiques – Niveau 6 (filière management) – Statut Cadre – Coeff. 315/512 (statut cadre) – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - date limite de réception 05/05/16.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de mai, la Direction précisait « A la clôture de l'appel, le PARH a réceptionné au total 6 candidatures internes (5F/1H) Les entretiens sont en cours de réalisation ».</p> <p>Les entretiens sont-ils terminés et une candidature a-t-elle été retenue ? Le poste laissé vacant par l'agent retenu (service d'origine ?) fera-t-il l'objet d'un appel à candidature ?</p>	<p><u>Appel Interne 19/2016 :</u></p> <p>Cet appel a été déclaré «INFRUCTUEUX», un nouvel appel a été lancé en externe à l'Ucanss sous le numéro 21 653.</p>

<p>15. <u>Appel de candidature Interne 20/2016 (UCANSS 21064) – 1 Secrétaire Médico-Sociale – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – Service Social – Echelon Local du Service Social de l’Ain – Base Bourg en Bresse – Niveau 4 – Coeff. 240/377 – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - date limite de réception 11/05/16.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de mai, la Direction précisait« A la clôture de l’appel, le PARH a réceptionné au total 24 candidatures total dont : 2 femmes internes, 7 femmes institutions et 15 externes (14F/1H). A ce jour, le processus de recrutement suit son cours.</p> <p>Les entretiens sont-ils terminés et une candidature a-t-elle été retenue ? Le poste laissé vacant par l’agent retenu (service d’origine ?) fera-t-il l’objet d’un appel à candidature ?</p>	<p><u>Appel Interne 20/2016 / UCANSS n°21064 :</u></p> <p>Les entretiens sont terminés, le processus de recrutement suit son cours. La Direction n’a pas pris de décision à ce jour.</p>
<p>16. <u>Appel de candidature Interne 21/2016 – 1 Documentaliste – H/F – La Direction Générale – Le Département Documentation Générale – Niveau 5B (Statut Employé) – Coeff. 285/477 – A pourvoir à compter du 1^{er} septembre 2016 – Définitivement Vacant - date limite de réception 20/05/16.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de mai, la Direction précisait « Ace jour, le PARH a réceptionné 1 candidature interne (1F) La Direction a-t-elle reçu d’autres candidatures à ce jour ? Des entretiens ont-ils eu lieu et uns candidature a-t-elle été retenue ?</p>	<p><u>Appel Interne 21/2016 :</u></p> <p>Compte tenu du peu de candidatures réceptionnées, la publication de l’appel a été prolongée jusqu’au 3 Juin dernier. A ce jour la sélection des candidats est en cours.</p>
<p>17. <u>Appel de candidature Interne 22/2016 – 1 Gestionnaire – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – La Direction de la Prévention des Risques Professionnels – Pôle Appui – Niveau 4 – Coeff. 240/377 (statut cadre) – A pourvoir à compter du 1^{er} juin 2016 – Définitivement Vacant - date limite de réception 17/05/16.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de mai, la Direction précisait« A ce jour, 12 candidatures ont été réceptionnées dont : 8 femmes en interne et 4 externes (3F/1H)</p> <p>La Direction a-t-elle reçu d’autres candidatures à ce jour ? Des entretiens ont-ils eu lieu et uns candidature a-t-elle été retenue ?</p>	<p><u>Appel Interne 22/2016 :</u></p> <p>La Direction a retenu une candidate externe qui a pris ses fonctions le 1^{er} Juin dernier.</p>

<p>18. <u>Appel de candidature Interne 23/2016 (UCANSS n° 0021296) – 1 contrôleur de sécurité – H/F – Sur Drôme Ardèche Loire – Spécialisation BTP – Poste basé sur Valence – Niveau 7 – Coeff. 360/587 (statut cadre) – A pourvoir à compter du 1^{er} septembre 2016 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 07/06/16.</u></p> <p>La Direction a-t-elle reçu d'autres candidatures à ce jour ?</p>	<p><u>Appel Interne 23/2016 / Ucanss n°21 296 / APEC :</u></p> <p>Le PARH a réceptionné au total 48 candidatures dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 interne femme, - 1 institution homme, - 46 externes (33 H/13F). <p>L'étude des candidatures est en cours à ce jour.</p>
<p>19. <u>Appel de candidature 24/2016 (UCANSS n° 0021273) – Un(e) Assistant(e) de Service Social – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social – Service Social – Echelon Local du Service Social du Rhône – Base Villefranche – Niveau 5B – Coeff. 285/477 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 25/05/16.</u></p> <p>La Direction a-t-elle reçu d'autres candidatures à ce jour ? Tous les entretiens ont-ils eu lieu et une décision a-t-elle été prise</p>	<p><u>Appel Interne 24/2016 / Ucanss n°21 296 :</u></p> <p>Le PARH a réceptionné au total 19 candidatures dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 Institution Femme, - 17 externes (1H/16F). <p>L'étude des candidatures est en cours à ce jour.</p>
<p>20. <u>Appel de candidature 25/2016 (UNCANSS n° 0021313) – Un(e) Assistant(e) de Service Social – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social – Service Social – Echelon Local du Service Social de la Haute Savoie – Base Annemasse – Niveau 5B – Coeff. 285/477 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 27/05/16.</u></p> <p>La Direction a-t-elle reçu d'autres candidatures à ce jour ? Tous les entretiens ont-ils eu lieu et une décision a-t-elle été prise</p>	<p><u>Appel Interne 25/2016 / Ucanss n°21 313 :</u></p> <p>Le PARH a réceptionné au total 6 candidatures externes (F). L'étude des candidatures est en cours à ce jour.</p>
<p>21. <u>Appel de candidature Interne 26/2016 (UNCANSS n° 0021523) – Un(e) Contrôleur de Sécurité – H/F – Groupe CI2T (Compétence Innovation Travail Transformation) – Niveau 7 – Coeff. 360/587 - Statut cadre – A pourvoir au 1^{er} Septembre 2016 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 17/06/16.</u></p> <p>Combien la Direction a-t-elle réceptionné de candidatures à ce jour ?</p>	<p><u>Appel Interne 26/2016 / Ucanss n°21523 :</u></p> <p>A ce jour le PARH a réceptionné 23 candidatures dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 Institution (H), - 21 Externe (14H/7F).

<p>22. <u>Appel de candidature Interne 27/2016 (UNCANSS n° 0021630) – Un(e) Référent Juridique – H/F – La Direction de la Relation Clients – Département Juridique – Niveau 6 – Coeff. 315/512 (statut cadre – filière technique) – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 16/06/16</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ça ce jour ? S'agit-il d'une création de poste en interne ?</p>	<p><u>Appel Interne 27/2016 / Ucanss n°21 630 :</u></p> <p>A ce jour le PARH a réceptionné 20 candidatures dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 Interne (1H/1F), - 4 Institutions (4F), - 14 Externe (4H/10F).
<p>23. <u>Appel de candidature Interne 28/2016 (UNCANSS n° 0021684) – Trois Agents Retraites Contrôleurs – H/F – La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département Contrôle National – Niveau 4 – Coeff. 240/377 + 4% technicité + 5% prime de responsabilité – A pourvoir au 01/06/2016 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 17/06/16</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction à ce jour ? Le poste étant à pourvoir au 1^{er} juin 2016, qui en assume l'intérim en attendant l'affectation d'un(e) candidat(e) ? Les postes laissés vacant par les agents retenus (service d'origine ?) feront-ils l'objet d'un appel à candidature ?</p>	<p><u>Appel Interne 28/2016 / Ucanss n°21 684 :</u></p> <p>A ce jour le PARH a réceptionné 42 candidatures dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 Interne (3H/7F), - 5 Institutions (3F/2H), - 27 Externe (4H/27F).
<p>24. <u>Appel de candidature Interne 29/2016 (UNCANSS n° 0021690) – Un(e) Agent Carrière Contrôleur – H/F – La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département Contrôle Spécialisé – Niveau 4 – Coeff. 240/377 +5% prime de responsabilité – A pourvoir au 01/06/2016 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 17/06/16</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction à ce jour ? Le poste étant à pourvoir au 1^{er} juin 2016, qui en assume l'intérim en attendant l'affectation d'un(e) candidat(e) ?</p>	<p><u>Appel Interne 29/2016 / Ucanss n°21 690 :</u></p> <p>A ce jour le PARH a réceptionné 24 candidatures dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 Interne (1H/5F), - 4 Institutions (1H/3F), - 14 Externe (3H/11F).
<p><u>B – DIRECTION DE L'ACTION SOCIALE</u></p>	

25. Problème d'effectifs et de surcharge de travail au département Vie Autonome à Domicile

Nous demandons à connaître l'état du stock actuel des dossiers PAP et l'ancienneté du stock pour les mêmes types de dossiers ?

La direction peut-elle nous préciser le nombre de réclamations en instances en précisant les dates d'ancienneté ?

25 – Situation au 10/06/2016 :

Ouvertures de droits : 1 297 dossiers dont 17 1ères demandes et 1280 réexamens

Notifications PAP : 939 dossiers

Factures individuelles : 724 paiements

Boite contact : 60 mails en instance (2 semaines d'ancienneté)

Stock	Au 05/2015	Au 06/2015	Au 07/2015	Au 09/2015	Au 10/2015	Au 11/2015	Au 07/11/2015	Au 11/1/16	Au 03/2016	Au 05/4/2016	Au 09/5/2016
Ouvertures de droits	914 dont 462 1ères demandes	1248 dont 194 1ères demandes	315 1ères demandes et 18 réexamens	244 1ères demandes et 630 réexamens	1313 dont 755 1ères demandes et 558 réexamens	795 dont 366 1ères demandes et 429 réexamens	485 1ères demandes et 1068 réexamens	281 1ères demandes et 1006 réexamens à date d'effet au 1/06/16	548 1ères demandes et 771 réexamens à date d'effet au 1/06/16	1276 dont 422 1ères demandes et 854 réexamens à date d'effet au 1/08/16	1046 dont 567 1ères demandes et 479 réexamens
Notification PAP	622	842	489	93	716	480	428	421	101	301	508
Factures individuelles	606	573	180	95	370	209	808	1043	812	1703	1335
Mails en instance dans la boîte contact	71 (2.5 semaines)	80 (2 semaines)	87 plus ancien 10-08-2015	34 Le plus ancien 24-09-2015	105 (2.5 semaines)	144 (3 semaines)	168 Ancienneté 3.5 semaines	105 Ancienneté 3 semaines	131 3 semaines	128 3 semaines	103 3 semaines

<p>C – SERVICE SOCIAL</p>	
<p>26. <u>Service social régional</u></p> <p>Le personnel du service social vient d'être informé du prochain départ du responsable régional au 1/7/16. Son remplacement est-il prévu ? Quand sera-t-il effectif ?</p> <p>La Direction peut-elle nous confirmer que le (la) futur (e) responsable sera bien titulaire d'un diplôme d'état d'assistant(e) social.</p> <p>En effet, il est primordial que le responsable du service social soit astreint au secret professionnel</p>	<p>26 – Un appel de candidature va être lancé très prochainement pour une date cible au 1^{er} septembre 2016. Le diplôme d'état AS est indiqué comme un élément d'appréciation favorable dans les conditions de recrutement, mais pas obligatoire, le profil managérial étant également essentiel. Le secret professionnel sera applicable quoi qu'il en soit au Responsable Régional.</p>
<p>27. <u>Niveau et coefficient des Secrétaires d'encadrement</u></p> <p>En 2008/2009 la Direction a décidé d'attribuer le niveau 5 à des secrétaires d'encadrement (Echelons de Lyon, Grenoble et Saint Etienne) celles des plus petits services conservant le niveau 4. (A savoir qu'à cette époque tous les responsables d'échelons avaient le niveau 7)</p> <p>Cette décision a entraîné de fait une distinction dans l'appellation des secrétaires.</p> <p>Les unes sont devenues : Assistantes de Direction (niveau 5)</p> <p>Les autres : Secrétaires de Cadre (niveau 4)</p> <p>Des secrétaires nous ont fait de leur incompréhension et du malaise générés par cette décision unilatérale. Elles estiment que leur activité, leurs tâches sont identiques quelque soit la taille du service.</p> <p>La Direction peut-elle nous rappeler les motifs qui ont justifié cette décision, et nous indiquer les tâches de chacune ?</p>	<p>27 – La Direction s'étonne d'être interpellée à propos d'une décision datant de 2008. Les attributions ont été données au regard de la charge de travail liée au volume des effectifs de ces échelons, et au niveau d'autonomie exigée pour ces profils de poste.</p>

28. Service social Base de Romans

L'accueil du service social (accueil SMS et permanence assistante sociale) doit être transféré au même niveau que l'accueil de la CPAM.

La Direction peut-elle garantir aux agents concernés que le projet et les plans leur seront présentés avant toute décision et qu' un accès handicapé sera prévu car les box utilisés actuellement pour recevoir les assurés en fauteuil roulant ne seront à terme plus disponibles.

28 – Comme tout projet de ce type il fera l'objet d'une présentation en amont aux agents par le cadre.

Le projet d'installation de l'accueil du Service Social de Romans au RDC s'inscrit dans le cadre d'une amélioration de l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite, l'accueil était actuellement situé en sous sol sans ascenseur.

Le cadre local et une AS de Romans ont eu l'occasion très récemment de formuler l'expression des besoins auprès de la CPAM et ont demandé des bureaux accessibles aux personnes en fauteuil roulant. Le Patrimoine a sollicité la transmission du projet pour avis technique et budgétaire.

29. Service social : Rapports d'activité

Les rapports d'activité du service social ont été mis en ligne.

Concernant le nombre d'agents par échelons, la Direction peut-elle distinguer par échelons les nombres de cadres, d'assistants sociaux, de secrétaire d'encadrement et de secrétaire médicaux sociales.

Peut-elle également nous indiquer si des CDD ont été comptabilisés dans l'effectif?

	Total agents	Cadres	AS	Secrétariat encadrement	SMS	Dont CDD AS	Dont CDD secrétariat
Ain							
Ardèche							
Drome							
Isère							
Loire							
Rhône							
Savoie							
Haute Savoie							

29 – Les chiffres figurant dans les échelons sont exprimés en personnes physiques. Seuls les CDD STF sont comptabilisés. Les agents en invalidité catégorie 2 ne sont pas comptés.

	Total agents	Cadres	AS	Secrétariat encadrement	SMS	Dont CDD AS	Dont CDD secrétariat CDD STF
Ain	26	2	16	1	7	0	0
Ardèche	18	2	10	2	4	0	0
Drome	23	2	13	1	7	0	1
Isère	49	3	32	1	13	0	0
Loire	40	3	25	2	10	0	0
Rhône	66	4	42	3	17	0	0
Savoie	19	2	12	1	4	0	0
Haute Savoie	21	2	12	1	6	0	0

D – DIRECTION AGENCE COMPTABLE ET FINANCIERE**30. Secteur Contrôle**

La direction peut-elle nous préciser le stock de dossiers à contrôler concernant les droits propres, droits dérivés, et révisions ?

	2015										
	12 /1	16/2	16/3	20/4	18/5	15/6	06/7	18/9	9/10	13/11	27/11
DP	4847	4868	4494	3633	3482	1700	1614	936	705	1093	1103
PR	1075	1194	1193	1482	1517	1513	941	482	220	412	479
REV	3440	3891	3938	4238	4294	3681	2676	1921	1623	1160	565

	2016				
	19/1	12/2	3	11/4	17/5
DP	1401	1921	2563	3163	3549
PR	817	602	819	912	1208
REV	630	1119	1088	1155	1216

Nous préciser l'ancienneté du stock des dossiers des EJ dépassées droits propres ?

Réunion DP Février

Antérieures à janvier 2016	EJ Janv. 2016	EJ Fév. 2016	EJ Mars 2016	EJ Avril 2016	EJ MAI 2016	EJ future 2016
288	303	666	546	62	25	31

Réunion DP Mars

Antérieures à février 2016	EJ Fév. 2016	EJ Mars 2016	EJ Avril 2016	EJ MAI 2016	EJ juin 2016	EJ future 2016
596	472	728	499	110	70	88

Réunion DP Avril

Antérieures à février 2016	EJ Fév. 2016	EJ Mars 2016	EJ Avril 2016	EJ MAI 2016	EJ juin 2016	EJ future 2016
554	144	515	1266	358	146	180

Réunion DP Mai

Antérieures à avril 2016	EJ avril 2016	EJ mai 2016	EJ juin 2016	EJ juillet 2016	EJ août 2016	EJ future 2016
636	1405	936	272	194	75	31

30 –

Droits Propres : 3420

Droits Dérivés : 1015

Révisions : 1292

La répartition du stock Droits Propres par EJ est la suivante :

→ EJ antérieures à Mai 2016 : 1021

→ EJ Mai 2016 : 827

→ EJ Juin 2016 : 956

→ EJ Juillet 2016 : 444

→ EJ Août 2016 : 113

→ EJ Septembre 2016 : 33

→ EJ > Septembre 2016 : 26

<p>E – <u>TOUTES DIRECTIONS</u></p>	
<p>31. <u>Flotte automobile</u></p> <p>Suite à la question posée lors des DP de mai, nous souhaiterions un éclaircissement sur la définition donnée par la direction ; Un accident sans tiers identifié (ou accident seul) serait pour la direction un accident où il n'y a pas de tiers impliqué ; or lorsque l'on prend la définition dans les rubriques assurantielles il y a accident sans tiers identifié lorsque le tiers n'est pas identifiable : véhicule endommagé par un véhicule anonyme sur un parking, collision avec un animal sauvage...</p>	<p>31 – Les accidents sans tiers identifié (ou accidents "seuls") sont des accidents où il n'y pas un autre tiers impliqué, lorsque le conducteur heurte un mur en reculant dans un garage, percute un plot en béton en se garant/reculant,... y compris les collisions avec un animal sauvage. Toutefois, dans le cas d'un véhicule endommagé par un véhicule anonyme sur un parking, si l'agent dépose une plainte notre assureur le catégorise en "acte de vandalisme" et non en sinistre "seul".</p>

C.F.E. / C.G.C.	
<p>1) Modification des bureaux pour les immeubles Flandin et Aubigny</p> <p>Cette question s'applique aussi bien à la situation transitoire et définitive. Dans le cadre de l'étude actuelle sur les bureaux et mobilier, les salariés n'ont pas été interrogés sur leurs besoins ni leurs éventuels souhaits. Les IRP n'ont pas été consultés par le prestataire externe missionné, contrairement à toutes les bonnes pratiques préconisées par l'INRS et le service prévention de la CARSAT Rhône Alpes. Qu'est il prévu pour améliorer ces pratiques qui suscitent de plus en plus d'interrogations des personnels ?</p>	<p>1 – La Direction demande aux délégués de bien vouloir lui communiquer les documents INRS préconisant la consultation des IRP par le prestataire externe.</p>
<p>2) Période transitoire pendant les travaux de Flandin</p> <p>Il y aura vraisemblablement des cadres de proximité amenés à animer des équipes situées sur plusieurs localisations provisoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ont-ils été repérés ? - Dans quelles conditions pratiques et administratives devront ils effectuer leur mission au quotidien, notamment s'ils doivent se rendre d'un lieu à l'autre ? Une note administrative précisera-t-elle les modalités ? (moyens de transports, notes de frais pour ces déplacements, temps de travail, adaptation des objectifs notamment). <p>Une partie du personnel devant être affecté transitoirement à plus de 30 min de leur lieu de travail actuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Y aura-t-il une adaptation de leurs horaires de travail ou des mesures compensatoires ? - Y aura-t-il une prise en charge des frais supplémentaires engendrés ? - Des navettes bus organisées par l'entreprise peuvent elles être envisagées ? 	<p>2 – La Direction rappelle que des réunions relatives au projet « Flandin » avec les Organisations Syndicales ont été organisées.</p> <p>Les questions posées relèvent de cette organisation pour décision finale de la Direction.</p>
<p>3) Quelles sont les règles d'affichage applicables au niveau des locaux syndicaux ?</p>	<p>3 – Le Code du travail précise que l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux mis à la disposition de chaque section syndicale.</p> <p>L'article L 2142-3 précise également qu'un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.</p> <p>Les communications syndicales doivent donc être affichées sur les panneaux réservés à cet effet (papier ou numérique).</p>