

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

➡ Jeudi 21 juillet 2016

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>	
<p>1. <u>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.</u> <u>A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 20/01/2016.</u></p> <p>La Direction nous a indiqué qu'une candidate interne avait été retenue avec une prise de fonction au 6/6/16 Or cette candidature (création de poste) a été retenue dans les effectifs même du service, il n'y a donc pas d'effectif supplémentaire, pour pallier au départ en retraite d'un poste dans ce secteur.</p> <p>La Direction pense-t-elle affecter un agent dans ce secteur, pour compenser le départ ?</p>	<p>1 – La Direction précise que ce poste ne sera pas remplacé. En revanche, très attentive aux moyens du DCF, la Direction a décidé de la création d'un poste d'expert, un appel est en cours (en externe et interne).</p>

<p>2. <u>Appel de candidature Interne 03/2016 – Un(e) Référent technique</u> <u>Comptabilité / Budget – H/F – La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département Comptable et Financier - Niveau 5A – Coeff. 260/432.</u> <u>A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 20/01/2016.</u></p> <p>La direction nous a indiqué qu'une candidate interne avait été retenue avec prise de fonction au 6/6/16.</p> <p>Cette candidature (création de poste) a été retenue dans les effectifs même du service, il n'y a donc pas d'effectif supplémentaire.</p> <p>Le poste restant vacant dans le service d'origine de l'agent sera-t-il pourvu?</p>	<p>2 – La Direction précise que ce poste ne sera pas remplacé. En revanche, très attentive aux moyens du DCF, la Direction a décidé de la création d'un poste d'expert, un appel est en cours (en externe et interne).</p>
<p>3. <u>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).</u> <u>A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 04/03/2016.</u></p> <p>La direction nous a indiqué qu'une candidate interne avait été retenue.</p> <p>La Direction peut-elle nous donner la date de prise de fonction ?</p> <p>Le poste restant vacant dans le service d'origine de l'agent sera-t-il pourvu ?</p>	<p>3 – La date de prise de fonction est fixée à septembre prochain. Le poste vacant dans le service d'origine est pourvu depuis début juillet.</p>
<p>4. <u>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).</u> <u>A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 14/03/2016.</u></p> <p>La direction nous a indiqué qu'une candidate interne avait été retenue avec prise de fonction au 1/5/16.</p> <p>Le poste restant vacant dans le service d'origine de l'agent sera-t-il pourvu ?</p>	<p>4 – La Direction précise que l'embauche d'un CDI est aujourd'hui en suspens dans l'attente du résultat de la réflexion qui est en cours sur la gestion des insatisfactions.</p> <p>Néanmoins, 2 mesures provisoires ont été mises en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recrutement d'un CDD à compter du 1^{er} août prochain jusqu'à mi janvier 2017 - Le suivi et le traitement partiel des courriels (EPTICA) sont transférés sur la PFS

<p>5. <u>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.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de juin, la Direction nous a indiqué que, l'appel ayant été déclaré infructueux, un nouvel appel serait lancé prochainement. S'agit-il de l'appel 35/2016 ? Si non, quand l'appel sera-t-il lancé ?</p>	<p>5 – <u>Appel n°11/2016 UCANSS N°20263</u></p> <p>Un nouvel appel a été lancé le 24/6 sous les numéros : Interne n°35 et Ucanss 20263.</p>
<p>6. <u>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</u></p> <p>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 ». En juin, elle nous informait que les entretiens étaient terminés et que la direction n'avait pas pris de décision. Qu'en est-il à ce jour ?</p>	<p>6 – <u>Appel n°12/2016 / UCANSS n°20 577</u></p> <p>La Direction a retenu une candidate externe. La date de prise de fonction interviendra le 5 septembre prochain.</p>
<p>7. <u>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</u></p> <p>La Direction nous a informés qu'une candidate interne et une candidate externe avaient été retenues avec prises de fonctions aux 20/6 et 4/7. Suite à la nomination de la candidate interne, le poste restant vacant dans le service d'origine de l'agent va-t-il être remplacé ?</p>	<p>7 –</p> <p>Une réponse ne peut être apportée à ce jour.</p>
<p>8. <u>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</u></p> <p>La direction nous a indiqué qu'une candidate interne avait été retenue avec prise de fonction au 4/9. Le poste restant vacant dans le service d'origine de l'agent sera-t-il pourvu?</p>	<p>8 –</p> <p>Le poste a été pourvu par une candidate externe.</p>

<p>9. 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 prolongation jusqu'au 27/5.</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), et en juin que le processus de recrutement suivait son cours.</p> <p>Les entretiens sont-ils terminés et une candidature a-t-elle été retenue ?</p>	<p>9 – Appel n°15/2016 / UCANSS n°20 709</p> <p>A ce jour la Direction n'a pas pris de décision.</p> <p>Le processus de recrutement suit son cours, les entretiens auront lieu prochainement.</p>
<p>10. 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.</p> <p>La direction nous a indiqué qu'une candidate interne avait été retenue avec prise de fonction au 1/6/16.</p> <p>Le poste restant vacant dans le service d'origine de l'agent va-t-il être remplacé ?</p>	<p>10 – Une réponse ne peut être apportée à ce jour.</p>
<p>11. 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.</p> <p>La direction nous a indiqué que 5 candidates internes avaient été retenues avec prise de fonction au 1/6/16.</p> <p>Les postes restant vacants dans le(s) service(s) d'origine(s) des agents seront-ils pourvus ?</p>	<p>11 –</p> <p>Ces postes sont des postes qui ont évolué dans le cadre de la réorganisation. Il s'agit de repositionnement dans le cadre de parcours professionnels. Il n'y a pas de postes libérés pouvant être remplacés.</p>

12. 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.

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)

En juin elle nous informait que suite aux entretiens, le processus de recrutement suivait son cours.

Une candidature a-t-elle été retenue ?

13. 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.

Suite au nouvel appel lancé en externe (UCANSS 21653), combien de candidatures ont été réceptionnées ?

Une décision est-elle prise ?

14. 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.

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).

En juin, le processus de recrutement suivait son cours.

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 ?

12 – Appel n° 18

La Direction a retenu une candidate externe qui a pris ses fonctions le 1^{er} juillet Dernier.

13 – Appel n°19 / UCANSS 21653

L'appel 19 s'est avéré infructueux.

Un nouvel appel a été lancé en externe sous le numéro UCANSS 21653.

Une candidate institutionnelle a été retenue par la Direction.

La date de prise de fonction devrait intervenir le 1^{er} septembre prochain.

14 – Appel n°20 / UCANSS 21 064

La Direction a retenu une candidate interne.

La date de prise de fonction est fixée au 1^{er} septembre prochain.

<p>15. 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 prolongation jusqu'au 3/6.</p> <p>Lors de la réunion des DP de mai, la Direction précisait « A ce jour, le PARH a réceptionné 1 candidature interne (1F) Suite à la prolongation de la publication de l'appel, la Direction a-t-elle reçu d'autres candidatures. Les entretiens ont-ils eu lieu et une candidature a-t-elle été retenue ?</p>	<p>15 – Appel n°21</p> <p>La Direction a retenu une candidate interne qui prendra ses fonctions le 2 novembre 2016.</p>
<p>16. 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.</p> <p>La Direction nous a informé en juin avoir reçu 48 candidatures (1 interne (F) 1 institution (H) 48 externes (33h/13F). Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p>16 – Appel n°23 / UCANSS 21 296</p> <p>La Direction a retenu une candidate externe. La date de prise de fonction n'est pas connue à ce jour.</p>
<p>17. 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.</p> <p>La Direction nous a informé en juin avoir reçu 19 candidatures 2 institution (F) 17 externes (1h/16F). Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p>17 – Appel n°24 / UCANSS 21 273</p> <p>La Direction a retenu une candidate institutionnelle. Sa prise de fonction est intervenue le 4 juillet dernier.</p>
<p>18. 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.</p> <p>La Direction nous a informé en juin avoir reçu 6 candidatures externes (F). Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p>18 – Appel n°25 / UCANSS 21 313</p> <p>La Direction a retenu une candidate externe. Sa prise de fonction devrait intervenir le 26 septembre prochain.</p>

<p>19. Appel de candidature Interne 26/2016 (UCANSS 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.</p> <p>La Direction nous a informé en juin avoir reçu 23 candidatures 2 institution (H) 21 externes (14H/7F). A-t-elle reçu d'autres candidatures ? Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p>19 – Appel n°26 / UCANSS 21 523</p> <p>C'est appel s'est avéré Infructueux.</p>
<p>20. Appel de candidature Interne 27/2016 (UCANSS 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</p> <p>La Direction nous a informé en juin avoir reçu 20 candidatures 2 internes (1H 1F) 4 institution (F) 14 externes (4h/10F). A-t-elle reçu d'autres candidatures ? Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p>20 – Appel n°27 / UCANSS 21 313</p> <p>La Direction a retenu une candidate interne. Sa prise de fonction est fixée au 1^{er} septembre prochain.</p>
<p>21. Appel de candidature Interne 28/2016 (UCANSS 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</p> <p>La Direction nous a informé en juin avoir reçu 42 candidatures 10 internes (3H 7F) 5 institution (3F 2H) 27 externes (4h/27F). A-t-elle reçu d'autres candidatures ? Peut-elle nous préciser la répartition H/F des candidatures externes ? Une décision a-t-elle été prise ? 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>21 – Appel n°28 / UCANSS 21 684</p> <p>La Direction a retenu 3 candidats internes (1F/2H). Leur prise de fonction aura lieu le 1^{er} septembre prochain.</p>

<p>22. Appel de candidature Interne 29/2016 (anciens appel 61/2015 et 15/2015) (UCANSS 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</p> <p>La Direction nous a informé en juin avoir reçu 24 candidatures 5 internes (1H 5F) 4 institution (1H 3F) 14 externes (3h/11F).</p> <p>A-t-elle reçu d'autres candidatures ?</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p>22 – Appel n°29 / UCANSS 21 690</p> <p>La Direction a retenu une candidate interne.</p> <p>Sa prise de fonction interviendra le 1^{er} septembre prochain.</p>
<p>23. Appel de candidature Interne 30/2016 (UCANSS n° 21765) – Un(e) gestionnaire de production (analyste d'exploitation) (très expérimenté)– H/F – La Direction des systèmes d'information – Département Production – Niveau IVB– Coeff. 338/567 – statut employé – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 22/6/16</p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ?</p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>23 – Appel n°30 / UCANSS 21 313</p> <p>Il s'agit de l'appel UCANSS n° 21 765.</p> <p>Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 6 candidatures :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 Externe (H) - 2 Institutions (2H) - 3 Internes (1F/2H) <p>Le processus de recrutement suit son cours.</p>
<p>24. Appel de candidature Interne 31/2016 (UCANSS n° 21805) – Un(e) gestionnaire de production (analyste d'exploitation) (Linux/Unix)– H/F – La Direction des systèmes d'information – pôle exploitation – Niveau IVA– Coeff. 323/507 – statut employé – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 24/6/16</p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ?</p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>24 – Appel n°31 / UCANSS 21 805</p> <p>Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 6 candidatures (H) dont 5 externes et 1 interne :</p> <p>Le processus de recrutement suit son cours.</p>
<p>25. Appel de candidature Interne 32/2016 (UCANSS n° 21793) – Un(e) responsable du pilotage / PMO du CNPI - H/F – La Direction des systèmes d'information – Pôle pilotage centre de service – Niveau VII– Coeff. 458/715 – statut cadre – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 24/6/16</p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ?</p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>25 – Appel n°32 / UCANSS 21 793</p> <p>Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 70 candidatures :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 63 Externe (14F/49H) - 2 Institutions (2F) - 5 Internes (4F/1H) <p>Le processus de recrutement suit son cours.</p>

<p>26. Appel de candidature Interne 33/2016 (UCANSS n° 21836) – Un(e) responsable de service - H/F – La Direction des systèmes d'information – Pôle exploitation – Niveau VII- Coeff. 458/715 – statut cadre – A pourvoir immédiatement – Création de poste/définitivement vacant - Date limite de réception 30/6/16</p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ? Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>26 – Appel n°33 / UCANSS 21 836</p> <p>Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 36 candidatures :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 34 Externe (7F/27H) - 1 Institution (1H) - 1 Interne (1H) <p>Le processus de recrutement suit son cours.</p>
<p>27. Appel de candidature Interne 34/2016 (UCANSS n° 21896) – Un(e) cadre technique en gestion financière – La Direction de l'agence comptable et financière – département comptable et financier – Niveau 6 – Coeff. 315/512 – Affectation au siège – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 29/6/16</p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ? Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>27 – Appel n°34 / UCANSS 21 896</p> <p>Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 26 candidatures :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 Externe (14F/6H) - 5 Institution (4F/1H) - 1 Interne (1H) <p>Suite aux entretiens, cet appel s'est avéré infructueux.</p>
<p>28. Appel de candidature Interne 35/2016 (UCANSS n° 20263) – Un(e) chargé (e) de mission statistique - H/F – La Direction de la santé au travail et de l'accompagnement social – Direction de la prévention des risques professionnels – Niveau 5B– Coeff. 285/477 – filière technique - statut employé – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 1/7/16</p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ? Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>28 – Appel n°35 / UCANSS 20 263 (Suite à appel n°11 infructueux)</p> <p>Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 70 candidatures :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 66 Externe (26F/40H) - 3 Institution (1H/2F) - 1 Interne (F) <p>Les entretiens doivent avoir lieu fin juillet.</p>

29. Appel de candidature Interne 36/2016 du 21/6/2016 (UNCANSS n° 22009) – Responsable régional de service social – H/F – DSATAS – SSR – Niveau 9 – Coeff. 230/675 – Statut cadre filière management - A pourvoir au 01/09/2016 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 5/7/2016

Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction à ce jour ?
Où en est le processus de recrutement ?

Lors des DP de juin, nous indiquions qu'il était primordial que le responsable du service social soit astreint au secret professionnel.

La Direction nous a répondu que « 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. »

Nous tenons à rappeler ce qu'est le secret professionnel, à qui il s'applique et quelles sont les sanctions.

Le secret professionnel est une obligation de ne pas révéler les informations à caractère secret dont le professionnel a connaissance dans l'exercice de sa profession ou mission. Il a pour objectif de préserver le droit des personnes à la confidentialité ET d'assurer la confiance nécessaire à l'exercice de certaines professions ou mission d'intérêt général qui oblige à pénétrer dans l'intimité des personnes et des familles.

C'est pour permettre de respecter cette obligation que le code de procédure pénale article 109 dispense le professionnel qui en est tenu de déposer devant la police ou la justice (sauf sévices sur enfant ou personne vulnérable).

Dans le domaine de l'action sociale les professionnels ne sont pas tous tenus au secret professionnel, seulement les assistant(e)s de service social, les médecins et le personnel para médical, les professionnels même bénévoles exerçant certaines missions ou fonctions PMI , aide sociale à l'enfance, justice ou les personnes membres de certaines commissions, comités prévus par la loi.

La violation de l'obligation est punie d'un an de prison à 15000 euros d'amende (code pénal 226-13)

Mettre en encadrement au service social de la Carsat, des agents non titulaires du diplôme d'assistant de service social, remet en cause l'obligation de confidentialité ; en effet ces cadres n'exercent pas de mission ou de fonction relevant de l'obligation du secret professionnel et par conséquent, ils ne peuvent pas, si le cas se présente, se prévaloir d'une obligation de secret, mettant du même coup l'assistant social en situation de violation.

Pour nous si des cadres non titulaires du DEASS sont embauchés, il est hors de question qu'ils aient accès aux dossiers des assurés.

29 –

7 candidatures initiales reçues, 2 désistements pour raisons professionnelle ou personnelle, 2 candidats passeront les entretiens de sélection cette semaine.

Les modalités liées au secret professionnel seront examinées selon le profil retenu. A noter, que dans d'autres Carsat, il existe déjà des cadres locaux et régionaux non titulaires du diplôme d'AS et ceci sans difficulté.

<p>30. <u>Appel de candidature Interne 37/2016 (UCANSS n° 22010) – Un(e) secrétaire médico sociale- H/F – DSATS – échelon local de service social de l'Isère- base Grenoble – Niveau 4 – Coeff. 240/377- A pourvoir au 01/08/2016 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 05/07/16</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction à ce jour ? Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>30 – <u>Appel n°37 / UCANSS 22 010</u></p> <p>Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 48 candidatures externes (F) : Les entretiens doivent avoir lieu début août.</p>
<p>31. <u>Appel de candidature Interne 38/2016 (UCANSS n° 22041) – Un(e) secrétaire médico sociale- H/F – DSATS – échelon local de service social de l'Isère- base Bourgoin jallieu – Niveau 4 – Coeff. 240/377- A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 05/07/16</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction à ce jour ? Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>31 – <u>Appel n°38 / UCANSS 22 041</u></p> <p>Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 49 candidatures : - 48 Externes (46F/2H) - 1 Institution Les entretiens doivent avoir lieu début août.</p>
<p>32. <u>Appel de candidature Interne 39/2016 (UCANSS n° 22004) – Un(e) secrétaire médico sociale- H/F – DSATS – échelon local de service social du Rhône- base Vaise – Niveau 4 – Coeff. 240/377- A pourvoir au 1/10/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 05/07/16</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction à ce jour ? Où en est la procédure de recrutement ?</p> <p>Concernant ces 3 derniers postes, la Direction peut-elle nous préciser s'il s'agit de remplacement de départ à la retraite, depuis quand ces postes sont vacants et si le poste est maintenu sur le département d'origine (si non nous indiquer dans quel département le poste n'est pas remplacé)</p>	<p>32 – <u>Appel n°39 / UCANSS 22 004</u></p> <p>La Direction a retenu une candidate externe qui prendra ses fonctions le 1^{er} octobre 2016.</p>
<p>33. <u>Appel de candidature Interne 40/2016 (UCANSS n° 22019*) – Un(e) administrateur système expérimenté - H/F – La Direction des systèmes d'information – département infrastructure – Niveau IVB</u></p> <p><u>Informaticien- Coeff. 338/567 – statut non cadre – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 5/7/16</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ? Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>33 – <u>Appel n°40 / UCANSS 22 019</u></p> <p>Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 21 candidatures : - 14 Externes (1F/13H) - 5 Institutions (1F/4H) - 2 Internes (2H)</p> <p>Le processus de recrutement suit son cours.</p>

34. Appel de candidature Interne 41/2016 (UNCANSS n° 22060) – Un(e) contrôleur de sécurité - H/F – La Direction de la santé au travail et de l'accompagnement social – Direction des risques professionnels- territoire Haute Savoie Ain- poste basé à Annecy – Niveau 7– Coeff. 360/587 – statut cadre – A pourvoir au 1/9/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 6/7/16

Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ?
Où en est le processus de recrutement ?

34 – Appel n°41 / UCANSS 22 019

Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 40 candidatures :

- 21 Externe (13F/18H)
- 7 Institution (4F/3H)
- 2 Interne (1F/1H))

La Direction a retenu une candidate institutionnelle. La date de prise de fonction n'est pas connue à ce jour.

B – DIRECTION DE L'ACTION SOCIALE

35. 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 ?

Stock	Au 1/6/2015	Au 5/07/2015	Au 5/09/2015	Au 5/10/2015	Au 3/11/2015	Au 7/11/2015	Au 11/1/16	Au 03/2016	Au 5/4/2016	Au 9/5/2016	AU 5/06/2016
Ouvertures de droits	1248 dont 194 1ères demandes et 18 réexamens	315 1ères demandes et 630 réexamens	244 1ères demandes et 558 réexamens	1313 dont 755 1ères demandes et 429 réexamens	795 dont 366 1ères demandes et 429 réexamens	485 1ères demandes et 1068 réexamens	281 1ères demandes et 1006 réexamens	548 1ères demandes et 771 réexamens à date d'effet au 1/06/16	1276 1ères demandes et 854 réexamens à date d'effet au 1/06/16	1046 1ères demandes et 479 réexamens à date d'effet au 1/08/16	1297 Dont 17 1ères demandes et 479 réexamens à date d'effet au 1/08/16
Notification PAP	842	489	93	716	480	428	421	101	301	508	939
Factures individuelles	573	180	95	370	209	808	1043	812	1703	1335	724
Mails en instance dans la boîte contact	80 (2 semaines)	87 plus ancien 10-08-2015	Le plus ancien 24-09-2015	34 semaines	105 (2.5 semaines)	(3 semaines)	144 semaines	168 Ancienneté 3.5 semaines	105 Ancienneté 3 semaines	131 3 semaines	128 3 semaines

C – SERVICE SOCIAL

36. Service social : Boîtes aux lettres

Il avait été envisagé de doter certaines bases du service social de boîtes aux lettres afin que les assurés puissent déposer des pièces pendant les horaires d'ouverture des CPAM et en l'absence des agents du service-social. Cela éviterait des réceptions tardives et des pertes car pour certaines bases, les courriers déposés dans la boîte de la CPAM sont envoyés au siège pour être scannés et/ou redistribués ; Où en est ce projet ?

35 — Etat du stock au 15/7 /2016 :

- OD : 1ére demandes 168 Réexamens 1197 (échéance 1/11/2016)
- PAP : 440
- Factures : 1733
- Courriers en instance : 133 (3.5 semaines)

Total : 3671

36 – Le déploiement des urnes est en cours et est réalisé par le DCML. A ce jour, une urne a d'ores et déjà été installée à Annecy. Une urne va être prochainement installée à Annemasse.

<p>37. <u>Service social : agents en invalidité</u></p> <p>La direction peut-elle nous indiquer pour chaque base des 8 échelons le nombre d'agents en invalidité cat 2 figurant à l'effectif et n'ayant pas repris leur activité ? Peut-elle, toujours pour chaque base nous indiquer si ces postes sont remplacés (CDI ? CDD ?) et dans le cas contraire à quelle date ils seront susceptibles de l'être ?</p>	<p>37 –</p> <p>Sur le CPG en cours :</p> <p>2 postes d'AS ont été concernés par 1 invalidité catégorie 2. Ces deux postes sont en cours de remplacement, l'un dans le Rhône, l'autre a été transféré de la Loire à la Haute Savoie au regard des charges de travail.</p> <p>1 poste de SMS a également été concerné en Isère et a donné lieu à remplacement.</p>
<p>38. <u>Service social : CDD</u></p> <p>Certains échelons sont en difficulté du fait d'un absentéisme important. La Direction envisage-t-elle de recourir à l'embauche de CDD (SMS ou AS) pour soulager ces équipes ?</p> <p>Si oui quels services pourraient être concernés et à quelle date ?</p>	<p>38 –</p> <p>Les possibilités de CDD sur absences sont faibles. L'échelon de la Drôme a été considéré comme prioritaire au regard du nombre d'absences et de leur répétitivité, il sera doté de CDD rapidement.</p>
<p>D – DIRECTION AGENCE COMPTABLE ET FINANCIERE</p>	

39. 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	13/1 1	27/1 1	
DP	484 7	486 8	449 4	363 3	348 2	170 0	161 4	936	705	1093	1103	
PR	107 5	119 4	119 3	148 2	151 7	151 3	941	482	220	412	479	
REV	344 0	389 1	393 8	423 8	429 4	368 1	267 6	192 1	162 3	1160	565	

	2016					
	19/1	12/2	3	11/4	17/5	6
DP	1401 1	192 3	256	3163	3549	3420
PR	817	602	819	912	1208	1015
REV	630 9	111 8	108	1155	1216	1292

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

Réunion DP Juin

Antérieures à mai 2016	EJ mai 2016	EJ juin 2016	EJ juillet 2016	EJ août 2016	EJ septembre 2016	EJ future
1021	827	956	444	113	33	26

39 – La situation est la suivante :

Droits Propres : 2583

Droits Dérivés : 520

Révisions : 1340

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

➔ EJ antérieures à Juin 2016 : 817

➔ EJ Juin 2016 : 228

➔ EJ Juillet 2016 : 1004

➔ EJ Août 2016 : 363

➔ EJ Septembre 2016 : 86

➔ EJ Octobre 2016 : 67

➔ EJ > Octobre 2016 : 18

E - TOUTES DIRECTIONS

40. Flotte automobile

Lors de la réunion des DP en juin et en réponse à notre question concernant la flotte automobile, la Direction a indiqué « Dans le cas d'un véhicule endommagé par un véhicule anonyme sur un parking, si l'agent dépose une plainte notre assureur le caractérise en « acte de vandalisme » et non en sinistre « seul ». Les agents utilisant la flotte automobile sont-ils informés de cette possibilité et de la procédure ?

40 – La procédure à suivre en cas de sinistre est disponible sur le Portail Intranet dans la rubrique vie pratique / me déplacer / ma flotte automobile et dans chaque véhicule de service.

Elle a par ailleurs été remise à chaque titulaire d'une voiture de fonction.

41. Tests d'optimisations

Une information sur le portail nous indique que des tests d'optimisation ont été réalisés entre 2014 et 2015 et ont fait l'objet, le 3 mars dernier, d'un bilan avec les agents de direction concernés, des représentants de chaque acteurs métiers et le DDAP.

Comment ont été sélectionnés les représentants des acteurs métiers ? Les agents qui ont participé aux tests auront-ils un retour ? De quelle manière ?

Qui participe aux travaux qui se poursuivent ?

La Direction peut-elle nous donner plus d'information sur les nouvelles pistes d'optimisation qui ont été lancées ?

41 – Les représentants des acteurs métiers étaient soit des responsables de secteurs, soit des chargé de missions (secteurs concernés : Service social, Agence retraite de Villeurbanne, Département central des achats et des marchés).

Après la réunion du 3 mars 2016, des retours ont été faits auprès des équipes qui avaient participé aux tests d'optimisation sous forme de réunions ou par diffusion d'un rapport écrit.

Les travaux se poursuivent avec les mêmes acteurs ou des acteurs désignés par les directeurs de branches.

Pour ce qui concerne les nouvelles pistes d'optimisation, les études viennent d'être lancées ou le seront à la rentrée. Il est donc trop tôt pour les évoquer.

42. Archives BEEP et clef USB

De nombreux documents de travail sont envoyés sur BEEP ; pour ne pas les imprimer et pouvoir les consulter en cas de besoin, certains agents les stockent sur les archives de BEEP. Cependant ces archives ne sont consultables que sur le poste de travail. Il a été indiqué aux agents qui reçoivent des assurés ou travaillent hors de leur poste de travail qu'il fallait enregistrer les messages sur une clef USB.

Lors de la consultation de la clef USB, certains agents voient apparaître un message indiquant que l'opération n'est pas possible « du fait des restrictions existant sur cet ordinateur ».

Est-ce que cette restriction concerne tous les services ? Tous les agents au sein d'un même service ?

Peut-on remédier à cette difficulté ?

42 – En effet, dans les consignes données, (document disponible sur le portail élaboré dans le cadre du projet national BEEP), il est indiqué de ne pas stocker dans la messagerie les pièces jointes mais soit sur un espace personnel soit sur les espaces communs (serveurs de données).

La DSI gère des demandes individuelles pour copier une archive mais celles-ci restent individuelles et donc limitées.

Les ports USB des unités centrales ne sont pas bloqués. Il peut s'agir d'un problème sur un port et dans ce cas-là, il faut alors ouvrir un incident afin que ce point soit pris en compte et traité.

C.G.T.

1/ MEDAILLES DU TRAVAIL :

Le personnel souhaite savoir à quel moment les certificats de travail peuvent être demandés au Service du Personnel pour constituer leur dossier de demande de médaille du travail ?

A quelle adresse électronique de la DIRRES les messages sont-ils à adresser ?

1 – Une information a été affichée sur le Portail pendant un mois à ce sujet, invitant les agents à consulter la rubrique vie pratique – ma carrière – ma médaille du travail.

Les contacts sont ainsi indiqués et les modalités quant aux demandes de certificats de travail sont également précisées :

« Que faut-il faire ?

Faire établir un certificat de travail par le Département du Personnel.

Ce document vous sera adressé automatiquement si vous avez pour seul employeur la Carsat Rhône-Alpes et si vous êtes susceptible d'être médaillé.

Pour les personnes ayant des employeurs multiples, adressez votre demande de certificat, par mail ou par courrier, à :

CHRISTINE SMYKOWSKI et PATRICIA CHAPOT

POLE ADMINISTRATIF RH

avant le 15 septembre de chaque année. »

2/ DSi :

1/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

2/Appel de candidatures internes n°33 2016 du 16/06/2016

La Direction des Systèmes d'Information recrute pour son Pôle Exploitation

1 RESPONSABLE DE SERVICE - H/F

POSTE

Niveau VII – Coeff. 458/715 – Statut Cadre

MISSIONS :

« Sous l'autorité du Responsable du Pôle Exploitation, composante du Centre National de Production informatique (CNPi de Lyon), **vous prendrez en charge le management d'un service de plus d'une dizaine de collaborateurs**, Dans l'objectif de contribution à la qualité de service du CNPi :

Vous assurerez le management de l'équipe, prendrez en charge l'organisation, la planification et le suivi de l'ensemble des activités couvertes, dans une logique d'homogénéisation et d'industrialisation inter domaines applicatifs.

Vous travaillerez en transversalité avec les autres équipes du pôle et de la DSi et assurerez des relations de partenariat avec les interlocuteurs de la Direction des Opérations Informatiques et de la MOE développement au sein de la branche retraite ».

2 – Les postes sont effectivement différents avec des objectifs différents mais tout aussi importants :

Poste n° 32 2016

Ce poste de pilotage prend en compte :

= PMO avec responsabilité sur suivi et alertes des projets CNPi, animation de réunions de pilotage,

Proposition de moyens de prise en compte des écarts : affectation de ressources, prise en compte de ressources externes, décalages avec mesure des impacts, ...

Positionnement avec les acteurs nationaux de la Feuille de Route avec intégration des moyens techniques et RH associés, définir les impossibilités et les défendre au niveau national.

Définition des moyens d'Assistance Technique annuels avec au fil de l'eau proposition d'affectation en fonction de l'avancement des projets et contraintes techniques

Animation des réunions de pilotage avec reporting au niveau local et national

Au global niveau de responsabilité important.

= Coordination transversale (locale) et verticale (nationale) :

Avec les chefs de projet CNPi pour suivi des délais, ressources et alertes. Une aide à la conduite de projets.

Avec les PMO des autres structures DOI et PDN pour aligner les solutions

Avec les PMO du pilotage central CNAV pour gestion des alertes et actualisation des FdR

= Management d'une équipe de pilotage (2 collaborateurs) en charge :

ITIL, pilotage général DSi (détermination des coûts CNPi, dossiers RH, suivi de projets particuliers (déménagement, SYSPEO, HS, ...)

CONDITION(S) :

BAC + 5 en informatique ou équivalent

Expérience du monde de l'intégration et de l'exploitation.

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

a) Le poste de Responsable de Service est au niveau **VII** et requiert un **Bac + 5** avec une expérience **de l'intégration, de l'exploitation** pour un encadrement de **10 personnes**

b/ Le poste de Responsable du Pilotage (Manager) est au même niveau **VII** et requiert un **Bac + 2** avec **expérience significative** pour un encadrement de **2 personnes**

Comment la Direction explique-t- elle cette attribution de niveau égal avec une telle différence de niveau de diplôme et de responsabilités ?

A priori, le service PICS donne l'opportunité d'accéder à un haut niveau avec des contraintes moindres que celles des autres.

Compte tenu de la difficulté pour certains agents de progresser en niveau en raison de la nécessité imposée par la direction d'avoir un cheminement professionnel avec changement de métier ou de référentiel de poste conséquent pour obtenir un niveau supérieur, ce constat de différence de traitement d'un service à l'autre au sein d'une même branche interroge le personnel.

Que répond la Direction?

En synthèse : poste à forte responsabilité, dans l'organisation actuelle le pilotage est exercé par un niveau 7 avec un spectre moins large.

En terme technique ce poste ne justifie pas un positionnement de formation au-delà de bac +2 informatique, ce niveau est suffisant car l'attente est plus orientée sur le fait d'avoir une expérience significative dans la conduite des projets, la prise d'initiative et la prise de décision.

Les promotions et évolutions dans le pôle actuel RCT (Relation Client et Transversalité) correspondant à PiCS avec des missions en moins sont attribuées principalement proportionnellement à l'effectif comme dans tous les autres pôles. Ce pôle a globalement une moyenne salariale inférieure à la moyenne générale de la DSI..

3/Licenciement d'un CDD

Vendredi 24/06/2016, une personne dont le contrat en CDD était prévu pour 6 mois et présente depuis 9 jours dans l'organisme s'est vue signifier à 11h20 de ne pas revenir à 13h30 pour cause de rupture de la période d'essai.

Même si la période d'essai de 15 jours permet aux 2 parties de se libérer du contrat sans justification, nous jugeons le procédé brutal et irrespectueux vis-à-vis du salarié, et ce d'autant plus que nous sommes un organisme de Sécurité Sociale.

C'était le premier emploi de cette jeune salariée qui a du avoir une bien vilaine image de la CARSAT. Les agents comme les élus sont indignés par cette façon de faire et nous demandons à la direction qu'elle fasse en sorte que ça ne se renouvelle pas. Que nous répond-elle ?

Par ailleurs, cette rupture de contrat pendant la période d'essai nous interroge car ce n'est pas la première:

Cette jeune salariée était affectée à mi-temps au Service Capture et à mi-temps au service Enregistrement (8^{ème} à Flandin), ce qui veut dire qu'il lui a fallu appréhender très rapidement une somme de connaissances importante alors qu'elle n'avait aucune culture institutionnelle.

Il faut un certain temps, qui peut être variable d'une personne à l'autre, pour assimiler des connaissances qui nous paraissent logiques et compréhensibles quand on est dans la partie.

Mais pour quelqu'un qui ne l'est pas du tout, ça peut faire lourd. Et même si le salarié se soumet à la pression productive pour répondre à la commande qui lui est faite (n'oublions que les salariés précaires espèrent tous un CDI), ça ne veut pas dire qu'il a eu le temps de saisir le sens de son travail, et cela suppose donc un risque d'erreurs non négligeable.

Pour cette raison, il ne suffit pas de juger la capacité d'une personne à tenir un poste sur sa seule production. Or, en réduisant le temps d'appréciation dans la tenue de poste, on se limite à la seule capacité quantitative du salarié, ce qui n'est pas juste parce qu'un salarié qui travaille moins vite mais mieux limite considérablement les redressements de traitements qui sont chronophages, comme la direction le sait bien.

Alors, pourquoi la direction n'a-t-elle pas été jusqu'au bout de la période d'essai pour lui laisser une chance, avec éventuellement un tuteur pour compléter éventuellement la compréhension de la tâche?

3 – La Direction rappelle que la période d'essai permet une rupture du contrat de travail sans justification et sans respecter la procédure de licenciement ou les règles spécifiques des cas de rupture de CDD.

Elle rappelle également qu'il convient de respecter un délai de prévenance qui varie selon le temps de présence du collaborateur dans l'organisme.

En pratique, la Direction ne remet pas en cause les appréciations des managers dès lors que la décision de rompre le contrat de travail pendant la période d'essai n'est pas constitutive d'un abus de droit et n'est pas fondé sur un motif discriminatoire.

En l'espèce, l'agent a été embauché le 15 juin 2016. Il lui a été annoncé la fin de la période d'essai le 24 juin à midi pour une rupture du contrat au 26 juin au soir.

L'agent avait donc travaillé 7.5 jours. 10 jours de période d'essai étaient passés sur les 14 prévus, étant précisé que le délai de prévenance dans cette situation s'élevait à 48 heures.

Il n'y a donc pas eu d'abus de droit, les dispositions légales ont été respectées.

A toutes fins, il est précisé que cette personne n'a travaillé qu'au sein de la cellule enregistrement et non à Capture.

4/Planning de travail des Conseillers retraite

Nous revenons une nouvelle fois sur les conditions de travail des conseillers retraite. En effet, la direction se limite à nous répondre que les assurés et les employeurs sont contents mais ne répond pas sur les conditions de travail de ses propres salariés que nous soulevons depuis plusieurs mois.

En effet, le registre des AT bénins a été annoté récemment concernant un CR volant et une fiche de signalement le concernant a été adressée la semaine dernière à la direction par un élu délégué du personnel afin d'alerter la direction sur des journées très chargées et successives dans une même semaine, auxquelles s'ajoutent les temps de trajets.

Une fiche d'alerte avait également été adressée aussi en fin d'année dernière pour un autre CR qui, depuis, n'a pas repris le travail... Le problème est donc réel.

Les plannings de travail que nous avons observés peuvent être éprouvants compte tenu du fort investissement technique et énergétique dont doivent faire preuve ces agents, souvent face au public dans leur activité de Fonction Conseil et d'Entretien Individuel Retraite dans les entreprises et de renfort à l'accueil du public des agences retraite

On peut y trouver jusqu'à 3 Réunion d'Informations Retraite dans la même journée (10 h à 12 h ; 13 h à 15 h et 16 h à 18 h) Même si le lieu d'intervention n'est « qu'à » 50 km, la journée est longue et le retour chez soi tardif...

De plus, parler et répondre aux questions pendant 4h ou 6 h face à un public est un investissement énergétique et cérébral qui nécessite une attention et une analyse soutenues et constantes en raison de l'évolution incessante de la législation. C'est un exercice qui entame la santé.

Enfin, dans certaines agences, les CR n'ont pas le temps de faire leur métier correctement (préparer les RDV en amont notamment, effectuer le travail de reconstitution de carrière des dossiers récupérés après un Entretien Individuel Retraite) car il est demandé aux CR de faire en priorité des tâches annexes pour l'agence (enregistrement des demandes de retraite, phases GRC, CAPTURE...) afin de soulager les liquidateurs et les recentrer sur la production.

Pour les CR, l'ordre de marche gère leur vie personnelle.

Aussi, certains CR qui vivent ce genre de situation ont l'impression d'être vraiment des pions corvéables à merci, comme nous l'avons déjà souligné à de nombreuses reprises en réunion des Délégués du Personnel.

La direction peut-elle nous dire si elle a donné des consignes permettant aux responsables d'agences de remettre en cause l'ordre de marche des CR ?

La direction doit tenir compte des alertes faites par les délégués du personnel sur la situation en termes de conditions de travail de certains CR.

Pour commencer, elle doit prévoir une réunion qui les rassemble comme il est fait habituellement chaque année pour les écouter et ensuite, elle doit prendre en compte leur demande afin de préserver leur santé au travail.

Que répond la direction ?

4 – La Direction rappelle que les conseillers retraites ont assisté aux rencontres de la Direction de l'Assurance Retraite au cours du 1^{er} semestre 2016 et comme l'ensemble des membres du personnel des agences ils participent aux réunions de service hebdomadaires. Ainsi l'organisation d'une réunion annuelle des conseillers retraite n'apparaît pas nécessaire, toutes les informations utiles étant données par l'encadrement lors des réunions de service.

S'agissant de la planification des réunions d'information retraite en entreprise, la Direction observe que les horaires sont fixés dans le respect de la réglementation du travail, les conseillers retraite ayant par ailleurs toute latitude pour prendre les heures de récupération du compte 146.

Eu égard au nombre de conseillers retraite et d'ECAR formés dans le cadre de la FCE, le nombre de 144 réunions d'information retraite qui ont été organisées en 2015 ne paraît pas excessif.

S'agissant des alertes faites pour les membres du personnel, elles ont été prises en compte par la Direction, en fonction de chaque situation spécifique avec des problèmes différents.

Un conseiller retraite absent depuis fin 2015 regrettait « d'être trop sédentaire à l'agence », le CR volant, a contrario, se plaint d'avoir un planning de service trop lourd, or les rattachements géographiques ne permettent pas un équilibrage parfait entre les agences.

S'agissant des réunions annuelles des CR qui n'ont pas eu lieu depuis environ 3 ans, elles n'ont plus lieu d'être dans la mesure où elles répondaient à des points d'actualité (mise en place de la FCE, flotte automobile, rationalisation des PAR). Il est rappelé que les questions des CR et les informations les concernant sont prises en compte lors des réunions hebdomadaires de service auxquelles ils assistent.

Par ailleurs les Rencontres DAR organisées depuis 2 ans permettent à l'ensemble du personnel (cadres, TCR, ECAR, CR) d'échanger avec la Direction de la Branche.

5/Permanences d'accueil/conseillers retraite

Les assurés doivent aussi faire face à des fermetures « intempestives » de Points d'Accueil Retraite, parfois du jour au lendemain, ce qui très irrespectueux non seulement pour le personnel mais aussi pour les assurés sociaux.

En effet, beaucoup d'assurés connaissent les jours et heures d'accueil et se présentent sans RDV pour obtenir des renseignements de base parce qu'ils n'ont pas pu avoir la Plateforme ou pour apporter des documents demandés par les techniciens conseils retraite. Le CR peut-être appelé à vérifier ces documents avant de les réceptionner, ce qui représente une garantie pour l'assuré qu'il a bien fourni la bonne pièce.

De plus, les fermetures de Points d'Accueil Retraite sont indiqués sur INTERNET et si la décision de fermeture est prise du jour au lendemain, comment l'information est elle portée à la connaissance du public ? Est-elle mise sur le portail ?

Enfin, il ne nous paraît pas correct pour les structures hébergeantes de fermer de façon aussi brutale. : En effet, elles mettent à disposition des CR, gratuitement, un bureau, souvent une BOX et une connexion ADSL que la CARSAT leur a demandées, et elles s'aperçoivent désormais que les permanences peuvent être annulées sans autres formalités...

Pourtant, des CR ont souvent des remontées des mairies ou des centres sociaux au sujet des difficultés qu'ont les assurés d'abord pour avoir la plate forme et ensuite pour avoir un rendez vous. Les CR sont parfois attendus impatiemment par les AS ou les secrétaires de ces services.

Entre la réduction importante des Points d'Accueil et les fermetures intempestives de ceux qui restent, les assurés doivent se débrouiller de plus en plus tout seul. Les CR ne peuvent qu'en conclure que la direction préfère privilégier l'image de marque avec les entreprises...

Par ailleurs, certaines entreprises ne veulent pas organiser les Entretiens Individuels Retraite pour leurs salariés dans leurs locaux, donc ces réunions ont lieu dans les agences retraite, ce qui n'est pas toujours avantageux pour les assurés qui doivent alors se déplacer et voient parfois leur entretien se réduire dans la durée pour tenir compte des contraintes, en termes de rendez vous, des agences.

Nous demandons à la direction qu'elle limite au strict minimum la fermeture temporaire des points d'accueil afin que les assurés puissent avoir accès à l'information dont ils ont besoin compte tenu de l'évolution incessante de la législation et l'exigence de la préservation de leurs droits. Que nous répond-elle ?

5 – La Direction rappelle que les PAR sont ouverts depuis 2013 exclusivement sur RDV, suivant en cela les recommandations nationales.

De fait, lorsque le planning des visites fait ressortir un faible taux de fréquentation, voire une fréquentation nulle, la permanence peut être annulée avec prévenance préalable des assurés et des hébergeants et report des RDV.

Cette mesure permet ainsi de préserver la santé des personnels et de réduire le risque routier.

De plus le RDV au dépôt mis en place à compter du 1^{er} septembre 2016 réduira le nombre de visites des assurés venant remettre des pièces.

Quant à la réalisation d'EIR en agence suite à RIR, il est rappelé que l'entreprise a le choix d'organiser ou pas les entretiens sur site. Ces entretiens sont proposés aux salariés sur la base du volontariat.

Les fermetures exceptionnelles ou pas des PAR ne sont plus signalées sur internet puisqu'il n'y a pas d'horaire indiqué, les PAR ne recevant que sur RDV.

Si des rendez-vous étaient inscrits pour une fermeture exceptionnelle, les assurés sont contactés par le responsable d'agence pour les décaler. Les hébergeants sont informés par le CR ou le responsable d'agence.

Les CR volants n'assistent pas aux réunions de service des agences. Le compte rendu de la réunion opérationnelle leur est fait par L. Germain. Le compte rendu de la réunion managériale leur est fait par G. Ferber.

C'est également ce dernier qui les informe de toutes consignes spécifiques qui seraient données entre ces deux réunions et ayant trait à leur activité.

6/ Traitements des dossiers retraite :

Il a été annoncé aux ARL qu'à compter du 18/07/2016 et suite à la nouvelle installation "impacts de la LURA" que les formules de liaison inter régimes ne doivent plus être utilisées et faites manuellement en attendant le correctif.

Quand celui-ci va-t-il être opérationnel ?

La direction a-t-elle conscience du temps perdu à faire ces formules manuellement, car il faut le plus souvent en faire deux (une provisoire et une définitive) pour les régimes partenaires ?

De plus, les relevés de carrières ne doivent plus être envoyés lors des simulations de carrières, ceci pour éviter des incompréhensions de la part des assurés, mais ceux-ci risquent de ne pas comprendre pourquoi ils reçoivent une simulation de carrière sans relevé !

Pour les Questionnaires PréLiquidations, ce relevé comporte-t-il les bonnes informations pour les assurés sociaux ?

Une fois encore le traitement des dossiers se complique...sans plus de prise en compte par nos décideurs en termes d'attribution de moyens supplémentaires.

6 – La Direction précise que l'installation de la version 16.2 de l'OR est reportée à une date ultérieure (en septembre) pour prendre en compte un maximum de correctifs.

7/Libellés d'emplois/Panorama des emplois :

Certains agents du Pôle Qualité Production ont reçu un courrier mentionnant un nouveau libellé d'emploi les concernant.

Ces libellés sont répertoriés dans le [panorama des emplois](#) dans le portail alors que les agents concernés n'ont eu aucune information antérieurement au courrier sur ce sujet.

Par exemple, des cadres techniques, avec l'appellation de "chargés de missions" sont devenus des "experts techniques" et d'autres "cadres expertise".

Certains ont leur niveau de classification annoté sur leur libellé, d'autres pas.

La direction peut elle nous dire si d'autres branches et métiers sont visés par des changements de libellés et expliquer aux agents qui ont reçu un tel courrier les raisons qui l'ont motivé ? Est-ce que cette nouvelle appellation change quelque chose dans leur situation actuelle en termes professionnels, de statuts ou d'évolution professionnelle ?

Ces modifications ont-elles fait l'objet d'une information au CE ?

7 – La SDDRH a entamé une action globale destinée à mieux identifier les emplois, ainsi que les aires de mobilités et les passerelles susceptibles d'exister entre eux.

Dans ce cadre, et dans un premier temps, un inventaire de l'ensemble des emplois de l'organisme a été réalisé. Il a permis de mettre à la disposition des collaborateurs de la Carsat un certain nombre d'informations, en vue de la réalisation des Entretiens Professionnels (Panorama des emplois). En effet il était important que les personnels disposent d'une première approche des emplois offerts, et d'un minimum d'éléments de contenu.

Il était tout aussi nécessaire que les dénominations des emplois correspondent au plus près de leurs contenus respectifs.

Dans cette perspective, et en coopération avec les différents services et responsables concernés, il a fallu renommer les emplois dont la dénomination ne reflétait pas l'activité essentielle.

Cela a été notamment le cas pour de nombreuses appellations génériques, telles que "cadre technique", ou "chargé de mission".

Ces changements d'intitulés n'ont évidemment aucune incidence sur le statut des collaborateurs concernés, et pas davantage dans leur situation de travail, ni en terme d'évolution professionnelle.

Par ailleurs, et ainsi que cela a été indiqué aux IRP, en complément de cette première approche, les référentiels sont également appelés à évoluer.

8/ Primes de fonction :

Le protocole d'accord concernant les primes de fonction est agréé depuis le 1^{er} juillet 2016.

Nous souhaiterions savoir à quelle date la direction va l'appliquer avec la rétroactivité au 1^{er} juillet à tous les agents concernés?

La direction peut elle nous confirmer que les conseillers retraite et les Experts Conseils en Assurance Retraite bénéficieront de la prime d'itinérant puisque les premiers sont visés nommément par le protocole d'accord (conseiller retraite accueil) et que les seconds ont comme tâches dans leurs référentiels d'emplois une partie du métier des premiers, l'autre partie relevant de celle de liquidateur front office et donc avec la prime d'accueil qui y est attachée?

9/ Prime d'accueil téléconseillers :

Nous souhaiterions que la direction rappelle les conditions dans lesquelles la prime d'accueil est attribuée aux téléconseillers antérieurement au protocole d'accord: nombre d'appels, durée de la période d'observation, date de rétroactivité ...

En effet, des téléconseillers sont en attente de l'attribution de la prime et il se dit que la décision est en attente auprès de la directrice de branche.

La direction peut-elle nous dire ce qu'il en est vraiment ? Quand sera payée la prime d'accueil aux téléconseillers concernés et avec quelle rétroactivité ?

8 – La Direction précise que les mises à jour informatiques n'ont pas encore été réalisées à ce jour.

Concrètement, en juillet, les primes de fonction « ancienne version », seront maintenues et une régularisation sera réalisée dès que le système informatique le permettra, avec rétroactivité au 1^{er} juillet bien évidemment.

Le Protocole d'Accord sera pleinement appliqué, les conseillers retraite et les experts conseil en assurance retraite bénéficieront donc de la prime de 15%.

9 – Les critères sont les suivants :

- **80 appels/jour sur les lundis et mardi au bout de trois mois après l'embauche prolongeable de trois mois**
- **Effet rétroactif au jour d'embauche (sauf si le dispositif des trois mois supplémentaires a été activé, auquel cas la prime est effective au 1^{er} jour de la seconde période de trois mois)**

La Direction est en attente de la requête (pour rappel il existe un nouvel outil ATOS depuis avril) pour déterminer l'atteinte de ces objectifs et la date de rétroactivité. La décision se fait ensuite de manière automatique.

10/ Plateforme téléphonique :

Nous avons appris que plusieurs agents de la plateforme téléphonique auraient été convoqués par leur superviseur, suite à des arrêts maladie, sur demande de Mme Joffre et M. Monchablon pour savoir si le traitement médical avait été bien suivi, quels médicaments avaient été prescrits et pour quelle maladie.

De plus, plusieurs réflexions ironiques auraient été faites aux TC tels que : Vous avez attrapé la maladie de la PFS, couvrez votre cou avec la climatisation vous risquez de prendre froid, etc.

Si ces informations s'avèrent exactes, nous demandons à la direction d'intervenir pour faire cesser cette attitude inacceptable venant de la part d'une hiérarchie.

En effet, nous pensions cette époque révolue à la Plateforme et que la situation était revenue à la normale.

Faut-il que la CGT intervienne à nouveau comme elle l'a fait il y a 10 ans pour faire cesser la situation ?

Que répond la direction ?

10 -

La direction rappelle son attachement à préserver les conditions de travail des téléconseillers au regard du métier spécifique qu'ils exercent.

Un taux d'absentéisme maladie anormalement élevé en cette période de l'année a été constaté au sein de la PFS. Aussi, dans une démarche de prévention, chaque reprise du travail est suivie d'un entretien entre le superviseur et le téléconseiller afin de :

- **Acter la reprise et informer le TC des nouveautés intervenues (outils, organisationnelles, procédurales...)**
- **Vérifier avec l'agent si un lien peut être fait entre l'arrêt maladie et les conditions de travail (pour rappel des problématiques de climatisation trop forte ont déjà été évoquées par les salariés)**
- **Si nécessaire faire un rappel sur le délai de prévenance de 24h de l'encadrement en cas d'absence**

A aucun moment il ne peut être question de l'opportunité de l'arrêt ou du traitement/suivi médical.

La direction prend néanmoins acte de l'émoi suscité par cette démarche, qui se voulait préventive, et décide d'y mettre fin.

En revanche, Il sera rappelé aux téléconseillers que les superviseurs restent à leur disposition en cas de problème lié aux conditions de travail, afin d'apporter les réponses nécessaires.

11/ Situation du Contrôle :

Les agents retraite contrôleurs ont reçu un message daté du 15 juin de la part de leur hiérarchie directe, leur précisant qu'actuellement le service était dans un pic d'activité associés à des résultats qualité en berne, qu'ils avaient eu la chance d'obtenir 9 renforts supplémentaires pour résorber les stocks et que 3 recrutements étaient en cours pour le Droit et un pour la Carrière et que le service devrait donc être en mesure d'absorber le retard. La hiérarchie fait également le constat dans ce message que la productivité est en baisse, même si elle reconnaît l'implication et la conscience professionnelle au quotidien. Le message se conclue par une demande d'effort pour augmenter la productivité individuelle afin de se donner un élan considérable qui permettrait de retrouver des valeurs correctes, voire même de les dépasser...

Par message du 12 juillet, l'agent comptable et le fondé de pouvoir ont fait part de leurs félicitations aux agents et leur ont adressé un grand bravo pour la réussite de la gestion des stocks au contrôle.

La direction peut elle nous expliquer comment en 4 semaines jour pour jour, pendant une période de congé, deux messages aussi contradictoires ont pu être adressés aux agents sur la situation du service ?

12/ Entretien Professionnel :

Nous revenons sur notre question du mois dernier concernant l'Entretien Professionnel : Dans son mail du 3 juin 2016, M. Plantier déclarait : « *Au 1er juin 2016, 126 Entretiens Professionnels ont été réalisés dans notre organisme, et 767 collaborateurs ont fait part de leur volonté de ne pas bénéficier de ce dispositif.*

Environ 900 personnes doivent encore se prononcer d'ici moins d'un mois (la campagne des EP / EAEA prend fin au 30 juin) :

- soit en vue de la réalisation de cet entretien
- soit pour y renoncer

J'invite par conséquent l'ensemble des managers et des collaborateurs concernés à s'acquitter de l'obligation de proposer un Entretien Professionnel – à charge pour les collaborateurs de répondre de manière explicite, soit en acceptant, soit en refusant. » Une telle situation face à un entretien qui se devait être une ouverture d'avenir pour les agents de l'organisme, interroge fortement la Direction.

Nous les élus, sommes également interrogés :

- Le manque d'espérance des agents face à leur avenir à la CARSAT, est-il si important, que 80% des personnes refusent l'entretien professionnel ?
- Les pré-requis nécessaires demandés par les évaluateurs (remplir un relevé de carrière sur le portail, écrire une lettre de motivation de projet, ...), sont-ils de nature à démotiver les demandes d'EP ?

Quelle est l'analyse de la Direction ?

11 – La situation des stocks au contrôle s'est effectivement bien améliorée au cours du dernier mois avec une baisse de 30%, grâce à la conjugaison de plusieurs phénomènes (dont l'augmentation des sorties et la baisse des entrées notamment).

Les efforts doivent être maintenus à la rentrée, comme le laisse sous entendre la deuxième partie du message de la Direction.

12 – La Direction n'a pas d'autres éléments à apporter que ceux indiqués le mois dernier.

Elle rappelle que si l'employeur a l'obligation de proposer un entretien professionnel à l'ensemble des personnels, ces derniers sont libres de l'accepter ou de ne pas en bénéficier.

Par ailleurs, l'accompagnement mis en place a été particulièrement important puisque tous les managers ont été formés à l'EP et 600 agents ont également suivi les réunions d'information proposées. Par ailleurs, de nombreux documents et outils ont été mis à la disposition des personnels.

En outre, si l'entretien professionnel 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.

Enfin et comme déjà indiqué, 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.

13/ Certification des comptes :

Dans les actus de StellaiR du 1^{er} juillet dans le portail, il est annoncé que pour la 6^{ème} année consécutive, les comptes de la branche retraite et de la CNAV sont certifiés.

Cette certification, nous dit-on, est un indicateur pour le Parlement et le gouvernement, entre autres, d'avoir la garantie que le dispositif de maîtrise de mise en œuvre permet aux organismes du Régime Général d'assurer leur mission en assurance raisonnable. La direction peut-elle nous expliquer ce que signifie cette expression?

13 – La maîtrise des dépenses de la branche retraite, dont la part la plus importante n'est pas encadrée par un budget, relève du Parlement via les lois de financement de la Sécurité Sociale.

Pour se prononcer sur cette loi, le Parlement a besoin de données fiables. Le dispositif de certification des comptes permet de garantir la qualité des comptes produits avec :

- **L'adéquation avec la réalité**
- **La fiabilité des traitements effectués**
- **La conformité aux dispositifs législatifs et autres et leur bonne mise en œuvre.**

Les réserves émises par la Cour des Comptes nécessitent des plans d'actions pour fiabiliser davantage les dispositifs.

L'expression « en assurance raisonnable » est une terminologie d'audit financier.

Dans le contexte d'un audit d'états financiers, il s'agit d'un niveau élevé, mais non absolu, d'assurance.

L'assurance raisonnable est un niveau d'assurance élevé. Ce niveau d'assurance est obtenu lorsque l'auditeur a recueilli des éléments probants suffisants et appropriés pour réduire le risque d'audit (c'est-à-dire le risque que l'auditeur exprime une opinion inappropriée alors que les états financiers comportent des anomalies significatives) à un niveau suffisamment faible pour être acceptable.

14/Production SDCADE :

Les agents du service reçoivent chaque mois le suivi de leur production : nombre de dossiers soumis au contrôle, retours injustifiés, taux de retours, stats annuelles, certifications partielles et complètes en pourcentage. Pour certains, cette production est comparée à la production du bureau, selon les principes du Benchmarking.

C'est un facteur de risques psychosociaux, une atteinte à la dignité des personnes par la dévalorisation et la culpabilisation permanentes, sentiment d'instabilité lié au fait qu'il n'y ait aucune possibilité de se situer dans l'atteinte des objectifs annuels puisque le résultat de chacun est conditionné par celui des autres et une incitation à passer outre la réglementation pour faire du chiffre.

Par conséquent, nous demandons à la direction de faire cesser ces pratiques interdites par la loi. Que va faire la direction ?

14 – Chaque mois les agents de la SDCADE sont destinataires de leurs résultats qualitatifs et quantitatifs afin de se situer objectivement et d'appréhender le cas échéant les axes d'amélioration à mettre en œuvre.

Ces résultats sont demandés par une majorité d'agents soucieux de connaître leur situation.

En aucun cas le résultat individuel de chaque agent n'est diffusé à l'ensemble des agents.

15/ Consignes de travail/SDCADE :

Semaine 19, une réunion « plan de production » et organisation a été organisée au réfectoire par Mme Lebayle avec les cadres de la hiérarchie.

Lors de cette réunion, compte tenu des objectifs fixés par la CNAV, la CARSAT de Lyon avait pris la décision de ne plus traiter les demandes des jeunes assurés. Les agents avaient pour consigne de leur envoyer un courrier et de leur retourner leurs justificatifs en leur expliquant que les effectifs étaient insuffisants pour traiter leurs demandes. En conclusion du courrier, ces assurés devaient renouveler leur demande après 50 ans.

Les agents du service ont été surpris de cette décision qui allait à l'encontre du DAI ;

Semaine 20, l'encadrement a changé la consigne et le personnel doit désormais ne plus renvoyer les justificatifs aux assurés mais les dossiers sont seulement stockés et non traités.

La direction peut-elle expliquer aux agents les raisons de cette prise de décision contraire aux objectifs de la CNAV?

15 – La direction applique les consignes de la CNAV qui consistent, en matière de régularisation de carrière, à préparer la liquidation et notamment la liquidation unique des régimes alignés, ce qui suppose de régulariser en priorité les carrières des assurés proche de la retraite. Les demandes de régularisation issues du DAI sont depuis quelques années très marginales (moins de 2%) ce qui conforte l'orientation prise.

La désincitation des demandes d'assurés plus jeunes en découle.

Pour ce faire, la CNAV prépare un courrier à l'attention de ces assurés dans le respect du DAI.

L'expérimentation envisagée par la CARSAT s'inscrivait dans ce projet ; elle a été suspendue pour une parfaite cohérence avec la Caisse Nationale.

16/Appel de candidature :

Un agent, candidat pour un poste, a passé son entretien par téléphone. La direction peut-elle nous dire si c'est une pratique courante dans notre organisme? Cette procédure est-elle réellement équitable, dans la mesure où les autres candidats ont passé leur entretien normalement, c'est-à-dire reçu physiquement ? Pour quelles raisons n'a-t-on pas attendu que l'agent revienne et quelles sont les consignes de la direction en la matière ?

16 – Une candidate convoquée à un entretien de recrutement pour le poste d'agent carrière contrôleur ne pouvait s'y rendre par suite d'absence pour congé annuel.

Dans la mesure où les opérations de recrutement pour le poste précité devaient être réalisées dans les meilleurs délais, et afin de ne pas pénaliser la candidate, il a été décidé, à titre tout à fait exceptionnel, de lui proposer un entretien téléphonique afin de pouvoir examiner sa candidature.

Cette candidate a été retenue pour le poste.

17: Organisation du travail/SDCADE :

Il a été décidé que certains agents affectés à CADE 1 et CADE 2 traiteraient, en plus de leurs tâches habituelles et spécificités, des attestations Carrière Longue compte tenu de la masse de travail.

Ces attestations sont normalement dévolues par l'organisation du travail au secteur DOSMA.

La direction peut-elle expliquer pour quelles raisons elle a choisi cette organisation de travail ?

17 – Compte tenu du nombre important de demandes d'attestations de Retraite Anticipée pour Carrière Longue et afin de respecter le délai de garantie de versement et ne pas pénaliser les assurés concernés, la SDCADE a été amenée à déployer cette typologie de dossiers sur les 2 départements DOSCA et DOSMA.

F.O.**1) VACANCES DE POSTE**

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?

Appel n°11/2016 UCANSS N°20263

Vacance définitive : Un(e) chargé(e) de missions statistiques H/F- DPRPST-Niveau 5B
 coeff 285/477.
 L'appel est-il effectif ?
 Si oui quelle est la date de forclusion?

Appel n°12/2016

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					
	externe					
Femme	interne					
	externe	01/09/2016				

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

Appel n°11/2016 UCANSS N°20263

Cet appel s'est avéré infructueux.

Un nouvel appel a été lancé le 24/6 sous les numéros : Interne n°35 et Ucanss 20263.

Appel n°12/2016 / UCANSS n°20 577

La Direction a retenu une candidate externe.

La date de prise de fonction interviendra le 5 septembre prochain.

Appel n°15/2016/UCANSS 20709

Vacanc e	Intitulé du poste	Directio n	Date limite candidat ure	Statut	Niveau	Coeffici ent
Définitiv e	Ingénieur conseil régional adjoint	DSTAS PRP	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	01/10/2016				
	externe					

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

Appel n°15/2016 / UCANSS n°20 709

A ce jour la Direction n'a pas pris de décision.
Le processus de recrutement suit son cours.

Appel n° 18

Vacanc e	Intitulé du poste	Directio n	Date limite candidat ure	Statut	Niveau	Coeffici ent
Provisoi re	Responsabl e 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	Immédi ate				
	externe					
Femme	interne	Immédi ate				
	externe					

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

Appel n°19UCANSS 21653

Vacanc e	Intitulé du poste	Directio n	Date limite candidat ure	Statut	Niveau	Coeffici ent
Définitiv e	Responsab le	DAR/D3 D/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	Immédi ate				
	externe					
Femme	interne	Immédi ate				
	externe					

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

Appel n° 18

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

Appel n°19 / UCANSS 21653

L'appel 19 s'est avéré Infructueux.

Un nouvel appel a été lancé en externe à l'UCANSS sous le numéro 21653.

Une candidate institutionnelle a été retenue par la Direction.

La date de prise de fonction devrait intervenir le 1^{er} septembre prochain.

Appel n°20

Vacanc e	Intitulé du poste	Directio n	Date limite candidat ure	Statut	Niveau	Coeffici ent
Définitiv e	SMS	DSTAS/ SSR	11/05/2 016	Employ é	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédi ate				
	externe					
Femme	interne	immédi ate				
	externe					

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

Appel n°21

Vacanc e	Intitulé du poste	Directio n	Date limite candidat ure	Statut	Niveau	Coeffici ent
définitiv e	Document aliste	DG	20/5/20 16	employé	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/09/2 016				
	externe					
Femme	interne	01/09/2 016				
	externe					

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

Appel n°20 / UCANSS 21 064

La Direction a retenu une candidate interne.

La date de prise de fonction est fixée au 1^{er} septembre prochain.

Appel n°21

La Direction a retenu une candidate interne qui prendra ses fonctions le 2 novembre 2016.

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	01/09/2016				
	externe					

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

Appel n°24

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

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

Appel n°23 / UCANSS 21 296

La Direction a retenu une candidate externe.

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

Appel n°24 / UCANSS 21 273

La Direction a retenu une candidate institutionnelle.

Sa prise de fonction est intervenue le 4 juillet dernier.

Appel n°25

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Assistant(e) social(e)	DSATAS /SSR/Ane masse	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	27/05/2016				
	externe					

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

Appel n°26

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Contrôleur sécurité	DSATAS	17/06/2016	CADRE	7	360/587
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	1/09/16				
	externe					
Femme	interne	1/09/16				
	externe					

Appel n°25 / UCANSS 21 313

La Direction a retenu une candidate externe.

Sa prise de fonction devrait intervenir le 26 septembre prochain.

Appel n°26 / UCANSS 21 523

C'est appel s'est avéré infructueux.

Appel n°27

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Référent juridique	DRC	16/06/16	Cadre technique	6	315/512
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiat				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel n°28

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	3 agents retraite contrôleurs	DACF	17/06/2016	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					

Appel n°27 / UCANSS 21 313

La Direction a retenu une candidate interne.

Sa prise de fonction est fixée au 1^{er} septembre prochain.

Appel n°28 / UCANSS 21 684

La Direction a retenu 3 candidats internes (1F/2H).

Leur prise de fonction aura lieu le 1^{er} septembre prochain.

Appel n°29

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Agent carrière contrôleur	DACF	17/06/2016	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	01/06/2016				
	externe					

Appel n°30

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Gestionnaire de production	DSI	22/06/2016	Employé	IV B	338/567
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiat				
	externe					
Femme	interne	immédiat				
	externe					

S'agit-il du poste UCANSS 18594 ?

Appel n°29 / UCANSS 21 690

La Direction a retenu une candidate interne.

Sa prise de fonction interviendra le 1^{er} septembre prochain.

Appel n°30 / UCANSS 21 313

Il s'agit de l'appel UCANSS n° 21 765.

Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 6 candidatures :

- 1 Externe (H)
- 2 Institutions (2H)
- 3 Internes (1F/2H)

Le processus de recrutement suit son cours.

Appel n°31

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Gestionnaire de production	DSI	24/06/2016	Employé	IV A	323/507
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiat e				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel n°32

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Responsable pilotage PMO	DSI	24/06/2016	Cadre	VII	458/715
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiat e				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel n°31 / UCANSS 21 805

Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 6 candidatures (H) dont 5 externes et 1 interne :

Le processus de recrutement suit son cours.

Appel n°32 / UCANSS 21 793

Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 70 candidatures :

- 63 Externes (14F/49H)
- 2 Institutions (2F)
- 5 Internes (4F/1H)

Le processus de recrutement suit son cours.

Appel n°33

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Responsable de service	DSI	30/06/2016	Cadre	VII	458/715
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiat				
	externe					
Femme	interne	immédiat				
	externe					

Appel n°34

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Création	Cadre technique gestion financiere	DACF	29/06/2016	Cadre	6	315/512
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiat				
	externe					
Femme	interne	immédiat				
	externe					

Appel n°33 / UCANSS 21 836

Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 36 candidatures :

- 34 Externes (7F/27H)
- 1 Institution (1H)
- 1 Interne (1H)

Le processus de recrutement suit son cours.

Appel n°34 / UCANSS 21 896

Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 26 candidatures :

- 20 Externes (14F/6H)
- 5 Institutions (4F/1H)
- 1 Interne (1H)

Suite aux entretiens, cet appel s'est avéré infructueux.

Appel n°35

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Charge de mission statistique	DSATAS	01/07/2016	Employé	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiat e				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel n°36

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Responsable régional service social	DSATAS	5/07/2016	Cadre	9	430/675
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°35 / UCANSS 20 263 (Suite à appel n°11 infructueux)

Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 70 candidatures :

- 66 Externe (26F/40H)
- 3 Institution (1H/2F)
- 1 Interne (F)

Les entretiens doivent avoir lieu fin juillet.

Appel n°36 / UCANSS 22 009

Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 7 candidatures (7F):

- 1 Externe
- 4 Institutions
- 2 Internes

Les entretiens doivent avoir lieu fin juillet.

Motif : retraite

Appel n°37

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Secrétaire medico sociale Grenoble	DSATAS	05/07/2016	employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/08/2016				
	externe					
Femme	interne	01/08/2016				
	externe					

Appel n°38

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
définitive	Secrétaire medico sociale Bourgoin	DSATAS	05/07/2016	employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiat				
	externe					
Femme	interne	immédiat				
	externe					

Appel n°37 / UCANSS 22 010

Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 48 candidatures externes (F):

Les entretiens doivent avoir lieu début août.

Motif : retraite

Appel n°38 / UCANSS 22 041

Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 49 candidatures :

- 48 Externes (46F/2H)

- 1 Institution

Les entretiens doivent avoir lieu début août.

Motif : turn over

Appel n°39

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
définitive	Secrétaire medico sociale Vaise	DSATAS	05/07/2016	employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/10/2016				
	externe					
Femme	interne	01/10/2016				
	externe					

Appel n°40

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Administrateur système	DSI	05/07/2016	employé	IV B	338/567
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiat				
	externe					
Femme	interne	immédiat				
	externe					

Appel n°39 / UCANSS 22 004

La Direction a retenu une candidate externe qui prendra ses fonctions le 1 octobre 2016.

Motif : retraite

Appel n°40 / UCANSS 22 019

Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 21 candidatures :

- 14 Externes (1F/13H)
- 5 Institutions (1F/4H)
- 2 Internes (2H)

Le processus de recrutement suit son cours.

Appel n°41

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Contrôleur sécurité 74/01 Annecy	DSATAS	06/07/2016	Cadre	7	360/587
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne	01/09/2016				
	externe					

Les postes du SSR sont-ils des remplacements pour départ en retraite ?
Tous les départs sont-ils remplacés ?

Appel n°41 / UCANSS 22 019

Le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 40 candidatures :

- 21 Externes (13F/18H)

- 7 Institutions (4F/3H)

- 2 Internes (1F/1H))

La Direction a retenu une candidate institutionnelle. La date de prise de fonction n'est pas connue à ce jour.

Les indications du motif (départ à la retraite ou turn over) ont été précisées pour les postes concernés.

Les règles de remplacement divergent selon le motif du départ et le métier.

AS : départ en retraite et turn over : remplacement à 100 %. A noter que des rééquilibrages de postes entre départements peuvent être réalisés.

SMS / Secrétaire

Retraite : 35 %

Des priorisations sont faites au regard des départs connus, des charges de travail

Turn over : 100 %

DVAD (DOSICAR)

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

	OD	1ère demande	réexamens	PA P	notification facture	courrier en instance	courrier le plus ancien	Tot al
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	1297	171	1280	939	724	60	2 sem	4531
21/07/2016								

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	juil-16
révision	15461	14566	12537	9655	9021	11100	11659	11780	

2 – Etat du stock au 15/7 /2016 :

- **OD : 1ére demandes 168 Réexamens 1197 (échéance 1/11/2016)**
 - **PAP : 440**
 - **Factures : 1733**
 - **Courriers en instance : 133 (3.5 semaines)**
- Total : 3671**

3 – La Direction précise que 12 562 révisions sont en stock à CPHORA à ce jour.

CONTROLE

4) Quelle est la situation des stocks ?

Stock Contrôle	09/10/2015	13/11/2015	01/12/2015	19/01/2016	17/03/2016	21/04/2016	12/05/2016	16/06/2016	21/07/2016
droits propres	705	1093	1103	1401	2563	3163	3549	3420	
droits dérivés	220	412	479	817	819	912	1208	1015	
révisions	1623	1160	565	630	1088	1155	1216	1292	
Total	2548	2665	2147	2848	4470	5230	5973	5727	

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

LIQUIDATION

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

	09/10/2015	13/11/2015	01/12/2015	21/01/2016	17/03/2016	21/04/2016	12/05/2016	16/06/2016	21/07/2016
demandes non enregistrées	543	540	581	484	424	651	484	328	

4 - La situation est la suivante :

Droits Propres : 2583

Droits Dérivés : 520

Révisions : 1340

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

➔ EJ antérieures à Juin 2016 : 817

➔ EJ Juin 2016 : 228

➔ EJ Juillet 2016 : 1004

➔ EJ Août 2016 : 363

➔ EJ Septembre 2016 : 86

➔ EJ Octobre 2016 : 67

➔ EJ > Octobre 2016 : 18

6 – La Direction précise que 204 demandes réceptionnées sont non enregistrées à ce jour.

MICRO FILM

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

stock microfil m	09/10/2 015	06/11/2 015	01/12/2 015	21/01/2 016	17/03/2 016	21/04/2 016	12/05/2 016	16/06/2 016	21/07/2 016
recherc he interne	69	297	417	577	469	362	267		
recherc he externe	137	199	415	806	858	691	677	646	
Total	206	496	832	1383	1327	1053	944	910	0

DPLF

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

stock DPLF	15/10/2 015	15/11/2 015	01/12/2 015	21/01/20 16	17/03/20 16	21/04/20 16	12/05/20 16	16/06/20 16	21/07/20 16
terminés	228	252	334	290	36	68	85	297	
non terminés	304	318	262	225	204	337	329	126	

D3D

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

	21/04/2016		12/05/2016		16/06/2016		21/07/2016	
	plus ancien document	stock	plus ancien document	stoc k	plus ancien document	stock	plus ancien document	stock
courrier général	18/04/201 6	6921	10-mai	648 4		0		
courrier carrière retraite	04/04/201 6	3490	02-mai	215 7	02-juin	1866		
courrier paiement	12/04/201 6	2061	28-avr	333 2	20-mai	2608		
Total		1247 2		### #		4474		0

7 -

Le stock des recherches internes est de 601 au 18 juillet 2016

Le stock de recherches externe est de 541 au 18 juillet 2016.

8 - La Direction précise les éléments suivants :

- dossiers terminés au 18.07.2016 : 181
- dossiers non terminés au 18.07.2016 : 245.

A noter que les chiffres communiqués en juin ont été inversés. Ainsi, au 14.06.2016, le DPLF comptabilisait :

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

9 -

	Courrier général	Courrier Carrière/Retraite	Courrier Paiement	Capture
Stock	0	954	1242	0
Ancienneté		08/07	22/06	

10) DEMENAGEMENT

Si la SDR , la SDSP et le Contrôle vont à l'Atrium, où il y a peu de places de parking, comment celles-ci seront-elles attribuées ? (hors véhicules de fonction/service)
Quels sont les critères d'attribution ?

10 – Les critères d'attribution ne sont pas définis à ce jour. Cette question sera abordée lors des réunions organisées avec les Organisations Syndicales dans le cadre du projet « Flandin ».

11) ENTRETIEN BATIMENT FLANDIN

Au rez de chaussée Flandin, l'abattant des toilettes pour handicapés est cassé :
Au 2^{ème} étage il y a des infiltrations d'eau, depuis un certain temps (traces de rouille) et des odeurs nauséabondes :
Bien qu'on puisse comprendre que des travaux ne soient pas entrepris sur le bâtiment Flandin en raison de sa réhabilitation, tout se dégrade de plus en plus ;
Ne peut-on effectuer tout de même quelques travaux de maintenance ?

11 – L'abattant des toilettes pour handicapés a été remplacé le 13 juillet 2016.

Les infiltrations au 2^{ème} étage proviennent d'un ventilo-convector à ce jour réparé.

Effectivement, les gros travaux ne sont plus prévus pour l'instant dans ce bâtiment mais la maintenance est effectuée régulièrement.

12) HEURES SUPPLEMENTAIRES

Dans certains services où sont effectuées des heures supplémentaires, il reproché à certains agents de prendre (sous les réserves habituelles de prise de congés) un jour de congé ou de RTT le vendredi après midi ou le lundi matin ; or il ne s'agit pas de jour de récupération mais bien de droit ouvert sur l'année de référence.
La Direction peut elle nous expliquer sa position ?

12 – La Direction rappelle que dès lors que le manager a accepté la pose d'un jour de congé ou de RTT à un collaborateur, aucun reproche n'a à être formulé dans ce cadre.

<p>SUD Protection Sociale</p> <p>1) <u>Agence retraite de Bourg en Bresse / accueil avec une seule personne</u></p> <p>A l'agence de BB, l'accueil est effectué par une seule personne, que ce soit le matin ou l'après-midi. Les assurés doivent donc patienter un long moment avant d'être reçus, ce qui est incompréhensible pour eux, d'autant que l'agence est dotée de 6 bureaux dédiés aux rendez-vous et que ceux-ci sont vides, lumières éteintes. La direction peut-elle nous donner les raisons qui ont conduit à cet état de fait ?</p>	<p>1 – La Direction rappelle que les agences sont actuellement ouvertes l'après-midi sur rendez-vous.</p> <p>Une personne est affectée à l'accueil filtre sur la plage horaire complète, ce qui est suffisant pour les flux d'accueil reçus sur le site de Bourg. Les assurés se présentant sans RDV à l'agence sont reçus dans des temps d'attente normaux et excédant rarement le 1/4 d'heure. Il y a rarement plus de 2 personnes qui attendent.</p> <p>L'agence reçoit en moyenne 15 assurés sans RDV par demi-journée pour lesquels il y a un contact avec l'agent de l'accueil filtre.</p>
<p>2) <u>Agence retraite de Bourg en Bresse / plage de RDV annulée</u></p> <p>Nous avons été informés que l'encadrement de BB annulait les plages de RDV fixées en après-midi, dès lors que l'intégralité de l'après midi de l'agent n'était pas remplie par des RDV. Les agents ont le sentiment de ne plus pouvoir exercer leur métier dans de bonnes conditions. Ils s'étonnent d'être dans une agence qui ne reçoit plus les assurés, ils ont l'impression d'effectuer l'activité de technicien liquidateur mais décentralisé sur BB. La direction peut-elle nous indiquer si des consignes particulières ont été données sur l'agence de BB concernant ces annulations de plage RDV.</p>	<p>2 – S'agissant des points d'accueil retraite, dans un souci d'optimisation des ressources un suivi accru a été mis en place ainsi qu'une évaluation du nombre de RDV correspondant au besoin des assurés sur les derniers mois.</p> <p>Ainsi lorsque des plages de RDV sur la même semaine ne sont pas complètes, les RDV sont recentrés sur une plage. En aucun cas ceux-ci sont annulés ils sont seulement reportés à 1 ou 2 jours avant ou après la date initiale. Le choix de décaler un RDV est fait lorsqu'en moyenne la moitié de la plage est inoccupée.</p> <p>Concernant l'agence, aucun RDV n'est annulé, le délai de fixation des RDV, à savoir 3 semaines maximum, est respecté (à ce jour disponibilités à compter du 27/07/2016). A noter qu'en cas d'urgence un assuré se voit proposer un RDV sans délai.</p>

3) Alignement des plages fixes temps réduits sur les temps pleins :

Il nous a été demandé une explication sur les plages fixes. Un grand nombre d'agent ne comprend pas pourquoi les plages fixes des temps plein et des temps réduits sont différentes.

La direction pourrait-elle faire un rappel ?

D'autre part, depuis la mise en place de l'horaire variable la société a beaucoup évolué. En effet, les salariés ont de plus en plus de difficultés financières ce qui les obligent à travailler à temps plein, même lorsqu'ils ont des contraintes horaires personnelles (enfants scolarisés ou en bas âge..).

De plus, beaucoup de demande de temps réduits sont refusées pour raison de service, les demandeurs se voient donc contraints à une activité à temps plein, avec les plages fixes qui en découlent.

La seule possibilité offerte aux agents pour palier aux contraintes horaires est la levée de plage fixe. Or ce dispositif reste soumis à l'acceptation par la hiérarchie.

Afin de permettre au personnel de pouvoir gérer au mieux les contraintes liées aux heures fixes et à leur vie personnelle (réforme scolaire, visite médicale, démarche administrative ..) , la direction pourrait-elle envisager un alignement de l'horaire temps plein sur celui du temps réduit ?

Si non, peut-elle nous en indiquer les raisons.

4) Cotisations retraites :

La direction nous a indiqué lors des DP du 19 mai 2016, qu'un agent en invalidité catégorie 1 pourra prendre en charge les cotisations salariales retraite sur la base d'un temps plein.

Or, un agent en invalidité catégorie 2 peut être en activité, même si ce cas est à la marge.

La direction peut-elle étendre cette possibilité à la catégorie 2, si elle est saisie d'une demande ?

Un agent qui pour raison médicale effectue un temps réduit, pourra-t-il également bénéficier de ce dispositif ?

Et plus largement, tous les agents effectuant un temps réduit pourraient-ils prendre en charge ces cotisations dans les mêmes conditions que celles évoquées lors du 19 mai 2016, dès lors qu'ils en font la demande ?

D'autre part, la demande du 17 juin 2016 d'un agent en invalidité catégorie 1 souhaitant bénéficier de dispositif est restée à ce jour sans réponse. La direction peut-elle nous en indiquer la raison.

3 – Les plages fixes des agents à temps plein et à temps partiel ont définies dans le cadre d'un accord conjoint entre la Direction et le Comité d'Entreprise, et inscrites dans le Règlement Horaire Variable annexé au Règlement Intérieur.

La Direction rappelle qu'elle ne souhaite pas, à ce jour, modifier les plages fixes des agents à temps pleins de manière pérenne.

Elle rappelle que des règles très souples existent déjà (nombre de jours RTT conséquent, y compris pour les agents à temps partiel, nombre de dispenses de pages fixes important, plages fixes pour les agents à temps partiel très souple ...) et ne souhaite pas mettre en difficulté l'encadrement pour réunir les équipes.

4 – La Direction rappelle sa réponse du mois de mai dernier selon laquelle :

« La Direction précise qu'après recherche, il apparaît qu'un agent en invalidité catégorie 1 peut prendre en charge les cotisations salariales retraite sur la base d'un temps plein.

S'agissant de la prise en charge des cotisations patronales par le salarié sur la base d'un temps plein, la Direction est en attente de la réponse de l'URSSAF quant à la faisabilité juridique ».

La Direction précise aujourd'hui qu'il n'est pas, juridiquement, possible que les salariés prennent en charge le différentiel de cotisations patronales.

Hors les cas prévus par les protocoles d'accord, la Direction n'envisage pas de payer ce différentiel de cotisations patronales.