

# REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

↪ **Jeudi 17 octobre 2019**

<p><b>CGT</b></p>	
<p><b><u>1/ Service Social</u></b></p> <p>L'expérimentation SP-FIB est généralisée à l'ensemble des départements. Si les agents du Service Social trouvent normal que les agents retraite détectant des situations de fragilités nous les transmettent directement via nos boîtes mails génériques, ils ne comprennent pas pourquoi cette collaboration ne fonctionne pas dans l'autre sens. En effet, aujourd'hui la procédure est toujours de transmettre les situations relevant du service retraite à Mme Accurso avec copie à Mme Goudard et ce, malgré l'absence de réponse des services retraite maintes fois signalé aux encadrements locaux.</p> <p>Les SMS, en première ligne dans le cadre des accueils téléphoniques, perdent du temps, qui plus est non comptabilisé, à transmettre ces demandes, à répondre aux répétition d'appels et à assurer le suivi de ces situations qui pour la majorité ne relèvent pas du Service Social.</p> <p>Nous demandons à la direction de mettre en place une organisation qui permettent aux agents d'avoir des contacts facilités et fluides avec les collègues de la retraite et qui permettent aux assurés de trouver des réponses adaptées. Que répond la direction ?</p>	<p>1 -</p> <p>→ S'agissant des appels téléphoniques réceptionnés au Service Social émanant de personnes n'arrivant pas à joindre le 3960, une procédure a été mise en place, à savoir ces situations sont centralisées quotidiennement au Secrétariat du SSR et adressées à la DAR.</p> <p>→ Concernant les assurés se présentant au Service Social pour solliciter des informations sur dossier ASPA, une procédure similaire a été mise en place.</p> <p>→ Enfin dans le cadre de l'expérimentation SP-FIB, il n'est pour l'heure prévu que des signalements de la DAR vers le Service Social ou la DAS. Toutefois un groupe de travail sur la Drôme Service Social/DAR étudie la mise en place d'un circuit d'échanges.</p>
<p><b><u>2/ Service Social – Grenoble</u></b></p> <p>La direction s'est engagée à un minimum d'aménagement dans les locaux du Service Social de Grenoble et ce dans l'attente d'un relogement de qualité. Par ailleurs, une vitrophanie doit être appliquée sur la porte d'entrée.</p> <p>La direction peut-elle nous informer de l'avancée de ce dossier ?</p>	<p>2 – Des travaux d'embellissements sont en cours de réalisation (peinture des murs en cours et remplacement des dalles au sol à venir).</p> <p>Par ailleurs, des films vitrophanies sur les portes palières du 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> ont été installés.</p> <p><i>Il est par ailleurs précisé qu'un évier avec meuble sera prochainement installé.</i></p> <p><i>L'inversion de la salle convivialité a également été prise en compte et pourra être effectuée en toute fin de chantier mais uniquement dans les conditions de la demande initiale du service (datant de janvier 2019).</i></p> <p><i>En effet, la demande rectificative intervenue en mars 2019 (demandant l'inversion de la salle à l'étage inférieure) n'est pas réalisable au regard de considérations techniques et financières.</i></p>

<p><b><u>3/ Service Social</u></b></p> <p>Les agents du Service Social doivent recevoir des assurés « ex -RSI » et se trouvent en difficulté. La formation e-learning étant loin de suffire à la maîtrise de la législation d'un régime de protection sociale.</p> <p>Nous demandons une formation à la hauteur des attentes des agents et ce dans les meilleurs délais. Que répond la direction ?</p>	<p><b>3 - La CNAM a prévu de livrer en Janvier 2020 deux nouveaux modules de formation en e-learning :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>évaluation de la situation socio-économique d'un assuré travailleur indépendant</b></li> <li>- <b>prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs indépendants</b></li> </ul> <p><b>L'ensemble du personnel du Service Social suivra ces 2 modules de formation.</b></p>
<p><b><u>4/ Service Social – matériel</u></b></p> <p>a/ Le Service Social de Vienne réclame depuis plusieurs années une boîte aux lettres devant le service qui permettra aux assurés de transmettre des documents en cas de fermeture de l'accueil physique. Aujourd'hui, l'accueil physique n'est plus du tout assuré, nous demandons donc à la direction de mettre une boîte aux lettres.</p> <p>b/ Les agents du Service Social sont très souvent au téléphone et l'usage d'un casque téléphonique n'est pas un luxe mais bien une nécessité. Malgré cette nécessité, obtenir un casque pour les nouveaux arrivants ou bien le renouvellement d'un casque défectueux est impossible.</p> <p>La direction peut-elle faire le nécessaire pour assurer des moyens matériels suffisants ?</p>	<p><b>4 –</b></p> <p><b>a) La demande de boîte aux lettres/urne exprimée par l'équipe le 18/09 sera examinée rapidement.</b></p> <p><b>b) Suite à une commande souhaitée par le SSR, des casques ont été réceptionnés et sont en cours d'acheminement.</b></p>
<p><b><u>5/ Télétravail / souplesse organisationnelle - moyens</u></b></p> <p>Les directions font face à une pénurie de licences et/ou clés token pour équiper les télétravailleurs. Or, sans possibilité de se connecter au réseau de l'entreprise, les agents pour qui la souplesse organisationnelle ou le télétravail a été accepté, ne peuvent travailler à distance. Une commande est passée une fois par an en début d'année et si les estimations sont insuffisantes, la CARSAT se retrouve en difficulté, obligée de se livrer à une gestion à la petite semaine pour dépanner les uns en privant temporairement les autres en fonction des urgences. Et cette difficulté pourrait être renforcée par l'arrivée des agents du SSI. N'est-il pas possible que la CNAV s'entende avec son fournisseur pour nous dépanner ?</p>	<p><b>5 – La Direction ne comprend pas la question.</b></p> <p><b>Le nombre de télétravailleurs et cadres fonctionnels pouvant bénéficier de la souplesse organisationnelle est défini au regard du matériel disponible.</b></p> <p><b>Les salariés retenus dans ce cadre bénéficient donc nécessairement du matériel pour travailler à distance pour l'année considérée.</b></p> <p><b>Il n'y aura pas de difficulté avec l'arrivée des agents du SSI, ceux-ci seront intégrés à la prochaine campagne de déploiement du travail à distance. Le nombre de télétravailleurs sera défini en fonction du nombre de matériel disponible.</b></p>

<p><b><u>6/ Service Social-recrutement</u></b></p> <p>Nous avons été informés de l'ouverture de postes supplémentaires en CDI sur la Région. Le choix a été fait de recruter 1 poste ETP d'AS sur l'Isère, à Grenoble, et 1 poste ETP d'AS sur la Haute Savoie.</p> <p>Pour l'Isère, les agents s'interrogent sur ce choix puisque la base de Vienne est en déficit d'ETP SMS depuis plusieurs mois et qu'un départ en retraite est prévu pour le printemps 2020. Nous avons déjà alerté la région sur l'importance de veiller à l'équilibre du ratio AS/SMS. Avoir toujours plus d'AS sans SMS entraîne un déport de charge préjudiciable aux métier et à la pratique des uns et des autres.</p> <p>Ce choix nous interroge doublement quant à la stratégie de la direction.</p> <p>La politique est-elle désormais de n'avoir que des AS qui feront aussi le métier de SMS ? Est-ce de centraliser toujours plus le Service Social jusqu'à n'avoir plus qu'une base par département ?</p> <p>Nous demandons à ce que les équipes puissent être au moins consultées sur les choix prioritaires à faire en matière de recrutement ? Nous voulons connaître le nombre de recrutements depuis le début de l'année en GAM et la répartition par métier ainsi que le ratio AS/SMS d'agents réellement présents par département.</p>	<p><b>6 - Depuis le 01/01/2019 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10.13 ETP d'AS et 3.83 ETP de SMS sont sortis de l'effectif (retraite, mutation)</li> <li>- 12 ETP d'AS et 2 ETP de SMS ont été ou sont en cours de recrutement en CDI.</li> </ul> <p>⇒ Soit un taux de remplacement de 100%</p> <p><b>Il convient de souligner par ailleurs que pour pallier les absences, 19 personnes ont été recrutées en CDD dont 9 SMS. Ces chiffres illustrent donc la volonté de la Direction de maintenir un équilibre AS/SMS.</b></p> <p><b>Il est rappelé enfin que le choix de recrutement est effectué après une analyse charges / ressources des échelons.</b></p>
<p><b><u>7/ Appel de candidature Téléconseiller Expert:</u></b></p> <p>un appel de candidature daté du 17 septembre 2019 a été lancé pour un poste de téléconseiller expert.</p> <p>Sauf erreur de notre part, nous savions qu'il y avait des postes de référents techniques à la Plateforme, mais pas des postes de téléconseillers experts.</p> <p>Combien y-a-t-il de postes?</p> <p>Les postes de référents techniques sont-ils toujours d'actualités dans l'organisation de la Plateforme?</p> <p>La direction a-t-elle présenté au CE l'organisation mise en place pour intégrer les téléconseillers experts dans le fonctionnement de la Plateforme puisqu'ils seront chargés en lien avec les superviseurs de fonctions autre que la réponse téléphonique?</p>	<p><b>7 –</b></p> <p><b>La direction précise qu'il n'y a jamais eu de référent technique sur la PFS mais uniquement des téléconseillers experts, parfois appelés par abus de langage « référents techniques ».</b></p> <p><b>Pour mémoire, les téléconseillers experts relèvent du niveau 4 alors que les référents techniques sont 5A dans l'entreprise.</b></p> <p><b>Dans le cadre de la feuille de route retraite, il a été décidé de renforcer l'expertise et le nombre de ces téléconseillers experts au nombre de 6 désormais (2 auparavant) et chargés, comme leur référentiel le précise de prendre en charge des appels plus complexes et d'accompagner la montée en compétence de leurs collègues.</b></p>
<p><b><u>8/ Agence de Valence/Remplacement du poste de cadre adjoint:</u></b></p>	<p><b>8 – La Direction n'a pas encore pris de décision définitive sur ce point.</b></p>

<p>Nous avons posé cette question le mois dernier et la direction nous avait répondu qu'elle étudiait globalement le besoin en fonction du nombre de collaborateurs SSI appelés à nous rejoindre et des possibilités budgétaires.</p> <p>La direction a-t-elle enfin pris une décision et si oui laquelle?</p>	
<p><b><u>9/ Notification retraite aux assurés sociaux :</u></b></p> <p>Un dysfonctionnement de l'outil retraite génère des notifications difficilement compréhensibles pour les assurés, surtout lorsqu'il y a des rappels. Ce qui engendre des courriers et/ou des demandes de RDV, sans compter la difficulté à :</p> <p>1 - retrouver le dysfonctionnement 2 - expliquer clairement à l'assuré les différences entre ce que l'assuré perçoit (toujours inférieur) et le montant indiqué sur la notification bien plus élevé et qu'il ne perçoit pas.</p> <p>Ces différences sont générées par des lignes indiquées <b>sans le PAS</b> (prélèvement à la source) et d'autre <b>avec PAS</b></p> <p><b>Exemple de notif :</b> La somme due pour la période du 01/05/2019 au 31/05/2019 est de 1056.93 (sans PAS) Mais vous avez déjà perçu du 01/05 au 31/05/2019 988.92 (avec le PAS) <b>68.01</b> Vous percevrez donc pour..... <b>Alors que l'assuré a perçu 3.47 € !!!</b></p> <p><b>Imaginez lorsque c'est des périodes de plus de 6 mois...</b></p> <p>Les T.C.R souhaiteraient que ce dysfonctionnement soit réglé et/ou de prévoir un courrier explicatif avec les notifications, car une fois de plus, ce sont les TCR qui gèrent. Ils en ont assez de perdre leur temps à recalculer, à faire des courriers complexes et à se faire houspiller par les assurés, les TCR ne sont que niveau 4. Que répond la DAR ?</p>	<p><b>9 - La DAR est consciente des difficultés que ce problème suscite dans les équipes.</b></p> <p><b>Ce dernier a été signalé à la CNAV depuis longtemps, mais aucune solution pleinement satisfaisante n'a été trouvée jusqu'à présent.</b></p> <p><b>Il s'accroît depuis la mise en place du prélèvement à la source.</b></p> <p><b>En effet, les sommes dues figurant sur les notifications correspondent à des montants <u>avant</u> PAS mais les sommes perçues présentées le sont <u>après</u> PAS. Le rappel/indu indiqué correspond à la comparaison entre ces deux montants de nature différente.</b></p> <p><b>De fait, le rappel annoncé est plus élevé que celui finalement versé et à l'inverse l'indu moins élevé que celui réclamé par la notification d'indu.</b></p> <p><b>La CNAV, à nouveau saisie de cette problématique en mai 2019 a :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- modifié les notifications de révision à compter du 17 juillet, en ajoutant une phrase avertissant l'assuré que le « montant [de rappel/d'indu] pourrait faire l'objet d'une régularisation au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu », <ul style="list-style-type: none"> <li>- préconisé, pour les collaborateurs sollicités par les assurés : <ul style="list-style-type: none"> <li>• en front office, de confirmer que les montants de rappel ou d'indu énoncés sur la notification sont susceptibles de faire l'objet d'une régularisation au titre du PAS. Les sommes versées sur le compte de l'assuré en cas de rappel ou celles mentionnées sur le courrier « indu » sont exactes.</li> <li>• en back office, de se référer aux éléments de la BD3P qui permettent de retrouver les montants à communiquer à l'assuré (éventuellement par l'établissement d'une notification manuelle rectificative).</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p><b>Ces informations ont été diffusées aux équipes dans l'Actu Retraite n° 37 du 16 juillet 2019.</b></p> <p><b>Un courrier explicatif général n'est pas envisageable car chaque dossier est un cas particulier.</b></p>
<p><b><u>10/ Liquidation/ consigne de traitement des dossiers</u></b></p> <p>Les TCR (surtout ceux qui font les ASPA) souhaiteraient comprendre qu'elle est l'utilité de préciser pour chacun de leur dossier (liste fourni par le pilotage) : "Afin de repérer des blocages, il vous est demandé pour..... de préciser pour chaque dossier :</p>	<p><b>10 - Comme elle est amenée à le rappeler régulièrement, la Direction est très attentive au traitement des dossiers ASPA qui concernent des assurés en situation de fragilité.</b></p> <p><b>Ainsi, la semaine 40 a été dédiée au traitement et au suivi de ces dossiers dans le cadre d'une opération « coup de poing ».</b></p> <p><b>Les managers ont été informés de l'opération et les listes de dossiers de +</b></p>

- *si un courrier a été fait + indiquer la date d'édition*
- *si transfert dans une autre structure ou clôturer la phase (ou toutes informations jugez utiles)"*

Cela prend un temps considérable, certains TCR avaient plus de 25 dossiers. Ils ont vraiment l'impression d'être "fliqués" , et ressentent un manque de confiance de la hiérarchie à travers ces listes et du non-sens de certaines instructions qu'ils estime exister juste pour faire du chiffre, faire des rejets dès que l'assuré n'a pas répondu correctement à la subsidiarité, alors que nous avons l'information dans nos différents fichiers.

**Que répond la DAR ?**

**de 200 jours leur ont été communiquées, ainsi qu'aux collaborateurs en charge des dossiers ASPA.**

**Dans ce cadre, la connaissance des blocages pouvant intervenir dans certains dossiers est importante pour pouvoir chercher des solutions permettant de les traiter, et, en cas de besoin, procéder à l'escalade hiérarchique de ces dossiers si la solution ne peut être mise en œuvre par le technicien (ex : arbitrage instruction/contrôle, contact avec direction autres organismes...)**

**C'est pourquoi la consigne évoquée a été demandée.**

**Néanmoins, sauf lorsque cela s'avère nécessaire (ici, dans le cadre d'un réseau dédié et d'un plan de traitement renforcé des ASPA), la DAR a limité le recours à des « listes » pour privilégier un pilotage global de l'activité au niveau du technicien.**

### **11/ Déménagement du Service Social de Bellegarde**

Le déménagement du Service Social de Bellegarde à la CPAM d'Oyonnax est bien avancé et devrait avoir lieu avant mi-décembre d'après les informations du service Patrimoine.

Une assistante de service sociale de Bellegarde est la plus impactée par ce déménagement puisqu'elle est la seule salariée habitant Bellegarde avec un territoire couvrant le Pays de Gex et Bellegarde, donc bien loin d'Oyonnax.

Elle avait négocié dès le début un seul jour de présence à Oyonnax le lundi pour continuer un semblant de vie d'équipe.

A temps partiel depuis le 01/07/19, il reste donc 3 jours de travail pour lesquels elle a demandé un bureau dédié à la CPAM de Bellegarde.

Pour info, elle assure une permanence dans le bureau de permanence à l'accueil de la CPAM les mardis matin et en permanence extérieure les mercredis matin et souvent l'après-midi.

Or, à ce jour, elle n'a toujours aucune réponse concrète sur l'attribution d'un bureau.

Par 2 fois il lui a été suggéré le télétravail, ce qu'elle refuse car elle n'y voit aucun intérêt habitant à 20 mn des locaux de la CPAM de Bellegarde.

Afin que cet agent puisse être informé de son avenir professionnel et savoir où elle va exercer son activité et dans quelles conditions, la direction peut-elle répondre à sa

11 –

**Des démarches sont en cours auprès de la CPAM et de l'échelon local du Service Médical pour l'attribution d'un bureau à l'AS concernée, et devraient aboutir dans les prochains jours.**

<p>demande ?</p> <p>De plus, si pour des raisons de congés, de charges de travail ou autres, elle n'assure pas sa permanence à l'extérieur ou ne va pas à Oyonnax, il semble important d'avoir un bureau dédié à la CPAM de Bellegarde où elle pourrait aller travailler.</p>	
---	--

<p><b>SUD</b></p>	
<p>1. Négociation Sytral :</p> <p>Lors des derniers DP, la direction nous informait : « Le dossier de la CARSAT sera présenté aux élus du Sytral lors de l'assemblée prévue le 27 septembre prochain ». Nous demandons à la direction qu'en est-il ?</p>	<p><b>1 - La commission ad-hoc du Sytral a validé le principe d'établissement d'une convention dite « PDE » (Plan de Déplacement en Entreprise » entre le Sytral et la CARSAT-RA, qui se traduira par une réduction de 5€ de l'abonnement mensuel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Des échanges ont actuellement lieu entre les deux entreprises en vue de finaliser les modalités techniques. Une communication spécifique est prévue sur le portail en novembre et des réunions d'informations auprès des salariés sont d'ores et déjà planifiées pour décembre avec la participation du Sytral.</b></p>
<p>2. Flandin 2020</p> <p>Nous demandons à la direction quand les plans vont-ils être proposés aux agents, et quand les déménagements vont-ils commencer ?</p>	<p><b>2 – La Direction précise que la présentation des plans s'effectuera à compter de novembre 2019. Concernant les déménagements, le planning définitif est en cours de finalisation.</b></p>

**CFDT**

Concernant les appels de postes, 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 et si le candidat retenu est un homme ou une femme interne institution ou externe ?

Nous demandons à la Direction de nous préciser la date effective de prise de poste du candidat retenu et si un candidat interne a été retenu, de nous préciser de quel secteur il/elle est issu(e), si le poste laissé vacant va être remplacé et dans l'affirmative le N° d'appel de poste.

**A. Direction de l'Agence Comptable et Financière**

1. **Appel de candidatures internes n° 45 du 06/06/2019 – UCANSS NVHADD17771 (ex Appel de candidatures internes n° 26 du 05/04/2019 déclaré infructueux) – 1 responsable-H/F - La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département contrôle – pôle contrôle droit 1- définitivement vacant-Niveau 6– Coeff. 315/512 -A pourvoir immédiatement – date limite de candidature 20/06/2019**

DP de juillet : assessements en cours, entretiens prévus le 18/7.

DP de septembre : 1 femme institutionnelle retenue ; date de prise de fonction non connue.

La Direction peut-elle nous indiquer la date de prise de fonction ?

1 – La date de prise de poste est intervenue le 01/09/2019.

2. **Appel de candidatures internes n° 69 du 23/09/2019 – 1 agent retraite contrôleur - H/F - La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département contrôle – définitivement vacant-Niveau 4– Coeff. 240 (statut Employé) + 4% technicité + 5% prime de responsabilité (pas de compétence supplémentaire – 7 points- accordés aux TCR N4 recrutés (mobilité horizontale) -A pourvoir au 4/11/19 –**

Combien de candidatures ont été reçues ?

2 - 2 candidatures ont été reçues : 1 F / 1H.

**3. Changements bancaires**

<b>Evolution du stock de changements bancaires</b>												
	12/	01/	02/	03/	04/	05/	06/	07/	09/	10/	11/	12/
	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

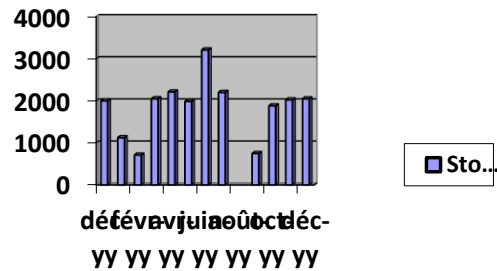
3 - Les stocks CB au 11/10 :

6395

Délai de traitement : 60 jours



Stock	2000	1123	713	2047	2210	1984	3206	2199	748	1881	2023	2046
Délai de traitement en jours				10	15				15	15	10	10



Evolution du stock de changements bancaires											
	1/19	2/19*	19/3	16/04	17/6	Juil let*	17/09				
Stock	2554	3408	4266	3138	6373	5842	6960				
Délai de traitement en jours	10	15	30	20	60	60	65 jours				

**\*Commentaires Direction :**

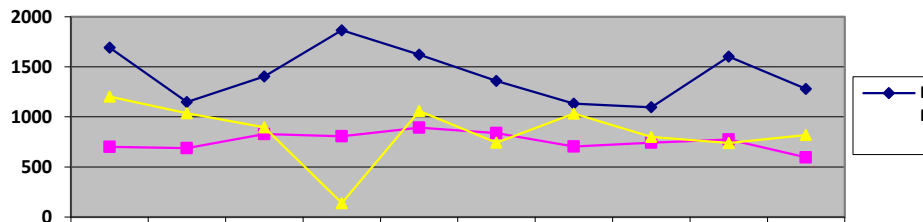
\*DP Février : Augmentation du stock générée par des phases GRC mais qui concernent des RIB à enregistrer par la retraite/le stock réel à gérer par GCP est de 1836. Depuis janvier, le stock ainsi que le délai de traitement ont considérablement augmenté. Quelles raisons en donne la Direction ? Peut-elle préciser si des mesures visant à résorber ce stock sont mises en place ?

\*DP juillet : Moyenne 1000 entrées/semaine ; Une formation a été dispensée à l'ensemble des collaborateurs du secteur afin de pouvoir effectuer des opérations coup de poing visant à réduire le stock.

DP Septembre : à compter de mi octobre, renfort de 3 CDD

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

	15/0 1	08/0 2	30/0 3	14/0 5	18/6 1	19/0 7	13/0 9	16/1 0	13/1 1	18/1 2
DP	169 1	114 9	140 4	186 6	162 1	135 8	113 2	109 6	1601	128 1
DR	701	688	830	805	893	840	704	743	776	596
REV	120 3	103 7	895	140	105 9	744	103 2	799	739	820



2019											
	16/ 1	31/ 1	19/ 3	16/ 4	15/ 5	17/ 6	15/ 7	17/ 9			
DP	951	636	108 1	107 9	139 1	183 9	202 4	22 36			
DR	487	373	422	502	530	897	943	86 3			
RE V	547	428	393	339	369	356	390	11 15 (dr oit +s erv ice )			

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

Janvi er 2018	08/2017 : 28 07/2017	09/ 201	10/ 20	11/2 017	12/2 017	01/2 018	02/2 018	03/2 018 :	04/2 018 :	05/2 018 :
	7	17	85	184	836	245	102	34	11	

### Stocks au 15/10/2019

DP	1285
DD	594
REVISION DROIT	369

### DP par EJ

EJ < janv-19	96
janv-19	18
févr-19	18
mars-19	14
avr-19	24
mai-19	26
juin-19	33
juil-19	54
août-19	64
sept-19	85
oct-19	154
nov-19	137
déc-19	83
janv-20	338
EJ > janv-20	141
<b>Total</b>	<b>1285</b>

(total 1691/ 455< 01/18 )	: 26 EJ<07/ 2017 : 72	21	39							EJ>0 5/20 18 : 8
Février 2018 (total 1149/ 703< 02/18 )	09/2017 : 20 08/2017 : 22 EJ<08/ 2017 : 85	10/ 201 7 61	11/ 20 17 57	12/2 017 78	01/2 018 380	02/2 018 293	03/2 018 : 77	04/2 018 32	05/2 018 : 19	06/2 018 : 12 EJ>0 6/20 18 : 14
Avril 2018 (total 1404/ 797< 04/18 )	11/2017 : 50 10/2017 : 43 9/2017 : 17 EJ<09/ 2017 : 107	12/ 201 7 50	01/ 20 18 0	02/2 018 81	03/2 018 249	04/2 018 : 383	05/2 018 : 120	06/2 018 : 75	07/2 018 : 33	EJ>0 7/20 18 : 16
Mai 2018 (total 1866/ 1102 <05/1 8)	12/2017 64 11/2017 : 53 10/2017 : 39 EJ<09/ 2017 : 143	01/ 201 8 146	02/ 20 18 2	03/2 018 129	04/2 018 : 396	05/2 018 : 356	06/2 018 : 208	07/2 018 : 122	08/2 018 59	EJ>0 8/20 18 1 9
Juin 2018 (total 1621 / 1002 <06/1 8)	01/2018 : 113 12/2017 : 54 11/2017 : 48 EJ<11/ 2017 : 158	02/ 201 8 100	03/ 20 18 10 4	04/2 018 : 164	05/2 018 : 261	06/2 018 : 199	07/2 018 : 297	08/2 018 61	09/2 018 33	EJ>0 8/20 19 29
Juillet 2018 (total	02/2018 : 66 01/2018	03/ 201 8	04/ 20 18	05/2 018 169	06/2 018 153	07/2 018 287	08/2 018 109	09/2 018 63	10/2 018 29	EJ>1 0/20 19

1358 / 852< 07/18 )	: 65 12/2017 : 44 EJ<12/ 2017 : 176	71	10 8							18
Septem bre 2018 Total 1132 637< 9/201 8	04/2018 : 65 03/2018 : 36 EJ<03/ 2018 : 147	05/ 201 8 5 4	06/ 20 18 86	07/2 018 102	08/2 018 147	09/2 018 173	10/2 018 187	11/2 018 38	12/2 018 26	01/2 019 : 53 EJ>0 1/20 19 1 8
Octob re 2018 Total 1096 505< 10/20 18	05/2018 : 24 04/2018 : 45 EJ<04/ 2018 : 141	06/ 201 8 33	07/ 20 18 77	08/2 018 61	09/2 018 124	10/2 018 188	11/2 018 98	12/2 018 89	1/01 /201 9 169	02/2 019 : 21 EJ>0 2/20 19 : 26
Novem bre 2018 Total 1601 675< 11/20 18	06/2018 : 34 05/2018 : 32 EJ<05/ 2018 : 169	7/2 018 62	8/2 01 8 73	9/20 18 121	10/2 018 183	11/2 018 143	12/2 018 143	01/2 019 537	02/2 019 48	03/2 019 : 30 EJ>0 3/20 19 : 26
Décem bre 2018 Total 1281 583< 12/20 18	07/2018 : 45 06/2018 : 42 EJ<06/ 2018 : 169	08/ 208 33	09/ 20 18 62	10/2 018 121	11/2 018 111	12/2 018 128	01/2 019 343	02/2 019 113	03/2 019 46	04/2 019 : 40 EJ>0 4/20 19 : 28
Janvi er 2019	08/2018 : 23 07/2018	09/ 201 8	10/ 20 18	11/2 018 61	12/2 018 69	01/2 019 223	02/2 019 112	03/2 019 78	04/2 019 72	05/2 019 : 26

Total 951 419< 01/20 19	: 38 EJ<07/ 2018 :1 50	31	47								EJ>0 5/20 19 : 21
Février 2019	EJ<10/ 2018 :1 24	10/ 18 33	11/ 18 36	12/1 8 40	01/1 9 132	02/2 019 80	EJ futures : 409				
Mars 2019 Total : 1081	10/18 : 31 09/18 : 25 08/18 : 17 08/18 EJ<8/1 8 : 101	11/ 18 24	12/ 18 39	01/1 9 99	02/1 9 83	3/20 19 104	04/1 9 190	05/1 9 115	06/1 9 72	EJ> 06/1 9 : 181	
Avril 2019 Total 1079	11/18 : 19 10/18 : 13 09/18 : 24 EJ<9/1 8 : 110	12/ 18 26	01/ 19 58	02/1 9 57	03/1 9 80	04/1 9 161	05/1 9 103	06/1 9 133	07/1 9 162	EJ> 07/1 9 : 133	
Mai 2019 Total 1391	12/18 : 25 11/18 : 31 10/18 : 26 9/18 : 18 EJ<9/1 8 : 108	01/ 19 78	02/ 19 69	03/1 9 88	04/1 9 161	05/1 9 121	06/1 9 128	07/1 9 243	EJ> 07/1 9 : 295		
Juin 2019 Total 1839	1/19 : 44 12/18 : 28 11/18 : 31 EJ<11/	2/1 9 51	3/1 9 94	4/19 175	5/19 155	6/19 170	7/19 322	8/19 198	9/19 187	EJ> 09/1 9 : 241	

	18 : 143									
Juillet 2019	2/19 : 20	3/19 : 9	4/19 : 9	5/19 : 71	6/19 : 122	7/19 : 214	8/19 : 170	9/19 : 395	10/19 : 428	EJ> 10/19 : 349
Total 2024	1/19 : 21	3/19 : 36	4/19 : 71							
	12/18 : 10									
	EJ<12/18 : 117									
Octobre 2019										

Commentaires Direction (DP février 19)

124 dossiers en EJ dépassées M-5 et plus dont :

- 27 dossiers dont la phase contrôle est antérieure au 31/12/2018 (principalement des dossiers rolex)
- 13 dossiers dont la phase contrôle a été créée en janvier 2019
- 84 dossiers dont la phase contrôle a été créée en février 2019

**B - Direction de l'Action Sociale**

**5. Effectifs et charges de travail au Département Vie Autonome à Domicile/Charges de travail en lien avec ARDH, ASIR, Asir renforcé.**

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 instance en précisant les dates d'ancienneté ?

Stock	Au 10/09/18	Au 15/10/18	Au 12/11/18	Au 17/12/18
Ouvertures de droits	1eres demandes 450 et 1736	1eres demandes 412 et 1418	1eres demandes 254	1eres demandes 521

**5 – Stocks au 14/10/2019 :**

**ODA : 407 premières demandes**

**Notification PAP : 771 réexamens dont 56 1<sup>ères</sup> demandes**

**Boite mail contact : 42 (1 semaine)**

	réexamens à échéance du 1/1/19	réexamens à échéance du 1/2/19	? réexamens	
<b>Notification PAP</b>	1379	1838	1451	1487
<b>Factures Individuelles</b>	0	5		
<b>Mails en instance dans la boîte contact</b>	69 1 semaine	85 2 semaines	39 1 semaine	89 2 semaines

<b>Stock 2019</b>	Au 14/01	Au 18/2	18/3	05/04	13/05	17/6	15/7	16/9			
<b>Duverges de droits</b>	1eres demandes 221	1eres demandes 502	1eres demandes 270	1eres demandes 464	1eres demandes 194	1eres demandes 217	1eres demandes 355	1eres demandes 214			
<b>Notification PAP</b>	1503	764	386	361 réexamens 102 1eres demandes	314 réexamens 14 1eres demandes	280 réexamens 47 1eres demandes	719 Réexamens 90 1ères demandes	566 Réexamens 53 1ères demandes			
<b>Factures individuelle</b>											

Mails en instance dans la boîte contact	97	40	72	107	105	105	92	157					
	2 semaines	1 semaine	1 semaine	1.5 semaine	1.5 semaine	1.5 semaine							

**6. Etat du stock au DPSB - Département Pilotage et Suivi Budgétaire**

La Direction peut-elle nous indiquer quel est le stock des prestations en instance de paiement au Département Pilotage et Suivi Budgétaire ?

	07/18	09/18	10/18	11/18	12/18	01/19	02/19	03/19	04/19	06/19	07/19	09/19
Forfait PAP	200	194	110	524	241	447	300	490	622	360	331	453
Factures PAP	4	0		11	16	17	17	25	33	13	0	8
Anomalies PPAS/ paiement hors PPAS	737	980	767	280	408	99	134	211	138	317	142	64
Anomalies PPAS / Factures HCV	4	0		29	2	2	4	23	33	0	4	16
Forfait ARDH	6	28	47	45	21	20	50	51	50	26	47	15
Kit prévention	80	91	80	86	69	85	96	64	110	98	95	82
AFU	21	1		0	0	17	2	3	0	0	2	3
Autres régularisations	162	167	193	275	53	225	401	343	418	966	394	34

**6 –**

	10/19
Forfait PAP	238
Factures PAP	5
Anomalies PPAS/ paiement hors PPAS	202
Anomalies PPAS / Factures HCV	0
Forfait ARDH	75
Kit prévention	97
AFU	5
Autres régularisations	12

**C - Direction de la Relation Clients**

**7. Appel de candidatures Internes 58 du 12/08/2019 –UCANSS n° NVHADD19710 – des téléconseillers (7 postes) – H/F – La Direction de de la relation clients**

**7 - 8 F externes ont été retenues. La prise de poste est intervenue le 01/10**



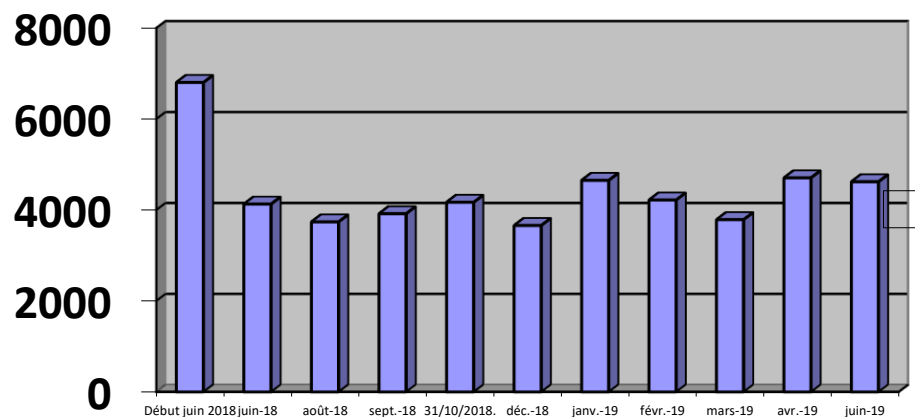
<p><b><u>- pôle offre de services multi-canal Plateforme de service – Niveau 3 – Coefficient 215/337 (statut employé) – Définitivement vacant – A pourvoir du 1<sup>er</sup> octobre 2019 – Date limite de réception des candidatures 28/08/2019</u></b></p> <p><i>(suite Appel de candidatures Internes 24 du 04/04/2019 –UCANSS n° NVHADD16133 – 16 téléconseillers – H/F – La Direction de de la relation clients – pôle offre de services multi-canal Plateforme de service – Niveau 3 – Coefficient 215/337 (statut employé) – Définitivement vacant – A pourvoir de Juillet 2019 – Date limite de réception des candidatures 26/04/2019 : DP Mars : 157 candidatures : 4 internes (F/CDD) 9 institutionnelles (2H 7F) 144 externes (99F 45H)/DP Juin : processus de recrutement toujours en cours./DP juillet : recrutement terminé ; 18 personnes retenues : 3 CDD à la Carsat (F) 1 institution (F) 14 externes (13F 1H)/Prise de poste 1/07 sauf pour la personne issue de l'institution 1/09/4 désistements ; Relance de 4 télé-conseillés en Août.)</i></p> <p>DP septembre 2019 : processus de recrutement en cours Une décision est-elle prise</p>	
<p><b><u>8. Appel de candidatures Internes 67 2019 du 17/09/2019 – 1 téléconseiller expert – H/F – La Direction de de la relation clients – pôle offre de services multi-canal – Lieu d'affectation Foch – Niveau 4 – Coefficient 240/337 (statut employé) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible –</u></b></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>8 – Le processus est terminé 4 candidatures reçues : 3 F / 1 H Décision prise : 1 F Prise de poste 14/10 Remplacement prévu donc anticipé dans la campagne de téléconseillers (appel 58)</p>
<p><b><u>9. Appel de candidatures Internes 68 2019 du 19/09/2019 – 1 manager – H/F – La Direction de de la relation clients – cellule de pilotage du pôle offre de services multi-canal – Lieu d'affectation Foch – Niveau 6 – Coefficient 315/512 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible –</u></b></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>9 – Le processus est terminé 2 candidatures reçues : 1 F 1 H Décision prise : 1 F Date de prise de poste 14/10</p>
<p><b><u>D - Direction des Systèmes d'Information</u></b></p>	
<p><b><u>10. Appel de candidatures Internes 61/2019 du 29/08/2019 (UCANSS n° NVHADD20185) – 2 coordinateurs services Branche retraite – H/F – La Direction de systèmes d'informations –Pôle service – Niveau VA à VB de la grille des informaticiens selon profil – Coefficient 352/602 à 332/632 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 19/09/2019.</u></b></p> <p>DP septembre 2019 : 16 candidatures : externes 3F +7H, internes 4F + 1H, institution 1H</p>	<p>10 – Le processus est en cours : sélection par le cabinet de recrutement Kaciléo.</p>

Où en est le processus de recrutement ?	
<p><b>11. <u>Appel de candidatures Internes 62/2019 du 29/08/2019 (UCANSS n° NVHADD20192) – 1 manager de l'équipe « services » Branche retraite – H/F – La Direction de systèmes d'informations –Pôle service – Niveau VII de la grille des informaticiens selon profil – Coefficient 458/715 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 19/09/2019.</u></b></p> <p>DP septembre 2019 : 10 candidatures : externes 2F +5H, internes 1F + 2H Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>11 – Le processus est en cours : sélection par le cabinet de recrutement Kaciléo</p>
<p><b>12. <u>Appel de candidatures Internes 63/2019 du 29/08/2019 (UCANSS n° NVHADD20194) – 1 expert en méthodologie de gestion de la performance – H/F – La Direction de systèmes d'informations –département infrastructures– -Niveau VB de la grille des informaticiens – Coefficient 3982/632 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 19/09/2019.</u></b></p> <p><i>(Ex appel de candidatures Internes 21/2019 du 11/03/2019 (UCANSS n° NVHADD15505) : Réunion DP de Mars : 1 candidature (H/E), DP Avril : 4 candidatures interne réceptionnées 3H 1F, DP Mai : recrutement toujours en cours, DP Juin : Appel infructueux ; va être relancé, DP juillet : l'appel à candidature n'a pas encore été lancé mais le sera prochainement.)</i></p> <p>DP septembre 2019 : 2 candidatures : internes 2H Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>12 – Le processus est en cours. Entretiens prévus le 17/10</p>
<p><b>13. <u>Appel de candidatures Internes 64/2019 du 02/09/2019 (UCANSS n° NVHADD20230) – 1 intégrateur technique coordinateur – H/F – La Direction de systèmes d'informations –Pôle opération branche retraite – DOSI – Niveau VI de la grille des informaticiens – Coefficient 397/672 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 16/09/2019.</u></b></p> <p>DP septembre 2019 : 5 candidatures : externes 2H, internes 2H, institution 1F Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>13 - Processus terminé Personne retenue : 1 H externe Date de prise de poste : non connue à ce jour préavis à respecter</p>
<p><b>14. <u>Appel de candidatures Internes 65/2019 du 02/09/2019 (UCANSS n° NVHADD20232) – 1 intégrateur de production – H/F – La Direction de systèmes d'informations –Pôle opération branche retraite – DOSI – Niveau VB de la grille des informaticiens – Coefficient 382/632 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 16/09/2019.</u></b></p>	<p>14 - Processus terminé Décision en cours</p>

<p>DP septembre 2019 : 5 candidatures : externes 3H, internes 1F + 1H, institution 1H Où en est le processus de recrutement ?</p>	
<p><b><u>E - Direction de l'Assurance Retraite</u></b></p>	
<p><b><u>15. Appel de candidatures Internes 36/2019 du 13/05/2019 UCANSS n° NVHADD17057 (remplace Appel de candidatures Internes 11/2019 du 08/02/2019 UCANSS n° NVHADD14750) – 1 responsable pour l'agence retraite de Chambéry – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Agences Retraite – Niveau 7 – Coefficient 360/587 (Filière management) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible –date limite de candidatures 03/06/2019</u></b></p> <p>DP juillet : entretiens terminés, en cours de décision. DP septembre 2019 : 20 candidatures : externes 7F +7H, institution 1F 5H Une décision est-elle prise ?</p>	<p>15 – Le poste est suspendu.</p>
<p><b><u>16. Appel de candidatures Internes 40/2019 du 18/07/2019) – 1 responsable adjoint – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Proximité Retraite 2 – Agence retraite d'Annecy – Niveau 5B – Coefficient 285/477 (Filière management) statut cadre – Poste en indemnité différentielle – A pourvoir au 1<sup>er</sup> septembre 2019 –date limite de candidatures 08/08/2019</u></b></p> <p>DP septembre 2019 : Entretiens terminés ; dossier en cours de décision. Une décision est-elle prise ?</p>	<p>16 - Offre 49 (non 40) Décision prise : personne retenue 1 F Date de prise de poste 01/10</p>
<p><b><u>17. Appel de candidatures Internes 50/2019 du 18/07/2019 – 1 responsable adjoint – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Proximité retraite 2 – Agence retraite de Chambéry – Niveau 5B – Coefficient 285/477 – Filière management statut cadre – Définitivement vacant – A pourvoir 1<sup>er</sup> septembre 2019 –date limite de candidatures 08/08/2019</u></b></p> <p>DP septembre 2019 : Dossier en cours de décision. Une décision est-elle prise ?</p>	<p>17 - Décision prise : personne retenue 1 F Date de prise de poste 01/10</p>
<p><b><u>18. Appel de candidatures Internes 52/2019 du 23/07/2019– 1 responsable – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Proximité retraite 1 – Agence Retraite de Saint Etienne – Niveau 7 – Coefficient 360/587 (Filière management/ statut cadre) – A pourvoir dès que possible –date limite de candidatures 13/08/2019</u></b></p> <p>DP septembre 2019 : recrutement terminé ; 1 femme interne (agence de Saint</p>	<p>18 - Date de prise de poste 02/09 La direction est en cours d'étude sur le remplacement ou non de la personne sur son poste d'origine</p>

<p>Etienne) a été retenue. La Direction peut-elle nous indiquer la date de prise de fonction et si le remplacement dans le poste d'origine est envisagé ?</p>	
<p><b>19. <u>Appel de candidatures Internes 56/2019 du 30/07/2019 – 1 responsable – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Proximité retraite 1 – Agence Retraite de Villeurbanne – Niveau 7 – Coefficient 360/587 (Filière management/ statut cadre) Poste en indemnité différentielle (provisoirement vacant) – A pourvoir dès que possible – date limite de candidatures 20/08/2019</u></b></p> <p>DP septembre 2019 : Processus de recrutement en cours Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p><b>19 - Décision prise : personne retenue 1 F</b> <b>Date de prise de poste 04/11</b></p>
<p><b>20. <u>Appel de candidatures Internes 57/2019 du 12/08/2019/UCANSS n° NVHADD19705 – 7 techniciens carrière – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Carrière et déclarations – Niveau 3 – Coefficient 215/337 statut employé –7 point de compétence au titre de la mobilité horizontale – A pourvoir à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019 – date limite de candidatures 28/08/2019</u></b></p> <p>DP septembre 2019 : Processus de recrutement en cours. Une décision est-elle prise ?</p>	<p><b>20 - Décision prise</b> <b>Personnes retenues : 1 H et 6 F externes dont 1 F interne CDD</b></p> <p><b>Le remplacement des personnes retenues en interne a été anticipé : c'est pour cela que nous avons 8 téléconseillers</b></p>
<p><b>21. <u>Appel de candidatures Internes 70/2019 du 30/09/2019 – 1 responsable – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Agences retraite Proximité 2 – Agence de Chambéry – poste en ID – Niveau 5A – Coefficient 260/432 (Filière technique / statut employé) – A pourvoir dès que possible – date limite de candidatures 14/10/2019</u></b></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p><b>21 - Processus en cours (mise en situation réalisée le 16/10)</b> <b>Candidatures reçues : 7 candidatures internes 5 Femmes 2 Hommes</b></p>
<p><b>22. <u>Appel de candidatures Internes 71/2019 du 30/09/2019 – 1 référent technique – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Agences retraite Proximité 2 – Agence d' Annecy – poste en ID – Niveau 5A– Coefficient 260/432 (Filière technique / statut employé) – A pourvoir dès que possible – date limite de candidatures 14/10/2019</u></b></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p><b>22 - Processus en cours (mise en situation réalisée le 16/10)</b> <b>Candidatures reçues : 3 candidatures internes : 2 Femmes 1 Homme</b></p>
<p><b>23. <u>TCR – Production Stocks EJ antérieures</u></b></p>	<p><b>23 –</b> <b>À ce jour, le stock EJ dépassées s'élève à 3462 dossiers.</b></p>

2018						2019						
Début 06	Fin Juin	Fin Août	Fin 09	31/10	18/12	1/19	2/19	18/03	11/04	17/6	16/7	sept
6804	4129	3738	3918	4169	3659	4651	4219	3787	4707	4621	4307	3504



A combien de dossiers s'élève le stock à ce jour ?

#### 24. Agence de Grenoble : climatisation/chauffage

Depuis le mois de Décembre 2018, nous attirons l'attention sur les difficultés rencontrées dans les locaux de cette agence.

Lors de la réunion des DP de septembre, la Direction nous a indiqué que L'AG prévue le 9/9 et au cours de laquelle avait été prévu un vote sur les travaux à envisager, avait été annulée.

Qu'en est-il à ce jour ?

Avec l'avancée vers l'hiver, qu'est-il prévu pour permettre aux agents de travailler dans de bonnes conditions ?

(Pour rappel :

Réunion DP de Décembre 2018: audit non terminé ; le rapport du bureau d'étude doit être rendu début 2019.

Réunion DP janvier 2019 : Pas de retour du rapport du bureau d'études.

24 – La Direction précise qu'une relance a été effectuée à la régie dans le courant de la semaine. Par suite de notre intervention une réunion est programmée semaine 43. Ce sujet sera évoqué lors de celle-ci.

Réunion DP février : toujours en attente du rapport (relance à FONCIA le 20/2)  
 Réunion DP Mars : Rapport d'audit toujours pas reçu; relance à la régie Foncia le 19/3.  
 Réunion DP Avril : Rapport d'audit reçu le 16/4/19 ; va être étudié. Une liste de travaux importants et onéreux a été relevée ; ils seront commentés lors de l'AG (non définie à ce jour)  
 Réunion DP DP juin 2019 : AG le 27/6/19, les travaux résultant de l'audit seront évoqués. Le bureau d'études a demandé un avis technique au PRECI sur les résultats de l'Audit et sur les travaux préconisés.  
 Réunion DP de juillet, L'ensemble des copropriétaires a demandé à rencontrer le cabinet ayant réalisé l'audit afin de lui faire part des différentes interrogations soulevées à la lecture du document. Réunion programmée le 22/7 sur le site. La décision relative à l'engagement des travaux, prévus dans le rapport, sera prise à l'issue de cette rencontre.)

## **25. Agence de Verdun : déménagement sur Foch**

Les agents retraite Flandin ont dû comme tous les salariés de Flandin déménager sur un site imposé, souvent loin de leur domicile respectif.  
 Des mesures avaient été prises (qui ont été très appréciées par les agents) pour limiter l'impact de cet éloignement et favoriser la conciliation vie professionnelle/vie personnelle : adaptation du dispositif horaire variable, crédit de temps journalier pour compenser l'augmentation du temps de trajet, acceptation de toutes les demandes de télétravail.  
 Lors du déménagement, on leur avait assuré qu'à l'issue des travaux ils seraient rapatriés sur Flandin ou à proximité  
 Cependant, fin 2018, ils ont été informés de leur rattachement à Foch.  
 Là encore, certains agents seront en difficulté compte tenu de l'allongement de la durée des trajets domicile/travail en comparaison de leur base administrative à Flandin.  
 Les agents de Verdun, s'inquiètent de savoir si, dans le cadre de leur déménagement sur Foch les mesures d'accompagnement mises en place pourront être pérennisées :

- Compensation de l'augmentation du temps de trajet pour les agents concernés (crédit de temps)
- Horaire variable, avec les plages horaires élargies, et la pause de 35 mn permettant une meilleure organisation
- La priorité sur 2020 pour les demandes de télétravail

**25 – En l'espèce, ce sont les dispositions de la décision unilatérale du Directeur Général, en date du 18 mars 2019, afférente aux mesures accompagnant un changement de lieu de travail à l'initiative de la Direction qui s'appliquent.**

**Pour mémoire, ces mesures sont les suivantes :**

**1) Attribution d'une compensation financière :**

Attribution d'une aide au transport de 100% pour les agents ré affectés et utilisant les transports en commun pour un délai de 6 mois (le temps de l'adaptation).

**2) Attribution d'une place de parking dès lors que des places de parking sont disponibles sur le nouveau site**

Un roulement sera envisagé si le nombre de places est insuffisant au regard des demandes.

**3) La possibilité d'accorder des temps partiels, de façon souple pendant la première année, le temps de s'adapter.**

**4) Une étude bienveillante des demandes de télétravail, dès lors que la réalité du métier et les budgets le permettent.**

**5) Accompagnement par la Direction des Ressources et plus précisément par :**

- le Pôle Accompagnement du Capital Humain et des Organisations
- et/ou le Pôle Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

**Aucune compensation de l'augmentation du temps de trajet ne peut être envisagée de manière pérenne.**

**S'agissant des plages horaires élargies, une négociation va s'ouvrir en fin**

<p><b>26. <u>Agence de Verdun : ambiance de travail</u></b></p> <p>Des agents nous ont fait part de leur mal être au travail lié à un climat très tendu. Cette ambiance de travail dégradée serait la cause de plusieurs arrêts de travail. Nous demandons à la Direction de prendre en compte cette situation le plus rapidement possible.</p>	<p>d'année. La durée de la pause méridienne sera soumise à avis médical.</p> <p>26 - La Direction connaît la situation de l'agence Verdun et y est très attentive.</p> <p>Une démarche d'accompagnement collectif combinée à des entretiens individuels a été déployée, en lien avec la Dirres.</p> <p>Le déménagement de l'agence sur le site de Foch et l'intégration des collaborateurs SSI constitueront une opportunité pour améliorer l'ambiance de travail.</p>
<p><b><u>F - Direction des Ressources</u></b></p>	
<p><b>27. <u>Appel de candidatures Internes N° 38/2019 du 21/05/2019 – 1 formateur métier retraite –H/F – La Direction des ressources – Pôle développement des Compétences – Niveau 5B – Coefficient 285/477 statut cadre – Définitivement vacant – A pourvoir au 15/7/2019 – Date limite de candidature le 03/06/2019</u></b></p> <p>DP juillet : en cours de recrutement, les entretiens sont à réaliser. DP septembre : candidatures Internes 2F + 2H Appel déclaré infructueux L'appel sera-t-il relancé ?</p>	<p>27 - En cours de décision sur l'appel à relance ou non</p>
<p><b>28. <u>Appel de candidatures Internes N° 72/2019 du 03/10/2019 – 1 gestionnaire paie – H/F – La Direction des ressources – Département ressources humaines Pôle Administration des ressources humaines – Niveau 4 – Coefficient 240/377 statut cadre – Définitivement vacant – A pourvoir au plus vite – Date limite de candidature le 16/10/2019</u></b> <b><u>Combien de candidature ont été reçues à ce jour ?</u></b></p>	<p>28 - 9 candidatures reçues : 3 Hommes 6 Femmes Entretiens prévus : le 16/10</p>
<p><b><u>G - Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social</u></b></p>	
<p><b>1) <u>Service social</u></b></p>	
<p><b>29. <u>Appel de candidatures internes n° 59/2019 du 21/08/19 – UCANSS NVHADD19925 – 1 Assistant 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 l'Isère – Base Grenoble – Définitivement vacant – Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 11/09/19</u></b></p> <p>DP septembre 2019 : candidatures réceptionnées: externes 24F +2H, institution 1F Processus de recrutement en cours. Une décision est-elle prise ?</p>	<p>29 - Décision prise : personne retenue 1 F externe Date de prise de poste 04/11</p>
<p><b>30. <u>Appel de candidatures internes n° 60/2019 du 21/08/19 – UCANSS NVHADD19927 – 1 Assistant de Service social volant –H/F– La Direction de la</u></b></p>	<p>30 - Décision prise : personne retenue 1 F externe Date de prise de poste 04/11</p>

<p><b><u>Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de l'Isère – Base Grenoble – Définitivement vacant – Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 11/09/19</u></b></p> <p>DP septembre 2019 : candidatures réceptionnées: interne 1F, externes 18F +2H, institution 1F Processus de recrutement en cours. Une décision est-elle prise ?</p>	
<p><b>2 <u>Tarifification</u></b></p>	
<p><b>31. <u>Appel de candidatures internes n° 51/2019 du 23/07/19 – UCANSS NVHADD19129– La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social – Sous-Direction de la tarification – 1 technicien/gestionnaire tarification – H/F – Définitivement vacant – Niveau 4 – Coefficient 240/377 – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 20/08/19</u></b></p> <p>Réunion DP septembre : Candidatures réceptionnées Externes 16F, internes 5F, institution 2F ; Dossier en cours de décision. Où en est le processus de recrutement</p>	<p><b>31 - Décision prise : personne retenue 1 H externe Date de prise de poste 01/10</b></p>
<p><b>H. <u>Toutes Directions</u></b></p>	
<p><b>32. <u>Appel de candidatures internes n° 66/2019 du 16/09/19 – 4 à 6 potentiels pour intégrer la passerelle manageriale à partir de novembre 2019 – ouvert aux techniciens N3 et 4, aux employés N5A/5B, aux cadres fonctionnels N5B à 6, aux informaticiens jusqu'au niveau 5 A inclus, aux cadres fonctionnels N VA– date limite de réception des candidatures 27/09/19</u></b></p> <p>Combien la Direction a reçu de candidatures ? Y a-t-il des candidats issus des agences et secteurs extérieurs ? De quels secteurs sont issus les candidats ?</p>	<p><b>32 - 29 candidatures reçues 10 H 19 F</b> <b>Secteurs de provenance :</b> Dpt Retraite et révision 4 Dirres – DPT RH 3 Dpt Carrière 2 Service clientèle 1 DSATAS 1 Service juridique 4 Dpt Retraite Internationale 1 DACF 3 Panda 3 Dpt Contrôle 3 SSR Grenoble 1 Agence retraite 4 (Vaise Villefranche, Valence Villeurbanne) DAS 1 PFS 2</p>



<b>FO</b>	
<b><u>SOUPLESSE ORGANISATIONNELLE</u></b>	
1) Comment va se dérouler le déploiement de la souplesse organisationnelle ?	<b>1 – La campagne de déploiement de la souplesse organisationnelle, comme du télétravail, va être réalisée en début d’année 2020 pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> juin.</b>
2) A quel terme, tous les agents dont l’activité peut être exercée à distance et souhaitant bénéficier de cette mesure, pourront l’obtenir ?	<b>2 – Aucune date n’est fixée dans ce cadre.</b>
3) Peut-on connaître les raisons précises qui écartent certains métiers (exemple : secrétaires, assistants, attachés, CIB...) ?	<b>3 – Il est rappelé qu’aucun métier n’est exclu du télétravail par principe. Chaque année, les emplois sont déclarés ou non éligibles au télétravail au regard de critères objectifs définis dans le cadre du protocole d’accord afférent : critères relatifs aux emplois : nature du travail pouvant ou non être réalisé en télétravail, autonomie du poste de travail / critères relatifs aux services : configuration de l’emploi, évolution du service à court ou moyen terme, dispositions spécifiques afférentes à la sécurité des données ... Les campagnes de déploiement ne concernent néanmoins pas l’ensemble des emplois éligibles, et ce dans un souci d’efficience.</b>
4) Cette décision n’est-elle pas discriminatoire ?	<b>4 – Il n’y a aucun élément discriminatoire en l’espèce, rappelons que le télétravail n’est pas un droit.</b>
5) Combien d’agents ne peuvent-ils pas bénéficier de l’un des dispositifs proposés (télétravail, souplesse avec 12 ou 40 jours) ?	<b>5 – A ce jour, la CARSAT-RA compte 188 télétravailleurs : - 118 télétravailleurs réguliers - 70 cadres fonctionnels relevant du dispositif de souplesse organisationnelle A ce chiffre, il convient d’ajouter les managers qui peuvent travailler à distance, 12 jours maximum par an, sans être spécifiquement dotés de matériel dans ce cadre ainsi que les itinérants qui bénéficient d’un dispositif de souplesse particulier.</b>

<p><b>Questions posées par I. ANTIC</b></p>	
<p><b>Déclaration liminaire.</b>  <b>J'informe par la présente que j'ai quitté l'organisation syndicale auquel j'appartenais et que j'ai rejoint le syndicalisme autonome UNSA</b></p>	
<p><b>1) <u>Agence de Valence: Difficultés de parking</u></b>  Les agents font part de difficultés de parking à venir sur l'agence de Valence et compte tenu des vols réguliers de 2 roues dans le quartier, ils sollicitent la possibilité de disposer d'un local à vélo.  Question qui a été abordée lors d'un échange avec le cadre de proximité mais est restée sans réponse pour l'instant.</p> <p>Quelle solution la direction peut-elle apporter à cette demande?</p>	<p><b>1 - La CARSAT va se rapprocher de Mr CARTIER, propriétaire de l'école, pour étudier la possibilité d'installer un garage à vélos à l'extérieur du bâtiment.</b></p>
<p><b>2) <u>Conciliation entre maladie et travail</u></b></p> <p>L'association Cancer@Work a créé avec ses entreprises membres (40 en mars 2019) un label éponyme. Les objectifs fixés sont d'aider les entreprises face à l'augmentation des maladies chroniques afin, notamment, qu'elles favorisent un maintien ou un retour dans l'emploi des personnes qui en sont atteintes.</p> <p>Label qui permet de mesurer les avancées et de « créer de la valeur humaine et économique »</p> <p>L'étude de cette possibilité pour la Carsat de s'inscrire dans ce processus serait un plus.</p> <p>Que pense la direction de cette idée innovante, moderne ?</p>	<p><b>2 – La Direction précise que ce n'est pas tant un label qui compte en la matière que les actions concrètes qu'un employeur met en œuvre pour le retour ou le maintien dans l'emploi.</b></p> <p><b>Au sein de l'Organisme, de nombreux dispositifs existent en la matière. Certains ont été définis dans le cadre du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, les autres sont issus d'une politique engagée de la Direction et mis en œuvre par les agents du Pôle Accompagnement du Capital Humain et des Organisations et la référente handicap (Madame Nathalie BIDOLET également assistante sociale du personnel).</b></p>
<p><b>3) <u>Mise en place du CSE et valorisation des parcours des ex-mandatés</u></b></p> <p>Avec la future mise en place de la fusion des IRP par le CSE, la question du repositionnement et de la reconversion des élus a été placée en priorité pour la direction avec la mise en place d'accompagnement.</p> <p>Consciente qu'après une implication durant de nombreuses années consacrées à la représentation syndicale, comment réintégrer pleinement ces salariés dans leur emploi ou les aider à une reconversion. La mise en place d'un entretien professionnel pour tout salarié ayant un mandat syndical (Loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle) étendue aux IRP par la loi Rebsamen du 17 août 2015 rajoute le recensement des compétences acquises au cours du mandat et précise les modalités de valorisation de l'expérience acquise.</p>	<p><b>3 – La Direction ne s'est pas contentée de présenter les dispositions relatives à la certification des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical qui relève en tout état de cause d'une démarche personnelle.</b></p> <p><b>La question du reclassement des collaborateurs occupant des fonctions syndicales ou électives à 100% de leur temps de travail a été abordée au cours de la négociation CSE au regard des changements induits par la mise en place de cette nouvelle instance. Chacun a été invité à s'inscrire dans le cadre de la démarche suivante sur la base du volontariat : réalisation d'un bilan de compétences puis entretien de reclassement avec le DRH.</b></p>

<p>Cette valorisation se concrétise par une certification structurée en six blocs de compétences transférables et inscrits à l'inventaire. Chaque bloc permettant d'obtenir au moins l'équivalence avec un bloc d'un titre professionnel délivré par le ministère du Travail. Blocs directement liés à l'exercice de leur mandat, que ce soit par exemple en matière d'encadrement et de gestion d'équipe, de traitement de l'information, de prise en charge d'un projet ou de négociation.</p> <p>Il faut être conscient des écueils de ce parcours qui est très exigeant et il faut avoir l'envie de retourner étudier.</p> <p>Véritable enjeu pour l'entreprise et les syndicats pour inscrire le parcours syndical, le valoriser dans une carrière.</p> <p>Est-ce que ce dispositif ainsi que les structures existantes d'informations et d'accompagnement ont été présenté aux mandatés des IRP ?</p>	
<p><b>4) <u>Futur emménagement des locaux Flandin et stationnement</u></b></p> <p>Dans les futurs locaux de Flandin et comme antérieurement il semblerait que le stationnement en sous –sol est inenvisageable.</p> <p>Des amorces de négociation avec la Ville de Lyon pour l'aménagement de place réservées aux personnes en situation de handicap avaient été évoquées lors de la présentation du projet</p> <p>Est-ce que des discussions avec la ville de Lyon et le service d'aménagement des voies urbaines ont depuis la présentation du projet été engagées et quels en sont les résultats aujourd'hui ?</p>	<p><b>4 - La Direction confirme que le stationnement en sous-sol au sein de l'immeuble Flandin est impossible.</b></p> <p><b>Concernant l'aménagement de places réservées aux personnes en situation d'handicap, une étude est en cours.</b></p> <p><b>Concernant le parking de l'immeuble Aubigny, une étude sera prochainement réalisée afin de réattribuer les places aux agents des sites de Flandin et Aubigny dans le cadre du changement de système des badges.</b></p>
<p><b>5) <u>Formation S'Handistinction</u></b></p> <p>L'initiative de M. Bertrand Jarrosson et Mme Nathalie Bidolet pour la formation de sensibilisation sur le handicap avec le cabinet conseil pour un handicap intégrer S'handistinction est à soulever.</p> <p>Cette démarche s'inscrit pleinement dans l'évolution d'un changement d'approche, regard sur le handicap et d'adaptation du travail à l'homme.</p> <p>Pour cette première expérience, quels sont les résultats et est-ce que d'autres actions pour promouvoir le handicap dans l'emploi comme n'étant pas un frein à la compétence, la production mais comme étant une valeur ajoutée vont avoir lieu?</p>	<p><b>5 – La formation de sensibilisation au handicap ouverte à l'ensemble du personnel et spécifiquement aux managers ne relève pas d'une initiative mais s'inscrit bien dans la cadre de la politique définie par la Direction en la matière.</b></p> <p><b>D'autres actions institutionnelles seront évidemment mis en œuvre par la référente handicap et l'équipe du Pôle Accompagnement du Capital Humain et des Organisations, à l'instar de ce qui a été réalisé pour la plateforme de sensibilisation interactive de la mission handicap.</b></p>