

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

↪ **Jeudi 21 juin 2018**

SUD Protection Sociale	
<p>1) SIRHIUS</p> <p>Il subsiste toujours des difficultés avec Sirhius, les délais de régularisation sont très longs (par exemple, un agent a régularisé 2 jours d'enfant malade en Février mais son compteur est toujours erroné). La direction peut-elle nous indiquer quand ces problématiques seront résolues ?</p>	<p>1 – Les équipes RH gèrent au mieux la situation à la vue de certaines anomalies apparues depuis la bascule de Sirhius, notamment le blocage de certains compteurs. Le nécessaire a été fait auprès des équipes nationales en charge de Sirhius pour trouver des solutions. Les problèmes se règlent au fur et à mesure des avancées et dès signalement. La cellule mon dossier salarié est à la disposition des agents au besoin.</p> <p>Les retards datant de Février ne concernent en effet que certains agents, ce n'est pas une problématique de stock mais de compteur bloqué ou d'anomalies SIRHIUS, des ATFN sont en cours.</p>
<p>2) EXPERIMENTATION TELEPHONIQUE</p> <p>La direction peut-elle confirmer que l'indicateur de décroché ne sera pas comptabilisé dans celui de la PFS ?</p>	<p>2 – La direction confirme que l'indicateur de décroché ne sera pas comptabilisé dans celui de la PFS. L'indicateur ne prend pas en compte la file « dossiers en cours » sur laquelle interviennent les Techniciens Conseils Retraite et techniciens carrière. Ils n'auront donc aucune pression relative à cet indicateur. La Direction souligne par ailleurs que l'objectif de cette expérimentation consiste à satisfaire davantage les assurés, à diminuer les répétitions (charge de travail) et à conforter les conditions de travail des instructeurs lorsqu'ils sont en production (via la suppression des appels entrants en situation de traitement de dossiers).</p>
<p>3) TICKETS RESTAURANTS</p> <p>Un problème de livraison a eu lieu fin mai suite à un changement de transporteur. La direction peut-elle nous indiquer si cette situation risque de se renouveler ? Auquel cas la direction pourrait-elle aviser les agents dès connaissance du problème ?</p>	<p>3 – La DACF a pris contact avec la société de chèques déjeuners pour éviter qu'une telle situation se reproduise. Le contrat avec le nouveau transporteur ne permet pas à la société UP d'imposer une date précise de livraison, néanmoins les délais habituels seront respectés. Pour optimiser au mieux les futures livraisons, la DACF a communiqué les numéros de téléphone ainsi qu'un contact pour chacun des sites. Ces informations étant disponibles aux livreurs, ce dernier pourra contacter les personnes sur place.</p>
<p>4) HEURES SUPPLEMENTAIRES</p> <p>La direction peut-elle rappeler les modalités des heures supplémentaires (cumul annuel...) et ce, quel que soit le secteur ?</p>	<p>4 – Le contingent d'heures supplémentaires s'élève à 130 heures par an et par agent par application de l'article 6 de l'ARTT. L'ensemble des dispositions légales, conventionnelles ou locales sont évidemment appliquées en la matière.</p>
<p>5) PARK AVENUE ET AGENCES</p>	<p>5 – Une vérification a été faite le 15 juin 2018 par l'intendant.</p>

<p>Des nuisances sonores dues aux travaux (extérieurs et intérieurs) impactent la qualité de travail des agents. Nous espérons que la direction fera preuve d'indulgence sur le taux de productivité pendant cette période de travaux. La direction a-t-elle pu joindre le prestataire concernant les lumières des escaliers à Park Avenue ? Le problème persiste.</p>	<p>Tous les éclairages des escaliers fonctionnent. La Direction a bien conscience de ces nuisances et fera bien évidemment preuve de bienveillance.</p>
<p>6) CAPTURE</p> <p>Suite à l'aide apportée au service capture, la direction peut-elle nous indiquer si le retard a été résorbé ?</p>	<p>6 – Un plan d'action interne associé à la mobilisation de l'entraide interbranche a permis de résorber ce retard progressivement sur le mois de Mai. Le délai moyen entre la date de réception du courrier et la distribution des images est désormais de 6 jours.</p>
<p>7) PARCOURS NIVEAUX 4</p> <p>La direction peut-elle nous indiquer où en est l'élaboration du nouveau parcours pour les secteurs SDCADE ?</p>	<p>7 – Pour l'instant le parcours professionnel des collaborateurs des services carrière demeure inchangé, puisque l'organisation de la gestion des activités reste inchangée.</p> <p>Ce n'est que lors de la mise en place du nouvel outil de régularisation des carrières que ce parcours professionnel sera revu.</p>
<p>8) <u>Secteur retraite carrière agences</u></p> <p>Dans ces secteurs les agents ne peuvent plus faire face aux charges de travail qui ne cessent d'augmenter. De plus, les changements récurrents de méthodes de travail, la complexité des procédures et les organisations déstructurées par délégations de tâches en cascade qui aboutissent à une entraide de plus en plus fréquente, détériorent la qualité du travail et donc du service rendu à l'assuré. Les agents sont épuisés et en perdent le sens de leur travail.</p> <p>L'arrivée d'une expérimentation téléphonique qui sera étendue à l'ensemble des agences et certainement dans les secteurs par la suite ne fait qu'accroître la dégradation des conditions de travail.</p> <p>Nous alertons la direction sur les risques psycho sociaux découlant de cette accumulation de consignes, et nous lui demandons de stopper cette nouvelle expérimentation.</p> <p>De plus, aucune information sur cette nouvelle expérimentation, ni aucun bilan sur la précédente expérimentation n'ont été données aux IRP. La direction pense-t-elle faire une présentation ?</p>	<p>8 – Les directions du processus retraite travaillent activement à la recherche de mesures de simplification et à l'optimisation des circuits et procédures pour soulager les équipes. En témoigne la mise en place d'un groupe carrière instruction/contrôle (pilote par le département qualité) destiné à harmoniser et simplifier les pratiques en matière de régularisation de carrière.</p> <p>Concernant l'expérimentation de la réponse téléphonique de niveau 2, la direction précise qu'elle concerne un nombre limité de secteurs (4 agences et deux départements du siège) et qu'elle se terminera le 2 juillet (après avoir été déjà suspendue tout le mois de mai). Le bilan et les perspectives seront présentés aux Instances Représentatives du Personnel à la rentrée. L'annonce de cette expérimentation avait été faite auprès des instances.</p> <p>Il est important à ce stade de préciser que cette expérimentation n'accroît pas la charge de travail, mais qu'elle organise différemment la réponse téléphonique sur les dossiers en cours. En agences par exemple, une permanence est mise en place, mais il n'est plus demandé aux techniciens de répondre sur leurs lignes SDA.</p>

<p>C.G.T.</p>	
<p><u>1/ Imprimante multifonction/SDJ</u> Depuis la semaine 15 (9 avril), il y a un problème avec le bac multifonctions. Le technicien Canon est venu. Il a laissé un mot sur le bac multifonction indiquant qu'il était HS et de ne pas l'utiliser. Il a aussi constaté que les roulettes du bac supérieur étaient défectueuses.</p> <p>Depuis cette date et après de multiples échanges plus ou moins constructifs avec la société qui assure la maintenance et autres interventions de techniciens diverses et variées jusqu'à la semaine 20, le problème n'est toujours pas complètement résolu, compte tenu de l'existence de bourrages persistants.</p> <p>Le technicien a précisé qu'il n'y pouvait rien en raison de la trop forte utilisation du matériel par rapport à la préconisation du constructeur.</p> <p>Que va faire la direction pour que les agents arrêtent de s'énerver et travaille avec plus de sérénité?</p>	<p>1 – La mise en place des imprimantes CANON s'est faite dans le cadre d'un marché national regroupant l'acquisition, l'installation et la maintenance du matériel. Ainsi, les utilisateurs sont directement en lien avec Canon pour signaler les pannes, déclenchant ainsi une intervention de Canon, sans intervention de la DSI. Cette imprimante a effectivement fait l'objet de 4 signalements auprès de Canon depuis sa mise en service dont la dernière intervention date du 11/06/18.</p> <p>La DSI prend en compte les difficultés rencontrées avec le fournisseur concernant cette imprimante et va contacter très rapidement la cellule nationale de gestion des marchés afin que la société CANON respecte les termes du contrat. D'autre part, une étude globale sur l'utilisation des imprimantes sera réalisée au cours de l'été pour envisager une répartition pertinente des imprimantes existantes sur la base des volumes d'éditions observés, et proposer pour les modèles surexploités un remplacement par un modèle plus adapté (cette imprimante serait concernée par ce redéploiement).</p>
<p><u>2/ Vidage des poubelles/ nettoyage des frigos Park Avenue</u> Le personnel constate que les poubelles ne sont pas toujours vidées le soir, ni le vendredi soir pour le weekend.</p> <p>Pour des poubelles alimentaires, ce n'est pas très sain. Les poubelles du réfectoire peuvent-elles être vidées chaque soir et non le lendemain matin? E plus, pour le weekend, peuvent-elles être vidées le vendredi soir et non le lundi matin ou mardi matin en cas de weekend prolongé?</p> <p>Par ailleurs, les frigos ne semblent pas être nettoyés régulièrement. Par ailleurs, pour avoir En effet, des agents ont oublié leur déjeuner un vendredi soir et l'ont retrouvé le lundi matin...</p> <p>Un nettoyage plus régulier peut-il être effectué pour des raisons hygiéniques ?</p>	<p>2 – L'intervention du matin sur Park Avenue va être déplacée au soir à compter du nouveau marché au 1er juillet.</p> <p>Les frigos sont nettoyés une fois par semaine.</p> <p>L'agent de service procède à l'évacuation des déchets qu'elle juge nécessaire et déplace dans le second frigo, le temps du nettoyage, les contenants paraissant oubliés.</p>
<p><u>3/Prélèvement de l'impôt à la source 2019</u> La Direction peut-elle garantir la confidentialité du taux d'imposition pour les agents qui optent pour un taux d'imposition individualisé? En effet, dans la mesure où le choix du taux personnel ou neutre sous-entend de certaines contraintes, il est très probable que les salariés opteront pour l'option par défaut: le taux individualisé. Or, celui-ci donne des indications sur l'ensemble des revenus du foyer. Ainsi, certains</p>	<p>3 – La Direction confirme que les informations liées au taux d'imposition transmis par les impôts ont uniquement vocation à être utilisées par les équipes du Pôle Administration RH dans le cadre des opérations de paie.</p> <p>En aucun cas et ce conformément à l'obligation de confidentialité qui prévaut au sein de la fonction RH, ces informations ne seront ni transmises aux</p>

<p>agents s'inquiètent que la connaissance de ce taux d'imposition par la hiérarchie vienne influencer certaines décisions managériales, notamment l'attribution des points de compétence.</p>	<p>managers ni à aucun service même RH n'intervenant pas dans le cadre des opérations de paie. La violation de cette obligation serait constitutive d'une faute passible de sanctions disciplinaires.</p>
<p><u>4/ Véhicule de fonction et stationnement</u> Certains agents ont été "contraints" (l'alternative avec les véhicules de services attirés s'avérant trop contraignantes pour eux) de prendre un véhicule de fonction et sollicitent notre organisation syndicale : ils souhaitent bénéficier de la prime de transports ou de la prise en charge partiel de leur abonnement de transport en commun quand, pour se rendre de leur domicile à la résidence administrative, ils n'utilisent pas leur voiture de fonction en raison des frais de parking ou de l'inexistence de parking et qu'ils optent pour les transports en commun. En effet, chacun est libre d'utiliser le mode de locomotion qui lui convient pour ce trajet, la direction ne remboursant aucun frais kilométriques dans ce cas. Que décide la direction ?</p>	<p>4 – La Direction est étonnée de cette question, elle n'a jamais refusé la prise en charge de la moitié de l'abonnement à un mode de transport collectif pour les agents bénéficiant d'une voiture de fonction, pour le trajet domicile – lieu habituel de travail dès lors que l'agent complète le formulaire adéquat en joignant les justificatifs nécessaires.</p>
<p><u>5/Attribution des véhicules de fonctions</u> Les agents qui n'ont pas rempli les conditions d'attributions des véhicules de fonctions lors de la précédente campagne d'attribution peuvent-ils en demander un l'année prochaine dès lors qu'ils remplissent désormais ces conditions? Si oui, quelles démarches doivent-ils effectuer?</p>	<p>5 – L'entrée dans le dispositif est laissée à la décision de chaque Directeur de Branche qui en fait ensuite la demande auprès du DCAM.</p>
<p><u>6/Dossiers révisions</u> Pour donner suite à la question 1 de la CGT en Mai au sujet de la prise en charge des dossiers en cours de révisions auprès des TCR du SRS par les Techniciens Conseil Retraite d'autres secteurs lors de l'attribution d'un deuxième droit, la direction n'a pas répondu à la question "... A quel point la direction va-t-elle tirer sur la corde ?" ni sur l'alourdissement de la charge de travail. En effet, les transferts constants de charges de travail entre les différents services de liquidation finissent par user les agents qui doivent sans arrêt se remobiliser sur des technicités différentes. De plus, dans ce cas de transferts entre le SRS plus particulièrement chargé des révisions et les autres services , le constat est fait qu'il est bien plus difficile de s'atteler à des révisions débutées par d'autres agents, surtout quand elles sont complexes car, souvent il faut reprendre le dossier en totalité pour en comprendre toute la complexité, ce qui est une perte de temps et intensifie la charge mentale. La question est donc bien: jusqu'où la direction va-t-elle tirer sur la corde?</p>	<p>6 - Les stocks de révisions de services (en baisse) sur lesquels les TCR du Département Retraite et Révisions sont mobilisés peuvent engendrer des situations où, dans le cas de l'instruction d'un deuxième droit, les TCR des agences doivent intégrer les déclarations reçues des assurés concernant leur premier droit. Afin de calculer ce deuxième droit au plus juste, il est obligatoire de prendre en compte ces informations. La réorganisation du Département Retraite et Révisions prévue en octobre 2018, avec notamment la perte des dossiers de la Haute-Savoie dès le mois d'aout 2018, permettra une meilleure gestion des questionnaires cycliques et de limiter ces situations.</p>
<p><u>7/ Mise à jour des carrières/passage en inval</u> Lors du passage d'un salarié en invalidité, la Carsat reçoit un signalement pour communiquer le relevé de carrière de l'assuré à la CPAM qui va liquider la pension d'invalidité sur la base des 10 meilleures années. La direction peut-elle nous dire dans quel service s'effectue la régularisation du</p>	<p>7 – La Direction précise que les signalements évoqués sont en fait des courriers adressés par les CPAM. Ces demandes sont prises en charge dans tous les secteurs carrière, en fonction de l'organisation de la répartition des dossiers, et, après mise à jour,</p>

<p>relevé de carrière afin de communiquer un document actualisé à la CPAM? Quel est le stock de ces signalements actuellement?</p>	<p>un relevé est adressé à l'assuré.</p> <p>Rien n'est adressé à la CPAM car les informations mises à jour sont accessibles par la CPAM via un outil spécifique (SCAPIN).</p> <p>En termes de volume, dans la mesure où il s'agit d'une RDC non spécifiquement identifiée, il n'est pas possible de déterminer un stock particulier.</p> <p><i>Cette procédure existe depuis la migration du logiciel de gestion de l'invalidité par les CPAM en 2007.</i></p>
<p>8/ Droit RTT et accident de trajet</p> <p>L'accord RTT stipule dans son article 5/2 que l'arrêt de travail survenant à la suite d'un accident du travail était assimilé à du temps de travail effectif. De plus, le guide d'application de cet accord RTT précise cet article 5/2 en citant nommément l'accident de trajet.</p> <p>Ainsi, un arrêt de travail découlant d'un accident de trajet ne peut entraîner une réduction du droit à RTT.</p> <p>Or, un agent a vu son droit à RTT réduit en raison d'un arrêt de travail au titre d'un accident de trajet.</p> <p>La direction a répondu à l'agent que la partie "guide d'application RTT" ne revêtait pas la même valeur juridique. Or, ce guide d'application, écrit par la direction, a été lui aussi soumis à l'avis des IRP et on ne peut pas revenir dessus comme ça. Mais on se souviendra quand même que la direction ne lui accorde pas la même valeur juridique.</p> <p>De plus, la direction répond aussi "qu'une nouvelle codification a été réalisée amenant à considérer l'accident de trajet comme maladie et non comme temps de travail effectif conformément aux règles légales". Réalisée par qui et quand?</p> <p>Et même en admettant ce que dit la direction, la moindre des choses auraient été de réunir à l'époque les partenaires sociaux signataires de l'accord pour les en informer et éventuellement faire un avenant correctif. La Direction ne peut prendre une telle décision de manière unilatérale.</p> <p>D'autre part, ce n'est pas parce qu'une distinction a été faite en matière d'indemnisation au titre de l'Assurance Maladie entre l'accident du travail et l'accident de trajet, que celle-ci doit automatiquement venir impacter une règle dans un accord RTT d'entreprise. Cette décision relève uniquement des partenaires sociaux.</p> <p>Quant à l'accord d'intéressement 2017 cité comme exemple par la direction et qui exclut effectivement les périodes d'absence liées à un 'accident de trajet des périodes assimilées à du temps de travail pour l'ouverture du droit à l'intéressement, il ne peut lui non plus venir justifier la décision de la direction après coup.</p> <p>Quelle est la décision de la Direction pour l'agent et pour la modification unilatérale d'une disposition du guide d'application qui fait partie intégrante de l'accord RTT?</p>	<p>8 – Il est tout d'abord rappelé que cette question a été évoquée lors de la réunion des délégués du personnel du mois de mai 2016 (page 23), la réponse de la Direction a été la suivante :</p> <p>« 15 – Si, pour le droit de la sécurité sociale, les règles de réparation sont les mêmes pour un accident de trajet que pour un accident du travail, pour le droit du travail, les règles de protection (art. L1226-7 du CT) et d'indemnisation (art. D1226-3) sont spécifiques aux accidents du travail et excluent formellement les accidents de trajet dont le régime est aligné sur celui de la maladie. La cour de cassation, dans un arrêt n°86-42310 du 23/06/88 a précisé que « s'agissant d'un accident de trajet, il en résultait que les règles particulières aux salariés victimes d'un AT ou d'une MP n'étaient pas applicables... »</p> <p>L'art. 41 de la CCN, relatif à l'indemnité complémentaire servie aux salariés absents pour maladie, accident, distingue ainsi les indemnités en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maladie (ou accident de trajet) : servies à hauteur du salaire entier pendant 3 ou 6 mois selon leur ancienneté dans l'entreprise..... - Accident du travail : servies à hauteur du salaire entier pendant toute la durée de leur incapacité temporaire <p>Ainsi l'accord RTT, dans son art. 5/2 relatif aux modalités d'acquisition des jours de repos RTT, n'inclut pas dans la liste limitative des congés assimilés à du travail effectif les congés maladie et ceux consécutifs à un accident de trajet : les jours d'absence pour accident de trajet ou maladie sont déduits pour le calcul des jours de repos RTT, à la différence des jours d'absence à la suite d'un AT ou MP ».</p> <p>S'agissant de l'accord RTT du 10 juillet 2001, il est rappelé que cet accord comporte 2 parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le corps du texte de l'accord signé par les partenaires sociaux - Le guide d'application (communément appelé « les pages jaunes ») qui n'a pas la valeur juridique de l'accord <ul style="list-style-type: none"> - L'article 5/2 de l'accord RTT précise que l'accident du travail est assimilé à du temps de travail effectif, en revanche, n'est pas cité l'accident de trajet.

Article 5/2 : Modalités d'acquisition des jours de repos RTT

- Les jours de repos "RTT" ne sont pas des jours de congés payés. Ils sont acquis en fonction du temps théorique de travail effectif ou assimilé réalisé pendant l'exercice et viennent en compensation du nombre d'heures de travail effectuées au delà de la durée légale dans le cadre des 1 600 heures annuelles.

- Périodes assimilées à du travail effectif :

Les parties conviennent que les absences liées à la maternité et à l'adoption prévues aux articles 45 et 46 bis a) de la Convention Collective Nationale du Travail du 8 février 1957, à la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, à l'exercice d'un mandat tel que prévu par les articles 12 et 39 de la Convention Collective Nationale du Travail, à la prise de congés supplémentaires prévus aux articles 38 c) et d) de la Convention Collective Nationale du Travail et que les congés supplémentaires acquis au titre du fractionnement (article 38 f) de la Convention Collective Nationale du Travail ne réduisent pas l'acquisition de jours de repos et sont considérés comme du temps de travail pour l'acquisition de ceux-ci.

- Il est vrai que dans le guide d'application, il est précisé que l'accident de trajet est considéré comme du temps de travail effectif. Cependant, une nouvelle codification a été réalisée amenant à considérer l'accident de trajet comme de la maladie et non comme du temps de travail effectif conformément aux règles légales.

La Direction n'a donc absolument pas modifié unilatéralement l'accord RTT.

Enfin, l'accord national sur l'intéressement du 21 juin 2017 précise bien qu'est assimilée à du temps de travail effectif l'absence liée à l'accident de travail, sans ajouter l'accident de trajet.

Eu égard aux éléments développés ci-dessus, la situation ne sera donc pas revue.

9/ Rejets Pôle Emploi non enregistrés

Suite à une décision du COPIL processus retraite du 9 avril 2018, la consigne suivante a été donnée aux équipes:

- **Ne plus enregistrer de droit pour les demandes de rejets pôle emploi**
- **Faire une RDC conventionnelle Pôle emploi avec délivrance d'une attestation (DST 042) à l'assuré et à Pôle emploi,**

les consignes données aux télé conseillers sollicités pour une demande de rejet Pôle Emploi ont été modifiées à compter du **19/04/2018** afin d'endiguer le flux des dépôts de demandes de rejets Pôle Emploi.

Ainsi les demandes de retraite aboutissant à un rejet en raison du nombre de trimestres acquis insuffisant ne seront plus enregistrées.

9 – La Direction indique tout d'abord que la décision prise par le COPIL processus retraite du 9 avril 2018 ne remet en rien en cause les règles légales ou la sécurisation des droits des assurés et le service à leur rendre, dans la mesure où cette décision n'est que l'application stricte des dispositions de la Convention Nationale Pôle emploi conclue avec la CNAV en 2006.

Le point 1.3 de la convention prévoit que la CARSAT met à jour la carrière et fournit une attestation de carrière qui a pour objet d'indiquer la date précise à laquelle l'assuré totalise le nombre de trimestres nécessaire pour bénéficier du dispositif souhaité.

Lorsque l'allocataire ne totalise pas ce nombre de trimestres à la date

<p>Comment sera donc comptabilisée cette charge de travail au niveau de la CARSAT? Quelle est l'organisation mise en place pour sortir une statistique concernant le nombre de dossiers de ce type qui ne seront pas entrés dans l'outil? Par l'encadrement qui est déjà bien blindé en matière statistique? Par les agents à qui cette comptabilisation fera une nouvelle charge supplémentaire?</p> <p>Cette décision pose de multiples problèmes, que ce soit pour mesurer la charge de travail de chaque agent, que ce soit sur la communication des chiffres à la CNAV pour évaluation de la charge et de la productivité (il ne faudrait pas qu'on nous dise que les agents travaillent moins...), idem pour les EAEA...</p> <p>Par ailleurs, quels sont les voies et délais de recours pour des assurés qui n'ont plus de notifications de rejets officiels ?Quelle est la procédure proposée aux assurés en cas de contestation et quel circuit est mis en place dans les services pour y donner suite? Si l'assuré souhaite aller au tribunal, sans notification officielle de rejet, que se passera-t-il?</p> <p>La direction explique qu'elle veut, par ses mesures, endiguer le flux des dépôts de demandes pour rejet Pôle Emplois. Au détriment de règles légales? De la sécurisation des droits des assurés sociaux? Du service qui leur est dû? Du sens du travail pour les agents?</p> <p>Donc après la liquidation provisoire généralisée des dossiers, dont on ne sait quand ils pourront être repris pour être terminés, maintenant, place à l'enregistrement partiel des dossiers.</p> <p>Conclusion: la situation ne fait qu'empirer de COG en COG, va-t-on enfin écouter le personnel qui ne cesse de tirer sur la sonnette d'alarme et depuis longtemps?</p>	<p>d'établissement de l'attestation, la date à laquelle ce nombre est susceptible d'être atteint est recherchée. La validation des trimestres d'assurance ultérieurs est alors supposée.</p> <p>Si des périodes sont manquantes ou des reports incomplets ou erronés, le relevé de carrière peut bien entendu, sur demande de l'assuré, et production de pièces justificatives, être régularisé.</p> <p>En cas de contestation, la CRA est compétente pour statuer sur la demande de l'assuré.</p> <p>La Direction indique que la procédure mise en place n'est donc en rien un enregistrement partiel de dossiers mais bien la simplification de la procédure de traitement, évitant des dépôts de demande de retraite inutiles puisque uniquement destiné à aboutir à un rejet de pension.</p> <p>Cette décision a également pour but de mettre fin à l'incompréhension de la démarche par l'assuré, contraint de déposer une demande de retraite, alors qu'il est indemnisé par Pôle Emploi et va continuer à l'être.</p> <p>Pour ce qui est de l'estimation de la charge de travail induite par ces dossiers, la Direction précise qu'ils sont intégrés dans le suivi global des dossiers de RDC conventionnelle.</p> <p>Elle précise qu'il ne s'agit en aucun cas d'une charge supplémentaire pour les collaborateurs, mais simplement d'un mode de traitement différent de ces demandes qui étaient en tout état de cause déjà prises en charge.</p> <p><i>Un modèle va être diffusé aux responsables de structures pour mise à disposition des équipes.</i></p>
<p><u>10/ Cellule mixte instruction Demande de Retraite en Ligne /contrôle :</u></p> <p>Lors de la réunion concernant la nouvelle réorganisation du DRR avec le responsable de la Sous-Direction des Assurés, les agents des secteurs concernés ont demandé si la prime de contrôle serait proratisé ou entière.</p> <p>Il leur a été répondu par ce dernier qu'aucune décision n'était prise.</p> <p>La direction peut-elle nous dire, à ce jour, si elle a pris une décision ?</p>	<p>10 – Conformément à ce qui est indiqué dans le dossier qui va être présenté prochainement en séances CHSCT et CE, la prime de contrôle sera proratisée selon les périodes de contrôle exercées.</p>
<p><u>11/ Suppression pause bien être au Contrôle</u></p> <p>Au Contrôle, une pause bien être quotidienne d'un quart d'heure avait été instaurée dans la journée afin de faire baisser la tension des agents. Au fil du temps, les séances se sont espacées et désormais une seule pause est prise tous les deux mois.</p> <p>Or, c'est encore trop. En effet, il a été demandé aux agents pour des raisons de production, de ne pas effectuer cette pause en ce moment.</p>	<p>11 – Les pauses bien être existent toujours au contrôle.</p> <p>La dernière intervention de Mme JANDOT date du 14 juin.</p> <p>Les Pauses bien être au quotidien (après intervention de Mme JANDOT) sont à l'initiative des agents. L'encadrement du contrôle n'a jamais été sollicité par les équipes pour organiser ce type de pause et ne s'y opposerait pas.</p>

<p>Conclusion, les agents sont sous pression de l'objectif au quotidien, ils s'usent la santé, on reconnaît leur état puisqu'une décision est prise pour essayer de desserrer cet étai un petit moment dans une journée une fois tous les deux mois...mais visiblement, la fréquence de cette pause est encore trop élevée. A ce jour, cette décision d'annulation a été remise en cause et la pause bien être a eu lieu cette fois ci. La direction peut-elle faire en sorte que cette pause soit prise plus souvent?</p>	
<p>12 Flotte automobile 10 agents se sont vu attribuer des véhicules de fonction non conforme à la commande. Pour mémoire, la C3 automatique livrée ne dispose pas comme prévu de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vitre électrique arrière • GPS intégré (avec abonnement de mise à jour) • Allumage auto des phares <p>Dans le cadre des missions des agents le GPS intégré est l'outil le plus sécurisé lors de la conduite pour accéder rapidement à nos rendez-vous. Le GPS externe (type Tom-Tom ou appli sur les téléphones) nécessite une installation qui a été testée par certains collègues et n'apporte pas satisfaction; le téléphone ne tient pas correctement sur le tableau de bord et/ou sur le parebrise malgré l'achat de plusieurs modèle de systèmes de fixation. D'où des chutes de téléphone pendant les trajets. Ces trois options manquantes ont été estimées en concession à 1760 euros. Par conséquent et logiquement, l'absence de ces équipements devrait induire une baisse du loyer du véhicule à hauteur de 15% de ces 1760 euros par an (sur la base de votre calcul), soit 22 euros/mois. Les agents concernés souhaiteraient pouvoir bénéficier d'un véhicule conforme à leur demande, et aux engagements de la direction. La proposition de la Direction de minorer le loyer de 10 euros mensuel, ne pouvant pas compenser le préjudice. Que propose la direction ?</p>	<p>12 – Effectivement, certains équipements sont manquants dans les véhicules C3 boîte automatique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ GPS intégré ✓ Vitres électriques arrière ✓ Allumage automatique des phares <p>Voici les mesures mises en place :</p> <p>1/ Les 10 véhicules sont en train d'être dotés de GPS externe. Les agents concernés ont été contactés via mail le 6/06/18. Le déploiement est en cours.</p> <p>2/ Public LLD va diminuer les loyers mensuels de 10€. Cette diminution a d'ores et déjà été répercutée sur les prélèvements des agents en baissant le montant des mensualités de 10€, avec effet rétroactif, en dédommagement de l'absence de vitres électriques arrière et allumage automatique des feux.</p>
<p>13/ Distributeurs à café Dans le bâtiment d'Aubigny, se trouvent 2 distributeurs de boissons (machines à café) dont l'une est en panne régulièrement depuis au moins 2 mois. Le prestataire semble ne pas réagir et face aux demandes de remboursement des agents fait preuve d'agacement, voire de mauvaise foi. La Direction peut-elle intervenir auprès du prestataire pour une réparation pérenne ?</p>	<p>13 – Les dysfonctionnements sont connus, et une mise au point du contrat est prévue avec le prestataire, en présence du pôle marchés début juillet. Les remboursements sont à demander au pôle Hygiène, qui est en lien avec le prestataire, et non pas directement au réapprovisionneur.</p> <p>Toutes les demandes faites au pôle Hygiène ont été honorées.</p>
<p>14/ Réunion d'information sur le Répartiteur A l'agence de Bourgoin Jallieu, une réunion était prévue le mardi 12/06 après-midi animée par la Responsable de Vals les Bains, elle a été maintenue alors que 80 %</p>	<p>14 – La Direction précise que le déplacement de la responsable de l'agence de Vals était prévu et annoncé à l'équipe de Bourgoin bien en amont de la réunion</p>

des TCR étaient en grève et qu'elles avaient prévenu leur responsable à l'avance
Les TCR sont surpris que cette réunion n'ait pas été décalée, premièrement par respect pour la Responsable de Vals, qui était accompagnée d'un TCR (information non communiquée à l'équipe), deuxièmement, ce sont les TCR de l'agence qui utilisent le répartiteur et qui auraient pu échanger avec leurs collègues. Que répond la DAR ?

du 12 juin.

Le déplacement effectué le 12 juin concernait les agences de Grenoble et Bourgoin afin d'optimiser les temps de trajets des collaborateurs en déplacement.

Il n'était donc pas possible de modifier cette date compte tenu des impératifs d'agendas des intervenants et du planning de déploiement du Répartiteur.

Afin de permettre à toute l'équipe de pouvoir écouter le retour d'expérience des intervenants de Vals, et poser toutes les questions que le répartiteur peut susciter, la prise en charge de l'accueil tout-venant par un conseiller retraite avait été prévue et la plage d'accueil d'un agent neutralisée.

Il a également été proposé la veille aux collaborateurs de faire remonter leurs questions en cas d'absence lors de la présentation.

15/Effectifs BOURGOIN-JALLIEU

Lors de la réunion de DP du 20/07/2017 la Direction nous précisait que l'effectif théorique de cette agence était de 10.89 ETP. Où sont-ils ?

Une TCR a démissionné en début d'année. Quand sera-t-elle remplacée ?

Une TCR part régulièrement renforcer la formation D'FI, non remplacée lors de cette mutation (depuis 09/2017 presque cinq mois d'absence).

Nous sommes à ce jour, 8 TCR confirmées dont 5 qui ne sont pas à temps plein (temps partiel, retraite progressive, activités syndicales) et 1 qui vient de revenir d'un an d'absence.

Une nouvelle TCR vient de finir sa formation et pour une autre, en immersion PR (interrompue car réquisitionnée 1/2j pour faire de l'enregistrement afin d'aider la cellule Enregistrement).

Cette situation dure depuis trop longtemps l'équipe s'épuise et se décourage au vu de la quantité de dossiers à faire.

Sans compter les interventions physiques et téléphoniques des assurés, qui s'étonnent à juste titre que leur dossier déposé depuis plus de 4 mois ne soit pas pris en charge.

La PFT donne le numéro de téléphone des agents, et la DAR demande aux TCR d'indiquer sur chacun des dossiers qui n'ont pas été pris en charge dans les temps, d'indiquer pourquoi en saisissant une tâche en OR! Mais pouvez vous dire quoi mettre ? "Manque de personnel, charges de travail ingérables... ". De plus les informations relayées à l'équipe par la hiérarchie sont:"vous ne sortez pas assez de dossiers, les chiffres ne sont pas bons" comment pourraient-ils être corrects dans ces conditions ?

La DAR réagira-t-elle un jour ? Où va-t-elle laisser les agents craquer les uns après les autres ?

15 – La Direction est particulièrement attentive à la situation des collaborateurs et à leurs charges de travail. L'effectif de l'agence sera renforcé : 1 TCR au 1^{er} juillet 2018 et un autre le 1^{er} janvier 2019.

Elle rappelle qu'il lui appartient de superviser les portefeuilles des collaborateurs afin de garantir le suivi des dossiers des assurés et de pouvoir prendre des mesures de gestion en cas de délai trop important dans le traitement d'un dossier.

C'est dans ce cadre que des saisies de tâches en OR sont demandées aux TCR pour les dossiers DP de plus de 6 mois non terminés et les dossiers PR de plus de 4 mois.

Les résultats quantitatifs et qualitatifs de la structure sont également communiqués aux équipes à titre informatif et afin de permettre à l'ensemble des collaborateurs de voir comment améliorer la situation et de fait le service rendu aux assurés en attente de leur pension.

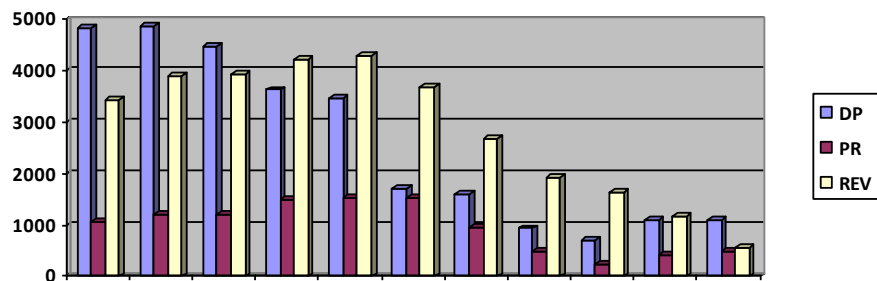
La consigne a pour but d'identifier les dossiers qui posent problème lors de la supervision et de connaître la nature du blocage, afin de pouvoir prendre des mesures pour faire évoluer la situation si possible. Aucune formulation ne peut donc être pré établie puisque le motif peut être différent dans chaque dossier. Il faut donc indiquer pourquoi un dossier ne peut pas être traité (ex : attente réponse organisme extérieur, ...)

<p><u>16/Déplacement de TCR en ESPAGNE</u> Un TCR de Bourgoin avait été retenue pour partir en Novembre 2018 pour une semaine afin de renseigner les assurés espagnols. Dernièrement M. BROUX lui a annoncé qu'il ne partirait plus pour raisons budgétaires. Cette décision est très mal vécue par le TCR, qui a le sentiment d'être puni, elle pense que c'est parce qu'elle fait grève depuis le début du mouvement social. Que lui répondez-vous ?</p>	<p>16 – La Direction précise que la décision de ne pas retenir le TCR concerné pour le déplacement de fin d'année en Espagne n'est en aucun cas lié à sa participation au mouvement social actuel et s'étonne d'ailleurs de cette accusation sans fondement et contraire tant aux valeurs que portent la Direction qu'aux dispositions légales et constitutionnelles.</p> <p>En fait, suite à un appel à volontariat, 4 TCR se sont positionnés pour participer à cet événement.</p> <p>Après coordination avec la CARSAT de Bordeaux, il est apparu que, tant en termes d'organisation que de budget prévisionnel, seuls 3 TCR seraient retenus pour assurer les rendez-vous en binôme avec les TCR de Bordeaux.</p> <p>Ainsi, les 3 TCR ayant réussi les <u>meilleurs scores</u> aux tests de langue effectués ont été retenus prioritairement.</p>
<p><u>17/Informations erronées sur jours de congés restant</u> Un agent de Vals les Bains de retour de congés maternité a eu la surprise de recevoir un appel téléphonique du Service du Personnel pour l'informer qu'elle avait pris trop de jours de congés et qu'elle devrait régulariser. Ces courriers avaient été envoyés par le Service du Personnel pour indiquer le nombre de jours restants, elle a pris ses congés en conséquence, et résultat : du sans solde. Pourriez-vous réétudier cette situation et surtout les éviter?</p>	<p>17 – Cette situation sera réétudiée, le pôle administration des RH va prendre contact avec l'agent.</p>
<p><u>18/BSP WEB</u> Lors de la restitution des images, certaines sont à l'envers. Il est possible de les retourner, mais pas de façon pérenne, à chaque manipulation, il faut recommencer indéfiniment. Quand cette anomalie sera-t-elle résolue ?</p>	<p>18 – L'opex n'est pas en capacité de déterminer le sens de lecture et ce n'est pas systématiquement corrigé au moment du typage manuel. Des consignes sont repassées en ce sens.</p>
<p><u>19/Interrupteur rdc /1er étage Park Avenue</u> La société est-elle intervenue, après la nouvelle interpellation du Syndic, pour installer ces interrupteurs?</p>	<p>19 - A ce jour tout fonctionne correctement.</p>
<p><u>20 Stores de l'Atrium/RDC</u> Dans les services Contrôle, certains stores ne sont toujours pas réparés. Quand seront-ils remis en état ?</p>	<p>20 – Une campagne de réparation a été réalisée dernièrement ; pour les nouvelles demandes, il convient d'utiliser l'application G TRAVAUX en précisant bien la localisation exacte pour faciliter l'intervention de l'entreprise.</p>

CFDT	
<p>Concernant les appels de postes, nous souhaiterions savoir pour les postes suivants :</p> <p>Combien de candidats ont postulé en interne et en externe, en distinguant les hommes et les femmes ?</p> <p>Combien ont été reçus ?</p> <p>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 ?</p> <p>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.</p>	
<p>A. <u>Direction de l'Agence Comptable et Financière</u></p>	
<p><u>1. Appel de candidatures Internes 17 du 26/04/2018 – 3 Contrôleurs Processus Tarification – H/F – La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département Contrôle – Niveau 4 – Coefficient 240/377 – Statut Employé + 5% de prime de responsabilité – Un pas de compétences supplémentaire (7 points) sera accordé aux Gestionnaires de Niveau 4 recrutés comme Contrôleur processus tarification – Définitivement vacant – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 17/05/2018 ;</u></p> <p>Le processus de recrutement est-il terminé ? Si oui, une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p>1 – Appel de candidatures Internes 17 du 26/04/2018</p> <p>5 candidatures Internes (4F / 1H) ont été réceptionnées.</p> <p>3 candidats (3F) ont été reçus en entretien</p> <p>A ce jour, le processus de recrutement est terminé.</p> <p>Les 3 candidats (3F) retenus sur les postes de contrôleur processus Tarification proviennent des secteurs suivants :</p> <p>DSATAS TARIFICATION POLE PRODUCTION SECTEUR 3</p> <p>DSATAS TARIFICATION POLE SUPPORT EXTERNE GRANDS COMPTES</p> <p>DSATAS TARIFICATION POLE SUPPORT EXTERNE GRANDS COMPTES</p> <p>La prise de poste est prévue au 1^{er}/07/2018</p> <p>Le remplacement des candidats internes retenus n'est pas prévu à ce jour, la Direction étant en attente du CPG.</p>
<p><u>2. Certificats de vie stock</u></p> <p>Lors des D.P. de décembre la Direction nous précisait « Le plan d'action annoncé a permis de réduire le stock de CV hors codes barres, qui est de 2800 à ce jour, soit un traitement au flux ».</p> <p>En janvier « L'activité CV est assurée par le service GCR du département Panda,</p>	<p>2 – Le stock de CV à ce jour est de 1 154 CV, et correspond à un traitement au flux.</p>

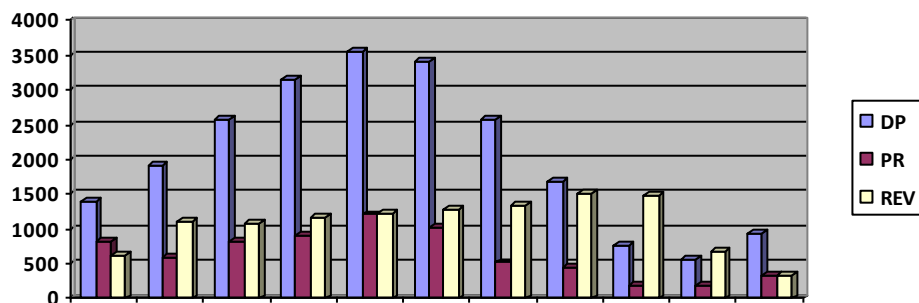
<p>de la DACF. Le stock de CV est de 3362 à ce jour, ce qui correspond à un traitement au flux. Il est précisé que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nombre moyens de CV reçus par jour = 850 - le nombre moyens de CV traités par jour = 850 » <p>En février « Le stock de CV à ce jour est de 3 121 CV, ce qui correspond à un traitement au flux. En avril la Direction précise « Le nombre de certificats de vie en stock à ce jour est de 7.987. Il dépend du nombre d'entrée, qui peut atteindre 5000 pour une journée, et qui a été de 30 611 pour le mois de mars ». En mai la Direction nous informe que « Le stock de CV est de 5811 »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit un délai de traitement représentant encore 6,8 jours <p>Que représente le stock de CV à ce jour ?</p>	
<p>3. <u>Changements bancaires</u></p> <p>Lors des D.P. de décembre la Direction nous précisait « Le plan d'action annoncé a permis de réduire les stocks de CB qui est de 2000 à ce jour ce qui permet de respecter les délais attendus, et sachant que cette activité continue d'être priorisée au sein du service GCR ».</p> <p>En janvier 2018 « Le stock de changement de coordonnées bancaires est de 1123 à ce jour, il continue donc de baisser et correspond désormais au flux d'entrées du mois de janvier 2018 avec une prise en charge permettant de respecter les délais attendus pour cette activité. En février « Le stock de CB à ce jour est de 713. Le nombre de CB traité moyen est de 203 CB par jour ».</p> <p>En avril la Direction précise « Le nombre de demande de changement de coordonnées bancaires en stock est de 2.210, pour un nombre de CB traité moyen de 203 par jour ; soit 15 jours de délai »</p> <p>En mai la Direction nous informe que, « Le stock de CB à ce jour est de 1984. Une réflexion est actuellement en cours, en concertation avec les équipes, pour augmenter le nombre de techniciens GCR compétents sur l'activité CB et ainsi la sécuriser ».</p> <ul style="list-style-type: none"> - A combien la Direction évalue t'elle le temps journalier nécessaire, par techniciens GCR, pour effectuer cette tâche supplémentaire. - Que représente ce temps de formation pour un technicien GCR. - Combien la Direction pense t'elle former de technicien GCR 	<p>3 – Le stock de CB à ce jour est de 3206. Le volume d'entrée sur le mois de juin a été très important. De ce fait, l'activité de saisie des changements de coordonnées bancaires fait l'objet actuellement d'une entraide sur les trois secteurs du service afin de diminuer ce stock. Cette activité est répartie sur des techniciens déjà formés sur cette activité.</p>
<p>4. <u>Secteur contrôle stocks</u></p> <p>La direction peut-elle nous préciser le stock de dossiers à contrôler concernant les droits propres, droits dérivés, et révisions ?</p>	<p>4)</p>

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



2016											
	19/1	12/2	3/03	11/4	17/5	Juin	Juillet	19/9	10/10	14/11	13/12
DP	1401	1921	2563	3163	3549	3420	2583	1687	758	555	939
PR	817	602	819	912	1208	1015	520	452	184	179	323
REV	630	1119	1088	1155	1216	1292	1340	1517	1484	669	341

2017											
	09/01	13/02	13/03	14/4	15/05	9/06	13/07	18/09	19/10	14/11	14/12
DP	1253	1207	1770	2006	2188	2667	2787	2318	2382	2050	1681
DR	208	231	343	408	433	427	451	497	650	587	646
REV	349	376	369	386	364	542	796	736	1000	1115	1310

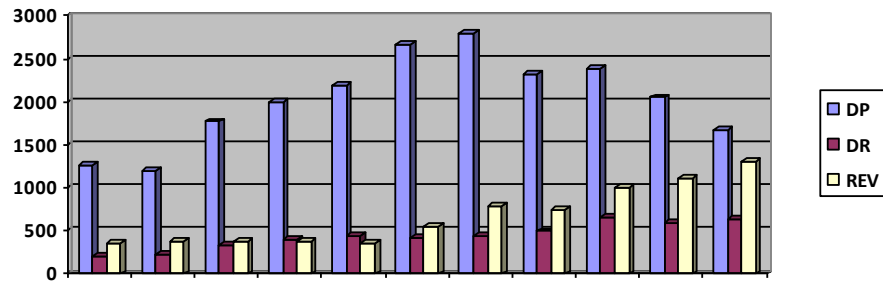


Stock au 18/06/2018

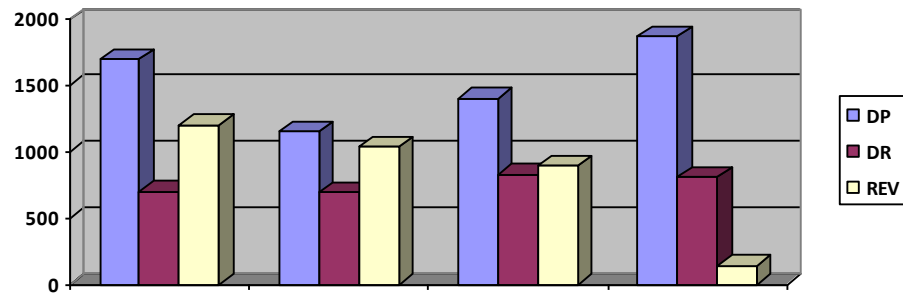
DP	1621
DD	893
Révisions	1059

DP par EJ

EJ < Novembre 17	158
nov-17	48
déc-17	54
janv-18	113
févr-18	100
mars-18	104
avr-18	164
mai-18	261
juin-18	199
juil-18	297
août-18	61
sept-18	33
EJ > Septembre 2018	29
Total	1621



2018										
	15/01	08/02	30/03	14/05						
DP	1691	1149	1404	1866						
DR	701	688	830	805						
REV	1203	1037	895	140						



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

	Antérieur		Mois en cours - 1	Mois en cours	Mois en cours + 1	Mois en cours + 2	Mois en cours + 3	Supérieur à mois en cours + 3		
Février 2016	EJ antérieures à Janvier 2016 : 288		01/2016 303	02/2016 : 666	03/2016 546	04/2016 62	05/2016 25	EJ futures 31		
Mars 2016	EJ antérieures à Février 2016 : 596		02/2016 472	03/2016 728	04/2016 499	05/2016 110	06/2016 70	EJ futures 88		
Avril 2016	EJ antérieures à Février 2016 : 554		02/2016 144	03/2016 515	04/2016 1266	05/2016 358	06/2016 146	EJ futures 180		
Mai 2016			04/2016 1405	05/2016 936	06/016 272	07/016 194	08/2016 75	EJ futures 31		
Juin 2016	EJ antérieures à Mai 2016 : 1021		05/2016 827	05/2016 956	07/2016 444	08/ 2016 113	09/2016 33	EJ futures 26		
Juillet 2016	EJ antérieures à juin 2016 : 817		06/2016 228	07/2016 1004	08/2016 363	09/2016 85	10/2016 65	EJ futures 18		
Septembre 2016	EJ antérieures à 05/16 : 109	05/16 60	06/16 96	07/16 165	08/2016 129	09/2016 486	10/2016 420	11/ 2016 55	12/2016 29	EJ futures 138
Octobre 2016	EJ antérieures à 06/16 : 64	06/16 36	07/16: 73	08/16 89	09/2016 114	10/2016 96	11/2016 37	12/ 2016 : 26	01/2017 151	EJ futures 72
Novembre 2016	EJ Mai à Juillet 2016 : 82		Août 2016 33	Sept 16 32	10/2016 72	11/2016 57	12/2016 35	01/2017 156	EJ futures ?	
Décembre 2016	EJ antérieures à 11/16 : 186		11/2016 47	12/2016 54	01/ 2017 307	02/2017 195	03/2017 107	04/2017 EJ futures 43		
Janvier 07 Total 1253 / <01/16)	EJ antérieures à oct 2016 : 143		10/2016 65	11/ 2016 36	12/ 2016 25	01/2017 288	02/2017 384	03/2017 195	04/2017 74	EJ > 04/17 43
Février 07 Total 1196 / <25< 02/17)	09/2016 : 11	10/2016 19	11/2016 17	12/2016 22	01/2017 101	02/2017 154	03/2017 363	04/2017 282	05/2017 134	06/17 38 EJ> 06/17 11
Mars 2017 Total 1770 / <23< 03/17)	10/ 2016 : 12	11/2016 16	12/2016 25	01/2017 92	02/2017 114	03/2017 191	04/2017 794	05/2017 237	06/2017 120	07/2017 65 > 07/17 40
Avril 2017 Total 2006/ <40 < 04/17)	11/2016 : 21	12/2016 22	01/ 17 44	02/2017 58	03/2017 114	04/2017 476	05/2017 675	06/2017 251	07/2017 177	08/ 17 : 58 EJ > 08/17 : 3
Mai 2017 Total 188 611 <05/17)	12/2016 : 20	01/2017 44	02/2017 59	03/2017 91	04/2017 321	05/ 2017 613	06/2017 498	07/2017 291	08/2017 105	09/17 : 42 EJ > 09/17 28
Juin 2017 Total 2667 756 < 06/17)	01/ 2017 : 50	02/2017 67	03/2017 71	04/2017 166	05/ 2017 296	06/2017 716	07/2017 751	08/ 2017 192	09/2017 147	10/17 : 65 EJ > 10/17 40
Juillet 2017 Total 2787/ <44 < 07/17)	02/ 2017 : 52	03/2017 77	04/2017 136	05/2017 139	06/2017 211	07/2017 867	08/2017 552	09/2017 340	10/2017 169	11/17 : 6 EJ> 10/2017 46
Septembre 2017	04/2017 : 59	05/2017 88	06/2017 96	07/2017 161	08/2017 211	09/2017 551	10/2017 607	11/2017 156	12/17 73	01/2018 : 107 EJ> 01/2018 38
Octobre 2017 Total 2326/ <86 <10/17)	05/2017 : 41	06/2017 32	07/2017 83	08/2017 96	09/2017 324	10/2017 538	11/2017 446	12/2017 221	01/2018 370	02/2018 75

<p>Depuis février, nous constatons une augmentation importante et continue des EJ dépassées.</p> <p>Lors des DP du mois de mai, la Direction, en réponse à notre interrogation, a indiqué les points suivants :</p> <p>« - L'augmentation du stock contrôle EJ Dépassées est conforme aux projections avec des entrées importantes sur l'ensemble du processus retraite. - Comme à chaque pic d'activité, une entraide avec les services de la retraite est en cours d'organisation pour résorber le stock d'EJ dépassées et revenir sur un traitement des contrôles au flux. - A noter que les EJ dépassées dans le stock contrôle sont très récentes. »</p> <p>La CFDT souhaite connaître les modalités de l'entraide annoncée, car en plus du stock des EJ dépassées il faut continuer à traiter les GV (garantie de versement), les EJ du mois en cours, le flux entrant des dossiers, les réclamations, etc. ... (Stock EJ dépassé en mai : 1102)</p> <p>Concernant les liquidations provisoires un grand nombre de révisions à plus de 6 mois est en attente d'être révisé et traité.</p> <p>Comment la DAR pense-t-elle articuler et organiser la prise en charge de ces dossiers ?</p>	<p>Il s'agit de l'entraide existante depuis quelques années consistant au détachement de certains TCR pendant les pics d'activité.</p> <p>Ces dossiers sont traités dans le cadre de l'organisation du travail existante, sans procédure particulière.</p>
<p>B. <u>Direction de l'Action Sociale</u></p>	
<p><u>5. Appel de candidatures Internes 12 du 26/03/2018 – 1 Assistant(e) Technique – H/F – Le Groupement Inter-Régimes – Atouts Prévention Rhône Alpes – Niveau 5A – Coefficient 260/432 – Statut Employé : CDD sans terme fixe – Poste à temps plein – Provisoirement vacant (congé maternité) – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 09/04/2018.</u></p> <p>Lors des D.P. de mai La Direction nous précisait « 21 candidatures ont été réceptionnées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interne : 1F - Institution : 3F - Externe : 10F, 7H <p>Le processus de recrutement n'est pas finalisé à ce jour ».</p> <p>La Direction a-t-elle terminée, au mois de juin, le processus de recrutement ou l'agent est-elle de retour de son congé maternité ?</p>	<p>5 – <u>Appel de candidatures Internes 12 du 26/03/2018</u></p> <p>Le processus de recrutement est terminé.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un candidat a été retenu (1F, externe). -La prise de poste est prévue au 18/06/2018
<p><u>6. Appel de candidatures Internes 14 bis du 05/04/2018 – 1 Chargé de Missions – H/F – Le Groupement Inter-Régimes – Atouts Prévention Rhône Alpes – Niveau 6 – Coefficient 315/512 – Statut Cadre – Poste à temps plein</u></p>	<p>6 – <u>Appel de candidatures Internes 14 bis du 05/04/2018</u></p>

<p><u>- Définitivement vacant – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 17/04/2018.</u></p> <p>Lors des D.P. de mai La Direction nous précisait « Les deux appels concernent le même poste. Le 14 bis est « un annule et remplace », une « coquille » dans le premier appel a en effet nécessité une correction.</p> <p>4 candidatures réceptionnées (4F) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interne : 3F - Institution : 1F <p>Le processus de recrutement n'est pas finalisé à ce jour ».</p> <p>Les entretiens ont-ils eu lieu et une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p>Les entretiens ont eu lieu.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un candidat a été retenu (1F, interne). - Le candidat retenu (1F) sur le poste Chargé de Missions – H/F provient du secteur suivant : <ul style="list-style-type: none"> o DAS DAPRP UNITE RHONE HAUTE-SAVOIE - La date de prise de fonction est fixée au 25/06/2018. <p>Le remplacement du candidat interne retenu n'est pas prévu à ce jour, la Direction étant en attente du CPG.</p>
<p><u>7. Appel de candidatures Internes 21 du 05/06/2018 – 1 Chargé de Conseil et de Développement en Action Sociale – H/F – La Direction de l'Action Sociale – Département Accompagnement de Projets et Relations Partenariales – Niveau 5B – Coefficient 285/477 – Provisoirement vacant (en remplacement de Mme ARVISENET) – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 19/06/2018.</u></p> <p>La Direction a-t-elle reçu des candidatures H/F, interne, externe, institution ?</p>	<p><u>7 – Appel de candidatures Internes 21 du 05/06/2018</u></p> <p>La Direction a réceptionné 9 candidatures :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Internes : 8H, 1H - Le processus de recrutement n'est pas finalisé à ce jour.
<p><u>8. Problème d'effectifs et de surcharge de travail au département Vie Autonome à Domicile</u></p> <p><u>Charges de travail en lien avec ARDH, ASIR, Asir renforcé.</u></p> <p>Nous demandons à connaître l'état du stock actuel des dossiers PAP et l'ancienneté du stock pour les mêmes types de dossiers ?</p> <p>La direction peut-elle nous préciser le nombre de réclamations en instance en précisant les dates d'ancienneté ?</p>	<p><u>8 – Stock au 18/06/2018 :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>ODA</u> : 658 premières demandes et 1 546 réexamens (échéance au 01/10/2018) - <u>Notification PAP</u> : 1 625 - <u>Factures PAP</u> : 2 325 (nombre d'agents : 2.5 ETP) - <u>Boite mail contact</u> : 60 (1 semaine de délais) <p>Le nombre de notifications PAP s'explique par l'augmentation des commandes d'évaluation en début d'année, notamment les réexamens.</p>

stock	AU 12/05/17	AU 13/06/17	AU 07/07/17	AU 11/09/17	AU 13/10/17	AU 10/11/17	AU 20/12/17	AU 15/01/18	AU 12/02/18	AU 26/03/18	AU 14/05/18	
certures roits	441	1ers demandes 306 réexamens 1398 (échéance au 1/10/17)	1ers demandes 82 réexamens 565 (échéance au 1/10/17)	1ers demandes 357	1ers demandes 462	1ers demandes 108 Et 1400 réexamens	1ers demandes 353 Et 1412 réexamens (échéance au 1/04/18)	1ers demandes 469 Et 0 réexamen s (échéance au 1/04/18)	1ers demandes 437 Et 1610 réexamens (échéance au 1/06/18)	1ers demandes 599 Et 1637 réexamens (échéance au 1/07/18)	1ers demandes 759 Et 957 réexamens (échéance au 1/08/18)	
ification PAP	698 PAP 289 ARDH	1091	793	176	707	579	282	870	678	1013	1900	
ctures iduelles	1024	953	963	670	780	1615	725	568	511	232	263	
ifs en tance la boîte ntact	65 1 semaine	106 2 semaines	83 1 semaine	33 1 semaine	82 2 semaines	96 1,5 semaine	66 1 semaine	67 1 semaine	48 1 semaine	142 3 semaines	79 1 semaines	

Nous demandons à la Direction de nous expliquer d'où vient l'augmentation des notifications PAP de 678 au 12/02 à 1900 au 14/05 ?

La Direction peut-elle également nous indiquer quel est le stock des prestations en instance de paiement au Département Pilotage et Suivi Budgétaire et le nombre d'agents affectés à ces travaux ?

C - Direction de la Relation Clients

9. Appel de candidatures Internes 13 du 30/03/2018 – 1 Téléconseiller Expert – H/F – La Direction de la Relation Clients – Sous Direction Marketing – Offre de Services – Communication – Pôle Offre de Service Multi-Canal – Niveau 4 – Coefficient 240/377 – Provisoirement vacant (congé maternité) – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 20/04/2018.

Lors des D.P. de mai La Direction nous précisait « 3 candidatures réceptionnées en interne (3F)
Processus en cours, pas de décision prise ».

Le processus de recrutement est-il terminé, une décision a-t-elle été prise ?

9 - Appel de candidatures Internes 13 du 30/03/2018

Le processus de recrutement est terminé.

- Un candidat interne a été retenu (1F)
- Le candidat (1F) retenu sur le poste de Téléconseiller Expert provient du secteur suivant :

- DRC SDRC POSMC 1

La date de prise de fonction est fixée au 17/05/2018.

10. Département juridique : Relogement Flandin 2020

Lors d'une réunion, des informations concernant la nouvelle implantation du service au 7^{ème} étage du nouveau Flandin ont été transmises aux agents. Les 30 personnes du service (Le responsable Adjoint, les 2 référents juridiques + 20 chargés d'études juridiques et les inspecteurs du judiciaire et le chargé d'enquête) seraient installées avec le service Action Sociale, en total open

10 – Le document qui a été transmis n'était qu'un document de travail proposé par la Diress., après concertation avec les responsables de département et les référents déménagement.

Ce document est donc appelé à évoluer pour prendre en compte les remarques des salariés le cas échéant.

Les aménagements initiaux ont été envisagés sur la base de la note de

space sur la quasi l'intégralité de l'étage.
 Aucune cloison ni séparation ne serait prévue.
 L'espace sera accolé à 2 salles de réunion...
 Il semble que seuls les cadres niveau 8 pourront bénéficier d'un bureau.
 Les agents s'étonnent de cette décision. Ils ont en effet, tous répondu à l'enquête de la Direction demandant leur avis sur leur future implantation et expliqué la spécificité de chacun de leurs métiers qui nécessite de travailler dans de petits bureaux au calme (dossiers devant les tribunaux, contact avec avocats, huissiers et assurés sur des dossiers sensibles réclamant de l'isolement).
 Ils s'inquiètent également de la répercussion de ses conditions de travail sur leur état de santé (stress, fatigue...)
 La Direction peut-elle nous confirmer cette information et nous donner les motifs de ce choix d'organisation.
 Qu'envisage-t-elle de mettre en place pour permettre aux agents d'exercer leur activité dans les meilleures conditions possibles ?

cadrage validée en Codir à l'automne 2017. Ainsi, le nombre de bureaux individuels, dont la taille sera identique pour l'ensemble des bénéficiaires, est limité afin notamment de privilégier les espaces collectifs avec des lieux d'échanges informels.

Il est rappelé qu'une attention particulière sera portée à l'isolation phonique, notamment dans le choix des cloisons acoustiques, afin d'assurer le confort de l'ensemble des agents.

E - Direction de l'Assurance Retraite

11. Appel de candidatures Internes 01 du 10/01/2018 et 15 du 23/04/2018 – 1 Responsable Adjoint de l'Agence de Vénissieux – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction des Assurés – Département Agence Retraite – Niveau 5B – Coefficient 285/477 – Filière Management – Définitivement vacant – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 07/05/2018.

Lors des D.P. de janvier 2018 la Direction nous précisait « Le PARH n'a réceptionné aucune candidature à ce jour ».
 En février « le PARH a réceptionné : 6 candidatures internes (1H/5F).
 Le processus de recrutement est en cours ».
 En avril « Appel n° 01/2018 : Les entretiens ont eu lieu mais l'appel a été déclaré infructueux. L'appel sera relancé en avril ».

En mai « L'appel à candidature pour le poste de responsable adjoint de l'agence retraite de Vénissieux a été relancé le 23 avril 2018 sous le numéro 15/2018, avec une date de clôture prévue le 8 mai 2018.
 A ce jour, 2 candidatures internes ont été réceptionnées (1 H/ 1 F).
 En attendant la nomination du futur responsable adjoint, un cadre du Département Qualité (et ancien manager) est détaché 3 jours par semaine à l'agence afin de seconder la responsable et soutenir l'équipe.

La Direction a-t-elle prise une décision ?
 S'agissant de deux candidatures internes, le poste laissé vacant sera-t-il pourvu ?

11 – Appel de candidatures Internes 01 du 10/01/2018 et 15 du 23/04/2018

- 2 candidatures Internes (1F / 1H) ont été réceptionnées.
- 2 candidats (1F / 1H) ont été reçus en entretien
- A ce jour, le processus de recrutement est terminé.
- Le candidat (1H) retenu sur le poste de responsable adjoint de l'agence de Vénissieux provient du secteur suivant :
 - **DAR SDA AGENCE RETRAITE LYON CENTRE TCR**
- La date d'affectation est prévue début juillet.
- Le remplacement du candidat interne retenu n'est pas prévu à ce jour, la Direction étant en attente du CPG.

12. Appel de candidatures Internes 04 du 05/02/2018 et 19 du 04/05/2018 – 1 Référent Technique Retraite – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction Assurés (SDA) – Département Retraite et Révisions – Niveau 5A – Coefficient 260/432 – Filière Technique – Définitivement vacant – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 25/05/2018.

Lors des D.P. de février la Direction nous précisait « le PARH n'a réceptionné aucune candidature à ce jour ».

En avril « une candidature interne a été réceptionnée, l'appel a été déclaré infructueux ».

Le poste de Référent Technique Retraite au Département Retraite et Révisions a été déclaré infructueux DP d'avril 2018. Cet appel devait être relancé en Septembre ».

En mai « Un nouvel appel à candidatures a été lancé : appel n°19 du 04/05/2018, avec une clôture prévue au 25 mai. Aucune candidature à ce jour ». La relance anticipée de l'appel à candidature au poste de référent technique au Département Retraite et Révision est due à la nomination d'un des référents techniques de ce Département au poste d'expert métier retraite à la Sous-Direction Appui et Accompagnement, en remplacement temporaire de la titulaire du poste (congé maternité).

Compte tenu du nombre des agents de ce Département, il est important de renforcer dès que possible les référents techniques afin qu'ils puissent exercer leur activité dans les meilleures conditions possibles

La Direction a-t-elle reçu des candidatures et le poste a-t-il été pourvu ?

13. Appel de candidatures Internes 06 du 07/02/2018 et 18 du 03/05/2018 – 1 Responsable Adjoint de l'Agence Lyon Centre – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction Assurés (SDA) – Département Agence Retraite – Niveau 5B (ou 6 selon profil) – Coefficient 285/477 – Filière Management – Définitivement vacant – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 24/05/2018.

Lors des D.P. de février la Direction nous précisait « le PARH n'a réceptionné aucune candidature à ce jour ».

En avril « Le PARH a réceptionné deux candidatures internes »

En mai « L'appel n°6 a été déclaré infructueux.

Un nouvel appel à candidatures a été lancé : appel n°18 du 03/05/2018. 2 candidatures réceptionnées à ce jour (1F, 1H).

Concernant le potentiel remplacement suite à une vacance de poste, la Direction est en attente du CPG et ne peut se prononcer.

12 – Appel de candidatures Internes 04 du 05/02/2018 et 19 du 04/05/2018

- La Direction a relancé l'appel à candidatures en mai 2018.
- Deux candidatures internes ont été réceptionnées (2F).
- Un candidat a été retenu sur le poste (1F).
- Le candidat (1F) retenu sur le poste de Référent Technique Retraite provient du secteur suivant :
 - SDA DRR SECT RET REV 1
- La prise de fonction est prévue au 1^{er}/07/2018.

Le remplacement du candidat interne retenu n'est pas prévu à ce jour, la Direction étant en attente du CPG.

13 – Appel de candidatures Internes 06 du 07/02/2018 et 18 du 03/05/2018

- 2 candidatures Internes (1F / 1H) ont été réceptionnées.
- 2 candidats (1F / 1H) ont été reçus en entretien
- A ce jour, le processus de recrutement est terminé.
- Le candidat (1F) retenu sur le poste de responsable adjoint de l'agence de Lyon Centre provient du secteur suivant :
 - DAR SDA AGENCE RETRAITE VILLEFRANCHE SUR SAONE TCR
- La date d'affectation est prévue début juillet.
- Le remplacement du candidat interne retenu n'est pas prévu à ce jour, la Direction étant en attente du CPG.

<p>14. <u>Appel de candidatures Internes 08 du 08/02/2018 – 13 Techniciens RACL – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction Assurés (SDA) – Département Carrières et Déclarations – Niveau 4 + 4% de prime de technicité – Coefficient 240/377 – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 27/02/2018.</u></p> <p>Lors des D.P. de février la Direction nous précisait « le PARH a réceptionné à ce jour : 4 candidatures (1H/3F) ».</p> <p>En avril « 14 candidatures internes ont été réceptionnées (11F, 3H) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 11 candidats internes ont été retenus (3H/8F) - 2 postes ont été déclarés infructueux » <p>En mai « Un nouvel appel va être lancé prochainement ».</p> <p>Le nouvel appel a-t-il été relancé pour les 2 postes déclarés infructueux et sous quel numéro ?</p>	<p>14 – Un nouvel appel à candidatures a été lancé au 24/05/2018, sous le n°20.</p>
<p>15. <u>Appel de candidatures Internes 10 du 14/03/2018 – 1 Expert Métier Retraite – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction Appui et Accompagnement – Département Formation et Expertise – Niveau 5B – Coefficient 285/477 – Statut cadre – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 28/03/2018</u></p> <p>Lors des D.P. de mai, la Direction nous précisait « 1 candidat a été retenu (1H), la date de prise de fonction est prévue au 28 mai 2018 ».</p> <p>Le poste laissé vacant sera-t-il remplacé ?</p>	<p>15 – Le remplacement du candidat interne retenu n'est pas prévu à ce jour, la Direction étant en attente du CPG.</p>
<p>16. <u>Appel de candidatures Internes 20 du 24/05/2018 – 7 Technicien RACL – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des Assurés – Département Carrières et Déclarations – Niveau 4 + 4% prime de technicité – Coefficient 240/377- Un pas de compétences supplémentaire (7 points) sera accordé au Gestionnaires Carrières et Déclarations niveau 4 recrutés comme technicien RACL – A pourvoir à partir du 13 juin 2018 – Date limite de candidature le 07/06/2018.</u></p> <p>La Direction a-t-elle reçu des candidatures H/F, interne, externe, institution ?</p>	<p>16 – Appel de candidatures Internes 20 du 24/05/2018</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Direction a réceptionné 7 candidatures internes (6F, 1H) - 5 candidats ont été retenus (4F, 1H) - Les candidats (4F, 1H) retenus sur les postes de Techniciens RACL proviennent des secteurs suivant : <ul style="list-style-type: none"> ▪ (1F, 1H) : SDA DPT CR SECT CARRIER5 ▪ (2F) : SDA DPT CD SECT CARRIER4 ▪ (1F) : SDA DPT CD SECT CARRIER2 - Sur les 7 postes à pourvoir, 2 ont été déclarés infructueux. - Le remplacement du candidat interne retenu n'est pas prévu à ce jour, la Direction étant en attente du CPG.

17. Agence de Valence Parking

Lors de la réunion des DP d'avril nous évoquions les inquiétudes des agents concernant le stationnement, le parking jouxtant l'agence retraite, devenant payant avec une limitation de durée de stationnement (probablement 1h sans possibilité de stationnement gratuit à proximité, avec un risque d'accroissement des difficultés avec l'installation de l'école d'infirmière à côté de l'agence) Nous indiquons à la Direction que plusieurs agents ne peuvent pas utiliser les transports en commun soit parce qu'ils sont inexistant à proximité de leur lieu d'habitation, soit parce que les horaires ne sont pas appropriés et que le temps de déplacement est fortement rallongé (il s'agit souvent de bus dédiés au transport scolaire).

La Direction nous a répondu que « Le propriétaire a contacté la mairie qui à ce jour ne peut répondre sur le devenir des places de parking de la place d'ARMES ; actuellement, le chantier de la médiathèque a commencé pour une durée de 18 mois et repousse l'aménagement de la place.

Le patrimoine relancera le propriétaire dans quelques mois ».

Un RDV va être organisé, prochainement, par le patrimoine avec le service urbanisme de la mairie pour présenter aux collaborateurs au sein de l'agence les travaux qui auront lieu en périphérie de l'agence à compter de fin juin. A cette occasion, les places de parking seront évoquées notamment. »

En mai la Direction nous précisais « La rencontre à l'Agence de Valence a eu lieu le lundi 14 mai 2018 en présence de la responsable d'agence et 2 agents, 4 représentants du patrimoine et un représentant de la mairie notamment.

Cette réunion a consisté en la présentation des travaux par la mairie qui a pris note de l'ensemble des attentes de la CARSAT, notamment au regard des places de parking pendant la période de travaux.

La mairie doit revenir prochainement vers la CARSAT à la suite de cette réunion ».

Nous demandons à la Direction, si le service urbanisme de la mairie de Valence a repris contact, à ce jour, et fait des propositions sur les possibilités de stationnement à proximité de l'agence retraite pendant la période des travaux?

17 –

La mairie a précisé qu'une zone tampon de 50 places de véhicules est mise à disposition dans le cadre du chantier.

18. Capture- gestion des courriers concernant des dossiers retraités

Il est constaté par les secteurs un retard des courriers transmis, concernant les dossiers retraités en cours ou non, d'environ un mois, entre la réception au siège et la transmission aux TCR.

Que compte faire la Direction afin de résorber ce retard, qui a un impact important sur le traitement des dossiers et sur la qualité du service rendu aux assurés ?

La CFDT aimerait connaître le nombre de jours moyens actuel entre l'ouverture d'un courrier et la phase Capture.

18 – Un plan d'action interne associé à la mobilisation de l'entraide interbranche a permis de résorber ce retard progressivement sur le mois de Mai. Le délai moyen entre la date de réception du courrier et la distribution des images est désormais de 6 jours.

<p>19. <u>TCR- Production- Qualité</u></p> <p>Il est demandé régulièrement à des TCR de faire des abandons administratifs sur des dossiers hors délais, afin de les enregistrer 7 jours plus tard, ceci afin d'atteindre les objectifs de production. Les élus DP CFDT souhaitent savoir si ces consignes proviennent de la Direction ?</p>	<p>19 – La Direction n'a pas connaissance de telles instructions données aux TCR.</p> <p>La seule consigne concernant le traitement en abandon administratif du dossier retraite concernant les demandes de retraite « en cours » ou « à faire », déposées dans le cadre d'un rejet Pôle Emploi.</p> <p>En effet, dans cette typologie de dossiers spécifiques, consigne a été donnée de ne plus faire de notification de rejet à l'assuré mais de procéder à une régularisation de carrière, et lui délivrer une attestation, destinée à Pôle Emploi, l'informant de ses droits à retraite.</p> <p>En parallèle, consigne a également été donnée de ne plus délivrer de demande de retraite pour une demande de rejet Pôle Emploi, mais de procéder directement à la régularisation de carrière et la délivrance de l'attestation à destination de Pôle Emploi.</p> <p><i>Un rappel sera fait aux managers dans ce cadre.</i></p>
<p>20. <u>Formation DEFI et production</u></p> <p>Il a été demandé aux futurs DEFI de « participer à l'effort de production », alors qu'ils sont encore en formation, dans la phase de tutorat et de préparation de leur examen.</p> <p>Les personnes concernées se sont vues attribuer ensuite, au lieu de dossiers en EJ futures, des dossiers en EJ dépassées, des dossiers nécessitant un traitement complexe, ainsi que des dossiers déjà en cours de traitement par des TCR... donc sans tri préalable.</p> <p>Or les personnes en formation ne sont d'une part, aucunement tenues à la production, et d'autre part sont censées travailler sur des dossiers « classiques », pour pouvoir se concentrer sur leur examen de fin de formation.</p> <p>La Direction valide t-elle cette pratique ?</p>	<p>20 – La Direction précise que compte tenu du contexte actuel tendu, tant sur la production que sur les secteurs amont du processus retraite, les stagiaires DFI 3 et 4 sont effectivement sollicités pour apporter leur contribution, au même titre que tous les personnels CARSAT, à l'effort demandé pour l'entraide dans la branche et inter branche. Ils constituent un soutien précieux pour leurs collègues, tout en suivant le cursus de formation dfi tel que défini au plan national.</p>
<p>F. <u>Direction des Ressources</u></p>	
<p>21. <u>Appel de candidatures Internes 11 du 14/03/2018 – 1 Chargé(e) de Recrutement et de Gestion des Compétences – H/F – La Direction des Ressources – Département Développement des Ressources Humaines – Niveau 5B – Coefficient 285/477 – Filière technique Statut Cadre – Définitivement vacant – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 28/03/2018.</u></p> <p>Lors des D.P. de mai la Direction nous précisait « 11 candidatures internes réceptionnées (10F, 1H).</p> <p>Le processus de recrutement est en cours de finalisation ».</p> <p>Les entretiens sont-ils terminés et une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p>21 – <u>Appel de candidatures Internes 11 du 14/03/2018</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 11 candidats (10F / 1H) ont été reçus en entretien - A ce jour, le processus de recrutement est terminé. - Le candidat (1F) retenu sur le poste de Chargé(e) de recrutement et de gestion des compétences provient du secteur suivant : <ul style="list-style-type: none"> ▪ DIRRES POLE ETUDES RH - La date d'affectation est prévue au 2 mai 2018. - Le remplacement du candidat interne retenu n'est pas prévu à ce

	jour, la Direction étant en attente du CPG.
<u>H - Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social</u>	
<p>22. <u>Appel de candidatures Internes 07 du 07/02/2018 – 1 Chargé(e) de Missions / CIB – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social – Cabinet de Direction – Niveau 5B – Coefficient 285/477 – Statut Cadre – Définitivement vacant – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 28/02/2018.</u></p> <p>Lors des D.P. de février la Direction nous précisait « le PARH a réceptionné à ce jour une candidature (F) ».</p> <p>En avril la Direction précisait « 12 candidatures ont été réceptionnées (4F, 8H), un candidat interne a été retenu. Aucune date de prise de fonction connue à ce jour ».</p> <p>En mai « Le candidat retenu n'a pas encore pris ses fonctions ».</p> <p>Le candidat interne a-t-il pris ces fonctions à ce jour ? Le poste laissé vacant sera t'il remplacé ?</p>	<p>22 – <u>Appel de candidatures Internes 07 du 07/02/2018</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 12 candidats interne (4F / 8H) ont été réceptionnées - 7 candidats internes ont été reçus en entretien - A ce jour, le processus de recrutement est terminé. - Le candidat (1F) retenu sur le poste de Chargé(e) de mission / CIB provient du secteur suivant : <ul style="list-style-type: none"> ▪ DSATAS Tarification - La date d'affectation est prévue au 1^{er} juin 2018. - Le remplacement du candidat interne retenu n'est pas prévu à ce jour, la Direction étant en attente du CPG.
<p>23. <u>Appel de candidatures Internes 09 du 09/02/2018 – 1 Responsable Adjoint 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 – Niveau 6 – Coefficient 315/512 – Définitivement vacant – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 02/03/2018.</u></p> <p>Lors des D.P d'avril la Direction précisait « 2 candidatures internes ont été réceptionnées (2F), une candidate interne a été retenue. Elle a pris ses fonctions le 2 avril 2018 ».</p> <p>En mai, la Direction nous répondait « Concernant le potentiel remplacement suite à une vacance de poste, la Direction est en attente du CPG et ne peut se prononcer ».</p> <p>A quelle période la Direction pense t'elle nous donner les informations sur les postes l'ensemble des postes laissés vacants suite aux appels de candidatures ?</p>	<p>23 – <u>Appel de candidatures Internes 09 du 09/02/2018</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 candidats interne (2F / 0H) ont été réceptionnées - 2 candidats internes ont été reçus en entretien - A ce jour, le processus de recrutement est terminé. - Le candidat (1F) retenu sur le poste de Responsable adjoint de service social provient du secteur suivant : <ul style="list-style-type: none"> ▪ DSATAS Service Social - La date d'affectation est prévue au 1^{er} avril 2018. - Le remplacement du candidat interne retenu n'est pas prévu à ce jour, la Direction étant en attente du CPG.
<p>24. <u>Appel de candidatures Internes 16 du 17/04/2018 – 1 Contrôleur de Sécurité – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social – La Direction de la Prévention des Risques Professionnels et de la Santé au travail – Niveau 7 selon expérience –</u></p>	<p>24 – <u>Appel de candidatures Internes 16 du 17/04/2018</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 111 Candidatures ont été réceptionnées :

<p><u>Coefficient 360/587 – Statut Cadre-Contrôleur de Sécurité – Définitivement vacant basé à Valence – A pourvoir au 1^{er} septembre 2018 – Date limite de candidature le 01/05/2018.</u></p> <p>La Direction a-t-elle reçu des candidatures H/F, interne, externe, institution</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 36F/ 48H externes ▪ 8F/ 5H institutionnelles ▪ 2F / 2H Internes - Le processus de recrutement n'est pas finalisé à ce jour.
<p>I. <u>Toutes Directions</u></p>	
<p>25. <u>Travaux à proximité de Park Avenue</u></p> <p>En Avril nous avons indiqué à la Direction que les agents s'inquiétaient des futures nuisances lors de la démolition de l'immeuble au 75 bd Stalingrad. La Direction nous a indiqué que le service du patrimoine devait se rapprocher de la régie pour obtenir plus d'informations.</p> <p>En mai la Direction nous informait « Un constat d'huissier avant travaux a été réalisé, à la demande de la CARSAT, sur le bâtiment de PARK AVENUE pour réaliser un audit côté chantier, cela permettra d'identifier les éventuels désordres causés par la démolition du bâtiment ».</p> <p>A ce jour les agents nous indiquent que depuis 1 mois, ils subissent des nuisances sonores importantes dues à la démolition de l'immeuble voisin (marteaux piqueurs, perceuses, pelleuse ...) impactant leurs conditions de travail et leur santé. Ils signalent des maux de tête et une fatigue mentale récurrente.</p> <p>De plus, l'immeuble Park Avenue est lui-même en travaux dans certains étages...</p> <p>La Direction peut-elle nous indiquer quand et comment sera réalisé l'audit. Tous les agents concernés seront-ils interrogés ?</p> <p>Que compte faire la direction pour améliorer rapidement et durablement la situation des agents sachant qu'un nouvel immeuble sera reconstruit à l'issue de la destruction et que le bruit va perdurer ...</p>	<p>25 –</p> <p>L'audit est le constat d'huissier avant travaux (les agents ne sont pas interrogés dans ce cadre), il permettra d'identifier les éventuels désordres causés par la démolition du bâtiment.</p> <p>Sur les nuisances sonores :</p> <p>Les travaux de démolition prendront fin d'ici la fin du mois de Juin. Cette phase risque d'être encore un peu bruyante du fait de la démolition de certaines fondations mais également du chargement des camions d'évacuation (blocs béton).</p> <p>La réalisation des palplanches sera également une phase bruyante avec risque de vibrations à certain moment.</p> <p>Lors de la phase terrassement, les nuisances seront dues essentiellement aux rotations des camions.</p> <p>Dès lors que le gros œuvre débutera soit à partir du mois d'octobre, les nuisances seront assez limitées et se limiteront aux nuisances classiques de tout chantier (problème de stationnement dans les rues, camions de livraison réguliers, etc...)</p>
<p>26. <u>Eclairage et sécurité escalier d'évacuation de Park Avenue</u></p> <p>Nous avons signalé à la Direction, le fonctionnement aléatoirement de la lumière des escaliers d'évacuation et les risque que cela peut entraîner. Lors de la réunion des DP d'Avril, il nous a été répondu que des vérifications ont été faites entre le 27/2 et le 1/3. Le rapport a été envoyé à la régie.</p> <p>En mai LA Direction nous répond « Le Patrimoine se rapproche du syndic dans ce cadre ».</p>	<p>26 – Une vérification a été faite le 15 juin 2018 par l'intendant.</p> <p>Tous les éclairages fonctionnent.</p>

<p>Nous réitérons donc notre question d'avril : Les dysfonctionnements ont-ils été réglés ?</p>	
<p>27. <u>Points de compétences</u></p> <p>Nous constatons une répartition inégale selon les branches des points de compétence, certains départements ou services se voyant attribuer par leur direction un ratio de points d'emblée inférieur à la représentation de leur effectif, sans aucune justification donnée ni aux managers ni aux agents.</p> <p>Nous souhaitons connaître les consignes données par la direction générale concernant la recherche d'équité entre les salariés des différentes branches et des différents services.</p>	<p>27 – La Direction précise que les règles conventionnelles ont été appliquées pour définir les enveloppes de points de compétence : 20% de l'effectif pour la catégorie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des niveaux 1 à 4 et I à IV B des informaticiens - et des niveaux 5A à 9 ou V à X des informaticiens ou 10A à 12 des ingénieurs conseil <p>L'effectif étant décompté au 1^{er} janvier de l'année en personnes physiques.</p> <p>Ensuite et dans le cadre de la politique de rémunération, les priorités de rémunération ont été fixées comme suit par la Direction Générale. Le Directeur Général souhaite en effet que soit portée une attention particulière sur les typologies de salariés suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salariés ayant contribué directement à la production et à la relation client (entreprises et assurés) - Salariés ayant favorisé la conception et la mise en œuvre de projets stratégiques pour l'entreprise ou leur Direction - Salariés ayant participé au processus de recrutement (de la gestion des candidatures au suivi des effectifs) - Managers ayant contribué à véhiculer la politique managériale, innovation managériale....
<p>28. <u>Demandes de télétravail</u></p> <p>Un agent a demandé à télétravailler pour raison de santé, certificat médical à l'appui, avec le soutien du médecin du travail. Il n'a pas été donné suite à sa demande, et la personne n'a pas reçu de réponse par la DRH.</p> <p>Nous demandons à la direction de nous indiquer comment sont traitées ces demandes.</p>	<p>28 – La Direction demande aux délégués des précisions sur cette situation.</p> <p>Un agent est chargé du suivi du télétravail et des réponses aux demandes. Une nouvelle organisation a été mise en place suite au départ en retraite de l'agent en charge de ce dossier.</p>
<p>29. <u>Entraide interbranches et volontariat</u></p> <p>Lors de difficultés de certains services, il est régulièrement prévu une entraide interbranches, il est fait appel au volontariat. Ceci a été le cas du service Capture, avec un appel à solidarité en avril.</p> <p>La CFDT souhaite savoir, dans le cas de l'organisation de la solidarité interbranches, quelle est la définition commune retenue de la qualité de</p>	<p>29 – Le nombre de demi-journées d'entraide sur les mois d'Avril et Mai s'élève à 283. Il n'est pas possible de donner le nombre exact de collaborateurs qui ont entraîné, sauf à reprendre le tableau ligne par ligne.</p> <p>Il est fait recours au volontariat autant que faire se peut.</p>

volontaire, et si des consignes précises sont données aux branches concernant le recrutement des volontaires.

Concernant la solidarité actuelle pour Capture, la Direction peut-elle nous indiquer le nombre de demi-journées et le nombre de volontaires concernés par branche, pour les mois d'avril et de mai ?

FO - SNFOCOS	
<p>1 –</p> <p>Une entraide aux services courrier et numérisation, est en place depuis un certain temps maintenant et fait appel à tous les salariés de la Carsat dans toutes les branches.</p> <p>Après une analyse précise de la situation, ne serait-il pas moins coûteux d'embaucher des CDD pour résorber ce retard, notamment avec des embauches d'été ?</p> <p>Ces retards semblent récurrents ne serait-il pas nécessaire, d'analyser la situation de ces services pour adapter la charge aux effectifs ?</p>	<p>1 – Des CDD ont bien été recrutés en Avril, et de nouveaux recrutements sont en cours pour l'été (4 CDD à compter du 25 juin pour 3 mois), mais en nombre insuffisant pour couvrir les besoins du fait de la réduction de financement de CDD.</p>
<p>2 –</p> <p>Le dossier des boitiers ARVAL est remis à l'ordre du jour du CHSCT. Il était à l'origine question d'une expérimentation. Le déploiement n'a pas été passé en IRP.</p> <p>Nous avons été informés que des badges nominatifs avaient été remis à des utilisateurs même occasionnels des voitures de service, sans explications précises ou avec des explications sommaires sur son utilisation.</p> <p>Des utilisateurs non informés ont entendu sonner un bip tout au long de leur trajet sans savoir de quoi il s'agissait !</p> <p>Pourquoi aucune information n'a-t-elle été diffusée à l'ensemble du personnel ?</p> <p>Pourquoi le personnel n'a-t-il pas été informé de ce système et du mode de fonctionnement ?</p> <p>Quelles sont les informations collectées et à quelle fin ?</p>	<p>2)</p> <p>Le sujet a été abordé dans le cadre du dossier présenté aux IRP en septembre 2017. Le sujet a ensuite été discuté en séance du CHSCT le 26 avril dernier.</p> <p>Ces éléments complémentaires intégrés au déplacement de la deuxième vague de la flotte automobile permettront de répondre à un double objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Limiter pour partie les charges administratives qui incombent aux collaborateurs utilisateurs d'un véhicule de service multi-attributaire - et disposer des éléments de matérialité permettant le cas échéant de démontrer l'utilisation professionnelle et non privée du véhicule de service mono-attributaire dans le cadre d'un contrôle diligenté par l'URSSAF. <p>Les caractéristiques sont les suivantes :</p> <p><u>1.1 Active Link = module de base</u> Pour tous les véhicules de Service. Permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivi kilométrique global du véhicule • Voir freinage d'urgence • Chocs avant/arrière • Position à l'instant T • Apprécier le comportement routier (consommation de CO2, carburant...) <p><u>1.2 Option « Active Journey »</u> Pour les véhicules de Service Mono Attributaire. Permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Géolocalisation des démarrages et des arrêts des véhicules • Possibilité de définir plages pro/privés <p>Pour pouvoir justifier de l'utilisation professionnelle et non privé du véhicule, du fait des règles très stricte de l'URSSAF dans ce domaine.</p>

1.3 Option « Active Sharing »

Pour les véhicules de Service Multi Attributaire. Permet :

- *Identification du conducteur via un badge magnétique RFID individuel*
- *Permet gestion des véhicules quand pas de conducteur attribué*
- *Gestion des alertes : sonne si la personne ne badge pas (30s) et anomalie remonte*
- *Rapport trajets et kilomètres par conducteur par véhicule de service*
- *Possibilité d'ajout, de désactivation*
- *Avantage : permettra de rapprocher visuellement les amendes des conducteurs mais sans induire aucun traitement (aucun fichier de données n'est produit par l'application).*

Par ailleurs, il est précisé qu'un paragraphe a été inséré dans la charte pour les véhicules mono attributaires et dans le guide d'utilisation des véhicules de service multi attributaires (mis en ligne sur le Portail dans Vie Pratique > Me déplacer > Ma flotte automobile)

Les véhicules de service mono attributaire seront munis d'un boîtier. Ils permettront entre autre de pouvoir prouver, en cas de contrôle URSSAF, que ces véhicules servent uniquement à un usage professionnel.

Ce nouveau service permettra de vérifier le kilométrage du véhicule en temps réel, avoir des alertes des dérives kilométriques, des informations sur la consommation de carburant, les émissions de CO2, les opérations d'entretien et de maintenance ainsi que la géolocalisation des démarrages et des arrêts du véhicule

Les données relatives à vos déplacements seront conservées au maximum 4 ans. Durée renouvelable 1 fois sous réserve d'accord tacite après publication d'une information dans le portail intranet à fin strictement statistique. Au-delà, toutes les données sont rendues anonymes et ont pour seul objet la réalisation de statistiques.

Seuls les services suivants sont destinataires de ces informations : Service Parc Automobile.

Conformément à la [loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée](#), vous disposez d'un [droit d'accès](#) et de [rectification](#) aux informations qui vous concernent.

Vous pouvez accéder aux informations vous concernant en vous adressant au Correspondant Informatiques et Liberté ou en consultant le lien suivant :

F:\CIL_DPO_Protection_Donnees_Personnelles\Registre_traitements\13_Gestion_des_ressources_humaines\DRH_DCAM_Active_Link\Etude_CNIL_Active_Link.doc