

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

👉 **Jeudi 20 juin 2019**

FO – SNFOCOS

1) VACANCES DE POSTE

Nous souhaiterions savoir si les postes ci-dessous ont été pourvus :
 Dans l'affirmative, à quelle date ?
 Combien de candidats H/F interne/externe à notre organisme ont postulé et ont ma-
 leur demande ?
 Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait ?

1)

Appel n°21/2018

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Expert en méthodologie de gestion de la performance	DSI	25/03/18	cadre	VB	382/632
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	3	immédiatement			
	externe	1				
Femme	interne					
	externe					
institutionnelle	homme					
	femme					

Appel n°21/2018

3 candidatures internes H + 1 candidature externe H
L'appel a été déclaré infructueux, il va être relancé.

La date de prise de fonction est-elle connue ?

DVAD

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

2 – Stocks au 17/06/2019 :

Stocks au 13/05/2019 ODA : 194 premières demandes Notification PAP : 314 réexamens et 14 1 ^{ères} demandes Boite mail contact : 105 (1.5 semaine)	ODA : 217 premières demandes Notification PAP : 280 réexamens et 47 1^{ères} demandes Boite mail contact : 105 (1.5 semaine)
---	---

CONTROLE

<p>3) Quelle est la situation des stocks ?</p> <p>Stocks au 15/05/2019 Stock attributions DP: 1391 Stock attributions DD: 530 Stock révisions droits : 369</p>	<p>3 –</p> <table border="1"> <tr><td colspan="2">Stocks au 17/06/2019</td></tr> <tr><td>DP</td><td>1839</td></tr> <tr><td>DD</td><td>867</td></tr> <tr><td>Révisions</td><td></td></tr> <tr><td>Droits</td><td>356</td></tr> </table>	Stocks au 17/06/2019		DP	1839	DD	867	Révisions		Droits	356
Stocks au 17/06/2019											
DP	1839										
DD	867										
Révisions											
Droits	356										

<p>3) Quelle est la répartition du stock Droits Propres par EJ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>EJ < Août 2018</th> <th>EJ < Sept 18</th> <th>EJ < Sept 18</th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>101</td><td>110</td><td>108</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>août-18</td><td>Sept- 18</td><td>Sept- 18</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>17</td><td>24</td><td>18</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>sept-18</td><td>Oct-18</td><td>Oct-18</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>25</td><td>13</td><td>26</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>oct-18</td><td>nov-18</td><td>nov-18</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>31</td><td>19</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>nov-18</td><td>Déc-18</td><td>Déc-18</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>24</td><td>26</td><td>25</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>déc-18</td><td>Jan-19</td><td>Jan-19</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>39</td><td>58</td><td>78</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>janv-19</td><td>Févr-19</td><td>Févr-19</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>99</td><td>57</td><td>69</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>févr-19</td><td>Mars-19</td><td>Mars-19</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	EJ < Août 2018	EJ < Sept 18	EJ < Sept 18						101	110	108						août-18	Sept- 18	Sept- 18						17	24	18						sept-18	Oct-18	Oct-18						25	13	26						oct-18	nov-18	nov-18						31	19	31						nov-18	Déc-18	Déc-18						24	26	25						déc-18	Jan-19	Jan-19						39	58	78						janv-19	Févr-19	Févr-19						99	57	69						févr-19	Mars-19	Mars-19						<p>4 –</p> <table border="1"> <tr><td colspan="2">DP par EJ</td></tr> <tr><td>EJ < nov-18</td><td>143</td></tr> <tr><td>nov-18</td><td>31</td></tr> <tr><td>déc-18</td><td>28</td></tr> <tr><td>janv-19</td><td>44</td></tr> <tr><td>févr-19</td><td>51</td></tr> <tr><td>mars-19</td><td>94</td></tr> <tr><td>avr-19</td><td>175</td></tr> <tr><td>mai-19</td><td>155</td></tr> <tr><td>juin-19</td><td>170</td></tr> <tr><td>juil-19</td><td>322</td></tr> <tr><td>août-19</td><td>198</td></tr> <tr><td>sept-19</td><td>187</td></tr> <tr><td>EJ > sept-19</td><td>241</td></tr> <tr><td>Total</td><td>1839</td></tr> </table>	DP par EJ		EJ < nov-18	143	nov-18	31	déc-18	28	janv-19	44	févr-19	51	mars-19	94	avr-19	175	mai-19	155	juin-19	170	juil-19	322	août-19	198	sept-19	187	EJ > sept-19	241	Total	1839
EJ < Août 2018	EJ < Sept 18	EJ < Sept 18																																																																																																																																																					
101	110	108																																																																																																																																																					
août-18	Sept- 18	Sept- 18																																																																																																																																																					
17	24	18																																																																																																																																																					
sept-18	Oct-18	Oct-18																																																																																																																																																					
25	13	26																																																																																																																																																					
oct-18	nov-18	nov-18																																																																																																																																																					
31	19	31																																																																																																																																																					
nov-18	Déc-18	Déc-18																																																																																																																																																					
24	26	25																																																																																																																																																					
déc-18	Jan-19	Jan-19																																																																																																																																																					
39	58	78																																																																																																																																																					
janv-19	Févr-19	Févr-19																																																																																																																																																					
99	57	69																																																																																																																																																					
févr-19	Mars-19	Mars-19																																																																																																																																																					
DP par EJ																																																																																																																																																							
EJ < nov-18	143																																																																																																																																																						
nov-18	31																																																																																																																																																						
déc-18	28																																																																																																																																																						
janv-19	44																																																																																																																																																						
févr-19	51																																																																																																																																																						
mars-19	94																																																																																																																																																						
avr-19	175																																																																																																																																																						
mai-19	155																																																																																																																																																						
juin-19	170																																																																																																																																																						
juil-19	322																																																																																																																																																						
août-19	198																																																																																																																																																						
sept-19	187																																																																																																																																																						
EJ > sept-19	241																																																																																																																																																						
Total	1839																																																																																																																																																						

83	80	88					
mars-19	Avr-19	Avr-19					
104	161	161					
avr-19	Mai-19	Mai-19					
190	103	121					
mai-19	Juin-19	Juin-19					
115	133	1128					
juin-19	Juil-19	Juil-19					
72	162	243					
EJ > Juin 2019	EJ > juil-2019	EJ > juil-2019					
181	133	295					
Total							
4) 1081	1079	1391					

LIQUIDATION

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

		16/05/2019
demandes non enregistrées	Agences + siège	724

5 –

		17/06/2019
Demandes non enregistrées	Agences + siège	1095

MICRO FILM

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

Le stock semaine 19 est de **362** recherches

6 – Le stock des recherches Microfilm est de **439** à la fin de semaine 24.

DPLF

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

stock DPLF	18/10/2018	19/02/2019	18/03/19	16/04/19	16/05/19					
------------	------------	------------	----------	----------	----------	--	--	--	--	--

7 – Au 18 juin 2019 :
Dossiers terminés : 182
Dossiers non terminés : 283

terminés	152	43	61	109	114								
non terminés	342	113	231	341	333								
Total													

<p>CGT</p>	
<p>1 - Télétravail en agence retraite</p> <p>Les bureaux des collègues qui sont en télétravail ont été débarrassés des UC et ne peuvent donc pas être utilisés par d'autres TCR (ou autre personnel de la CARSAT), pour faire de l'accueil par exemple ou en cas de panne d'ordinateur. Pourquoi n'avoir pas laissé les UC dans ces bureaux ?</p>	<p>1 – Les règles de gestion du matériel informatique consistent à affecter un ordinateur (et un seul) à un collaborateur. Un ordinateur portable a été attribué à tous les télétravailleurs en remplacement de leur poste fixe. Un écran a été mis à disposition à leur domicile et sur leur bureau afin qu'ils bénéficient de la même configuration et du même confort visuel de travail.</p>
<p>2 - Appel de poste 36 du 13/05/2019 à Chambéry</p> <p>Le poste de Responsable d'agence n'est toujours pas pourvu, le 13/05/2019 un 3ème appel de poste a été lancé. Nous nous demandons quelles sont les qualités, compétences et profil particuliers que vous attendez pour ce poste pour qu'aucun des 105 candidats n'aient été retenus à la suite des deux premiers appels... Les salariés de cette agence commencent à se poser des questions, pouvez-vous les rassurer et leur indiquer quand ils auront un nouveau manager ?</p>	<p>2 – La direction souhaite tout autant trouver rapidement le profil le plus adapté à la fonction. C'est pourquoi elle a chaque fois procédé à une relance rapide de l'appel à candidature.</p> <p>Le profil attendu est défini dans l'appel de poste. Les entretiens auront lieu fin juin, de façon à pourvoir le poste dès que possible.</p>
<p>3 - Accueil filtre à Chambéry</p> <p>Lors des DP du 20/12/2018, la Direction avait répondu :</p> <p>1.3 – La demande d'enlever la cloison est en cours. L'aménagement sera revu au moment de l'installation de l'ELS – l'orientation du mobilier a été réexaminée en concertation avec les TCR.</p> <p>Sur l'ensemble de ces points, le patrimoine va effectuer une étude technique et financière et se rapprochera d'un bureau de contrôle pour échanger sur ces nouvelles demandes.</p> <p>A ce jour la situation n'a pas évolué, pouvez-vous nous donner un délai d'intervention et de réalisation ?</p>	<p>3 – Une étude technique a été effectuée par la société Concept 2FM et un rapport a été remis au Patrimoine. Le bureau d'études va se rapprocher prochainement de la Direction Retraite pour échanges et décision.</p>
<p>4 - Ordre de Mission et Remboursement Frais de Déplacement</p> <p>Lors de l'interrogation d'un agent à son secrétariat sur la participation de l'employeur aux frais de déplacements pendant une session de formation à l'institut 4.10, il est apparu une difficulté quant à l'application de la note relative à la prise en charge des frais (repas, transport). En effet, il a été donné plusieurs réponses, toutes inexactes depuis le non remboursement et l'inutilité d'un ordre de mission, jusqu'à un remboursement parcellaire ... Or, cette méconnaissance a été relevée dans plusieurs branches et nécessite de la</p>	<p>4 – La Direction rappelle que la note afférente aux déplacements professionnels est disponible sur le portail Intranet via le chemin d'accès suivants : RH / déplacements professionnels.</p> <p>Il en ressort qu'une session de formation à l'institut 4.10 ouvre droit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'indemnité repas dès lors que le lieu de déplacement est situé à plus de 30 minutes A/R du lieu habituel de travail du salarié et que le salarié est parti avant 11h et rentré après 14h. - Au remboursement d'un A/R ticket de transport en commun (sauf

<p>part de la Direction, une mise au point claire et une ré-information de l'ensemble du personnel afin que tous les agents, quels que soient leur branche ou leur service soient traités de la même façon.</p> <p>Compte tenu des masses d'informations RH que doivent connaître les équipes en charge se renseigner le personnel, la direction peut-elle rappeler les notes de service auxquelles les équipes et les secrétariats peuvent se référer et en réponse à cette question, peut-elle rappeler les dispositions concernant le bénéfice de l'indemnité repas et les remboursements de frais de transports ?</p>	<p>autorisation express et exceptionnelle pour l'utilisation du véhicule personnel par le responsable)</p>
<p>5 - Congé Indisposition passagère</p> <p><i>“Selon un usage propre à la Carsat Rhône-Alpes, tous les agents, dès leur embauche, et quelle que soit la nature du contrat de travail, peuvent bénéficier en cas d'absence pour raison de santé sans justification médicale sur accord de son responsable hiérarchique, d'un congé rémunéré (code 119), dans la limite de 3 jours par année civile.</i></p> <p><i>Il ne peut s'agir que de cas exceptionnels liés à la maladie et soumis à l'avis de la hiérarchie, soit :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>consultation pour maladie qui ne peut avoir lieu en dehors des heures de travail (1/2 journée par défaut – 1 journée en cas de situation particulière qui sera examinée par le pôle administration RH)</i> • <i>absence pour indisposition passagère (1/2 journée ou journée). Elle ne peut pas être régularisée en heure.</i> <p><i>Cette absence devra être saisie via le Processus Guidé dans l'espace collaborateur de SIRHIUS, elle sera soumise à la validation de votre responsable hiérarchique.</i></p> <p><i>Cette absence figure dans le droit à congés mais pour rappel ne constitue pas un droit mais une simple tolérance. “</i></p> <p>Cependant, force est de constater que certains managers demandent encore obligatoirement un certificat médical pour accorder ce code, ce qui est contraire à l'usage. Nous demandons à la Direction de faire un rappel sur le sujet.</p>	<p>5 – La Direction rappelle en effet que l'absence en code 119 n'est pas soumise à la fourniture d'un justificatif médical mais seulement à l'accord du responsable hiérarchique.</p> <p>Il ne s'agit pas d'un droit mais d'une tolérance qui prend tout sens au regard de la gestion du risque maladie.</p> <p>Le responsable hiérarchique n'a, par principe, aucune raison à s'opposer à une telle absence sauf s'il y a abus.</p> <p>L'abus a ainsi été caractérisé dans les situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Absence le lundi en code 119 après refus d'un jour de congé pour cette journée - Contexte particulier d'absences injustifiées à répétition
<p>6 - Journée COG 3/04</p> <p>Les agents ayant participé à la journée de présentation COG du 03/04 ont été invités à répondre à un questionnaire sur l'organisation et le contenu de cette journée. Quand les équipes auront-elles un retour des résultats de ce questionnaire ?</p>	<p>6 – La communication devrait intervenir au cours du mois de juillet prochain.</p>
<p>7 - Régularisation formation</p> <p>Un agent a eu un accord pour une formation du jeudi au samedi. Après plusieurs</p>	<p>7 – Par application des dispositions légales, la formation en dehors du temps de travail n'est pas rémunérée, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur.</p>

<p>demandes d'information quant à la régularisation de ces heures, l'agent est informé deux mois après la formation que la journée du samedi ne sera pas prise en compte car il s'agit d'un jour non travaillé. Cette formation est bien une formation en lien avec le métier de l'agent, pourquoi les horaires ne sont-ils pas pris en compte ? Pourquoi l'agent n'est-il pas informé dès l'accord de formation ?</p>	<p>Néanmoins et dans la mesure où il s'agit d'une formation inscrite au plan, l'agent concerné va se voir octroyer le nombre d'heures correspondant à la journée du samedi sur le compte 146.</p>
<p>8 - Direction des Risques Professionnels :</p> <p>A la Prévention, comme dans tous les services de la CARSAT, la campagne d'EAEA a démarré.</p> <p>Dans leurs objectifs pour l'année à venir, les contrôleurs et ingénieurs se voient fixer « 3 injonctions à réaliser pour les niveaux 7 » et « 4 injonctions pour les niveaux 8 et plus ».</p> <p>Cet objectif est présenté par les managers comme un incontournable pour une éventuelle obtention de points de compétences et de primes de résultats pour les niveaux éligibles.</p> <p>Ces objectifs chiffrés quantitatifs ne sont pas en adéquation avec la mise en œuvre d'une démarche de prévention durable dans les entreprises ciblées, mais depuis la dernière COG, les agents se sont résignés à les accepter.</p> <p>Mais imposer un nombre d'injonctions, est une démarche « comptable » totalement incompatible avec l'accompagnement des entreprises vers une autonomie en prévention des risques professionnels. L'injonction est un outil à disposition des préventeurs parmi d'autres, et ne peut constituer un objectif.</p> <p>De plus, l'injonction a, pendant de très nombreuses années, été considérée comme un « constat d'échec » pour les préventeurs, principalement à la CARSAT Rhône-Alpes, où la Direction prônait l'accompagnement des entreprises et le conseil, jusqu'à rebaptiser les « Contrôleurs de Sécurité » cités comme tels dans le Code du Travail en « Techniciens Conseil ».</p> <p>Cet indicateur d'injonctions crée un malaise chez certains contrôleurs et ingénieurs qui ne se reconnaissent pas dans une telle pratique du chiffre et de la répression.</p> <p>Que répond la Direction ?</p>	<p>8 – Pour rappel, l'utilisation de l'outil injonction par les préventeurs des services prévention a été questionné depuis quelques années par la tête de réseau nationale. En effet, sous l'impulsion des partenaires sociaux, les analyses ont montré que cet outil n'était pas utilisé de manière homogène sur l'ensemble du territoire. D'autre part, le renforcement de l'approche assurantielle implique de repositionner cet outil au cœur du dispositif, au même titre que les incitations financières positives (contrat de prévention...).</p> <p>Ainsi, avec ce double souci d'harmonisation et de repositionnement de l'outil dans les pratiques, la DRP fixe depuis quelques années un objectif quantitatif aux caisses.</p> <p>En ce qui concerne la Carsat-RA, la prise en compte de cet objectif par les groupes opérationnels de territoire a permis une progression ; en effet, 2 chiffres clés sont significatifs : en 2 ans, le nombre d'injonctions posées a triplé et le nombre de préventeur ayant utilisé l'outil sur une année en cours est passé de 5 à plus de 30. Ce résultat est encourageant. Toutefois, cette progression notable ne permet toujours pas d'atteindre l'objectif fixé nationalement.</p> <p>Afin de progresser et atteindre l'objectif, l'ensemble des groupes du service ont été sollicité pour consolider un plan d'action.</p> <p>Dans le cadre de la nouvelle programmation, les équipes de projets en charge de la définition de la stratégie d'action vers les établissements ciblés sont invités à définir le cadre d'utilisation de l'offre d'incitations financières et en particulier de l'injonction. Ainsi, des seuils minimums d'exigences sont définis ou en cours de définition pour donner des points de repère aux préventeurs quant à l'utilisation de l'outil dans les établissements ciblés, voire dans des secteurs particuliers, tant en terme de temporalité que de préconisations.</p> <p>Du côté des préventeurs de territoire, même si un des objectifs est de rendre les entreprises autonomes dans leur prise en charge de leur prévention des risques professionnels, une de nos responsabilités est de réagir face à des situations de risques graves ou sur des situations de blocage, portant préjudices à la santé des salariés. Ces situations sont encore bien réelles dans certaines entreprises. Une attention particulière sera portée dans le cadre des enquêtes d'accidents mortels, dans les établissements dits « cœur de cible », présentant une sinistralité particulièrement élevée et sur des situations particulièrement graves encore couramment rencontrées.</p>

	<p>Il est important de rappeler que l'utilisation de l'injonction ne constitue pas un échec du préventeur. Au contraire, cet outil trouve sa légitimité dans certains cas et crédibilise notre action face à ces situations. Ce n'est pas non plus une « punition » pour l'établissement visé, pour lequel une prise de conscience peut et doit s'opérer. Cet outil n'est finalement qu'un moyen de préconiser, en phase avec la réalité de situations particulières rencontrées en entreprises, sur lesquelles notre responsabilité est forte. Enfin, rappelons que la majorité des injonctions se traduit par la mise en place de plan d'actions en entreprise, et ne donnent pas lieu à évolution du taux de cotisation.</p>
<p><u>9 - Plateforme téléphonique:</u></p> <p>Nous avons appris que l'outil actuel utilisé par la Plateforme Téléphonique pour la prise d'appels va être remplacé par un autre outil ODIGO et ceci le 25 juin à notre connaissance.</p> <p>Pourquoi n'a-t'il pas eu de présentation de ce nouvel outil au CHSCT et au CE afin d'en mesurer les impacts sur les conditions de travail et l'organisation du travail?</p> <p>Quand cette consultation sera-t-elle soumise aux IRP?</p> <p>De plus, ce changement intervient en même temps que le déménagement de la PFT à Foch.</p> <p>La direction a-t-elle bien mesuré les conséquences du cumul de ces deux évènements sur les conditions de travail des téléconseillers au regard des objectifs fixés? Si oui, quelles mesures ont été prises?</p>	<p>9 – Les fonctionnalités existantes dans la solution actuelle Contact sont toutes reprises dans la nouvelle solution odigo (Réception d'appels entrants, Réalisation d'appels sortants, transfert d'appel, Prise de pause ou taches en retrait du téléphone, suivi journalier etc...)</p> <p>Il n'y a aucun impact métier dans la mesure où la console, plus ergonomique, conserve les mêmes fonctionnalités.</p> <p>Ces éléments ont, par ailleurs, fait l'objet d'une information à la réunion du Comité d'Entreprise du 12 juin dernier et feront l'objet de la même information au CHSCT du 24 juin prochain.</p>
<p><u>10 - Déménagement de la Plateforme:</u></p> <p>La direction a décidé d'octroyer une demi-journée de congé aux télétravailleurs présents sur le site le jour du déménagement le vendredi 28 juin, mais a exclu de cette mesure les agents en télétravail ce jour-là.</p> <p>Pourquoi la direction ne retient-elle pas le choix d'une décision équitable en accordant la demi-journée à l'ensemble de l'équipe, ce qui permettrait à tout le personnel de vivre une ambiance plus sereine, sans amertume, division et rancune, en encourageant le sens du collectif dans ce secteur qui a vécu encore récemment une période très difficile?</p> <p>En traitant tous les agents de la même façon, la direction montrerait ainsi que l'esprit d'équipe qu'elle demande dans l'effort de production n'est pas à sens unique et qu'il peut être reconnu positivement.</p> <p>De plus ce serait une manière aussi de montrer que les télétravailleurs sont des agents comme les autres qui doivent tout autant atteindre des objectifs quand ils travaillent de chez eux.</p> <p>Puisque la direction a dû rappeler plusieurs fois que le télétravail n'est pas une faveur mais un droit et que la charge de travail est la même pour tous, quelle meilleure manière de le démontrer que d'accorder cette demi-journée à tous les téléconseillers?</p>	<p>10 – L'octroi de la demi-journée de congé trouve son fondement au regard du fait que l'employeur rend impossible l'accomplissement du travail.</p> <p>Dans la mesure où les télétravailleurs sont en capacité de travailler la demi-journée réservée au déménagement, ils n'ont pas à bénéficier d'un congé, le fait générateur motivant l'octroi du bénéfice n'existe pas, il n'y donc pas lieu d'octroyer une demi-journée.</p> <p>Il n'y a pas d'iniquité dans la mesure où les situations sont différentes : les télétravailleurs pourront travailler le 28 juin AM à la différence des téléconseillers devant normalement travailler au siège cet AM.</p>

11 - Appel de candidature 35-2019 responsable secteur Retraite et Révision 2

Un appel pour ce poste est paru le 13 mai 2019 pour un niveau 5B à 6 selon le profil. Or, le responsable actuellement en place est N 6. Quelles sont les raisons qui amènent la direction à revoir le niveau du poste au niveau 5B bien que les responsabilités et missions afférentes restent inchangées (importance de l'équipe en nombre d'agents, gestion matérielle pour en assurer le bon fonctionnement, gestion des flux de productions et de stocks, planification, organisation de l'activité en pratiquant les ajustements nécessaires pour atteindre les objectifs, suivi des tableaux de bords, gestion des EAEA, etc.) ?

L'encadrement de la Production Retraite du siège ressent cette décision comme une dévalorisation de son métier et ce d'autant plus que les responsables d'agences effectuant les mêmes missions sont niveau 7 et leurs adjoints sont 6.

Par ailleurs, en agence comme au siège, les appels de postes sur les secteurs se font sur des intitulés de "responsables": Quelle est la définition d'un responsable dans les secteurs de production? Comment la direction peut-elle justifier d'une telle différence, (de 5B, c'est à dire moins que les adjoints qui sont niveau 6 en agence, à 7), dans la mesure où les missions sont les mêmes?

D'une manière plus générale car ce n'est pas la première fois que la direction pratique de cette façon, baisser ainsi les niveaux de qualification de l'encadrement, notamment celui de proximité dans ce cas, est non seulement la traduction d'une déconsidération de la fonction de cadre, mais c'est également un écrasement de l'échelle hiérarchique. La frontière est de plus en plus floue avec le personnel non cadre.

La direction ne fera pas l'économie d'une explication au personnel, sinon d'une réflexion, sur sa gestion RH des cadres. Quelle est sa réponse?

De plus, comment explique-t-elle que certains responsables aient la qualité de « manager » et d'autre la qualité de « cadre », parfois pour le même niveau, parfois avec une équipe à manager, parfois pas?

Là aussi, la direction doit éclaircir la situation en expliquant sa définition du responsable, du manager et du cadre. Quelle est sa réponse?

12 - Plan de mobilité à la CARSAT

Le mois dernier la direction a répondu que les négociations relatives à une convention avec le SYTRAL allaient débuter après le challenge mobilité qui s'est déroulé le 6 juin. Une date a-t-elle maintenant été fixée et dans quel délai la convention pourrait-elle potentiellement être signée?

13 - Agence de Chambéry

Les agents ont reçu 120 dossiers de l'agence d'Annecy en date de création d'avril et voudraient savoir si ce transfert a eu lieu dans le cadre de la mutualisation? Sinon quelles sont les raisons de ce transfert car ces agents font déjà face à une belle charge

11 – Le poste de responsable du secteur retraite et révisions 2 est bien calé sur un niveau 6, et non sur un niveau 5B. Il n'y a donc aucune « baisse du niveau de qualification ». A la DAR, au niveau des managers de proximité, seuls les managers d'agence sont niveau 7 en raison du management à distance (qui suppose une forte autonomie de gestion), de la gestion de l'accueil physique et des missions de partenariat attachées à leur fonction.

Il n'y a pas de distinction entre manager et responsable. La qualité de manager est acquise dès qu'il y a responsabilité d'une unité de travail, conduite d'EAEA et donc management d'une équipe.

Les cadres ne sont pas obligatoirement des managers ainsi certains experts et chargés de missions sont cadres sans pourtant avoir d'équipe en responsabilité. Il s'agit alors de cadres fonctionnels.

La notion de cadre est avant tout relative à un statut avant d'être liée au management d'une équipe.

La notion de responsable ne détermine en rien le niveau de qualification.

Conformément aux éléments contenus dans la note relative à la politique générale de l'organisme accessible à tous, les managers d'unité sont 5B ou 6 généralement manager de proximité, les managers de pôle Niv 7 à 8 sont manager de managers ou manager d'experts (cadres et non cadres) , les responsables de département sont Niv de 7 à 9 en fonction de leur périmètre de responsabilité.

Il est précisé à toutes fins qu'une mise à jour des emplois aura lieu sur les bulletins de salaire conformément à cette note de politique générale.

12 – Suite au challenge mobilité, et à la tenue du stand TCL qui a permis à de nombreux collègues d'obtenir une carte TCL gratuite avec 10 tickets, un dossier est en cours d'élaboration pour envisager la signature d'une convention dans les meilleurs délais.

Dans ce cadre, la CARSAT a d'ores et déjà transmis son plan de mobilité comme demandé par Kéolis/Sytral et attend un retour de leur part.

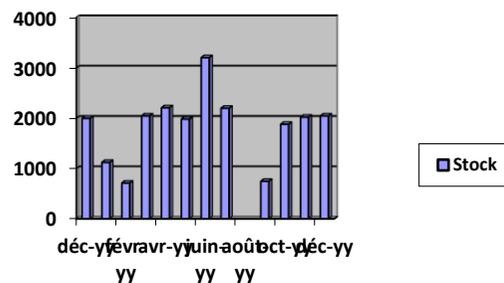
13 –

Il s'agit là d'une opération de mutualisation classique (droits propres) prenant en compte la situation des différentes agences tant sur le nombre

<p>de travail quotidienne, selon leur propre expression. Cette nouvelle arrivée de dossiers plombe les "dates de création" car en juin, ils doivent travailler sur celles de mai et, compte tenu des vacances de Pâques et jours fériés de mai, ils sont déjà un peu en retard, sachant que de plus, cela fait partie des objectifs d'EAEA.</p> <p>Ils viennent d'apprendre également que 140 dossiers de la cellule RACL allaient être transférés dans les agences, pas tous à Chambéry bien évidemment, mais encore des dossiers en plus malgré tout.</p> <p>L'effectif aura perdu 2 agents en juillet puisque 1 est parti au service formation début mai et qu'1 autre est muté sur la CARSAT du Sud Est début juillet. Ces deux vacances de postes entraînent une répartition du travail sur le reste de l'équipe équivalente pour chacun à 1/4 de jour de naissance en plus des 2 attribués à chacun.</p> <p>Les agents souhaitent savoir si les deux agents seront remplacés rapidement dans l'agence pour soulager une charge de travail à laquelle il était déjà difficile de faire face le transfert de tous ces dossiers?</p>	<p>de dossiers en cours que sur le nombre de dossiers à débiter. Concernant les 132 dossiers RACL évoqués, ils correspondent au reliquat de dossiers à prendre en charge suite au départ en formation des agents de la cellule RACL. Ils ont été réaffectés dans les structures en fonction de l'adresse de résidence de l'assuré. Enfin, sur le remplacement des deux collaborateurs partis et compte tenu des possibilités et des choix organisationnels de l'organisme, il n'est pas prévu de les remplacer à court terme mais ces départs seront bien pris en compte lors des régulations de charge entre structures (un chantier « feuille de route processus retraite » est programmé sur la régulation de charge en fonction des effectifs).</p>
<p><u>14 - Formation au service Prévention:</u></p> <p>Lors de leur EAEA, plusieurs agents de la Prévention, ont « découvert » qu'ils avaient participé à deux journées de formation en 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La journée de la convention des cadres • La journée de présentation et d'échange sur la COG avec la Caisse Nationale. <p>Ces deux journées, d'information pour la première ou de briefing collectif pour la seconde, ne sont en aucun cas des journées de formation et ne devraient donc pas apparaître comme telles dans les EAEA des agents.</p> <p>La Direction peut-elle nous confirmer qu'il s'agit d'une erreur et que ces journées disparaîtront du « cursus de formation » des agents ?</p> <p>De plus, ces deux journées sont-elles affectées budgétairement à la Formation Professionnelle et entrent-elles dans les objectifs définis à la CARSAT pour la Formation Professionnelle ?</p>	<p>14 – Les actions entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont notamment celles favorisant l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et participant au développement de leurs compétences, en lien ou non avec leur poste de travail.</p> <p>Lors de journées comme celles mentionnées, les salariés sont associés à des travaux leur permettant de s'adapter aux évolutions de leur métier, de l'organisme et des organisations. C'est donc à juste titre qu'elles sont considérées comme étant de la formation continue.</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>1. <u>Appel de candidatures internes n° 17 du 04/03/2019 – 1 référent technique-H/F - La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département comptable et financier –définitivement vacant-Niveau 5A – Coeff. 260/432 (statut employé)- A pourvoir à compter du 01/04/2019 –Date limite de candidature avant le 18/03/2019.</u></p> <p>DP de Mars : 3 candidatures réceptionnées (1F 3H) DP d'avril : une candidate interne retenue ; prise de fonction le 1/4/2019 La Direction peut-elle nous préciser de quel secteur est issue la candidate retenue ? Sera-t-elle remplacée dans son poste d'origine ?</p>	<p>1- <u>Appel de candidatures internes n° 17 du 04/03/2019</u> La personne retenue provient du Département Comptable et Financier Pôle Gestion. Cette personne a été remplacée dans le cadre de l'appel à candidature interne n°29</p>
<p>2. <u>Appel de candidatures internes n° 26 du 05/04/2019 – UCANSS NVHADD16177– 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 26/4/2019</u></p> <p>DP d'avril : 32 candidatures : 2 internes (F) 6 institutionnelles (5F 1H) 24 externes (8H 16F) Processus de recrutement en cours. Une décision est-elle prise ?</p>	<p>2 – <u>Appel de candidatures internes n° 26 du 05/04/2019</u> Le recrutement est terminé – l'appel est déclaré infructueux. L'appel à candidature a été relancé sous le numéro 45.</p>
<p>3. <u>Appel de candidatures internes n° 29/2019 du 10/04/2019– 1 technicien comptable-H/F - La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département comptable et financier – pôle gestion administrative-</u></p>	<p>3 – <u>Appel de candidatures internes n° 29/2019 du 10/04/2019</u> 2 candidatures internes F réceptionnées</p>

<p><u>définitivement vacant-Niveau 3– Coeff. 215/337 (statut employé) Affectation au siège-A pourvoir à compter du 1/5/2019 – date limite de candidature 25/4/2019</u></p> <p>DP d'avril : 1 candidature : interne (F) Processus de recrutement en cours. Une décision est-elle prise ?</p>	<p>Décision prise. La personne retenue provient du Département Paiement Numérisation Distribution et Archivage – Cellule Enregistrement Le remplacement n'est pas prévu Date de prise de fonction 01/05/2019</p>																																																				
<p>4. <u>Appel de candidatures internes n° 30/2019 du 12/04/2019– 1 responsable-H/F - La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département contrôle – définitivement vacant-Niveau 8 voir 9 selon profil– Coeff. 430/675 -A pourvoir immédiatement – date limite de candidature 04/05/2019</u></p> <p>DP d'avril : pas de candidature Une décision est-elle prise ?</p>	<p>4 – <u>Appel de candidatures internes n° 30/2019 du 12/04/2019</u> 6 candidatures réceptionnées internes 5 F et 1 H Processus de recrutement en cours</p>																																																				
<p>5. <u>Appel de candidatures internes n° 39/2019 du 27/05/2019 (UCANSS n° NVHADD17429) – 1 manager de proximité – H/F –La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département paiement Numérisation Archivage (PANDA) – Pôle préparation/Numérisation – définitivement vacant – Niveau 5B ou 6 selon profil– Coeff. 285/477 (statut cadre) – A pourvoir immédiatement – date limite de candidature 11/06/2019</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées ?</p>	<p>5 – <u>Appel de candidatures internes n° 39/2019 du 27/05/2019</u> 24 candidatures réceptionnées 5 institutionnels : 3 H 2 F 19 externes : 9 H 10 F Processus de recrutement en cours</p>																																																				
<p>6. <u>Changements bancaires</u></p> <table border="1" data-bbox="76 916 1077 1291"> <thead> <tr> <th colspan="13">Evolution du stock de changements bancaires</th> </tr> <tr> <th></th> <th>12/17</th> <th>01/18</th> <th>02/18</th> <th>03/18</th> <th>04/18</th> <th>05/18</th> <th>06/18</th> <th>07/18</th> <th>09/18</th> <th>10/18</th> <th>11/18</th> <th>12/18</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Stock</td> <td>20 00</td> <td>11 23</td> <td>71 3</td> <td>20 47</td> <td>22 10</td> <td>198 4</td> <td>32 06</td> <td>21 99</td> <td>748</td> <td>18 81</td> <td>202 3</td> <td>204 6</td> </tr> <tr> <td>Délai de traitement en jours</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>10</td> <td>15</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>15</td> <td>15</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Evolution du stock de changements bancaires														12/17	01/18	02/18	03/18	04/18	05/18	06/18	07/18	09/18	10/18	11/18	12/18	Stock	20 00	11 23	71 3	20 47	22 10	198 4	32 06	21 99	748	18 81	202 3	204 6	Délai de traitement en jours				10	15				15	15	10	10	<p>6 – Au 17 juin 2019 :</p> <p>Le stock CB est à 6373.</p> <p>Le délai de traitement est de 60 jours.</p>
Evolution du stock de changements bancaires																																																					
	12/17	01/18	02/18	03/18	04/18	05/18	06/18	07/18	09/18	10/18	11/18	12/18																																									
Stock	20 00	11 23	71 3	20 47	22 10	198 4	32 06	21 99	748	18 81	202 3	204 6																																									
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							
Stock	2554	3408	4266	3138							
Délai de traitement en jours	10	15	30	20							

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

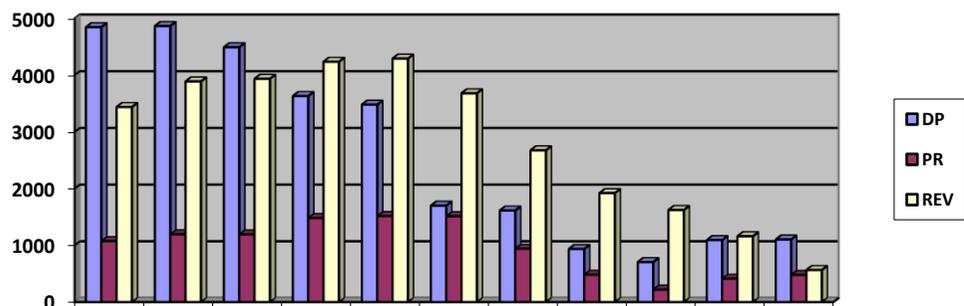
7. Secteur contrôle stocks

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

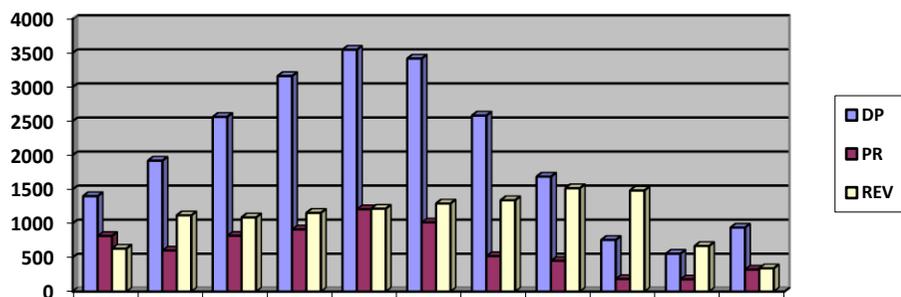
2015											
	12/1	16/2	16/3	20/4	18/5	15/6	06/7	18/9	9/10	13/11	27/11
DP	4847	4868	4494	3633	3482	1700	1614	936	705	1093	1103
PR	1075	1194	1193	1482	1517	1513	941	482	220	412	479
REV	3440	3891	3938	4238	4294	3681	2676	1921	1623	1160	565

7 -

Stocks au 17/06/2019	
DP	1839
DD	867
Révisions Droits	356

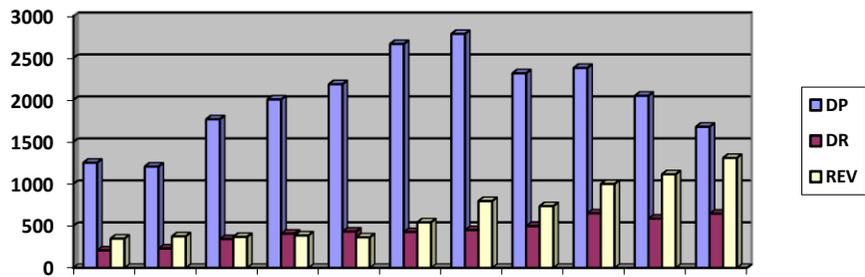


2016											
	19/1	12/2	3/03	11/4	17/5	Juin	Juillet	19/9	10/10	14/11	13/12
DP	1401	1921	2563	3163	3549	3420	2583	1687	758	555	939
PR	817	602	819	912	1208	1015	520	452	184	179	323
REV	630	1119	1088	1155	1216	1292	1340	1517	1484	669	341



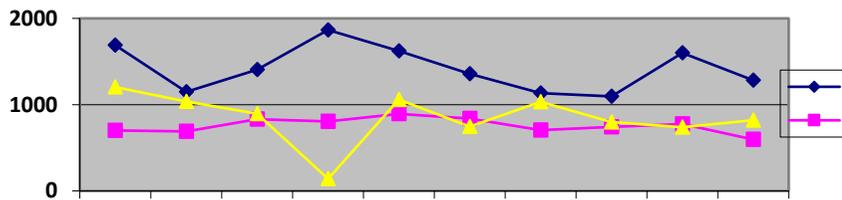
2017											
	09/01	13/02	13/03	14/4	15/05	9/06	13/07	18/09	19/10	14/11	14/12
DP	1253	1207	1770	2006	2188	2667	2787	2318	2382	2050	1681
DR	208	231	343	408	433	427	451	497	650	587	646
REV	349	376	369	386	364	542	796	736	1000	1115	1310

DP par EJ	
EJ < nov-18	143
nov-18	31
déc-18	28
janv-19	44
févr-19	51
mars-19	94
avr-19	175
mai-19	155
juin-19	170
juil-19	322
août-19	198
sept-19	187
EJ > sept-19	241
Total	1839



2018

	15/01	08/02	30/03	14/05	18/06	19/07	13/09	16/10	13/11	18/12
DP	169	114	140	186	162	135	113	109	1601	128
DR	701	688	830	805	893	840	704	743	776	596
REV	120	103	895	140	105	744	103	799	739	820



2019

	16/1	31/1	19/3	16/4	15/5					
DP	951	636	108	107	139					
DR	487	373	422	502	530					
RE V	547	428	393	339	369					

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

Janvier 2018 (total)	08/2017	09/2017	10/2017	11/2017	12/2017	01/2018	02/2018	03/2018	04/2018	05/2018
	: 28	201	201	17	017	018	018	18 :	018	018 :
	07/2017	7	7	85	184	836	245	102	34	11
	: 26	21	39							EJ>0

1691/ 455< 01/18)	EJ<07/2 017 : 72									5/20 18 : 8
Février 2018 (total 1149/ 703< 02/18)	09/2017 : 20 08/2017 : 22 EJ<08/2 017 : 85	10/ 201 7 61	11/ 201 7 57	12/20 17 78	01/2 018 380	02/2 018 293	03/2 018 : 77	04/20 18 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<09/2 017 : 107	12/ 201 7 50	01/ 201 8 180	02/20 18 81	03/2 018 249	04/2 018 : 383	05/2 018 : 120	06/20 18 : 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<09/2 017 : 143	01/ 201 8 146	02/ 201 8 132	03/20 18 129	04/2 018 : 396	05/2 018 : 356	06/2 018 : 208	07/20 18 : 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<11/2 017 : 158	02/ 201 8 100	03/ 201 8 104	04/20 18 : 164	05/2 018 : 261	06/2 018 : 199	07/2 018 : 297	08/20 18 61	09/2 018 33	EJ>0 8/20 19 29
Juillet 2018 (total 1358	02/2018 : 66 01/2018 : 65	03/ 201 8 71	04/ 201 8 108	05/20 18 169	06/2 018 153	07/2 018 287	08/2 018 109	09/20 18 63	10/2 018 29	EJ>1 0/20 19 18

/ 852< 07/18)	12/2017 : 44 EJ<12/2 017 : 176									
Septem bre 2018 Total 1132 637< 9/201 8	04/2018 : 65 03/2018 : 36 EJ<03/2 018 : 147	05/ 201 8 5 4	06/ 201 8 8 6	07/20 18 1 02 147	08/2 018 173	09/2 018 187	10/2 018 187	11/20 18 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<04/2 018 : 141	06/ 201 8 33	07/ 201 8 77	08/20 18 61 124	09/2 018 188	10/2 018 188	11/2 018 98	12/20 18 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<05/2 018 : 169	7/2 018 62	8/2 018 73	9/201 8 121 183	10/2 018 143	11/2 018 143	12/2 018 143	01/20 19 537	02/2 019 48	03/2 019 : 30 EJ>0 3/20 19 : 26
Déce mbre 2018 Total 1281 583< 12/20 18	07/2018 : 45 06/2018 : 42 EJ<06/2 018 : 169	08/ 208 33	09/ 201 8 62	10/20 18 121 111	11/2 018 128	12/2 018 128	01/2 019 343	02/20 19 113	03/2 019 46	04/2 019 : 40 EJ>0 4/20 19 : 28
Janvi er 2019 Total	08/2018 : 23 07/2018 : 38	09/ 201 8 31	10/ 201 8 47	11/20 18 61 69	12/2 018 223	01/2 019 223	02/2 019 112	03/20 19 78	04/2 019 72	05/2 019 : 26 EJ>0

951 419< 01/20 19	EJ<07/2 018 :15 0									5/20 19 : 21
Février 2019	EJ<10/2 018 :12 4	10/ 18 33	11/ 18 36	12/18 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<8/18 : 101	11/ 18 24	12/ 18 39	01/19 99	02/1 9 83	3/20 19 104	04/1 9 190	05/1 9 115	06/1 9 72	EJ>0 6/19 : 181
Avril 2019 Total 1079	11/18 : 19 10/18 : 13 09/18 : 24 EJ<9/18 : 110	12/ 18 26	01/ 19 58	02/19 57	03/1 9 80	04/1 9 161	05/1 9 103	06/1 9 133	07/1 9 162	EJ>0 7/19 : 133
Mai 2019 Total 1391	12/18 : 25 11/18 : 31 10/18 : 26 9/18 : 18 EJ<9/18 : 108	01/ 19 78	02/ 19 69	03/19 88	04/1 9 161	05/1 9 121	06/1 9 128	07/1 9 243	EJ>0 7/19 : 295	

Commentaires Direction

DP février

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

- 27 dossiers dont la phase contrôle est antérieure au 31/12/2018 (principalement
- 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

8. Appel de candidatures internes n° 42/2019 du 27/05/2019 (UCANSS n° NVHADD17461) – 1 technicien conseil action sociale – H/F – La Direction de l'Action sociale – Département budgétaire – définitivement vacant – Niveau 3 ou 4 selon profil– Coeff. 215/337 ou 240/377 (statut employé) – A pourvoir à compter du 1^{er} juillet 2019 – date limite de candidature 7/06/2019

Où en est le processus de recrutement ?

8 – Appel de candidatures internes n° 42/2019 du 27/05/2019
46 candidatures réceptionnés
2 internes : 2 H
36 externes : 31 F 5 H
8 institutionnels : 6 F 2 H
Les entretiens sont en cours

9 **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 ?

9 – **Stocks au 17/06/2019 :**

ODA : 217 premières demandes

Notification PAP : 280 réexamens et 47 1^{ères} demandes

Boite mail contact : 105 (1.5 semaine)

Stoc k	AU 3/10/ 17	AU 0/11/1 7	AU 0/12/1 7	AU 5/01/1 8	AU 2/02/1 8	AU 6/03/1 8	AU 4/05/1 8	AU 8/6/18	Au 9/07/ 18	Au 0/09/1 8	Au 5/10/1 8	Au 2/11/1 8	Au 7/12/1 8
Ouv er ture s de droit s	1eres dema ndes 462	1eres dema ndes 108 Et 1400	1eres dema ndes 353 Et 1412 0 rée réexa mens (éché ance au 1/04/1 8)	1eres dema ndes 469 Et 1610 réexa mens (éché ance au 1/06/1 8)	1eres dema ndes 437 Et 1637 réexa mens (éché ance au 1/07/1 8)	1eres dema ndes 599 Et 1637 réexa mens (éché ance au 1/07/1 8)	1eres dema ndes 759 Et 957 réexa mens (éché ance au 1/08/1 8)	1eres dema ndes 658 Et 1546 réexa mens (éché ance au 1/10/1 8)	1ere s dema nde 546 et 0 réex ame n	1eres dema ndes 450 et 1736 réexa mens à échéa nce du 1/1/19	1eres dema ndes 412 et 1418 réexa mens à échéa nce du 1/2/19	1eres dema ndes 254 ? réexa mens	1eres dema ndes 521
Notif ica tion PAP	707	579	282	870	678	1013	1900	1625	1715	1379	1838	1451	1487
Fact ures	780	1615	725	568	511	232	263	2325 (Nom	4	0	5		

Indiv iduell es								bre d'age nts 2.5ET P)					
Mails en instanc e dans la boîte cont act	82 2	96 1,5	66 1	67 1	48 1	142 3	79 1	60 1	53 ?	69 1	85 2	39 1	89 2
	sema ines	semai nes	semai ne	semai ne	semai ne	semai nes	semai ne	semai ne	semai aines	semai ne	semai nes	semai ne	semai nes

Stock 2019	Au 14/0 1	Au 18/2	18/3	05/04	13/0 5								
Ouvert ures De droits	1ere s dem ande s 221	1ere s dem ande s 502	1ere s dem ande s 270	1eres dema ndes 464	1ere s dem ande s 194								
Notific ation PAP	1503	764	386	361 réexa mens 102 1eres dema ndes	314 réex ame ns 14 1ere s dem ande s								
Factur es Individ uelles													
Mails en instanc e dans la boîte	97 2 sem aine s	40 1 sem aine	72 1 sem aine	107 1.5 semai ne	105 1.5 sem aine								

contact											
---------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

10 – 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	
Forfait PAP	200	194	110	524	241	447	300	490	622	
Factures PAP	4	0		11	16	17	17	25	33	
Anomalies PPAS/ paiement hors PPAS	737	980	767	280	408	99	134	211	138	
Anomalies PPAS / Factures HCV	4	0		29	2	2	4	23	33	
Forfait ARDH6	6	28	47	45	21	20	50	51	50	
Kit prévention	80	91	80	86	69	85	96	64	110	
AFU	21	1		0	0	17	2	3	0	
Autres régularisations	162	167	193	275	53	225	401	343	418	

10 –

	06/19
Forfait PAP	360
Factures PAP	13
Anomalies PPAS/ paiement hors PPAS	317
Anomalies PPAS / Factures HCV	0
Forfait ARDH6	26
Kit prévention	98
AFU	0
Autres régularisations	966

C - Direction de la Relation Clients

11 Appel de candidatures Internes 14 du 19/02/2019 – 1 chef de projet convergence Régime Général/ Sécurité sociale des Indépendants – H/F – La Direction de de la relation clients – Niveau 9 – Coefficient 430/675 (statut cadre) – Mission de 18 à 24 mois sur le projet de transformation SSI – A pourvoir au 18/3/2019– Date limite de candidature le 12/03/2019

DP Mars : 5 candidatures (3F/int ; 2H/int) Entretiens en cours
 DP Avril : 1 H interne retenu ; prise de poste 03/04/2019
 La Direction peut-elle nous préciser de quel secteur est issu le candidat retenu ?
 Sera-t-il remplacé dans son poste d'origine ?

11 – Appel de candidatures Internes 14 du 19/02/2019
 La personne retenue provient du Département Contrôle,
 Le poste est remplacé dans le cadre de l'appel à candidature n°30

12 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

12 – Appel de candidatures Internes 24 du 04/04/2019
 Le processus de recrutement est toujours en cours

<p><u>26/04/2019</u></p> <p>DP Mars : 157 candidatures : 4 internes (F/CDD) 9 institutionnelles (2H 7F) 144 externes (99F 45H) Une décision est-elle prise ?</p>	
<p><u>13 Appel de candidatures Internes 28 du 10/04/2019 – 2 chargés de missions – Référents techniques Mutualisation 39.60 H/F – La Direction de de la relation clients pôle offre de services multi-canal – Niveau 5A– Coefficient 260/432 (statut employé) – A pourvoir immédiatement– Date limite de réception des candidatures 02/05/2019</u></p> <p>DP Mars 2019 : 1 candidature interne (H) Une décision est-elle prise ?</p>	<p><u>13 – Appel de candidatures Internes 28 du 10/04/2019</u> 11 candidatures reçues internes 9 F 2 H Décision prise : 2 internes F Prise de fonction 01/06/2019 Remplacement prévu dans le recrutement des téléconseillers (18 postes à pourvoir)</p>
<p><u>14 Appel de candidatures Internes 34 du 10/04/2019 – du 02/05/2019 – 4 téléconseillers experts H/F – La Direction de de la relation clients – pôle offre de services multi-canal – Niveau 4 – Coefficient 240/377 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – Date limite de réception des candidatures 16/05/2019</u></p> <p>Combien de candidatures ont été reçues ?</p>	<p><u>14 – Appel de candidatures Internes 34 du 10/04/2019</u> 4 candidatures reçues internes F Décision prise : 4 internes F</p>
<p><u>15 Conditions de travail des agents du Département Projet et Partenariat dans les futurs locaux de Foch</u></p> <p>Dans le cadre du relogement à Foch, les chargés de développement action sociale et la chargée de projets du Département Projets et Partenaires seront installés en open space avec 2 techniciens et le cadre, soit 10 personnes en tout. Comme indiqué à plusieurs reprises, l'exercice des missions liées à ces métiers nécessite des espaces permettant de travailler sans bruit et garantissant la confidentialité notamment lors d'échanges téléphoniques fréquents avec les partenaires, et pour la réalisation de notes ou rapports pour la Commission d'Action Sociale.</p> <p>Le guide méthodologique de relogement prévoit d'ailleurs « que les experts pourront, au regard des impératifs métiers, être positionnés par deux ou trois au sein des bureaux ou à défaut dans un milieu ouvert ».</p> <p>Il est également indiqué dans ce même guide « les open space seront aménagés avec des séparations de mobilier, afin de permettre une confidentialité et une amélioration du niveau acoustique ».</p> <p>Par manque d'espace, il n'a pas été possible de positionner des « box individuels » dans lesquels les agents pourraient s'isoler si besoin, pour des appels téléphoniques professionnels ou la réalisation de notes complexes.</p> <p>Les demandes de cloisons acoustiques permettant une isolation phonique réelle,</p>	<p>15 - Pour rappel voici les éléments acoustiques pris en compte sur l'aménagement du plateau et déjà présentés aux managers de l'équipe et commentés lors de la visite sur site</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Le faux plafond sera acoustique, ○ Le sol moquette a une performance acoustique plus élevé que le sol plastique, ○ Les bureaux seront équipés de cloisonnettes séparatives acoustiques, ○ Le groupe de travail département projets et partenariat sera constitué de cloisons amovibles y compris avec une séparation le long du couloir. Il aura du mobilier spécifique comme demandé par les agents vu leur activité (rajout d'un meuble « Tower » à coté de chaque bureau). <p>La Direction a déjà annoncé que le service prévention de Clermont Ferrand viendrait après l'aménagement, en situation de travail, réalisé un audit acoustique.</p>

<p>et non de simples cloisons en papier, se sont vues opposées une fin de non-recevoir.</p> <p>Au regard de cette dégradation des conditions de travail en contradiction totale avec l'objectif d'améliorer la qualité de vie au travail, la Direction peut-elle indiquer ce qu'elle compte mettre en place et quelles sont les « contraintes techniques » qui empêchent la pose de cloisons d'isolation phonique.</p>	
<p><u>D - Direction des Systèmes d'Information</u></p>	
<p><u>16 Appel de candidatures Internes 12/2019 du 08/02/2019 (UCANSS n° NVHADD14762) – 1 responsable du support informatique branche retraite – H/F – La Direction de systèmes d'informations – Pôle services–Niveau VI à VII de la grille des informaticiens selon profil– Coefficient 397/672 à 458/715 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 01/03/2019.</u></p> <p>Réunion DP Mars : 32 candidatures (1F/Int ; 5F/E ; 23H/E ; 3H/inst)</p> <p>Candidats reçus en entretien (1F/Int ; 5H/E) 4 candidats (1F/Int ; 3H/E) sélectionnés pour une mise en situation professionnelle fin mars. DP Avril : 1 candidate interne a été retenue La Direction peut-elle nous préciser de quel secteur est issue la candidate retenue ? Sera-t-elle remplacée dans son poste d'origine ?</p>	<p><u>16 – Appel de candidatures Internes 12/2019 du 08/02/2019</u></p> <p>La personne retenue provient du Département Contrôle – Pôle Contrôle Droit 1</p> <p>Le remplacement de cet agent est prévu dans le cadre de l'appel à candidature n°45</p>
<p><u>17 Appel de candidatures Internes 21/2019 du 11/03/2019 (UCANSS n° NVHADD15505) – 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 15 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 25/03/2019.</u></p> <p>Réunion DP de Mars : 1 candidature (H/E) DP Avril : 4 candidatures interne réceptionnées 3H 1F DP Mai : recrutement toujours en cours Une décision est-elle prise ?</p>	<p><u>17 – Appel de candidatures Internes 21/2019 du 11/03/2019</u></p> <p>L'appel est déclaré infructueux et va être relancé</p>
<p><u>18 Appel de candidatures Internes 23 du 01/04/2019 (UCANSS n° NVHADD15855) – 3 conseiller(e)s support informatique branche retraite – H/F – La Direction de systèmes d'informations – pôle services – Niveau III de la grille des informaticiens – Coefficient 291/507 (statut employé) – Définitivement vacant – A pourvoir en mai 2019 – Date limite de candidature le 22/04/2019.</u></p>	<p><u>18 – Appel de candidatures Internes 23 du 01/04/2019</u></p> <p>Décision prise : 1 interne H 1 institutionnel H 1 externe H</p> <p>Prise de fonction 17 juin pour interne et institutionnel et 15 juillet pour externe</p>

<p>DP Avril : 23 candidatures réceptionnées : 3 internes (H) 2 institutionnelles (H) 21 externes (20H 1 F) Une décision est-elle prise ?</p>	
<p><u>E - Direction de l'Assurance Retraite</u></p>	
<p><u>19 Appel de candidatures Internes 11/2019 du 08/02/2019 (UCANSS n° NVHADD14750)– 1 responsable agence retraite de Chambéry – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction des assurés– Département agences retraites –Niveau 7– Coefficient 360/587 (filière management) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 01/03/2019</u></p> <p>L'appel 36/2019 remplace-t-il l'appel 11/2019 ? L'appel 36/2019 remplace-t-il l'appel 11/2019 ?</p> <p>Réunion des DP de Mars : 23 candidatures (2F/Int ; 8F/E ; 3F/Inst ; 9H/E ; 1H/Inst) 5 candidats vont être reçus en entretien (4F/H) DP Avril : pas de décision Une décision est-elle prise ?</p>	<p><u>19 – Appel de candidatures Internes 11/2019 du 08/02/2019</u> L'appel 36 remplace bien l'appel 11. La décision n'est pas prise à ce jour.</p>
<p><u>20 Appel de candidatures Internes 13/2019 du 13/02/2019) – 1 référent technique– H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés–Département retraite internationale –Niveau 5A– Coefficient 260/432 (maintien du statut du candidat retenu) – provisoirement vacant – A pourvoir 1/4/2019– Date limite de candidature le 06/03/2019</u></p> <p>Réunion DP Mars : 2 candidatures (2F/Int) DP d'avril : une candidate interne retenue ; prise de fonction le 1/4/2019 La Direction peut-elle nous préciser de quel secteur est issue la candidate retenue ? Sera-t-elle remplacée dans son poste d'origine ?</p>	<p><u>20 – Appel de candidatures Internes 13/2019 du 13/02/2019</u> La personne retenue provient du Département Retraite International S'agissant d'un remplacement en Indemnité Différentielle, le poste n'est pas remplacé</p>
<p><u>21 Appel de candidatures Internes 16/2019 du 01/03/2019 – 1 responsable du département proximité – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés–Département proximité 2 –Niveau 9– Coefficient 430/675 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir au 01/06/2019 – Date limite de candidature le 15/03/2019</u></p> <p>Réunion DP Mars : 1 candidature (F/I) DP d'avril : une candidate interne retenue ; prise de fonction le 1/4/2019 La Direction peut-elle nous préciser de quel secteur est issue la candidate retenue ? Sera-t-elle remplacée dans son poste d'origine ?</p>	<p><u>21 – Appel de candidatures Internes 16/2019 du 01/03/2019</u> L'agent provient du département communication et marketing Poste remplacé</p>

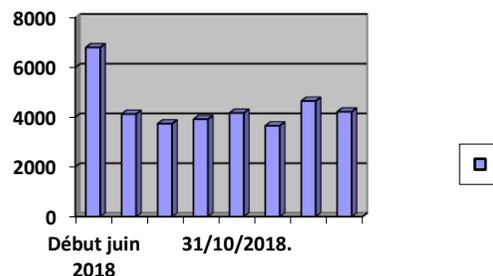
<p>22 <u>Appel de candidatures Internes 22/2019 du 19/03/2019 – 1 référent technique carrière et déclarations – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des retraites – Département Carrière et déclarations – Niveau 5A – Coefficient 260/432 (maintien du statut du candidat retenu) – Provisoirement vacant – A pourvoir au 15/04/2019 – Date limite de candidature le 02/04/2019</u></p> <p>DP Avril : 3 candidatures internes (1H 2 F) Une décision est-elle prise ?</p>	<p>22 – <u>Appel de candidatures Internes 22/2019 du 19/03/2019</u> Personne retenue 1 F Prise de poste 15/04/2019</p>
<p>23 <u>Appel de candidatures Internes 27/2019 du 10/04/2019 – 1 Technicien Conseil Retraite Régulateur – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction assurés – Département Retraite et révisions – Secteur retraite et révisions 1 – Niveau 4 – Coefficient 240/377 (statut employé) + 4% de technicité + 5% de prime de responsabilité (proratisée en fonction du temps dédié à la fonction de contrôleur) – Définitivement vacant – A pourvoir au 06/05/2019 –date limite de candidatures 02/05/2019</u></p> <p>DP Avril : 2 candidatures internes (1H 1F) Une décision est-elle prise ?</p>	<p>23 – <u>Appel de candidatures Internes 27/2019 du 10/04/2019</u> Personne retenue 1 F Prise de poste 03/06/2019</p>
<p>24 <u>Appel de candidatures Internes 33/2019 du 18/04/2019 – 1 chargé de mission – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction assurés – Pôle Secrétariat – Niveau 5A – Coefficient 260/432 Filière technique (statut employé) – Définitivement vacant / création – A pourvoir immédiatement – date limite de candidatures 09/05/2019</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>24 – <u>Appel de candidatures Internes 33/2019 du 18/04/2019</u> Recrutement terminé 12 candidatures réceptionnées internes : 9 F 3 H Personne retenue : 1 F La personne retenue provient du Pôle Secrétariat de la Sous Direction Assuré Poste non remplacé Date prise de fonction 17/06</p>
<p>25 <u>Appel de candidatures Internes 35/2019 du 13/05/2019 – 1 responsable du secteur Retraite et Révisions 2 – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction assurés – Département Retraite et révisions – Niveau 5B à 6 selon profil – Coefficient 285/477 à 315/512 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir au 05/05/2019 –date limite de candidatures 27/05/2019</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>25 – <u>Appel de candidatures Internes 35/2019 du 13/05/2019</u> Recrutement terminé 5 candidatures réceptionnées internes 4F 1H Personne retenue 1F Provient du SECTEUR RETRAITE ANTICIPEE ET DECLARATION ET EDP du Département Carrière et Déclarations Date prise de poste 01/09/2019</p>
<p>26 <u>Appel de candidatures Internes 36/2019 du 13/05/2019 UCANSS n° NVHADD17057 – 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 –</u></p>	<p>26 – <u>Appel de candidatures Internes 36/2019 du 13/05/2019</u> L'appel 36 remplace bien l'appel 11 Processus en cours de réception des candidatures jusqu'au 20/06</p>

date limite de candidatures 03/06/2019

L'appel 36/2019 remplace-t-il l'appel 11/2019 ?
Où en est le processus de recrutement

27 TCR – Production Stocks EJ antérieures

Début 06/201 8	Fin Juin 2018	Fin Août 2018	Fin 09/ 2018	31/10/1 8	18/12/1 8	1/201 9	2/201 9	18/03/1 9
6804	4129	3738	3918	4169	3659	4651	4219	3787



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

**27–
Stock EJ dépassées ;**

17/06/2019
4621

28 Agence de Grenoble : climatisation/chauffage

Lors de la réunion des DP de Décembre, la direction nous a indiqué avoir été informée par le syndic FONCIA que l'audit n'était pas terminé et que le rapport du bureau d'étude devait être rendu début 2019. En janvier le service patrimoine n'avait pas de retour du rapport du bureau d'études. En février, le service du patrimoine était toujours en attente du rapport (relance à FONCIA le 20/2)
Réunion DP Mars/ Le patrimoine n'a toujours pas reçu l'audit ; relance à la régie Foncia le 19/3.

Réunion DP Avril : L'audit a été reçu le 16/4/19 et va être étudié au niveau patrimoine.

Une liste de travaux importants et onéreux a été relevée ; ils seront commentés lors de l'AG (non définie à ce jour)

La Direction peut-elle nous dire où en est ce dossier ?

28 - L'assemblée générale aura lieu le 27 juin 2019, à cette occasion les travaux résultant de l'audit seront évoqués. Le Bureau d'Etudes a demandé un avis technique au PRECI sur les résultats de l'Audit et sur les travaux préconisés.

29 Agence retraite Bourg en Bresse : sécurité

Des agents n'entendent pas l'alarme incendie lorsqu'ils sont dans leur bureau.

29 - Le prestataire est intervenu pour localiser le problème. La MSA a fait faire un devis pour ajouter une sirène. La MSA est dans l'attente de la date d'intervention pour mise en œuvre de la part du prestataire.

<p>L'alarme de la MSA est insuffisante du fait de la pose de cloisons lors de l'aménagement du plateau.</p> <p>Lors de la réunion des DP de février, la Direction nous a indiqué que lors de son déplacement du 21/2 le service du patrimoine se rapprocherait du responsable pour trouver une solution.</p> <p>Réunion DP Mars : la Direction nous informe de la prise en charge du problème par le service sécurité.</p> <p>DP Avril : la responsable de l'agence de Bourg en Bresse a fait le point avec le responsable MSA le 16/4/19. Des tests ont été effectués, il en ressort que le niveau sonore de l'alarme n'est pas suffisant dans les différents bureaux d'accueil. Aussi le responsable MSA a demandé au prestataire de faire un chiffrage afin de rajouter une sirène dans la zone concernée, et nous tiendra informé dès que l'équipement sera installé.</p> <p>Où en est ce dossier ?</p>	
<p><u>F - Direction des Ressources</u></p>	
<p>30 <u>Appel de candidatures Internes N° 4/2019 du 24/01/2019 (UCANSS n° NVHADD14347)– 6 formateurs métier retraite h/f – La Direction des ressources – Pôle développement des Compétences – Niveau 5B – Coefficient 285/477 statut cadre Définitivement vacants – A pourvoir par vagues successives à compter des 24/3, 01/07, 04/11 – Date limite de candidature le 07/02/2019</u></p> <p>Réunion des DP de Mars : 51 candidatures (23F/Int ; 9F/inst ; 7F/E ; 5H/Int ; 7H/E)</p> <p>Processus de recrutement en cours (entretien).</p> <p>11 candidats ont été convoqués (6F/int ; 3F/E ; 2H/Int)</p> <p>DP Avril : 6 candidatures retenues 1 institutionnelle (F) 4 internes (2H 3F)</p> <p>Dates de prise de fonction : 3 vagues avril, juillet, novembre</p> <p>De quels secteurs sont issus les candidats internes retenus ? Seront-ils remplacés dans leurs postes d'origines ?</p>	<p>30 – <u>Appel de candidatures Internes N° 4/2019 du 24/01/2019</u></p> <p>Les agents proviennent des services suivants :</p> <p>1 DPT RETRAITE ET REVISIONS</p> <p>1 DPT RET INTERNAT SECT RES ESPAGNE ET MONDE</p> <p>1 DPT RETRAITE INTERNATIONALE SECT RESIDENCE FRANCE</p> <p>1 DPT CARRIERE ET DECLARATIONS SECTEUR CARRIERE 1</p> <p>1 AGENCE RETRAITE CHAMBERY TCR</p> <p>Ces postes seront remplacés et intégrés dans le cadre de la capacité globale de recrutement.</p>
<p>31 <u>Appel de candidatures Internes N° 5/2019 du 24/01/2019 (UCANSS n° NVHADD14352)– 1 concepteur formation digitale ou digital learning h/f – La Direction des ressources – Pôle développement des Compétences – Niveau 6 – Coefficient 315/512 statut cadre Définitivement vacant – A pourvoir au 1/7/2019 – Date limite de candidature le 07/02/2019</u></p> <p>Réunion des DP de Mars : 20 candidatures (1F/inst ; 13F/E ; 6H/E)</p> <p>Processus de recrutement en cours (assesment).</p> <p>11 candidats ont été convoqués (6F/E ; 5H/E)</p> <p>DP Avril : 1 F externe retenue ; date de prise de fonction non connue en arison d'un préavis.</p> <p>La Direction peut-elle nous indiquer la date de prise de fonction ?</p>	<p>31 – <u>Appel de candidatures Internes N° 5/2019 du 24/01/2019</u></p> <p>Prise de poste 17/06/2019</p>

<p>32 <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></p> <p>Ou en est le processus de recrutement ?</p>	<p>32 – <u>Appel de candidatures Internes N° 38/2019 du 21/05/2019</u> Processus en cours d'entretien</p>
<p><u>G - Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social</u></p>	
<p>1) <u>Direction de la Prévention des Risques Professionnels</u></p>	
<p>33 <u>Appel de candidatures internes N°18 du 01/03/2019 (UCANSS n° NVHADD15131) –1 Ingénieur Conseil manager du groupe chimie H/F- La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Direction de la Prévention des risques professionnels et de la santé au travail -Définitivement vacant - Niveau 10B ou 11 A selon expérience – Coefficient 595/815 ou 620/860 Statut cadre - A pourvoir au 1^{er} septembre 2019- Date limite de candidature avant le 22/03/2019</u></p> <p>Réunion des DP de Mars : 14 candidatures (9F/E ; 5H/E) DP Avril : processus de recrutement toujours en cours DP Mai : 21 candidatures (12F 9 H) Processus de recrutement toujours en cours Une décision est-elle prise ?</p>	<p>33 – <u>Appel de candidatures internes N°18 du 01/03/2019</u> 1 Externe F retenue Prise de poste 01/09/2019</p>
<p>34 <u>Appel de candidatures internes N°20 du 01/03/2019 (UCANSS n° NVHADD15076) – 2 préventeurs contrôleurs de sécurité H/F- postes basés à Saint Etienne et Valence - La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Direction de la Prévention des risques professionnels et de la santé au travail -Définitivement vacant - Niveau 7 – Coefficient 360/587 Statut cadre - A pourvoir au 1^{er} septembre 2019- Date limite de candidature avant le 22/03/2019</u></p> <p>Réunion des DP de Mars : 75 candidatures (32F/E ; 6F/inst ; 34H/E ; 3H/inst) DP Avril : processus de recrutement toujours en cours DP Mai : candidatures 58F (dont 1 interne) 49H (dont 1 interne) Prise de poste 1/9/19 Une décision est-elle prise ?</p>	<p>34 – <u>Appel de candidatures internes N°20 du 01/03/2019</u> Décision prise 1 Institutionnel H 1 externe F Prise de poste 01/09/2019</p>
<p>35 <u>Appel de candidatures internes N°31 du 16/04/2019 (UCANSS n° NVHADD16469) – 1 préventeur contrôleur de sécurité H/F- postes basés à Grenoble ou Chambéry - La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Direction de la Prévention des risques professionnels et de la santé au travail - Définitivement vacant - Niveau 7</u></p>	<p>35 – <u>Appel de candidatures internes N°31 du 16/04/2019</u> Décision prise 1 externe F Prise de poste 01/09/2019</p>

**- Coefficient 360/587 Statut cadre - A pourvoir au 1^{er} septembre 2019-
Date limite de candidature avant le 07/05/2019**

(remplace appel de poste 19/2019)

Ou en est le processus de recrutement ?

36 Missions des préventeurs

Lors de la réunion des DP du mois d'avril, la Direction a indiqué que Les missions des préventeurs se partagent entre les orientations prioritaires décidées à travers la COG 2018-2022 et les activités traditionnelles (CRRMP, analyses AT mortels, animation du paritarisme...) qui mobilisent l'ensemble du service prévention des risques professionnels.

La COG 2018-2022 est ambitieuse et définit une volumétrie importante d'actions à mener vers des entreprises à forte sinistralité. Le nombre d'entreprises ciblées a été calculé sur la base des effectifs de chaque service prévention. Il est homogène pour tous les services prévention des Carsat / CRAMIF, ce qui n'était pas le cas sur la précédente COG.

Question complémentaire :

L'effectif remonté par la CNAM a été celui des contrôleurs et ingénieurs ayant leurs agréments (soit 70 personnes environ) et non celui correspondant à l'effectif opérationnel basé en territoire (soit 38 personnes environ). Pourtant c'est sur cet effectif opérationnel que se porte le suivi de la grande majorité des entreprises ciblées. Cet écart se traduit aujourd'hui par la prédominance des actions nationales en particulier, prédominance confirmée par la Direction. Qu'en est-il des actions et des entreprises non ciblées, non scorées par la COG et CPG ?

La Direction a également répondu qu'au sein du service, un gros travail d'équilibre de charges par préventeur a été réalisé par les Managers des Groupes Territoire et des groupes d'appuis, en concertation avec leurs équipes et les chefs de projet. La réalisation des actions prioritaires telles que définit dans le CPG s'appuiera sur une stratégie qui a été clairement définie, et partagée avec l'ensemble du service. Elle consiste notamment à faciliter la phase de mobilisation et à optimiser la phase d'accompagnement des entreprises qui est significativement plus importante que les autres Carsat sur la précédente COG, en tentant de faire évoluer les entreprises par des actions complémentaires aux seules interventions individuelles.

Les marges de manœuvres induites permettront alors d'agir dans des entreprises hors programmation faisant partie du « coeur de cible » et ceci dans le respect du cadre légal du temps de travail.

Question complémentaire

La Direction n'évoque nullement les actions ou activités traditionnelles. En

36 –

Il est important de rappeler que ce nouveau CPG présentera un avantage lié au ciblage par rapport au précédent. En effet, un gros travail a été accompli, tant au niveau national qu'aux niveaux régional et local sur la répartition et la qualité des entreprises ciblées par la programmation.

Sur la répartition, l'équilibrage a été recherché :

Au niveau national, entre les caisses en fonction des effectifs de celles-ci

Au niveau régional, en fonction des organisations de chaque caisse

Au niveau local, pour notre part en fonction des secteurs géographiques et des souhaits des préventeurs.

Sur la qualité des entreprises ciblées, la CNAM a laissé une marge de manœuvre importante dans le choix des cibles. In fine, les ¾ du ciblage entreprises de cette programmation sont « à la main locale ».

C'est au regard de cette opportunité qu'ont pu être ciblées des entreprises connues des préventeurs, pour lesquelles un besoin d'accompagnement a été identifié. Ce travail de ciblage fait bien partie du cœur de métier du préventeur et permet notamment de mieux faire « coller » le sens des programmes nationaux et régionaux aux « actions locales traditionnelles ». La programmation devient alors un levier et un outil pour mobiliser des entreprises qui jusqu'alors n'étaient approchées que par la seule volonté du préventeur.

Plus globalement, l'équilibrage des charges pour la prise en compte du CPG implique l'ensemble des composantes du service. Ainsi, par exemple :

pour les entreprises des 6 programmes nationaux et régionaux : les préventeurs de territoires bien sûr, mais également les préventeurs de groupes supports. En effet, l'objectif est de développer l'accompagnement collectif des entreprises, en complément de l'action individuelle, en utilisant les incitations financières. Un challenge à relever qui impliquera l'ensemble des composantes du service.

Pour les Maîtres d'Ouvrage : les BTPistes, avec un objectif ambitieux pour les impliquer ainsi que les entreprises de bâtiments en lien avec leurs chantiers.

Pour les Grands Comptes, les 4 correspondants, en charge de proposer la stratégie d'action au service des établissements ciblés

Pour les TPE, avec une task force en groupe d'appui pour développer et déployer une offre de service ad hoc

Pour les établissements supérieurs de formation, le pôle formation en charge de développer la prévention dans les programmes d'enseignement

...

<p>évoquant le « cœur de cible », la Direction revient uniquement sur les actions nationales et régionales. Elle n'évoque pas le « cœur de métier » du préventeur composé des 3 piliers fondés sur les actions nationales/régionales et traditionnelles. Ce « cœur de cible » s'il est important pour les actions nationales et régionales, n'est pas la seule composante des missions de service public d'un service Prévention. La Direction a pour devoir de laisser la place nécessaire et suffisante au « cœur de métier » des préventeurs, sans galvauder les actions traditionnelles.</p> <p>Quelles dispositions et engagements la Direction décide de prendre à cet effet ?</p>	<p>En conclusion, l'ensemble des groupes du service sont concernés par la réalisation du CPG. Concernant les entreprises programmées, nous sommes sur un volant d'une cinquantaine d'entreprises, par préventeur de territoires. Un travail est en cours, notamment au sein des différents programmes, pour permettre un accompagnement plus collectif de ces établissements.</p> <p>L'ensemble de ces dispositions ont vocation à permettre aux préventeurs des sites extérieurs et du siège, de conserver les marges de manœuvre évoquées et de rendre un service plus attentionné dans la durée à nos publics qui en ont le plus besoin.</p>
<p>2) <u>Service social</u></p>	
<p>37 <u>Appel de candidatures internes n° 01/2019 du 9/1/19/ UCANSS N° NVHADD13942 (ex n° 34 du 29/10/2018 / UCANSS N° NVHADD12451) – 1 responsable du service social de l'Isère-La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de l'Isère - Définitivement vacant / CDI -Niveau 7 – Coefficient 360/587 (filière management) - A pourvoir dès que possible (auparavant au 1er janvier 2019)- Date limite de candidature avant le 23/01/2019</u></p> <p>Réunion des DP de Novembre 2018 : 1 candidature femme externe réceptionnée Réunion des DP de Décembre 2018 : 4 candidatures : 1 (F) institutionnelle ; 3 (2F 1H) externes ; Appel déclaré infructueux ; un nouvel appel doit être lancé dans les prochains jours Réunion des DP de Février : 24 candidatures réceptionnées : 1 h interne, 3 F institution, 13F + 1H externe Réunion des DP de Mars : Le recrutement est en cours (phase d'entretien) DP Avril : 1 femme retenue ; date de prise de fonction non connue en raison d'un préavis. La Direction peut-elle nous préciser si la candidature retenue est institutionnelle ou externe ? La date de prise de fonction est-elle connue ?</p>	<p>37 – <u>Appel de candidatures internes n° 01/2019 du 9/1/19</u> Personne retenue externe Date de prise de fonction 13/05/2019</p>
<p>38 <u>Appel de candidatures internes n° 03/2019 du 21/1/19 – 1 responsable du service social de l'Ardèche-La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de l'Ardèche - Définitivement vacant / CDI -Niveau 7 – Coefficient 360/587 (filière management) - A pourvoir au 1^{er} avril 2019 - Date limite de candidature avant le 04/02/2019</u></p>	<p>38 – <u>Appel de candidatures internes n° 03/2019 du 21/1/19</u> Une nouvelle organisation de la ligne managériale Drôme-Ardèche va être expérimentée. Une présentation de ce dossier est prévue au CHSCT du 24/06 et au CE du 11/07/2019.</p>

<p>Réunion des DP de février 2019 : 2 candidatures 1H interne + 1F externe Réunion des DP de Mars : un candidat homme interne est retenu. Réunion DP Avril : Le candidat issu du service social de l'Ardèche ne sera pas remplacé. La Direction peut-elle nous indiquer quelle organisation est mise en place pour assumer sa charge de travail ?</p>	
<p>39 <u>Appel de candidatures internes n° 25/2019 du 05/04/19 – 1 responsable du service social en ID – La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social du Rhône – Provisoirement vacant – Niveau 6 – Coefficient 315/512 (maintien du statut du candidat retenu) – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 26/4/19</u></p> <p>DP Avril : 1 candidature interne F Ou en est le processus de recrutement ?</p>	<p>39 – <u>Appel de candidatures internes n° 25/2019 du 05/04/19</u> Décision prise Personne retenue : 1 F interne Prise de poste 17/06/2019</p>
<p>40 <u>Appel de candidatures internes n° 32/2019 du 17/04/19 – UCANSS NVHADD16507 – 1 responsable adjoint du 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 – Définitivement vacant – Niveau 6 – Coefficient 315/512 – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 08/05/19</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>40 – <u>Appel de candidatures internes n° 32/2019 du 17/04/19</u> Le poste est suspendu au regard de l'expérimentation en cours.</p>
<p>41 <u>Appel de candidatures internes n° 40/2019 du 27/05/19 – UCANSS NVHADD17457 – 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 Vienne – Définitivement vacant – Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 14/06/19</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>41 – <u>Appel de candidatures internes n° 40/2019 du 27/05/19</u> En cours de présélection des candidatures</p>
<p>42 <u>Appel de candidatures internes n° 41/2019 du 27/05/19 – UCANSS NVHADD17459 – 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 la Haute Savoie – Base Annemasse – Définitivement vacant – Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 14/06/19</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>42 – <u>Appel de candidatures internes n° 41/2019 du 27/05/19</u> En cours de présélection des candidatures</p>

<p>43 <u>Service social : organisation du travail</u></p> <p>Les Assistantes Sociales ont l'obligation de recevoir, lorsqu'elles sont à temps plein, un minimum de 12 assurés par semaine (Rendez vous et visites à domicile) En cas d'absence (congrés, formation), de réunions, groupe de travail, formation e-learning, actions collectives au cours de la semaine, il semble que des règles de proratisation soient parfois appliquées. Lorsqu'il n'y a pas de proratisation du fait des congés notamment, cela conduit à un déséquilibre en terme de répartition de la charge de travail avec des mises en difficultés. Par exemple, un AS à temps plein qui solde ses 5 jours de congés en mai en prenant tous ses vendredis doit maintenir sa réception de 12 assurés/semaine. Il aura reçu 54 assurés (à minima) dans le mois alors que son collègue qui aura fait le choix de solder les 5 jours sur une semaine n'en recevra que 42 pour le même temps de travail mensuel. La Direction peut-elle nous dire qu'elle est la règle ? Peut-elle veiller à l'équité de traitement entre les agents ?</p>	<p>43 –</p> <p>La Direction rappelle que la seule règle édictée en la matière concerne la prise en compte des différents types de contrat de travail, soit pour un temps plein 12 RDV /semaine, soit pour un temps réduit une proratisation du nombre de RDV en fonction du temps travaillé.</p> <p>S'agissant des congés, aucune règle ne peut prévoir tous les cas de figure en fonction de la durée d'absence, en fonction des jours d'absence, avec ou sans permanences, en fonction des réunions...</p> <p>Il est fait appel au bon sens de tous pour que l'accueil des assurés puisse être réalisé dans de bonnes conditions et cela même en période de congés des professionnels.</p>
<p><u>H – Direction Générale</u></p>	
<p>44 <u>Appel de candidatures internes n° 37/2019 du 20/05/19 – UCANSS NVHAD17459 – 1 sous- directeur en charge de la transformation –H/F– La Direction Générale – Définitivement vacant – Sous-Directeur Niveau 1 – Coefficient 699/873 (statut convention des agents de direction) – A pourvoir 01/07/2019 – date limite de réception des candidatures 03/06/19</u></p>	<p>44- <u>Appel de candidatures internes n° 37/2019 du 20/05/19</u></p> <p>La décision est en cours.</p>
<p><u>I – Toutes Directions</u></p>	
<p>45 <u>Télétravail et souplesse organisationnelle</u></p> <p>Concernant l'attribution du Télétravail et de la souplesse organisationnelle, Il semblerait que le fractionnement par service, voire par pôles, ait créé des situations en contradiction avec les priorités définies dans le protocole d'accord. C'est pourquoi nous demandons à la Direction de nous transmettre un état récapitulatif concernant le télétravail et la souplesse organisationnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les instructions des branches concernant le nombre et la répartition des postes dans les services • Les demandes dans les différents services de chaque Direction, les attributions, les refus, les critères pris en compte, les motifs de refus • Les contestations suite aux refus de Télétravail et souplesse organisationnelle, et la réponse apportée par la Direction • Un focus sur le traitement des demandes des agents affectés à Foch 	<p>45 – La Direction rappelle qu'une information du jour est parue dans le Portail afin de faire un récapitulatif avant le début de la mise en œuvre de la nouvelle vague de télétravail.</p> <p>Depuis le 1^{er} juin dernier, la CARSAT-RA compte ainsi 186 télétravailleurs répartis comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 116 télétravailleurs réguliers - 70 cadres fonctionnels relevant du dispositif de souplesse organisationnelle <p>Plus précisément, le détail par Direction est le suivant :</p> <p>DACF : Accords : 29 TT / 1 CF Refus : 21 Renouvellement :19</p>

DAR : 51 TT / 11 CF
Refus : 31
Renouvellement :24

DAS : 11 TT / 4 CF
Refus : 7
Renouvellement : 6

DIRRES : 1 TT
Refus : 3
Renouvellement : 1

DPMR : 8 CF
Refus : 1
Renouvellement :1

DRC : 6 TT / 3 CF
Renouvellement :1
Refus : 11

DSATAS : 14 TT / 4 CF
Refus : 8 dont 3 non renouvellement
Renouvellement : 8

DSI : 4 TT 39 CF déjà équipés en matériel informatique et éligible individuellement
Refus : 9
Renouvellement :2

A ces chiffres, il convient d'ajouter les managers qui peuvent travailler à distance (12 jours maximum) sans être spécialement dotés de matériel dans ce cadre ainsi que les itinérants qui bénéficient d'un dispositif de souplesse particulier.

91 refus ont été opposés. 11 salariés ont demandé un réexamen de leur situation (10 télétravailleurs réguliers et 1 cadre fonctionnel) : 2 situations ont été révisées.

Les refus ont pu être de différente nature :

- **Non éligibilité individuelle**
- **Demandes plus importantes que les possibilités : application des critères définis dans le guide d'application (éloignement géographique domicile / lieu de travail, temps de transport élevé entre le domicile et le lieu de travail)**

C'est au sein du Comité de Direction qu'a été réparti le nombre de télétravailleurs et cadres fonctionnels dans chaque direction. En terme

	<p>d'organisation, cela n'avait pas de sens d'ouvrir le télétravail à l'ensemble des métiers de la CARSAT alors que les possibilités de déploiement étaient limitées.</p> <p>S'agissant du nombre de jours de télétravail, chaque Direction a fixé le nombre de jours de télétravail maximal hebdomadaire. Ce n'est pas la Direction Générale qui a imposé un rythme dans la mesure où cette campagne a été réalisée au regard de l'activité travail, tel en a ainsi été par exemple pour la dotation en moyens.</p> <p>L'ensemble des courriels adressés par les Directions de Branche à tous les collaborateurs dans le cadre du déploiement de la campagne télétravail 2019 ont été adressés aux Organisations Syndicales en date du 17 avril 2019.</p> <p>S'agissant du focus sur le traitement des demandes des agents affectés à FOCH :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 télétravailleurs ont été admis au sein de l'agence retraite, ce qui représente 38% - Au sein de la DAS, il y a : <ul style="list-style-type: none"> o 13 télétravailleurs : 5 supplémentaires pour la seule année 2019 o 4 cadres en souplesse organisationnelle : ce qui représente un pourcentage de 21.25% - Au sein de la PFS : ce sont 6 téléconseillers qui télétravaillent depuis le 1^{er} juin dernier
<p>46. Remboursement des billets de train</p> <p>Lors de la réunion DP du mois d'avril 2019, la Direction a répondu : Les dispositions qui s'appliquent en la matière au sein de la CARSAT sont les suivantes : « les trajets SNCF sont effectués en 2^e classe pour tous ».</p> <p>Le protocole d'accord UCANSS du 23 juillet 2015 prévoit que la prise en charge des billets de train s'effectuera sur la base du tarif 1^{er} classe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quand la durée prévue du transport ferroviaire en 1^{ere} classe effectuée dans la journée dépasse 4 h aller-retour entre la gare du lieu habituel de travail et la gare du lieu de déplacement professionnel, - Sans considération de durée, lorsqu'il est programmé au moins 2 déplacements au cours d'une période de 7 jours consécutifs. <p>Quelles sont les raisons pour lesquelles le protocole d'accord UCANSS n'est pas appliqué au sein de la CARSAT Rhône-Alpes ?</p>	<p>46 – Les agents étant susceptibles de bénéficier de ces dispositions sont très peu nombreux.</p> <p>Aussi, au regard du contexte de restriction budgétaire et de la population concernée, la Direction fait une application restrictive de ces dispositions conventionnelles.</p>