

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

↪ **Jeudi 19 mai 2016**

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

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

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

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

Que les opérations de recrutement étaient en cours de réalisation

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

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

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

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

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

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

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

Comment la Direction explique-t-elle cet état de fait ? (appel d'offre insuffisamment explicite ?, coeff inadapté ?...)

A l'origine l'appel 15/2015 concernant ce poste à **pourvoir immédiatement** datait du 05/05/2015.

La Direction a-t-elle envisagé de retenir un candidat auquel serait proposée une période de formation ? Compte-t-elle faire un troisième appel ? A-t-elle l'intention d'utiliser plus largement « l'assistance technique externe » ?

1 – Un nouvel appel va être prochainement lancé.

Il est rappelé qu'il n'est plus fait recours à Kaciléo qui faisait du sourcing dans la mesure où il n'y a plus le financement national de ce prestataire.

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

<p>2. <u>Appel de candidature Interne 02/2016 – Un(e) Référent technique Comptabilité des Gestion Techniques – H/F – La Direction de l’Agence Comptable et Financière – Département Comptable et Financier - Niveau 5A – Coeff. 260/432.</u> <u>A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 20/01/2016.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP d’avril, la direction nous a indiqué qu’une candidate interne avait été retenue. Peut-elle nous indiquer la date de prise de fonction ? En outre cet appel de candidature porte-t-il sur un poste définitivement vacant (motif de la vacance ?) ou sur une création de poste ? Dans ce dernier cas pouvons-nous connaître les motifs de cette création ? Et quel est le statut du niv. 5A (cadre ? employé ?) ?</p>	<p>2 – Appel 02/2016 :</p> <p>La date de prise de fonction n’est pas connue à ce jour.</p> <p>Il s’agit d’une création de poste au statut employé (5A). Cette création correspond à des besoins en Ressources Humaines accordés dans le cadre de la campagne 2015.</p>
<p>3. <u>Appel de candidature Interne 03/2016 – Un(e) Référent technique Comptabilité / Budget – H/F – La Direction de l’Agence Comptable et Financière – Département Comptable et Financier - Niveau 5A – Coeff. 260/432.</u> <u>A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 20/01/2016.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP d’avril, la direction nous a indiqué qu’une candidate interne avait été retenue. Peut-elle nous indiquer la date de prise de fonction ? En outre cet appel de candidature porte-t-il sur un poste définitivement vacant (motif de la vacance ?) ou sur une création de poste ? Dans ce dernier cas pouvons-nous connaître les motifs de cette création ? Et quel est le statut du niv. 5A (cadre ? employé ?) ?</p>	<p>3 – Appel 03/2016 :</p> <p>La date de prise de fonction n’est pas connue à ce jour.</p> <p>Il s’agit d’une création de poste au statut employé (5A). Cette création correspond à des besoins en Ressources Humaines accordés dans le cadre de la campagne 2015.</p>

<p>4. <u>Appel de candidature Interne 07/2016 – Un(e) Assistant(e) de Service Social H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – Service Social – Echelon local du Service Social du Rhône – Base de Bron – Niveau 5B – Coeff. 285/477(statut employé).</u> <u>A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 04/03/2016.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de mars, la direction nous a indiqué que le PARH avait réceptionné 2 candidatures internes (F) et que le processus de recrutement était en cours. En avril « Le PARH n’a pas réceptionné de candidatures supplémentaires. Les entretiens de recrutement sont planifiés fin avril ».</p> <p>La Direction a-t-elle retenu une candidature ? Le poste laissé vacant par l’agent retenu (service d’origine ?) fera-t-il l’objet d’un appel à candidature ?</p>	<p>4 – <u>Appel n°07/2016 :</u></p> <p>La Direction a retenu 1 candidate en Interne. (service d’origine : base de Villefranche). La date de prise de fonction n’est pas connue à ce jour. La vacance de son poste fait l’objet de l’appel à candidature n°24.</p>
<p>5. <u>Appel de candidature Interne 10/2016 – Un Conseiller Clientèle/Référent Médiation – H/F – La Direction de la Relation Client – Service Clientèle – Niveau 5B – Coeff. 285/477(statut cadre – filière technique).</u> <u>A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 14/03/2016.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de mars, la direction nous a indiqué que le PARH avait réceptionné 19 candidatures internes (14F/5h) et que le processus de recrutement était en cours et en avril que « Le PARH a réceptionné au total 21 candidatures internes (16F/5H). Les entretiens sont en cours à ce jour ».</p> <p>La Direction a-t-elle pris une décision ?</p>	<p>5 – <u>Appel n°10/2016 :</u></p> <p>La Direction a retenu une candidate en Interne. La date de prise de fonction n’est pas connue à ce jour.</p>
<p>6. <u>Appel de candidature Interne 11/2016 (UCANSS 20 263) – Un(e) chargé(e) de missions statistique – H/F – DPRPST – Niveau 5B – Coeff. 285/477 – Date limite de réception le 23/03/2016.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de mars, la Direction nous a indiqué que le PARH avait réceptionné 4 candidatures externes (4H) et en avril que « Le PARH a réceptionné au total 18 candidatures dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 en externe (3F/12H). - 2 en interne (1F/1H). - 1 institution (1H). <p>Les entretiens sont-ils terminés et la Direction a-t-elle pris une décision ?</p>	<p>6 – <u>Appel n°11/2016 & UCANSS n° 20 263</u></p> <p>Les entretiens doivent se dérouler pendant la deuxième quinzaine de Mai.</p>

<p><u>7. Appel de candidature Interne 12/2016 (UCANSS 20577) – Un ingénieur conseil opérateur chimiste – H/F – DSATAS – direction de la prévention des risques professionnels/ pôle chimie Niveau 10A – Coeff. 570/785 (statut cadre) – A pourvoir le 1/09/16-date limite de réception 14/04/16</u></p> <p>Lors de la réunion des DP d'avril, la Direction précisait « A ce jour le PARH a réceptionné 16 candidatures externes (9F/7H). La Direction a-t-elle réceptionné d'autres candidatures et a-t-elle pris une décision ?</p>	<p><u>7 – Appel n°12/2016 / Ucanss n° 20 577 + APEC</u></p> <p>Le PARH a réceptionné au total 21 candidatures en Interne (12F/9H). Le processus de recrutement est toujours en cours à ce jour.</p>
<p><u>8. Appel de candidature Interne 13/2016 (UCANSS 20685) – 2 gestionnaires tarification– H/F – DSATAS – sous direction de la tarification Niveau 4 – Coeff. 240/7277 – A pourvoir le 1/6/16-date limite de réception 20/04/16</u></p> <p>Lors de la réunion des DP d'avril, la Direction précisait « A ce jour le PARH a réceptionné 28 candidatures dont : - 5 internes (2F/3H). - 23 externes (18F/5H)</p> <p>La Direction a-t-elle réceptionné d'autres candidatures et a-t-elle pris une décision ?</p>	<p><u>8 – Appel n°13/2016 & Ucanss n°20 685</u></p> <p>A la clôture de l'offre, le PARH a réceptionné au total 31 candidatures : - 7 internes (4F/3H) - 24 externes (18F/6H)</p> <p>Les entretiens de recrutement sont en cours de réalisation.</p>
<p><u>9. Appel de candidature Interne 14/2016 (UCANSS 20687) – 1 gestionnaire tarification– H/F – DSATAS – sous direction de la tarification Niveau 4 – Coeff. 240/7277 – A pourvoir le 1/09/16 - date limite de réception 20/04/16</u></p> <p>Lors de la réunion des DP d'avril, la Direction précisait « A ce jour le PARH a réceptionné 29 candidatures dont : - 3 internes (2F/1H). - 26 externes (18F/8H)</p> <p>La Direction a-t-elle réceptionné d'autres candidatures et a-t-elle pris une décision ?</p>	<p><u>9 – Appel n°14/2016 & Ucanss n°20 685</u></p> <p>A la clôture de l'offre, le PARH a réceptionné au total 39 candidatures : - 6 internes (4F/2H), - 1 Institution (1F), - 32 externes (23F/9H).</p> <p>Les entretiens de recrutement sont en cours de réalisation.</p>

<p>10. <u>Appel de candidature Interne 15/2016 (UCANSS 20709) – 1 Ingénieur Conseil Régional Adjoint – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – La Direction de la Prévention des Risques Professionnels – Coeff. 670/930 – A pourvoir le 1/10/16 – Définitivement Vacant - date limite de réception 21/04/16.</u></p> <p>Combien de candidatures ont-elles été réceptionnées par la Direction ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p>10 – <u>Appel n°15/2016 / Ucanss n°20 709 / APEC :</u></p> <p>A la clôture de l’appel le PARH avait réceptionné au total 6 candidatures : - 5 Externes (5H), - 1 Institution (1H).</p>
<p>11. <u>Appel de candidature Interne 16/2016 (UCANSS 20982) – 1 Cadre Manager – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – La Sous Direction de la Tarification des Risques Professionnels – Niveau 5B (filière management) – Coeff. 285/477 (statut cadre) – A pourvoir à compter 1/06/16 – Définitivement Vacant - date limite de réception 05/05/16.</u></p> <p>Combien de candidatures ont-elles été réceptionnées par la Direction ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p>11 – <u>Appel n°16/2016 / Ucanss n°20 892 :</u></p> <p>A la clôture de l’appel, le PARH a réceptionné au total 19 candidatures : - 9 internes (7F/2H), - 6 externes (5F/1H), - 4 institutions (2F/2H).</p> <p>A ce jour, le processus de recrutement suit son cours.</p>
<p>12. <u>Appel de candidature Interne 17/2016 – 5 Référents Techniques – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – La Sous Direction de la Tarification des Risques Professionnels – Niveau 5A (filière technique) – Coeff. 260/432 (statut employé) – A pourvoir à compter 1/06/16 – Définitivement Vacant - date limite de réception 05/05/16.</u></p> <p>Combien de candidatures réceptionnées par la Direction ?</p>	<p>12 – <u>Appel n°17 :</u></p> <p>A la clôture de l’offre, le PARH a réceptionné au total 11 candidatures internes (11F).</p> <p>A ce jour, les entretiens sont en cours de réalisation.</p>
<p>13. <u>Appel de candidature Interne 18/2016 – 1 Responsable Adjoint de l’Agence Bourg en Bresse – H/F – La Direction de l’Assurance Retraite – La Sous Direction des Retraites – Pôle Proximité 2 – Niveau 5B (filière management) – Coeff. 285/477 (statut cadre) – A pourvoir immédiatement – Provisoirement Vacant - date limite de réception 05/05/16.</u></p> <p>Combien de candidatures réceptionnées par la Direction ? Une décision est-elle prise ? Pouvons-nous connaître le délai approximatif de cette vacance ?</p>	<p>13 – <u>Appel n°18/2016 :</u></p> <p>A la clôture de l’offre, le PARH a réceptionné 5 candidatures : - 4 internes (4F), - 1 institution (1F).</p> <p>Le processus de recrutement suit son cours.</p>

<p>14. <u>Appel de candidature Interne 19/2016 – 1 Responsable – H/F – La Direction de l’Assurance Retraite – La Sous Direction Support Production – Département Dématérialisation et Distribution de Documents – Service Traitement des Flux Physiques – Niveau 6 (filière management) – Statut Cadre – Coeff. 315/512 (statut cadre) – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - date limite de réception 05/05/16.</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ? Une décision est-elle prise ? Le poste laissé vacant par l’agent retenu (service d’origine ?) fera-t-il l’objet d’un appel à candidature ?</p>	<p>14 – <u>Appel n°19/2016</u> :</p> <p>A la clôture de l’offre, le PARH a réceptionné au total 6 candidatures internes (5F/1H).</p> <p>Les entretiens sont en cours de réalisation.</p>
<p>15. <u>Appel de candidature Interne 20/2016 (UCANSS 21064) – 1 Secrétaire Médico-Sociale – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – Service Social – Echelon Local du Service Social de l’Ain – Base Bourg en Bresse – Niveau 4 – Coeff. 240/377 – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - date limite de réception 11/05/16.</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ? Le poste laissé vacant par l’agent retenu (service d’origine ?) fera-t-il l’objet d’un appel à candidature ?</p>	<p>15 – <u>Appel 20/2016</u> :</p> <p>A la clôture de l’offre le PARH a réceptionné 24 candidatures totales dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 femmes en interne, - 7 femmes en institution, - 15 externes (14F/1H). <p>A ce jour, le processus de recrutement suit sont cours. Il s’agit du remplacement par cascade d’un agent affecté sur la vacance de l’appel de poste n°8 (1 secrétaire médico-sociale /Base de Bourg-en-Bresse).</p>
<p>16. <u>Appel de candidature Interne 21/2016 – 1 Documentaliste – H/F – La Direction Générale – Le Département Documentation Générale – Niveau 5B (Statut Employé) – Coeff. 285/477 – A pourvoir à compter du 1^{er} septembre 2016 – Définitivement Vacant - date limite de réception 20/05/16.</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ? Le poste laissé vacant par l’agent retenu (service d’origine ?) fera-t-il l’objet d’un appel à candidature ?</p>	<p>16 – <u>Appel 21/2016</u> :</p> <p>A ce jour, le PARH a réceptionné 1 candidature interne (1F).</p>

17. Appel de candidature Interne 22/2016 – 1 Gestionnaire – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social – La Direction de la Prévention des Risques Professionnels – Pôle Appui – Niveau 4 – Coeff. 240/377 – A pourvoir à compter du 1^{er} juin 2016 – Définitivement Vacant - date limite de réception 17/05/16.

Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ?
Le poste laissé vacant par l'agent retenu (service d'origine ?) fera-t-il l'objet d'un appel à candidature ?

17 – Appel 22/2016 :

A ce jour, 12 candidatures ont été réceptionnées dont :
- 8 femmes en interne,
- 4 externes (3F/1H).

B – DIRECTION DE L'ACTION SOCIALE

18. Problème d'effectifs et de surcharge de travail au Département Vie Autonome à Domicile

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

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

18 –

Situation au 09/05/2016 :

Ouvertures de droits : 1 046 dossiers dont 567 1ères demandes et 479 réexamens

Notifications PAP : 508 dossiers

Factures individuelles : 1 335 paiements

Boite contact : 103 mails en instance (3 semaines d'ancienneté)

Stock	Au 0/04/2015	Au 3/05/2015	Au 12/6/2015	Au 3/07/2015	Au 1/09/2015	Au 13/11/2015	Au 27/11/2015	Au 11/01/2016	Au 8/02/2016	Au 04/03/2016	Au 15/04/2016
Ouvertures de droits	1266 dont 419 1ères demandes et 646 réexamens	914 dont 462 1ères demandes	1248 dont 194 1ères demandes	315 1ères demandes et 18 réexamens	244 1ères demandes et 630 réexamens	1313 dont 755 1ères demandes et 558 réexamens	795 dont 366 1ères demandes et 429 réexamens	485 1ères demandes et 1068 réexamens	281 1ères demandes et 1006 réexamens à date d'effet au 1/06/16	548 1ères demandes et 771 réexamens à date d'effet au 1/06/16	1276 dont 422 1ères demandes et 854 réexamens à date d'effet au 1/08/16
Notifications PAP	629	622	842	489	93	716	480	428	421	101	301
Factures individuelles	381 (66 forfaits, 74 factures individuelles, 61 kits et 180 paiements manuels hors PPAS)	606	573	180	95	370	209	808	1043	812	1703
Mails en instance dans la boîte contact	134 (4.5 semaines)	71 (2.5 semaines)	80 (2 semaines)	87 plus ancien 10-08-2015	34 Le plus ancien 24-09-2015	105 (2.5 semaines)	144 «3semaines)	168 Ancienneté 3.5 semaines	105 Ancienneté 3 semaines	131 3 semaines	128 3 semaines

<p>C – <u>SOUS DIRECTION DES RETRAITES</u></p> <p>19. <u>Télétravail</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de mars, la Direction a accepté de considérer notre demande en indiquant qu'une expérimentation allait être réalisée concernant les imprimantes pour les télétravailleurs techniciens retraite. En avril, elle nous confirmait le lancement de cette opération et nous indiquait que les éléments de calendrier étaient en cours de définition avec la direction métier. Où en est-on à ce jour ? Quand sera lancée cette expérimentation ? La Direction peut-elle nous préciser combien d'agent seront concernés ?</p>	<p>19 – La Direction des Ressources a fourni une réponse erronée et présente ses excuses aux délégués du personnel dans la mesure où cette décision n'est pas confirmée.</p> <p>Seule une étude a été confiée à Monsieur LAUGIER sur les impressions qui devrait être rendue à l'automne. Il s'agit d'une étude métier sur l'utilisation des courriers régionaux et les difficultés générées par cette particularité régionale dans le cadre du télé- travail.</p>
<p>20. <u>Stock liquidation / Mesures annoncées</u></p> <p>Lors de la réunion des délégués du personnel d'avril, la direction nous a informés que le sondage qu'elle avait lancé sur les modalités de réalisation des heures supplémentaire était en cours d'étude (taux de réponses 79%) En mai, en réponse à nos questions : « Peut- elle nous dire comment l'échantillon a été constitué ? Peut-elle nous communiquer le résultat de ce sondage et les décisions qu'elle compte prendre ? », elle nous invite « à consulter le portail, sur lequel figurent les décisions qui ont été prises ». Nous demandons à la direction de nous préciser dans quelle rubrique trouver ces éléments sur le portail et de donner une réponse à nos questions ?</p>	<p>20 – Les modalités de réalisation des heures supplémentaires sont disponibles sur le portail Intranet dans la rubrique vie pratique / mon temps de travail / ma durée du travail / les heures supplémentaires et sont les suivantes :</p> <p>« Modalités d'exécution des heures supplémentaires effectuées le samedi par les services hors DSI</p> <p>Les heures supplémentaires du samedi seront effectuées, à compter du 01/04/2016, dans le cadre de l'organisation suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nombre d'heures pouvant être effectuées, donnant lieu à une rémunération majorée, est au minimum de 4 heures et au maximum de 8 heures, - application des règles de l'horaire variable, soit : <ul style="list-style-type: none"> . arrivée entre 7 h et 9 h . pause repas, en cas de travail matin et après midi, comprise entre 45 mn et 2 h, pouvant être prise entre 11 h 30 et 13 h 30 . départ entre 16 h et 18 h <p>Il est rappelé que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans les services extérieurs, les heures supplémentaires ne peuvent être réalisées qu'avec la présence d'au moins 2 personnes, pour des raisons de sécurité, - les agents en télétravail peuvent effectuer, dans ce cadre, des heures supplémentaires le samedi. <p>L'application de ces règles conduit dorénavant un agent intéressé à pouvoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit travailler 1/2 journée, d'une durée comprise entre 4 heures minimum et 6 heures maximum (quelle que soit la durée de travail effectuée dans cette fourchette). Il est précisé que la 1/2 journée du matin ne peut se terminer après 13h30 et la 1/2 journée de l'après midi ne peut commencer avant 12h. Un titre restaurant sera attribué. - soit travailler 1 journée entière, dont la durée maximum ne saurait excéder 8 heures ». <p>Enfin, il est précisé que le sondage a été réalisé au sein de la SDR.</p>
<p>D – <u>DIRECTION AGENCE COMPTABLE ET FINANCIERE</u></p>	

21. Secteur Contrôle

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

	2015											
	12/1	16/2	16/3	20/4	18/5	15/6	06/7	18/9	9/10	13/11	27/11	19
DP	4847	4868	4494	3633	3482	1700	1614	936	705	1093	1103	14
PR	1075	1194	1193	1482	1517	1513	941	482	220	412	479	8
REV	3440	3891	3938	4238	4294	3681	2676	1921	1623	1160	565	6

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

Réunion DP Février

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

Réunion DP Mars

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

Réunion DP Avril

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

Lors de la dernière réunion des DP, la direction nous a indiqué que le secteur bénéficiait du soutien de 4 techniciens conseil retraite, sélectionnés en fonction de leur IQL / droits propres, pendant 6 mois. La direction peut-elle nous préciser comment interviennent ces agents (détachés à temps plein ? adaptation de la charge de travail ?...) et l'impact sur leur secteur d'origine.

Une nouvelle fois, nous demandons à la Direction d'envisager des mesures pérennes rendues nécessaires par la récurrence de ce type de situation ...

21 –

Au 17/05/2016 la situation est la suivante :

Droits Propres : 3549

Droits Dérivés : 1208

Révisions : 1216

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

- EJ antérieures à Avril 2016 : 636
- EJ Avril 2016 : 1405
- EJ Mai 2016 : 936
- EJ Juin 2016 : 272
- EJ Juillet 2016 : 194
- EJ Août 2016 : 75
- EJ > Août 2016 : 31

Concernant l'équipe de renfort, ils sont détachés au contrôle à temps plein pour la période. Ils ne traitent que des DP.

E – TOUTES DIRECTIONS

22. Flotte automobile : accidentologie

Une information a été faite au service social concernant le taux d'accidents impliquant les véhicules de la flotte automobile : nombre d'accidents sans tiers identifié trop important, avec tiers responsable supérieur à la moyenne, augmentation de 25% de la prime d'assurance payée par l'organisme.

Cette information a-t-elle été faite dans tous les services utilisant la flotte ?

Quelles sont les véhicules concernés : véhicules de service, véhicule de fonction ?

Concernant les véhicules de fonction les accidents surviennent-ils pendant le temps de travail ou lors d'une l'utilisation personnelle ?

Quels sont les dommages ? matériels (éraflure, choc, rétroviseur...) ? corporels ?

Qu'entend la Direction par accident sans tiers identifié ? Quel est leur nombre ?

Quel est le nombre d'accident avec tiers responsable ou non responsable.

La Direction mène-t-elle une étude sur les circonstances de ces accidents ? : heures, jours, temps de travail effectués par l'agent dans la journée ou la semaine, services concernés...

22 –

Les résultats détaillés ont été communiqués à toutes les directions. Un mail a aussi été envoyé début mars par le Pôle Assurances à chaque agent disposant d'un véhicule de fonction ainsi qu'aux responsables de service disposant d'un ou plusieurs véhicules de service, notamment pour la mise en place du nouveau circuit pour la déclaration des sinistres.

En 2015 :

- **43 sinistres sur des véhicules de fonction**
- **5 sinistres sur des véhicules de service**

En 2015 :

- **Sinistres lors de déplacements professionnels : 22**
- **Sinistres lors de déplacements personnels : 26**

En 2015, seuls des dommages matériels sont à déplorer.

Les accidents sans tiers identifié (ou accidents « seuls ») sont des accidents où il n'y pas un autre tiers impliqué, par exemple lorsque le conducteur heurte un mur en reculant dans un garage, percute un plot en béton en se garant/reculant,...

En 2015, le Pôle Assurances en a déclaré 10 de ce type à l'assureur.

En 2015 :

- **Accidents responsables : 16**
- **Accidents responsables à 50% : 2**
- **Accidents non responsables : 30**

Le Pôle Assurances suit la sinistralité par Direction et type de sinistres.

F.O.	
<p>1) <u>VACANCES DE POSTE</u></p> <p>Nous souhaiterions savoir si les postes ci-dessous ont été pourvus : Dans l'affirmative, à quelle date ? Combien de candidats H/F interne/externe à notre organisme ont postulé et ont maintenu demande ? Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait?</p>	
<p><u>Appel n°07/2016</u> Vacance Définitive : Un(e) Assistant(e) de Service Social H/F – Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social – Service Social du Rhône – Base de Bron – Niveau 5B – Coeff 285/477. Date limite de réception 04/03/2016 Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait parmi les candidatures reçues?</p>	<p><u>Appel n°07/2016 :</u></p> <p>La Direction a retenu 1 candidate en Interne. (service d'origine : base de Villefranche). La date de prise de fonction n'est pas connue à ce jour. La vacance de son poste fait l'objet de l'appel à candidature n°24.</p>
<p><u>Appel n°10/2016</u> Vacance définitive : Un Conseiller Clientèle/Référent Médiation – H/F - Direction de la Relation Clients – Service Clientèle. Niveau 5B – Coeff 285/477. Date limite de réception 14/03/2016 Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait parmi les candidatures reçues?</p>	<p><u>Appel n°10/2016 :</u></p> <p>La Direction a retenu une candidate en Interne. La date de prise de fonction n'est pas connue à ce jour.</p>
<p><u>Appel n°11/2016</u> Vacance définitive : Un(e) chargé(e) de missions statistiques H/F- DPRPST-Niveau 5B-coeff 285/477. Date limite de réception le 23 mars 2016 Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été fait parmi les candidatures reçues?</p>	<p><u>Appel n°11/2016 & UCANSS n° 20 263</u></p> <p>Les entretiens doivent se dérouler pendant la deuxième quinzaine de Mai.</p>

Appel n°61/2015

Vacance définitive d'un poste de gestionnaire de production très expérimenté (H/F) à la Direction des Systèmes d'information-Département production poste Niveau 10A Coeff.338/567-Statut Employé- à pourvoir immédiatement.

Où en est le processus de recrutement ?

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

Lors de la réunion de DP du mois d'avril 2016 la Direction nous informe que l'appel s'est avéré infructueux.

Que devient ce poste ?

La charge de travail a-t-elle été re-répartie ?

Est-il envisagé de faire un autre appel de candidature ?(il s'agit déjà du 2^{ème} appel)

Quelles sont les spécificités de ce poste qui font qu'aucun candidat ne convient ? (ou) intéressé ?

Appel n°61/2015 & Ucanss n°18 594 :

Cet appel de candidatures est infructueux.

Un nouvel appel va être prochainement lancé.

Il est rappelé qu'il n'est plus fait recours à Kaciléo qui faisait du sourcing dans la mesure où il n'y a plus le financement national de ce prestataire.

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

Appel n°12/2016

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau
Définitive	Ingénieur conseil opérationnel chimiste H/F	DSTASPRP	14/04/2016	cadre	10A
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective		
Homme	interne				
	externe				
Femme	interne				
	externe	01/09/2016			

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

Appel n°12/2016 / Ucanss n° 20 577 + APEC

Le PARH a réceptionné au total 21 candidatures en Interne (12F/9H).

Le processus de recrutement est toujours en cours à ce jour.

Appel n°13/2016

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

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

Appel n°13/2016 & Ucanss n°20 685

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

Les entretiens de recrutement sont en cours de réalisation.

Appel n°14/2016

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

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

Appel n°14/2016 & Ucanss n°20 685 :

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

Les entretiens de recrutement sont en cours de réalisation.

Appel n°15/2016

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

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

Appel n°15/2016 / Ucanss n°20 709 / APEC :

A la clôture de l'appel le PARH avait réceptionné au total 6 candidatures :
- 5 Externes (5H),
- 1 Institution (1H).

Appel n°16

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	
Définitive	Cadre manager	DSTAS /Tarification	5/05/2016	Cadre	5B	283
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/06/2016				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

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

Appel n°16/2016 / Ucanss n°20 892 :

A la clôture de l'appel, le PARH a réceptionné au total 19 candidatures :
- 9 internes (7F/2H),
- 6 externes (5F/1H),
- 4 institutions (2F/2H).

A ce jour, le processus de recrutement suit son cours.

Appel n°17

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	
Définitive	Référents techniques	DSTAS/Tarifcation	5/05/2016	Employé	5A	26
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/06/2016				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

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

Appel n°17 :

A la clôture de l'offre, le PARH a réceptionné au total 11 candidatures internes (11F).

A ce jour, les entretiens sont en cours de réalisation.

Appel n° 18

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	
Provisoire	Responsable adjoint agence Bourg en Bresse	DAR	5/05/2016	Cadre	5B	28
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

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

Appel n°18/2016 :

**A la clôture de l'offre, le PARH a réceptionné 5 candidatures :
- 4 internes (4F),
- 1 institution (1F).**

Le processus de recrutement suit son cours.

Appel n°19

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	
Définitive	Responsable	DAR/D3D/STFP	5/05/2016	Cadre	6	314
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne					
	externe	Immédiate				

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

DVAD (DOSICAR)

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

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

AGENCE CPHORA

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

	oct.-15	nov.-15	déc.-15	janv.-16	mars-16	avr-16	mai-16
révision	15461	14566	12537	9655	9021	1110 0	

Appel n°19/2016 :

A la clôture de l'offre, le PARH a réceptionné au total 6 candidatures internes (5F/1H).

Les entretiens sont en cours de réalisation.

2 – Situation au 09/05/2016 du DVAD :

Ouvertures de droits : 1 046 dossiers dont 567 1ères demandes et 479 réexamens

Notifications PAP : 508 dossiers

Factures individuelles : 1 335 paiements

Boîte contact : 103 mails en instance (3 semaines d'ancienneté)

3 – La Direction précise que le stock de dossiers révisions du secteur CPHORA EST DE 11 659 à ce jour

CONTROLE

4) Quelle est la situation des stocks ?

Stock Contrôle	09/10/2015	13/11/2015	01/12/2015	19/01/2016	17/03/2016	21/04/2016	
droits propres	705	1093	1103	1401	2563	3163	
droits dérivés	220	412	479	817	819	912	
révisions	1623	1160	565	630	1088	1155	
Total	2548	2665	2147	2848	4470	5230	

4 – Au 17/05/2016 la situation est la suivante :

Droits Propres : 3549

Droits Dérivés : 1208

Révisions : 1216

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

E.J.	av.Août	août-15	sept-15	oct-15	nov-15	déc-15	janv-16	févr-16	mars-16	avril-16
09/10/2015	34	106	158	132	48	88				
13/11/2015	177	89	196	206	176	221	28			
01/12/2015		111	70	75	174	209	377	87		
19/01/2016				296	100	58	627	245	39	
18/02/2016						288	303	666	546	
17/03/2016							596	472	728	
21/04/2016							554	144	515	
12/05/2016										

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

- EJ antérieures à Avril 2016 : 636

- EJ Avril 2016 : 1405

- EJ Mai 2016 : 936

- EJ Juin 2016 : 272

- EJ Juillet 2016 : 194

- EJ Août 2016 : 75

- EJ > Août 2016 : 31

LIQUIDATION

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

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

6 – La Direction précise que 484 demandes réceptionnées sont non enregistrées à ce jour.

MICRO FILM

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

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

7 – Etat des stocks de recherches microfilms au 12 Mai 2016 :**Recherches internes : 267****Recherches externes : 677****Total au 12/05/2016 : 944****DPLF**

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

stock DPLF	15/10/2015	15/11/2015	01/12/2015	21/01/2016	17/03/2016	21/04/2016
terminés	228	252	334	290	36	
non terminés	304	318	262	225	204	

8 – Au 18 mai 2016 :

- nombre de dossiers terminés (depuis le 1^{er} janvier 2016) : 85.
- stock de dossiers non terminés : 329.

D3D

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

	21/01/2016		17/03/2016		21/04/2016	
	plus ancien document	stock	plus ancien document	stock	plus ancien document	stock
courrier général	11/01/2016	9446	J+3	4223	18/04/2016	6921
courrier carrière retraite	06/01/2016	2206	J+9	3700	04/04/2016	3490
courrier paiement	04/01/2016	3306	J+14	1700	12/04/2016	2061
Total		14958		9623		12472

9 – Le stock actuel s'élève à :

	STFP		
	Courrier général	Courrier Carrière/Retraite	Courrier Paiement
Stock	6484	2157	3332
Ancien neté	10/05	02/05	28/04

Le stock Capture se maintient à 0 depuis 3 semaines.

<p><u>10) DAR/STFP</u></p> <p>Malgré les mesures mises en place (heures supplémentaires-ESAT-aide d'autres secteurs) Les stocks augmentent à nouveau ; quels sont les changements structurels et organisationnels que la Direction peut mettre en place pour pallier ces difficultés récurrentes et redonner de la sérénité au sein de ce service ?</p>	<p>10 – Les stocks ne sont plus en augmentation mais stabilisés alors que comme habituellement le mois de mai est un mois de fort absentéisme.</p> <p>Des mesures organisationnelles sont en cours de définition et test, notamment concernant l'augmentation du périmètre Capture, et seront présentées aux IRP en juin et juillet.</p>
<p><u>11) DAR</u></p> <p>Les stocks augmentent tant pour le contrôle que pour la liquidation et l'agence CPHORA ; quelles sont les mesures que compte mettre en place la Direction pour résorber les stocks, assurer notre mission de service public, permettre un meilleur accueil aux assurés et apaiser les tensions dans ces services ?</p>	<p>11 – La Direction précise qu'à fin avril 2015, le stock était de 13 050 questionnaires cycliques. A fin avril 2016, le stock est de 10 084. Les opérations menées ont donc permis de diminuer les stocks. Pour renforcer le secteur, 2 CDD ont été recrutés depuis le 2 mai pour 5 mois et demi, et 3 TCR sont actuellement en formation.</p> <p>Par ailleurs, la vérification de l'ETP MA fait apparaître que des embauches pourront être réalisées afin d'engager une nouvelle formation D'FI au cours du dernier trimestre 2016.</p>
<p><u>12) DSATAS/SSR VIENNE</u></p> <p><i>Depuis plusieurs mois au sein de la CPAM de Vienne, il est question du relogement du Service Social dans des locaux adjacents à la caisse. Ces locaux auraient une superficie inférieure à nos locaux actuels (existant : un bureau avec 4 assistantes sociales, un bureau avec 3 assistantes sociales, un bureau avec 2 secrétaires médico-sociales et un bureau d'accueil). Nous sommes inquiets car les conditions actuelles posent déjà un problème notamment au niveau du bruit engendré par le téléphone (difficultés de concentration notamment pour la rédaction de rapport...).</i></p> <p><i>La Direction peut-elle nous confirmer si un déménagement est prévu et dans l'affirmative et si les problèmes énoncés seront pris en considération ?"</i></p> <p>La direction nous a répondu qu'il s'agissait d'un bruit de couloir ; or le patrimoine s'est déplacé courant avril 2016 sur le site et il apparait que le relogement n'est pas un une rumeur. Que répond la Direction ?</p>	<p>12 – Courant avril 2016, le responsable du patrimoine s'est en effet rendu sur le site concerné.</p> <p>S'agissant du déplacement du SSR de VIENNE dans les locaux contigus à ceux existants, il s'agit en effet d'un projet global de la CPAM impliquant une refonte totale des accueils du RDC.</p> <p>Le projet sera présenté prochainement à la CARSAT par la CPAM de l'Isère.</p> <p>Les craintes énoncées par le personnel du SRR seront prises en compte.</p>

<p>13) DAR/POLE QUALITE PRODUCTION</p> <p><i>Un nouveau poste « Coordination métier » a été créé début 2015. Depuis cette date, la personne qui occupe cet emploi est absente. A quelle offre d'emploi (n° date de parution descriptif du poste etc.....) correspond ce poste ? En son absence, qui occupe cette fonction ? Cette vacance de poste peut-elle déboucher sur une vacance provisoire ? Compte tenu de la réponse qui nous a été faite la direction peut elle nous dire combien de départs en retraite sont prévus ?</i></p>	<p>13 – A ce jour, seule la responsable du PQP a annoncé son départ en retraite pour début 2017.</p>
<p>14) IRP/CE/COMMISSIONS</p> <p><i>A plusieurs reprises les élus ont eu des réflexions de la part de certains managers sur le bien fondé des IRP et sur le travail effectué dans les différentes commissions du CE : La Direction peut-elle faire un rappel sur le rôle et les attributions de ces commissions, sachant que tous les agents en sont bénéficiaires « employés et cadres » ?</i></p> <p>Il n'appartient bien entendu pas à la Direction de faire une information sur le travail des commissions du CE, néanmoins nous demandons que les élus et les participants aux différentes commissions soient respectés dans leurs missions et le travail effectué et à ce titre nous demandons à la Direction de faire un rappel aux managers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - que les réflexions sur les « vacances dans les commissions » peuvent s'apparenter à de la discrimination. - que le fait d'être élu et/ou travailler dans une commission ne peut pas pénaliser l'agent dans son parcours professionnel et l'attribution des points de compétence. 	<p>14 – Ces éléments seront rappelés à l'ensemble des managers le 13 juin prochain.</p>

15) DIRRES

A une personne qui a eu un accident de trajet il lui a été répondu que l'absence « accident de trajet » était gérée comme l'absence maladie et de fait que son droit à RTT était réduit ; Pouvez nous préciser les règles de gestion en la matière, l'accident de trajet ou l'accident de travail relève de l'article 41 de la CCN ?

Selon que l'accident de trajet ait lieu le matin ou le soir et que la journée de travail a été effectuée, le droit à RTT ne peut pas être impacté de la même façon, même si la gestion est identique à la maladie.

Comment sont gérées ces situations ?

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... »

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 :

- **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**

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.

16) DAR/SDECADE/DOSCA/CADI 2

Les agents de ce secteur aimeraient connaître la date à laquelle ils seront informés de l'attribution des points de compétence ou de l'obtention de niveau 4 ?

16 - En principe et dans le cadre du protocole d'accord NAO, la communication sur l'attribution des points de compétence doit être réalisée au cours des trois premières semaines du mois de septembre de chaque année.

Néanmoins et exceptionnellement en 2016, cette communication devra être réalisée au cours du mois de juillet dans la mesure où le département du personnel saisira les points de compétences au mois d'août.

Chaque manager doit également communiquer auprès de ses collaborateurs, de manière individuelle, sur l'attribution des promotions au cours des trois premières semaines de novembre de chaque année.

C.G.T.	
<p><u>1. Anomalie des comptes-rendus de DP sur le portail :</u> Nous constatons que des liens internet sont erronés. En effet, les liens des questions DP d'avril 2013 et d'avril 2014 pointent tous sur les DP d'avril 2015. La direction peut-elle effectuer des corrections ?</p>	<p>1 – Une anomalie a effectivement été constatée. La situation est en cours de règlement.</p>
<p><u>2. La Base Questions Réponses et la PFS :</u> A ce jour, la direction peut-elle nous dire si les agents de la PFS répondent toujours aux assurés sociaux dans la Base Questions Réponses? En effet, cette tâche leur avait été donnée compte tenu de la charge de travail des agents de la DRC dont c'est la mission, mais actuellement en effectifs très réduits.</p>	<p>2 – Les téléconseillers contribuent toujours, avec les agents du service clientèle, à la réponse aux mails des assurés.</p> <p>Compte tenu de l'augmentation de cette activité, la CNAV a octroyé à la Carsat 1 CDD de 6 mois qui a été affecté sur la PFS et plus précisément sur l'activité téléphonique permettant ainsi de positionner 1 ETP par jour de téléconseillers expérimentés et formés sur les mails.</p>
<p><u>3. Prime d'intéressement</u> La prime d'intéressement représente 2,5% de la mase brute salariale. L'ensemble des organismes n'atteignent pas les 100% de leurs objectifs, aussi bien sur la part nationale que locale. Que devient le reliquat des montants non consommés ?</p>	<p>3 – La Direction est étonnée de cette question dans la mesure où une dotation particulière est accordée à la CARSAT-RA, comme à tous les Organismes, par le national au regard du montant de la prime et des effectifs pouvant y prétendre.</p>
<p><u>4. Service liquidation : grille d'analyse des demandes de retraite :</u> Une nouvelle grille d'analyse de 4 pages a été mise en place pour l'étude des demandes de retraite. Celle-ci prend du temps à remplir au détriment du traitement des dossiers et des agents s'interrogent sur ce qu'ils considèrent comme une nouvelle perte de temps alors que les effectifs sont déjà insuffisants pour traiter les demandes dans les temps et dans leur intégralité. La liquidation provisoire et la garantie de ressources ont été mises en œuvre en raison des retards conséquents dans le paiement des dossiers du à l'insuffisance criante des effectifs. Pourquoi cette grille d'analyse s'est elle autant rallongée ? Quelles sont les raisons (autres que purement technocratiques) qui nécessitent ces 4 pages sachant qu'on a l'outil OR comme bases d'informations? Que se passera-t-il si un agent ne remplit pas de façon complète les 4 pages de la grille parce qu'il n'en aura pas eu le temps ?</p>	<p>4 – La Direction précise que la grille d'analyse permet d'harmoniser les pratiques au sein de toutes les structures.</p> <p>Elle sert de fil conducteur à l'agent tout au long de l'instruction du dossier.</p> <p>La complétude de l'ensemble des items est une aide au moment du traitement définitif et permet de limiter les erreurs ou omissions.</p> <p>De plus ce document permet une lecture simplifiée de la situation du dossier en cas de prise en charge par un collègue.</p> <p>Enfin c'est un support d'échanges avec le département contrôle.</p> <p>La grille a été retravaillée en coordination avec le DPQC dans le but d'améliorer la qualité de la liquidation, la non complétude n'est pas, à ce jour, un motif de retour du dossier par le contrôleur.</p>

5. Agence de Vaise :

Lors de la réunion des délégués du personnel d'avril, nous avons posé la question du remplacement de 3 postes dans cette agences (1 départ à la retraite, 1 promotion dans un autre poste, et une affectation au Service Social).La direction nous a répondu qu'un liquidateur issu de la formation D'FI2, recruté par anticipation sur les postes à pourvoir, allait rejoindre l'agence à compter de septembre.

A quelle date les deux autres postes seront-ils remplacés ?

5 – La Direction précise que de nouvelles embauches vont être effectuées mais il n'est pas possible actuellement de préciser ou auront lieu ces affectations et leur nombre précis.

6. Réunion d'Informations Retraite :

En réponse à notre question du mois dernier sur les conditions de travail et de vie au travail des conseillers retraite , la direction apportait l'assurance que les salariés des entreprises concernées par ces réunions étaient très appréciés par les intéressés, que des contraintes spécifiques à certaines entreprises peuvent nécessiter de s'adapter et que les conseillers retraite peuvent alimenter leur compte 146.

Cette réponse ne fait que démontrer que l'intérêt des conseillers retraite est peu ou pas pris en compte par la direction et confirme cette énième intervention de notre part sur le fait que les conseillers retraite ne sont pas des prestataires de service des entreprises:

Si nous pouvons rejoindre la direction sur la nécessité de s'adapter à certaines organisations spécifiques d'entreprises, (si ce n'est pas un choix délibéré des employeurs de ne pas impacter le temps de travail pour préserver sa productivité) pour autant cette situation doit rester à la marge. Or, si nous intervenons, c'est parce que des agents tirent la sonnette d'alarme sur leurs conditions de travail en termes d'horaires, de pause repas, d'organisation du temps de travail.

La direction n'a pas répondu à ces questions le mois dernier. Bien sûr, il existe le compte 146 et on peut le créditer pour récupérer du temps de travail, mais cela ne règle pas le problème de la fatigue liée aux trajets et il n'est pas toujours facile de récupérer du temps, même si on en a le plus grand besoin.

Les pauses repas en quelques minutes sur le pouce, voire qui sautent car une autre activité s'enchaîne à la suite de celle du matin, sont des facteurs de stress et d'épuisement pour le salarié.

Enfin, s'adapter aux horaires des entreprises ne peut être qu'exceptionnel pour cause de trajets à faire pour rejoindre son domicile ou un autre lieu de travail.

De tout cela la direction ne parle pas, sa réponse est uniquement axée sur les besoins des entreprises dont on nous dit que les salariés sont contents. Peut-être, mais ça ne doit pas mettre la santé de nos salariés en danger.

Nous alertons une fois de plus la direction. Elle doit faire en sorte que les règles de la CARSAT en termes d'horaires et de conditions de travail soient le plus respectées possibles, même si les agents n'ont jamais refusé de faire des efforts en cas de situation exceptionnelle.

C'est parce que ces situations commencent à devenir plus fréquentes que certains agents alertent.

Nous demandons à la direction qu'elle donne des réponses concrètes aux problèmes soulevés en termes de consignes à donner à la branche pour préserver l'état de santé des agents.

Que répond-elle ?

6 – La Direction rappelle ses précédentes réponses et notamment les appréciations très positives émises par les salariés des entreprises sur les questionnaires de satisfaction remis à l'issu des réunions d'information retraites. Ce sont, depuis 2011, plus de 100 entreprises chaque année dont les personnels bénéficient de cette offre.

Elle note également que lors des rencontres DAR aucune observation négative n'a été formulée par les conseillers retraite ou les ECAR qui animent ces réunions sur l'ensemble de la région.

Elle souligne par ailleurs le fait que le développement de la fonction conseil en entreprise a permis de diversifier les activités des conseillers retraite et des ECAR et de maintenir des possibilités de déplacements pour ces personnels, alors que le réseau des points d'accueil retraite devait être réduit selon les préconisations de la CNAV.

Elle est naturellement à l'écoute des personnels et si toutefois des agents rencontrent des difficultés dans l'exercice de cette mission il leur appartient d'en faire part à leur encadrement de proximité.

Enfin, l'EIR en entreprise prévu par l'offre de service nationale est optionnel. Il peut être réalisé en entreprise sur le temps de travail si l'employeur l'autorise, ou en entreprise en dehors du temps de travail, ou en agence retraite.

<p>Enfin, nous l'avions informé le mois dernier que certaines entreprises refusaient de mettre en place les Entretiens d'Informations Retraite à la suite de telle réunion alors qu'ils sont prévus dans l'offre de service. La conséquence, c'est la mise en place d'un rendez vous à l'agence au détriment du lieu de travail ce qui pénalise le salarié. La direction a-t-elle pris des mesures pour faire respecter son offre de services et les agents qui la portent ?</p>	
<p><u>7. Bureau Métier :</u> La direction a répondu le mois dernier que « l'expérimentation portant sur l'utilisation d'un écran 27 "en interne ne pourra démarrer qu'à la prochaine mise à jour du BSP, dont la date est à préciser. Est-ce une date qui sera décidée par la Caisse Nationale ou est-ce une décision locale? Quelle sont les raisons qui retardent cette mise à jour ? A-t-on au moins une date approximative ? D'autres solutions sont elles à l'étude pour améliorer cette ergonomie?</p>	<p>7 – La nouvelle version du Bureau Métier est prévue le mercredi 18 mai et permettra un redimensionnement de la fenêtre Citrix pour BSP. Bien entendu s'agissant des nouvelles versions, le calendrier est déterminé par la Cnav.</p> <p>Concernant l'expérimentation en local : l'écran 27' acquis par la caisse sera testé une semaine dans les services des principaux utilisateurs permettant ainsi à plusieurs agents du service de venir le tester à tour de rôle. Un questionnaire a également été préparé par la DSI et MEOSIR afin d'aider à la formalisation d'une évaluation.</p> <p>Du 06/06 au 01/07, l'écran sera donc testé successivement à la carrière, à la retraite, au contrôle et au paiement.</p>
<p><u>8. Note d'harmonisation sur la prise en compte des temps de déplacements :</u> La note en cause est elle désormais validée ? Quand sera-t-elle portée à la connaissance du personnel et du Comité d'Entreprise et avec quelle date d'effet?</p>	<p>8 – La SDR précise que cette note sera prochainement validée.</p> <p>Cette note ne sera pas soumise à l'avis du CE, pas plus que ne l'a été la note DSATAS puisqu'il ne s'agit que d'une déclinaison métier de la note générale réalisée par le DAP.</p>
<p><u>9. Montants de la prime d'intéressement :</u> L'actualité du portail Intranet de la CARSAT du 21/04/2016, citait dans son article sur la Prime d'intéressement pour l'année 2015 un montant brut de 887,67 €. Or l'accord sur l'intéressement dans la Branche Retraite donnant les résultats pour 2015, lors de la CNI du 18/04/2016, donne un montant brut de 872,50 €. Comment la Direction explique-t-elle cette différence de 15,17 € ?</p>	<p>9 – La prime d'intéressement des CARSAT est un mix des gestions Maladie et Vieillesse : 887,67 € correspond donc à la moyenne des deux gestions.</p>

<p><u>10. Sites d'emménagement pendant les travaux :</u> Lors de réunions de service, il a été évoqué la possibilité d'un 3^{ème} site pour héberger suite au déménagement, les agents de la CARSAT –RA. Ces 3 sites seraient : Park Avenue, Duguesclin et Créqui. La Direction confirme-t-elle ces informations et dans ce cas quels services occuperaient respectivement ces locaux ?</p>	<p>10 – Duguesclin et Créqui étaient le même bâtiment, il s'agissait de l'OPAC (il y avait 2 entrées, comme à Flandin : rue A Charrial et M Flandin).</p> <p>En tout état de cause, ce bâtiment n'est plus d'actualité tel que Monsieur le Directeur général l'a annoncé à l'ensemble du personnel, par courriel, le 17 mai dernier.</p>
<p><u>11. Congé PACS et congé mariage</u> L'article L3142-1 modifié par la loi n°2014-873 du 4 août 2014 – art 21 prévoit : tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de : 4 Jours pour son mariage 4 jours pour la conclusion d'un PACS Le règlement intérieur type pour l'application de la CCN du personnel des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales prévoit : 6 jours ouvrables pour un mariage ou union par PACS. En cas de mariage, postérieur à la conclusion du PACS, avec le même partenaire, il ne peut y avoir de deuxième ouverture de droit. La Direction peut-elle nous confirmer qu'il y a restriction du règlement intérieur par rapport au Code du Travail ?</p>	<p>11 – La Direction précise que le règlement intérieur type qui est annexé à la convention collective prévoit les dispositions suivantes : « <i>Mariage ou union par pacs du salarié = 6 jours ouvrables (en cas de mariage, postérieur à la conclusion du pacs avec le même partenaire, il ne peut y avoir de 2^{ème} ouverture de droit)</i> ».</p> <p>En revanche, l'art. L3242-1 du code du travail prévoit les éléments suivants : 1^{er} – 4 jours pour son mariage 1erbis – 4 jours pour la conclusion d'un pacs Rien n'interdit de cumuler les 2 congés en cas de cérémonies successives avec le même partenaire.</p> <p>La Direction précise qu'une telle situation serait ainsi gérée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un agent se pacse en 2016 : cela lui ouvre droit à 6 jours de congés ouvrables (en vertu du RIT) - Le même agent se marie postérieurement avec le même partenaire : cela lui ouvre droit aux 4 jours légaux.

12. Réunions et modalités de validation du temps de travail

Les agents des agences de Bourgoin et Grenoble ont été convoqués à une réunion de la DAR, le 25/03/2016, à Grenoble. ils n'ont pas été avisés, en amont de la réunion, des modalités de validation du temps de travail.

Ne sachant pas, pour les agents de Bourgoin que leur temps de travail serait validé en « mission » (soit 10 heures pour la journée et 5 heures pour la ½ journée), certains agents sont retournés à leur poste de travail à Bourgoin, une fois la réunion terminée à Grenoble.

Les personnes qui sont retournées à leur poste de travail à Bourgoin à l'issue de la réunion à Grenoble, ont moins de 10 heures de temps de travail validé.

Si les agents de Bourgoin avaient été prévenus en amont de la réunion à Grenoble, des modalités de validation de leur temps de travail en mission, ils se seraient pour certains, organisés différemment.

La Direction peut-elle demander que les agents soient informés en amont de la tenue des réunions, des modalités de validation du temps de travail ?

12 – La Direction précise qu'il est normal qu'à la fin de la rencontre DAR, les équipes aient regagné leurs agences respectives.

Toutefois, il est en effet regrettable que les modalités de récupération n'aient pas été clairement énoncées en amont.

La DAR mettra tout en œuvre de façon à ce que cela ne se reproduise pas.

<p><u>Questions posées par Mmes BESSETTE, NAL, CHANOT et HEBERT / M. LOISY (SUD et sans étiquette)</u></p>	
<p>1. <u>Service Retraite, Carrière et Déclaration</u></p> <p>Ce n'est pas la première fois qu'intervient une personne de Voiron qui est soi-disant une ancienne fonctionnaire de la Sécurité Sociale. Cette personne intervient auprès des différents services retraites pour le compte d'assuré dont la virulence des propos écrit et verbaux portent atteintes à l'image des salariés, de l'organisme, et discréditent le travail rendu.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diffusion le 23 mars 2014 d'un article de presse « Le Dauphiné Libéré » - Diffusion de la photo d'un salarié de la Carsat récupérée sur Facebook ayant traité une phase d'un dossier avec le courrier de contestation de l'assuré..... <p>Les Direction des services ayant été informée de ces différents faits, a-t-elle procédé à la vérification de l'appartenance ou pas de cette personne à un organisme de sécurité sociale et si oui lequel ?</p> <p>Comment la Direction protège t'elle les salariés de ce genre de situation interférant sur leur vie professionnelle et personnelle ?</p> <p>Quelle mesure ont été prises ?</p> <p>Si rien n'a été mis en œuvre, quelles actions la Direction va-t-elle mener pour garantir la sécurité des salariés et leur permettre de rendre un service dans la sérénité ?</p>	<p>1 – Cette personne intervient sur la base de procurations dûment signées par les assurés, les services ne pouvaient donc pas, a priori, refuser de répondre à ses courriers.</p> <p>Plusieurs enquêtes ont dû être diligentées, afin de cerner les conditions de ses interventions.</p> <p>Parallèlement, une étude juridique a été menée pour qualifier les pratiques de cette personne (référence à des éléments de vie privée, notamment) au regard de la loi.</p> <p>Une main courante va être déposée auprès de la police et des instructions données aux agents, en lien entre direction de l'assurance retraite et direction relation clients.</p>
<p>2. <u>Flotte Automobile</u></p> <p>Cela fait plus d'un an qu'est mise en place la flotte automobile (véhicules de services et fonctions). Qu'en est-il du bilan un an après ?</p> <p>Il ressort que les salariés utilisant des véhicules Yaris Hybride après un an d'utilisation on fait le constat que ce type de véhicule est plus approprié pour la ville que pour les déplacements tels que Drôme-Ardèche.</p> <p>Selon le bilan qui a du être réalisé, qu'en pense la Direction ?</p> <p>Quel est le bilan des économies réalisées par la Carsat 1 an après ?</p>	<p>2 – La Direction rappelle que la flotte automobile avait 3 objectifs :</p> <p>a) <u>1 objectif économique</u> : il apparaît que celui-ci a été atteint avec une diminution globale de la ligne budgétaire relative aux frais de déplacement.</p> <p>b) <u>1 objectif de développement durable</u> avec l'utilisation de véhicules neufs régulièrement entretenus et une partie de la flotte hybride : sur ce plan là aussi, l'objectif est atteint et il n'est pas envisagé de modifier le type de véhicule. Bien évidemment toutefois, si après une utilisation plus longue, il apparaît que dans des secteurs très particuliers, telle que la montagne ..., des difficultés évidentes apparaissaient, il conviendrait d'adapter à ces situations particulières le type de véhicule.</p> <p>c) <u>1 objectif de sécurité</u> : sur ce point, une flotte régulièrement entretenue ne peut qu'être un atout.</p>

<p>3. <u>Places de stationnements actuelles et durant les travaux de réhabilitation Flandin-Aubigny</u></p> <p>La Direction à informé le personnel que des places de parkings seraient disponibles sur les 2 sites (Rue Duguesclin et Bd Stalingrad) ainsi que celles actuellement sur Aubigny.</p> <p>Nous demandons à connaître précisément les règles d'attribution des places de parking et les règles d'occupation les nuits et weekend ?</p> <p>Nous voulons savoir comment avoir l'assurance que ces règles soient respectées par tous les usagers?</p>	<p>3 – La Direction rappelle que des réunions relatives au projet Flandin avec les Organisations Syndicales ont été organisées.</p> <p>La question posée relève de cette organisation pour décision finale de la Direction.</p>
<p>4. <u>Information sur la réhabilitation Flandin-Aubigny</u></p> <p>Les salariés d'Aubigny se sentent exclus et lésés des travaux de réhabilitation prévus dans le cadre du « projet Flandin ».</p> <p>Nous demandons à la direction de diffuser à l'ensemble des salariés l'information que le « projet Flandin » n'est pas qu'un projet Flandin mais un projet global de réhabilitation des locaux et que celui-ci concerne aussi les équipes en place sur Aubigny.</p>	<p>4 – Cette remarque a déjà été formulée lors d'une première réunion avec les Organisations Syndicales au sujet du projet Flandin et a été prise en compte.</p>
<p>5. <u>Cotisations Retraites</u></p> <p>Comme lors de la réunion du comité d'entreprise du 25 mars 2016, le personnel en invalidité demande à la Direction d'étudier la possibilité de pouvoir payer leurs cotisations retraite à taux plein le temps de l'invalidité antérieur au contrat génération. Le paiement de cette cotisation à taux plein s'effectuant par choix du salarié et donc non pris en charge par la Carsat avant les 3 ans précédant le départ en retraite.</p> <p>Qu'en pense la Direction ?</p>	<p>5 – La Direction précise qu'après recherche, il apparaît qu'un agent en invalidité catégorie 1 peut prendre en charge les cotisations salariales retraite sur la base d'un temps plein.</p> <p>S'agissant de la prise en charge des cotisations patronales par le salarié sur la base d'un temps plein, la Direction est en attente de la réponse de l'URSSAF quant à la faisabilité juridique.</p>

6. Hygiène des locaux de Flandin

Bien que conscient que le contrat de marché avec l'entreprise de nettoyage extérieure ait fait l'objet d'une exploitation à la baisse. Pour autant, le personnel affecté aux tâches qui lui incombent doit avoir les moyens de pouvoir exécuter son travail dans de bonnes conditions.

En effet, celui-ci fait l'objet de contrôle de son activité qui peut entraîner des conséquences sur son contrat de travail par le mécontentement de sa qualité au sein de l'organisme. Or , n'ayant pas les moyens nécessaire pour accomplir le travail de manière consciencieuse cela lui est difficile.

La société qui l'exploite Concept 3P, ne fournit pas de produit suffisant, pas de sac de remplacement pour l'aspirateur, pas de chiffonnettes, pas de lavettes ce qui amène en cas de sac plein, de ne pouvoir passer l'aspirateur, nettoyer l'environnement de travail des salariés de la Carsat avec une même lavette pour tout (espace de travail, sanitaire), sans produit.....

D'autant que cette situation avec le prédécesseur était déjà connue et qu'elle avait fait l'objet de signalement tant en DP qu'au CHSCT. De nouveau, un signalement a été fait auprès de M. Kowalow en date du 13 avril 2016.

Nous demandons à la Direction d'intervenir auprès de la Société extérieure afin que la situation soit rétablie.

6 – Depuis l'arrivée de la Société CONCEPT 3P au 01/07/2015, le département hygiène n'a jamais eu de remontées de la part du personnel de cette Société concernant un manque de produits ou de matériel. La chef d'équipe leur fournit tout le nécessaire sur demande.

L'équipe encadrante est très réactive et met en place des plans d'actions à chaque anomalie constatée lors des contrôles faits par le DHS.

Il est à noter que le temps d'intervention de l'entreprise n'a pas baissé depuis plusieurs années ; le personnel (pour une majeure partie) qui est repris à chaque renouvellement a donc le même temps de travail.

7. DSATAS

Des appels de candidatures de contrôleurs de sécurité sur l'antenne Rhône Nord Isère (RNI), et Drôme Ardèche, Loire (DAL), ne précisait pas la spécificité industrie service ou BTP.

De plus, la réorganisation du service prévention a fait disparaître le pôle BTP pour intégrer les contrôleurs directement dans les antennes.

Est-ce une stratégie de la Direction de faire évoluer le métier de contrôleur de sécurité pour devenir généraliste et donc perdre une expertise de métier et risquer de mettre en difficulté les contrôleurs de sécurité ?

7 – La Direction n'envisage pas de remettre en cause la spécialisation BTP des contrôleurs de sécurité.

Le Projet de service n'a pas eu pour conséquence de faire disparaître cette expertise métier mais au contraire de la renforcer sur les territoires en apportant un appui managérial rapproché et en pérennisant une offre de service coordonnée au niveau régional.

Les appels à candidatures mentionnent si nécessaire la spécialisation requise.

8. Frais de déplacements

Dans le cadre de la note 2015-11, gestion de frais de déplacement, paragraphe relatif à l'utilisation du véhicule personnel, il est écrit que "Les déplacements entre le domicile et la résidence administrative ne sont jamais remboursés et ne doivent jamais figurer sur la demande de remboursement afin d'éviter toute erreur lors du traitement de la demande, sauf si les conditions matérielles obligent le salarié à utiliser exceptionnellement son véhicule personnel et donc à supporter une charge financière supplémentaire".

La direction peut-elle nous confirmer que par iniquité de traitement, l'agent qui part ou rentre directement chez lui sans passer par sa base administrative sera pris en charge intégralement de ses frais de déplacements, contrairement à celui qui aura commencé plus tard ou terminé plus tôt sont rendez-vous et repassera donc par son bureau ?

8 – Dans le premier cas, le remboursement se fera du domicile à son lieu de mission. Dans le second cas, il se fera de la résidence administrative à son lieu de mission.

Si, dans le second cas, l'agent passe par sa résidence administrative uniquement pour récupérer du matériel (il n'y a pas de badegage), le remboursement des frais de déplacement se fera de son domicile à son lieu de mission via la résidence administrative.

9. Télétravail / généralisation de l'expérimentation

Lors de la réunion des délégués du personnel du 17 mars 2016, la direction a précisé qu'une information sur le bilan réalisé sera faite au CHSCT de mai 2016 ainsi qu'au CE de juin 2016.

La direction peut-elle confirmer qu'une information sur ce bilan sera réalisée lors des instances citées précédemment ?

9 – Le bilan qui sera présenté aux IRP intègrera les résultats des enquêtes de satisfaction qui seront organisées auprès des télétravailleurs et des managers concernés en septembre.

Ces informations seront donc présentées ensuite aux IRP (novembre / décembre).

10. DVAD

Dans la continuité des questions de février et mars 2016 sur la demande des salariés de reporting commun, les agents déplorent la persistance d'une iniquité d'information entre les différentes unités de gestion et le refus de la direction de mettre en œuvre une réunion commune permettant le partage de l'information et des échanges.

En réponse à la question de février, vous faite mention d'un mémo sur les points essentiels alors que ce mémo n'apparaît plus dans la réponse de mars mais on y fait mention d'un compte rendu détaillé.

La direction peut-elle nous indiquer si le support de la réunion de pilotage s'avère être un mémo ou un compte rendu détaillé ?
Ce document est-il accessible aux équipes ?

De plus, nous souhaitons savoir si les remarques et questions soulevées par les agents font l'objet d'un compte rendu et de réponses partagés avec l'ensemble des managers et agents ?

Le cas échéant, nous demandons à la direction que l'ensemble des agents puissent bénéficier des questions et réponses des techniciens des différents secteurs posées lors des réunions de retour hebdomadaire aux équipes.

10 – La direction confirme les réponses données précédemment dont celle de mars reprise ci-après.

A noter que la suite des réunions de pilotage se traduit bien par un compte-rendu détaillé et non pas par un mémo.

« L'information et les consignes de travail sont diffusées au sein du DVAD dans des temps dédiés à savoir :

- **Le retour hebdomadaire aux équipes de la réunion de pilotage d'activité tenue par l'encadrement le mercredi matin en coordination DVAD/DPSB/PCCS et PFS .**

Ce retour d'information est assuré par chacun des cadres responsables d'une unité de travail en charge du management et de la communication auprès du secteur dont il a la responsabilité.

En appui, le cadre responsable dispose d'un compte rendu détaillé des points abordés et des consignes de traitement définies (nouveautés, précisions ou rappel) lors de la réunion de pilotage.

Le cadre s'informerait à l'issue des « reportings » de la compréhension des consignes données en sachant que l'expertise métier des référents techniques peut être sollicitée en appui, chaque fois que nécessaire.

Le compte rendu opérationnel est à disposition.

Complémentairement à ce temps d'information hebdomadaire, se tient en transversalité DPSB/DVAD :

- **La réunion des aides individuelles à l'attention de l'ensemble des techniciens et des cadres en charge de ce type de prestations.**

Cette réunion organisée à rythme régulier et dont les thèmes peuvent être proposés par l'ensemble des personnels visés, agent ou cadre, donne lieu systématiquement à un compte-rendu diffusé à chacun, accompagné du diaporama de présentation et consultable sur le portail intranet de l'action sociale. »

Compte tenu de l'intérêt que portent la direction et l'encadrement à la diffusion de l'information, la prochaine rencontre « aides individuelles » réunissant tous les techniciens DVAD et DPSB, intégrera ce thème à l'ordre du jour.

L'objectif étant de rechercher des solutions sans remettre en cause l'encadrement direct dans son rôle de manager et de lui laisser une part d'autonomie dans la gestion de l'équipe.

11. Affichage signalétique des locaux syndicaux/IRP

Afin que les salariés puissent être informés tant de la localisation que des permanences des instances représentatives, nous demandons, pour le bon fonctionnement de celles-ci, que soit affiché une signalétique complète indiquant la localisation du CE, de ces permanences sur Aubigny et des différentes OS (sur les sites de Flandin et d'Aubigny).

11 – La signalétique demandée est déjà existante à Flandin.

A Aubigny, il n'existe pas de signalétique de ce type, pour aucun service et il n'est pas envisagé d'en réaliser au regard des prochains travaux qui seront réalisés dans le cadre du projet Flandin.