

# REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

↪ **Jeudi 3 décembre 2015**

<b>C.F.D.T.</b>	
<b>A- APPELS DE POSTES</b>	
<p><b>1. <u>Appel de candidature Interne 14/2015 – UCANSS N° 15928 - Un Expert Infrastructures Matériel Logiciel H/F - La Direction des Systèmes d'Information – Pôle Infrastructures – Poste définitivement vacant-Niveau 6 – Coefficient 397/672 - Statut cadre – Filière Technique</u></b>  <b><u>A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 13 mai 2015.</u></b></p> <p>Lors des DP de Juin 2015, la Direction nous précisait :  -avoir réceptionné 7 candidatures (H) : 2 internes + 1 institution + 4 externes.  -que les opérations de recrutement étaient en cours de réalisation</p> <p>En juillet que « les opérations de recrutement étaient en cours » et en octobre que les activités de ce poste ont été « reventilées » sur d'autre acteurs.</p> <p>Cet appel de poste a été lancé suite à une nécessité dans le service.</p> <p>Nous demandons à la Direction de nous expliquer comment un poste d'Expert en Infrastructures Matériel Logiciel demandant une compétence bien spécifique peut être découpé sur plusieurs acteurs ?</p> <p>Nous réitérons notre demande du 19 novembre 2015. De plus lors de cette réunion , la Direction a indiqué que cet appel de poste s'était avéré caduc et qu'une requalification du poste allait être effectué. Qu'un nouvel appel de poste devait être lancé.</p> <p>Qu'en est-il aujourd'hui ?</p>	<p><b>1 – <u>Appel de candidature Interne 14/2015 – UCANSS N° 15928</u></b></p> <p>La Direction confirme la réponse apportée le mois dernier, à savoir que la DSI a, en son sein, de nombreux experts pour réaliser ses missions en particulier dans le cadre du CNPI et c'est donc vers ces acteurs que les tâches ont été redistribuées.</p> <p>La Direction rappelle à toutes fins utiles que l'organisation des services relève de sa compétence.</p> <p>Enfin, le poste sera redéfini lorsque le cadre de la réorganisation sera lui même défini.</p>

**2. Appel de candidature Interne 15/2015 – UCANSS N° 16001 - Un Gestion de production (très expérimenté) H/F - La Direction des Systèmes d'Information – département Production – Poste définitivement vacant- Niveau IVB – Coefficient 338/567 - Statut employé**  
**A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 19 mai 2015.**

Lors des DP de Juin 2015, la Direction nous précisait :

- Que le Pôle RH avait réceptionné 46 candidatures soit 1 H interne et 41 H + 4 F en externes
- Que Les opérations de recrutement sont en cours de réalisation

En juillet et septembre que « 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.

Nous voulons connaître la situation à ce jour, un nouvel appel de candidature à t'il été lancé ?

- Dans cette expectativa, la direction a-t-elle reçue des candidatures ?
- La direction a-t-elle pris sa décision ?

**2 – Appel 15/2015 -> Appel Infructueux**

Un nouvel appel a été lancé sous le numéro 61 le 18 novembre dernier. A ce jour le Pôle Administratif RH a enregistré 12 candidatures externes (2F ; 10H) et 1 candidature interne (1F).

<p><b>3. <u>Appel de candidature Interne 16/2015 – UCANSS N° 16046- Un Attaché (e) de Direction H/F - La Direction de l'Action Sociale – Poste définitivement vacant- Niveau 7 – Coefficient 360/587 – Filière Technique</u> <u>A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 28 mai 2015.</u></b></p> <p>Lors des DP du 21 mai 2015 la Direction nous précisait « A ce jour, Le Pôle Etude RH a réceptionné 9 candidatures au total dont 2 en Institution (1F) et 7 en externe (3H/4F)».</p> <p>En Juin 2015 que les opérations de recrutement sont en cours de réalisation et lors des D.P. de juillet « que cet appel s'était révélé infructueux », et en septembre qu' « un appel ne sera pas lancé dans l'immédiat »</p> <p>En novembre, qu'une affectation interne dans le cadre d'un reclassement aurait lieu.</p> <p>Qu'en est-il à ce jour ?</p>	<p><b>3 – La Direction confirme la réponse apportée le mois dernier et précise que la date d'affectation se situe au 4 janvier 2016.</b></p>
<p><b>4. <u>Appel de candidature Interne 41/2015 – Un(e) Manager – H/F – Sous-Direction Support Production – Département Dématérialisation et Distribution des Documents – Service Capture – Coefficient 285/477 – Statut cadre.</u> <u>A pourvoir à compter du 12 octobre 2015 – Date de clôture le 29 septembre 2015</u></b></p> <p>Lors des DP d'octobre 2015, la Direction nous précisait que « Le pôle étude RH a réceptionné 7 candidatures (5F ; 2H). L'étude des candidatures est en cours de réalisation à ce jours ».</p> <p>Qu'en est-il à ce jour ? Une candidature a-t-elle été retenue ?</p>	<p><b>4 – Appel 41/2015 :</b></p> <p><b>L'étude des candidatures est toujours en cours au niveau de la Branche.</b></p>

<p><b>5. <u>Appel de candidature Interne 42/2015 – Un(e) Responsable Pôle Retraite Proximité 2 – H/F – La Direction de l’Assurance Retraite – Sous-Direction des Retraites – Département Offre de Service de Proximité – Pôle Retraite Proximité 2 – Niveau 8 - Coefficient 400/635 – Filière Management.</u></b>  <b><u>A pourvoir à compter du 01 novembre 2015 – Date de clôture le 16 octobre 2015</u></b></p> <p>Lors des DP de Novembre 2015, la Direction nous précisait :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avoir réceptionné 26 candidatures : 8 en interne (5F+3H) 8 en Externe (4H+4F) et 10 institutionnelle (4F+6H)</li> <li>- Que l’étude des candidatures était en cours.</li> </ul> <p>Qu’en est-il à ce jour</p>	<p><b>5 – <u>Appel 42/2015</u> :</b></p> <p>Les entretiens des candidats présélectionnés sont en cours de réalisation à ce jour.</p>
<p><b>6. <u>Appel de candidature Interne 43/2015 – Un(e) Secrétaire – H/F – La Directions de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – Service Sociale Régional – Niveau 4 - Coefficient 240/377.</u></b>  <b><u>A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 29 septembre 2015</u></b></p> <p>Lors des DP de Novembre 2015, la Direction nous précisait avoir réceptionnée 3 candidatures internes (3F) et que l’étude des candidatures était en cours .</p> <p>Qu’en est-il à ce jour ?</p>	<p><b>6 – <u>Appel 43/2015</u> :</b></p> <p>L’étude des candidatures est toujours en cours au niveau de la branche.</p>
<p><b>7. <u>Appel de candidature Interne 44/2015 – Un(e) Expert Conseil en Assurance Retraite (ECAR) – H/F – La Direction de l’Assurance Retraite – Sous-Direction des Retraites – Agence Retraite Annecy Haute Savoie – Coefficient 260/432 – Statut employé.</u></b>  <b><u>A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 22 octobre 2015.</u></b></p> <p>Lors des DP de Novembre 2015, la Direction nous précisait avoir réceptionnée 4 candidatures internes (3F+1H) et que l’étude des candidatures était en cours.</p> <p>Qu’en est-il à ce jour ?</p>	<p><b>7 – <u>Appel 44/2015</u> :</b></p> <p>La candidate (interne) retenue prendra ses fonctions au 1<sup>er</sup> Décembre.</p>

<p><b>8. <u>Appel de candidature Interne 45/2015 – Un(e) Téléconseiller Référent – H/F – Sous-Direction Support Production – Département Qualité et Offre de Service Multi Canal – Plateforme de Service – Niveau 4 - Coefficient 240/377.</u></b> <b><u>A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 9 novembre 2015.</u></b></p> <p>Lors des DP de Novembre 2015, la Direction nous précisait avoir réceptionnée 5 candidatures internes (5F) et que l'étude des candidatures était en cours. Qu'en est-il à ce jour ?</p>	<p><b>8 – <u>Appel 45/2015</u> :</b></p> <p>L'étude des candidatures est toujours en cours à ce jour.</p>
<p><b>9. <u>Appel de candidature Interne 46-47-48-49/2015 – Un Ingénieur Conseil Manager Territoire – H/F – Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social – Direction de la Prévention des Risques Professionnels – Niveau 10B ou 11A selon expérience – Coefficient 595/815 ou 620/860 – Statut cadre.</u></b> <b><u>A pourvoir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 – Date de clôture le 10/11/2015.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Drôme Ardèche Loire.</u></li> <li>- <u>Haute Savoie Ain.</u></li> <li>- <u>Rhône Nord Isère.</u></li> <li>- <u>Sud Isère Savoie.</u></li> </ul> <p>Lors des DP de Novembre 2015, la Direction nous précisait :</p> <p><b>Appel n°46/2015</b> : aucune candidature réceptionné. Qu'en est-il à ce jour ?  <b>Appel n°47/2015</b> : avoir réceptionnée 3 candidatures interne (1F+2H) et que l'étude des candidatures était en cours. Une décision a-t-elle été prise ?  <b>Appel n°48/2015</b> : avoir réceptionnée 1 candidature interne (1H) et que l'étude de candidature était en cours. Une décision a-t-elle été prise ?  <b>Appel n°49/2015</b> : avoir réceptionnée 1 candidature interne (1H) et que l'étude de candidature était en cours. Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><b>9 – <u>Appel 46/2015</u> :</b></p> <p>La candidate retenue prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</p> <p><b><u>Appel 47/2015</u> :</b></p> <p>La candidate retenue prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</p> <p><b><u>Appel 48/2015</u> :</b></p> <p>Le candidat retenu prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</p> <p><b><u>Appel 49/2015</u> :</b></p> <p>Le candidat retenu prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</p>

<p><b>10. <u>Appel de candidature Interne 50/2015 – Un Ingénieur Conseil Opérationnel Pilote de la veille et Prospective au sein du Groupe Appui Programation – H/F – Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – Direction de la Prévention des Risques Professionnels – Niveau 10A ou 10B selon expérience – Coefficient 570/785 ou 595/815 – Statut cadre.</u></b>  <b><u>A pourvoir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 – Date de clôture le 10/11/2015.</u></b></p> <p>Lors des DP de Novembre, la Direction nous précisait avoir réceptionnée 1 candidature interne (1F) et qu’une étude était en cours.  Qu’en est-il à ce jour ?</p>	<p><b>10 – <u>Appel 50/2015</u> :</b></p> <p><b>La candidature retenue prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</b></p>
<p><b>11. <u>Appel de candidature Interne 51/2015 – Un Ingénieur Conseil Manager du Groupe Appui Programation – H/F – Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – Direction de la Prévention des Risques Professionnels – Niveau 10B ou 11A selon expérience – Coefficient 595/815 ou 620/860 – Statut cadre.</u></b>  <b><u>A pourvoir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 – Date de clôture le 10/11/2015.</u></b></p> <p>Lors des DP de Novembre 2015, la Direction nous précisait avoir réceptionnée 1 candidature interne (1F) et qu’une étude était en cours.  Qu’en est-il à ce jour ?</p>	<p><b>11 – <u>Appel 51/2015</u> :</b></p> <p><b>La candidature retenue prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</b></p>

**12. Appel de candidature Interne 52-53-56-57/2015 – Un Ingénieur Conseil Opérationnel – H/F – Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – Direction de la Prévention des Risques Professionnels – Niveau 10A ou 10B selon expérience – Coefficient 570/785 ou 620/860 – Statut cadre.  
A pourvoir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 – Date de clôture le 10/11/2015.**

- **Drôme Ardèche Loire.**
- **Haute Savoie Ain.**
- **Rhône Nord Isère.**
- **Sud Isère Savoie.**

Lors des DP de Novembre 2015 la Direction nous précisait avoir :

**Appel n°52/2015** réceptionnée 1 candidature interne (1H) et que l’étude était en cours.

**Appel n°53/2015** réceptionnée aucune candidature.

**Appel n°56/2015** réceptionnée 3 candidatures interne (1H+2H) et que l’étude était en cours.

**Appel n°57/2015** réceptionnée 1 candidature interne (1H) et que l’étude était en cours.

Qu’en est-il à ce jour pour tous ces postes ?

**12 – Appel 52/2015 :**

Le candidat retenu prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016

**Appel 53/2015 :**

Dans le cadre de la réorganisation, un ingénieur a été positionné en tant qu’ingénieur conseil opérationnel

**Appel 56/2015 :**

Le candidat retenu prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016

**Appel 57/2015 :**

Le candidat retenu prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016

**13. Appel de candidature Interne 54/2015 – Un Ingénieur Conseil Opérationnel Pilote de la Programation du Groupe Appui Programmation – H/F – Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – Direction de la Prévention des Risques Professionnels – Niveau 10B ou 10B selon expérience – Coefficient 570/785 ou 595/815 – Statut cadre.  
A pourvoir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 – Date de clôture le 10/11/2015.**

Lors des DP de Novembre 2015, la Direction nous précisait avoir réceptionnée 1 candidature interne (1F) et que l’étude était en cours.

Qu’en est-il à ce jour ?

**13 – Appel 54/2015 :**

La candidate retenue prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016

<p><b>14. <u>Appel de candidature Interne 55/2015 – Un Ingénieur Conseil Manager du Groupe Conception/Organisation/Formation – H/F – Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – Direction de la Prévention des Risques Professionnels – Niveau 10B ou 11A selon expérience – Coefficient 595/815 ou 920/860 – Statut cadre.</u></b>  <b><u>A pourvoir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 – Date de clôture le 10/11/2015.</u></b></p> <p>Lors des DP de Novembre 2015, la Direction nous précisait avoir réceptionnée 1 candidature interne (1F) et que l'étude était en cours.  Qu'en est-il à ce jour ?</p>	<p><b>14 – <u>Appel 55/2015</u> :</b></p> <p>La candidate retenue prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</p>
<p><b>15. <u>Appel de candidature Interne 58/2015 – Un(e) Assistante de Service Social – H/F – Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – Service Social – Echelon Local du Service Social de Haute-Savoie – Bse ANNEMASSE – Niveau 5B – Coefficient 285/477 – Statut employé.</u></b>  <b><u>A pourvoir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 – Date de clôture le 12/11/2015.</u></b></p> <p>Lors des DP de Novembre 2015, la Direction nous précisait avoir réceptionnée 14 candidatures externes (13F+1H) et que l'étude était en cours.  Qu'en est-il à ce jour ?</p>	<p><b>15 – <u>Appel 58/2015</u> :</b></p> <p>L'étude des candidatures est cours au niveau de la Branche</p>
<p><b>16. <u>Appel de candidature Interne 59/2015 – 3 Conseillers Enquêteurs Pénibilités – H/F – Direction de l’Assurance Retraite – Sous Direction Carrière et Déclaration – Niveau 5A – Coefficient 260/432 – Statut Cadre – Postes définitivement vacants.</u></b>  <b><u>A pourvoir pour le 16 mai 2016 – Date de clôture le 03/12/2015.</u></b></p> <p>La Direction a-t-elle reçu des candidatures ?</p>	<p><b>16 – <u>Appel 59/2015</u> :</b></p> <p>A ce jour, le Pôle Administratif RH a réceptionné 28 candidatures internes (21F ; 7H).</p>
<p><b>17. <u>Appel de candidature Interne 60/2015 – Un(e) Responsable Adjoint– H/F – Direction de l’Assurance Retraite – Sous direction des Retraites – Pole Retraite spécialisé – Service Analyse et Expertise – Niveau 5B – Coefficient 285/477 – Statut Cadre.</u></b>  <b><u>A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 25/11/2015.</u></b></p> <p>La Direction a-t-elle reçu des candidatures ?</p>	<p><b>17 – <u>Appel 60/2015</u> :</b></p> <p>A ce jour, le Pôle Administratif RH a réceptionné 7 candidatures internes (6F;1H).  Les candidatures sont en cours d'étude.</p>

**18. Appel de candidature Interne 61/2015 – 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**

La Direction a-t-elle reçu des candidatures ?

**18 – Appel 61/2015 : (ex appel n° 15-> Infructueux)**

A ce jour, le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 13 candidatures :  
- 12 Externes 2F/ 10H  
- 1 Interne : 1F

**B – DIRECTION DE L'ACTION SOCIALE**

**19. Problème d'effectifs et de surcharge de travail au département Vie Autonome à Domicile**

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

**19 – L'état du stock est le suivant (Situation au vendredi 27/11/2015) :**

**OD : 795 dont 366 1ères demandes et 429 réexamens**

**Notifications de PAP : 480**

**Factures : 209**

**Courriers de réclamations en stock : 144 courriers correspondant à 3 semaines.**

Stock	Au 5/12/2014	Au 02/01/2015	Au 06/02/2015	Au 06/03/2015	Au 00/04/2015	Au 13/05/2015	Au 12/6/2015	Au 06-07-2015	Au 01-09-2015	Au 07-10-2015	Au 03-11-2015
<b>ouvertures de droits</b>	1722 dont 314 1 <sup>ère</sup> demandes et 1408 réexamens	1053 dont 116 1 <sup>ère</sup> demandes et 937 réexamens	1246 dont 114 1 <sup>ère</sup> demandes et 1132 réexamens	639 dont 236 1 <sup>ère</sup> demandes et 616 réexamens	1269 dont 338 1 <sup>ère</sup> demandes et 931 réexamens (échéances juin 2015)	1266 dont 419 1 <sup>ère</sup> demandes et 646 réexamens	914 dont 462 1 <sup>ère</sup> demandes	1248 dont 194 1 <sup>ère</sup> demandes	315 1ères demandes et 18 réexamens	244 1ères demandes et 630 réexamens	1313 dt 7 1ères demandes et 558 réexamens
<b>notification PAP</b>	81	721	348	510	269	629	622	842	489	93	716
<b>factures individuelle s</b>	1181	1296 factures (489 forfaits, 73 factures individuelles, 74 kits et 660 paiements manuels hors PPAS	1075	982 factures (198 forfaits, 54 factures individuelles et 530 paiements manuels hors PPAS	446 (102 forfaits, 57 factures individuelles s + 261 paiements manuels hors PPAS	381 (66 forfaits, 74 factures individuelles, 61 kits et 180 paiements manuels hors PPAS	606	573	180	95	370
<b>faits en instance dans la boîte contact</b>	89 (3 semaines)	134 (4.5 semaines)	125 (4 semaines)	145 (4.5 semaines)	96 (3 semaines)	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)

<b>C – <u>SOUS DIRECTION DES RETRAITES</u></b>	
<p><b>20. <u>Entraide Montpellier</u></b></p> <p>La Direction peut-elle nous préciser le nombre de dossiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- reçus à ce jour depuis le début de l'opération ? depuis le début de l'opération combien en restes t'il ?</li> <li>- pris en charge</li> <li>- Et terminés ?</li> </ul>	<p><b>20 – La Direction précise que 656 dossiers ont été réceptionnés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 88 ont été retournés car hors périmètre</li> <li>- 484 ont été terminés</li> <li>- 4 sont en stock contrôle</li> <li>- 80 sont en cours d'instruction</li> </ul>
<p><b>21. <u>Stock secteur production</u></b></p> <p>A l'aube de l'année 2016, nous souhaiterions connaître le stock de dossier « à faire » dont le point de départ de situe à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Bien vouloir détailler mois par mois.</p>	<p><b>21 – La Direction précise qu'elle ne fournira pas les éléments demandés dans la mesure où ces chiffres ne sont pas en lien avec la compétence des délégués du personnel telle que définie par le Code du Travail.</b></p>
<b>D – <u>DIRECTION AGENCE COMPTABLE ET FINANCIERE</u></b>	

## 22. Secteur Contrôle

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

2014											2015									
	17/3	11/4	16/5	6/6	17/7	18/09	15/10	17/11	15/12	12/1	16/2	16/3	20/4	18/5	15/6	06/7	18/9	9/10		
DP	1531	2682	3633	4588	3561	3991	5175	5323	4344	4847	4868	4494	3633	3482	1700	1614	936	705		
EJ dép assées	218	287	460					1739	1101											
PR	437	556	729	890	939	1085	836	839	1125	1075	1194	1193	1482	1517	1513	941	482	220		
RE V	948	1057	1096	1503	1762	2333	2595	2939	3229	3440	3891	3938	4238	4294	3681	2676	1921	1623		

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

Jeunes à Sept 2015 Juillet	EJ Sept 2015	EJ Oct.2015	EJ Nov. 2015	EJ Déc 2015	EJ Janv. 2016	EJ future 2016
177	89	196	206	176	221	28

**E – DIRECTION DE LA SANTE AU TRAVAIL ET DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL**

22 – Au 27/11, la situation est la suivante :

**Droits Propres : 1103**

**Droits Dérivés : 479**

**Révisions : 565**

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

→ EJ antérieures à Septembre : 111

→ EJ septembre 2015 : 70

→ EJ octobre 2015 : 75

→ EJ novembre 2015 : 174

→ EJ décembre 2015 : 209

→ EJ janvier 2016 : 377

→ EJ > Janvier 2016 : 87

<p><b><u>Service Social</u></b></p> <p><b>23. <u>Régularisation d'absence pour les agents non soumis à l'Auto-déclaratif</u></b></p> <p>Suite à une note de la Direction sur la redéfinition de la mission, il a été décidé que les agents n'étant pas soumis à l'auto-déclaratif et qui assistaient à une réunion hors base administrative ne relevant pas de la mission. Leurs horaires seraient régularisés par « des oublis de pointage » dans l'outil STARH.</p> <p>Le terme « oubli de pointage » sous entend une responsabilité de l'agent alors que le déplacement n'est pas de son fait.</p> <p>Pourquoi n'est-il pas plutôt proposé « une panne matériel » ? Ce terme reflétant davantage cette situation</p>	<p><b>23 – Le département du personnel rappelle que cette note n'est pas une redéfinition de la mission mais qu'elle précise la notion d'activités régulières.</b></p> <p>Quant au terme "oubli de pointage", le département du personnel reconnaît qu'il n'est pas plus approprié que celui de "panne matérielle", mais c'est le premier qui a été choisi.</p> <p>Enfin, il est rappelé que s'agissant d'une application nationale, la CARSAT-RA n'a pas la possibilité de créer un autre motif.</p> <p><i>Il est bien évident que dans la mesure où il s'agit d'une procédure définie par la Direction, il ne pourra pas être reproché aux agents d'effectuer des oublis de pointage dans ce cadre.</i></p>
<p><b><u>F – TOUTES DIRECTIONS</u></b></p> <p><b>24. <u>Compte Personnel de Formation</u></b></p> <p>Nous avons bien noté qu'une information a été diffusée sur le Portail Intranet. Cependant, la Direction peut-elle faire un rappel collectif (message beep en précisant la nécessité et l'urgence d'alimenter ce compte) ?</p>	<p><b>24 – Suite à la question posée le mois dernier concernant le même thème et suggérant une information par les managers aux équipes, le responsable de la communauté des managers a adressé un courriel à chaque manager de sensibilisation aux démarches liées au Compte Personnel de Formation.</b></p> <p><b>Ce courriel invite également chaque manager à rappeler en réunion d'équipe, première quinzaine de décembre, en quoi consiste ce nouveau dispositif et, surtout, les modalités de la création du compte pour chacun.</b></p>
<p><b>25. <u>Points de Compétence</u></b></p> <p>Sous quelle forme et à quelle date, l'information collective sur les points de compétence sera communiquée dans tous les services ?</p>	<p><b>25 – Les informations collectives seront réalisées par les managers au cours du mois de décembre.</b></p>
<p><b>26. <u>Modalités réception tickets restaurant</u></b></p> <p>Lors de la réunion des DP de novembre, la direction nous a indiqué que certains services seraient dotés de petits coffres forts ; De quelle taille seront-ils, sachant que dans certains services peu ou pas de matériel ferme à clef si il faut les mettre à l'intérieur d'une armoire.</p>	<p><b>26 – La Direction rappelle la réponse apportée le mois dernier à cette question :</b></p> <p><b>« Une étude est menée actuellement afin de rendre homogène et de sécuriser les modalités de distribution des titres-restaurant entre les sites extérieurs. Une note visant à préciser et à améliorer les modalités de gestion va être présentée prochainement en CODIR. Différentes questions vont être débattues, parmi lesquelles effectivement l'opportunité de doter certains sites de petits coffres-forts. Début 2016, les personnes concernées seront contactées par la DACF pour la mise en œuvre des nouvelles consignes ».</b></p> <p><b>Aucune décision n'est prise à ce jour.</b></p>

**27. Skype pro**

Dans le cadre de l'accès des OS aux nouvelles technologies d'informations et de communications la direction envisage-t-elle de permettre l'accès à Skype pro aux OS et élus ?

**27 – La Direction précise que l'accès à Skype est, dans un premier temps, réservé aux agents qui bénéficiaient de MOC'S.  
Une généralisation à l'ensemble du personnel n'est pas d'actualité à ce jour.**

<p><b>C.G.T.</b></p> <p><b><u>1/ Remplacement à la DSI</u></b></p> <p>A la DSI, après le départ en Juin 2015 d'une personne du service Développement à l'ARS, il nous a été annoncé que ce poste était remplacé dans le même service sur la grille informatique. Quand aura lieu l'appel de poste, sur quel niveau et quel profil?</p>	<p><b>1 – Ce poste a été octroyé suite à la démission d'un agent par la DSI Nationale.</b></p> <p><b>La préparation de l'appel avec la détermination du niveau sont en cours au sein de la DSI.</b></p>
<p><b><u>2/ Réorganisation de la DSI</u></b></p> <p>Lors de la réunion des Délégués du Personnel de septembre 2015, suite à une question de la CGT (n° 13) relative à la présentation de la réorganisation de la DSI pour les personnes absentes lors de la 1<sup>ère</sup> session, M. DEL VAL s'était engagé à faire une présentation de rattrapage dans sa réponse « Lors de la réunion initiale, il manquait effectivement 25 personnes sur l'effectif total (~130). Des présentations ont été faites pour la grande majorité par leur manager, la direction comprend qu'une vision globale peut-être attendue et prévoit une session de "rattrapage" première semaine d'octobre réalisée par le DSI. Précisons que les élus étaient également conviés pour une seconde session s'ils le souhaitent mais qu'ils n'ont fait l'objet d'aucune invitation. Nous rappelons que la réunion de rattrapage a été postérieure à celle d'initialisation des groupes de travail (Juillet, Août, Septembre) où ont émergé des difficultés liées à des non-réponses des animateurs, voire des incompréhensions sur les cibles des groupes. Cependant certains secteurs qui s'inquiétaient de leur devenir semblent avoir eu des réponses rassurantes en Octobre, réponses qui ne figuraient pas sur la présentation initiale du projet de réorganisation. Ces éléments positifs devraient faire l'objet d'une communication à l'ensemble des collaborateurs dans la mesure où des points d'étape sur ces groupes de travail étaient prévus pour une communication. Nous demandons à la DSI de faire état d'un point d'étape et de rediffuser un document actualisé. Que répond la DSI ?</p>	<p><b>2 – Une réunion de rattrapage a été réalisée effectivement le 12 octobre matin pour les 25 personnes absentes le 29 juin.</b></p> <p><b>Les élus n'ont pas été conviés, pour les présents, lors de la première réunion mais l'élu absent le 29 a été convié pour le 12 octobre.</b></p> <p><b>Les groupes de travail ont eu des précisions soit par les managers, soit par le DSI qui s'est lui-même associé à certaines séances.</b></p> <p><b>Si difficulté il y a, cela ne peut-être attribué au manque d'information générale.</b></p> <p><b>En début d'année, il conviendra effectivement de partager avec l'ensemble des collaborateurs sur la complétude des travaux effectués.</b></p> <p><i>Il est précisé que le document initial était un document d'orientations qui reste bien évidemment d'actualité dans la mesure où il s'agit du fondement.</i></p> <p><i>L'organisation, quant à elle, a été discutée au sein des ateliers et c'est dans ce cadre qu'en début d'année, il conviendra effectivement de partager avec l'ensemble des collaborateurs sur la complétude des travaux effectués.</i></p>
<p><b><u>3/ Hygiène à Flandin</u></b></p> <p>Nous tenons à rappeler que depuis plusieurs mois, au 9<sup>ème</sup> étage de Flandin des odeurs d'urine n'ont pas été traitées et sont détectables dès les couloirs. Aucune tablette dans les urinoirs, malgré des demandes récurrentes. Nous demandons une intervention rapide pour remédier à cette situation. Que va faire la direction ?</p>	<p><b>3 – Le traitement des urinoirs par des petites plaquettes amovibles n'est plus autorisé.</b></p> <p><b>Toutefois, l'entreprise de nettoyage actuellement attributaire du marché propose un nouveau système agréée de désodorisant pour les urinoirs.</b></p> <p><b>Un spécimen de ce consommable sera installé en test dans les urinoirs concernés par la question, et pourrait être généralisé si cela donnait entière satisfaction.</b></p> <p><b>Une fiche de données de sécurité sera également transmise au DHS et à disposition des élus du CHSCT.</b></p>

<p><b><u>4/ Mutuelle d'entreprise</u></b></p> <p>Lors de la mise en place à la CARSAT de la mutuelle d'entreprise, les salariés de la Caisse dont le conjoint ne bénéficiait pas déjà d'une mutuelle d'entreprise, ont du adhérer à l'AG2R. Or, toutes les entreprises devront, en 2016, proposer une mutuelle à leurs salariés. Les agents de la CARSAT adhérant à l'AG2R et dont le conjoint sera désormais visé par le dispositif précité auront-ils la possibilité d'un droit d'option à compter de 2016?</p>	<p><b>4 – Les salariés dont le conjoint bénéficie d'une complémentaire santé obligatoire familiale peuvent être dispensés d'adhésion à l'AG2R, conformément à l'avenant du 29 décembre 2012 au protocole d'accord du 12 aout 2008 (voir info portail vie pratique- ma santé- document « lettre d'information UCANSS dispense d'adhésion).</b></p>
<p><b><u>5/ Mutuelle et invalidité</u></b></p> <p>La direction peut-elle nous dire de quelle manière ont été informés les agents mis en invalidité et radié des effectifs antérieurement à la mise en place de la Mutuelle dans l'institution ?</p>	<p><b>5 –A la mise en place de la complémentaire Santé obligatoire, les agents mis en invalidité et radiés des effectifs ont reçu un courrier explicatif ainsi qu'un kit d'adhésion facultatif.</b></p>

## **6/ Limitation du compte 146**

Les contraintes de service, les charges importantes et les heures supplémentaires entraînent très souvent un problème dans la prise de congés. Ce problème est exacerbé à la DSI tant les heures supplémentaires sont nombreuses.

Le 12 avril 2006, Mr Kiner mettait fin à la rémunération des jours de congés suite à un arrêt de la Cour Européenne de Justice. Dans la foulée, la direction permettait un positionnement de ces congés sur le Compte Epargne Temps qui, pour les agents de la DSI, pourrait être utilisé "à la discrétion du salarié (sans contrainte de durée d'épargne, ou autre)" pour citer M.Kiner.

Le 24 Juin 2014, pour des facilités de gestion, la direction a autorisé le transfert des congés du CET vers le compte 146 pour les agents qui souhaitaient continuer à bénéficier des mêmes facilités dans l'utilisation de ses congés épargnés.

Ce fait a évidemment eu pour effet de gonfler très fortement le nombre d'heures. Or aujourd'hui la direction décide unilatéralement de plafonner le compte 146 à 150h et demande aujourd'hui aux agents de la DSI de consommer les heures épargnées au-delà des 150h.

Elle transfère donc sur les agents de la DSI la résolution d'une problématique qu'elle a créée de toute pièce. Pire, elle continue de demander aux agents de réaliser des heures supplémentaires entraînant évidemment un gonflement du compte 146.

Même si le personnel de la CARSAT n'a pas pu bénéficier de la même souplesse que les agents de la DSI, il se trouve lui aussi devant des contraintes similaires.

Le personnel souhaite continuer à bénéficier des mêmes usages à savoir :

Qu'il puisse continuer à utiliser un compte 146 sans plafonnement

De pouvoir basculer leur reliquat de congés sur le compte 146 sans contraintes.

Le personnel souhaite aussi savoir s'il peut continuer à avoir confiance en une direction qui change les règles sans concertation tous les 4 matins.

Que répond la direction ?

**6 – La Direction n'envisage pas de modifier l'organisation telle qu'elle existe aujourd'hui et elle rappelle que le compte 146 est utilisé de manière souple et qu'il en est de même pour le CET.**

**En effet, cette disposition a été prise afin de préserver la santé et la sécurité des salariés dans la mesure où il est primordial que les heures qui figurent sur le compte 146 puissent être prises en repos.**

**En effet, ces heures proviennent soit d'heures supplémentaires, soit d'un nombre d'heures plus important que celles prévues au contrat de travail, dans le cadre d'une mission ou enfin, notamment pour les agents de la DSI, de congés non pris qui avaient été posés dans le cadre d'un CET, afin que les agents puissent en bénéficier dans un délai raisonnable.**

**Dans ce cadre, il a donc été décidé de limiter le disponible maximum à la fin de chaque exercice à 150 heures, correspondant à un mois de travail.**

### **7/ Utilisation du compte 146**

Alors que la direction décide de plafonner le compte 146 du jour au lendemain et demande au personnel de diminuer le nombre d'heures sur ce compte, elle refuse qu'un agent puisse y puiser des heures lorsque les 7h48 de la journée ne sont pas réalisées. L'opération est pourtant techniquement réalisable mais la direction refuse cette souplesse. Ne sommes nous pas en contradiction avec la volonté de diminuer les heures du compte 146 ?

**7 – L'organisation ne sera pas modifiée dans la mesure où le compte 146 n'existe pas pour compenser un temps de travail non fait dans la semaine.**

**Bien évidemment, un agent peut tout à fait poser des heures de récupération dans les conditions prévues par les dispositions en vigueur, en puisant sur son compte 146.**

### **8/ RSO : diagnoform**

Dans le cadre de ses préoccupations sociétales la CARSAT, dans son message électronique du 27 novembre, propose aux salariés d'évaluer leur forme physique le 11 décembre prochain. Elle précise notamment qu'un "*bilan vous sera remis par un membre du personnel encadrant. Ce sera l'occasion pour vous d'engager un dialogue autour des résultats en vue d'une amélioration*". Le message ne donne cependant aucune précision concernant la collecte des données réalisée à cette occasion. Ces données sont-elles uniquement détenues par le Service de Santé au Travail et pour quelle durée ? Font-elles partie des informations protégées par le secret médical ?

**8 – Le Diagnoform est proposé aux salariés dans le cadre de la RSO et dans un objectif de sensibilisation des salariés aux bienfaits de l'activité physique.**

**Le bilan mentionné dans le mail du 27/11 sera remis à chaque participant par le prestataire (*la ligue de l'athlétisme*) et sans qu'aucune donnée ne soit conservée par le service de santé au travail.**

**Le terme encadrant doit être entendu comme le prestataire qui organise la réunion.**

### **9/ Points de Compétence**

Certains agents de l'ex service Courrier qui ont eu des points de compétence cette année ont constaté qu'ils n'avaient pas été réglés sur la paye de novembre comme convenu.

Le Département du Personnel a informé le responsable du Département D3D que des personnes n'avaient pas eu le règlement de leurs points à cause d'un retard dans la mise à jour des changements de code de gestion lors du passage du Courrier à la Sous Direction Support Production mais que le nécessaire serait fait et que la régularisation apparaîtrait bien sur la paye de décembre.

La Direction peut elle confirmer cette information ?

**9 – La Direction confirme en effet qu'une difficulté est apparue pour les agents de l'ex service courrier et que les points de compétence (avec date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015 bien évidemment) seront payés aux agents concernés avec la paie du mois de décembre.**

**L'origine de cette difficulté n'est toutefois pas celle indiquée dans la question mais provient du fait que les fiches permettant de saisir les points de compétence dans StarH n'avaient pas été transmises au département du personnel.**

#### **10/ EAEA : procédure de régulation**

Nous reprenons la question posée en octobre dernier.  
Selon le dispositif d'application intégrant la mise en œuvre de l'EAEA dématérialisé "la Direction des Ressources reçoit délégation pour instruire les demandes de salariés n'ayant pas bénéficié de points de compétence pendant trois années consécutives. Ces demandes doivent être présentées avant le 31 octobre de l'exercice."  
Or à ce jour certains managers ne connaissent pas les décisions prises par leur direction pour attribuer ou non des points de compétence aux membres de leur équipe.  
Que compte faire la direction pour éviter que cette date limite ne soit dépassée faute pour les agents de savoir s'ils ont eu ou non des points de compétence ?

**10 – La Direction ne peut qu'être étonnée que toutes les décisions concernant l'attribution des points de compétence n'aient pas donné lieu à communication.**

**Il est bien évident que si une difficulté existait, une analyse au cas par cas serait réalisée.**

**En tout état de cause et exceptionnellement, la date pour adresser une demande dans le cadre de la procédure de régulation est repoussée au 31 décembre 2015.**

#### **11/ Frais de déplacement : application du protocole d'accord national**

Sauf erreur, si aucune négociation locale n'a été organisée, ce sont les protocoles d'accord nationaux, négociés entre les partenaires sociaux et l'UCANSS, qui s'appliquent.  
Or les nouvelles règles de gestion des frais de déplacement qui prévoient, entre autres, qu'un agent, sous certaines conditions, puisse partir la veille ou revenir le lendemain d'une mission n'intègrent pas dans le texte national de restriction pour la prise en compte du temps de trajet. Cette adaptation locale, qui plus est défavorable aux agents, est illégale selon les représentants du personnel. Ils demandent à la direction qu'elle se conforme au protocole d'accord national. Que décide la direction ?

**11 – La Direction rappelle tout d'abord que le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif et qu'il doit donner lieu à compensation s'il dépasse le temps de déplacement domicile – lieu habituel de travail.**

**C'est d'ailleurs dans ce cadre que la notion de forfait a été retenue lors de la négociation de l'ARTT en 2001.**

**Il apparaît donc que le forfait sera bien appliqué pour le déplacement évoquée dans la question conformément à l'ARTT.**

**Par ailleurs, le protocole d'accord national visé dans la question n'aborde pas du tout la notion de temps de trajet.**

**Partant de ces constatations, la Direction n'envisage pas de modifier la règle qui a été portée à la connaissance de tous et qui permet bien évidemment à chacun, dès lors que les conditions sont remplies, de partir la veille du jour de la réunion.**

## **12/ Frais de déplacement : application des nouvelles règles de gestion**

Concernant la possibilité donnée à un agent de partir la veille ou le lendemain d'une mission, le protocole d'accord national, relayé par la récente note d'instruction de la CARSAT, indique que l'agent concerné par cette disposition doit se trouver en situation d'obligation de partir de chez lui avant 6h du matin ou de revenir de sa mission après 22h. Un agent, susceptible de se trouver dans cette situation, puisque devant prendre un train pour Paris à la gare de la Part Dieu un lundi matin à 6h34, a reçu le désaccord de la direction pour bénéficier de cette souplesse. En effet la direction juge que le trajet en voiture entre son domicile, sis à la Croix Rousse, et la gare de la Part Dieu ne dure, selon le site internet Via Michelin considéré comme une référence, que 19 minutes et que de fait, cet agent peut partir de chez lui après 6h.

La direction a cependant omis plusieurs éléments dans son appréciation :

- 1) elle considère une durée théorique
- 2) elle ne prend pas en compte le temps nécessaire pour garer le véhicule - même si elle propose qu'il soit stationné à Aubigny, ce qui permet de gagner du temps - et le temps nécessaire pour se rendre à pied du lieu de stationnement au quai de la gare
- 3) de ses propres instructions qui précisent que l'agent doit privilégier les transports en commun (en l'espèce le site des TCL précise qu'un bus pourrait emmener cet agent à la gare mais ce bus part à 5h33 ce qui place l'agent en situation de "pouvoir" partir la veille)

Mais on peut aussi ajouter un quatrième argument qui touche à la nécessité de tout un chacun de définir une marge de temps, variable selon les individus, pour limiter le stress inhérent à la crainte de manquer son train, stress dont l'intensité est également fonction de l'importance que l'agent accorde aux objectifs de sa mission. La direction peut-elle prendre en compte ces considérations dans ses décisions ?

**12 – La Direction précise qu'elle retient les éléments précisés par Via Michelin, la réponse apportée est donc confirmée.**

### **13/ Notes d'instruction : modalités de renseignement des agents**

Toujours sur la base de l'exemple précité (cf. Frais de déplacement / application des nouvelles règles de gestion) l'agent qui ne souhaitait qu'être informé a provoqué les événements suivants :

- 1) une réponse à ses questions très différente selon les directions, voire au sein d'une même direction, celle-là même qui a réalisé ladite note d'instruction : sa direction lui a répondu, sur la base d'arguments erronés (obligation de partir avant 5h et non 6h, durée du trajet aller inférieur à 2h) qu'il ne remplissait pas les conditions pour partir la veille. Le service du personnel, contacté par cet agent non convaincu par la réponse de son secrétariat, a donné une réponse favorable. Enfin cet agent a été informé de ne pas tenir compte de cette dernière réponse puisqu'il peut partir après 6h
- 2) un certain agacement de la secrétaire de cet agent qui a mal pris sa décision de contacter le service du personnel et se demande à quoi il sert. Renseignements pris auprès de ce secrétariat il s'avère que son niveau d'information concernant les instructions de la direction est dans bien des cas le même que celui des autres agents. De sorte que les explications qu'il donne à ses collègues, en sa qualité de référent, découlent de sa propre interprétation des textes. De plus, et c'en est même encore plus inquiétant, cette autonomie qui est laissée aux secrétariats pour faire leur propre lecture des directives de la direction leur confère un certain pouvoir de décision puisque l'agent qui vient se renseigner peut être amené à agir selon des directives qui sont différentes de celles de la direction !

Quelle correction organisationnelle compte mettre en œuvre la direction pour éviter d'une part ces dérives et par ailleurs donner aux secrétariats des directions les moyens de fournir les réponses ad-hoc aux agents ?

**13 – La Direction précise que les secrétaires sont des relais auprès des agents et peuvent dès lors répondre à un certain nombre de questions ; les agents peuvent toutefois téléphoner au département du personnel pour prendre des renseignements si des difficultés apparaissent.**

**14/Instructions Réseau CNAV(IRC):**

Les techniciens conseils retraite travaillent aujourd'hui avec des instructions réseau qui régissent les modalités de traitements des dossiers. Ces instructions sont lourdes et induisent des charges de travail qui pèsent sur le traitement des dossiers.

De plus, elles sont susceptibles de changements fréquents , ce qui rend difficile leur application puisque la vérité d'aujourd'hui n'est pas celle de demain. Comment travailler sereinement dans ces conditions puisque la lourdeur de dispositions qu'elles contiennent conjuguée à la précarité de leur contenu impactent la rapidité de traitement des dossiers?

Nous demandons à la direction qu'elle intervienne auprès de la CNAV afin que cette situation soit revue. En effet, la situation actuelle inquiétante nécessite de payer les assurés sans interrompre la continuité de ressources.

Aussi, la CNAV doit prendre des dispositions pour revoir la situation afin de prioriser le paiement des prestations aux assurés.

Que répond la direction?

**14 – Les IRC se sont considérablement améliorées au cours des dernières années s’efforçant de décrire une législation complexe, en apportant à la fois l’instruction réglementaire et sa traduction dans l’outil retraite.**

**A noter que des CARSAT, dont la CARSAT-RA, participent à la relecture des IRC avant la parution.**

**La Direction fait remonter à la CNAV les demandes de clarification et de simplification des IRC en cas de besoin.**

### **15/ Outil Retraite**

La communication avec les assurés sociaux pour leurs demandes se fait essentiellement par courrier en raison des pièces justificatives qui permettent de sauvegarder les droits des assurés et l'intégrité de l'organisme.

Dans l'Outil Retraite, il existe des courriers qui, lorsqu'ils sont utilisés, viennent alimenter automatiquement tous les écrans nécessaires au suivi du dossier, à son traitement et servent ainsi qu'à la réponse téléphonique.

L'outil facilite donc le travail des agents mais malheureusement, un certain nombre de courriers incontournables ne sont pas intégrés dans l'OR et il faut aller les chercher dans la bibliothèque des imprimés et les remplir, y compris pour l'état civil, l'adresse et le numéro de sécu. En effet, aucun lien n'existe avec l'OR, ce qui nécessite également d'aller remplir manuellement les écrans destinés à l'information du dossier.

Nous demandons à la direction qu'elle prenne des dispositions locales ou qu'elle interpelle la CNAV si elle n'a pas d'autres possibilités, afin que les courriers nécessaires au traitement d'un dossier soient intégrés dans l'Outil Retraite afin d'en faciliter le traitement par les agents et donc le paiement aux assurés sociaux.

Que répond la direction?

**15 – La Direction est consciente de cette difficulté et :**

**- remonte auprès de la CNAV le souhait d'une clarification des courriers ainsi que l'intégration de nouveaux.**

**- a mis en place une bibliothèque régionale d'imprimés pour pallier notamment le manque de courriers nationaux.**

**Une veille régulière est assurée entre la bibliothèque nationale et les produits OR afin d'éviter toute redondance.**

## **16/ Gestion des stocks et organisations de travail**

Lors de la venue de Mr Pierre mayeur à la CARSAT-RA le 22 octobre 2014, ce dernier n'a pas manqué de nous rappeler les enjeux liés à la nouvelle COG de la CNAV:

Amélioration de la relation avec nos assurés et qualité de service rendus que ces derniers sont en droit d'attendre d'un organisme de service public.

Or, le 17 novembre dernier, un message a été adressé à toutes les Directions pour venir en aide au Département 3D qui se trouve confronté à un stock de courriers très important:

Ce problème n'est pas uniquement lié à l'absentéisme.

### **Eléments de contexte**

Stock arrêté au 14/11/15 : 26 000 courriers au STFP (ancienneté 30/10) + 2 100 en file carrière/retraite (ancienneté au 22/10) + 2 200 en file paiement (ancienneté 13/11)

Stock Capture : 2 000 (ancienneté variable selon typologie de courrier)

Entrées semaine 46 : près de 5 000 entrées par jour alors qu'une journée normale est de 2 800.

Les heures supplémentaires réalisées le samedi 14 ont permis de maintenir le stock à son niveau initial malgré les fortes entrées.

Pourquoi avoir attendu pour prendre de telles mesures?

Ce retard de traitement du courrier a pour conséquence : Un mécontentement, une inquiétude et une incompréhension de nos assurés qui se traduit :

\* par une montée en charge des appels téléphoniques

\* par une montée en charge du nombre de requêtes + de 1200 ( plus les 28 jours de requêtes qui ne sont pas encore remontées ) et dans le même temps, une campagne pour promouvoir nos services en ligne a été lancée le 23 novembre dernier.

\* des mises à jour d'adresses ou de domiciliation bancaires non effectuées par GCR.

Par ailleurs, comme cette chaîne est rompue, les services techniques notifient des décisions erronées (rejet de prestation, trop-perçu etc) alors que les assurés ont renvoyé 1 fois , 2 fois voire 3 fois les pièces et/ ou questionnaires réclamés ( alors que ceux-ci ont bien été réceptionnés) mais par manque de temps et de ressources humaines, il est préférable de renvoyer un questionnaire alors que dans le même temps on refuse de délivrer à des assurés des Déclarations fiscales.

**16 – En Novembre, une augmentation des stocks courriers a été constatée et due à la réception d'entrées en masse conjuguée à un absentéisme important.**

**La situation n'a pas pu se résorber. Dès lors des mesures d'urgence ont été mises en place.**

**Contrairement aux affirmations il n'est pas constaté d'augmentation d'appels téléphoniques suite à non réponse aux courriers et les stocks des courriers paiement ont considérablement diminué.**

**Il y a effectivement une augmentation du nombre de mails sur Eptica comme dans toutes les caisses due notamment à une meilleure visibilité du service.**

## **16/ suite**

Les assurés contestent à juste titre ces décisions et adressent leurs réclamations et contestations présent en charge selon la situation par le service clientèle ou par le service juridique qui se trouvent eux aussi confrontés aux problèmes de la réponse à apporter aux assurés.

Par ailleurs, avec l'appel aux autres services pour le courrier, le problème sera juste déplacé lorsque les services techniques vont recevoir tout ce stock de courriers en retard ( et plus particulièrement CPHORA qui dispose déjà d'un stock de courriers non exploités ) : Quelles sont les mesures envisagées par la Direction pour y faire face?

Comment la direction pense-t-elle faire face précisément aux difficultés exponentielles durables qui touchent tous les services de la branche retraite au regard des organisations de travail mises en place partout pour faire face aux manques d'effectifs, tout en préservant la santé du personnel, la qualité du travail et donc de service qu'attendent les assurés sociaux (pas celle de la direction qui ne raisonne qu'en chiffres ) et le sens du travail?

**A l'évidence les retards aux courriers ont pu générer des difficultés dans le traitement des dossiers et des désagréments pour les assurés, d'où la nécessité des mesures prises pour la résorption des stocks courriers.**

**Pour faire face à la charge induite par cette situation en production, il est rappelé : le recrutement de 3 CDD, la mise en place d'une cellule enregistrement et analyse Garantie de Versement, le recours aux Heures Supplémentaires ( 5,12,19 décembre).**

**La Direction précise que les difficultés qui peuvent être rencontrées au regard notamment des charges de travail sont régulièrement évoquées au niveau national.**

**Dans ce cadre, il convient de noter que la CNAV a accordé des mois de CDD à partir du mois de janvier 2016.**

### **17 /Journées inter-régimes du 12 octobre agence de Bourg en Bresse:**

Le 12 octobre, la CARSAT, la MSA Ain Rhône, le RSI Rhône et le CICAS de l'Ain ont organisé une journée inter-régime "bilan carrière coordonné".

Cette journée s'adressait aux actifs de la génération 1956 ayant cotisé à plusieurs régimes de retraite dont la carrière présentait au moins une période lacunaire.

Ainsi, 66 assurés ont pu rencontrer les 11 conseillers disponibles et compétents des différents organismes participant à cette initiative, ce qui a permis de faire le point sur leur carrière, chaque organisme s'engageant à procéder à la régularisation de carrière avant qu'une estimation soit adressée à chaque assuré. Ces 66 "chanceux" avaient ensuite la possibilité de répondre à une enquête de satisfaction sur place et 46 d'entre eux l'ont fait avec un taux de 97,83% de satisfaits.

Un autre résultat aurait été bien surprenant, même s'il faut néanmoins noter que 20 personnes n'ont pas répondu à cette enquête.

Mais dans la vie réelle des assurés et le travail réel des agents aujourd'hui, il en va tout autrement. Des retards importants et inquiétants sont constatés dans tous les secteurs de la branche retraite et ceci dès l'arrivée des pièces à la CARSAT. Les manques d'effectifs, les organisations de travail mises en place pour y pallier tout en s'acharnant à vouloir réussir des objectifs qui ne veulent plus rien dire, conduisent à des traitements qui vont à l'encontre des intérêts des assurés sociaux ayant justement cotisé à plusieurs régimes. En effet par exemple, la liquidation provisoire et la garantie de versement assurent un premier paiement du Régime Général à l'assuré. Mais cette situation provisoire ne fait l'affaire ni des autres régimes français, ni des régimes étrangers qui ont besoin d'avoir des informations définitives pour pouvoir calculer leur propre prestation sans risquer le trop perçu. Et c'est ainsi que les rappels s'accumulent par fax, par téléphone, par courrier papier ou électronique sans qu'on puisse y apporter une réponse dans des délais acceptables puisque ce ne sont pas les priorités du moment.

Alors, si nous adhérons à une démarche commune inter-régime qui permettrait d'améliorer l'alimentation des relevés de carrière et l'information des assurés sociaux, nous affirmons qu'elle ne peut pas se mettre en place sans revoir les effectifs nécessaires à cette démarche. Aujourd'hui, nous avons la plus grande difficulté à faire notre propre travail CARSAT, une grande majorité d'indicateurs sont au rouge, révélant surtout quelle situation dramatique est imposée par la Sécurité Sociale aux assurés sociaux.

17 –

**La Direction a tout à fait conscience des difficultés auxquelles sont confrontés les acteurs de la retraite au regard de la complexité de la législation, des charges de travail qui sont réelles, de l'environnement dans lequel ils exercent leur métier (assurés parfois mécontents ...).**

**La Direction précise toutefois que ces journées inter-régimes constituent un travail partenarial indispensable à la préparation de la LURA (liquidation unique régime aligné) en même temps qu'un service de qualité aux assurés ainsi reçus.**

**Ces journées sont un complément aux activités assurées au quotidien par les agents de la CARSAT pour servir les assurés.**

**Sans méconnaître les difficultés que cela peut représenter pour les assurés, la Garantie de versement constitue l'assurance d'avoir en temps et en heure un revenu de remplacement, via une liquidation définitive ou une liquidation provisoire, dans l'attente des réponses manquantes.**

**La Direction précise que les indicateurs notamment ceux relatifs aux délais de traitements sont majoritairement atteints.**

## 17/ suite

Les effectifs ont connu de véritables saignées par le biais des CPG dans la Branche Retraite depuis quelques années sous prétexte de gains de productivité importants dus à l'amélioration des outils de traitement . Mais qui a pris en compte la complexification de la législation pourtant voulue par les députés? Qui a pris en compte ses multiples évolutions qui ont lieu désormais tout au long de l'année et auxquelles le personnel doit sans cesse s'adapter sans réelle formation? Qui a pris en compte les difficultés de l'outil à d'adapter alors même qu'il est imposé que ces changements doivent être appliqués dans les 3 mois qui suivent le vote des députés? Qui a pris en compte le taux important de carrière précaire chez les salariés? Enfin, qui a pris en compte la mise en place de Instructions Réseau CNAV qui changent sans cesse et imposent des contraintes de traitements des dossiers chronophages?

Les assurés sont inquiets et mécontents, des salariés sont atteints dans leur intégrité physique ou mentale en raison des charges de travail, tous se posent la question du sens de leur travail: est ce que ce sont des chiffres qui n'ont plus aucun sens qui doivent nous dicter notre façon de travailler ou est ce que ce sont les valeurs de la Sécurité Sociale qui doivent dicter quel service nous devons rendre aux assurés sociaux?

Qu'attendent nos décideurs institutionnels et directeurs d'organismes pour tirer la sonnette d'alarme auprès de nos gouvernants puisqu'ils affirment pourtant tous défendre les valeurs de la Sécurité Sociale, ceci encore dernièrement lors du 70ème anniversaire ?

Qu'attend la direction de la CARSAT pour avertir la Caisse Nationale de la situation réelle de la branche au lieu de se féliciter d'enquêtes de satisfaction qui ne correspondent pas à la réalité?

**La Direction rappelle qu'un dialogue de gestion permanent existe entre elle et la CNA (caisse nationale d'autonomie) sur la base d'un plan de production lui-même décliné sur la base du CPG.**

**La Direction précise qu'il existe de manière continue une remontée d'informations au regard des difficultés qui peuvent exister.**

**Dans ce cadre, il convient de noter que la CNAV a accordé des mois de CDD à partir du mois de janvier 2016.**

<p><b><u>18/ Agence de Roanne/ bouton d'alerte</u></b></p> <p>Afin d'assurer sa sécurité, le personnel de l'agence de Roanne demande à la direction que le bouton d'alerte-agression soit accessible car pour l'instant, il ne l'est pas.</p> <p>Que répond la direction?</p>	<p><b>18 – Le DHS se rendra à Roanne le 10 décembre pour étudier l'emplacement le plus adéquat du bouton d'alerte et sa mise en place sera réalisée par le Patrimoine rapidement.</b></p>
<p><b><u>19/ Agence de Roanne, plan d'évacuation</u></b></p> <p>Le personnel de l'agence souhaite connaître de façon plus approfondi le plan d'évacuation que la direction a affiché dans l'agence conformément aux dispositions légales. En effet, l'affichage ne suffit pas et il est nécessaire que le personnel ait une vraie communication et mise en pratique sur le sujet.</p> <p>Que répond la direction?</p>	<p><b>19 – Le DHS programme une visite de l'équipe sécurité le Jeudi 10 décembre matin, afin de faire un rappel relatif à la procédure à suivre en cas d'évacuation.</b></p>
<p><b><u>20/ Agence de Roanne, locaux:</u></b></p> <p>Le personnel souhaite qu'on puisse mettre en place une porte dans la salle de convivialité derrière le frigo afin de pouvoir utiliser les toilettes sans passer par la salle d'attente. En effet, le passage des agents dans cette salle dans laquelle les assurés sont assis en attente de leur rendez vous peut les inciter à engager un contact avec un agent ne peut donner suite à la demande ou à l'interpeller. Dans les deux cas, ça pourrait être source de tension.</p> <p>Que répond la direction?</p>	<p><b>20 – Après étude, l'installation d'une porte dans la salle de convivialité n'est pas possible compte tenu notamment de la mise en place du concept accueil et des contraintes techniques des locaux (mur porteur)</b></p>

**21/Enveloppe de points:**

la direction a confirmé lors de la dernière réunion des délégués du personnel que toutes les branches avaient bénéficié, in fine, d'une augmentation portant l'enveloppe de points de compétence à 30% des effectifs.

De plus, elle répond également à notre question concernant le financement de cette augmentation que celle ci s'est faite dans la limite de la RMPP (Rémunération Moyenne des Personnels en Place)

La direction peut-elle expliquer au personnel à quoi fait référence la précision "in fine"?

De plus, peut-elle apporter plus de précisions sur la source de financements de cette "augmentation" de l'enveloppe (suppression de postes, diminution du nombre de promotions notamment des niveaux 4...)?

**21 – « In fine » est une expression latine signifiant au final, elle a été utilisée dans la question pour marquer le fait qu'il y a eu une enveloppe complémentaire de points de compétence.**

**La source de financement tient dans la dotation en matière de frais de personnel qui n'a aucun lien avec les notions de suppression de postes notamment.**

## 22/ Congé Maternité/points:

Plusieurs agents d'un même service, au retour de leurs congés maternité, ont interrogé le service du personnel sur leur droit aux points « d'égalité salariale ».

Elles ont obtenu des réponses diverses et variées et ont donc besoin d'éclaircissement sur la question.

L'une d'elle a reçu un courrier dans lequel était indiqué : « *En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (article L.122-26 du Code du Travail), et dans la mesure où vous n'avez pas obtenu de points de compétences pendant votre absence, au titre de l'exercice 2014, nous avons le plaisir de vous informer que 4 points vous sont octroyés [...] ».*

Pour cette situation : pas de question particulière.

Une autre a interrogé le service du personnel ayant eu un bébé cette même année 2014.

Sa réponse : « *vous n'étiez pas concerné par les points d'égalité salariale car pour en bénéficier il faut :*

*\* avoir été en congé maternité ou adoption entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2014 (votre congé maternité a débuté le 28 septembre 2014).*

*\* ne pas avoir bénéficié de points de compétence au cours de la même année.*

*Les agents présents, ce qui a été votre cas, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2014 ont pu être évalué dans le cadre de l'EAEA afin de bénéficier éventuellement de points de compétence.*

*Les agents dont le congé maternité ou adoption se situe entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2014 n'ont pas pu être évalué dans le cadre de l'EAEA donc n'ont pas pu bénéficier éventuellement de points de compétence. Par conséquent ces agents-là sont concernés par les points d'égalité salariale »*

Cette salariée n'a pas obtenu de points de compétences en 2014 bien qu'elle ait été présente au service lors des EAEA.

Si l'on se réfère au courrier reçu par la première salariée, cette deuxième salariée est dans le même cas : elle n'a pas obtenu de points de compétences au titre de l'exercice 2014. Dans ce cas, pourquoi ne peut-elle bénéficier de points « d'égalité salariale » ?

Si l'on se réfère à la réponse qu'elle a eu du service du personnel :

A quoi correspond exactement la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2014 ? Qu'est-ce qui définit cette dernière ?

Les EAEA sont-ils liés aux points de compétences ? En effet, dans leur service, il est régulièrement rappelé aux agents que les points de compétences ne sont pas liés aux objectifs atteints.

Aussi, ne s'agit-il pas d'une inégalité salariale lorsque l'on donne des points à une personne dans la même situation qu'une autre à qui on ne donne rien du tout ?

Pouvez-vous expliquer aux salariées comment faire pour deviner précisément la date à laquelle elles tomberont enceintes afin qu'elles se retrouvent toutes sur un même pied d'égalité ?

**22 – Les agents ayant eu des congés au titre des articles 45, 46 et 46 bis de la Convention Collective peuvent bénéficier de la garantie salariale prévue par l'article L 1225-6 du Code du Travail si :**

- Ils sont en congé à la date d'attribution des points de compétence
- Ils n'ont pas bénéficié, à titre personnel, d'une attribution de points

**Le nombre de points garantis est égal à la moyenne des points attribués à l'effectif du même niveau de qualification.**

**Pour les congés maternité sur 2015, seule une requête au 31 décembre permettra de calculer cette moyenne.**

**Si des agents contestaient, après cette régularisation, la décision les concernant, ils devront saisir le département du personnel.**

**Afin de garantir à l'ensemble des salariés ayant des congés au titre des articles 45, 46 et 46 bis la même évolution de carrière, quelles que soient les dates de ces congés, une requête sera passée annuellement (au 31/12) et la garantie salariale bénéficiera à l'ensemble des salariés concernés à la date d'effet de leur reprise au cours de l'exercice.**

## 22/ suite

- Deux autres salariées, n'ayant pas obtenu de point « d'égalité salariale », se sont à leurs tours interrogées, leurs congés maternités s'étant respectivement déroulés du 13 janvier 2012 au 19 septembre 2012 et du 11 mars 2013 au 1<sup>er</sup> septembre 2013.

La première a eu pour réponse : « *Conformément à la règle de l'attribution des points de compétence, dans le cadre de l'égalité salariale, valable jusqu'au 31/12/14, ces points sont attribués en cas d'absence au titre des articles 45 et 46 à la date de paiement des points de compétence à l'ensemble des salariés, soit en ce qui vous concerne le 30 novembre 2012. [...] vous ne pouvez pas prétendre aux points d'égalité salariale.* »

La seconde a eu pour réponse du service du personnel : « *Nous vous informons que vous n'étiez pas concerné par la garantie salariale (point bébé) En effet, étaient concernés les personnes absentes pour maternité ou adoption à la date du 30/11/2013, date de paiement des points* ».

Ces salariées n'ont pas obtenu de points de compétences en 2012 et 2013.

La seconde a pu bénéficier d'un EAEA à son retour, en septembre, car son encadrement avait pris du retard dans les EAEA cette année-là.

**Si l'on se réfère au courrier reçu par la première salariée, ces deux autres salariées sont dans le même cas : elles n'ont pas obtenu de points de compétences au titre des exercices 2012 et 2013. Dans ce cas, pourquoi ne peuvent-elles bénéficier de points « d'égalité salariale » ?**

**Si l'on se réfère à la réponse qu'elles ont eu du service du personnel :**

**En quoi la date de paiement des points peut-elle être en lien avec une question concernant l'égalité salariale ?**

Pour conclure :

Pour obtenir des points « d'égalité salariale », il faut :

- Contrôler sa maternité afin que son congé tombe en dehors d'une période d'EAEA dont la règle change chaque année,
- Ne pas bénéficier de points de compétences cette même année, soit demander un report à l'année d'après à son encadrement,
- Ne pas être présente le jour de paiement des points de compétences dont on ne bénéficie pas.
- Refuser de réaliser un EAEA, en deuxième période de l'année, dès son retour de maternité, lorsque son encadrement a pris du retard.

**La Direction peut-elle informer les agents du fonctionnement des points « d'égalité salariale » en publiant une information sur le Portail ?**

### 23/ Formation RDC

Les agents des DAS actuellement en formation « reconstitution de carrière » ont commencé cette formation le 19 octobre et la termineront le 9 décembre. La période d'immersion commence le 10 décembre et se terminera le 21 janvier.

Les avenants aux contrats de travail comportent des dispositions qui n'indiquent pas la date de fin de formation.

L'encadrement et le service du personnel ont informé les agents qu'ils reprenaient leurs contrats de travail initiaux à compter du 10 décembre.

Le personnel souhaiterait savoir si la période d'immersion est incluse dans la période de formation puisque ce n'est pas précisé dans l'avenant? En effet, les agents se demandent s'ils continueront de bénéficier du tutorat.

De plus, avant le début de la formation, il leur avait été annoncé qu'il n'y aurait pas d'examen à la suite de la partie théorique. Puis, il leur a été dit qu'ils passeraient l'examen et qu'ils seraient notés, mais que ces notes ne seraient pas « remontées » au niveau national, contrairement semble-t-il aux deux sessions précédentes à qui on a annoncé un diplôme.

La direction peut-elle dire au personnel, après ces multiples revirements, si cette formation est diplômante pour la partie Reconstitution De Carrière afin de la faire éventuellement valoir dans l'Institution ? Sinon pourquoi ?

23 –

**Pendant l'immersion, tous les stagiaires bénéficient d'un tutorat dans les conditions déjà présentées aux IRP.**

**Dans le cadre du CQP la formation RDC n'est pas un parcours certifiant et ne permet pas d'obtenir une attestation de validation.**

**Pour autant, comme préconisé au niveau national, la CARSAT-RA a choisi de mettre en place une évaluation écrite afin de permettre aux managers et aux stagiaires d'évaluer les compétences acquises.**

**Dans ce cadre et si l'évaluation s'avère négative, un accompagnement sera bien évidemment mis en place pour acquérir les compétences.**

<b>F.O.</b>	
<b>1) <u>VACANCES DE POSTE</u></b>	
<p><b><u>Appel n°60/2015</u></b>  Vacance provisoire d'un poste de responsable adjoint à la Direction de l'Assurance Retraite-  Sous Direction des Retraites- Pôle Retraite Spécialisé Service Analyse Expertise  Niveau 5B coeff 285/477 Filière management (statut cadre) à pour voir  immédiatement. Date limite de réception des candidatures le 25/11/2015.  Lors de la dernière réunion, vous nous avez indiqué qu'aucune candidature n'avait été  réceptionnée ; qu'en est-il aujourd'hui ?</p>	<p><b><u>Appel n°60/2015</u></b>  <b>A ce jour, le Pôle Administratif RH a réceptionné 7 candidatures internes (6F;1H).</b>  <b>Les candidatures sont en cours d'étude.</b></p>
<p><b><u>Appel n°59/2015</u></b>  Vacances définitives de 3 postes de conseillers enquêteurs pénibilité à la Direction de  l'Assurance Retraite -sous Direction Carrière et Déclarations- Niveau 5A coeff  260/432 lors de la prise de poste puis 5B coeff 285/477 après obtention de l'agrément  définitif (statut cadre) à pourvoir au 16/05/2016. Date limite de réception des  candidatures le 03/12/2015.  D'autres candidatures ont-elles été réceptionnées ?</p>	<p><b><u>Appel n°59/2015</u></b>  <b>A ce jour, le Pôle Administratif RH a réceptionné 28 candidatures internes (21F ; 7H).</b></p>
<p><b><u>Appel n°58/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste d'assistance à la Direction de la Santé au Travail et de  l'Accompagnement Social Service Social Echelon local de Haute-Savoie base  Annemasse  Niveau 5B coeff 285/477 statut employé à pourvoir au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Date limite de  réception  Des candidatures le 10/11/2015.  Le choix du (de la) candidat(e) a-t-il été effectué ?</p>	<p><b><u>Appel n°58/2015</u></b>  <b>La candidate retenue prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</b></p>
<p><b><u>Appel n°57/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste d'ingénieur conseil opérationnel Sud Isère Savoie à la  Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social Direction de la  Prévention des Risques Professionnels N10A ou 11B coeff 570/785 ou 595/815  statut cadre à pourvoir au 1<sup>er</sup> janvier 2016 Date limite de réception des candidatures  le 10/11/2015.</p>	<p><b><u>Appel n°57/2015</u></b>  <b>Le candidat retenu prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</b></p>

<p><b><u>Appel n°56/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste d'ingénieur conseil opérationnel Rhône Nord- Isère programmation à la Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social Direction de la Prévention des Risques Professionnels N10A ou 11B coeff 570/785 ou 595/815 statut cadre à pourvoir au 1<sup>er</sup> janvier 2016 Date limite de réception des candidatures le 10/11/2015.</p>	<p><b><u>Appel n°56/2015</u></b>   <b>Le candidat retenu prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</b></p>
<p><b><u>Appel n°55/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste d'ingénieur conseil manager du groupe Conception/Organisation/Formation à la Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social Direction de la Prévention des Risques Professionnels N10A ou 11B coeff 570/785 ou 595/815 statut cadre à pourvoir au 1<sup>er</sup> janvier 2016 Date limite de réception des candidatures le 10/11/2015.</p>	<p><b><u>Appel n°55/2015</u></b>   <b>La candidate retenue prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</b></p>
<p><b><u>Appel n°54/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste d'ingénieur conseil opérationnel pilote au sein de la programmation du groupe appui programmation à la Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social Direction de la Prévention des Risques Professionnels N10A ou 11B coeff 570/785 ou 595/815 statut cadre à pourvoir au 1<sup>er</sup> janvier 2016 Date limite de réception des candidatures le 10/11/2015.</p>	<p><b><u>Appel n°54/2015</u></b>   <b>La candidate retenue prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</b></p>
<p><b><u>Appel n°53/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste d'ingénieur conseil opérationnel Haute-Savoie Ain à la Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social Direction de la Prévention des Risques Professionnels N10A ou 11B coeff 570/785 ou 595/815 statut cadre à pourvoir au 1<sup>er</sup> janvier 2016 Date limite de réception des candidatures le 10/11/2015.</p>	<p><b><u>Appel n°53/2015</u></b>   <b>Dans le cadre de la réorganisation, un ingénieur a été positionné en tant qu'ingénieur conseil opérationnel</b></p>
<p><b><u>Appel n°52/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste d'ingénieur conseil opérationnel Drôme Ardèche Loire à la Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social Direction de la Prévention des Risques Professionnels N10A ou 11B coeff 570/785 ou 595/815 statut cadre à pourvoir au 1<sup>er</sup> janvier 2016 Date limite de réception des candidatures le 10/11/2015.</p>	<p><b><u>Appel n°52/2015</u></b>   <b>Le candidat retenu prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</b></p>
<p><b><u>Appel n°51/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste d'ingénieur conseil manager au groupe appui programmation à la Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social Direction de la Prévention des Risques Professionnels N10A ou 11B coeff 570/785 ou 595/815 statut cadre à pourvoir au 1<sup>er</sup> janvier 2016 Date limite de réception des candidatures le 10/11/2015</p>	<p><b><u>Appel n°51/2015</u></b>   <b>La candidate retenue prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</b></p>

<p><b><u>Appel n°50/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste d'ingénieur conseil opérationnel de la veille et prospective  Au sein du groupe appui programmation à la Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social Direction de la Prévention des Risques Professionnels N10A ou 11B coeff 570/785 ou 595/815 statut cadre à pourvoir au 1<sup>er</sup> janvier 2016  Date limite de réception des candidatures le 10/11/2015.</p>	<p><b><u>Appel n°50/2015</u></b>   <b>La candidate retenue prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</b></p>
<p><b><u>Appel n°49/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste d'ingénieur conseil manager territoire Sud-Isère Savoie à la Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social – Direction de la Prévention des Risques Professionnels niveau 10B ou 11A coeff 595/815 ou 620/860 statut cadre à pourvoir au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Date limite de réception des candidatures 10/11/2015.</p>	<p><b><u>Appel n°49/2015</u></b>   <b>Le candidat retenu prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</b></p>
<p><b><u>Appel n°48/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste d'ingénieur conseil manager territoire Rhône Nord Isère à la Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social – Direction de la Prévention des Risques Professionnels niveau 10B ou 11A coeff 595/815 ou 620/860 statut cadre à pourvoir au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Date limite de réception des candidatures 10/11/2015</p>	<p><b><u>Appel n°48/2015</u></b>   <b>Le candidat retenu prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</b></p>
<p><b><u>Appel n°47/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste d'ingénieur conseil manager territoire Haute-Savoie Ain à la Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social niveau 10B ou 11A coeff 595/815 ou 620/860 statut cadre à pourvoir au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Date limite de réception des candidatures 10/11/2015.</p>	<p><b><u>Appel n°47/2015</u></b>   <b>La candidate retenue prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</b></p>
<p><b><u>Appel n°46/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste d'ingénieur conseil manager territoire Drôme Ardèche Loire à la Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social- Direction Prévention des Risques Professionnels- niveau 10B ou 11A coeff 595/815 ou 620/860 statut cadre à pourvoir au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Date limite de réception des candidatures le 10/11/2015.</p> <p>Cette réorganisation a été entamée depuis plus d'un an et actuellement tous les agents de la DSTAS/DPRP souhaiteraient la voir aboutir.  Ces postes ont-ils été pourvus ?  Dans l'affirmative les noms des personnes retenues seront-ils communiqués rapidement ?  Dans la négative pourquoi le choix n'est-il pas encore fait ?</p>	<p><b><u>Appel n°46/2015</u></b>   <b>La candidate retenue prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2016</b></p>

<p><b><u>Appel n°44/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste d'expert conseil en assurance retraite à la Direction de l'Assurance Retraite Agence retraite d'Annecy niveau 5A coeff 260/342 (statut employé) à pourvoir immédiatement. Au 19/11/2015 l'examen des candidatures était en cours :  Le choix a-t-il été fait ?</p>	<p><b><u>Appel n°44/2015</u></b>  <b>La candidate (interne) retenue prendra ses fonctions au 1<sup>er</sup> Décembre.</b></p>
<p><b><u>Appel n°43/2015</u></b>  Création d'un poste de secrétaire à la Direction de la Santé au Travail et l'Accompagnement- Social Service Social Régional- niveau 4 coeff 240/377 à pourvoir immédiatement.  1 candidature réceptionnée.  Le choix a-t-il été fait ?</p>	<p><b><u>Appel n°43/2015</u></b>  <b>L'étude des candidatures est toujours en cours au niveau de la Branche.</b></p>
<p><b><u>Appel 42/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste de responsable Pôle Retraite Proximité 2 à la Direction de l'Assurance Retraite Sous- Direction des Retraites Département Offre de Service de Proximité  Niveau 8 coeff 400/635 filière management à pourvoir à compter du 01 novembre 2015.  7 candidatures réceptionnées dont 4 externes et 3 internes.  Le choix a-t-il été fait ?</p>	<p><b><u>Appel 42/2015</u></b>  <b>Les entretiens des candidats présélectionnés sont en cours de réalisation à ce jour.</b></p>
<p><b><u>Appel 15/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste de gestionnaire de production h/F à la Direction des Systèmes d'Information pour son Département Production poste niveau 4B coef : 338/567 statut employé à pourvoir immédiatement. 13 candidatures réceptionnées en externe en cours d'instruction.</p>	<p><b><u>Appel 15/2015 -&gt; Appel Infructueux</u></b>  <b>Un nouvel appel a été lancé sous le numéro 61 le 18 novembre dernier. A ce jour, le Pôle Administratif RH a enregistré 12 candidatures externes (2F; 10H) et 1 candidature interne (1F).</b></p>
<p><b><u>Appel n°14/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste d'expert en infrastructures matériel logiciel h/f à la Direction des Systèmes Informatiques pour son Pôle Infrastructures poste Niveau 6 coef : 397/672 à pourvoir immédiatement (statut cadre filière technique).4 candidatures réceptionnées dont 2 internes, 1 externe et 1 institution.  A quelle date serez-vous en mesure de nous donner la suite réservée à ces 2 appels de poste ?</p>	<p><b><u>Appel n°14/2015</u></b>  <b>La Direction rappelle que le poste sera redéfini lorsque le cadre de la réorganisation sera lui même défini.</b></p>
<p><b><u>Appel n°61/2015</u></b>  Vacance définitive d'un poste de gestionnaire de production très expérimenté (H/F) à la Direction des Systèmes d'information-Département production poste Niveau IVB- Coeff.338/567-Statut Employé- à pourvoir immédiatement</p>	<p><b><u>Appel n°61/2015 (ex appel n° 15-&gt; Infructueux)</u></b>  <b>A ce jour, le Pôle Administratif RH a réceptionné au total 13 candidatures :</b>  - 12 Externes 2F/ 10H  - 1 Interne : 1F</p>

## 2) DOSICAR

Quel est l'état du stock actuel par activité ?

	OD	1ère demande	réexamens	PAP	notification facture	courrier instanc
13/11/2015	05/08/1903	755	558	716	370	
01/12/2015						

## 3) AGENCE CPHORA

Quel est le stock de dossiers révisions dans ce secteur ?

	15/10/2015	13/11/2015	01/12/2015
révision	15461	14566	

## 4) CONTROLE

Quelle est la situation des stocks ?:

Stock Contrôle	09/10/2015	13/11/2015	01/12/2015
droits propres	705	1093	
droits dérivés	220	412	
révisions	1623	1160	

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
09/10/2015	124	34	106	158	132	48	88	
13/11/2015		177	89	196	206	176	221	
01/12/2015								

2) L'état du stock est le suivant (Situation au vendredi 27/11/2015) :

OD : 795 dont 366 1ères demandes et 429 réexamens

Notifications de PAP : 480

Factures : 209

Courriers de réclamations en stock : 144 courriers correspondant à 3 semaines.

3 – La Direction indique que le stock de dossiers révision au secteur CPHORA est de 12 537

4 – Au 27/11, la situation est la suivante :

Droits Propres : 1103

Droits Dérivés : 479

Révisions : 565

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

→ EJ antérieures à Septembre : 111

→ EJ septembre 2015 : 70

→ EJ octobre 2015 : 75

→ EJ novembre 2015 : 174

→ EJ décembre 2015 : 209

→ EJ janvier 2016 : 377

→ EJ > Janvier 2016 : 87

**6) LIQUIDATION**

La Direction peut elle nous indiquer le nombre exact et total (agences + siège) de demandes réceptionnées et non enregistrées à ce jour (543 en octobre) ?

	09/10/2015	13/11/2015	01/12/2015	
demandes non enregistrées	543	540		

**6 – La Direction précise que 581 demandes sont à enregistrer.**

**7) MICRO FILM**

Quel est l'état des stocks de recherche ?

stock microfilm	09/10/2015	06/11/2015	01/12/2015
recherche interne	69	297	
recherche externe	137	199	

**7 – L'état des stocks de recherche pour le RMF est le suivant :**

stock microfilm	01/12/2015
recherche interne	417
recherche externe	415

**8) DPLF**

Quel est le volume de dossier dans ce service ?

stock DPLF	15/10/2015	15/11/2015	01/12/2015
terminés	228	252	
non terminés	304	318	

**8 – Le nombre de dossiers « terminés » au 1<sup>er</sup> décembre est de 334 et le nombre de dossiers « non terminés » est de 262.**

**SES/COURRIER/CAPTURE**

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

10) les mesures prises ont-elles permis d'améliorer le résultat ?

11) Des mesures de formation ont-elles été prises pour former les CDD ?

12) Quelles mesures ont été prises pour remplacer les départs en retraite ?

**9 – 10 – 11 et 12 – La Direction indique que sur un mois les stocks sont stables mais la situation s'est améliorée sur les 15 derniers jours. En effet, le STFP a commencé à prendre des stocks et du retard en raison d'entrées importantes et d'un absentéisme élevé.**

**En 15 jours les stocks sont passés de 30 000 pièces à moins de 15 000 et les délais de plus des 9 jours à 6.**

**Les CDD sur le STFP et sur Capture ont reçu une formation afin de remplir les tâches qui leur sont confiées.**

**Une réflexion sur l'organisation du STFP en tenant compte des ressources va être engagée.**

<p><b><u>BULLETINS DE SALAIRE</u></b></p> <p>13) ACHEMINEMENT DU BULLETIN DE SALAIRE EN AGENCES DECENTRALISEES :</p> <p>La distribution des titres-restaurant en Agences Décentralisées se fait par l'encadrement et chaque Agent doit signer une feuille d'émargement. Ce même procédé peut-il voir le jour pour la remise du bulletin de salaire, dans le but de réduire le coût d'affranchissement , voire éventuellement une non-réception du B.S. par envoi postal ? Bien sûr, les Agents en congés, en maladie... continueront à le recevoir par courrier. Dans la négative, pourquoi ?</p>	<p><b>13) Afin de résoudre un problème de discrimination et de confidentialité, soulevé dans le cadre du projet d'entreprise par des collègues, la direction a opté pour la mise sous pli de tous les BS.</b>  <b>Le tri manuel des BS par service n'étant plus possible ainsi, l'envoi postal s'est avéré être la meilleure solution de distribution des BS.</b>  <b>La remise à plat de tout le processus de distribution a permis de dégager des économies qui compensent le coût d'affranchissement.</b></p>
<p><b><u>P.F.T.</u></b></p> <p>La Direction peut-elle nous dire :</p> <p>14) Combien d'agents sont en poste depuis plus de 3 ans ?  15) Combien ont été intégrés dans d'autres secteurs ?  16) Combien d'agents n'ont fait aucune demande de changement ?  17) Combien ont démissionné ?</p>	<p><b>14 – 15 – 16 et 17) La Direction confirme la réponse apportée à ces mêmes questions en septembre et octobre 2014.</b>  <b>Les téléconseillers, depuis l'attribution d'une prime, sont dans la même situation que l'ensemble des salariés en ce qui concerne les parcours professionnels, sans priorité particulière.</b>  <b>Chaque salarié peut donc postuler et bénéficier d'un parcours professionnel s'il a les compétences le permettant.</b>  <b>Aucun suivi de parcours professionnel ne sera donc réalisé en réunion des délégués du personnel.</b></p>
<p><b><u>LOCAL A TROTINETTES</u></b></p> <p>18) Compte tenu du nombre de personnes qui utilisent ce mode de déplacement, engendrant des désagréments (roues mouillées dans l'ascenseur, place occupée au sol dans les bureaux avec les risques de chute afférents) la Direction pourrait-elle mettre à disposition un local pour les entreposer ?</p>	<p><b>18) La direction n'envisage pas de mettre un local à trottinettes à la disposition des agents.</b></p>