

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

↪ **Jeudi 21 février 2019**

FO - SNFOCOS

1) VACANCES DE POSTE

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

Appel n°49/2018

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Responsable département carrière	DAR		cadre	9	430/675
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	1				
	externe					
Femme	interne	4				
	externe					
institutionnelle	homme					
	femme		1 mars 2019			

La date de prise de fonction est-elle connue ?

6 candidatures internes réceptionnées (5F, 1H).

1 candidate retenue (1F - DSATAS DPRP SERVICE ADMINISTRATION ET INCITATIONS FINANCIERES RESPONSABLE) ave prise de fonction au 25/02/2019.

La date limite de candidature était fixée au 04/01/2019

Appel n°48/2018

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Technicien conseil Action sociale	Département pilotage suivi budgétaire	27/12/18	employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne	2				
	externe					
institutionnelle	homme					
	femme		immédiatement			

La date de prise de fonction est-elle connue ?

1 candidate retenue (1F - DAS DVAAD POLE MAINTIEN A DOMICILE UG1), date de prise de fonction : 28/01/2019.

Appel n°46/2018

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Secrétaire médico-sociale Annemasse	DSTAS	02/01/19	employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne					
	externe	47				
institutionnelle	homme					
	femme	4				

La date de prise de fonction est-elle connue ?

1 candidate retenue (1 F) avec prise de fonction au 25/02/2019.**Appel n°45/2018**

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Secrétaire médico-sociale Grenoble	DSTAS	02/01/19	employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe	1				
Femme	interne					
	externe	79				
institutionnelle	homme					
	femme	13				

La date de prise de fonction est-elle connue ?

1 candidate externe retenue (1 F) avec prise de fonction au 04/02/2019.

Appel n°44/2018

Vacance	Intitulé du poste		Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Assistante sociale Vienne		DSTAS	02/01/19	cadre	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues			Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne		immédiatement				
	externe	1					
Femme	interne	1					
	externe	37					
institutionnelle	homme	1					
	femme	1					

La date de prise de fonction est-elle connue ?

1 candidate retenue (1 F - DSATAS SSR VILLEFRANCHE) avec prise de fonction au 18/02/2019.

Appel n°43/2018

Vacance	Intitulé du poste		Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Référént technique(Lyon)		DAR	20/12/18	employé	5A	260/432
Nombre de candidatures reçues			Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne		14 Janvier 2019				
	externe						
Femme	interne	5					
	externe						
institutionnelle	homme						
	femme						

La date de prise de fonction est-elle connue ?

1 candidate (1 F) retenue avec prise de fonction au 14/01/2019 : DAR SDA AGENCE RETRAITE LYON CENTRE TCR

Appel n°42/2018

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient	
Définitive	Référent technique(Villefranche)	DAR	20/12/18	employé	5A	260/432	
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective				
Homme	interne	14 Janvier 2019					
	externe						
Femme	interne			4			
	externe						
institutionnelle	homme						
	femme						

La date de prise de fonction est-elle connue

**1 candidate (1 F) retenue avec prise de fonction au 14/01/2019 :
DAR SDA AGENCE RETRAITE VILLEFRANCHE SUR SAONE TCR**

Appel n°41/2018

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient	
Définitive	TCR Régulateurs	DAR	17/12/18	employé	4	240/377	
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective				
Homme	interne	14 Janvier 2019					
	externe			1			
Femme	interne			10			
	externe						
institutionnelle	homme						
	femme						

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Processus de recrutement terminé. 4 candidates retenues (4 F) pour une prise de fonction au 04/02/2019 :

- **3 DAR SDA DPT RETRAITE ET REVISION SECTEUR RETRAITE ET REVISIONS 1**
- **1 DAR SDA DPT RETRAITE ET REVISIONS SECTEUR RETRAITE ET REVISION 2**

DVAD

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
18/01/2018	469	469	0	870	568	67	1 sem	1974
01/02/2018	2047	437	1610	678	511	48	1 sem	1674
06/03/2018	2236	599	1637	1013	232	142	3 sem.	1986
04/05/2018	1716	759	957	1900	263	79	1 sem	3001
08/06/2018	2204	658	1546	1625	2325	60	1 sem	4668
09/07/2018	2261	546	1715	4	53			603
10/09/2018	2186	450	1736	1379	0	69	1 sem	1898
18/10/2018	1830	412	1418	1838	5	85	2 sem	2340
15/11/2018		254		1451		39	1 sem	
17/12/2018		521		1487		89		

2)

Stocks au 18/02/2019 :

ODA : 502 premières demandes

Notification PAP : 764

Boite mail contact : 40 (1 semaine)

CONTROLE

3) Quelle est la situation des stocks ?

stock	18/12/18	30/03/2018	14/05/2018	18/06/2018	19/07/2018	13/09/2018	18/10/18	15/11/18
contrôle								
droits propres	1281	1404	1866	1621	1358	1132	1096	1601
dérivés	596	830	805	893	840	704	743	776
visions	820	895	140	1059	744	1028	799	739
total	2697	3129	2811	3573	2942	2864	2638	3116

3)

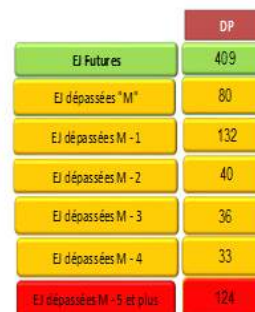
Stock attributions DP fin de mois													
janv-19	déc-18	nov-18	oct-18	sept-18	août-18	juil-18	juin-18	mai-18	avr-18	mars-18	févr-18	janv-18	18/12/18
636	089	317	101	015	285	255	335	448	554	339	964	099	1281
Stock attributions DD fin de mois													
janv-19	déc-18	nov-18	oct-18	sept-18	août-18	juil-18	juin-18	mai-18	avr-18	mars-18	févr-18	janv-18	18/12/18
373	568	614	711	648	1116	732	811	847	747	828	731	695	1404
Stock révisions droit DP DD fin de mois													
janv-19	déc-18	nov-18	oct-18	sept-18	août-18	juil-18	juin-18	mai-18	avr-18	mars-18	févr-18	janv-18	18/12/18
234	403	456	522	2128	659	570	471	714	646	562	364	398	1866
Stock révisions de service													
janv-19	déc-18	nov-18	oct-18	sept-18	août-18	juil-18	juin-18	mai-18	avr-18	mars-18	févr-18	janv-18	18/12/18
194	353	287	276	249	314	182	284	416	366	337	633	972	1621

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

4)

	déc-17	janv-18	févr-18	mars-18	avr-18	mai-18	juin-18	juil-18	août-18	sept-18	oct-18	nov-18	déc-18	janv-19		
18	836	245	102	34												
18	380	293	77	32	19											
18	180	81	249	383	120	75	33									
18	146	132	129	396	356	208	122	59								
18	113	100	104	164	261	199	297	61	33							
18	65	66	71	108	169	153	287	109	63	29						
18		47	59	88	96	161	211	551	607	156	73					
18					45	24	33	77	61	124	188	98	89			
18					169	32	34	62	73		183	143	143	537		
18																

Andenneté des dossiers "A DEBUTER" par rapport à la date d'EJ



124 dossiers en EJ dépassées M-5 et plus dont :
- 27 dossiers dont la phase contrôle est antérieure au 31/12/2018 (principalement des dossiers rolex)
- 13 dossiers dont la phase contrôle a été créée en janvier 2019
- 84 dossiers dont la phase contrôle a été créée en février 2019

LIQUIDATION

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

		18/10/2018
demandes non enregistrées	agences	32
	siège	28

5) Le volume des demandes réceptionnées non enregistrées est de :

- 35 dossiers en Agences,
- 37 dossiers au Siège.

MICRO FILM

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

stock microfilm	18/10/2018													
recherche interne	162	92												
recherche externe	670	377												
Total														

6) Depuis l'arrivée de l'outil D'MAT au 1^{er} Février 2019, les recherches ne sont plus dissociées.
Pour information, D'MAT est un nouvel outil national utilisé par les techniciens retraite pour lancer les recherches sur archives employeurs et recueillir le résultat des recherches réalisées par le technicien des archives.

Le stock au 15/02 est de 238 recherches.

DPLF												
7) Quel est le volume de dossier dans ce service ?											7)	
stock DPLF	18/10/2018											<p>Au 19 février 2019,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de dossiers terminés : 74 • Nombre de dossiers non terminés : 113
terminés	152	412										
non terminés	342	189										
Total												
Immeuble Foch												
8) Par quelle méthodologie a-t-on abouti à ce scénario de répartition des services ? Quels critères précis ont-ils été pris en compte ? D'autres secteurs avec le même nombre d'agents (ou inférieur ou égal à 120 agents) auraient-ils pu être concernés par ce déménagement ? lesquels ?											8)	
											<p>Plusieurs hypothèses ont été étudiées par la DIRRES en partenariat avec les différentes Branches. Ces hypothèses ont été analysées sur la base d'une triple grille d'analyse : capacité à désengorger le site de Flandin, impact travaux limité sur Aubigny et impact métier généré par un relogement sur Foch.</p> <p>C'est sur la base de cette grille d'analyse que la Direction a décidé d'installer la DAS, DPMR et l'agence retraite de Lyon Centre.</p>	
9) Ce scénario a-t-il pris en compte les activités « métiers » ? Nous soulignons l'absence de cohérence avec la logique métier des sites et le manque de visibilité sur la raison des mouvements											9)	
											<p>Comme précisé ci-dessus, la prise de décision a intégré les contraintes métier. La direction précise qu'elle a pleinement conscience que ces repositionnements devront être accompagnés pour faciliter la gestion des interfaces avec les autres secteurs de la caisse.</p> <p>La solution retenue correspond au meilleur point d'équilibre.</p> <p>Pratiquement, dans le cadre du space planning en lien avec la réhabilitation de Flandin, un recensement des besoins a été réalisé fin 2017 par Astrance, sous-traitant de Léon Grosse, en collaboration avec les référents immobiliers de chacune des Branches. Ainsi les contraintes métiers ont été prises en compte dès le départ afin d'aménager les services en fonction de leurs besoins, sous réserve des contraintes liés aux locaux.</p>	
10) Le siège social 35 Rue Maurice Flandin sera-t-il modifié pour les employés susceptibles de s'installer à FOCH ?											10)	
											<p>La direction ne comprend pas la question ; stricto sensu, le siège social est le domicile juridique de l'entreprise.</p> <p>Pour ce qui concerne la gestion interne de l'organisme, les 3 immeubles</p>	

	(Flandin, Aubigny et Foch) correspondent au terme de « siège ».
11) Comment expliquer la répartition envisagée sur Foch ? 34 agents de la DPMR seront installés au 1er étage sur FOCH, 58 personnes de la DAS au 5ème étage. Un équilibrage des effectifs est-il possible ?	11) La DAS et l'agence retraite, au regard des effectifs associés à chaque secteur, nécessitent d'être installés chacune sur un plateau. La DPMR peut être installée sur une fraction du 1^{er} étage ; l'espace résiduel étant utilisé pour stocker des « archives vivantes », à proximité des équipes.
12) Dans le cas où les risques professionnels seraient amenés à partir, la direction a-t-elle déjà prévu une affectation des locaux disponibles ? Si oui laquelle ? Sinon la direction envisage-t-elle un regroupement de la DAS à Aubigny ? pour rappel cette direction sera sur 3 sites.	12) La Direction souhaite rappeler qu'à ce jour aucune décision sur le fond n'a été prise par les pouvoirs publics et qu'il est pour l'heure, bien évidemment, beaucoup trop tôt pour envisager des hypothèses alternatives.
13) Dans combien de temps les plans seront-ils proposés ? Les agents seront-ils consultés en amont ?	13) Dans le cadre du guide méthodologique et space planning, les plans seront proposés à chaque branche à compter de début mars. Un 1^{er} RV sera pris avec les chefs de branche pour présenter les plans. Une visite sera ensuite organisée début mars pour une délégation de 6/7 personnes pour chaque branche avant un 2^d RV avec les responsables de département et de service, afin que ceux-ci puissent échanger ensuite avec leurs collaborateurs autour des plans. Un 3^{ème} RV avec la totalité de l'équipe sera organisé pour présenter les plans définitifs et répondre aux questions des agents.
14) Une visite des locaux par le personnel concerné est-elle prévue prochainement et <u>avant</u> la finalisation des plans ?	14) Un 1^{er} RV sera pris avec les chefs de branche pour présenter une 1^{ère} version des plans. Une visite sera ensuite organisée début mars pour une délégation de 6/7 personnes pour chaque branche avant un 2^d RV avec les responsables de département et de service, afin que ceux-ci puissent échanger ensuite avec leurs collaborateurs autour des plans. Un 3^{ème} RV avec la totalité de l'équipe sera organisé pour présenter les plans définitifs et répondre aux questions des agents.
15) Dans la mesure où aucun intendant n'est prévu sur Foch, qui gèrera les livraisons ou problème d'intendance de manière général ? La présence d'intendant étant aujourd'hui fortement apprécié par les équipes délocalisées.	15) Le service du Patrimoine ainsi que le DCAM travaille sur cette thématique en lien avec l'URSSAF.

<p>16) Quel système de sécurité d'accès est mise en place actuellement dans les locaux SSI ? et quel système est prévu lorsque les équipes CARSAT seront installées ?</p>	<p>16) Une étude est en cours avec l'URSSAF.</p>
<p>17) Un processus d'expression des salariés avait été prévu dans le cadre du relogement provisoire, notamment à Park avenue, et un sondage avait été adressé aux agents pour recenser leurs préoccupations essentielles. Dans le cadre d'un relogement pérenne des agents à Foch, nous demandons qu'un processus d'expression des salariés soit également mis en place. Que répond la Direction ?</p>	<p>17) La Direction a naturellement organisé un processus d'expression des salariés. A cet effet, des réunions ont été organisées en plénière, avec les équipes de la DAS et les équipes de la DPMR pour évoquer l'ensemble des questions que les agents souhaitaient évoquer. D'autres réunions sont d'ores et déjà planifiées, la Direction prendra l'initiative de planifier autant que nécessaire ces temps de rencontre. Parallèlement à ces échanges collectifs, les services RH (PACHO) se tiennent à la disposition des collègues souhaitant partager une problématique individuelle. Afin de compléter ce dispositif, il est rappelé qu'un espace dédié sur le portail a été créé afin d'apporter et de faire partager les réponses formulées par la Direction.</p>
<p>18) Il existe dans le portail un espace « Flandin 2020 » avec des sous espaces « demain Flandin » et « Demain Aubigny ». Nous demandons la création d'un espace « demain Foch ». Que répond la Direction ?</p>	<p>18) La Direction prend bonne note de cette demande et y répond favorablement.</p>
<p>19) Un espace collaboratif « Mobilité du personnel vers l'immeuble Foch » a été créé par la Direction en novembre dernier. Or celui-ci n'a été alimenté depuis par aucune information. A quels objectifs cet espace répond-il ?</p>	<p>19) Par un mail adressé le 05/12/18 à tous les collaborateurs qui seront installés à Foch, le directeur des ressources les informait qu'ils pouvaient s'adresser au département des relations sociales pour toutes questions, suggestions concernant leur installation et qu'un espace leur était réservé sur le portail. Dans cet espace, leur étaient communiqués la note de projet et un 1^{er} questions-réponses à fin novembre, amenés à être enrichi des nouvelles questions posées. Depuis, aucune question n'a été adressée au département des Relations Sociales. De nouveaux documents seront prochainement mis en ligne lorsque les groupes de travail auront rendu leurs conclusions. Le Guide méthodologique space planning vient d'être mis en ligne. Le département des relations sociales n'a reçu aucune question relative à la mobilité vers Foch depuis novembre 2018 ; raison pour laquelle l'espace dédié du portail n'a pas été mis à jour depuis fin</p>

	novembre 2018. Par ailleurs, de nouvelles informations seront mises en ligne lorsque les groupes de travail auront rendu leurs conclusions.
20) La direction nous a informé que pour toute question ou suggestion dans le cadre de la mobilité vers l'immeuble « Foch », les agents avaient à disposition l'adresse lyondrhrelationssociales@carsat-ra.fr . A-t-elle reçu des sollicitations ? A-t-elle pris en compte les remarques ou interrogations qui ont été exprimées ?	20) Le département des relations sociales n'a reçu aucune question relative à la mobilité vers Foch depuis novembre 2018 ; raison pour laquelle l'espace dédié du portail n'a pas été mis à jour depuis fin novembre 2018. Par ailleurs, de nouvelles informations seront mises en ligne lorsque les groupes de travail auront rendu leurs conclusions.
21) Comment et qui va s'occuper du déménagement ?	21) Le service du Patrimoine travaille sur un cahier des charges pour un marché global des déménagements.
22) Un accompagnement des équipes SSI devant rejoindre la CARSAT est prévu, les agents CARSAT devant à nouveau déménager auront-ils droit à un accompagnement spécifique ?	22) Des mesures d'accompagnement ont été présentées aux équipes devant être repositionnées sur le site de Foch. Pour mémoire, trois orientations ont été arrêtées par le Directeur Général en cohérence avec les décisions du Comité exécutif de l'UCANSS : une prise en charge à 100 % durant 6 mois d'un abonnement de transport collectif supplémentaire, un accès privilégié au télétravail dès lors que l'emploi est télétravaillable et un accès facilité aux temps partiels hors de la campagne habituelle annuelle.
23) Les agents SSI ont a priori le choix de rester sur Foch ou de venir sur les locaux de Flandin ou Aubigny, ou de rester dans leur département d'origine alors qu'ils seront rattachés à un service à Lyon dans un souci d'équité n'est-il pas possible de laisser ce même choix aux agents Carsat ?	23) Les situations évoquées sont largement distinctes. Il paraît nécessaire de garder à l'esprit que les collègues du SSI devront intégrer un nouvel organisme au regard de la décision prise par les pouvoirs publics. Ce changement de contexte implique des évolutions beaucoup plus profondes que le relogement sur un nouveau site. Sans mésestimer les impacts pour les collègues repositionnés sur Foch, les situations étant distinctes, les mesures d'accompagnement proposées le sont également.
24) Combien de places de parking seront prévues pour la CARSAT ? Et combien seront dédiées à la DAS ? à la DPMR ? à la DAR ?	24) Une étude de répartition est actuellement en cours avec l'URSSAF.
25) Des places de parking seront-elles prévues à Aubigny, à l'instar de ce qui est fait actuellement, pour faciliter les déplacements inter-sites ?	25) Le principe actuel sera reconduit.

<p>26) Dans le projet de relogement à Foch, les agents de la DAS seraient repartis sur trois sites : Flandin, Aubigny et Foch. Les agents seront amenés à se déplacer en inter sites. Les agents de Foch se déplaçant sur les autres sites seront -ils autorisés à utiliser leurs véhicules personnels ? Dans ce cas, la police d'assurance de la Carsat les couvrira-t-elle ? sur quelles bases seront indemnisés ces déplacements (autre que tickets TCL)? Les agents devront certainement se rendre sur Aubigny ou Flandin pour des réunions en cours de journée, de fait ils ne vont pas forcément retourner sur Foch pour récupérer leur véhicule</p>	<p>26) Les déplacements entre les différents sites du siège seront réalisés grâce au transport en commun. Pour mémoire, des tickets TCL seront mis à disposition des agents.</p>
<p>27) Un parking à vélo et/ou moto sécurisé est-il prévu ?</p>	<p>27) Un parking à vélo existe au sein de l'immeuble Foch. Concernant les motos, une étude sera effectuée afin de connaître les faisabilités.</p>
<p>28) La note de cadrage établie pour l'immeuble Flandin doit-elle absolument être appliquée sur Foch étant donnée la différence de ratio mètre carré par agent ? Ne pourrait-il pas être envisagé de bureaux individuels moins d'Open Space, sachant que les mètres carrés disponibles pourraient le permettre ?</p>	<p>28) Le référentiel immobilier a vocation à définir des règles s'appliquant pour l'ensemble des biens immobiliers utilisés par les services de la CARSAT. Dans le respect de ce cadre général, et en cohérence avec la réalité immobilière de chacun des sites, des ajustements pourront être apportés au cas par cas au regard notamment des contraintes techniques des espaces.</p>
<p>29) Pour les nouvelles implantations de bureaux, la Direction va privilégier les open space. De nombreuses études ont démontré que les salariés travaillant en open space sont moins performants. Ils présentent un niveau de stress plus élevé et de moindres niveaux de concentration et de motivation. Plusieurs organismes qui avaient mis en place l'open space ont constaté une perte d'efficacité des salariés et sont revenus à une organisation classique. Clairement, l'open space ne répond ni à l'objectif d'optimiser les performances du salarié et de l'entreprise, ni à celui d'améliorer la qualité de vie au travail. Nous nous interrogeons donc sur sa pertinence pour les nouveaux locaux de la Carsat. Nous demandons que le référentiel immobilier « Flandin 2020 » soit reconsidéré pour les locaux de Foch. Qu'en pense la Direction ?</p>	<p>29) La direction est attentive à cette problématique des open-spaces. Elle cherchera sur l'ensemble de ses sites à limiter la taille de ces derniers et apportera une attention particulière à l'aménagement des locaux et au traitement phonique des espaces.</p>
<p>30) Pour les futurs agents travaillant sur Foch, sera-t-il possible de pouvoir effectuer du télétravail sur le siège (Flandin ou Aubigny) en prévoyant la mise à disposition de portables ? ou le prêt de bureaux vides déjà équipés pour les agents du secteur (exemple : la Prévention dont les bureaux sont vides 4 jours</p>	<p>30) L'accord télétravail n'envisage pas le télétravail dans un site autre que son domicile personnel. Il ne peut être répondu favorablement à l'hypothèse évoquée dans la question.</p>

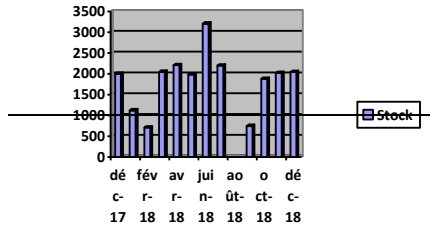
par semaine).	
31) La direction peut-elle s'engager à étudier favorablement les demandes de changement de service à venir afin que les agents demandeurs puissent intégrer un secteur situé sur les sites de Part Dieu ?	<p>31)</p> <p>La Direction s'engage naturellement à étudier chaque demande de changement de service formulée par des collègues. Toutefois, la direction ne peut pas poser a priori que l'ensemble des demandes potentiellement formulées recevront un avis favorable.</p> <p>Ces dernières, pour être retenues, devront faire converger une demande individuelle et un besoin de l'entreprise.</p>
32) Pour faciliter les conditions de travail ainsi que la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des agents pendant la période de travaux de rénovation de l'immeuble Flandin, la Direction a souhaité assouplir les règles de l'horaire variable et définir des compensations en termes financier et de temps de travail pour les agents subissant ces désagréments du fait du déménagement provisoire de leur service. Dans le cadre d'un relogement pérenne des agents à Foch, il est demandé que ces dispositions temporaires soient rendues définitives pour l'ensemble des agents de la Carsat à savoir : l'alignement des plages fixes sur celles des agents travaillant à temps partiel et une pause repas d'une durée variable de 35 mn à 2 h entre 11h30 et 13h30. Que répond la Direction ?	<p>32)</p> <p>La Direction rappelle que les mesures transitoires ont vocation à prendre à fin lors de la réintégration dans les différents locaux du siège (Flandin, Aubigny et Foch)</p>
33) La Direction refuse d'évoquer l'idée de compensations pérennes pour les salariés qui iront à Foch, en vertu du principe d'équité de traitement pour tous les salariés de la caisse. Mais peut-on réellement parler d'équité lorsqu'une partie seulement du personnel et non la totalité est transférée hors siège et que cela se traduit par un surcout financier (abonnement TCL) et un surcroit de temps de trajet ?	<p>33)</p> <p>La Direction rappelle les mesures développées ci-dessus et confirme qu'il n'est pas envisageable au regard des règles définies par le Comex d'envisager une compensation financière ou sous forme de temps face à une situation de relogement pérenne.</p>
34) La 1ère modalité d'accompagnement annoncée lors du relogement à Foch est : <i>La prise en charge à 100% durant 6 mois d'un abonnement collectifs supplémentaires.</i> Sachant que la situation des agents de la DAS sera pérenne, quelles sont les mesures au-delà des 6 mois ?	<p>34)</p> <p>Le droit commun s'appliquera et le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge à hauteur de 50 % de son abonnement de transport collectif.</p>
35) La 2 ^{ème} modalité d'accompagnement annoncée lors du relogement à Foch est : <i>un accès facilité au télétravail.</i> La Direction peut-elle d'ores et déjà réaliser un sondage pour mesurer le volume prévisionnel des demandeurs ? Est-ce que toutes les demandes seront honorées ? Pendant combien de temps les agents pourront-ils en bénéficier ?	<p>35)</p> <p>La campagne de déploiement du télétravail sera lancée fin février. Dans ce cadre, une attention particulière sera, comme précisé, accordée aux collègues positionnés sur Foch. Chaque télétravailleur bénéficie d'un avenant annuel à son contrat de travail.</p>

<p>36) La Direction propose l'accès facilité au télétravail comme solution. Toutefois, le DVAD compte déjà 5 télétravailleurs et le volume restreint d'activité dématérialisée reste un frein à cette proposition. Cette dimension a-t-elle été prise en compte ? Combien de demandes de télétravail ou souplesse organisationnelles seront accordées ?</p>	<p>36) Les contraintes métier ont été intégrées. La Direction développera le télétravail et la souplesse organisationnelle aussi loin que possible au regard des contraintes métier.</p>
<p>37) La 3^{ème} modalité d'accompagnement prévue est : un accès facilité au temps partiel. Le temps partiel ayant un impact sur le montant des salaires des agents, il est fort probable que cette mesure n'intéresse pas une majorité d'agents. La Direction pourrait-elle réaliser un sondage auprès des agents impactés par le relogement à FOCH pour appréhender l'impact de cette mesure ? La direction pense-t-elle que tous les agents ont les moyens financiers pour cette proposition ?</p>	<p>37) L'accès facilité au temps partiel n'est qu'une modalité proposée aux agents. Ces derniers étant naturellement les seuls décisionnaires.</p>
<p>38) Dans le cadre du relogement provisoire, deux options s'offraient aux agents rejoignant notamment Park Avenue : soit un remboursement à 100% de l'abonnement de transport en commun supplémentaire généré par le nouveau lieu d'affectation, soit un remboursement à hauteur de 60% de l'abonnement de transport en commun <u>et</u> une compensation en temps supplémentaire, par l'employeur à hauteur de 50% quotidiennement dans les conditions définies (cf. décisions du directeur général en date du 28/11/2016). Nous demandons que ces mesures soient mises en place dans le cadre du relogement des agents à Foch. Que répond la Direction ?</p>	<p>38) La Direction rappelle que ces mesures prises dans le cadre d'un relogement temporaire ne peuvent s'appliquer au regard des règles impératives définies par le Comex pour un repositionnement pérenne.</p>
<p>39) L'équilibre vie privée/vie professionnelle des salariés est sans cesse remis en question et les conséquences sur la santé des salariés pourront être constatées. Une étude sur l'impact des temps de trajet a-t-elle (ou va-t-elle) être menée ?</p>	<p>39) La Direction est attentive à l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Les services de la DIRRES seront attentifs aux situations individuelles qui pourront lui être remontées afin de trouver les réponses les plus équilibrées.</p>
<p>40) Le niveau d'impact lors d'une modification du lieu géographique de travail est considéré comme élevée par les RH, celles-ci ont-elles prévues un accompagnement particulier des équipes ? autre que l'abonnement TCL 100% sur 6 mois, temps partiel.... Quel sera l'accompagnement mis en place notamment pour les salariés qui voient leur temps de trajet s'allonger ?</p>	<p>40) La Direction rappelle que les services RH (PACHO) se tiennent à la disposition des collègues souhaitant partager une problématique individuelle.</p>

<p>CFDT</p>	
<p>Concernant les appels de postes, nous souhaiterions savoir pour les postes suivants :</p> <p>Combien de candidats ont postulé en interne et en externe, en distinguant les hommes et les femmes ?</p> <p>Combien ont été reçus ?</p> <p>Si la Direction de la Branche a transmis sa ou ses propositions à la Direction Générale, si la décision est prise par le Directeur Général et si le candidat retenu est un homme ou une femme interne institution ou externe ?</p> <p>Nous demandons à la Direction de nous préciser la date effective de prise de poste du candidat retenu et si un candidat interne a été retenu, de nous préciser de quel secteur il/elle est issu(e), si le poste laissé vacant va être remplacé et dans l'affirmative le N° d'appel de poste.</p>	
<p>A. <u>Direction de l'Agence Comptable et Financière</u></p>	
<p>1. <u>Appel de candidatures internes n° 35 du 06/11/2018 – 1 agent de retraite contrôleur-H/F-La Direction de l'Agence Comptable et Financière - Département Contrôle- (Poste ouvert à l'ensemble des Techniciens Conseil Retraite) - Définitivement vacant-Niveau 4 – Coeff. 240/377 (statut employé) + 4% technicité + 5% prime de responsabilité (Conformément à la politique de promotion de la mobilité horizontale, un pas de compétences supplémentaire (7 points) sera accordé aux Techniciens Conseil Retraite de Niveau 4 recrutés comme Agent Retraite Contrôleur)- A pourvoir à compter du 7 janvier 2019 - Date limite de candidature avant le 20/11/2018.</u></p> <p>Réunion des DP de Novembre 2018 : «Le recrutement est en cours, la date de prise de fonction est prévue pour le 07/01/2019. Candidature réceptionnée : 1 F, interne. »</p> <p>Réunion des DP de Décembre 2018 : « 6 candidatures internes (F) réceptionnées »</p> <p>Réunion des DP de janvier 2019 : 2 candidates retenues issues de la DAR-SDA département retraite et révision-secteur Retraite et révision-secteur retraite et révision 1.</p> <p>Quelle est la date de prise de fonction ?</p> <p>Les agents retenus seront-elles remplacées dans leur secteur d'origine ?</p> <p>Si oui quel est le N° d'appel de poste ?</p>	<p>1)</p> <p>La prise de fonction a eu lieu au 07/01/2019.</p>

2. Changements bancaires

Evolution du stock de changements bancaires												
	12/17	01/18	02/18	03/18	04/18	05/18	06/18	07/18	09/18	10/18	11/18	12/18
Stock	2000	1123	713	2047	2210	1984	3206	2199	748	1881	2023	2046
Délai de traitement en jours				10	15				15	15	10	10



Evolution du stock de changements bancaires												
	1/19											
Stock	2554											
Délai de traitement en jours	10											

3. Secteur contrôle stocks

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

2)

Stock CB à ce jour : 3408 délai de traitement moyen 15 j (A noter une augmentation du stock générée par des phases GRC mais qui concernent des RIB à enregistrer par la retraite – le stock réel à gérer par GCP est de 1836)

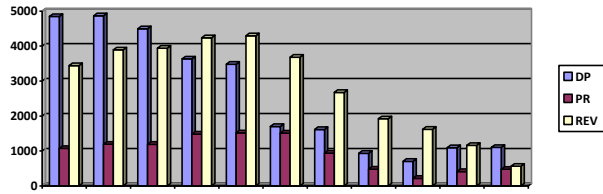
Stock attributions DP fin de mois												
janv-19	déc-18	nov-18	oct-18	sept-18	août-18	juil-18	juin-18	mai-18	avr-18	mars-18	févr-18	janv-18
636	089	317	101	015	285	255	335	448	554	339	964	099

Stock attributions DD fin de mois												
janv-19	déc-18	nov-18	oct-18	sept-18	août-18	juil-18	juin-18	mai-18	avr-18	mars-18	févr-18	janv-18
373	568	614	711	648	1116	732	811	847	747	828	731	699

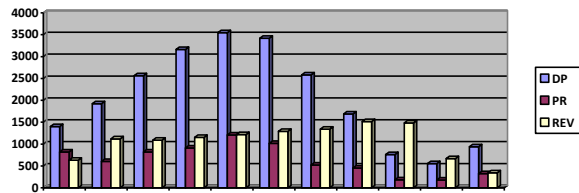
Stock révisions droit DP DD fin de mois												
janv-19	déc-18	nov-18	oct-18	sept-18	août-18	juil-18	juin-18	mai-18	avr-18	mars-18	févr-18	janv-18
234	403	456	522	2128	659	570	471	714	646	562	364	398

Stock révisions de service												
janv-19	déc-18	nov-18	oct-18	sept-18	août-18	juil-18	juin-18	mai-18	avr-18	mars-18	févr-18	janv-18
194	353	287	276	249	314	182	284	416	366	337	633	972

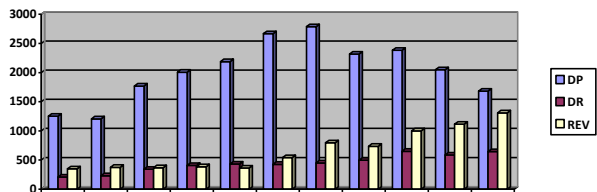
2015											
	12 /1	16/2	16/3	20/4	18/5	15/6	06/7	18/9	9/10	13/11	27/11
DP	4847	4868	4494	3633	3482	1700	1614	936	705	1093	1103
PR	1075	1194	1193	1482	1517	1513	941	482	220	412	479
REV	3440	3891	3938	4238	4294	3681	2676	1921	1623	1160	565



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



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



2018										
	15/01	08/02	30/03	14/05	18/6	19/07	13/09	16/10	13/11	18/12
DP	1691	1149	1404	1866	1621	1358	1132	1096	1601	1281
DR	701	688	830	805	893	840	704	743	776	596
REV	1203	1037	895	140	1059	744	1032	799	739	820

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

janvier 17 Total 1253 / >69 < 01/16)	EJ antérieures à oct 2016 : 143	10/2016 65	11/2016 36	12/2016 25	01/2017 288	02/2017 384	03/2017 195	04/2017 74	EJ > 04/17 43	
février 17 Total 1196 / >25 < 02/17)	09/2016 : 11 08/2016 : 9 EJ antérieures à 08/2016 : 46	10/2016 19	11/2016 17	12/2016 22	01/2017 101	02/2017 154	03/2017 363	04/2017 282	05/2017 134	06/17 38 EJ > 06/17 11
mars 2017 Total 1770 / >23 < 03/17)	10/2016 : 12 09/2016 : 9 Antérieur à sept : 55	11/2016 16	12/2016 25	01/2017 92	02/2017 114	03/2017 191	04/2017 794	05/2017 237	06/2017 120	07/2017 : 65 > 07/17 40
avril 2017 Total 2006/ >40 < 04/17)	11/2016 : 21 10/2016 : 13 EJ < 10/2016 : 68	12/2016 22	01/17 44	02/2017 58	03/2017 114	04/2017 476	05/2017 675	06/2017 251	07/2017 177	08/17 : 55 EJ > 08/17 : 32
mai 2017 Total 188 611 < 05/17)	12/2016 : 20 11/2016 : 16 EJ < 11/2016 : 60	01/2017 44	02/2017 59	03/2017 91	04/2017 321	05/2017 613	06/2017 498	07/2017 291	08/2017 105	09/17 : 42 EJ > 09/17 28
juin 2017 Total 2667 756 < 06/17)	01/2017 : 50 12/2016 : 23 EJ < 12/16 : 83	02/2017 67	03/2017 71	04/2017 166	05/2017 296	06/2017 716	07/2017 751	08/2017 192	09/2017 147	10/17 : 65 EJ > 10/17 40
juillet 2017 Total 2787/ >44 < 07/17)	02/2017 : 52 01/2017 : 31 EJ < 01/17 : 108	03/2017 77	04/2017 136	05/2017 139	06/2017 211	07/2017 867	08/2017 552	09/2017 340	10/2017 169	11/17 : 60 EJ > 10/2017 46
septembre 2017	04/2017 : 59 03/2017 : 47 EJ < 03/17 : 124	05/2017 88	06/2017 96	07/2017 161	08/2017 211	09/2017 551	10/2017 607	11/2017 156	12/17 73	01/2018 : 107 EJ > 01/2018 38
octobre 2017 Total 2326/ >86 < 10/17)	05/2017 : 41 04/2017 : 31 03/2017 : 79	06/2017 32	07/2017 83	08/2017 96	09/2017 324	10/2017 538	11/2017 446	12/2017 221	01/2018 370	02/2018 75
novembre 2017 total 2035/ >11 < 11/17)	06/2017 : 44 05/2017 : 43 EJ < 05/2017 : 109	07/2017 69	08/2017 49	09/2017 73	10/2017 324	11/2017 401	12/2017 237	01/2018 479	02/2018 129	03/2018 : 57 EJ > 03/2018 : 21
décembre 2017 total 1681 498 < 12/17)	07/2017 : 43 06/2017 : 37 EJ < 06/2017 : 140	08/2017 37	09/2017 38	10/2017 72	11/2017 131	12/2017 231	01/2018 674	02/2018 157	03/2018 : 77	04/2018 29 EJ > 04/2018 : 15
janvier 2018 total 691/455 < 01 18)	08/2017 : 28 07/2017 : 26 EJ < 07/2017 : 72	09/2017 21	10/2017 39	11/2017 85	12/2017 184	01/2018 836	02/2018 245	03/2018 : 102	04/2018 34	05/2018 : 11 EJ > 05/2018 : 8
février 2018 total 149/703 < 02 18)	09/2017 : 20 08/2017 : 22 EJ < 08/2017 : 85	10/2017 61	11/2017 57	12/2017 78	01/2018 380	02/2018 293	03/2018 : 77	04/2018 32	05/2018 : 19	06/2018 : 12 EJ > 06/2018 : 14
avril 2018 total 404/797 < 04 18)	11/2017 : 50 10/2017 : 43 9/2017 : 17 EJ < 09/2017 : 107	12/2017 50	01/2018 180	02/2018 81	03/2018 249	04/2018 : 383	05/2018 : 120	06/2018 : 75 33	07/2018 : 33	EJ > 07/2018 : 16
mai 2018 total 866/1102 < 0 18)	12/2017 : 53 10/2017 : 39 EJ < 09/2017 : 143	01/2018 146	02/2018 132	03/2018 129	04/2018 : 396	05/2018 : 356	06/2018 : 208	07/2018 : 122	08/2018 59	EJ > 08/2018 : 19
juin 2018 total 1621 / >002 < 06/18)	01/2018 : 113 12/2017 : 54 11/2017 : 48 EJ < 11/2017 : 158	02/2018 100	03/2018 104	04/2018 : 164	05/2018 : 261	06/2018 : 199	07/2018 : 297	08/2018 61	09/2018 33	EJ > 08/2019 29

B - Direction de l'Action Sociale

4. Appel de candidatures Internes 48 du 13/12/2018 – 1 technicien conseil Action sociale – H/F – Département pilotage Suivi budgétaire – – Niveau 4– Coefficient 240/377– Statut Employé – Définitivement vacant – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 27/12/2018.

DP janvier 2019 : 2 candidatures ont été réceptionnées ; processus de recrutement en cours.
Une décision est-elle prise ?

4)

1 candidate retenue (1F - DAS DVAAD POLE MAINTIEN A DOMICILE UG1), date de prise de fonction : 28/01/2019.

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

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

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

5)

Stocks au 18/02/2019 :

ODA : 502 premières demandes

Notification PAP : 764

Boite mail contact : 40 (1 semaine)

	AU 13/10/17	AU 10/11/17	AU 20/12/17	AU 15/01/18	AU 12/02/18	AU 26/03/18	AU 14/05/18	AU 18/6/18	AU 19/07/18	AU 10/09/18	AU 15/10/18	AU 12/11/18	AU 17/12/18
	1eres demandes 462	1eres demandes 108 Et 1400 réexamens	1eres demandes 353 Et 1412 réexamens (échéance au 1/04/18)	1eres demandes 469 Et réexamens (échéance au 1/04/18)	1eres demandes 437 Et 1610 réexamens (échéance au 1/06/18)	1eres demandes 599 Et 1637 réexamens (échéance au 1/07/18)	1eres demandes 759 Et 957 réexamens (échéance au 1/08/18)	1eres demandes 658 Et 1546 réexamens (échéance au 1/10/18)	1eres demandes 546 Et 0 réexamens	1eres demandes 450 Et 1736 réexamens (échéance du 1/1/19)	1eres demandes 412 Et 1418 réexamens (échéance du 1/2/19)	1eres demandes 254 ? réexamens	1eres demandes 521
a	707	579	282	870	678	1013	1900	1625	1715	1379	1838	1451	1487
s	780	1615	725	568	511	232	263	2325 (Nombre d'agents 2.5ETP)	4	0	5		
s	82 2 semaines	96 1,5 semaines	66 1 semaine	67 1 semaine	48 1 semaine	142 3 semaines	79 1 semaine	60 1 semaine	53 ? semaines	69 1 semaine	85 2 semaines	39 1 semaine	89 2 semaines

Stock	Au 14/01/19												
1eres demandes	221												
Notification PAP	1503												
actures individuelles													
taills en instance dans la boite contact	97 2 semaines												

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

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

	07/2018	09/2018	10/2018	11/2018	12/2018	01/2019
Forfait PAP	200	194	110	524	241	447
Factures PAP	4	0		11	16	17
Anomalies PPAS/ paiement hors PPAS :	737	980	767	280	408	99
Anomalies PPAS /Factures HCV	4	0		29	2	2
Forfait ARDH6	6	28	47	45	21	20
Kit prévention	80	91	80	86	69	85
AFU	21	1		0	0	17
Autres régularisations	162	167	193	275	53	225

C - Direction de la Relation Clients**D - Direction des Systèmes d'Information****E - Direction de l'Assurance Retraite**

7. Appel de candidatures Internes 40 du 03/12/2018 – 1 Cadre Manager – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction des assurés– Département Carrière et Déclarations – Niveau 5B à 6 selon profil– Coefficient 285/477 Filière management – Statut Cadre – Définitivement vacant – A pourvoir au 14 janvier 2019 – Date limite de candidature le 17/12/2018.

DP décembre : 10 candidatures internes (7F 3H)
 DP janvier : 1 candidat h retenu avec prise de fonction au 21/1/9 ; le candidat est issu de la DAR SDA agence retraite Saint Etienne.
 Sera-t-il remplacé ? si oui quel est le N° d'appel de poste ?

8. Appel de candidatures Internes 41 du 03/12/2018 – 7 techniciens conseil retraite régulateurs – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction des assurés–Département Retraites et Révisions – secteur retraite et révisions 1 -Niveau 4– Coefficient 240/377 (statut employé) – Définitivement vacant – A pourvoir au 14 janvier 2019 – Date limite de candidature le 17/12/2018.

6)

Situation au 18/02/19	
Forfait PAP	300
Factures PAP	17
Anomalies PPAS/ paiement hors PPAS :	134
Anomalies PPAS /Factures HCV	4
Forfait ARDH	50
Kit prévention	96
AFU	2
Autres régularisations	401

7)

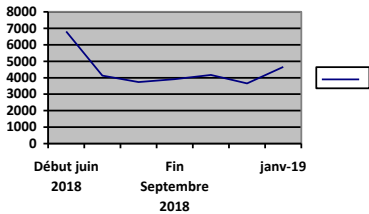
Le remplacement sera effectué. Pas d'appel à candidatures lancé avant que le processus de repositionnement des collaborateurs du SSI ne soit terminé.

8)

Processus de recrutement terminé. 4 candidates retenues (4 F) pour une prise de fonction au 04/02/2019 :

- 3 DAR SDA DPT RETRAITE ET REVISION SECTEUR RETRAITE ET REVISIONS 1

<p>DP décembre : 10 candidatures internes (9F 1H) DP Janvier : 11 candidatures internes (10F 1H) ; processus de recrutement en cours. Une décision est-elle prise ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 DAR SDA DPT RETRAITE ET REVISIONS SECTEUR RETRAITE ET REVISION 2
<p>9. <u>Appel de candidatures Internes 42 du 06/12/2018 – 1 référent technique – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction des assurés– Département agences retraites – Agence de Villefranche sur Saône - Niveau 5A– Coefficient 260/432 (statut employé – filière technique) – Définitivement vacant – A pourvoir au 14 janvier 2019 – Date limite de candidature le 20/12/2018.</u></p> <p>DP décembre : pas de candidature DP janvier : 4 candidatures internes (F) ; processus de recrutement en cours. Une décision est-elle prise ?</p>	<p>9)</p> <p>1 candidate (1 F) retenue avec prise de fonction au 14/01/2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • DAR SDA AGENCE RETRAITE VILLEFRANCHE SUR SAONE TCR
<p>10. <u>Appel de candidatures Internes 43 du 06/12/2018 – 1 référent technique – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction des assurés– Département agences retraites – Agence de Lyon centre -Niveau 5A– Coefficient 260/432 (statut employé – filière technique) – Définitivement vacant – A pourvoir au 14 janvier 2019 – Date limite de candidature le 20/12/2018.</u></p> <p>DP décembre : 3 candidatures internes (F) DP janvier : 5 candidatures internes (F) ; processus de recrutement en cours. Une décision est-elle prise ?</p>	<p>10)</p> <p>1 candidate (1 F) retenue avec prise de fonction au 14/01/2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • DAR SDA AGENCE RETRAITE LYON CENTRE TCR
<p>11. <u>Appel de candidatures Internes 47 du 17/12/2018 – 1 chargé de mission – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction des assurés– Département Carrière et Déclarations – Niveau 5B – Coefficient 285/477 Filière technique –Cadre – Définitivement vacant CDI (création) – A pourvoir au 21 janvier 2019 – Date limite de candidature le 7/01/2019.</u></p> <p>DP janvier : 13 candidatures internes (10F 3H) ; processus de recrutement en cours. 1 candidat (H) retenu ; le candidat est issu de la DAR SDA secteur retraite anticipée et déclaration et EDP. Sera-t-il remplacé ? si oui quel est le N° d'appel de poste ?</p>	<p>11)</p> <p>Le remplacement sur le poste laissé vacant n'est pas prévu à ce jour.</p>
<p>12. <u>Appel de candidatures Internes 49 du 14/12/2018 – 1 responsable du département carrière et déclarations – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction des assurés–Département Carrière et Déclarations – Niveau 9 – Coefficient 430/675 Filière management – Statut</u></p>	<p>12)</p> <p>6 candidatures internes réceptionnées (5F, 1H). 1 candidate retenue (1F - DSATAS DPRP SERVICE</p>

<p><u>Cadre – Définitivement vacant – A pourvoir au 1^{er} mars 2019 – Date limite de candidature le ?.</u> DP Janvier : 5 candidatures internes (4F 1H) ; processus de recrutement en cours. Une décision est-elle prise ? La Direction peut-elle préciser la date limite de candidature ?</p>	<p>ADMINISTRATION ET INCITATIONS FINANCIERES RESPONSABLE) ave prise de fonction au 25/02/2019. La date limite de candidature était fixée au 04/01/2019</p>														
<p>13. <u>Appel de candidatures Internes N° 2/2019 du 14/01/2019 – 1 expert conseil en assurance retraite (ECAR) – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction assurés–Agence retraite de Bourg en Bresse – Niveau 5A – Coefficient 260/432 statut employé Définitivement vacant – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 28/01/2019</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p>13) 3 candidatures réceptionnées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interne : 2F • Externe : 1F <p>1 candidate interne retenue (1 F - DAR SDA AGENCE RETRAITE BOURG-EN-BRESSE TCR)</p>														
<p>14. <u>TCR – Production Stocks EJ antérieures</u></p> <table border="1" data-bbox="123 635 896 721"> <thead> <tr> <th>Début juin 2018</th> <th>Fin Juin 2018</th> <th>Fin Août 2018</th> <th>Fin Septembre 2018</th> <th>31/10/2018.</th> <th>18/12/2018</th> <th>1/2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6804</td> <td>4129</td> <td>3738</td> <td>3918</td> <td>4169</td> <td>3659</td> <td>4651</td> </tr> </tbody> </table>  <p>A combien de dossiers s'élève le stock à ce jour ?</p>	Début juin 2018	Fin Juin 2018	Fin Août 2018	Fin Septembre 2018	31/10/2018.	18/12/2018	1/2019	6804	4129	3738	3918	4169	3659	4651	<p>14) Le stock en EJ dépassées au 18/02/2019 s'élève à 4219 dossiers (hors EJ du mois de février).</p>
Début juin 2018	Fin Juin 2018	Fin Août 2018	Fin Septembre 2018	31/10/2018.	18/12/2018	1/2019									
6804	4129	3738	3918	4169	3659	4651									
<p>15. <u>Agence de Grenoble : climatisation/chauffage</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de Décembre, la direction nous a indiqué avoir été informée par le syndic FONCIA que l'audit n'était pas terminé et que le rapport du bureau d'étude devait être rendu début 2019. En janvier le service patrimoine n'avait pas de retour du rapport du bureau d'études. La Direction peut-elle nous dire où en est ce dossier ?</p>	<p>15) Le service du patrimoine est toujours en attente du rapport. Une relance au syndicat FONCIA a été faite le 20 février.</p>														
<p>16. <u>Influence du taux de Retour Contrôle en Retour sur l'évolution de carrière des TCR</u></p>	<p>16) La direction précise tout d'abord que l'un des critères de recrutement d'un contrôleur est bien évidemment la qualité de son travail</p>														

<p>Un TCR s'est vu refusé sa candidature à un poste de contrôleur, pour raison de taux de retour de dossiers trop élevé, alors que son taux de retour réellement justifié était dans la norme. Comme il a été plusieurs fois signalé, ce taux comprend les retours justifiés et non justifiés. Pourtant ce qui est renvoyé aux agents par la Direction comme par les managers lors des EAEA ne s'appuie que sur les taux de retour officiels.</p> <p>Qu'envisage la Direction afin que les TCR ait le sentiment d'être évalués, y compris lorsqu'ils font acte d'une candidature, sur la qualité réelle de leur travail ?</p>	<p>d'instructeur.</p> <p>Cette qualité est évaluée par l'IQL qui mesure le taux de dossiers erronés avec incidence financière (avant contrôle).</p> <p>Pour ce qui concerne l'incidence des retours justifiés et non justifiés sur ce taux, il faut savoir que la proportion de retours contrôle contestés par rapport au nombre de dossiers contrôlés invalidés est minime : 1847 contestations sur les 26342 invalidations faites par le Département Contrôle de janvier à novembre 2018, dont 1042 justifiées de la part des instructeurs.</p> <p>Ces volumes concernant tous les instructeurs CARSAT ne semblent donc pas de nature à influencer considérablement l'IQL d'un collaborateur, sachant qu'en tout état de cause le manager a connaissance de ces retours spécifiques, et est à même d'apprécier leur incidence sur le travail global du collaborateur lors des EAEA.</p> <p>Dans le cadre du recrutement sur les postes de contrôleurs, le résultat de l'IQL pris en compte est en outre lié à un nombre minimal de dossiers contrôlés, sur une période définie, afin de lisser les effets des erreurs sur le pourcentage IQL.</p>
<p>17. <u>DEFI 4</u> : niveau 4</p> <p>Le niveau 4 n'a pas été attribué à compter de la date de l'examen oral contrairement ux autres sessions mais du jour de la certification, soit un mois plus tard. La Direction envisage-t-elle de revenir sur cette décision ?</p>	<p>17)</p> <p>La direction confirme la règle de gestion suivante : le passage au niveau 4 est conditionné par l'obtention du CQP.</p>
<p>18. Agence retraite Bourg en Bresse : <u>signalétique</u> Est-il possible de remédier à l'absence de signalétique extérieure à l'agence de bourg en Bresse</p>	<p>18)</p> <p>Le service du patrimoine intervient le jeudi 21 février afin de mettre en place la signalétique.</p>
<p>19. Agence retraite Bourg en Bresse : <u>conseillers retraite</u> L'un des 2 conseillers retraite est parti à la retraite et le 2eme est sur le départ. Seront-ils remplacés ? A quelle date ?</p>	<p>19)</p> <p>Un ECAR vient d'être nommé à l'agence de Bourg en Bresse.</p> <p>Il a pris ses fonctions à compter du 11 février 2019.</p>
<p>20. Agence retraite Bourg en Bresse : <u>sécurité</u> Des agents n'entendent pas l'alarme incendie lorsqu'ils sont dans leur bureau. L'alarme de la MSA est insuffisante du fait de la pose de cloisons lors de l'aménagement du plateau. Nous demandons à la Direction d'y remédier au plus vite.</p>	<p>20)</p> <p>A l'occasion du déplacement jeudi 21 février du service du patrimoine, celui-ci se rapprochera du responsable pour trouver une solution.</p>

<u>F - Direction des Ressources</u>	
<u>G - Direction du Pilotage et de la Maîtrise des Risques</u>	
<u>H - Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social</u>	
1) <u>Direction de la Prévention des Risques Professionnels</u>	
<p>21. <u>Appel de candidatures internes N°37 du 9/11/2018 –1 Ingénieur Conseil régional adjoint en charge de l'animation territoriale H/F- La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Direction de la Prévention des risques professionnels et de la santé au travail - Définitivement vacant CDI- Niveau 11B – Coefficient 670/930 - A pourvoir au 1^{er} janvier 2019- Date limite de candidature avant le 23/11/2018.</u></p> <p>Réunion des DP de décembre 2018 : appel de candidature interne déclaré infructueux, aucun candidat interne ne s'étant manifesté. Suite appel UCANSS NVHADD1312 : 12 candidatures (11 externes – 1F 10H– 1 institutionnelle –F–) Réunion DP janvier 2019 : 13 candidatures (1 h interne/1F 10H institution/1F externe) Processus de recrutement en cours. Une décision est-elle prise ?</p>	<p>21) 1 candidat retenu (1 H - DSATAS DPRP GROUPE CHIMIE).</p>
2) <u>Tarifification</u>	
3) <u>Service social</u>	
<p>22. <u>Appel de candidatures internes n° 44 du 12/12/2018 – 1 assistant de service social H/F -La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de l'Isère – Base Vienne - Définitivement vacant -Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) - A pourvoir immédiatement- Date limite de candidature avant le 2/1/2018</u></p> <p>Réunion des DP de Décembre 2018 : 17 candidatures réceptionnées (1 interne (F) 16 externes (F) Réunion des DP de Janvier 2019 : 41 candidatures réceptionnées 1 interne (F) 2 institutionnelles (1F 1H) 38 externes (37F 1H) ; processus de recrutement en cours. Une décision est-elle prise ?</p>	<p>22) 1 candidate retenue (1 F - DSATAS SSR VILLEFRANCHE) avec prise de fonction au 18/02/2019.</p>

<p>23. <u>Appel de candidatures internes n° 45 du 12/12/2018 – 1 secrétaire médico social H/F -La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de l'Isère – Base Grenoble - Définitivement vacant – CDI - -Niveau 4 – Coefficient 240/377 - A pourvoir immédiatement- Date limite de candidature avant le 2/1/2018</u></p> <p>Réunion des DP de Décembre 2018 : 37 candidatures réceptionnées 7 institutionnelles (F) 30 externes (29F 1H) Réunion des DP de Janvier 2019 : 93 candidatures réceptionnées 13 institutionnelles (F) 80 externes (79F 1H) Processus de recrutement en cours. Une décision est-elle prise ?</p>	<p>23) 1 candidate externe retenue (1 F) avec prise de fonction au 04/02/2019.</p>
<p>24. <u>Appel de candidatures internes n° 46 du 12/12/2018 – 1 secrétaire médico social H/F -La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de Haute Savoie – Base Annemasse - Définitivement vacant – CDI - -Niveau 4 – Coefficient 240/377 - A pourvoir immédiatement - Date limite de candidature avant le 2/1/2018</u></p> <p>Réunion des DP de Décembre 2018 : 20 candidatures réceptionnées 2 institutionnelles (F) 18 externes (F) Réunion des DP de Janvier 2019 : 51 candidatures réceptionnées 4 institutionnelles (F) 47 externes (F) ; Processus de recrutement en cours. Une décision est-elle prise ?</p>	<p>24) 1 candidate retenue (1 F) avec prise de fonction au 25/02/2019.</p>
<p>25. <u>Appel de candidatures internes n° 01/2019 du 9/1/19/ UCANSS N° NVHADD13942 (ex n° 34 du 29/10/2018 / UCANSS N° NVHADD12451) – 1 responsable du service social de l'Isère-La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de l'Isère - Définitivement vacant / CDI -Niveau 7 – Coefficient 360/587 (filière management) - A pourvoir dès que possible (auparavant au 1er janvier 2019)- Date limite de candidature avant le 23/01/2019</u></p> <p>Réunion des DP de Novembre 2018 : 1 candidature femme externe réceptionnée Réunion des DP de Décembre 2018 : 4 candidatures : 1 (F) institutionnelle ; 3 (2F 1H) externes ; Appel déclaré infructueux ; un nouvel appel doit être lancé dans les prochains jours Suite aux nouveaux appels internes et UCANSS la Direction a-t-elle reçu des candidatures ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p>25) Appel à candidatures en cours, 24 candidatures réceptionnées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interne : 1 H • Institutionnelle : 3 F <p>Externe : 13 F, 7 H</p>

<p>26. <u>Appel de candidatures internes n° 03/2019 du 21/1/19 – 1 responsable du service social de l’Ardèche-La Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de l’Ardèche - Définitivement vacant / CDI -Niveau 7 – Coefficient 360/587 (filière management) - A pourvoir au 1^{er} avril 2019 - Date limite de candidature avant le 04/02/2019</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p>26)</p> <p>Appel à candidatures en cours, 2 candidatures réceptionnées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interne : 1 H <p>Externe : 1 F</p>
<p><u>I - Toutes Directions</u></p>	
<p>27. <u>Jours de fermeture de la Carsat :</u></p> <p>A quelle date la Direction informera-t-elle les salariés des jours de fermeture de la Carsat concernant l’année en cours, sachant qu’il est demandé aux salariés de planifier des jours de congé pour ces dates ? La direction peut-elle prévoir d’annoncer régulièrement les jours de fermeture actés en début d’année civile ?</p>	<p>27)</p> <p>Cette information passera au CE du mois d’avril 2019. La proposition sera : vendredi 31 mai et vendredi 16 août.</p> <p>Il était convenu avec le CE que le dossier lui serait soumis en mars/avril de chaque année.</p>
<p>28. <u>Délais de régularisation Sirius :</u></p> <p>Certains agents prévoyant d’avoir un solde d’heures de travail en fin de mois supérieur au 4h de report prévues souhaiteraient pouvoir poser une levée de plage fixe. Or, du fait des délais de régularisation des « oublis de badgeage », ils craignent de faire cette demande à tort et de ce fait hésitent à récupérer ces heures effectuées. Ils estiment cependant ne pas avoir à subir les retards de régularisation engendrés par la mise en place de l’outil Sirrhuis. Comment la Direction envisage-t-elle de remédier à cette situation ?</p>	<p>28)</p> <p>Les « oublis de badgeages » sont validés par les managers qui ont la possibilité de déléguer cette tâche, notamment en cas d’absence .</p> <p>Un rappel dans ce sens sera fait auprès des managers</p>
<p>29. <u>Retraite progressive</u></p> <p>Lorsqu’un agent demande sa retraite progressive, il doit, s’il souhaite pouvoir bénéficier du versement des cotisations sur son salaire en équivalent temps plein, en faire la demande par courrier à la Direction. Pourquoi cette prise en charge n’est elle pas effectuée directement par la Diress, afin que l’ensemble des agents concerné en bénéficient, quel que soit leur niveau d’information ?</p>	<p>29)</p> <p>Les conditions de prise en charge des cotisations temps plein par l’employeur relèvent du protocole d’accord sur le contrat de génération consultable sur le portail intranet. Le salarié souhaitant en bénéficier de ce dispositif doit fournir des justificatifs ; cette prise en charge ne peut donc être faite de façon systématique</p>
<p>30. <u>Routines</u></p> <p>La Direction peut-elle nous donner la définition de la « Routine » ? ces routines sont-elles les mêmes dans tous les services ?</p>	<p>30)</p> <p>Il s’agit de réunions régulières de courte durée (15 mn maximum) dans les unités de travail. Ces réunions favorisent les échanges au sein de l’équipe sur les</p>

	<p>objectifs et résultats de production, le service aux assurés, l'amélioration continue des procédures et la vie du groupe.</p> <p>Elles se déroulent généralement debout, avec la participation de toute l'équipe présente, devant un tableau de management visuel, qui reprend les items principaux et qui est mis à jour régulièrement.</p> <p>En théorie, le contenu et la périodicité sont définis par l'ensemble de l'équipe.</p> <p>L'animation est souvent réalisée par le manager. Les membres de l'équipe peuvent prendre en charge tout ou partie de cette animation sur la base du volontariat.</p> <p>Des travaux sont en cours pour structurer les routines de toute la ligne hiérarchique et permettre encore plus de réactivité sur les difficultés rencontrées (escalade).</p>
<p>31. SKYPE</p> <p>Des agents nous ont fait remonter des difficultés de liaison et de connexion lors de l'utilisation de Skype (routines au service social, contact entre les contrôleurs et l'encadrement dans les agences retraites...)</p> <p>Une amélioration de l'outil est-elle envisageable ?</p>	<p>31)</p> <p>La meilleure solution pour les agents qui rencontrent des difficultés avec Skype est de contacter le help desk pour prise en compte du problème et, le cas échéant, pour mener une étude avec les ambassadeurs du numérique afin de porter un diagnostic et une assistance.</p> <p>En effet, beaucoup de skype se déroulent parfaitement et les problèmes particuliers ne peuvent être résolus par la DSI que si elle en a connaissance.</p>
<p>32. Souplesse organisationnelle des cadres</p> <p>Un bilan sur l'expérimentation de la souplesse organisationnelle a-t-il été réalisé ? peut on nous le communiquer ?</p>	<p>32)</p> <p>Un bilan qualitatif formalisé est en cours de réalisation.</p>
<p><u>Questions concernant les personnels transférés à Foch</u></p>	
<p>33. Par quelle méthodologie a-t-on abouti à ce scénario de répartition des services ? Quels critères précis ont-ils été pris en compte ? D'autres secteurs avec le même nombre d'agents (ou inférieur ou égal à 120 agents) auraient-ils pu être concernés par ce déménagement ? lesquels ?</p>	<p>33)</p> <p>Plusieurs hypothèses ont été étudiées par la DIRRES en partenariat avec les différentes Branches. Ces hypothèses ont été analysées sur la base d'une triple grille d'analyse : capacité à désengorger le site de Flandin, impact travaux limité sur Aubigny et impact métier généré par un relogement sur Foch.</p> <p>C'est sur la base de cette grille d'analyse que la Direction a décidé d'installer la DAS, DPMR et l'agence retraite de Lyon Centre.</p>

<p>34. Ce scénario a-t-il pris en compte les activités « métiers » ? Nous soulignons l'absence de cohérence avec la logique métier des sites et le manque de visibilité sur la raison des mouvements</p>	<p>34) Comme précisé ci-dessus, la prise de décision a intégré les contraintes métier. La direction précise qu'elle a pleinement conscience que ces repositionnements devront être accompagnés pour faciliter la gestion des interfaces avec les autres secteurs de la caisse. La solution retenue correspond au meilleur point d'équilibre. Pratiquement, dans le cadre du space planning en lien avec la réhabilitation de Flandin, un recensement des besoins a été réalisé fin 2017 par Astrance, sous-traitant de Léon Grosse, en collaboration avec les référents immobiliers de chacune des Branches. Ainsi les contraintes métiers ont été prises en compte dès le départ afin d'aménager les services en fonction de leurs besoins, sous réserve des contraintes liés aux locaux.</p>
<p>35. Le siège social 35 Rue Maurice Flandin sera-t-il modifié pour les employés susceptibles de s'installer à FOCH ?</p>	<p>35) La direction ne comprend pas la question ; stricto sensu, le siège social est le domicile juridique de l'entreprise. Pour ce qui concerne la gestion interne de l'organisme, les 3 immeubles (Flandin, Aubigny et Foch) correspondent au terme de « siège ».</p>
<p>36. Comment expliquer la répartition envisagée sur Foch ? 34 agents de la DPMR seront installés au 1er étage sur FOCH, 58 personnes de la DAS au 5ème étage. Un équilibrage des effectifs est-il possible ?</p>	<p>36) La DAS et l'agence retraite, au regard des effectifs associés à chaque secteur, nécessitent d'être installés chacune sur un plateau. La DPMR peut être installée sur une fraction du 1^{er} étage ; l'espace résiduel étant utilisé pour stocker des « archives vivantes », à proximité des équipes.</p>
<p>37. Dans le cas où les risques professionnels seraient amenés à partir, la direction a-t-elle déjà prévu une affectation des locaux disponibles ? Si oui laquelle ? Sinon la direction envisage-t-elle un regroupement de la DAS à Aubigny ? pour rappel cette direction sera sur 3 sites.</p>	<p>37) La Direction souhaite rappeler qu'à ce jour aucune décision sur le fond n'a été prise par les pouvoirs publics et qu'il est pour l'heure, bien évidemment, beaucoup trop tôt pour envisager des hypothèses alternatives.</p>
<p>38. Dans combien de temps les plans seront-ils proposés ? Les agents seront-ils consultés en amont ?</p>	<p>38) Dans le cadre du guide méthodologique et space planning, les plans seront proposés à chaque branche à compter de début mars. Un 1^{er} RV sera pris avec les chefs de branche pour présenter les plans. Une visite sera ensuite organisée début mars pour une délégation de 6/7 personnes pour chaque branche avant un 2^d RV avec les</p>

	<p>responsables de département et de service, afin que ceux-ci puissent échanger ensuite avec leurs collaborateurs autour des plans.</p> <p>Un 3^{ème} RV avec la totalité de l'équipe sera organisé pour présenter les plans définitifs et répondre aux questions des agents.</p>
<p>39. Une visite des locaux par le personnel concerné est-elle prévue prochainement et avant la finalisation des plans ?</p>	<p>39)</p> <p>Un 1^{er} RV sera pris avec les chefs de branche pour présenter une 1^{ère} version des plans. Une visite sera ensuite organisée début mars pour une délégation de 6/7 personnes pour chaque branche avant un 2d RV avec les responsables de département et de service, afin que ceux-ci puissent échanger ensuite avec leurs collaborateurs autour des plans.</p> <p>Un 3^{ème} RV avec la totalité de l'équipe sera organisé pour présenter les plans définitifs et répondre aux questions des agents.</p>
<p>40. Dans la mesure où aucun intendant n'est prévu sur Foch, qui gèrera les livraisons ou problème d'intendance de manière général ? La présence d'intendant étant aujourd'hui fortement appréciée par les équipes délocalisées.</p>	<p>40)</p> <p>Le service du Patrimoine ainsi que le DCAM travaille sur cette thématique en lien avec l'URSSAF.</p>
<p>41. Quel système de sécurité d'accès est mise en place actuellement dans les locaux SSI ? et quel système est prévu lorsque les équipes CARSAT seront installées ?</p>	<p>41)</p> <p>Une étude est en cours avec l'URSSAF.</p>
<p>42. Un processus d'expression des salariés avait été prévu dans le cadre du relogement provisoire, notamment à Park avenue, et un sondage avait été adressé aux agents pour recenser leurs préoccupations essentielles. Dans le cadre d'un relogement pérenne des agents à Foch, nous demandons qu'un processus d'expression des salariés soit également mis en place. Que répond la Direction ?</p>	<p>42)</p> <p>La Direction a naturellement organisé un processus d'expression des salariés. A cet effet, des réunions ont été organisées en plénière, avec les équipes de la DAS et les équipes de la DPMR pour évoquer l'ensemble des questions que les agents souhaitaient évoquer. D'autres réunions sont d'ores et déjà planifiées, la Direction prendra l'initiative de planifier autant que nécessaire ces temps de rencontre.</p> <p>Parallèlement à ces échanges collectifs, les services RH (PACHO) se tiennent à la disposition des collègues souhaitant partager une problématique individuelle. Afin de compléter ce dispositif, il est rappelé qu'un espace dédié sur le portail a été créé afin d'apporter et de faire partager les réponses formulées par la Direction.</p>
<p>43. Il existe dans le portail un espace « Flandin 2020 » avec des sous espaces « demain Flandin » et « Demain Aubigny ». Nous demandons la création d'un espace « demain Foch ». Que répond la Direction ?</p>	<p>43)</p> <p>La Direction prend bonne note de cette demande et y répond favorablement.</p>

<p>44. Un espace collaboratif « Mobilité du personnel vers l'immeuble Foch » a été créé par la Direction en novembre dernier. Or celui-ci n'a été alimenté depuis par aucune information. A quels objectifs cet espace répond-il ?</p>	<p>44) Par un mail adressé le 05/12/18 à tous les collaborateurs qui seront installés à Foch, le directeur des ressources les informait qu'ils pouvaient s'adresser au département des relations sociales pour toutes questions, suggestions concernant leur installation et qu'un espace leur était réservé sur le portail. Dans cet espace, leur étaient communiqués la note de projet et un 1^{er} questions-réponses à fin novembre, amenés à être enrichi des nouvelles questions posées. Depuis, aucune question n'a été adressée au département des Relations Sociales. De nouveaux documents seront prochainement mis en ligne lorsque les groupes de travail auront rendu leurs conclusions. Le Guide méthodologique space planning vient d'être mis en ligne.</p> <p>Le département des relations sociales n'a reçu aucune question relative à la mobilité vers Foch depuis novembre 2018 ; raison pour laquelle l'espace dédié du portail n'a pas été mis à jour depuis fin novembre 2018. Par ailleurs, de nouvelles informations seront mises en ligne lorsque les groupes de travail auront rendu leurs conclusions.</p>
<p>45. La direction nous a informé que pour toute question ou suggestion dans le cadre de la mobilité vers l'immeuble « Foch », les agents avaient à disposition l'adresse lyondrhrelations sociales@carsat-ra.fr. A-t-elle reçu des sollicitations ? A-t-elle pris en compte les remarques ou interrogations qui ont été exprimées ?</p>	<p>45) Le département des relations sociales n'a reçu aucune question relative à la mobilité vers Foch depuis novembre 2018 ; raison pour laquelle l'espace dédié du portail n'a pas été mis à jour depuis fin novembre 2018. Par ailleurs, de nouvelles informations seront mises en ligne lorsque les groupes de travail auront rendu leurs conclusions.</p>
<p>46. Comment et qui va s'occuper du déménagement ?</p>	<p>46) Le service du Patrimoine travaille sur un cahier des charges pour un marché global des déménagements.</p>
<p>47. Un accompagnement des équipes SSI devant rejoindre la CARSAT est prévu, les agents CARSAT devant à nouveau déménager auront-ils droit à un accompagnement spécifique ?</p>	<p>47) Des mesures d'accompagnement ont été présentées aux équipes devant être repositionnées sur le site de Foch. Pour mémoire, trois orientations ont été arrêtées par le Directeur Général en cohérence avec les décisions du Comité exécutif de l'UCANSS : une prise en charge à 100 % durant 6 mois d'un abonnement de transport collectif supplémentaire, un accès privilégié au télétravail dès lors que l'emploi est télétravaillable et un accès facilité aux temps partiels hors de la</p>

	campagne habituelle annuelle.
48. Les agents SSI ont a priori le choix de rester sur Foch ou de venir sur les locaux de Flandin ou Aubigny, ou de rester dans leur département d'origine alors qu'ils seront rattachés à un service à Lyon dans un souci d'équité n'est-il pas possible de laisser ce même choix aux agents Carsat ?	48) Les situations évoquées sont largement distinctes. Il paraît nécessaire de garder à l'esprit que les collègues du SSI devront intégrer un nouvel organisme au regard de la décision prise par les pouvoirs publics. Ce changement de contexte implique des évolutions beaucoup plus profondes que le relogement sur un nouveau site. Sans mésestimer les impacts pour les collègues repositionnés sur Foch, les situations étant distinctes, les mesures d'accompagnement proposées le sont également.
49. Combien de places de parking seront prévues pour la CARSAT ? Et combien seront dédiées à la DAS ? à la DPMR ? à la DAR ?	49) Une étude de répartition est actuellement en cours avec l'URSSAF.
50. Des places de parking seront-elles prévues à Aubigny, à l'instar de ce qui est fait actuellement, pour faciliter les déplacements inter-sites ?	50) Le principe actuel sera reconduit.
51. Dans le projet de relogement à Foch, les agents de la DAS seraient repartis sur trois sites : Flandin, Aubigny et Foch. Les agents seront amenés à se déplacer en inter sites. Les agents de Foch se déplaçant sur les autres sites seront-ils autorisés à utiliser leurs véhicules personnels ? Dans ce cas, la police d'assurance de la Carsat les couvrira-t-elle ? sur quelles bases seront indemnisés ces déplacements (autre que tickets TCL)? Les agents devront certainement se rendre sur Aubigny ou Flandin pour des réunions en cours de journée, de fait ils ne vont pas forcément retourner sur Foch pour récupérer leur véhicule	51) Les déplacements entre les différents sites du siège seront réalisés grâce au transport en commun. Pour mémoire, des tickets TCL seront mis à disposition des agents.
52. Un parking à vélo et/ou moto sécurisé est-il prévu ?	52) Un parking à vélo existe au sein de l'immeuble Foch. Concernant les motos, une étude sera effectuée afin de connaître les faisabilités.
53. La note de cadrage établie pour l'immeuble Flandin doit-elle absolument être appliquée sur Foch étant donnée la différence de ratio mètre carré par agent ? Ne pourrait-il pas être envisagé de bureaux individuels moins d'Open Space, sachant que les mètres carrés disponibles pourraient le permettre ?	53) Le référentiel immobilier a vocation à définir des règles s'appliquant pour l'ensemble des biens immobiliers utilisés par les services de la CARSAT. Dans le respect de ce cadre général, et en cohérence avec la réalité immobilière de chacun des sites, des ajustements pourront être apportés au cas par cas au regard notamment des contraintes techniques des espaces.

<p>54. Pour les nouvelles implantations de bureaux, la Direction va privilégier les open space. De nombreuses études ont démontré que les salariés travaillant en open space sont moins performants. Ils présentent un niveau de stress plus élevé et de moindres niveaux de concentration et de motivation. Plusieurs organismes qui avaient mis en place l'open space ont constaté une perte d'efficacité des salariés et sont revenus à une organisation classique. Clairement, l'open space ne répond ni à l'objectif d'optimiser les performances du salarié et de l'entreprise, ni à celui d'améliorer la qualité de vie au travail. Nous nous interrogeons donc sur sa pertinence pour les nouveaux locaux de la Carsat. Nous demandons que le référentiel immobilier « Flandin 2020 » soit reconsidéré pour les locaux de Foch. Qu'en pense la Direction ?</p>	<p>54) La direction est attentive à cette problématique des open-spaces. Elle cherchera sur l'ensemble de ses sites à limiter la taille de ces derniers et apportera une attention particulière à l'aménagement des locaux et au traitement phonique des espaces.</p>
<p>55. Pour les futurs agents travaillant sur Foch, sera-t-il possible de pouvoir effectuer du télétravail sur le siège (Flandin ou Aubigny) en prévoyant la mise à disposition de portables ? ou le prêt de bureaux vides déjà équipés pour les agents du secteur (exemple : la Prévention dont les bureaux sont vides 4 jours par semaine).</p>	<p>55) L'accord télétravail n'envisage pas le télétravail dans un site autre que son domicile personnel. Il ne peut être répondu favorablement à l'hypothèse évoquée dans la question.</p>
<p>56. La direction peut-elle s'engager à étudier favorablement les demandes de changement de service à venir afin que les agents demandeurs puissent intégrer un secteur situé sur les sites de Part Dieu ?</p>	<p>56) La Direction s'engage naturellement à étudier chaque demande de changement de service formulée par des collègues. Toutefois, la direction ne peut pas poser a priori que l'ensemble des demandes potentiellement formulées recevront un avis favorable. Ces dernières, pour être retenues, devront faire converger une demande individuelle et un besoin de l'entreprise.</p>
<p>57. Pour faciliter les conditions de travail ainsi que la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des agents pendant la période de travaux de rénovation de l'immeuble Flandin, la Direction a souhaité assouplir les règles de l'horaire variable et définir des compensations en termes financier et de temps de travail pour les agents subissant ces désagréments du fait du déménagement provisoire de leur service. Dans le cadre d'un relogement pérenne des agents à Foch, il est demandé que ces dispositions temporaires soient rendues définitives pour l'ensemble des agents de la Carsat à savoir : l'alignement des plages fixes sur celles des agents travaillant à temps partiel et une pause repas d'une durée variable de 35 mn à 2 h entre 11h30 et 13h30. Que répond la Direction ?</p>	<p>57) La Direction rappelle que les mesures transitoires ont vocation à prendre à fin lors de la réintégration dans les différents locaux du siège (Flandin, Aubigny et Foch)</p>
<p>58. La Direction refuse d'évoquer l'idée de compensations pérennes pour les salariés qui iront à Foch, en vertu du principe d'équité de traitement pour tous les salariés de la caisse. Mais peut-on réellement parler d'équité lorsqu'une partie</p>	<p>58) La Direction rappelle les mesures développées ci-dessus et confirme</p>

<p>seulement du personnel et non la totalité est transférée hors siège et que cela se traduit par un surcout financier (abonnement TCL) et un surcroit de temps de trajet ?</p>	<p>qu'il n'est pas envisageable au regard des règles définies par le Comex d'envisager une compensation financière ou sous forme de temps face à une situation de relogement pérenne.</p>
<p>59. La 1ère modalité d'accompagnement annoncée lors du relogement à Foch est : <i>La prise en charge à 100% durant 6 mois d'un abonnement collectifs supplémentaires.</i> Sachant que la situation des agents de la DAS sera pérenne, quelles sont les mesures au-delà des 6 mois ?</p>	<p>59) Le droit commun s'appliquera et le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge à hauteur de 50 % de son abonnement de transport collectif.</p>
<p>60. La 2^{ème} modalité d'accompagnement annoncée lors du relogement à Foch est : <i>un accès facilité au télétravail.</i> La Direction peut-elle d'ores et déjà réaliser un sondage pour mesurer le volume prévisionnel des demandeurs ? Est-ce que toutes les demandes seront honorées ? Pendant combien de temps les agents pourront-ils en bénéficier ?</p>	<p>60) La campagne de déploiement du télétravail sera lancée fin février. Dans ce cadre, une attention particulière sera, comme précisé, accordée aux collègues positionnés sur Foch. Chaque télétravailleur bénéficie d'un avenant annuel à son contrat de travail.</p>
<p>61. La Direction propose l'accès facilité au télétravail comme solution. Toutefois, le DVAD compte déjà 5 télétravailleurs et le volume restreint d'activité dématérialisée reste un frein à cette proposition. Cette dimension a-t-elle été prise en compte ? Combien de demandes de télétravail ou souplesse organisationnelles seront accordées ?</p>	<p>61) Les contraintes métier ont été intégrées. La Direction développera le télétravail et la souplesse organisationnelle aussi loin que possible au regard des contraintes métier.</p>
<p>62. La 3^{ème} modalité d'accompagnement prévue est : un accès facilité au temps partiel. Le temps partiel ayant un impact sur le montant des salaires des agents, il est fort probable que cette mesure n'intéresse pas une majorité d'agents. La Direction pourrait-elle réaliser un sondage auprès des agents impactés par le relogement à FOCH pour appréhender l'impact de cette mesure ? La direction pense-t-elle que tous les agents ont les moyens financiers pour cette proposition ?</p>	<p>62) L'accès facilité au temps partiel n'est qu'une modalité proposée aux agents. Ces derniers étant naturellement les seuls décisionnaires.</p>
<p>63. Dans le cadre du relogement provisoire, deux options s'offraient aux agents rejoignant notamment Park Avenue : soit un remboursement à 100% de l'abonnement de transport en commun supplémentaire généré par le nouveau lieu d'affectation, soit un remboursement à hauteur de 60% de l'abonnement de transport en commun et une compensation en temps supplémentaire, par l'employeur à hauteur de 50% quotidiennement dans les conditions définies (cf. décisions du directeur général en date du 28/11/2016). Nous demandons que ces mesures soient mises en place dans le cadre du relogement des agents à Foch. Que répond la Direction ?</p>	<p>63) La Direction rappelle que ces mesures prises dans le cadre d'un relogement temporaire ne peuvent s'appliquer au regard des règles impératives définies par le Comex pour un repositionnement pérenne.</p>

<p>64. L'équilibre vie privée/vie professionnelle des salariés est sans cesse remis en question et les conséquences sur la santé des salariés pourront être constatées. Une étude sur l'impact des temps de trajet a-t-elle (ou va-t-elle) être menée ?</p>	<p>64) La Direction est attentive à l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Les services de la DIRRES seront attentifs aux situations individuelles qui pourront lui être remontées afin de trouver les réponses les plus équilibrées.</p>
<p>65. Le niveau d'impact lors d'une modification du lieu géographique de travail est considéré comme élevée par les RH, celles-ci ont-elles prévues un accompagnement particulier des équipes ? autre que l'abonnement TCL 100% sur 6 mois, temps partiel.... Quel sera l'accompagnement mis en place notamment pour les salariés qui voient leur temps de trajet s'allonger ?</p>	<p>65) La Direction rappelle que les services RH (PACHO) se tiennent à la disposition des collègues souhaitant partager une problématique individuelle.</p>

<p>CGT</p>	
<p><u>1/Compteur Horaire variable</u> Des agents nous ont interpellés pour des régularisations de compteurs qui interviennent très tardivement, quel que soit le motif de la régularisation, et ils s'aperçoivent qu'ils doivent se manifester personnellement à chaque fois pour que l'opération soit faite. Compte tenu des réductions d'effectifs qu'a subi le service du Personnel, nous comprenons qu'il est de plus en plus difficile pour lui de répondre à la demande. La direction a-t-elle prévu de remettre des effectifs supplémentaires dans ces secteurs pour soulager la charge de travail des agents et raccourcir les délais de traitements? Si oui, quand? Sinon, elle doit accepter que le personnel tienne lui-même les comptes de son temps de travail et inclut cette activité en temps dans sa journée de travail habituelle. En effet, la direction renvoie régulièrement aux salariés qu'ils sont responsables de la réalisation de leur temps de travail. Les outils mis à leur disposition pour les aider n'étant pas toujours à jour faute de moyens humains, ils n'ont pas d'autres choix que d'effectuer eux-mêmes cette tâche.</p>	<p>1) Actuellement, toutes les demandes de régularisations des compteurs sont traitées quotidiennement par les services RH, dès réception, ainsi que les demandes de régularisations pour missions ou formations.</p> <p>La direction rappelle que les agents doivent respecter le règlement : à savoir badger (ou saisir dans l'application) 1 fois en arrivant et 1 fois en sortant. Le nombre non négligeable d'erreurs et/ou oublis de badgeage impose des régularisations au service RH alourdissant bien inutilement sa charge de travail.</p>
<p><u>2-Service Social</u> Dans le cadre de la réglementation des ERP, quels sont les critères auxquels doivent répondre les salles louées par la CARSAT pour faire nos infos collectives ?</p>	<p>2) Les salles de réunion louées doivent répondre aux exigences d'accessibilité. La loi est applicable à tous les propriétaires de bâtiment recevant du public. Le principe est de permettre à toute personne ayant un handicap d'accéder aux services, en prenant toutefois en compte la configuration des locaux ; en effet, des exceptions et tolérances peuvent être accordées. D'une manière générale, tous les types de handicap sont pris en compte et les dispositifs afférents doivent être mis en place afin de permettre à une personne handicapée d'accéder au même service qu'une personne valide.</p> <p>En ce qui concerne le service social, dans la plupart des situations, les réunions ont lieu dans des salles mises à disposition par la CPAM ou d'autres partenaires (mairies, CCAS) à titre gracieux</p>
<p><u>3/Journée de Solidarité</u> Chaque année, la DIRRES produit à chaque agent un relevé d'étape sur sa Journée de Solidarité. Quand ce document sera -t-il envoyé aux agents ?</p>	<p>3) L'envoi des courriers est prévu la dernière quinzaine de Mars</p>
<p><u>4/Atrium : Local de réunion mis à la disposition des Organisations Syndicales</u> Est-il possible de remplacer les néons défectueux de cette salle et de mettre un poste téléphonique ?</p>	<p>4) Le Patrimoine est allé vérifier l'éclairage qui apparemment fonctionne ; la salle de réunion dispose de 2 interrupteurs.</p>

<p>De plus, l'imprimante située près de ce local se trouve dans la pénombre pour le même problème de néons. Quand tout ceci sera-t-il réparé ?</p>	<p>Le spot grillé au-dessus de l'imprimante va être remplacé. Ce type de demandes peut être adressé directement au secrétariat du DCML. En ce qui concerne les demandes de téléphone, celles-ci doivent être adressées à la DSI : P. Abbela traitera directement celles qu'il recevra.</p>
<p><u>5/ Locaux de l'Agence Retraite Lyon Centre</u> La visite de ses nouveaux locaux à Foch par l'équipe, avant son installation prévue en décembre 2019, a-t-elle été prévue et si oui à quelle date?</p>	<p>5) Toutes les équipes qui seront implantées dans les locaux de Foch se verront proposer la désignation d'une délégation pour visiter les locaux. En effet, le nombre de personnes sera limité à 6/7 pour chaque visite afin de ne pas gêner les collaborateurs déjà installés. La date reste à fixer pour les équipes de la DAR.</p>
<p><u>6/ Remplissage des sacs poubelles/ Atrium</u> Il serait judicieux de rappeler au personnel de ne pas trop remplir les sacs poubelles que les femmes de ménage doivent ensuite transporter. Même si elles ont un chariot à leur disposition pour les déplacer d'un endroit au lieu où ils doivent être entreposés, pour autant, il faut quand même soulever ces sacs pour les poser sur le chariot. Le vendredi 25 janvier a été un pic dans ce problème car les services n'ayant pu travailler en raison de la coupure informatique, un grand ménage a été entrepris dans les services et dans cet élan, les sacs poubelles ont été beaucoup plus remplis encore. Nous souhaitons en conséquence qu'un rappel soit fait pour préserver la santé de ces personnels.</p>	<p>6) Effectivement, la situation exceptionnelle engendrée par la coupure informatique a conduit les services à entreprendre des opérations de tri qui ont pu générer une quantité importante de déchets. Le service Hygiène veillera à rappeler les consignes aux collègues afin de préserver le personnel de nettoyage.</p>
<p><u>7/ Revalorisation des Tickets restaurant</u> La loi de finances pour 2019 votée le 28/12/2018 prévoit que le seuil d'exonération du montant du ticket restaurant a été relevé, fixant sa valeur faciale à 9 euros. La commission Nationale des Tickets restaurant, très tôt, l'a annoncé sur son site et on a pu constater que l'URSSAF avait déjà appliqué la mesure pour son personnel sur la paye de janvier. Pourquoi pas à la CARSAT ? Il est vrai qu'habituellement, une telle mesure fait l'objet d'un protocole d'accord avec les partenaires sociaux nationaux, mais visiblement, pas de protocole existant à ce jour sur le site d' l'UCANSS... Pourquoi la CARSAT n'a-t-elle pas pu faire ce que l'URSSAF s'est empressé de faire ? Quand la direction appliquera-t-elle cette revalorisation et y aura-t-il un rappel pour janvier ?</p>	<p>7) Dans l'attente du protocole d'accord de l'UCANSS, les tickets ne sont pas revalorisés unilatéralement par la CARSAT –RA</p>
<p><u>8/Agence de St Etienne</u> L'équipe voudrait savoir où en est le règlement du problème d'adresse de l'agence St Etienne/St Victor sur Loire? En effet, énormément de courriers reviennent "NPAI" et génèrent des rejets pour non réponse.</p>	<p>8) La commune de St Victor s/Loire 42230 a disparu pour être rattachée à St Etienne. Les adresses mentionnent désormais: 42000 ou 42100 St Etienne. Les nouvelles demandes sont enregistrées conformément à la nouvelle</p>

<p>Actuellement, nous traitons des NPAI d'octobre et novembre qui ont fait l'objet de rejet non réponse aux courriers.</p> <p>Ce problème d'adresse pose difficulté pour toutes les prestations, mais impactent plus particulièrement les ASPA en raison des justificatifs demandés et questionnaires cycliques non reçus, ce qui suspend automatiquement le paiement de la prestation.</p>	<p>géographie.</p> <p>Pour les interventions sur des dossiers déjà existants, des consignes ont été données pour modifier l'adresse dans l'OR (via la fonctionnalité « Ajouter » et non « Modifier »).</p> <p>Une demande va être faite au national pour une mise à jour automatique des adresses dans l'OR ; toutefois, il n'y aura sans doute pas de réponse à court terme.</p>
<p><u>9/Formations /Service Social</u></p> <p>Lors de son EAEA, un agent a souhaité suivre une formation sur la gestion du stress. Elle pensait à une formation « Mieux gérer son stress » qu'une collègue avait fait en 2016 et qui en avait été très satisfaite.</p> <p>Or, on lui propose une formation en interne ce qui ne semble pas lui convenir. Elle serait même prête à annuler sa demande de formation.</p> <p>La Direction peut-elle nous dire si toutes formations concernant la gestion du stress seront désormais faites par le Pôle Accompagnement du Capital Humain et des Organisations ?</p> <p>Pour information, les agents ont été surpris de recevoir un questionnaire « pré-formation », est-ce une nouvelle façon de sélectionner les demandes?</p>	<p>9)</p> <p>En effet, une proposition de formation en interne sur la gestion du stress est cette année proposée pour la première fois. Dans ce cadre, un questionnaire d'analyse des attentes des participants a été proposé afin de pouvoir adapter au mieux le contenu de cette formation. Cette démarche de questionnaire préformation n'est pas nouvelle concernant des formations réalisées en internes.</p> <p>Elle a pour objectif de renforcer notre offre de service, avec une formation interne plus en adéquation que nos formations externes au regard des besoins identifiés.</p>
<p><u>10/ DSI/Assurance</u></p> <p>Tout comme l'ensemble des agents de la CARSAT, les agents de la DSI posent des journées de congés obligatoires à la demande de la direction (comme ce fut le cas pour les journées du 24 et 31 décembre 2018). Bien qu'ayant posé ces jours, certains agents doivent travailler ce même jour dans le cadre d'une mission afin d'assurer la continuité de service du CNPI. Ils souhaitent donc savoir s'ils sont bien couverts par la direction en termes d'assurance ces jours-là en cas d'accident.</p>	<p>10)</p> <p>La direction ne comprend pas la question.</p> <p>Soit les agents étaient en congé et ils ne travaillaient pas ; soit ils étaient en mission, en heures supplémentaires, en astreinte... et travaillaient et étaient donc assurés en cas d'accident.</p>
<p><u>11/ Prime de transport</u></p> <p>La direction peut-elle expliquer les règles d'attribution (nombre d'habitants dans la ville de résidence) qui président depuis l'origine à l'octroi de cette prime de 4 euros aux salariés et nous préciser si ces règles ont toujours cours aujourd'hui, notamment depuis l'arrivée la loi de 2009 au sujet de la prise en charge de 50% obligatoire des titres de transports par les employeurs?</p> <p>En effet, les agents résidant dans l'agglomération lyonnaise sont bénéficiaires de la prime de 4 euros, laquelle vient en déduction dans le calcul de la somme à prendre en compte pour déterminer la prise en charge des 50%, et les agents des sites extérieurs ne le sont pas forcément et souhaiteraient comprendre pourquoi.</p>	<p>11)</p> <p>Le protocole d'accord UCANSS du 28 décembre 1978 agréé au 01-01-1979 stipule que la prime de transport est attribuée au personnel travaillant dans les organismes de sécurité sociale situés dans les agglomérations urbaines de plus de 100 000 habitants</p> <p><i>Une prime mensuelle de transport est attribuée au personnel travaillant dans les organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales ou leurs établissements, situés dans les agglomérations urbaines de plus de 100 000 habitants, telles que définies et périodiquement énumérées par l'INSEE</i></p> <p>Cette prime ne se cumule pas avec la prise en charge de 50 % des abonnements de transport en commun issue de l'art. L3261-2 du code du travail (loi de 2008) : les 2 primes, nées de 2 textes différents à 2 époques différentes, ont en effet le même objet.</p>

<p>12/ Complémentaire santé Suite à un mauvais concours de circonstances (attestation non remise à temps, situation personnelle inédite, retard de la CARSAT dans la transmission d'informations) un collègue s'est retrouvé, toutes proportions gardées, dans une situation proche de celle de Daniel Blake dans le célèbre film de Ken Loach, dans sa relation avec la complémentaire santé de l'AG2R. Si l'on peut espérer que cet incident ne se reproduira pas, une mesure simple pourrait être prise pour en être plus sûr : rappeler en tout début d'année aux agents qu'il est préférable qu'ils communiquent avec le service du personnel plutôt qu'avec l'AG2R, pour toute situation requérant une mise en relation avec cet organisme. Dans notre cas, notre collègue n'aurait probablement pas été contraint d'assurer sa fille auprès d'un autre prestataire après avoir découvert qu'elle ne figurait plus sur sa nouvelle carte d'assuré 2019 et de vainement obtenir l'annulation de cette radiation (la situation est à présent régularisée suite à notre intervention). La mesure préconisée peut-elle être mise en œuvre pour l'année prochaine ?</p>	<p>12) Les services RH interviennent auprès de l'AG2R lorsqu'ils sont sollicités par les agents, dans des cas exceptionnels : en effet, il ne leur appartient pas de servir d'interface entre les salariés et leur mutuelle. Dans le cas évoqué, le dossier a été régularisé</p>
<p>13/FREE CAPTURE : Suite à la mise en place de free capture et de la post-indexation qui en découle, il a été communiqué aux agents que les grilles d'analyse ne doivent plus être numérisées. En effet, il a bien été rappelé en routine que certaines grilles ne sont pas « conformes » car non issues de l'OR ou de LICORNE, et que tous documents non issus de ces outils ne sont pas conformes. Mais heureusement les agents ont à leur disposition l'outil Bloc Note ! Après des années durant lesquelles la grille d'analyse était obligatoire dans le seul but d'éviter le maximum d'erreurs (maîtrise des risques ...), on « menace » désormais les agents de retours de contrôle si ces derniers numérisent leur grille. Il a été suggéré par l'encadrement de faire la grille d'analyse pour traiter le dossier mais de ne pas la numériser ... Par la suite une nuance est apportée : la grille d'analyse est tolérée, mais la fiche de suivi quant à elle est toujours bannie, sauf si il y a des informations pertinentes dessus. Mais la notion de pertinence est propre à chacun, ce qui est pertinent pour l'un ne l'est pas forcément pour l'autre ... Sachant que la fiche de suivi est très utile aux agents pour effectuer une révision ultérieure, un réenregistrement, donner une explication à l'assuré... ou pour la reprise du dossier par d'autres services tel que SAE, les agents souhaitent vivement pouvoir continuer de faire et numériser leurs propres grilles d'analyse et de suivi, qui leur est d'une aide précieuse pour l'instruction ou la reprise de leurs dossiers. Quelle est la réponse de la Direction ?</p>	<p>13) Un bilan du déploiement et de l'utilisation de free capture par les collaborateurs de la DAR est actuellement en cours. La question de la numérisation de la grille d'analyse ou de grilles de suivi spécifiques est effectivement une problématique remontée par les équipes. Il s'agit de trouver une solution permettant de conserver ces documents dès lors qu'ils apportent des éléments indispensables à l'instruction du dossier et utiles en cas de révision ultérieure, tout en ne différant pas la clôture du dossier et en évitant la numérisation des grilles non utiles. Dans le cadre de l'analyse des différents problèmes évoqués par les équipes, ce point sera réexaminé et des consignes de bonnes pratiques seront prochainement diffusées à l'ensemble des collaborateurs</p>
<p>14/ Saisie des congés dans SIRHIUS Doit-on suivre l'ordre de priorité de prise des congés (cf mémo SIRHIUS collaborateur) ? En effet, il semble que cet ordre soit sans incidence lors de la validation faite lors du</p>	<p>14) L'ordre des priorités dans la prise des congés a été indiqué au personnel afin qu'il puisse bénéficier dans les meilleures conditions des :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congés de fractionnement, qui ne sont ouverts qu'en cas de

dépôt des congés? Si cela est confirmé, la direction doit communiquer afin de faire gagner du temps et éviter les sources de stress liées à la saisie dans l'ordre préconisé

fractionnement du congé principal

- **Report sur le CET : si le nombre de jours de congés principaux reportables sur le CET est limité à 7, il n'y a pas de limite pour les autres congés**

Effectivement, il n'est pas bloquant de ne pas respecter l'ordre de prise de congés demandé par le service des RH car il n'est pas illégal de ne pas le respecter : cela peut juste empêcher le salarié de bénéficier de tous les congés et report CET que le code du travail et les accords collectifs pourraient lui ouvrir.

Ces consignes figuraient dans le mémo SIRHIUS qui a été remis à tous les salariés lors de la mise en place de l'application. Elles seront rappelées dans la nouvelle version du portail.

Article L3141-19 : Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

15/ Respect du protocole NAO/ Contrôle Carrière

Alors que le directeur de branche a communiqué les modalités de répartition des points de compétence au sein de la branche DACF, le manager de ce service n'a pas communiqué les informations à son équipe, comme le prévoit le protocole NAO. La direction peut-elle nous dire pour quelles raisons?

15)

Le manager du pôle Contrôle carrière a diffusé la note sur la politique salariale DACF 2018 à son équipe, en date du 25/10/2018. Toutefois, il semble qu'il n'ait pas communiqué sur le mode de répartition et le nombre de points attribués à son pôle.

Un rappel lui sera fait au titre de la campagne 2019.

16/ Information de la DACF / Affectation d'un agent au Contrôle

Le 15 février, les contrôleurs ont été destinataires d'un mail les informant de l'affectation d'un agent au Contrôle, dans un premier temps sur l'Action Sociale pour suivre, ensuite, la formation D'FI et intégrer ensuite le Pôle Carrière, ceci sans autre explication.

Suite à cette information, les agents se sont questionnés sur cette procédure et souhaiteraient avoir plus d'informations pour comprendre la situation.

Nous demandons de communiquer plus clairement sur ses décisions afin d'éviter de

16)

S'agissant de l'affectation en question, nous avons eu seulement la confirmation définitive le vendredi 15/2.

Une information a été faite le jour même sur le pôle contrôle 4 « Droit International Action Sociale » pour expliquer le contexte.

Le Cadre du pôle 5 contrôle Carrières et GCP n'a pas eu l'opportunité de le faire avant son départ en congés : l'information a été faite le 19/2 sur le

<p>généraliser des situations de confusion et conflictuelles dans les équipes. La direction peut-elle apporter les explications nécessaires à la transparence?</p>	<p>pôle Contrôle Carrières.</p>
<p>17/ Service PANDA La direction nous a répondu le mois dernier que le remplacement du cadre absent depuis plusieurs mois était à l'étude. La réflexion est-elle terminée et quelle est la réponse?</p>	<p>17 – Dans le cadre de l'appel de candidature interne sur un poste de Manager de proximité en ID, un candidat a été retenu. Il prendra ses fonctions le 1/03/2019. Une communication a été faite le 19/02/19 auprès des agents du service Gestion des Documents.</p>
<p>18/ Prime Macron Les fédérations syndicales nationales ont été informées le 13 février par le ministère de l'attribution d'une enveloppe pour l'octroi d'une prime au personnel. La direction a-t-elle eu des informations plus précises et si oui, quelles sont-elles ?</p>	<p>18 – Une enveloppe a bien été dégagée par le Ministre pour le versement d'une prime hors RMPP. Cette prise est soumise à cotisations et est imposable. Elle n'est donc pas dans la même configuration que la prime Macron. Le montant est en cours de négociation avec les organisations syndicales nationales, ainsi que son périmètre</p>
<p>19/Appel de candidature /Contrôle Carrière Lors de la dernière réunion des DP, la direction avait précisé qu'un appel de candidature serait lancé pour le Contrôle Carrière, suite au poste transféré au Contrôle Droit fin 2018. Quand cet appel sera-t-il lancé?</p>	<p>19) Les deux appels de candidature ont été pourvus. A défaut de candidature recevable pour le poste de contrôleurs carrière, nous avons retenu 2 contrôleurs droit. A noter qu'en cas de besoin, des opérations d'entraide sont organisées entre les contrôleurs droit et les contrôleurs carrière ; les contrôleurs droit ont les compétences pour intervenir sur le champ de la carrière.</p>
<p>Relogement Foch</p>	
<p>20) Par quelle méthodologie a-t-on abouti à ce scénario de répartition des services ? Quels critères précis ont-ils été pris en compte ? D'autres secteurs avec le même nombre d'agents (ou inférieur ou égal à 120 agents) auraient-ils pu être concernés par ce déménagement ? lesquels ?</p>	<p>20) Plusieurs hypothèses ont été étudiées par la DIRRES en partenariat avec les différentes Branches. Ces hypothèses ont été analysées sur la base d'une triple grille d'analyse : capacité à désengorger le site de Flandin, impact travaux limité sur Aubigny et impact métier généré par un relogement sur Foch.</p> <p>C'est sur la base de cette grille d'analyse que la Direction a décidé d'installer la DAS, DPMR et l'agence retraite de Lyon Centre.</p>
<p>21) Ce scénario a-t-il pris en compte les activités « métiers » ? Nous soulignons l'absence de cohérence avec la logique métier des sites et le manque de visibilité sur la raison des mouvements</p>	<p>21) Comme précisé ci-dessus, la prise de décision a intégré les contraintes métier. La direction précise qu'elle a pleinement conscience que ces repositionnements devront être accompagnés pour faciliter la gestion des</p>

	<p>interfaces avec les autres secteurs de la caisse.</p> <p>La solution retenue correspond au meilleur point d'équilibre.</p> <p>Pratiquement, dans le cadre du space planning en lien avec la réhabilitation de Flandin, un recensement des besoins a été réalisé fin 2017 par Astrance, sous-traitant de Léon Grosse, en collaboration avec les référents immobiliers de chacune des Branches. Ainsi les contraintes métiers ont été prises en compte dès le départ afin d'aménager les services en fonction de leurs besoins, sous réserve des contraintes liés aux locaux.</p>
<p>22) Le siège social 35 Rue Maurice Flandin sera-t-il modifié pour les employés susceptibles de s'installer à FOCH ?</p>	<p>22)</p> <p>La direction ne comprend pas la question ; stricto sensu, le siège social est le domicile juridique de l'entreprise.</p> <p>Pour ce qui concerne la gestion interne de l'organisme, les 3 immeubles (Flandin, Aubigny et Foch) correspondent au terme de « siège ».</p>
<p>23) Comment expliquer la répartition envisagée sur Foch ? 34 agents de la DPMR seront installés au 1er étage sur FOCH, 58 personnes de la DAS au 5ème étage. Un équilibrage des effectifs est-il possible ?</p>	<p>23)</p> <p>La DAS et l'agence retraite, au regard des effectifs associés à chaque secteur, nécessitent d'être installés chacune sur un plateau.</p> <p>La DPMR peut être installée sur une fraction du 1^{er} étage ; l'espace résiduel étant utilisé pour stocker des « archives vivantes », à proximité des équipes.</p>
<p>24) Dans le cas où les risques professionnels seraient amenés à partir, la direction a-t-elle déjà prévu une affectation des locaux disponibles ? Si oui laquelle ? Sinon la direction envisage-t-elle un regroupement de la DAS à Aubigny ? pour rappel cette direction sera sur 3 sites.</p>	<p>24)</p> <p>La Direction souhaite rappeler qu'à ce jour aucune décision sur le fond n'a été prise par les pouvoirs publics et qu'il est pour l'heure, bien évidemment, beaucoup trop tôt pour envisager des hypothèses alternatives.</p>
<p>25) Dans combien de temps les plans seront-ils proposés ? Les agents seront-ils consultés en amont ?</p>	<p>25)</p> <p>Dans le cadre du guide méthodologique et space planning, les plans seront proposés à chaque branche à compter de début mars.</p> <p>Un 1^{er} RV sera pris avec les chefs de branche pour présenter les plans. Une visite sera ensuite organisée début mars pour une délégation de 6/7 personnes pour chaque branche avant un 2^d RV avec les responsables de département et de service, afin que ceux-ci puissent échanger ensuite avec leurs collaborateurs autour des plans.</p> <p>Un 3^{ème} RV avec la totalité de l'équipe sera organisé pour présenter les plans définitifs et répondre aux questions des agents.</p>

<p>26) Une visite des locaux par le personnel concerné est-elle prévue prochainement et <u>avant</u> la finalisation des plans ?</p>	<p>26) Un 1^{er} RV sera pris avec les chefs de branche pour présenter une 1^{ère} version des plans. Une visite sera ensuite organisée début mars pour une délégation de 6/7 personnes pour chaque branche avant un 2d RV avec les responsables de département et de service, afin que ceux-ci puissent échanger ensuite avec leurs collaborateurs autour des plans. Un 3^{ème} RV avec la totalité de l'équipe sera organisé pour présenter les plans définitifs et répondre aux questions des agents.</p>
<p>27) Dans la mesure où aucun intendant n'est prévu sur Foch, qui gèrera les livraisons ou problème d'intendance de manière général ? La présence d'intendant étant aujourd'hui fortement apprécié par les équipes délocalisées.</p>	<p>27) Le service du Patrimoine ainsi que le DCAM travaille sur cette thématique en lien avec l'URSSAF.</p>
<p>28) Quel système de sécurité d'accès est mise en place actuellement dans les locaux SSI ? et quel système est prévu lorsque les équipes CARSAT seront installées ?</p>	<p>28) Une étude est en cours avec l'URSSAF.</p>
<p>29) Un processus d'expression des salariés avait été prévu dans le cadre du relogement provisoire, notamment à Park avenue, et un sondage avait été adressé aux agents pour recenser leurs préoccupations essentielles. Dans le cadre d'un relogement pérenne des agents à Foch, nous demandons qu'un processus d'expression des salariés soit également mis en place. Que répond la Direction ?</p>	<p>29) La Direction a naturellement organisé un processus d'expression des salariés. A cet effet, des réunions ont été organisées en plénière, avec les équipes de la DAS et les équipes de la DPMR pour évoquer l'ensemble des questions que les agents souhaitaient évoquer. D'autres réunions sont d'ores et déjà planifiées, la Direction prendra l'initiative de planifier autant que nécessaire ces temps de rencontre. Parallèlement à ces échanges collectifs, les services RH (PACHO) se tiennent à la disposition des collègues souhaitant partager une problématique individuelle. Afin de compléter ce dispositif, il est rappelé qu'un espace dédié sur le portail a été créé afin d'apporter et de faire partager les réponses formulées par la Direction.</p>
<p>30) Il existe dans le portail un espace « Flandin 2020 » avec des sous espaces « demain Flandin » et « Demain Aubigny ». Nous demandons la création d'un espace « demain Foch ». Que répond la Direction ?</p>	<p>30) La Direction prend bonne note de cette demande et y répond favorablement.</p>
<p>31) Un espace collaboratif « Mobilité du personnel vers l'immeuble Foch » a été créé par la Direction en novembre dernier. Or celui-ci n'a été alimenté depuis par aucune information. A quels objectifs cet espace répond-il ?</p>	<p>31) Par un mail adressé le 05/12/18 à tous les collaborateurs qui seront installés à Foch, le directeur des ressources les informait qu'ils pouvaient s'adresser au département des relations sociales pour toutes questions, suggestions concernant leur installation et qu'un espace leur</p>

	<p>était réservé sur le portail.</p> <p>Dans cet espace, leur étaient communiqués la note de projet et un 1^{er} questions-réponses à fin novembre, amenés à être enrichi des nouvelles questions posées.</p> <p>Depuis, aucune question n'a été adressée au département des Relations Sociales.</p> <p>De nouveaux documents seront prochainement mis en ligne lorsque les groupes de travail auront rendu leurs conclusions. Le Guide méthodologique space planning vient d'être mis en ligne.</p> <p>Le département des relations sociales n'a reçu aucune question relative à la mobilité vers Foch depuis novembre 2018 ; raison pour laquelle l'espace dédié du portail n'a pas été mis à jour depuis fin novembre 2018. Par ailleurs, de nouvelles informations seront mises en ligne lorsque les groupes de travail auront rendu leurs conclusions.</p>
<p>32) La direction nous a informé que pour toute question ou suggestion dans le cadre de la mobilité vers l'immeuble « Foch », les agents avaient à disposition l'adresse lyondrhrelations sociales@carsat-ra.fr. A-t-elle reçu des sollicitations ? A-t-elle pris en compte les remarques ou interrogations qui ont été exprimées ?</p>	<p>32)</p> <p>Le département des relations sociales n'a reçu aucune question relative à la mobilité vers Foch depuis novembre 2018 ; raison pour laquelle l'espace dédié du portail n'a pas été mis à jour depuis fin novembre 2018. Par ailleurs, de nouvelles informations seront mises en ligne lorsque les groupes de travail auront rendu leurs conclusions.</p>
<p>33) Comment et qui va s'occuper du déménagement ?</p>	<p>33)</p> <p>Le service du Patrimoine travaille sur un cahier des charges pour un marché global des déménagements.</p>
<p>34) Un accompagnement des équipes SSI devant rejoindre la CARSAT est prévu, les agents CARSAT devant à nouveau déménager auront-ils droit à un accompagnement spécifique ?</p>	<p>34)</p> <p>Des mesures d'accompagnement ont été présentées aux équipes devant être repositionnées sur le site de Foch. Pour mémoire, trois orientations ont été arrêtées par le Directeur Général en cohérence avec les décisions du Comité exécutif de l'UCANSS : une prise en charge à 100 % durant 6 mois d'un abonnement de transport collectif supplémentaire, un accès privilégié au télétravail dès lors que l'emploi est télétravaillable et un accès facilité aux temps partiels hors de la campagne habituelle annuelle.</p>
<p>35) Les agents SSI ont a priori le choix de rester sur Foch ou de venir sur les locaux de Flandin ou Aubigny, ou de rester dans leur département d'origine alors qu'ils seront rattachés à un service à Lyon dans un souci d'équité n'est-il pas</p>	<p>35)</p> <p>Les situations évoquées sont largement distinctes. Il paraît nécessaire de garder à l'esprit que les collègues du SSI devront intégrer un nouvel</p>

<p>possible de laisser ce même choix aux agents Carsat ?</p>	<p>organisme au regard de la décision prise par les pouvoirs publics. Ce changement de contexte implique des évolutions beaucoup plus profondes que le relogement sur un nouveau site.</p> <p>Sans mésestimer les impacts pour les collègues repositionnés sur Foch, les situations étant distinctes, les mesures d'accompagnement proposées le sont également.</p>
<p>36) Combien de places de parking seront prévues pour la CARSAT ? Et combien seront dédiées à la DAS ? à la DPMR ? à la DAR ?</p>	<p>36)</p> <p>Une étude de répartition est actuellement en cours avec l'URSSAF.</p>
<p>37) Des places de parking seront-elles prévues à Aubigny, à l'instar de ce qui est fait actuellement, pour faciliter les déplacements inter-sites ?</p>	<p>37)</p> <p>Le principe actuel sera reconduit.</p>
<p>38) Dans le projet de relogement à Foch, les agents de la DAS seraient repartis sur trois sites : Flandin, Aubigny et Foch. Les agents seront amenés à se déplacer en inter sites. Les agents de Foch se déplaçant sur les autres sites seront-ils autorisés à utiliser leurs véhicules personnels ? Dans ce cas, la police d'assurance de la Carsat les couvrira-t-elle ? sur quelles bases seront indemnisés ces déplacements (autre que tickets TCL)? Les agents devront certainement se rendre sur Aubigny ou Flandin pour des réunions en cours de journée, de fait ils ne vont pas forcément retourner sur Foch pour récupérer leur véhicule</p>	<p>38)</p> <p>Les déplacements entre les différents sites du siège seront réalisés grâce au transport en commun. Pour mémoire, des tickets TCL seront mis à disposition des agents.</p>
<p>39) Un parking à vélo et/ou moto sécurisé est-il prévu ?</p>	<p>39)</p> <p>Un parking à vélo existe au sein de l'immeuble Foch. Concernant les motos, une étude sera effectuée afin de connaître les faisabilités.</p>
<p>40) La note de cadrage établie pour l'immeuble Flandin doit-elle absolument être appliquée sur Foch étant donnée la différence de ratio mètre carré par agent ? Ne pourrait-il pas être envisagé de bureaux individuels moins d'Open Space, sachant que les mètres carrés disponibles pourraient le permettre ?</p>	<p>40)</p> <p>Le référentiel immobilier a vocation à définir des règles s'appliquant pour l'ensemble des biens immobiliers utilisés par les services de la CARSAT. Dans le respect de ce cadre général, et en cohérence avec la réalité immobilière de chacun des sites, des ajustements pourront être apportés au cas par cas au regard notamment des contraintes techniques des espaces.</p>
<p>41) Pour les nouvelles implantations de bureaux, la Direction va privilégier les open space. De nombreuses études ont démontré que les salariés travaillant en open space sont moins performants. Ils présentent un niveau de stress plus élevé et de moindres niveaux de concentration et de motivation. Plusieurs organismes qui avaient mis en place l'open space ont constaté une perte d'efficacité des salariés et</p>	<p>41)</p> <p>La direction est attentive à cette problématique des open-spaces. Elle cherchera sur l'ensemble de ses sites à limiter la taille de ces derniers et apportera une attention particulière à l'aménagement des locaux et au traitement phonique des espaces.</p>

<p>sont revenus à une organisation classique. Clairement, l'open space ne répond ni à l'objectif d'optimiser les performances du salarié et de l'entreprise, ni à celui d'améliorer la qualité de vie au travail. Nous nous interrogeons donc sur sa pertinence pour les nouveaux locaux de la Carsat. Nous demandons que le référentiel immobilier « Flandin 2020 » soit reconsidéré pour les locaux de Foch. Qu'en pense la Direction ?</p>	
<p>42) Pour les futurs agents travaillant sur Foch, sera-t-il possible de pouvoir effectuer du télétravail sur le siège (Flandin ou Aubigny) en prévoyant la mise à disposition de portables ? ou le prêt de bureaux vides déjà équipés pour les agents du secteur (exemple : la Prévention dont les bureaux sont vides 4 jours par semaine).</p>	<p>42) L'accord télétravail n'envisage pas le télétravail dans un site autre que son domicile personnel. Il ne peut être répondu favorablement à l'hypothèse évoquée dans la question.</p>
<p>43) La direction peut-elle s'engager à étudier favorablement les demandes de changement de service à venir afin que les agents demandeurs puissent intégrer un secteur situé sur les sites de Part Dieu ?</p>	<p>43) La Direction s'engage naturellement à étudier chaque demande de changement de service formulée par des collègues. Toutefois, la direction ne peut pas poser a priori que l'ensemble des demandes potentiellement formulées recevront un avis favorable. Ces dernières, pour être retenues, devront faire converger une demande individuelle et un besoin de l'entreprise.</p>
<p>44) Pour faciliter les conditions de travail ainsi que la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des agents pendant la période de travaux de rénovation de l'immeuble Flandin, la Direction a souhaité assouplir les règles de l'horaire variable et définir des compensations en termes financier et de temps de travail pour les agents subissant ces désagréments du fait du déménagement provisoire de leur service. Dans le cadre d'un relogement pérenne des agents à Foch, il est demandé que ces dispositions temporaires soient rendues définitives pour l'ensemble des agents de la Carsat à savoir : l'alignement des plages fixes sur celles des agents travaillant à temps partiel et une pause repas d'une durée variable de 35 mn à 2 h entre 11h30 et 13h30. Que répond la Direction ?</p>	<p>44) La Direction rappelle que les mesures transitoires ont vocation à prendre à fin lors de la réintégration dans les différents locaux du siège (Flandin, Aubigny et Foch)</p>
<p>45) La Direction refuse d'évoquer l'idée de compensations pérennes pour les salariés qui iront à Foch, en vertu du principe d'équité de traitement pour tous les salariés de la caisse. Mais peut-on réellement parler d'équité lorsqu'une partie seulement du personnel et non la totalité est transférée hors siège et que cela se traduit par un surcout financier (abonnement TCL) et un surcroit de temps de trajet ?</p>	<p>45) La Direction rappelle les mesures développées ci-dessus et confirme qu'il n'est pas envisageable au regard des règles définies par le Comex d'envisager une compensation financière ou sous forme de temps face à une situation de relogement pérenne.</p>

<p>46) La 1ère modalité d'accompagnement annoncée lors du relogement à Foch est : <i>La prise en charge à 100% <u>durant 6 mois</u> d'un abonnement collectifs supplémentaires.</i> Sachant que la situation des agents de la DAS sera pérenne, quelles sont les mesures au-delà des 6 mois ?</p>	<p>46) Le droit commun s'appliquera et le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge à hauteur de 50 % de son abonnement de transport collectif.</p>
<p>47) La 2^{ème} modalité d'accompagnement annoncée lors du relogement à Foch est : <i>un accès facilité au télétravail.</i> La Direction peut-elle d'ores et déjà réaliser un sondage pour mesurer le volume prévisionnel des demandeurs ? Est-ce que toutes les demandes seront honorées ? Pendant combien de temps les agents pourront-ils en bénéficier ?</p>	<p>47) La campagne de déploiement du télétravail sera lancée fin février. Dans ce cadre, une attention particulière sera, comme précisé, accordée aux collègues positionnés sur Foch. Chaque télétravailleur bénéficie d'un avenant annuel à son contrat de travail.</p>
<p>48) La Direction propose l'accès facilité au télétravail comme solution. Toutefois, le DVAD compte déjà 5 télétravailleurs et le volume restreint d'activité dématérialisée reste un frein à cette proposition. Cette dimension a-t-elle été prise en compte ? Combien de demandes de télétravail ou souplesse organisationnelles seront accordées ?</p>	<p>48) Les contraintes métier ont été intégrées. La Direction développera le télétravail et la souplesse organisationnelle aussi loin que possible au regard des contraintes métier.</p>
<p>49) La 3^{ème} modalité d'accompagnement prévue est : un accès facilité au temps partiel. Le temps partiel ayant un impact sur le montant des salaires des agents, il est fort probable que cette mesure n'intéresse pas une majorité d'agents. La Direction pourrait-elle réaliser un sondage auprès des agents impactés par le relogement à FOCH pour appréhender l'impact de cette mesure ? La direction pense-t-elle que tous les agents ont les moyens financiers pour cette proposition ?</p>	<p>49) L'accès facilité au temps partiel n'est qu'une modalité proposée aux agents. Ces derniers étant naturellement les seuls décisionnaires.</p>
<p>50) Dans le cadre du relogement provisoire, deux options s'offraient aux agents rejoignant notamment Park Avenue : soit un remboursement à 100% de l'abonnement de transport en commun supplémentaire généré par le nouveau lieu d'affectation, soit un remboursement à hauteur de 60% de l'abonnement de transport en commun <u>et</u> une compensation en temps supplémentaire, par l'employeur à hauteur de 50% quotidiennement dans les conditions définies (cf. décisions du directeur général en date du 28/11/2016). Nous demandons que ces mesures soient mises en place dans le cadre du relogement des agents à Foch. Que répond la Direction ?</p>	<p>50) La Direction rappelle que ces mesures prises dans le cadre d'un relogement temporaire ne peuvent s'appliquer au regard des règles impératives définies par le Comex pour un repositionnement pérenne.</p>
<p>51) L'équilibre vie privée/vie professionnelle des salariés est sans cesse remis en question et les conséquences sur la santé des salariés pourront être constatées. Une étude sur l'impact des temps de trajet a-t-elle (ou va-t-elle) être menée ?</p>	<p>51) La Direction est attentive à l'équilibre vie privée/vie professionnelle.</p>

	<p>Les services de la DIRRES seront attentifs aux situations individuelles qui pourront lui être remontées afin de trouver les réponses les plus équilibrées.</p>
<p>52) Le niveau d'impact lors d'une modification du lieu géographique de travail est considéré comme élevée par les RH, celles-ci ont-elles prévues un accompagnement particulier des équipes ? autre que l'abonnement TCL 100% sur 6 mois, temps partiel.... Quel sera l'accompagnement mis en place notamment pour les salariés qui voient leur temps de trajet s'allonger ?</p>	<p>52) La Direction rappelle que les services RH (PACHO) se tiennent à la disposition des collègues souhaitant partager une problématique individuelle.</p>
<p>53/Frais de déplacement La note d'instruction sur les frais de déplacement du 01/11/2016 fait apparaître : <i>“Déplacements entre sites de la CARSAT-RA Pour les réunions périodiques des services délocalisés se rendant au siège et les réunions ponctuelles organisées par la direction, les trajets sont remboursés sur la base des transports en commun. En l'absence de titre de transport le remboursement sera basé sur le coût du transport qui aurait dû être pris pour arriver et repartir dans les créneaux horaires acceptables.”</i> La direction peut-elle préciser les modalités ? Est-il nécessaire de transmettre un justificatif de train ou de TCL ou autre transport en commun pour un remboursement du trajet dans le cadre d'un déplacement entre site de la CARSAT-RA (exemple visite médicale, rencontre direction, formation) ?</p>	<p>53) Les frais de transport d'un site à l'autre de la CARSAT sont remboursés sur la base des transports en commun, et actuellement les justificatifs TCL ne sont pas demandés (sauf si l'agent réclame un remboursement du tarif « A bord » à 2.20€) non plus que les billets SNCF.</p>
<p>54/ Pannes réseau Après une première coupure accidentelle de la liaison informatique à l'Atrium le 31 janvier en fin d'après-midi, une deuxième coupure accidentelle a eu lieu le 1^{er} février toute la journée. Aussi, à l'arrivée de la 3^{ème} coupure le 11 février pour la matinée et en début d'après-midi, la direction a décidé de mettre en place un plan de continuité de l'activité. Si la direction a la responsabilité effectivement de prendre les décisions qu'elle estime devoir prendre pour répondre à la situation en réorganisant les lieux de travail des agents concernés, pour autant, il faudrait améliorer les conditions de réalisation de ce plan, notamment sur les délais de prévenance. En effet, prévenir 300 agents d'une heure à l'autre, au moment de la pause repas de rejoindre d'autres sites pour l'après-midi, n'est pas très réaliste et a créé de la confusion et de l'énerverment. La nécessité de respecter un délai minimum de prévenance des agents est impératif et, si un changement de lieu de travail pour le lendemain peut se concevoir car chacun peut prendre ses dispositions, c'est bien plus difficile au milieu d'une journée, sauf à ne pas tenir compte des contraintes personnelles. Aussi, si la direction est satisfaite de l'application de son plan de continuité, les agents quant à eux ont vécu un moment de galère au regard de la soudaineté de la décision pour se rendre notamment à Park Avenue, parfois pour seulement une</p>	<p>54) La Direction précise tout d'abord que les mesures prises suite à la coupure du 11 février dernier ne sont pas liées à la mise en place du plan de continuité de l'activité (PCA) puisqu'un tel plan n'est activé que dans le cadre d'une indisponibilité du réseau informatique supérieure à 48 heures. Les mesures prises le 11 février ont donc été décidées et mises en œuvre dans une situation très différente : aucune information n'étant connue sur les motifs de la coupure réseau il était impossible d'estimer sa durée. Il a donc fallu prévoir des possibilités de repli aux équipes afin de leur permettre de poursuivre leur activité et, de fait, assurer au mieux le service aux assurés durant la journée impactée, et si nécessaire éventuellement celle du lendemain. En fin de matinée, 116 places de relogement ont ainsi été mises à disposition dans les différents sites lyonnais pour l'après-midi du 11 février et des tickets de transport en commun ont été proposés aux collaborateurs pour se rendre sur les sites.</p>

à deux heures de travail.

Le plan de continuité de l'activité finalisé sera-t-il présenté aux IRP et au personnel afin que celui-ci soit mieux connu?

De plus, ces trois incidents ont impacté la production et, dans un contexte déjà lourd en termes de charges de travail, la direction ne doit pas en rajouter une couche en demandant des efforts supplémentaires aux équipes pour tenir les objectifs à tout prix.

Quelle est sa réponse ?

Enfin, une panne réseau coupe également la TOIP, c'est-à-dire le téléphone. Quelles sont les dispositions prises par la direction pour qu'on puisse la joindre en cas de difficultés?

Dans ce contexte, il n'était pas possible de respecter un délai de prévenance, l'urgence étant d'offrir un lieu permettant de poursuivre leur activité aux collaborateurs qui le souhaitent.

Pour information, il a en parallèle été proposé aux collaborateurs concernés par la coupure du réseau de quitter leur poste, soit dans le cadre de la prise d'un congé, soit par le biais d'une récupération de leur temps de travail à + ou - 4 heures jusqu'à la fin du mois de mars.

Un certain nombre de collaborateurs est d'ailleurs resté sur site, le réseau ayant été rétabli vers 14 heures.

Pour ce qui concerne le PCA, le projet a déjà été présenté au CE/CHSCT et une nouvelle information sur l'avancée des travaux est prévue dans le courant du premier semestre 2019, un volet relatif à la communication y sera intégré.

Pour ce qui est de l'impossibilité de l'usage des lignes téléphoniques en cas de coupure réseau, la direction précise que le numéro de téléphone communiqué lors de la journée du 11 février sera utilisé en cas de nouvelle crise afin de transmettre aux collaborateurs les informations et consignes nécessaires essentielles.

Il est accessible par tout téléphone personnel extérieur et permet ainsi de garder le lien indispensable entre les services et leur direction.

<p>SUD</p>	
<p>1. Flandin 2020</p> <p>Des agents sont tombés par hasard, en allant sur l'onglet « Flandin 2020 » du portail, sur un appel au volontariat de deux volontaires par branche pour participer au « groupe relais Flandin 2020 ».</p> <p>Qu'en est-il de ce groupe relais ?</p> <p>Une diffusion plus large (Beep, message directement mis sur la page d'accueil du portail), n'aurait-elle pas permis à plus d'agents de postuler ? La surcharge de travail incombant à tous les secteurs permet difficilement de prendre le temps de cliquer sur « Flandin 2020 ».</p> <p>La direction peut-elle nous informer sur l'avancement des travaux ?</p>	<p>1 -</p> <p>Le groupe relais, composé de membres de l'équipe projet et de collaborateurs volontaires des branches concernées par le projet, a pour objectif majeur de faire remonter les questions relatives à la réhabilitation de l'immeuble (fonctionnement du bâtiment, aménagements, déménagements...)</p> <p>Des informations seront transmises aux membres de ce groupe, sachant que la communication sera portée par l'équipe projet au sein de chaque secteur concerné.</p> <p>L'appel au volontariat a été fait sur Yammer, au niveau de la communauté Carsat RA qui cible l'ensemble des collaborateurs de la Carsat.</p> <p>Concernant les travaux, le planning est respecté et la livraison prévue fin octobre 2019.</p>
<p>2. Liquidation provisoire droit RACL</p> <p>Les secteurs carrières ont dû prendre en charge les demandes d'attestation pour départ anticipé à la place de la cellule RACL dans un souci d'amélioration de la qualité de service rendu à l'assuré ».</p> <p>Aujourd'hui la cellule RACL va récupérer les dossiers « en cours » pour voir s'il est possible de faire une liquidation provisoire.</p> <p>Les agents carrières se sentent une nouvelle fois lésés, leur travail n'est pas reconnu.</p> <p>En effet, les dossiers pris en charge par les agents (lancement des enquêtes, courrier aux assurés...) sont au final récupérés et clôturés par les agents de la cellule RACL.</p> <p>Qu'en est-il au niveau des statistiques ?</p> <p>La direction ne pense-t-elle pas que pour une vraie qualité de service rendu à l'assuré, il serait plus judicieux de laisser les dossiers aux agents qui ont débuté l'instruction ? Qu'en pense la direction ?</p>	<p>2 -</p> <p>La Direction confirme que 310 attestations ont effectivement été confiées mi-octobre aux secteurs carrière pour des DP RACL EJ janvier 2019 déposés sans attestation. Cette opération visait à anticiper le traitement pour permettre un paiement des prestations dans les délais.</p> <p>Pour mémoire, le périmètre initial du secteur RACL était notamment la prise en charge des attestations EJ dépassées ... ; le traitement en octobre 2018 des EJ de janvier 2019 était donc bien de la compétence des secteurs carrières.</p> <p>Les techniciens carrière ont accompli un travail efficace puisqu'au 1er février, seules 46 attestations restaient à établir.</p> <p>Malgré les actions mises en œuvre pour terminer ces dossiers, cela n'a pas été possible. C'est pourquoi les techniciens RACL ont pris la main sur les régularisations dès lors qu'il était possible de liquider le DP provisoirement.</p> <p>Cette opération a fait l'objet d'une communication lors des routines et des messages Beep ont systématiquement été adressés lors des éventuelles reprises.</p> <p>Cette décision a été prise dans la mesure où les assurés étaient déjà en rupture de ressources et qu'il était impératif de procéder à l'attribution de leur prestation.</p>

	<p>La Direction comprend la demande des collaborateurs qui souhaitent aller jusqu'au bout de l'instruction des dossiers dont ils ont la charge.</p> <p>Cependant, elle est garante de la qualité de service envers les assurés et du respect des délais de paiement.</p> <p>De fait, il n'est pas envisageable de retarder la mise en paiement d'un droit pour une problématique de statistiques individuelles.</p>
<p>3. APPEL DE CANDIDATURES INTERNES n°04-2019 du 24/01/2019</p> <p>La direction indique :</p> <p>« Dans le cadre de la mise en œuvre du CPG 2018-2022, la Carsat Rhône-Alpes s'est vue confier le pilotage de la mission réseau d'ingénierie et de déploiement des formations de l'Assurance Retraite, plaçant ainsi la formation continue comme l'un des leviers majeurs du développement de la performance collective.</p> <p>Afin d'assurer la mise en œuvre de cette mission nationale, Le pôle Développement des Compétences renforce ses équipes de formateurs métiers au sein d'un nouveau service « Campus Retraite » dont l'intégration au sein de la Direction des Ressources sera effective à compter du 1er avril 2019. »</p> <p>La direction pourrait-elle nous donner plus d'information ? Est-il envisagé que la Carsat devienne un pôle de formation national ?</p> <p>Si oui, quelles régions seront concernées ? Les formateurs seront-ils amenés à se déplacer hors région, sur quels laps de temps ?</p>	<p>3 -</p> <p>La CARSAT RA, dans le cadre du CPG 2018/2022, s'est vu confier une mission déléguée par la CNAV.</p> <p>Cette dernière, CAMPUS Retraite, a vocation à assurer, pour le compte du réseau de l'assurance retraite, principalement un travail d'ingénierie de formation sur la question de la formation continue.</p>
<p>4. Panne informatique Atrium</p> <p>Suite à la panne du Lundi 11 Février à l'Atrium, certains agents ont reçu pour consignes, durant la pause repas, de :</p> <p>Soit partir à 14h</p> <p>Soit poser ½ journée de congé ou rtt</p> <p>Soit de se positionner sur un site extérieur.</p> <p>La direction peut-elle nous confirmer ces consignes ?</p> <p>A-t-elle pris en considération les personnes en situation de handicap ?</p> <p>Cette situation étant indépendante de la volonté des agents, il est anormal que ceux-ci soient pénalisés.</p> <p>Même si l'informatique est en panne, d'autres tâches annexes (lecture de document, classement...), peuvent parfaitement occuper les agents.</p> <p>En conséquence, nous demandons à la direction de re-créditer :</p> <p>Le temps de travail pour les agents partis à 14h</p> <p>Les jours de congés ou RTT posés.</p>	<p>4 -</p> <p>La Direction précise tout d'abord que les mesures prises suite à la coupure du 11 février dernier ne sont pas liées à la mise en place du plan de continuité de l'activité (PCA) puisqu'un tel plan n'est activé que dans le cadre d'une indisponibilité du réseau informatique supérieure à 48 heures.</p> <p>Les mesures prises le 11 février ont donc été décidées et mises en œuvre dans une situation très différente : aucune information n'étant connue sur les motifs de la coupure réseau il était impossible d'estimer sa durée. Il a donc fallu prévoir des possibilités de repli aux équipes afin de leur permettre de poursuivre leur activité et, de fait, assurer au mieux le service aux assurés durant la journée impactée, et si nécessaire éventuellement celle du lendemain.</p> <p>En fin de matinée, 116 places de relogement ont ainsi été mises à disposition dans les différents sites lyonnais pour l'après-midi du 11 février et des tickets de transport en commun ont été proposés aux collaborateurs pour se rendre sur les sites.</p>

<p>De décompter ces deux jours de la production des agents.</p> <p>Par ailleurs, cette situation s'étant déjà produite, quand la direction va-t-elle instaurer une procédure qui ne pénalisera aucun agent en cas de nouvelle panne ?</p>	<p>Dans ce contexte, il n'était pas possible de respecter un délai de prévenance, l'urgence étant d'offrir un lieu permettant de poursuivre leur activité aux collaborateurs qui le souhaitent.</p> <p>Pour information, il a en parallèle été proposé aux collaborateurs concernés par la coupure du réseau de quitter leur poste, soit dans le cadre de la prise d'un congé, soit par le biais d'une récupération de leur temps de travail à + ou - 4 heures jusqu'à la fin du mois de mars.</p> <p>Un certain nombre de collaborateurs est d'ailleurs resté sur site, le réseau ayant été rétabli vers 14 heures.</p> <p>Pour ce qui concerne le PCA, le projet a déjà été présenté au CE/CHSCT et une nouvelle information sur l'avancée des travaux est prévue dans le courant du premier semestre 2019, un volet relatif à la communication y sera intégré.</p> <p>Pour ce qui est de l'impossibilité de l'usage des lignes téléphoniques en cas de coupure réseau, la direction précise que le numéro de téléphone communiqué lors de la journée du 11 février sera utilisé en cas de nouvelle crise afin de transmettre aux collaborateurs les informations et consignes nécessaires essentielles.</p> <p>Il est accessible par tout téléphone personnel extérieur et permet ainsi de garder le lien indispensable entre les services et leur direction.</p>
<p>5. Télétravail</p> <p>Nous demandons à la direction de nous indiquer une date où les conditions d'attribution et les modalités du télétravail seront indiquées aux agents.</p>	<p>5 -</p> <p>Ces informations seront communiquées aux salariés fin février.</p>
<p>6. Référent technique</p> <p>Nous demandons à la direction de rappeler aux managers que les référents techniques n'ont pas un rôle managérial, et que leur fonctions sont définies dans un référentiel.</p>	<p>6 -</p> <p>La direction souhaite connaître la, ou les, situations identifiées afin de pouvoir procéder, le cas échéant, à un rappel.</p>
<p>7. Groupe adhoc</p> <p>Suite à la création du groupe adhoc, la direction peut-elle nous donner les premières mesures qui vont être mises en place ?</p>	<p>7 -</p> <p>À ce jour, le groupe n'a pas fini d'examiner tous les thèmes de travail identifiés et de se positionner sur les suites à donner pour chaque problématique évoquée.</p> <p>Par ailleurs, les échanges du groupe étant particulièrement riches et variés, il est difficile de lister ici les mesures ou positions prises en commun avec le groupe en séance.</p>

	<p>Le prochain compte rendu de la réunion du 13 février 2019, qui sera diffusé après validation des participants, fera justement le point sur les sujets considérés comme traités et ceux restant en cours.</p> <p>En tout état de cause, les constats et les pistes de travail posés par le groupe alimenteront les axes stratégiques ainsi que les travaux déterminés dans la prochaine feuille de route du processus retraite. Cette dernière identifiera et structurera, dans la durée, les chantiers d'amélioration propres au processus retraite, en lien avec le CPG retraite</p>
<p>8. Mal être au travail</p> <p>Un agent en souffrance sollicite l'aide d'un délégué du personnel. Le délégué du personnel intervient auprès du cadre qui décide de recevoir immédiatement l'agent. Le cadre refuse la présence du délégué du personnel, présence qui était pourtant, souhaitée par l'agent. Suite à cet entretien, l'agent est en arrêt de travail. Même si le cadre était dans son bon droit, n'était-il pas plus bienveillant d'accepter la présence du délégué du personnel pour rassurer l'agent ?</p>	<p>8 –</p> <p>Juridiquement, le délégué du personnel n'a pas à assister à ce type d'entretien.</p> <p>Toutefois, les managers ont toute latitude pour apprécier la situation et autoriser une telle présence.</p> <p>En cas de difficultés, le département des Relations Sociales peut toujours être sollicité.</p>
<p>9. Compte personnel de formation</p> <p>Depuis le 1^{er} Janvier 2019, le CPF est crédité en euros et non plus en heures. Des négociations sont en cours entre le ministère du travail et les partenaires sociaux. Pourrait-on envisager la possibilité de convertir le CPF en congé de fin de carrière ou en compte épargne temps. Ce dispositif permettrait aux salariés proches du départ à la retraite de partir plus tôt. La direction pourra t elle nous indiquer si les salariés de la CARSAT pourront en bénéficier ?</p>	<p>9 –</p> <p>Dans le cadre de la loi n°2018-771, le CPF est crédité en euros et non plus en heures de formation, à compter du 01/01/2019 (500€/an pour un salarié travaillant au moins à mi-temps dans une limite de 5000€).</p> <p>La conversion du compte personnel de formation en congé de fin de carrière ou en compte épargne temps n'est pas prévue dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.</p> <p>Les droits inscrits sur le CPF demeureront acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire. Le compte cesse d'être alimenté et ne peut plus être mobilisé à la retraite.</p>
<p>10. Interlocuteur privilégié départ en retraite agent CARSAT</p> <p>De nombreux agents proches du départ à la retraite se sentent démunis face aux manques d'informations sur les différentes possibilités qui s'offrent à eux. Nous demandons à la direction de mettre en place un interlocuteur privilégié afin d'apporter des précisions personnelles à chaque agent et de faciliter leur démarche.</p>	<p>10)</p> <p>Pour rappel, toutes les indications administratives nécessaires figurent dans le portail :</p> <p>ACCUEIL – Vie Pratique - Ma Carrière – Mon départ à la retraite</p> <p>Des réunions préparatoires à la retraite sont régulièrement organisées par la DIRRES, réunions durant lesquelles des informations concernant les dispositifs existants sont données aux participants.</p>

	<p>Enfin, chacun peut retrouver dans son espace personnel sur le site de « l'assurance retraite » les informations le concernant : nombre de trimestres, date de départ possible, évaluation du montant de sa retraite.</p> <p>Cependant, la direction comprend que cette étape peut être difficile pour certains collaborateurs.</p> <p>Dans le cadre de la refonte globale de la politique de relation clients, une attention particulière sera portée à cette demande, après analyse des besoins spécifiques des collaborateurs CARSAT.</p>
<p>11. Prime Macron Le COMEX a-t-il statué sur la prime Macron ? Si oui sera-t-elle versée aux agents de la CARSAT</p>	<p>11 – Une enveloppe a bien été dégagée par le Ministre pour le versement d'une prime hors RMPP. Cette prise est soumise à cotisations et est imposable. Elle n'est donc pas dans la même configuration que la prime Macron. Le montant est en cours de négociation avec les organisations syndicales nationales, ainsi que son périmètre</p>
<p>12. Que prévoit la Direction comme système de reconnaissance lorsque des adjoints remplacent de manière continue une responsable et ce depuis plusieurs mois ?</p>	<p>12 – La direction applique l'article 35 de la CCN.</p> <p>ART. 35⁶. - Tout agent appelé à effectuer un remplacement pour une période supérieure à un mois dans un emploi supérieur au sien perçoit, à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre sa rémunération réelle et celle qu'il obtiendrait s'il avait été immédiatement titularisé dans sa nouvelle fonction.</p> <p>La délégation temporaire dans un emploi supérieur ne pourra dépasser six mois dans une période d'un an de date à date, qu'elle soit effectuée en une ou plusieurs fois.</p> <p>A l'expiration de ce délai, l'agent sera replacé dans ses anciennes fonctions ou sera l'objet d'une promotion définitive.</p> <p>Toutefois, cette dernière mesure ne s'applique pas lors du remplacement des agents absents pour l'un des motifs suivants :</p>

- articles 40, 42, 44, 46 et 47 de la présente Convention ;
- article 43 dans la mesure où l'invalidité ne dépasse pas trois ans ;
- travail à temps partiel, y compris dans le cas où l'agent effectue plusieurs remplacements simultanés dans des emplois supérieurs au sien ;
- stages de formation professionnelle et de perfectionnement.

Dans les cas visés ci-dessus, au retour du titulaire du poste, l'agent qui a été délégué dans un emploi supérieur sera replacé dans sa fonction. Il occupera le premier emploi vacant correspondant à sa qualification professionnelle.

Pendant la durée de sa délégation, le remplaçant concourra normalement aux points de compétences dans son emploi ou à promotion dans un emploi supérieur.