

# REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

↪ **Jeudi 17 janvier 2019**

<b>CFDT</b>	
<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><b>A. <u>Direction de l'Agence Comptable et Financière</u></b></p>	
<p>1. <b><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></b></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. » Réunion des DP de Décembre 2018 : « 6 candidatures internes (F) réceptionnées » Une décision est-elle prise ?</p>	<p>1 – 2 candidats ont été retenus (2F), et proviennent de la DAR - SDA Département Retraite et Révision – Secteur Retraite et Révisions 1</p>
<p>2. <b><u>Appel de candidatures internes n° 36 du 06/11/2018- 1 gestionnaire contrôleur carrière H/F- La Direction de l'Agence Comptable et Financière- Département Contrôle -Définitivement vacant - Niveau 4 – Coeff. 240/377 (statut employé) + 5% prime de responsabilité (Conformément à la politique de promotion de la mobilité horizontale, un pas de compétences supplémentaire (7 points) sera accordé aux Gestionnaires Carrière de Niveau 4 recrutés comme Gestionnaire Contrôleur Carrière) - A pourvoir à compter du 7 janvier 2019- Date limite de candidature avant le 20/11/2018.</u></b></p>	<p>2 – L'appel à candidatures n°36 avait été ouvert uniquement aux techniciens et gestionnaires carrière, à la vue des activités recensées.</p> <p>L'entretien de motivation réalisé suite à la candidature d'un collaborateur de la carrière n'a pas permis de proposer ce candidat pour le poste.</p> <p>L'appel s'étant révélé infructueux pour la carrière, le droit à recrutement a été proposé sur un poste d'Agent Retraite Contrôleur, pour lequel et suite aux entretiens de motivations réalisés dans le cadre de l'appel n°35, un</p>

Réunion des DP de Novembre 2018 : « Appel de candidatures internes n° 36 du 06/11/2018 : « Le recrutement est en cours, la date de prise de fonction est prévue pour le 07/01/2019. Pas de candidatures réceptionnées à ce jour. »  
 Réunion des DP de Décembre 2018 : « 4 candidatures internes (F) réceptionnées »  
 Une décision est-elle prise ?

**candidat était en liste complémentaire.**

**Un nouvel appel sera prochainement relancé pour un poste de gestionnaire contrôleur carrière.**

**Les appels 35 et 36 ont été lancés en même temps, les candidats ayant postulé à la carrière ne remplissaient pas les attentes lors de l'entretien alors que sur la partie droit, deux candidats correspondaient aux critères ; il a alors décidé de profiter de l'appel pour combler les besoins en ARC du métier qui s'élevaient à 2 postes pour 2018.**

### 3. 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	200 0	112 3	713	204 7	221 0	198 4	320 6	219 9	748	188 1	202 3	204 6
Délai de traitement en jours				10	15				15	15	10	10

**3 – Le stock CB à ce jour est de 2 554, ce qui correspond à un délai de traitement de 10 jours.**

### 4. Secteur contrôle stocks

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

2015

	12 / 1	16 / 2	16 / 3	20 / 4	18 / 5	15 / 6	06 / 7	18 / 9	9 / 0	13 / 1	27 / 1
DP	484 7	486 8	449 4	363 3	348 2	170 0	161 4	936	705	1093	1103
PR	107 5	119 4	119 3	148 2	151 7	151 3	941	482	220	412	479
REV	344 0	389 1	393 8	423 8	429 4	368 1	267 6	192 1	162 3	1160	565

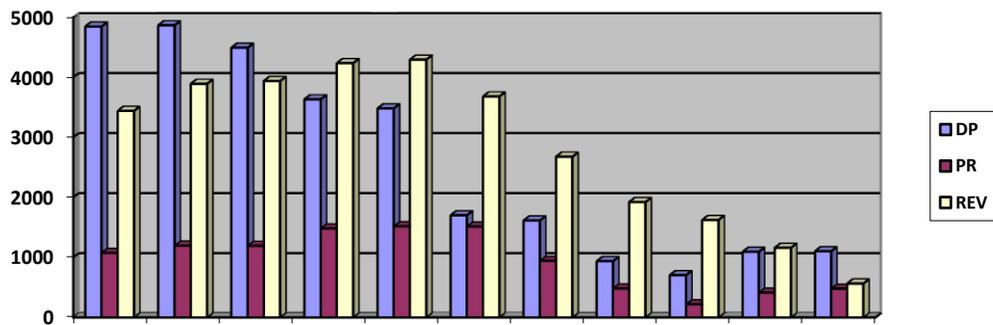
4 –

#### Stock au 16/01/2019

DP	951
DD	487
Révisions	547

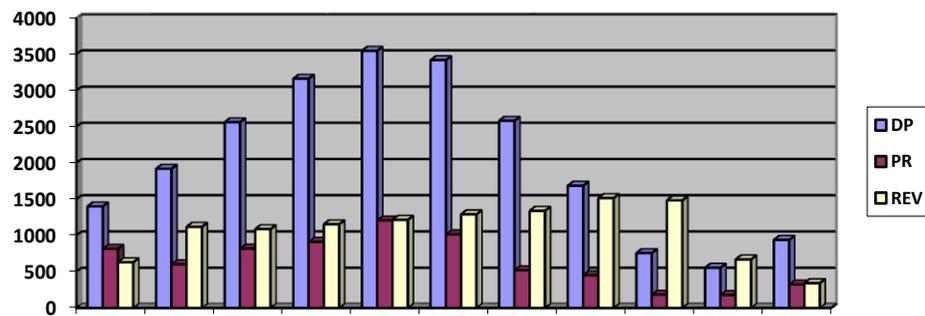
#### DP par EJ

EJ < Juillet 2018	150
juil-18	38
août-18	23
sept-18	31
oct-18	47



2016

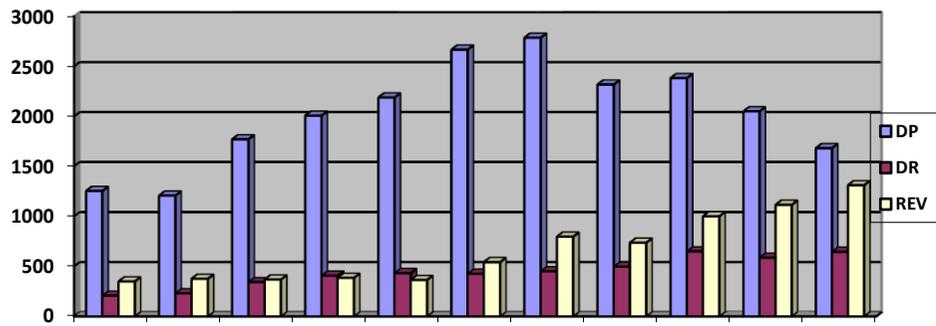
	19/1	12/2	3/03	11/4	17/5	Juin	Juillet	19/9	10/10	14/11	13/12
DP	1401	1921	2563	3163	3549	3420	2583	1687	758	555	939
PR	817	602	819	912	1208	1015	520	452	184	179	323
REV	630	1119	1088	1155	1216	1292	1340	1517	1484	669	341



2017

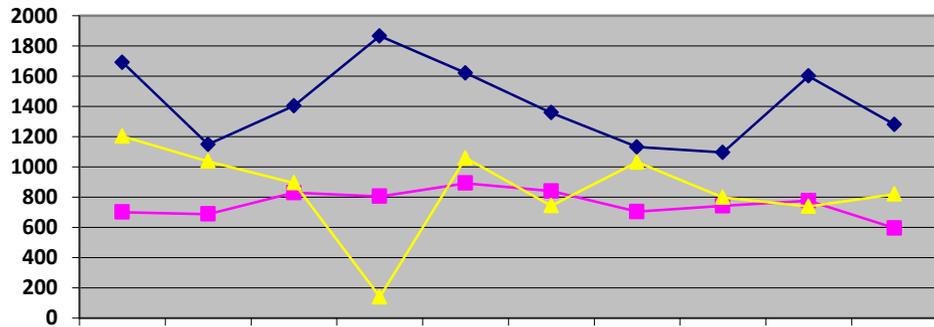
	09/01	13/02	13/03	14/4	15/05	9/06	13/07	18/09	19/10	14/11	14/12
DP	1253	1207	1770	2006	2188	2667	2787	2318	2382	2050	1681
DR	208	231	343	408	433	427	451	497	650	587	646
REV	349	376	369	386	364	542	796	736	1000	1115	1310

nov-18	61
déc-18	69
janv-19	223
févr-19	112
mars-19	78
avr-19	72
mai-19	26
<b>EJ &gt; Mai 2019</b>	<b>21</b>
<b>Total</b>	<b>951</b>



2018

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



2019

DP										
DR										
REV										

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

Janvier 07 (Total 1253 / 269 < 01/16 )	EJ antérieures à oct 2016 : 143	10/2016 : 665	11/2016 : 36	12/2016 : 25	01/2017 : 288	02/2017 : 384	03/2017 : 195	04/2017 : 74	EJ > 04/17 : 43	
Février 07 (Total 1196 / 225< 02/17 )	09/2016 : 11 08/2016 : 9 EJ antérieures à 08/2016 : 46	10/2016 : 619	11/2016 : 617	12/2016 : 22101	01/2017 : 101	02/2017 : 154	03/2017 : 363	04/2017 : 282	05/2017 : 134	06/2017 : 38 EJ> 06/17 : 11
Mars 2017 (Total 1770 / 323< 03/17 )	10/2016 : 12 09/2016 : 9 Antérieur à sept : 55	11/2016 : 616	12/2016 : 625	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 2006/340 < 04/17 )	11/2016 : 21 10/2016 : 13 EJ < 10/2016 : 68	12/2016 : 622	01/2017 : 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 : 744	02/2017 : 759	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/ 201 7 : 50 12/ 2016 : 23 EJ < 12/16 : 83	02/ 201 7 67	03/ 201 7 71	04/20 17 166	05/ 2017 296	06/2 017 716	07/2 017 751	08/ 2017 192	09/2 017 147	10/1 7 : 6 5 EJ > 10/1 7 40
Juillet 2017 (Total 2787/ 744 < 07/17 )	02/ 2017 : 52 01/ 2017 : 31 EJ<01/1 7 : 108	03/ 201 7 77	04/ 201 7 136	05/20 17 139	06/2 017 211	07/2 017 867	08/2 017 552	09/20 17 340	10/2 017 169	11/1 7 : 60 EJ> 10/2 017 46
Septem bre 2017	04/2017 : 59 03/2017 : 47 EJ<03/1 7 : 124	05/ 201 7 88	06/ 201 7 96	07/20 17 161	08/2 017 211	09/2 017 551	10/2 017 607	11/20 17 156	12/1 7 73	01/2 018 : 107 EJ> 01/2 018 38
Octob re 2017 (Total 2326/ 686 <10/1 7)	05/2017 : 41 04/2017 : 31 03/2017 : 79	06/ 201 7 32	07/ 201 7 83	08/20 17 96	09/2 017 324	10/2 017 538	11/2 017 446	12/20 17 221	01/2 018 370	02/2 018 75
Novem bre 2017 (total 2035/ 711< 11/17 )	06/2017 : 44 05/2017 : 43 EJ<05/2 017 : 109	07/ 201 7 69	08/ 201 7 49	09/20 17 73	10/2 017 324	11/2 017 401	12/2 017 237	01/20 18 479	02/2 018 129	03/2 018 : 57 EJ>0 3/20 18 : 21
Décem bre 2017	07/2017 : 43	08/ 201 7	09/ 201 7	10/20 17 72	11/2 017 131	12/2 017 231	01/2 018 674	02/20 18 157	03/2 018 : 77	04/2 018 29

(total 1681 /498< 12/17 )	06/2017 : 37 EJ<06/2 017 : 140	37	38							EJ>0 4/20 18 : 15
Janvi er 2018 (total 1691/ 455< 01/18 )	08/2017 : 28 07/2017 : 26 EJ<07/2 017 : 72	09/ 201 7 21	10/ 201 7 39	11/20 17 85	12/2 017 184	01/2 018 836	02/2 018 245	03/20 18 : 102	04/2 018 34	05/2 018 : 11 EJ>0 5/20 18 : 8
Févi er 2018 (total 1149/ 703< 02/18 )	09/2017 : 20 08/2017 : 22 EJ<08/2 017 : 85	10/ 201 7 61	11/ 201 7 57	12/20 17 78	01/2 018 380	02/2 018 293	03/2 018 : 77	04/20 18 32	05/2 018 : 19	06/2 018 : 12 EJ>0 6/20 18 : 14
Avril 2018 (total 1404/ 797< 04/18 )	11/2017 : 50 10/2017 : 43 9/2017 : 17 EJ<09/2 017 : 107	12/ 201 7 50	01/ 201 8 180	02/20 18 81	03/2 018 249	04/2 018 : 383	05/2 018 : 120	06/20 18 : 75	07/2 018 : 33	EJ>0 7/20 18 : 16
Mai 2018 (total 1866/ 1102 <05/1 8)	12/2017 64 11/2017 : 53 10/2017 : 39 EJ<09/2 017 : 143	01/ 201 8 146	02/ 201 8 132	03/20 18 129	04/2 018 : 396	05/2 018 : 356	06/2 018 : 208	07/20 18 : 122	08/2 018 59	EJ>0 8/20 18 1 9
Juin 2018 (total 1621	01/2018 : 113 12/2017 : 54	02/ 201 8 100	03/ 201 8 104	04/20 18 : 164	05/2 018 : 261	06/2 018 : 199	07/2 018 : 297	08/20 18 61	09/2 018 33	EJ>0 8/20 19 29

/ 1002 <06/1 8)	11/2017 : 48 EJ<11/2 017 : 158									
Juillet 2018 (total 1358 / 852< 07/18 )	02/2018 : 66 01/2018 : 65 12/2017 : 44 EJ<12/2 017 : 176	03/ 201 8 71	04/ 201 8 108	05/20 18 169	06/2 018 153	07/2 018 287	08/2 018 109	09/20 18 63	10/2 018 29	EJ>1 0/20 19 18
Septem bre 2018 Total 1132 637< 9/201 8	04/2018 : 65 03/2018 : 36 EJ<03/2 018 : 147	05/ 201 8 5 4	06/ 201 8 8 6	07/20 18 1 02	08/2 018 147	09/2 018 173	10/2 018 187	11/20 18 38	12/2 018 26	01/2 019 : 53 EJ>0 1/20 19 1 8
Octob re 2018 Total 1096 505< 10/20 18	05/2018 : 24 04/2018 : 45 EJ<04/2 018 : 141	06/ 201 8 33	07/ 201 8 77	08/20 18 61	09/2 018 124	10/2 018 188	11/2 018 98	12/20 18 89	1/01 /201 9 169	02/2 019 : 21 EJ>0 2/20 19 : 26
Novem bre 2018 Total 1601 675< 11/20 18	06/2018 : 34 05/2018 : 32 EJ<05/2 018 : 169	7/2 018 62	8/2 018 73	9/201 8 121	10/2 018 183	11/2 018 143	12/2 018 143	01/20 19 537	02/2 019 48	03/2 019 : 30 EJ>0 3/20 19 : 26
Décem bre 2018	07/2018 : 45 06/2018	08/ 208 33	09/ 201 8	10/20 18 121	11/2 018 111	12/2 018 128	01/2 019 343	02/20 19 113	03/2 019 46	04/2 019 : 40

Total	: 42		62							EJ>0	
1281	EJ<06/2									4/20	
583<	018 :									19 :	
12/20	169									28	
18											

**B - Direction de l'Action Sociale**

**5. 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.**

5 – 2 candidatures ont été réceptionnées (2F).  
Le processus de recrutement est toujours en cours.

Combien de candidatures ont été réceptionnées ?  
Une décision est-elle prise ?

**6. 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 ?

6 – **Stocks au 14/01/2019 :**  
**ODA : 221 premières demandes**  
**Notification PAP : 1 503**  
**Boite mail contact : 97 (2 semaines)**

Stock	AU 3/10/17	AU 10/11/17	AU 0/12/17	AU 5/01/18	AU 2/02/18	AU 6/03/18	AU 4/05/18	AU 8/6/18	Au 9/07/18	Au 0/09/18	Au 5/10/18	Au 2/11/18	Au 7/12/18
1eres demandes	462	108	353	469	437	599	759	658	546	450	412	254	521
Et réexa mens		1400	1412	0 réexa mens	1610	1637	réexa mens (éché au 1/08/18)	1546 réexa mens (éché au 1/10/18)	0 réexa mens	1736 réexa mens (éché au 1/1/19)	1418 réexa mens (éché au 1/2/19)	?	
<b>Total</b>	<b>707</b>	<b>579</b>	<b>282</b>	<b>870</b>	<b>678</b>	<b>1013</b>	<b>1900</b>	<b>1625</b>	<b>1715</b>	<b>1379</b>	<b>1838</b>	<b>1451</b>	<b>1487</b>

Factures PAP	780	1615	725	568	511	232	263	2325 (Nombre d'agents 2.5ETP)	4	0	5		
Mails en instance dans la boîte contact	82 2	96 1,5	66 1	67 1	48 1	142 3	79 1	60 1	53 ?	69 1	85 2	39 1	89 2
	semaines	semaines	semaine	semaine	semaine	semaines	semaine	semaine	semaines	semaine	semaines	semaine	semaines

#### 7. 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
Forfait PAP	200	194	110	524	241
Factures PAP	4	0		11	16
Anomalies PPAS/ paiement hors PPAS :	737	980	767	280	408
Anomalies PPAS /Factures HCV	4	0		29	2
Forfait ARDH6	6	28	47	45	21
Kit prévention	80	91	80	86	69
AFU	21	1		0	0
Autres régularisations	162	167	193	275	53

7 -

Situation au 14/1/19	01/2019
<b>Forfait PAP</b>	<b>447</b>
<b>Factures PAP</b>	<b>17</b>
<b>Anomalies PPAS/ paiement hors PPAS :</b>	<b>99</b>
<b>Anomalies PPAS /Factures HCV</b>	<b>2</b>
<b>Forfait ARDH6</b>	<b>20</b>
<b>Kit prévention</b>	<b>85</b>
<b>AFU</b>	<b>17</b>
<b>Autres régularisations</b>	<b>225</b>

<p><b><u>C. Direction de l'Assurance Retraite</u></b></p>	
<p><b><u>8. 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.</u></b></p> <p>DP décembre : 10 candidatures internes (7F 3H) Combien de candidatures ont été à ce jour réceptionnées par la Direction ?</p>	<p><b>8 – 10 candidatures internes réceptionnées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 F</li> <li>• 3 H</li> </ul> <p><b>1 candidat retenu (1H - DAR SDA Agence Retraite Saint-Etienne), avec prise de fonction prévue au 21/01/2019.</b></p>
<p><b><u>9. 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.</u></b></p> <p>DP décembre : 10 candidatures internes (9F 1H) D'autres candidatures ont-elles été réceptionnées ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p><b>9 – 11 candidatures internes réceptionnées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 F</li> <li>• 1 H</li> </ul> <p><b>Le processus de recrutement est toujours en cours.</b></p>
<p><b><u>10. 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></b></p> <p>DP décembre : pas de candidature D'autres candidatures ont-elles été réceptionnées ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p><b>10 – 4 candidatures internes réceptionnées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 F</li> </ul> <p><b>Le processus de recrutement est toujours en cours.</b></p>
<p><b><u>11. 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></b></p>	<p><b>11 – 5 candidatures internes réceptionnées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 F</li> </ul> <p><b>Le processus de recrutement est toujours en cours.</b></p>

<p>DP décembre : 3 candidatures internes (F)  D'autres candidatures ont-elles été réceptionnées ?  Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction à ce jour? Une décision est-elle prise ?</p>													
<p><b>12. <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></b></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées ?  Une décision est-elle prise ?</p>	<p><b>12 – 13 candidatures internes réceptionnées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 F</li> <li>• 3 H</li> </ul> <p><b>1 candidat retenu (1H - DAR SDA secteur retraite anticipée et déclaration et EDP), la prise de poste est prévue au 21/01/2019.</b></p>												
<p><b>13. <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 Cadre – Définitivement vacant – A pourvoir au 1<sup>er</sup> mars 2019 – Date limite de candidature le ?.</u></b></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées ?  Une décision est-elle prise ?  La Direction peut-elle préciser la date limite de candidature ?</p>	<p><b>13 – 5 candidatures internes réceptionnées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 F</li> <li>• 1 H</li> </ul> <p><b>Le processus de recrutement est toujours en cours.</b></p>												
<p><b>14. <u>TCR – Production Stocks EJ antérieures</u></b></p> <table border="1" data-bbox="76 922 1097 1050"> <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> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6804</td> <td>4129</td> <td>3738</td> <td>3918</td> <td>4169</td> <td>3659</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	6804	4129	3738	3918	4169	3659	<p><b>14 – Le stock de dossiers en EJ dépassées est à ce jour de 4651 dossiers.</b></p>
Début juin 2018	Fin Juin 2018	Fin Août 2018	Fin Septembre 2018	31/10/2018.	18/12/2018								
6804	4129	3738	3918	4169	3659								
<p><b>15. <u>Agence de Grenoble : climatisation/chauffage</u></b></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.  La Direction peut-elle nous dire où en est ce dossier ?</p>	<p><b>15 – A ce jour, le Patrimoine n'a pas eu de retour du rapport du bureau d'études.</b></p>												
<p><b>16. <u>Temps de rendez-vous assimilés à de la production</u></b></p> <p>La direction nous a confirmé en octobre puis novembre que : « Depuis la mise en place du rendez-vous dépôt, ce dernier est effectivement considéré comme un « rendez-</p>	<p><b>16 – La réflexion est en cours.</b></p> <p><b>L'essentiel reste, pour suivre la productivité et la production des collaborateurs, d'appliquer les mêmes règles à l'ensemble du personnel.</b></p>												

<p>vous productif ».</p> <p>Les agents concernés, ne comprenant pas cette décision qui nie la réalité de leur travail, ont détaillé la réalité du travail réalisé lors des DP de décembre.</p> <p>La réponse de la Direction a été la suivante :</p> <p><i>Les temps de RDV à exclure de la production seront réexaminés dans le cadre plus général de la nouvelle politique relation client qui sera déployée en 2019 à l'aune des constats effectués en 2018 et des orientations du CPG.</i></p> <p>Compte- tenu de cette réflexion annoncée concernant la définition de la nouvelle politique relation client, à quelle échéance les agents concernés peuvent-ils attendre la prise en compte de leur demande de neutralisation des temps de rendez-vous du suivi de la production ?</p>	
<p><b>D. <u>Direction des Ressources</u></b></p>	
<p><b><u>17. Appel de candidatures internes n° 38 du 14/11/2018 (ouvert aux collaborateurs titulaires d'un CDI) – 1 responsable de pôle H/F-La Direction des ressources – Département des ressources Humaines - Définitivement vacant / -Niveau 9 – Coefficient 430/675 (statut Cadre-filière management) - A pourvoir à compter du 1er mars 2019- Date limite de candidature avant le 28/11/2018</u></b></p> <p>DP décembre : 3 candidatures internes (2 F 1H) 1 femme retenue ; issue de la DAR ; prise de fonction au 1/3/19 La candidate retenue sera-t-elle remplacée dans son poste d'origine ?</p>	<p>17 – La candidate retenue sera remplacée dans son poste d'origine, l'appel à candidatures n°49 est en cours.</p>
<p><b><u>E - Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social</u></b></p>	
<p><b>1. <u>Direction de la Prévention des Risques Professionnels</u></b></p>	
<p><b><u>18. 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<sup>er</sup> janvier 2019- Date limite de candidature avant le 23/11/2018.</u></b></p> <p>Réunion des DP de décembre 2018 : appel de candidature interne déclaré infructueux, aucun candidat interne ne s'étant manifesté.</p> <p>Suite <b><u>appel UCANSS NVHADD1312</u></b> : 12 candidatures (11 externes – 1F 10H– 1 institutionnelle –F–)</p> <p>D'autres candidatures ont-elles été réceptionnées ?</p>	<p>18 – 13 candidatures réceptionnées pour l'appel UCANSS NVHADD1312 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interne : 1H</li> <li>• Institutionnelle : 1F ; 10H</li> <li>• Externe : 1F</li> </ul> <p>Le processus de recrutement est en cours.</p>

<p>Une décision est-elle prise ?</p>	
<p><b>2. <u>Tarifification</u></b></p>	
<p><b>19. <u>Appel de candidatures internes N°33 du 12/10/2018 – 1 cadre manager H/F-La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Sous Direction de la Tarification -Définitivement vacant- Niveau 6 – Coefficient 315/512 (Filière management – statut cadre) - A pourvoir dès que possible-Date limite de candidature avant le 02/11/2018.</u></b></p> <p>Réunion des DP de Novembre 2018 : candidatures internes 3F 2H ; 1 candidate femme retenue.  Réunion des DP de Décembre 2018 : agent issu de la DSATAS, pôle production, date de prise de fonction à déterminer.  La Direction peut-elle nous indiquer la date de prise de fonction ?  L'agent sera-t-elle remplacée dans son poste d'origine ?</p>	<p>19 – La prise de fonction a été effectuée le 03/12/2018.</p> <p>Le remplacement sur le poste laissé vacant n'est pas prévu à ce jour.</p>
<p><b>3. <u>Service social</u></b></p>	
<p><b>20. <u>Appel de candidatures internes 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 au 1er janvier 2019-Date limite de candidature avant le 16/11/2018</u></b></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  Le nouvel appel a-t-il été lancé ? Sous quel numéro ?</p>	<p>20 – Un nouvel appel a été lancé sous le numéro 01-2019.</p>
<p><b>21. <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></b></p> <p>Réunion des DP de Décembre 2018 : 17 candidatures réceptionnées (1 interne (F) 16</p>	<p>21 – 41 candidatures réceptionnées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interne : 1F</li> <li>• Institutionnelle : 1F ; 1H</li> <li>• Externe : 37 F ; 1H</li> </ul> <p>Le processus de recrutement est en cours.</p>

<p>externes (F)) D'autres candidatures ont-elles été réceptionnées ? Une décision est-elle prise ?</p>	
<p><b><u>22. 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></b></p> <p>Réunion des DP de Décembre 2018 : 37 candidatures réceptionnées 7 institutionnelles (F) 30 externes (29F 1H) D'autres candidatures ont- elles été réceptionnées ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p><b>22 – 93 candidatures réceptionnées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionnelle : 13 F</li> <li>• Externe : 79 F ; 1 H</li> </ul> <p><b>Le processus de recrutement est en cours.</b></p>
<p><b><u>23. 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></b></p> <p>Réunion des DP de Décembre 2018 : 20 candidatures réceptionnées 2 institutionnelles (F) 18 externes (F ) D'autres candidatures ont- elles été réceptionnées ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p><b>23 – 51 candidatures réceptionnées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionnelle : 4 F</li> <li>• Externe : 47 F</li> </ul> <p><b>Le processus de recrutement est en cours.</b></p>
<p><b><u>24. Service social Barème action sociale Carsat</u></b></p> <p>Les AS ont été destinataires du barème national de ressources et de participation 2019 concernant les PAP. Elles ont fait remarquer à leur encadrement que ce barème n'intégrait pas les nouveaux plafonds de ressources aide sociale et que ceci impactait les 2 premières tranches pour une personne seule (la CARSAT n'accordant jusqu'à présent pas de participation aux personnes relevant de l'aide sociale) Le plafond de l'aide sociale, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, est pour une personne seule de 868.20 € (et pour un couple de 1347.88 € Barème PAP personne seule jusqu'à 843 : 10% à charge et de 844 à 902 : 14% à charge (la tranche à 10% serait donc supprimée) Les assistants sociaux sont en difficultés dans l'instruction des dossiers Carsat et pour répondre aux assurés et aux associations. Une information est-elle prévue rapidement au niveau de la Carsat ? Les barèmes vont-ils être adaptés ?</p>	<p><b>24 – La Direction rappelle que les règles n'ont pas changé. Le barème CNAV s'applique. Comme précisé dans le barème en nota-bene « Les retraités éligibles à l'aide sociale du Département ne peuvent bénéficier de la prestation d'aide humaine CARSAT ».</b></p> <p><b>A ce jour la CNAV n'a pas informé d'un changement de barème.</b></p>

<p><b><u>F- Toutes Directions</u></b></p>	
<p><b>25. Immeuble Park Avenue- Chauffage</b></p> <p>Les salariés de Park Avenue constatent un mauvais fonctionnement du chauffage sur l'ensemble des étages. Celui-ci « fonctionne » de 8h à 9h du matin (dans certains bureaux) puis souffle froid le restant de la journée. Ce problème est persistant depuis que la Carsat a investi l'immeuble.</p> <p>La Direction peut-elle faire régler ce problème définitivement ? En effet certains ayant froid apportent des radiateurs d'appoint, pratique que la Direction souhaite faire disparaître.</p>	<p><b>25 – La Régie confirme que la Société VIAL CLIMATIQUE en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, en charge de la maintenance du réseau, est intervenue le 11 janvier 2019 pour les différents nouveaux paramétrages de réglage sur la partie climatisation et chauffage.</b></p> <p><b>Lors de l'hiver 2017/2018, les paramétrages étaient les suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Démarrage le lundi à 4H du matin</li> <li>• Démarrage le matin à 6H (auparavant le démarrage était à 7h)</li> <li>• Augmentation de la température de réduit en période d'inoccupation (auparavant 16°C – dorénavant 18°C)</li> <li>• Augmentation de la température de consigne à 23°C dans la zone des visites médicales avec possibilité de réglage +/-2°C</li> <li>• Maintenance stores et fenêtres effectuées en décembre 2017.</li> </ul> <p><b>Pour répondre aux demandes formulées par la CARSAT, la société Vial Climatique a avancé la mise en fonctionnement du chauffage à 5H sur les zones occupées par la Carsat.</b></p> <p><b>En ce qui concerne la ventilation, les occupants ont la possibilité de régler la ventilation directement depuis leur thermostat (soit auto soit Vitesse 1 – 2 – 3).</b></p>
<p><b>26. Situations de faute professionnelle</b></p> <p>Lorsqu'un agent commet une faute professionnelle, il est recadré par son responsable voire convoqué à un entretien préalable à avertissement, ou plus.</p> <p>Il semblerait que seuls les cadres aient une légitimité en la matière avec probablement une reconnaissance de la Direction pour avoir attiré l'attention sur le salarié en faute.</p> <p>Des agents ont indiqué craindre d'attirer le mécontentement de toute leur hiérarchie, et craindre aussi de se retrouver confiné dans leurs poste pour le reste de leur carrière si ils venaient à signaler une faute de leur encadrement.</p> <p>Que peut faire, ou doit faire un salarié quand il constate que son responsable n'est pas exemplaire et enfreint le code du travail ?</p>	<p><b>26 – La Direction ne saurait tolérer qu'un responsable enfreigne le code du travail, pas plus qu'un agent, et ne fait aucune différence de traitement en matière de déclenchement d'une procédure disciplinaire ou d'un licenciement dès lors que les faits le justifient.</b></p> <p><b>Un salarié peut donc tout à fait informer le DRH s'il constate une violation du code du travail par son responsable. Les faits doivent être précis, objectifs et vérifiables ; à défaut, cela pourrait constituer une dénonciation calomnieuse.</b></p>
<p><b>27. Devenir du matériel de bureau inutilisé</b></p> <p>Lors de la fermeture définitive d'agences ou points d'accueil, que devient le matériel informatique récupéré ?</p>	<p><b>27 – Le matériel est, selon son état, rétrocédé à des associations ou détruit.</b></p>
<p><b>28. Modalités de demande de retraite progressive</b></p> <p>La direction avait annoncé lors des DP du mois de novembre la mise à jour prochaine</p>	<p><b>28 – La mise à jour interviendra dans le cadre de la mise en place du nouveau portail intranet.</b></p>

du portail, afin que les agents Carsat intéressés soient informés des modalités de traitement des retraites progressives. Des salariés nous ont indiqué ne pas avoir trouvé de nouvelles information sur ce point dans la rubrique > Vie Pratique > Ma carrière > Mon départ à la retraite.

La mise à jour a-t-elle été faite ? Si oui, dans quelle rubrique ? La mise à jour de l'ensemble des étapes a-t-elle été prévue (demande d'accord de la Direction, complétude du dossier administratif, délais...)?

<p><b>C.G.T.</b></p>	
<p><b>1/Service Social /Mobilité</b>  Comment sont prises en compte les demandes de changement de secteur émises par un agent en EAEA ? Un agent ne formulant aucune demande officielle en ce sens et se positionnant sur un secteur vacant est-il prioritaire vis-à-vis d'un collègue qui a, fait une demande de changement de secteur lors de son EAEA. ?</p> <p>Exemple : Une Assistante Sociale, lors de son EAEA en 2017, émet la volonté d'un changement de base et/ou de secteur (passer de Valence à Romans ou intégrer le secteur de St Vallier). En été 2018, un poste est ouvert avec une base administrative à Valence et 2 jours de présence à Romans, alors que l'AS est absente (congé maternité). L'agent se positionne tout de même sur ce poste qui est attribué à une autre collègue, alors que cette dernière ne semble pas avoir fait connaître cette volonté de changement auparavant. Il est alors expliqué à l'agent que les souhaits de changement de secteur émis en EAEA ne sont pas pris en compte. Par contre, c'est l'ancienneté qui prime.</p> <p>Quelques semaines plus tard, le secteur de Saint Vallier est vacant. L'AS se positionne en essayant à nouveau de faire valoir sa volonté exprimée en EAEA. Ce poste est à nouveau attribué à une autre collègue qui ne semble pas non plus avoir formulé de demande quelconque auparavant.</p> <p>Est-il normal que des souhaits de changement de secteur formulées en EAEA ne soient pas pris en considération lors de vacation de poste / de secteur ? Dans quel cadre doivent - être formulées ces demandes de changement pour être prises en compte ? L'ancienneté donne-t-elle priorité pour ce genre de demande ? Auquel cas, tout jeune embauché ou « dernier arrivé » dans un service ne peut espérer de mutation ou de changement de secteur .</p> <p>Lors de multiples candidatures pour un même secteur, l'encadrement n'est-il pas tenu de recevoir les postulants pour entendre leurs motivations et considérer leurs demandes antérieures formulées dans un cadre officiel et professionnel ?</p> <p>Comment se positionne la direction ?</p>	<p><b>1 – La Direction rappelle que toutes les demandes de mobilité géographique formulées dans le cadre des EAEA sont prises en compte.</b></p> <p><b>En cas de vacance de poste définitive et afin d'avoir une vision complète des demandes de mobilité géographique, un recensement est fait auprès de l'ensemble des équipes par le SSR.</b></p> <p><b>En interne au niveau de l'échelon départemental, les demandes de mobilité s'apprécient en fonction des souhaits exprimés par les personnels lors de l'EAEA ou lors d'échanges avec l'encadrement en cours d'année.</b></p> <p><b>En aucun cas l'ancienneté ne prime, si ce n'est l'ancienneté de la demande.</b></p> <p><b>En cas de demandes multiples, il appartient à l'encadrement de recevoir les personnes concernées afin d'entendre les différentes motivations des unes et des autres, ceci devant lui permettre de décider en toutes connaissances de cause.</b></p> <p><b>Un rappel sera fait aux managers de la démarche à adopter.</b></p> <p><b>A toutes fins, il est précisé que la Direction des Ressources expérimente en lien avec la Sous-Direction des Assurés des entretiens de mobilité ayant vocation à garantir une analyse croisée RH/ métier des demandes de changement de secteur.</b></p> <p><b>Ces demandes n'auraient donc vraisemblablement plus lieu à être traitées dans le cadre de la campagne des EAEA et feraient l'objet d'une campagne annuelle spécifique.</b></p>
<p><b>2 - Cellule ASPA en Agence</b>  Des TCR ont été désignés pour traiter ces dossiers. La gestion de ces dossiers est compliquée et cette charge de travail (1 jour par semaine) s'ajoute aux autres droits à traiter (ainsi qu'à toutes les activités liées à l'accueil).</p> <p>Est-ce qu'il est prévu un roulement pour soulager les agents de cette cellule ?</p>	<p><b>2 – Ainsi qu'il l'a été précisé lors de la présentation du dossier aux instances représentatives du personnel, les TCR assurant la gestion des dossiers ASPA, 1 jour par semaine, voient en contrepartie la charge de la distribution des autres typologies de dossiers (notamment DP/PR) réduite en proportion.</b></p> <p><b>Il n'est pas prévu de roulement des collaborateurs dans cette structure ASPA dédiée, qui demande des connaissances techniques particulières et implique un investissement en formation professionnelle.</b></p> <p><b>Les demandes de changement seront examinées au cas par cas, en septembre 2019 soit un an après le démarrage de la cellule ASPA. Il</b></p>

	<p>conviendra de maintenir le nombre global de TCR en capacité de prendre en charge cette activité, pour permettre à la CARSAT d'assurer le service de cette prestation à ces assurés en situation de fragilité.</p> <p>À titre d'information, des formations sont programmées en janvier/février afin de permettre aux collaborateurs de traiter ces dossiers dans les meilleures conditions.</p>
<p><b>3 - Effectifs à l'Agence de Bourgoin</b></p> <p>Depuis janvier 2018, un TCR a démissionné et depuis, aucun remplacement n'a eu lieu malgré plusieurs interventions dans cette instance ou il est répondu "La DAR est sensibilisée et reste attentive à la situation. Chaque mois un rééquilibrage est effectué".</p> <p>Mais pas d'aide sur les PR, ASPA et en accueil, sans parler du TCR que nous devons avoir en 2016 suite au rattachement de 50 communes. La Direction semble ne pas vouloir tenir la promesse faite à cette petite équipe pour faire face à la charge de travail représentée par ces 50 communes supplémentaires. Elle ne regarde que le stock de dossiers et ne prend pas en compte la fatigue engendrée due au manque de personnel récurrent (remplacement en accueil de dernière minute, dossiers à prendre en urgent,...), donc une équipe qui s'use et s'épuise et cumule des arrêts maladie. Quand l'agent démissionnaire sera-t-il enfin remplacé ?</p> <p>Et OUI ou NON le TCR supplémentaire attendu depuis 2006 viendra-t-il un jour ?</p>	<p><b>3 – La direction rappelle que toutes les explications concernant le transfert de 52 communes de l'Isère sur l'agence de Bourgoin et le volume de la charge en découlant ont été communiquées à l'équipe le 27 octobre 2017.</b></p> <p>Elle précise qu'à ce jour la situation de l'agence ne connaît aucun déséquilibre notoire dès lors qu'elle représente 3% des entrées toutes activités confondues (DP, PR, ASPA et révisions droit et service) et 3% des effectifs.</p> <p>Elle continue cependant comme déjà indiqué à rester très attentive à l'évolution des charges et effectifs de cette agence. Si nécessaire, la DAR procédera à des rééquilibrages de charge en faveur de l'agence. L'aide continuera à porter sur les DP, de façon à permettre à l'agence de se concentrer davantage sur les PR. S'agissant de l'ASPA, la régulation de charge est déjà opérée au niveau de la cellule ASPA (ce pourquoi, d'ailleurs, cette cellule a été mise en place).</p>
<p><b>4/Service Panda</b></p> <p>Les cadres des deux équipes de Capture sont absentes depuis plusieurs mois. A quelle date seront-elles remplacées?</p>	<p><b>4 – L'une des responsables est absente depuis octobre, l'autre responsable, absente depuis début janvier, reviendra le 21 janvier prochain.</b></p> <p>« L'intérim » en janvier a été assuré par Monsieur BASSET et Mme GOURLIER. Un suivi transverse de l'activité a été réalisé par les cadres présents.</p> <p>Le remplacement de la responsable absente depuis octobre est actuellement à l'étude.</p>
<p><b>5/ Prime de fin d'année</b></p> <p>La direction a-t-elle été destinataire d'une décision nationale d'accorder ou non la prime préconisée par Macron?</p> <p>Comme le personnel ne voit toujours rien arriver, que doit-il en penser? Qu'il est trop bien payé?</p> <p>Pourtant, les frais de gestion de la Sécurité Sociale sont si bas qu'ils laissent rêveurs employeurs et autres décideurs...</p> <p>Le personnel de la Sécu participe pourtant à marche forcée, à la réduction des déficits budgétaires, dont celui de la Sécu, par:</p>	<p><b>5 – Il est rappelé que la prise de décision du versement d'une telle prime relève des pouvoirs publics et non du Directeur en région. A ce jour, la Direction n'a pas d'information à cet égard.</b></p>

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. l'absence d'augmentation de salaire,</li> <li>2. l'absence de reconnaissance financière collective des qualifications,</li> <li>3. une enveloppe de points de compétence réduite à son plus strict minimum,</li> <li>4. des postes supprimés par centaine à chaque nouvelle COG ,</li> <li>5. la quasi disparition des promotions verticales au point que la direction a dû mettre en place à la CARSAT la mobilité horizontale avec une poignée de points à la clé pour motiver un peu les troupes et encore... sous certaines conditions,</li> <li>6. des restrictions des enveloppes de fonctionnement ( frais professionnels, etc) au détriment des missions de nos organismes,</li> <li>7. une pression productive forcenée pour diminuer à tout prix le coût de traitement par dossier.</li> </ol> <p>Aussi, quelle est la raison avancée par l'UCANSS pour n'avoir pas donné suite à la préconisation pourtant vibrante du président de la république?</p>	
<p><b><u>6/ Service Social de Valence</u></b></p> <p><b>A)</b> Plusieurs collègues ont été embauchées ces dernières années. Ce qui est très positif pour l'équipe à bout de souffle. Néanmoins, depuis quelques temps la question du manque de bureau se pose pour une assistante sociale nouvellement arrivée. Nous parlons bien de manque de bureau et non de manque de place.</p> <p>Après diverses discussions de couloirs et de mécontentements multiples quant à la gestion du problème, l'encadrement a fait plusieurs propositions de réorganisations lors de la réunion de service de Novembre dernier. L'équipe ne trouve pas ces propositions satisfaisantes.</p> <p>L'encadrement a donc demandé à l'équipe si elle avait d'autres idées. Dans un état d'esprit constructif, l'équipe a fait une proposition pour laquelle l'encadrement s'est montré intéressé et s'est engagé à faire intervenir « l'architecte » de la CARSAT afin qu'il réalise des plans des différentes solutions envisagées.</p> <p>Non seulement, cette proposition n'apparaît pas dans le compte-rendu de la réunion de service d'origine mais en plus les cadres n'ont pas respecté leur engagement et cette proposition n'a finalement pas été étudiée. Malgré la demande de l'équipe, le nouveau compte-rendu transmis ne fait toujours pas apparaître les propositions formulées par l'équipe</p> <p>Par ailleurs, le service du Patrimoine se serait rendu sur place et aurait délivré des</p>	<p><b>6 –</b></p> <p><b>A) En premier lieu, la Direction rappelle que les comptes-rendus de réunions de service doivent être le reflet exact des échanges entre participants.</b></p> <p><b>A l'occasion d'un déplacement de la Direction DSATAS et du Patrimoine pour une réunion avec la Direction CPAM, la problématique de l'installation d'un nouvel agent a été abordée et il a été demandé au Patrimoine d'effectuer plusieurs scénarios portés à la connaissance de l'équipe. Le Patrimoine dans ce travail a bien sûr pris en compte les normes en vigueur.</b></p> <p><b>Au vu des remontées faites par l'équipe de Valence, la Direction a reporté l'installation initialement prévue le 18 janvier 2019 ; ce report devant permettre d'étudier à nouveau les différentes hypothèses.</b></p> <p><b>Une assistante sociale est en congé maternité jusqu'en septembre 2019, il n'y a donc pas d'urgence au regard de l'aménagement des locaux.</b></p> <p><b>B) Dans la configuration actuelle des locaux mis à disposition par la CPAM, il n'est pas possible de maintenir des bureaux individuels pour les AS et pour les SMS.</b></p>

plans concernant les solutions proposées par l'encadrement sans que l'équipe n'en ait été informée et cela très rapidement.

Nous trouvons regrettable que les engagements pris par l'encadrement ne soient pas respectés, et cela surtout dans le contexte du Service Social de Valence qui a vécu une conciliation suite à une perte de confiance avec son encadrement en 2018.

La venue d'un agent du Patrimoine était-elle dédiée spécialement à cette question ?

Que pense la Direction du fait qu'un compte-rendu de réunion ne soit pas fidèle à la réalité des échanges et des faits ?

La Direction est-elle informée de la situation ?

Quel service est en charge de la réorganisation physique d'un service ? Existe-t-il une norme concernant l'espace occupé ?

La Direction peut-elle proposer dans un premier temps une écoute active de l'équipe ?

Et dans un deuxième temps une solution viable et agréable pour toute l'équipe ?

**B)** Si les cadres de Service Social ont encore la chance d'avoir des bureaux individuels dans chacun des départements (sauf peut-être exception ?), la pratique actuelle est de créer des *open-space* pour les SMS et de constituer des bureaux avec plusieurs AS.

La Direction a-t-elle conscience des conséquences pénales pour un professionnel qu'engendre le fait de rompre le secret professionnel sans l'accord des assurés ? Nous tenons à rappeler que le secret professionnel partagé n'existe que dans un cadre très particulier.

Aussi, vous, membres de la Direction, accepteriez-vous que plusieurs professionnels du Social entendent parler de vos difficultés personnelles alors même que votre situation est difficile, voire traumatisante ?

Pour rappel le Service Social n'est pas un service « technique », pour lequel suffit un devoir de discrétion. Nous avons l'obligation légale et éthique de garantir le secret à nos assurés sociaux (dont vous faites partie).

Qu'en pense la Direction ?

Que met en place la Direction pour que ses équipes du Social travaillent dans de meilleures conditions et puissent se conformer à leurs obligations métier ?

### **7/ Service Social- lieux de permanences**

La réflexion menée sur les lieux de permanences devait être une réflexion du terrain, pour le terrain. Or, il apparaît dans plusieurs départements que la réflexion s'est arrêtée au niveau de l'encadrement et que les propositions faites par les équipes ne sont même pas retranscrites sans accord de l'encadrement.

Le Service Social est un service à destination des plus précaires, il se doit de rester accessible. 1h30 de déplacement pour accéder à une permanence n'est pas ce que nous qualifions "d'accessible".

Les professionnels ont établis qu'il est plus efficace et rentable pour certains secteurs ruraux et montagnaux de maintenir une permanence régulière même si elle n'a pas

**Il est rappelé toutefois que les assurés sont reçus sur rendez-vous dans des bureaux individuels dédiés en front-office sur la plupart des sites.**

**Par ailleurs dans les bureaux partagés et lors d'échanges téléphoniques avec les assurés, les professionnels présents sont tous soumis au secret professionnel.**

**La Directrice de la DSATAS et la Sous-Directrice du Service Social se rendront le 29 janvier à Valence dans le cadre de la tournée des échelons commencée par l'Ardèche. Lors de cette visite ces points seront abordés.**

**7 – La Direction s'étonne de cette question. En effet la réflexion sur les lieux d'accueil reposait sur une démarche qui se voulait la plus participative possible.**

**Après une première expérimentation menée en Isère ayant associé un nombre important de professionnels, chaque Responsable d'échelon avait en charge de constituer un groupe de travail (AS/Secrétaires) sur la base du volontariat pour mener à bien cette réflexion.**

**Il avait été en effet souhaité que chaque département ajuste éventuellement les critères sur la pertinence des lieux d'accueil définis**

<p>lieu toutes les semaines plutôt que de gérer des agendas à la demande et des visites à domicile à répétition. D'autant plus lorsque certains organismes tels que Mairie ou MSAP se proposent de nous prêter des bureaux, par exemple une fois par mois. Cette situation génère une perte de temps et d'énergie pour les professionnels qui doivent "jongler" avec ces demandes. Il nous semblait, par ailleurs, que toute décision était ajustable au regard des effets.</p> <p>Pourquoi l'encadrement ne laisse-t-il pas la possibilité aux professionnels de mener leur réflexion et de faire leur proposition de manière libre ? Pourquoi ne pas tenir compte des spécificités locales ?</p>	<p><b>préalablement par l'Isère, en fonction des spécificités locales.</b></p> <p><b>C'est dans cet esprit que les propositions ont été remontées au Régional.</b></p>
<p><b>8/ Service Social/Réception du public</b> La Direction peut-elle nous confirmer qu'un AS à temps plein doit recevoir au minimum 12 assurés par semaine ? (RDV sur lieu de permanence + Visite A Domicile).</p>	<p><b>8 – La Direction confirme que conformément au projet de service présenté aux IRP au printemps 2017, une AS à temps plein doit recevoir à minima 12 assurés par semaine, rendez-vous sur lieux de réception ou à domicile.</b></p>
<p><b>9/Service Social/Veille professionnelle</b> La Direction pourrait-elle remettre en place une veille professionnelle ? Il s'agirait d'un gain de temps important pour les professionnels quant à leur approfondissement des connaissances dans leur quotidien.</p>	<p><b>9 – La veille documentaire était assurée par la mise à disposition d'un outil spécifique au Service Social : ADONIS.</b></p> <p><b>La CNAM a décidé de la fermeture de cet outil à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2018.</b></p> <p><b>La Cellule de Pilotage d'Appui et d'Accompagnement du Service Social Régional réalisera un recensement des besoins afin de mettre en place une organisation pour assurer une veille documentaire.</b></p> <p><b>Ce point sera abordé lors de la réunion managériale du Service Social du 16 janvier 2019</b></p>
<p><b>10/ Retraite progressive</b> Il a été dit dans plusieurs services que les agents à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive faisait définitivement perdre 1ETP et que le besoin de remplacement serait étudié au regard de leur temps partiel ? Ex : un agent à 50% en retraite progressive partant à retraite laissera un poste vacant à 50% et non 100%. Que répond la direction ?</p>	<p><b>10 – Les règles de gestion pour le remplacement des agents quittant l'entreprise (quel que soit le motif du départ) sont plus complexes car différentes selon les gestions.</b></p> <p><b>Ainsi, pour la gestion maladie, le taux de remplacement s'élève à 65,35% par an sur la période 2019 – 2022, calculé sur un ETP (Equivalent Temps Plein) rémunéré.</b></p> <p><b>Pour la gestion vieillesse, la une cible finale à atteindre en décembre 2022 correspond à x ETP (Equivalent Temps Plein) rémunérés.</b></p> <p><b>En l'espèce, si l'agent était à temps plein au 31/12/17, la retraite progressive n'aurait alors pas d'impact.</b></p>
<p><b>11/ Service Social Grenoble</b> La direction peut-elle nous informer au sujet de l'ensemble des questions évoquées le mois dernier ?</p>	<p><b>11 - La CPAM a réalisé des opérations pour l'accessibilité Personne à Mobilité Réduite au RDC mais pour se faire a du condamner de manière</b></p>

<p>A savoir : L'accès au WC pour les assurés, la qualité de la prestation ménage, les fuites d'eau, la porte anti-panique verrouillée, les pannes répétées de l'ascenseur l'avenir de l'hébergement du service, le schéma directeur immobilier ....</p>	<p><b>définitive les sanitaires qui ne peuvent être accessibles.</b></p> <p>Ils ont procédé au remplacement de la carte de commande pour l'ascenseur monte handicapés.</p> <p>Concernant la grille dans la cage d'escalier menant au sous-sol, un contrôle d'accès ainsi qu'une poignée tirant de porte seront installés très prochainement.</p> <p>Pour les problèmes de fuite : un devis est en attente.</p> <p>En ce qui concerne les prestations de ménage, le Département Hygiène relancera leurs homologues de la CPAM.</p> <p>Par ailleurs, le 21 janvier 2019, M LABAUME sera présent aux côtés du métier pour répondre aux questions pratiques des agents du SS de l'Isère et envisager des propositions d'améliorations techniquement réalisables afin de les soumettre à la Directrice de la CPAM qui a diligenté un groupe de travail interne dans ce cadre.</p>
<p><b>12/ Horaires/compte 146</b></p> <p>La note concernant la gestion des missions mise à jour au 8/07/13 fait apparaître :  <i>"- Est considérée comme mission toute situation qui ne relève pas de l'activité habituelle et régulière.  Sont donc des missions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les réunions qui ne relèvent pas de l'activité habituelle et régulière ayant lieu en dehors de la résidence administrative,</li> <li>- Les formations dispensées en dehors de la résidence administrative,</li> <li>- Les visites médicales pour les agents des services extérieurs.</li> </ul> <p><i>Pour rappel, tout point situé dans un rayon de 20 km autour de la résidence administrative est considéré comme faisant partie de la même agglomération.</i></p> <p><b>Pour toutes les missions régularisées avec une COM 065, le temps sera crédité, au choix de l'agent (de manière définitive pour chaque mission) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En totalité sur le compteur Horaire Variable,</li> <li>- Pour la durée de la journée théorique sur le compteur Horaire Variable, le temps au-delà étant porté au crédit du compte 146." <p>Pourtant, lors du déplacement des agents du Service Social le 29 Novembre dernier dans le cadre de l'AG des syndiqués, les agents n'ont pas eu la possibilité de mettre leurs heures sur le compte 146. En effet, sur consigne de la direction et conformément à la note sur la gestion des absences syndicales, le choix de régularisations des horaires n'existe pas.</p> <p>Comment la direction justifie cette différence de traitement entre agents ?</p> </li></ul>	<p><b>12 – Dans le cadre des absences syndicales, le compte 146 peut être alimenté, au choix des collaborateurs, lorsqu'une réunion est organisée par la direction, cela répond à la définition de mission.</b></p> <p><b>En revanche, l'absence intervenue dans le cadre du fonctionnement de l'organisation syndicale (code 678) ne peut être considérée comme étant une mission.</b></p> <p><b>Il n'y a pas de différence de traitement car les heures sont bien prises en compte. Les heures sont injectées sur le compteur, il appartient alors au collaborateur de gérer son compteur horaire.</b></p>
<p><b>13/ Service Social/Permanences</b></p> <p>Suite au travail sur les permanences, il avait été décidé que la notion de permanence n'avait plus lieu d'être et que ce qui prévalait été le nombre de RDV/ETP/semaine.</p>	<p><b>13 – La Direction confirme que conformément au projet de service présenté aux IRP au printemps 2017, une AS à temps plein doit recevoir à minima 12 assurés par semaine, rendez-vous sur lieux de réception ou à</b></p>

<p>Aujourd'hui, nous avons encore des services qui imposent la tenue de permanences sur 2 demi-journées/semaine.</p> <p>Alors que les assistantes sociales ont des lieux d'accueil disponibles, il est aberrant d'imposer un tel rythme de réception du public.</p> <p>La direction peut-elle rappeler la règle qui est 12 RDV (Visites A Domicile comprises)/semaine pour un ETP100% et qu'il est laissé la possibilité aux agents de répartir leurs RDV comme ils le souhaitent dans la mesure où les locaux sont disponibles et les plages de RDV indiquées sur l'agenda GAIA ?</p>	<p><b>domicile.</b></p> <p><b>Lorsque les lieux d'accueil sont disponibles, les rendez-vous peuvent être positionnés au-delà de 2 demi-journées s'ils n'entraînent pas de frais de déplacements supplémentaires.</b></p>
<p><b>14/ Service Social/Matériel</b></p> <p>Il a été signalé à plusieurs reprises que les agents sont en difficulté sur certains lieux de permanence pour photocopier, scanner et imprimer des documents. Des contacts ont-ils été pris avec les CPAM ? l'équipement de scanner est-il envisagé ? Quelle réponse la direction apporte-t-elle à cette difficulté quotidienne ?</p>	<p><b>14 – Actuellement le Service Social se trouve confronté dans certains lieux de réception CPAM, à l'interdiction d'utiliser les photocopieurs et imprimantes.</b></p> <p><b>Un recensement des situations est lancé auprès des échelons. En fonction de cet état des lieux, une étude sur l'équipement en scanner sera initiée.</b></p>
<p><b>15/ Retraite/Perte de droit d'assurés</b></p> <p>Plusieurs TCR ont constatés que les assurés sont orientés de façon très insistante par la PFT (vu plusieurs GLAC) vers les services PUB et demande de retraite en ligne, pourtant pour certains d'entre eux, c'est la "panique". En conséquence, soit ils se déplacent en agence à l'accueil filtre pour obtenir des RDV ou les documents qu'ils n'arrivent pas à compléter en ligne, soit au pire ils perdent certaines droits (date d'effet dépassée, pas de conseil adapté car pas de proposition de RDV, inaptitude, conseil, etc...)</p> <p>Nous savons que nos collègues de la PFT appliquent des consignes de la direction qui devrait faire attention au désarroi que cela entraîne chez des personnes qui ne sont pas à l'aise avec les outils informatiques.</p> <p>La Direction pourrait-elle changer la procédure et demander au personnel de la PFT de ne pas insister si la personne dit ne pas être à l'aise sur internet, et dans ces cas précis proposer un RDV et l'envoi des documents nécessaires à la situation ?</p>	<p><b>15 – La stratégie de la caisse consiste bien à orienter sur les offres en ligne les assurés autonomes. Cette stratégie porte ses fruits puisque la caisse est la première du réseau en % d'utilisation de la DRL.</b></p> <p><b>Les TC sont formés à la détection des publics fragiles ou non autonomes sur internet et dans ces cas-là des rendez-vous sont en effet proposés, conformément à la stratégie d'accueil de la Carsat.</b></p> <p><b>Il a néanmoins pu y avoir des erreurs d'orientation, aussi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>des rappels de consigne seront réalisés sur la PFS et au prestataire</b></li> <li>- <b>il va être demandé aux agences de remonter les cas problématiques constatés à la PFS pour analyse des erreurs d'orientation</b></li> </ul>
<p><b>16/Prélèvement à la source</b></p> <p>En tant que salarié, nous verrons sur notre feuille de paie de janvier 2019 le pourcentage qui a été indiqué par la DGI à la CARSAT. Par contre, les assurés n'ont absolument pas la possibilité de vérifier si le montant appliqué par la CARSAT est identique à celui qui leur a été communiqué par la DGI. De plus, instruction a été donné aux TCR de ne pas indiquer à l'assuré ce taux de prélèvement, même s'il se présente à l'accueil.</p> <p>Pourquoi cette décision alors que nous avons le taux indiqué en BD3P ? Et est-ce normal de ne pas traiter les citoyens salariés et retraités de la même manière ?</p>	<p><b>16 – Cette consigne, donnée par la CNAV, est destinée à rappeler aux assurés que l'administration fiscale est la seule interlocutrice en matière de prélèvement à la source et doit rester au cœur de la relation avec le contribuable.</b></p> <p><b>L'assuré peut trouver cette information le concernant en consultant son espace personnel dans le PUB, et, en cas de besoin, il existe un courrier qui permet d'indiquer à l'assuré son taux de prélèvement (courrier disponible dans LICORNE).</b></p> <p><b>En ligne d'accueil, la situation est plus difficile car la communication du taux de prélèvement à la source de chaque contribuable est soumise au secret</b></p>

	<p>professionnel. Elle ne pourrait donc se faire qu'après vérification stricte de l'identité du demandeur. Si une telle communication était faite à un tiers, le collaborateur pourrait voir sa responsabilité engagée.</p>
<p><b><u>17/Appel de candidature dans le secteur Contrôle carrière</u></b></p> <p>Suite à un appel de candidature pour un poste de contrôleur Droit et un poste de contrôleur Carrière , les deux postes ont été attribués au secteur Droit alors qu'en secteur contrôle carrière tous les postes ne sont pas pourvus et que les agents travaillent à flux tendu , les dossiers urgents étant listés au quotidien pour répondre aux nombreuses interventions des assurés qui réclament notamment leur attestation de départ anticipé.</p> <p>La Direction peut –elle nous expliquer la raison de ce choix qui priorise le Droit plutôt que la Carrière ?</p> <p>Comment un appel de candidature peut- il être transformé au moment du choix du candidat retenu ?</p>	<p><b>17 – L'appel à candidatures n°36 avait été ouvert uniquement aux techniciens et gestionnaires carrière, à la vue des activités recensées.</b></p> <p><b>L'entretien de motivation réalisé suite à la candidature d'un collaborateur de la carrière n'a pas permis de proposer ce candidat pour le poste.</b></p> <p><b>L'appel s'étant révélé infructueux pour la carrière, le droit à recrutement a été proposé sur un poste d'Agent Retraite Contrôleur, pour lequel et suite aux entretiens de motivations réalisés dans le cadre de l'appel n°35, un candidat était en liste complémentaire.</b></p> <p><b>Un nouvel appel sera prochainement relancé pour un poste de gestionnaire contrôleur carrière.</b></p> <p><b>Les appels 35 et 36 ont été lancés en même temps, les candidats ayant postulé à la carrière ne remplissaient pas les attentes lors de l'entretien alors que sur la partie droit, deux candidats correspondaient aux critères ; il a alors décidé de profiter de l'appel pour combler les besoins en ARC du métier qui s'élevaient à 2 postes pour 2018.</b></p> <p><b>Enfin, la Direction invite les candidats à se faire accompagner par le Pôle Accompagnement du Capital Humain et des Organisations, lors de leurs candidatures.</b></p>
<p><b><u>18/Télétravail</u></b></p> <p>La Direction devait lancer sa campagne de recrutement dès début janvier 2019. Qu'en est-il ?</p>	<p><b>18 – L'accord relatif au travail à distance signé le 8 octobre 2018 a été agréé fin décembre. Il est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.</b></p> <p><b>Les dispositifs de télétravail régulier et de souplesse organisationnelle seront effectivement mis en place au 1<sup>er</sup> juin 2019.</b></p> <p><b>Les itinérants pourront bénéficier du nouveau dispositif dès le 1<sup>er</sup> février 2019.</b></p> <p><b>Le budget qui sera affecté à la nouvelle campagne de télétravail est actuellement en cours de définition, cela permettra ensuite de déterminer le nombre de télétravailleurs et de cadres fonctionnels pouvant relever de la souplesse organisationnelle par Direction.</b></p> <p><b>Des priorités seront réalisées. Une communication sera assurée afin que la campagne se déroule en toute transparence.</b></p>

**Il est rappelé que la Direction s'est engagée à une étude bienveillante des demandes de télétravail des collaborateurs qui seront amenés à rejoindre l'immeuble Foch.**

<p><b>SUD</b></p>	
<p><b><u>1. NOUVELLE METHODOLOGIE DE LA PFS POUR LES TN2</u></b></p> <p>Suite aux appels des assurés, les agents carrière reçoivent à ce jour avec en copie un bon nombre de responsables, des messages BEEP émanant de la PFS, concernant des dossiers en cours (ou non) dans leur portefeuille.</p> <p>Cette pratique génère de la pression chez les agents et ces deniers n'en voient ni l'intérêt ni le sens. Cette pratique étant vécue comme un irritant, la direction peut-elle envisager de la réviser avec les acteurs concernés ?</p>	<p><b>1 – Constatant une prise en charge toute relative des TN2 envoyées via la GRC, a été testée au mois de décembre une nouvelle modalité d'envoi des appels de niveau 2 via mail. Cette procédure était un test sur une période : elle a donné satisfaction concernant la prise en charge réussie des TN2 mais s'est avérée en effet lourde à mettre en œuvre. Par conséquent dès début janvier nous sommes revenus à la procédure d'envoi des TN2 via la GRC avec un engagement de réponse sous 8 jours. La Direction insiste sur l'importance qu'il y a à respecter ce délai afin d'éviter la réitération et l'insatisfaction des assurés.</b></p>
<p><b><u>2. TEMPS EFFECTIF SUR LES DOSSIERS CARRIERE</u></b></p> <p>Un schéma représentatif sous forme de camembert a été présenté en CE, démontrant le peu de temps que les agents carrière passent réellement sur leur dossier. En effet, 1,5 jour par semaine est consacré au traitement des dossiers, le reste du temps étant dédié à des tâches annexes. Ce constat objective une situation de travail dégradée et à maintes reprises décrite par les agents. Quelles actions correctives la direction envisage-t-elle d'engager ?</p>	<p><b>2 – La direction est informée des problématiques liées au poids des tâches annexes signalées par les techniciens carrière dans la gestion de leur activité.</b></p> <p><b>Afin d'avoir une vision la plus précise possible de ces activités et de leur poids au quotidien, un groupe de 5 techniciens carrière (1 par secteur) a été réuni le 12 décembre 2018 pour établir une liste des tâches en cause et l'évaluation de la charge qu'elles représentent pour le technicien carrière.</b></p> <p><b>En parallèle, à la demande des instances représentatives du personnel, une démarche de mesure des temps de travail réels consacrés aux différentes typologies d'activités a également été menée courant décembre auprès de 4 techniciens carrière.</b></p> <p><b>Ces éléments d'objectivation seront intégrés dans l'étude en cours sur la rationalisation de l'organisation des activités au sein du Département Carrière et Déclarations.</b></p>
<p><b><u>3. EXPERIMENTATION TELEPHONIQUE</u></b></p> <p>Un bilan de l'expérimentation devait être consolidé en septembre 2018. A ce jour les agents carrière n'ont pas été destinataires de ce bilan. Nous demandons donc à la direction de communiquer à ce sujet.</p>	<p><b>3 – Le bilan de l'expérimentation téléphonique a été présenté au CE et CHSCT en fin d'année 2018. Il a aussi été communiqué à l'ensemble des managers de la DAR.</b></p> <p><b>La direction va s'assurer que cette communication sera bien faite là où elle ne l'a pas été.</b></p>
<p><b><u>4. REORGANISATION CARRIERE</u></b></p> <p>Une réorganisation devait se faire au sein de la SDCADE en Septembre 2018, puis en Janvier 2019, mais à ce jour aucune information ni communication de la part de la direction.</p>	<p><b>4 – Il a été précisé à plusieurs reprises qu'aucune réorganisation du Département Carrière ne se ferait sans information ni communication préalable auprès des équipes.</b></p> <p><b>Depuis le rattachement à la Sous-Direction Assurés, ces équipes ont d'ailleurs été plusieurs fois sollicitées dans le cadre de réunions d'écoute</b></p>

<p>Les agents sont inquiets et craignent des changements d'équipe et de manager sans information et concertation préalables. Peut -on rassurer les agents et leur communiquer par anticipation les projets de changement qui sont éventuellement envisagés ?</p>	<p><b>ou d'échanges.</b></p> <p><b>En décembre et janvier, dans le cadre de la réflexion sur la rationalisation de l'organisation des activités et plus précisément de l'organisation de la prise en charge des activités annexes, plusieurs collaborateurs ont participé (ou participent) à des réunions de travail.</b></p> <p><b>Aujourd'hui, différents scenarii sont étudiés en associant des techniciens carrière. Ces scenarii aideront à faire évoluer l'organisation pour améliorer l'efficacité et le confort de travail des collaborateurs (mais <u>pour l'heure, rien n'est arrêté</u>).</b></p>
<p><b><u>5. CELLULE ENREGISTREMENT CARRIERE</u></b></p> <p>Quels dispositifs et planning pour la création de la cellule enregistrement carrière et quelle information pour les personnels concernés ?</p>	<p><b>5 – La réflexion porte sur la mise en place d'une organisation différente, permettant de mieux concilier le cœur de métier (les régularisations de carrière) et les tâches périphériques liées à ce cœur de métier. Il n'y a pas d'a priori, puisque l'étude des solutions possibles est en cours au département carrière.</b></p> <p><b>Le CE et CHSCT seront bien évidemment destinataires du projet en temps utile et les collaborateurs en seront également informés.</b></p>
<p><b><u>6. APPEL CANDIDATURE CONTROLEUR CARRIERE</u></b></p> <p>L'appel à candidature n°36 pour le poste de contrôleur carrière précisait que seuls les agents carrière pouvaient postuler. Or, contrairement à ce qui avait été annoncé, un agent carrière a postulé et a vu sa candidature refusée au profit de la candidature d'un liquidateur. Comment comprendre cette contradiction ? Quelles sont les perspectives d'évolution pour un agent carrière hormis la liquidation ?</p>	<p><b>6 – L'appel à candidatures n°36 avait été ouvert uniquement aux techniciens et gestionnaires carrière, à la vue des activités recensées.</b></p> <p><b>L'entretien de motivation réalisé suite à la candidature d'un collaborateur de la carrière n'a pas permis de proposer ce candidat pour le poste.</b></p> <p><b>L'appel s'étant révélé infructueux pour la carrière, le droit à recrutement a été proposé sur un poste d'Agent Retraite Contrôleur, pour lequel et suite aux entretiens de motivations réalisés dans le cadre de l'appel n°35, un candidat était en liste complémentaire.</b></p> <p><b>Un nouvel appel sera prochainement relancé pour un poste de gestionnaire contrôleur carrière.</b></p> <p><b>Les appels 35 et 36 ont été lancés en même temps, les candidats ayant postulé à la carrière ne remplissaient pas les attentes lors de l'entretien alors que sur la partie droit, deux candidats correspondaient aux critères ; il a alors décidé de profiter de l'appel pour combler les besoins en ARC du métier qui s'élevaient à 2 postes pour 2018.</b></p> <p><b>Enfin, la Direction invite les candidats à se faire accompagner par le Pôle Accompagnement du Capital Humain et des Organisations, lors de leurs candidatures.</b></p>

<p><b><u>7 .REGLEMENT INTERIEUR ET AFFICHAGES</u></b></p> <p>En date du 8 novembre 2018, une mise à jour du règlement intérieur a été effectuée. A quelle date aura lieu la mise à jour du portail ?</p>	<p><b>7 – Le règlement intérieur à jour a été mis en ligne sur le portail le 12/11/18 et transmis le même jour aux greffes du conseil de prud’hommes de Lyon et à la DIRECCTE.</b></p> <p><b>Une erreur dans la programmation de la communication n’a pas permis de faire passer plus tôt l’information dans « L’info du jour » ; cette information est programmée les 16 et 17 janvier.</b></p>
<p><b><u>8. REGLEMENT POUR LA PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES (RGPD) 20122018</u></b></p> <p>Dans le cadre de la protection des données personnelles en lien avec l’application du RGPD (entré en vigueur le 25 05 2018), la Direction a-t-elle procédé à l’élaboration de la charte éthique et numérique à destination des RH ? Si oui, quand fera-t-elle l’objet d’une présentation auprès des instances représentatives du personnel (IRP) ?</p>	<p><b>8 – La mise en œuvre d’une charte telle que celle évoquée dans la question peut être intéressante. La Direction va réfléchir à son éventuelle mise en œuvre au sein de l’Organisme.</b></p>
<p><b><u>9. MONDIAL DES METIERS AURA (Auvergne- Rhône-Alpes)</u></b></p> <p>Comme chaque année, le Mondial des métiers se tiendra du 7 au 10 février 2019, la CARSAT Rhône-Alpes envisage-t-elle de tenir un stand ?</p> <p>Dans l’affirmative, quels secteurs seront représentés et avec quels moyens la Direction compte-t-elle le mettre en place ?</p>	<p><b>9 – La participation des organismes de l’institution au Mondial des métiers est orchestrée par l’UCANSS.</b></p> <p><b>La Direction des Ressources s’est positionnée pour y participer et assurer la promotion des métiers de l’institution.</b></p>
<p><b><u>10. RGCU (Répertoire de Gestion des Carrières Uniques) : LA REFORME DELEVOYE MODIFIE LE CALENDRIER</u></b></p> <p>Présidé par la Directrice de la Sécurité Sociale, le Comité Stratégique du projet de RGCU devait valider le 20 décembre 2018, le nouveau calendrier de déploiement. La COG 2018-2022 prévoit moins de moyens et des rendus de postes ; Comment la Direction pense-t-elle assurer les tâches et les missions de la CARSAT lors de ce déploiement ? Pour rappel les agents de la branche retraite ont déjà des stocks de dossiers élevés et des procédures très complexes qui ne leur permettent pas d’effectuer leurs tâches dans de bonnes conditions.</p>	<p><b>10 - Des groupes nationaux travaillent actuellement sur tous les impacts liés à la mise en place du RGCU.</b></p> <p><b>Un groupe national travaille précisément sur le sujet de la transition entre les outils et des impacts en découlant sur la production.</b></p> <p><b>Des livrables seront adressés aux CARSAT pour les aider à organiser le déploiement de ces outils.</b></p> <p><b>En parallèle, un autre groupe national travaille sur des mesures de simplification des procédures destinées également à limiter les conséquences pratiques, notamment sur la prise en charge des dossiers par les secteurs de production durant la période de mise en place des nouveaux outils carrière.</b></p>
<p><b><u>11. RETRAITE : LE GIP UNION RETRAITE VEUT PREPARER LE SYSTEME UNIVERSEL</u></b></p> <p>Dans le cadre de la mise en place du processus du système universel, quelles sont les</p>	<p><b>11 – Toutes informations ou explications relatives à l’évolution des missions de la CARSAT seraient à ce jour prématurées.</b></p> <p><b>Aucune donnée fiable, ni assurance de la mise en œuvre ou des modalités</b></p>

<p>informations et explications prévues sur l'évolution des missions ?</p>	<p><b>de déploiement du système universel de retraite ne sont officiellement communiquées par les autorités compétentes.</b></p>
<p><b><u>12. TELETRAVAIL</u></b></p> <p>Lors de la négociation il a été souligné que le déploiement du télé-travail était dépendant de l'investissement financier. Cela implique que tous les salariés volontaires et éligibles ne pourront pas en bénéficier dans une temporalité souhaitée.</p> <p>Ainsi quelles sont les règles pour assurer équité et transparence ? Y aura-t-il un nombre de salariés par Direction ? Quelles seront les règles d'arbitrage ?</p>	<p><b>12 – Le budget qui sera affecté à la nouvelle campagne de télétravail est actuellement en cours de définition, cela permettra ensuite de déterminer le nombre de télétravailleurs et de cadres fonctionnels pouvant relever de la souplesse organisationnelle par Direction.</b></p> <p><b>Des priorités seront réalisées. Une communication sera assurée afin que la campagne se déroule en toute transparence.</b></p> <p><b>Il est rappelé que la Direction s'est engagée à une étude bienveillante des demandes de télétravail des collaborateurs qui seront amenés à rejoindre l'immeuble Foch.</b></p>
<p><b><u>13. REMPLACEMENT DES ABSENCES</u></b></p> <p>Quelles sont les règles/conditions pour qu'une demande de CDD soit éligible. De plus quel est le processus pour faire la demande auprès du service RH. Et enfin peut-on avoir une estimation du délai de traitement par le service RH afin que les demandes puissent être anticipées ?</p>	<p><b>13 – Les demandes de CDD sont théoriquement « éligibles » dès lors qu'elles sont conformes au cadre légal en vigueur (Art. L.1242-2 et suivants du code du travail).</b></p> <p><b>Les besoins exprimés par les métiers sont présentés en Codir pour un arbitrage, étant précisé que l'opportunité de recourir au CDD est également étudiée à la lumière des capacités de financement allouées par les caisses nationales.</b></p> <p><b>Une demande de CDD validée est traitée en moyenne dans un délai de 3 à 4 semaines environ.</b></p>