

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

↪ **Jeudi 21 décembre 2017**

C.F.D.T.

Concernant les appels de postes, nous souhaiterions savoir pour les postes suivants : Combien de candidats ont postulé en interne et en externe, en distinguant les hommes et les femmes ? Combien ont été reçus ? Si la Direction de la Branche a transmis sa ou ses propositions à la Direction Générale ? Si la décision est prise par le Directeur Général, la date d'affectation et si le candidat retenu est un homme ou une femme interne institution ou externe ?

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.

A. Direction de l'Agence Comptable et Financière

1. Appel de candidatures Internes 100/2017 du 11/08/2017 – 3 Techniciens Gestion des Comptes Retraite – H/F – La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Service Gestion des Comptes Retraite du Département Paiement Numérisation Distribution Archivage – Niveau 3 – Coeff. 215/337 – A pourvoir à compter du 18 septembre 2017 – CDI – Temps plein – Date limite de réception 01/09/2017.

Lors des D.P. de septembre, octobre et novembre 2017 la Direction nous précisait que trois candidates internes ont été retenues et ont pris leurs fonctions le 2/10 dernier pour une et le 18/10 pour les deux autres, que les postes de téléconseillers, laissés vacants sont déjà remplacés ou en cours de recrutement et qu'il n'y avait pas de numéro d'appel pour ces postes dans la mesure où ces postes sont lancés par le biais d'un prestataire .

A ce jour, les trois postes de téléconseillers sont-ils tous remplacés ?

1 – Appel n° 100/2017 : les téléconseillers ont pris leurs fonctions le 2 novembre et 20 décembre 2017.

2. Appel de candidatures Internes 118/2017 du 16/10/2017 – 1 Référent Technique Contrôle Carrière – H/F – La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Sous-Direction Financière – Département Contrôle – Niveau 5A – Coeff. 260/432 – Filière Technique (statut employé) – A pourvoir immédiatement – Définitivement vacant – Date limite de réception 30/10/2017.

Lors des D.P. de novembre 2017 la Direction nous précisait « Le PARH a réceptionné 7 candidatures internes (2H/5F) ».

2 – Appel n° 118/2017 : Une candidate interne a été retenue. Aucune date de prise de fonction connue à ce jour.

<p>Les entretiens ont-ils eu lieu et la Direction a-t-elle retenu une candidature ?</p>	
<p>3. <u>Appel de candidatures Internes 119/2017 du 16/10/2017 – 2 Référents Techniques Contrôle Droit – H/F – La Direction de l’Agence Comptable et Financière – Sous-Direction Financière – Département Contrôle – Niveau 5A – Coeff. 260/432 – Filière Technique (statut employé) – A pourvoir immédiatement – Définitivement vacant – Date limite de réception 30/10/2017.</u></p> <p>En novembre, la Direction nous précisait « Le PARH a réceptionné 8 candidatures internes (1H/7F) ».</p> <p>Les entretiens ont-ils eu lieu et les deux référents techniques contrôle droit ont-ils pris leurs fonctions ?</p>	<p>3 – Appel n° 119/2017 : Un candidat interne a été retenu. Aucune date de prise de fonction connue à ce jour.</p> <p>Le deuxième poste est déclaré infructueux.</p>
<p>4. <u>Appel de candidatures Internes 123/2017 du 16/10/2017 – 1 Référent Technique Contrôle Droit – H/F – La Direction de l’Agence Comptable et Financière – Sous-Direction Financière – Département Contrôle – Niveau 5A – Coeff. 260/432 – Filière Technique (statut employé) – A pourvoir immédiatement – Définitivement vacant – Date limite de réception 14/12/2017.</u></p> <p>La Direction a-t-elle reçu des candidatures, Interne, Externe, Institution, (H/F) Une décision est-elle prise ?</p>	<p>4 – Appel n° 123/2017 : Cet appel est déclaré infructueux.</p>
<p>5. <u>Certificats de vie stock</u></p> <p>Lors des D.P. d’octobre 2017 la Direction nous indiquait que le nombre de certificat de vie (CV) reçu en moyenne par jour est de 800, le stock de 25 258 dont des doublons.</p> <p>La Direction nous précisait également « à court terme, un plan d’action doublé d’un renfort d’effectif en CDD notamment va permettre de diminuer considérablement ce stock sur le dernier trimestre. A moyen terme, la dématérialisation des CV hors code barre lancée à compter du mois d’octobre facilitera la visualisation par tous les services en relation avec l’assuré et permettra d’assainir le stock en évitant les doublons ».</p> <p>En novembre, elle signale que le stock de CV est de 22 095. « Le plan d’action annoncé et dont les effets seront réellement évaluables fin décembre 2017, permet notamment d’assainir le stock en supprimant les doublons, de réduire les délais de traitement et d’améliorer la relation client grâce à la visualisation</p>	<p>5 – Le plan d’action annoncé a permis de réduire le stock de CV hors codes barres, qui est de 2800 à ce jour, soit un traitement au flux.</p>

désormais possible avec la numérisation de ces documents mise en œuvre depuis le 23/10/17 ».
 Nous demandons à la Direction le stock de CV en souffrance à ce jour.

6. changements bancaires

Lors des D.P. d'octobre 2017 la Direction nous précisait que le nombre de demandes de changements de coordonnées bancaires (CB) reçu en moyenne par jour s'élevait à 300 et le stock à 5626.

« Les demandes transmises dans le cadre de la mobilité bancaire sont prises en charge en priorité et impactent ces flux d'entrées.

De nouvelles évolutions du dispositif d'Automatisation des modifications de Coordonnées Bancaires devraient permettre de réduire les flux d'entrée.

Les demandes de changements de CB sont toutes numérisées et visibles par les services en relation avec l'assuré.

Tout signalement effectué par un secteur retraite est pris en charge au flux ».

En novembre, le stock de CB était de 5643.

« Un plan d'action a été mis en œuvre début novembre avec un objectif de résorption du stock à fin décembre 2017.

L'équipe en charge des CB a été renforcée pour pouvoir absorber le stock et gérer le flux, et l'activité a été priorisée au sein du service GCR afin de réduire l'impact potentiel sur les assurés.

Les évolutions attendues par la mise en place du projet d'automatisation des coordonnées bancaires ne sont pas encore opérationnelles et les flux d'entrée sont donc toujours élevés ».

Nous demandons à la Direction le stock de CB en souffrance à ce jour.

6 – Le plan d'action annoncé a permis de réduire les stocks de CB qui est de 2000 à ce jour ce qui permet de respecter les délais attendus, et sachant que cette activité continue d'être priorisée au sein du service GCR.

7. Secteur contrôle stocks

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

2015

	12/ 1	16/ 2	16/ 3	20/ 4	18/ 5	15/ 6	06/ 7	18/ 9	9/1 0	13/1 1	27/1 1
DP	484 7	486 8	449 4	363 3	348 2	170 0	161 4	936	705	109 3	110 3
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	116 0	565

7 -

Stock au 14/12/2017

DP	1681
DD	646
Révisions	1310

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	14/04	15/05	9/06	13/07	18/09	19/10	14/11	
DP	1253	1207	1770	2006	2188	2667	2787	2318	2382	2050	
DR	208	231	343	408	433	427	451	497	650	587	
REV	349	376	369	386	364	542	796	736	1000	1115	

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

	Antérieur	Mois en cours - 1	Mois en cours	Mois en cours + 1	Mois en cours + 2	Mois en cours + 3	Supérieur à mois en cours + 3
Février 2016	EJ antérieures à Janvier 288	01/2016 303	02/2016 : 666	03/2016 546	04/2016 62	05/2016 25	EJ futures 31
Mars 2016	EJ antérieures à Février 596	02/2016 472	03/2016 728	04/2016 499	05/2016 110	06/2016 70	EJ futures 88
Avril 2016	EJ antérieures à Février 554	02/2016 144	03/2016 515	04/2016 1266	05/2016 358	06/2016 146	EJ futures 180

DP par EJ

EJ < Juin 2017	140
juin-17	37
juil-17	43
août-17	37
sept-17	38
oct-17	72
nov-17	131
déc-17	231
janv-18	674
févr-18	157
mars-18	77
avr-18	29
EJ > Avril 2018	15
Total	1681

Mai 2016	EJ antérieures à Avril 636				04/2016 1405	05/2016 936	06/016 272	07/016 194	08/2016 75	EJ futures 31
Juin 2016	EJ antérieures à Mai 1021				05/2016 827	05/2016 956	07/2016 444	08/2016 113	09/2016 33	EJ futures 26
Juillet 2016	EJ antérieures à juin 2016 :				06/2016 228	07/2016 1004	08/2016 363	09/2016 85	10/2016 65	EJ futures 18
Septembre 2016	EJ antérieures à 05/16 : 109	05/16 60	06/16 6 96	07/16 165	08/2016 129	09/2016 486	10/2016 420	11/2016 55	12/2016 29	EJ futures 138
Octobre 2016	EJ antérieures à 06/16 : 64	06/16 36	07/16 73	08/16 89	09/2016 114	10/2016 96	11/2016 37	12/2016 26	01/2017 151	EJ futures 72
Novembre 2016	EJ Mai à Juillet 2016 : 82	Août 2016 633	Sept 2016 32	10/2016 72	11/2016 57	12/2016 35	01/2017 156	EJ futures ?		
Décembre 2016	EJ antérieures à 11/16 : 186				11/2016 47	12/2016 54	01/2017 307	02/2017 195	03/2017 107	04/2017 EJ futures 43
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	09/2016 : 11	10/2016	11/2016	12/2016	01/2017	02/2017	03/2017	04/2017	05/2017	06/2017

(Total 1196 / 225< 02/17)	08/2016 : 9 EJ antérieu res à 08/ 2016 : 46	6 19	6 17	22	101	154	363	282	134	38 EJ> 06/1 7 11
Mars 2017 (Total 1770 / 323< 03/17)	10/ 2016 : 12 09/ 2016 : 9 Antérie ur à sept : 55	11/ 201 6 16	12/ 201 6 25	01/20 17 92	02/2 017 114	03/2 017 191	04/2 017 794	05/20 17 237	06/2 017 120	07/2 017 : 65 > 07/1 7 40
Avril 2017 (Total 2006/ 340 < 04/17)	11/2016 : 21 10/ 2016 : 13 EJ < 10/2016 : 68	12/ 201 6 2 2	01/ 17 44	02/20 17 58	03/2 017 114	04/2 017 476	05/2 017 675	06/20 17 251	07/2 017 177	08/ 1 7 : 55 EJ > 08/1 7 : 32
Mai 2017 (Total 188 /611 <05/1 7)	12/2016 : 20 11/2016 : 16 EJ < 11/ 2016 : 60	01/ 201 7 4 4	02/ 201 759	03/20 17 91	04/2 017 321	05/ 2017 613	06/2 017 498	07/20 17 291	08/2 017 105	09/1 7 : 4 2 EJ > 09/1 7 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	02/ 2017 : 52	03/ 201 7	04/ 201 7	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

2787/ 744 < 07/17)	01/ 2017 : 31 EJ<01/1 7 : 108	77	136							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
Déce mbre 2017										

B. Direction de l'Action Sociale

8. Appel de candidatures Internes 108 du 07/09/2017 – (UCANSS N° NVHADD05994) - 1 Responsable de Département - H/F - Direction de l'Action Sociale - Département Vie Autonome à Domicile – Niveau 8 – Coefficient 400/635 – Filière management - Définitivement vacant – A pourvoir le

8 – Appel n° 108/2017 : La candidate retenue est une candidate interne. Aucune date de prise de fonction connue à ce jour.

Aucune information à ce jour sur le remplacement de la candidate retenue.

<p><u>01/10/2017 - Date limite de candidature le 21/09/2017</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2017 la Direction précisait « le PARH a réceptionné 9 candidatures » En octobre et novembre « le processus de recrutement est toujours en cours ».</p> <p>Nous renouvelons notre question, les entretiens sont-ils terminés et un(e) candidat(e) a-t-il (elle) été retenu(e) ? Si une candidature interne est retenue, le poste laissé vacant sera-t-il remplacé ? Quel est le N° d'appel de candidature ?</p>	
<p><u>9. Appel de candidatures Internes 112 du 19/09/2017 – (UCANSS N° NVHADD06212) - 1 Chargé de Mission Relation Inter Régimes - H/F - Direction de l'Action Sociale - Département Prévention Séniors et Innovation Sociale – Niveau 6 – Coefficient 315/512 – Statut cadre - Définitivement vacant – A pourvoir immédiatement - Date limite de candidature le 03/10/2017</u></p> <p>Lors des D.P. d'octobre la Direction nous précisait « le PARH a réceptionné : 28 candidatures externes (13H/15F) 1 candidature interne (1H) » En novembre « Le processus de recrutement est toujours en cours ».</p> <p>Nous renouvelons notre question, les entretiens sont-ils terminés et un(e) candidat(e) a-t-il(elle) été retenu(e) ? Si une candidature interne est retenue, le poste laissé vacant sera-t-il remplacé ? Quel est le N° d'appel de candidature ?</p>	<p>9 – Appel n° 112/2017 : La candidate externe prendra ses fonctions le 29 décembre 2017.</p>
<p><u>10. Problème d'effectifs et de surcharge de travail au département Vie Autonome à Domicile</u></p> <p><u>Charges de travail en lien avec ARDH, ASIR, Asir renforcé.</u></p> <p>Nous demandons à connaître l'état du stock actuel des dossiers PAP et l'ancienneté du stock pour les mêmes types de dossiers ?</p> <p>La direction peut-elle nous préciser le nombre de réclamations en instance en précisant les dates d'ancienneté ?</p>	<p>10 – Stock au 20/12/2017 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>OD</u> : 1 765 dossiers, dont 353 1^{ère} demandes et 1 412 réexamens (échéance au 01/04/2018) - <u>PAP</u> : 282 dossiers - <u>Factures</u> : 725 - <u>Mail en instance boîte contact</u> : 66 mails, 1 semaine d'ancienneté.

Stock	AU 4/11/16	AU 2/12/16	AU 9/01/17	AU 0/02/17	AU 0/03/17	AU 0/04/17	AU 2/05/17	AU 3/06/17	AU 7/07/17	AU 1/09/17	AU 3/10/17	AU 0/11/17
Ouvertures de droits	801 Dont 178 1ères dema ndes	1516 Dont 151 1ères dema ndes et 1365 réexa mens	862 dont 143 1eres dema ndes et 719 réexa mens	1611 dont 329 1eres dema ndes et 1282 réexa mens	1296 dont 187 1eres dema ndes et 1109 réexa mens	121	441	1ers dema ndes 306 Réex amen s 1398 (éché ance au 1/10/ 17)	1ers dema ndes 82 Réexa mens 565 (éché ance au 1/10/ 17)	1ers dema ndes 357	1ers dema ndes 462	1ers dema ndes 108 Et 1400 réexa mens
Notifi cation PAP	357	371	461	192	379	374	698 PAP +289 ARD H	1091	793	176	707	579
Factur es indivi duelle s	1078	483	652	1078	942	1014	1024	953	963	670	780	1615
Mails en instan ce dans la boîte conta ct	39 1 semai ne	86 1 semai ne	70 2 semai nes	75 2 semai nes	74 2 semai nes	74 1 semai ne	65 1 semai ne	106 2 semai nes	83 1 semai ne	33 1 semai ne	82 2 semai nes	96 1,5 semai ne

Globalement, l'activité est maîtrisée sur le Département.

Nous constatons une augmentation conséquente des ouvertures de droits et factures individuelles, la Direction peut-elle nous indiquer si cela aura un impact sur les conditions de travail des agents et l'organisation du travail ?

<p>C. <u>Direction de la Relation Clients</u></p>	
<p>11. <u>Appel de candidatures Internes 99/2017 - Direction Marketing Offre de Service Communication – Pôle Offres de Service Multi Canal – Niveau 4 – Coefficient 240/377 (statut employé) – Définitivement vacant – A pourvoir à compter du 15 septembre 2017 – Date limite de candidature le 01/09/2017.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de septembre, la Direction nous précisait « Le PARH a réceptionné : 3 candidatures internes (1H/2F) Une candidate interne a été retenue. En octobre « Aucune information sur le poste laissé vacant à ce jour ». En novembre « La Direction confirme sa réponse du mois dernier ».</p> <p>Nous réitérons notre demande à savoir La Direction peut-elle nous de quel secteur sont issus les agents retenus ? Nous demandons à la Direction, comment est répartie la charge de travail du poste laissé vacant ? Le remplacement est-il envisagé ?</p>	<p>11 - Le poste n'a pas été laissé vacant, la cascade de ce poste a été intégrée aux 21 recrutements de téléconseillers réalisés cette année.</p>
<p>D. <u>Direction des Systèmes d'Information</u></p> <p>12. <u>Appel de candidature interne 77/2017 du 15/06/2017 (UCANSS N° NVHADD04186) (APEC N°162407105W) – Un(e)Administrateur Infrastructure système web – H/F – La Direction des Systèmes d'Information – Département Infrastructure – Niveau VI Informaticien – Coeff. 397/672– statut cadre- A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant – Date limite de réception 29/6/17</u></p> <p>Lors des D.P. de juillet 2017, la Direction précisait « Le PARH a réceptionné : 1 candidature interne (H) 3 candidatures externes (2H/1F) » En septembre « Le processus de recrutement est toujours en cours ». En octobre « Un candidat interne a été retenu ». En novembre la Direction précise « Pas de date de prise de fonction connue à ce jour. Le remplacement du candidat retenu a été pourvu par un candidat externe sans appel à candidature. En effet, son remplacement a été proposé aux candidats ayant postulé sur l'appel à candidature afin d'anticiper ce recrutement ». A ce jour le candidat retenu a-t-il pris ces fonctions ?</p>	<p>12 – Appel n° 77/2017 : Le candidat retenu a pris ses fonctions le 1^{er} décembre 2017.</p>
<p>13. <u>Appel de candidature interne 96/2017 du 02/08/2017 (UCANSS N° NVHADD05417) – 2 Chef de Projets MAO – H/F – La Direction des Systèmes</u></p>	<p>13 – Le poste n'est pas vacant puisqu'il s'agit de la création de 2 postes pour la MoA DRP qui vont travailler avec un suivi fonctionnel direct de la DRP de la</p>

<p><u>d'Information – Département Pilotage et Centre de Service – Niveau 8 – Coeff. 400/635 – Filière technique (Statut Cadre) – A pourvoir dès que possible – Définitivement Vacants – Date limite de réception 23/08/17.</u></p> <p>Lors des D.P. de septembre la Direction précisait « Le processus de recrutement est toujours en cours ». En octobre « Les entretiens sont toujours en cours ». En novembre « Le processus de recrutement est toujours en cours ».</p> <p>Nous renouvelons notre question d'octobre, à savoir La Direction a-t-elle terminé les entretiens et a-t-elle pris une décision ? Comment est assumée la charge du poste laissé vacant ?</p>	<p>CNAM. Ce poste a été affecté à Lyon du fait de la proximité du CNPi qui traite les applications DRP mais sans lien fonctionnel.</p> <p>-La procédure a abouti au sein de la Carsat-RA qui a ensuite présenté 5 candidats à la DRP, "dernier décideur", qui en a retenu un seul, en poste depuis le 4 décembre, le second poste ne sera pas pourvu.</p> <p>Ceci ne gêne donc pas du tout le fonctionnement de notre caisse.</p>
<p><u>E. Direction de l'Assurance Retraite</u></p>	
<p><u>14. Appel de candidatures Internes 104 du 17/08/2017 – 1 animateur de Formation Occasionnel – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Pôle Expertise – Niveau 5A – Coefficient 260/432 – Statut Cadre – Provisoirement vacant – A pourvoir en 15 septembre 2017 – Date limite de candidature le 31/08/2017.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de septembre, la Direction nous précisait « Le PARH a réceptionné : 2 candidatures internes (F). En octobre « Une candidate interne a été retenue ». La Direction indique que le TCR retenu pour cette mission temporaire est issu de l'agence de Villefranche. En novembre « Il est actuellement mobilisé du 6 novembre au 1^{er} décembre 2017 sur la formation théorique PR des stagiaires DFI 3 et sera mobilisé du 12 février au 15 mars et du 15 mai au 6 juin 2018 sur la formation théorique DP/PR des stagiaires DFI 4. A noter qu'avant chaque module, une semaine de préparation avec les équipes du Pôle expertise est programmée, permettant ainsi à l'agent retenu de faciliter sa prise de poste dans sa nouvelle fonction et de s'intégrer à l'équipe de formateurs en place ».</p> <p>Est-il tenu compte de leurs nouvelles fonctions dans le taux de l'IQL et l'IQP pour les agents ayant le poste d'animateur de formation occasionnel ?</p>	<p>14 – La Direction précise que les agents occupant les postes d'animateurs de formation occasionnels sont complètement détachés sur cette fonction pendant la période. En conséquence, ils ne produisent aucun dossier au cours de cette période et n'ont donc pas de retours contrôle. Dans ces conditions, les taux IQL et IQV de ces agents ne devraient pas être impactés. En tout état de cause, si un tel événement survenait, il appartiendrait au manager concerné de neutraliser cet impact dans l'appréciation de l'activité du collaborateur</p>
<p><u>15. Appel de candidatures Internes 110 du 14/09/2017 – 1 Expert Conseil en Assurance Retraite (ECAR) – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite –</u></p>	<p>15 – Appel n° 110/2017 : Cet appel est déclaré infructueux.</p>

<p><u>Sous Direction des Retraites – Agence de Bourg en Bresse – Niveau 5A – Coefficient 260/432 – Rattachement hiérarchique : Responsable de l’Agence de Bourg en Bresse – Définitivement vacant – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 28/09/2017.</u></p> <p>Lors des D.P. d’octobre 2017 la Direction nous précisait « Aucune candidature réceptionnée à ce jour ». En novembre « Le processus de recrutement est toujours en cours ».</p> <p>Nous réitérons notre demande du mois précédant, à savoir La Direction a-t-elle reçu des candidatures ? Si non, pense-t-elle relancer un nouvel appel ?</p>	
<p><u>16. Appel de candidatures Internes 116 du 16/10/2017 (UCANSS n° NVHADD06758) – 1 Technicien Retraite – H/F – La Sous-Direction des Retraites – Agence de Grenoble – Niveau 3 – Coefficient 215/337 – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 26/10/2017.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de septembre, la Direction nous précisait Le PARH a réceptionné : 60 candidatures externes (11H/49F) 5 candidatures institutionnelles (1H/4F) 1 candidature interne (1F)</p> <p>Les entretiens ont-ils eu lieu et une décision a-t-elle été prise ? Si une candidature interne est retenue, le poste laissé vacant sera-t-il remplacé ? Quel est le N° d’appel de candidature ?</p>	<p>16 – Appel n° 116/2017 : Le candidat externe a pris ses fonctions le 4 décembre 2017.</p>
<p><u>17. Appel de candidatures Internes 121 du 20/10/2017 (UCANSS n° NVHADD06954) – 1 Technicien Retraite – H/F – La Sous-Direction des Retraites – Agence de Vénissieux – Niveau 3 – Coefficient 215/337 – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 03/11/2017.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de septembre, la Direction nous précisait Le PARH a réceptionné : 75 candidatures externes (10H/65F)</p>	<p>17 – Appel n° 121/2017 : Le candidat externe retenu a pris ses fonctions le 11 décembre 2017.</p>

<p>15 candidatures institutionnelles (6H/9F) 2 candidatures internes (1H/1F)</p> <p>Les entretiens ont-ils eu lieu et une décision a-t-elle été prise ? Si une candidature interne est retenue, le poste laissé vacant sera-t-il remplacé ? Quel est le N° d'appel de candidature ?</p>	
<p>18. <u>Appel de candidatures Internes 122 du 20/11/2017 (UCANSS n° 7280) – 1 Technicien Retraite – H/F – La Sous-Direction des Retraites – Agence de Saint Etienne – Niveau 3 – Coefficient 215/337 – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 22/11/2017.</u></p> <p>La Direction a-t-elle reçu des candidatures, Interne, Externe, Institution, (H/F) ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p>18 – Appel n° 122/2017 : La candidate externe retenue a pris ses fonctions le 15 décembre 2017.</p>
<p>19. <u>Formation des futurs TCR - Répartition</u></p> <p>La CFDT demande</p> <ul style="list-style-type: none"> - Combien de futurs TCR suivent actuellement la formation DEFI ? - Sur quels sites ? - Combien y a-t-il de futurs TCR par tuteur ? 	<p>19 – 57 stagiaires futurs TCR sont actuellement en cours de formation :</p> <p><u>DFI 3 = 18 stagiaires (en formation théorique sur les sites de Vaise et Atrium) pour les agences de Lyon centre, Vaise, Vals, PRS, SRI, Grenoble, Valence, Bourgoin, Annecy, Bourg en Bresse, Roanne</u></p> <p><u>DFI 4/ siège = 30 stagiaires (en formation théorique sur les sites de Vaise et Atrium) pour les agences de Vaise, Roanne, Vénissieux, Annecy, Bourg en Bresse, Grenoble, Chambéry, Valence, Vals, Lyon Centre, Villeurbanne, Villefranche, Bourgoin, PRS, PI,</u></p> <p><u>pour DFI 4/ formation Annecy</u> 9 stagiaires (en formation théorique sur site) pour les agences d'Annecy et Chambéry</p> <p>Le nombre de futurs TCR rattachés à un tuteur peut varier entre 1 et 5, sachant que le standard est 3. La situation de 5 stagiaires pour un même tuteur se présente à Annecy (formation DFI 4 Annecy) avec, du coup, un détachement complet du tuteur.</p>
<p>20. <u>Formation des futurs TCR- déplacements</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Combien de futur TCR font des déplacements entre leur lieu de domicile (autre département que 69) et leur lieu de formation à LYON. - Comment les frais de déplacements (ou de décoller) sont-ils pris en 	<p>20 – <u>Pour la dernière session : D'FI 4</u></p> <p>11 personnes font des déplacements entre leur lieu de domicile et leur lieu de formation à Lyon</p> <p>Les frais de déplacements sont pris en charge de la façon suivante :</p>

<p>charge ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leur résidence administrative est-elle le lieu de formation ou le lieu d'immersion ? - Comment les temps de trajets sont-ils pris en compte dans le temps de travail? - Y a-t-il une tolérance pour ces agents en cas de retard (problème de transports, train....) ? 	<p>Trajet aller inférieur à 2h30 prise en charge 100% abonnement TER +TCL Trajet aller supérieur à 2h30 remboursement de 4 découchers et d'1 aller retour par semaine</p> <p>Le lieu de résidence administrative est le lieu d'immersion</p> <p>Le temps de trajet n'est pas pris en compte (règle appliquée à tous les salariés de la CARSAT).</p>
<p>21. Formation des futurs TDR- Arrêt de la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Combien de futurs TCR ont été licenciés pendant la période d'essai ? pour quel motif ? sur quels sites ? - La Direction peut-elle nous dire si des agents ont mis fin eux même à la formation ? Combien ? sur quels sites ? - Les stagiaires licenciés ou démissionnaires seront-ils remplacés, quand et sur quels sites? 	<p>21 – La Direction rappelle en premier lieu que la rupture d'un contrat de travail pendant une période d'essai ne constitue pas un licenciement.</p> <p><u>Pour la dernière session :</u></p> <p>La période d'essai a été interrompue pour 4 TCR : 2 à Valence, 1 Vaise, 1 Villeurbanne : 3 à l'initiative des salariés 1 à l'initiative de l'employeur</p> <p>Ils ont été tous remplacés dès leur départ.</p>
<p>22. Référents techniques : charges de travail</p> <p>Certains référents techniques nous ont fait part de leur interrogations quant au temps qu'ils devront consacrer à cette fonction, notamment s'ils doivent accompagner des ARL nouvellement promus et demandeurs d'un investissement qui a pu être sous-estimé par la Direction. Quels moyens s'est donnée la Direction pour évaluer la charge de travail de ce nouvel emploi ? Comment seront prises en compte les situations particulières ?</p>	<p>22 – La direction a indiqué le mois dernier toutes les mesures prises pour permettre aux référents de pouvoir assurer au mieux les fonctions qui leur sont confiées (déchargement de certaines missions, nomination de nouveaux référents..).</p> <p>La direction entretient par ailleurs un dialogue régulier avec les référents techniques carrière et retraite.</p> <p>Les référents techniques ne sont pas impliqués dans les immersions tutorées d'fi retraite.</p> <p>La réorganisation de la Dar, avec la création du département qualité et le renforcement du département formation expertise, permettra aux référents d'accomplir leurs missions dans de meilleures conditions.</p>
<p>23. Fermeture des lignes SDA</p> <p>Les lignes SDA sont actuellement fermées afin de ne pas être parasiter la production, et les agents viennent d'être informés qu'elles le seraient jusqu'à la fin du mois de décembre (réouverture le 2 janvier 2018 au matin). Les agents craignent que cette décision n'entraîne des pics d'appels et qu'ils ne soient dans l'obligation de répondre au téléphone non-stop pendant quelques jours.</p> <p>La Direction peut-elle nous expliquer les motifs de cette décision et nous dire comment elle a anticipé la situation ?</p>	<p>23 – La direction confirme en effet que, compte tenu de la situation des stocks de dossiers à traiter, il a été décidé la fermeture exceptionnelle des lignes SDA des Techniciens Conseils Retraite.</p> <p>Cette fermeture permet aux TCR de se recentrer sur le traitement des dossiers des assurés, et les retours de terrain confirment que cette mesure est très appréciée.</p> <p>Il y a lieu de préciser que cette mesure prendra fin le 2 janvier au matin, mais que, cette date n'ayant pas été communiquée volontairement aux assurés, il n'y a aucune raison pour que des pics d'appels surviennent.</p> <p>Il s'agira plus vraisemblablement d'une reprise des appels lissés dans la continuité.</p> <p>Pour l'heure, pas de pic d'appels constaté au niveau du 3960, le taux de</p>

<p>Suite à cette décision, les agents nous font remonter une hausse de fréquentation dans certaines agences car les assurés ne peuvent plus les rejoindre (hormis par le 3960 ce qui ne semble pas tâche facile).</p> <p>En début d'année, suite à la période de congés le stock n'aura, bien évidemment, pas diminué.</p> <p>Que compte faire la direction pour aider ce personnel qui se trouve déjà, à ce jour, dans une difficulté certaine ?</p>	<p>décrochés reste performant.</p> <p>La direction précise que suite au plan d'actions mis en place en cette fin d'année, et grâce aux efforts conjugués de tous, le stock est stabilisé, certes à un niveau élevé, mais n'augmente plus.</p> <p>La direction restera comme toujours attentive à la situation de ces personnels et prendra toutes les mesures de soutien qui s'avèreraient nécessaires.</p>
<p>24. CDD</p> <p>Les CDD embauchés dans les agences (2 mois) terminent leur contrat fin décembre 2017 ce qui, s'ajoutant à la charge de travail attendue suite à la fermeture des lignes SDA, présage un début d'année difficile car ils prenaient en charge:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accueil filtre en renfort - l'enregistrement de dossier et différentes tâches (ce qui déchargeait énormément les équipes) <p>D'autres CDD sont-ils prévus ?</p>	<p>24 – La direction précise qu'il n'est pas prévu de recourir à l'embauche de CDD en agence en début d'année 2018.</p>
<p>25. <u>Dossiers ASPA</u></p> <p>La direction peut-elle nous indiquer le stock de dossiers ASPA à ce jour?</p>	<p>25 – Le stock de dossiers ASPA à traiter s'élève à ce jour à 907 dossiers. Des opérations renforcées instruction/contrôle ont permis de diminuer les stocks ASPA en décembre.</p>
<p>26. <u>Agences retraites : charges de travail et impact sur la santé</u></p> <p>Plusieurs collègues en d'agence retraite nous ont fait part de leur mal être concernant leur charges de travail, le retard pris de ce fait dans le traitement des dossiers et parfois leur sentiment de culpabilisation et leur angoisse concernant les EJ dépassées.</p> <p>Lorsqu'il y a une absence maladie, le retour est encore plus difficile car les dossiers n'ont pas été répartis (par ex 400 phases en attentes pour un même agent).</p> <p>Certains nous semblent en souffrance morale importante.</p>	<p>26 – La direction est consciente de la charge de travail qui repose sur les agents retraite du fait notamment de l'augmentation significative du nombre de dépôts de demandes de retraite au cours de l'année 2017.</p> <p>Elle est très attentive à la situation des agents en difficulté et travaille en lien étroit avec le médecin du travail.</p> <p>Des réunions régulières sont organisées afin de trouver les solutions individuelles les plus adaptées.</p> <p>Elle est également à l'écoute des collaborateurs qui souhaitent être reçus.</p>

<p>En tant que représentants du personnel, nous estimons qu'il n'est pas admissible que plusieurs d'entre eux soit au bord des larmes lorsqu'ils nous parlent de leur activité professionnelle et nous disent « venir au travail la boule au ventre »</p> <p>Nous attirons l'attention de la Direction quand au mal être de ces agents et lui demandons de prendre toute mesure nécessaire pour préserver leur santé.</p> <p>Que compte faire la Direction ?</p>	<p>La direction prend par ailleurs des mesures destinées à rééquilibrer les charges entre les secteurs, de même qu'elle prend des mesures ciblées pour venir en aide aux secteurs les plus en difficulté.</p>
<p>27. Heures supplémentaires</p> <p>Les heures supplémentaires qui devraient être effectuées sur la base du volontariat, ne sont pas vécues comme un choix pour certains TCR. En effet, en raison de la charge de travail et du stock de dossiers important, ils se sentent obligés de venir travailler les samedis par conscience professionnelle au détriment de leur vie familiale. Cette situation va à l'encontre de L'article 9.1 du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.</p> <p>Que compte faire la Direction si les samedis travaillés en heures supplémentaires perdurent ?</p>	<p>27 – La Direction rappelle que les heures supplémentaires sont bien réalisées sur la base du volontariat. Les agents qui se portent volontaires ne subissent aucune pression. Aucune action n'est dès lors envisagée.</p>
<p>28. Agence de Grenoble : santé au travail</p> <p>Suite à la visite du médecin du travail à l'agence de Grenoble des repose-pieds devaient être fournis à certains agents.</p> <p>Ou en est la demande ?</p>	<p>28 - Les commandes de repose pied sont à faire au DCAM dans le cadre des commandes de fournitures de bureaux par les responsables d'agence.</p>
<p>29. Agence de Grenoble : conditions thermique</p> <p>En dehors de la panne qui a privé de chauffage l'agence de Grenoble pendant plusieurs jours. Il y a un problème de répartition du chauffage dans cette agence.</p> <p>Le bureau espace Chartreuse Est est très froid, du fait semble-t-il d'une mauvaise isolation de fenêtres, , et les agents positionnent les caissons de bureaux contre les fenêtres pour limiter le froid et certains travaillent avec leurs blousons.</p> <p>Des armoires ont été disposées de façon à barrer les courants d'air mais cela ne peut être qu'une solution provisoire.</p> <p>Les agents ont été informés qu'une porte devait être installée.</p>	<p>29 - Un audit sur le chauffage a été commandité par la régie le 19/10/17 et des réparations sont nécessaires.</p> <p>Des chauffages d'appoint seront livrés le 19/12 à l'agence.</p> <p>Un courrier sera adressé à la Régie pour obtenir une réparation dans les meilleurs délais.</p> <p>Pour l'installation d'une porte, le patrimoine va étudier la faisabilité</p>

<p>La Direction peut-elle nous préciser quand ces travaux auront lieu ?</p> <p>Le 18/12, alors qu'il neige à Grenoble et les agents nous signalent que la température dans les bureaux avoisine les 14°C . Ils ont pris contact avec les personnes occupant les autres étages du bâtiment, qui leur ont confirmé que ce problème était récurrent et ils étaient de ce fait tous équipés de chauffages d'appoints. Que compte faire la Direction ?</p>	
<p>30. Agence de Grenoble : effectifs</p> <p>La Direction peut-elle nous dire (en différenciant les métiers) combien d'agents sont affectés à cette agence et combien d'équivalents temps plein sont en poste actuellement.</p>	<p>30 – Au 19 décembre, le nombre d'ETP est le suivant au sein de l'agence retraite de Grenoble :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 conseillers retraite - 1 expert conseil en assurance retraite - 1 référent technique - 1 responsable adjoint - 1 responsable - 20.2308 TCR accueil - 2 TCR en formation - 2 techniciens retraite support <p>TOTAL = 30.2308 ETP</p>
<p>31. Agence retraite Annecy : futurs locaux</p> <p>Les agents souhaitent savoir si un garage à vélo est prévu dans les futurs locaux et si des aides seront envisagées pour favoriser ce type de déplacement, certains envisageant l'achat de vélos électriques.</p>	<p>31 - Un local à vélo est prévu, en revanche, aucune aide n'existe au sein de l'Organisme pour l'achat d'un vélo électrique.</p>
<p>F. Direction des Ressources</p>	
<p>32. Appel de candidatures Internes 117 du 17/10/2017 (UCANSS n° NVHADD06798) – 1 Chargé en Gestion du Patrimoine –H/F – La Direction des ressources – Département des Moyens Logistiques – Niveau 5B – Coeff. 285/477 – Statut Cadre (technique) – Définitivement vacant – A pourvoir au 01/12/2017 – Date limite de candidature le 30/10/2017.</p> <p>Lors de la réunion des DP de septembre, la Direction nous précisait : Le PARH a réceptionné : 15 candidatures externes (9H/6F) 2 candidatures institutionnelles (2H) 1 candidature interne (1H) »</p>	<p>32 – Appel n° 117/2017 : Le candidat externe prendra ses fonctions le 29 décembre 2017.</p>

<p>La Direction a-t-elle terminé les entretiens et une décision a-t-elle été prise ? Si une candidature interne est retenue, le poste laissé vacant sera-t-il remplacé ? Quel est le N° d'appel de candidature ?</p>	
<p>G. <u>Direction du Pilotage et de la Maîtrise des Risques</u></p>	
<p>33. <u>Appel de candidatures Internes 114/2017(UCANSS n° NVHADD06414) 29/09/2017 – Un Contrôleur de Gestion – H/F – La Direction du Pilotage et de la Maîtrise des Risques – Département Contrôle de Gestion – Niveau 5B – Coeff. 285/477 – Statut Cadre – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant – Date limite de réception 13/10/17.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP d'octobre, la Direction nous précisait Le PARH a réceptionné à ce jour : 86 candidatures externes (57H/29F) 7 candidatures institutionnelles (3H/4F) 1 candidature interne (1H) En novembre « Le processus de recrutement est toujours en cours ».</p> <p>Nous renouvelons notre question du mois de novembre Les entretiens ont-ils eu lieu et une décision a-t-elle été prise ? Si une candidature interne est retenue, le poste laissé vacant sera-t-il remplacé ? Quel est le N° d'appel de candidature ?</p>	<p>33 – Appel n° 114/2017 : Le candidat externe a pris ses fonctions le 27 novembre 2017.</p>
<p>H. <u>Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social</u></p>	
<p><u>Tarifification</u></p>	
<p>34. <u>Appel de candidatures Internes 120/2017 (UCANSS n°NVHADD06844) – 1 Gestionnaire Tarifification – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social — Sous-Direction de la Tarifification – Niveau 4 – Coeff. 240/377 – A pourvoir immédiatement – Date limite de réception 30/10/17.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de novembre, la Direction nous précisait Le PARH a réceptionné : 57 candidatures externes (13H/44F)</p>	<p>34 – Appel n° 120/2017 : Le candidat institutionnel retenu prendra ses fonctions le 20 décembre 2017.</p>

<p>12 candidatures institutionnelles (4H/8F) 6 candidatures internes (6F)</p> <p>Les entretiens ont-ils eu lieu et une décision a-t-elle été prise ? Si une candidature interne est retenue, le poste laissé vacant sera-t-il remplacé ? Quel est le N° d'appel de candidature ?</p>	
<p align="center"><u>Service social</u></p>	
<p><u>35. Service social de la Drôme : effectifs</u></p> <p>En octobre et novembre, nous attirions l'attention de la Direction sur les difficultés de ce service, indiquant que les délais de réception des assurés étaient parfois à près d'un mois et les conditions de travail dégradées. Lors de la réunion des DP de novembre, la Direction évoquait l'impossibilité de procéder à des recrutements et la mise en place d'un plan d'action (soutien de l'Ardèche et la Loire) Par ailleurs les agents de ce service avaient adressé un courrier à Mr le Directeur pour lui faire part de la situation du service. Aussi, avons-nous été (agréablement) surpris d'apprendre le 12 décembre au matin, l'embauche d'1 CDI de secrétaire médico-sociale et d'1 CDI d'assistante sociale, puis l'après midi la mutation d'une SMS du service à Lyon, aussitôt remplacée par une 1 embauche en CDI. Nous apprécions que la Direction ait pris en compte l'interpellation par les agents et les élus du personnel. La Direction peut-elle nous dire comment ce qui été impossible le 16 novembre a pu se réaliser moins de 4 semaines plus tard ? Pourquoi n'y a-t-il pas eu d'appel de poste ni d'information des agents du service (région et département) car il aurait pu y avoir des souhaits de mutation postérieurs à l'EAEA ? D'autres échelons du service social ont-ils pu bénéficier d'embauches en cette fin d'année ?</p>	<p>35 – La Direction a une parfaite connaissance des difficultés rencontrées par le Service social de la Drôme en raison de l'absence tant d'assistants de Service social que de secrétaires médico-sociales.</p> <p>Dès le mois de juin, elle a demandé à la CNAMTS de pouvoir anticiper le remplacement de deux départs d'assistantes de service social à la retraite (2018).</p> <p>Le 1^{er} décembre, la CNAMTS a donné un accord pour des recrutements à effectuer avant le 31 décembre 2017. Cette décision a permis de recruter une assistante de Service social et une secrétaire médico-sociale sur Valence. Compte tenu des délais très courts, aucun appel de poste n'a été effectué. Toutefois, les deux candidates retenues avaient déjà travaillé au sein du service en CDD ou en stage et avaient donné entière satisfaction.</p> <p>Par ailleurs, en cette fin d'exercice, un droit à recrutement pour un poste de secrétaire médico-sociale a été dégagé, qui a permis de titulariser un CDD sur Valence et de répondre favorablement à une demande de mutation sur Lyon.</p> <p>Aucun autre échelon du Service social ne peut bénéficier d'embauche avant le 31 décembre 2017.</p>
<p><u>36 – Service social de la Drôme projet de rapatriement</u></p> <p>Les agents du service social, ont appris par leurs collègues de la CPAM, les fermetures prochaines des centres de paiement de Montélimar (d'ici 2022) et de Romans (avant fin 2019) et un rapatriement sur Valence.</p> <p>Des agents du service social sont actuellement hébergés (en résidence</p>	<p>36 –</p> <p>La Direction a été informée officiellement le 23 novembre 2017, par courrier du Directeur de la CPAM de la Drôme, du projet de fermeture des bases de Romans (courant 2019) et Montélimar (2023).</p> <p>S'agissant du Service social, la CPAM de la Drôme a pris en compte, dans ces futures opération immobilières, des besoins fonctionnels pour les deux sites (un bureau d'accueil / un bureau back office).</p>

administrative) dans les locaux concernés : Montélimar : 3 AS (1 vient de partir à la retraite) + 1 secrétaire médico-sociale (vient de partir à la retraite), Romans : 3 AS + 1 SMS (en arrêt de longue durée suite AT).

Les agents concernés sont inquiets quant à leurs futures conditions de travail, à la conciliation vie professionnelle-vie privée, et à l'impact budgétaire.

Les trajets domicile travail vont être considérablement augmentés aussi que les trajets en lien avec les missions, induisant de la fatigue, du risque routier, de la perte de temps et un coût pour les agents et la Carsat.

Les agents redoutent que l'accueil des assurés ne se fasse en mode dégradé, faute de locaux adaptés et suffisants.

Les agents ont saisi leur encadrement, mais n'ont pas de retour à ce jour.

La Direction a-t-elle des informations concernant ce rapatriement (ou un relogement du service social sur Romans) ?

Les agents concernés souhaitent être informés et associés au projet et aux propositions, qu'une réflexion anticipée soit envisagée et tout soit mis en œuvre pour une préservation de leurs conditions de travail, de leur santé et de la conciliation de leur vie privée et leur vie professionnelle. La Direction peut-elle le leur garantir ?

Les CPAM vont, semble-t-il, être contraintes de faire des économies sur leur parc immobilier dans les prochaines années. Il est impératif d'envisager une réflexion globale sur les conditions d'hébergement et de déplacement des agents du service social et leur rôle de service de proximité sur l'ensemble de la région. Qu'en pense la Direction ?

Le calendrier prévu pour ces opérations permet de travailler avec les équipes concernées pour qu'elles se déroulent dans de bonnes conditions de travail avec la prise en compte de la conciliation vie privée / vie professionnelle.

37. Service social relations avec les caisses primaires

Des agents du service social nous font régulièrement remonter les difficultés qu'ils rencontrent dans leurs relations avec les caisses primaires qui les hébergent et qui, compte tenu des missions, devrait être leur partenaire privilégié :

Difficultés de plus en plus fréquentes, circuits complexes et trop long, parfois non prise en compte des demandes pour obtenir des informations sur les dossiers et débloquer les situations urgentes.

Au motif de charges de travail trop importantes, annulation par les CPAM de la participation aux informations collectives organisées par le service social et ceci parfois au dernier moment (alors qu'il semble que cette activité soit retenue dans

37 – Les CPAM sont les partenaires privilégiés du Service social de la Carsat. De nombreuses actions sont menées conjointement à destination d'un public commun (PFIDASS / PLANIR / PRADO / Actions collectives...).

Toutefois, il peut arriver que des pics d'activité obligent à réduire ponctuellement ce partenariat.

Concernant les conditions d'hébergement du Service social, des rencontres Carsat / CPAM vont être réalisées en 2018 en vue d'anticiper notamment l'impact des opérations immobilières des caisses.

<p>leurs objectifs et que pour cela les CPAM s'informent du nombre de séances assurées par le service social...)</p> <p>Prise de décisions de rapatriement au mépris des situations des agents, des besoins concernant leurs missions, de l'organisation des services.</p> <p>Hébergement des services dans des locaux qui sont souvent dégradés, qui peuvent présenter des risques pour les salariés et le public, qui ne respectent pas les conditions de confidentialité...</p> <p>Etc...</p> <p>Des agents nous ont dit se sentir « maltraités », non considérés, non reconnus et abandonnés par la Carsat, qui se déclare à chaque fois dans l'incapacité d'agir face aux Caisses Primaires, ces dernières semblant toutes puissantes pour décider du sort d'un service de la Carsat.</p> <p>L'employeur a néanmoins des obligations concernant les moyens donnés aux agents pour faire face à leurs missions et concernant l'hygiène et la sécurité.</p> <p>Que compte faire la Direction pour soutenir le service social dans ses relations avec les CPAM?</p>	
<p>38. <u>Service social Grenoble/ amiante</u></p> <p>Des détecteurs d'amiante ont été mis en place dans le service. Les agents n'ont jamais eu de retour.</p> <p>La Direction peut-elle nous communiquer les résultats et faire une information aux agents ?</p>	<p>38 - Le patrimoine va demander le rapport à la CPAM de Grenoble.</p>
<p>39. <u>Service social Annecy- frais de stationnement</u></p> <p>Les permanences des AS sont assurées dans des locaux CPAM extérieurs. Depuis les restrictions sur les frais de déplacement, le coût du parking n'est plus pris en charge ; la distance est de 20mn environ à pied soit 40mn AR (pour quelqu'un qui ne rencontre pas de difficulté) et les AS doivent transporter des dossiers, des imprimés...</p> <p>Quelles sont les consignes de la Direction en matière de frais de stationnement ?</p>	<p>39 – Les frais de stationnement liés aux déplacements des assistants de Service social (y compris pour le stationnement près de la base) sont remboursés aux agents qui se trouvent dans l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel pour réaliser une mission en cours de journée et alors qu'aucun véhicule de service n'est disponible.</p> <p>Aucune consigne n'a été donnée pour limiter cette prise en charge.</p>

<p>La situation peut-elle être revue ?</p>	
<p>40. <u>Service social- ordinateurs portables</u></p> <p>Unanimement les assistantes sociales que nous avons rencontrées et qui assurent des permanences sur sites extérieurs demandent des micro-ordinateurs portables. Cette demande est récurrente et est indispensable dans la pratique de leur métier. Un ordinateur portable permettrait une meilleure efficacité dans leurs missions, en évitant un double travail. En effet, aujourd'hui les AS complètent des fiches manuellement pendant les entretiens, alors qu'elles pourraient le faire directement sur l'ordinateur portable. De même si un RDV ne se présente pas, elles pourraient avancer dans différentes tâches grâce à l'outil informatique. L'investissement pour l'équipement en ordinateur portable de toutes les assistantes sociales concernées serait vite amorti par le gain de temps.</p> <p>Pourquoi ce moyen de travail indispensable est-il encore aujourd'hui refusé ? Quelques AS sont actuellement dotées de micro portables ; or ce matériel est ancien et peu performant ? Un remplacement est-il envisagé ?</p>	<p>40 – La CNAMTS a attribué une dotation spécifique pour l'achat de 136 ordinateurs portables à destination des assistants de Service social. Ces équipements seront répartis en fonction des déplacements des professionnels.</p> <p>Le déploiement va démarrer à partir de la deuxième quinzaine de janvier 2018 sur l'Ain.</p> <p>Le matériel ancien sera remplacé dans le cadre de ce déploiement.</p>
<p><u>Direction de la Prévention des Risques Professionnels</u></p>	
<p>41. <u>Appel de candidatures Internes 22/2017 (UCANSS n° 2078) – Un(e) Ingénieur Conseil Opérationnel « Ingénierie de l'Intervention en Entreprise » – H/F – La Direction de la Santé Au Travail et de l'Accompagnement Social – Direction de la Prévention des Risques Professionnels – Niveau 10A – Coeff. 570/785 – 10B Coeff. 595/815 selon expérience – Statut Cadre – A pourvoir au 1^{er} juin 2017 – Définitivement vacant – Date limite de réception 23/03/17.</u></p> <p>Lors des D.P. de mars, la Direction précisait « A ce jour, le PARH a réceptionné 1 candidatures (1H). »</p> <p>En mai « Le Pôle Administratif RH a réceptionné :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 candidatures institutionnelles (2H/1F) - 7 candidatures externes (5H/2F) - 2 candidatures internes (2H) <p>Les entretiens sont actuellement en cours »</p> <p>En juin : « les entretiens sont toujours en cours »</p> <p>En juillet « dossier est au niveau de la Branche pour décision suite aux entretiens ».</p> <p>En septembre « Le dossier est toujours au niveau de la Branche ».</p>	<p>41 – Appel n° 22/2017 : Le poste laissé vacant a été pourvu également en interne.</p> <p>Une cascade a été effectuée avec l'appel de poste n° 40/2017 qui a amené à un recrutement externe.</p>

<p>En octobre « Le candidat retenu est un candidat interne. Aucune prise de fonction à ce jour ».</p> <p>En novembre « Un candidat interne a été retenu. Il a pris ses fonctions le 1er septembre 2017.</p> <p>Le poste laissé vacant sera-t-il pourvu et quel est le numéro d'appel de la candidature?</p>	
<p>42. <u>Evolution de carrière des ingénieurs conseils</u></p> <p>L'annexe « référentiel métier » du projet de service de la DRP, ne mentionne plus le niveau 11A comme possible pour les ingénieurs conseil 10B ayant une expertise dans un domaine donné ; seul sont considérés en 11A les IC faisant du management.</p> <p>Il y a de ce fait empêchement de l'évolution des IC 10B vers le 11A comme cela était le cas avant la réorganisation.</p> <p>En novembre la Direction nous précisait «Les ingénieurs conseil opérationnels sont positionnés sur les niveaux 10A et 10B. Une évolution professionnelle est possible vers un poste d'ingénieur conseil manager 11 A suite à appel à candidature ».</p> <p>La direction des RP confirme bien que seul le management (d'équipe) permet à un IC 10B de passer 11A ; et ce depuis le projet d'entreprise. En effet avant ce projet, un IC 10B expert dans un domaine avait la possibilité de devenir 11A. Aujourd'hui ce n'est plus le cas comme la Direction l'explique.</p> <p>Cette disposition constitue une restriction, un empêchement d'évolution de carrière des ICOT expert dans un domaine et qui ne souhaite pas faire de management d'équipe.</p> <p>Comment la direction souhaite t'elle très rapidement rétablir cet aspect comme cela était possible avant le projet d'entreprise ? »</p>	<p>42 – La Direction confirme la réponse apportée le mois dernier, à savoir que les ingénieurs conseil opérationnels sont positionnés sur les niveaux 10A et 10B. Une évolution professionnelle est possible vers un poste d'ingénieur conseil manager 11 A suite à appel à candidature.</p>
<p><u>I - Toutes Directions</u></p>	
<p>43. <u>Point de compétence</u></p> <p>La Direction peut-elle nous indiquer par direction le nombre d'agents qui ont bénéficié de 3 pas de compétence dans les 5 dernières années ?</p> <p>La Direction a-t-elle demandé aux cadres de communiquer collectivement</p>	<p>43 –</p> <p>La Direction confirme la réponse apportée le mois dernier à cette question.</p> <p>Elle rappelle ainsi que les éléments relatifs aux points de compétence sont communiqués dans le cadre du bilan qualitatif et quantitatif non réalisé à ce jour.</p>

<p>également sur ce point ?</p>	<p>S'agissant de la communication par les managers, la Direction a rappelé aux managers leurs obligations en matière de communication individuelle et collective. Les managers doivent informer collectivement leurs collaborateurs du nombre de personnes ayant eu des points de compétence sur l'exercice, en précisant le nombre de personnes qui ont eu 2 ou 3 années consécutives. L'accord NAO ne prévoit pas de communication sur les agents qui ont eu ou non des points de compétence sur les 5 dernières années.</p> <p>S'agissant des agents qui n'ont pas eu de points de compétence pendant 5 ans, le manager doit prendre un temps d'explication avec son collaborateur pour préciser les raisons de cette absence d'attribution dès lors qu'il n'y a pas eu de changement de service et que le collaborateur n'a pas obtenu de promotion ou de prime de résultat.</p>
<p>44. <u>Panneaux d'affichage syndicaux</u></p> <p>Nous avons attiré l'attention de la Direction le mois dernier sur l'utilisation des panneaux syndicats à d'autres fins dans certains services ; la Direction devait faire un rappel dans le cadre de la communauté des managers. Ce mois ci, nous constatons encore dans certains services, que des panneaux syndicaux sont parfois partiellement masqués par du mobilier, présentent des informations autres que syndicales...</p> <p>Le rappel a-t-il bien été fait ? Si oui, sous quelle forme ?</p>	<p>44 – L'information suivante est passée via l'espace managers du 27 au 30 novembre 2017 :</p> <p>« <u>Le mot de la direction des ressources</u></p> <p><u>Information sur les panneaux d'affichage</u></p> <p>Chaque section syndicale doit disposer de surfaces sur lesquelles elle peut afficher ses communications à destination des membres de la section et de l'ensemble des salariés de l'entreprise.</p> <p>Dans ce cadre, des panneaux ont été positionnés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Près des réfectoires dans les immeubles de Park Avenue et Atrium ; - Dans le sas d'entrée donnant sur la cours au RDC de l'immeuble Aubigny et dans les escaliers ; - A l'entrée sur le plateau de Be ; - Dans les antennes prévention, les services sociaux et les agences retraite. <p>Ces panneaux sont strictement réservés à l'affichage des communications syndicales. Ils ne peuvent pas être utilisés pour d'autres types de communication ».</p>
<p>45. <u>Assurance auto/mission</u></p> <p>Afin de pouvoir concilier sa vie professionnelle et sa vie privée, un agent a utilisé son véhicule personnel pour se rendre en réunion de service et demandé le remboursement de ses frais de déplacements sur la base des</p>	<p>45 – La Direction rappelle que la règle en la matière est l'utilisation des transports en commun.</p> <p>L'assurance auto mission ne peut fonctionner que s'il y a autorisation express pour utiliser le véhicule personnel. La CARSAT n'a aucun pouvoir quant à la qualification d'un accident du travail.</p>

<p>transports en commun (train). Lors du trajet, un projectile a endommagé son pare brise. Bénéficiant de l'assurance auto mission du fait de l'utilisation habituelle de son véhicule personnel dans le cadre de ses missions, l'agent a déclaré ce sinistre à la Carsat. Son encadrement l'a informé que la prise en charge par l'assurance auto mission n'était pas compatible avec le remboursement sur la base des transports en commun. La Direction peut-elle nous le confirmer ? Si le sinistre avait donné lieu à des blessures physiques, comment se serait positionnée la Direction concernant le risque AT ? Concernant la prise en charge par l'assurance auto mission ? Si ce même trajet avait été effectué dans le cadre d'un covoiturage, avec blessures impactant autres agents de la Carsat, comment se serait positionnée la Direction, concernant le risque AT ? Concernant la prise en charge par l'assurance auto mission ?</p>	<p>A toutes fins, il est précisé que cette situation particulière a été traitée favorablement par la Branche et la DRH.</p>
<p>46. <u>Journée de solidarité</u></p> <p>La Direction peut-elle nous dire à quelle date les agents seront informés sur le temps restant à faire pour la journée de solidarité ?</p>	<p>46 – Le courrier d'information concernant la journée de solidarité sera transmis fin Janvier 2018 avec une situation au 31-12-2017.</p>
<p>47. <u>Contrats de qualification</u></p> <p>La Direction peut-elle nous dire si des contrats de qualification sont en cours actuellement dans l'organisme ? si oui dans quels service ?</p> <p>Quelle est la politique de l'organisme en la matière ?</p>	<p>47 – Les contrats de qualification ont été supprimés et remplacés par les contrats de professionnalisation depuis la Loi du 4 mai 2004.</p> <p>La politique de la CARSAT en la matière est définie dans le cadre du PA relatif au contrat de génération en vertu duquel :</p> <p><u>Article 3-4 : Le développement de l'insertion professionnelle par l'alternance</u></p> <p>Dans le cadre de la mise en place de la formation D'FI, reconnue Certificat de Qualification Professionnelle, la CARSAT a recours aux contrats de professionnalisation pour les recrutements de Technicien Conseil Retraite.</p> <p>Dans ce cadre, la CARSAT se fixe comme objectif de recourir à des contrats de professionnalisation à hauteur de 33% des postes à pourvoir de Technicien Conseil Retraite sur la période de l'accord.</p> <p>Les sommes versées par UNIFORMATION dans ce cadre remontent au national qui les retourne à la CARSAT sur demande de celle-ci pour être utilisées en frais de personnel ou en Autres Dépenses de Fonctionnement au profit notamment de la Formation Professionnelle.</p>
<p>48. <u>Cumul Emploi Retraite</u></p> <p>La CFDT demande s'il y a des retraités réembauchés à la CARSAT Rhône-Alpes après leur départ à la retraite dans le cadre du cumul emploi retraite ? Et dans l'affirmative, combien de personnes sont concernées en 2017 et dans quels services ? Quelles sont les prévisions sur 2018 ? Quelle est la politique de l'organisme en la matière ?</p>	<p>48 - Il n'y a pas à ce jour de retraités réembauchés à la CARSAT dans le cadre du cumul emploi retraite</p> <p>Il n'y a pas de prévision pour 2018</p> <p>Enfin, il n'existe pas de politique particulière en la matière dans la mesure où il s'agit de recrutement à part entière emportant donc respect des règles liées aux ETP et aux possibilités budgétaires.</p>

<p>49. Temps supplémentaire de trajet suite relogement du siège</p> <p>Certains agents nous ont fait part de leur extrême fatigue, suite à leur déménagement d'Aubigny ou Flandin sur Park Avenue, passant d'un temps de trajet qu'ils considéraient comme raisonnables, à un temps de trajet atteignant ou dépassant 2 heures par jour. Ceci engendre pour certains, au vue de leurs contraintes familiales une fatigue importante en fin de journée, s'accumulant sur la semaine, qu'ils ne se sentent pas capable d'assumer à long terme.</p> <p>Dans le cadre de la conciliation vie familiale /vie professionnelles, et afin de prévenir de futurs arrêts de travail dus à l'épuisement, qui, même de courte durée, ne pourront qu'être préjudiciables à la Carsat, nous demandons à la Direction d'examiner une prise en charge spécifique du temps de travail journalier lorsque, du fait des nouvelles implantations du siège, la durée journalière de trajet atteint 2 heures.</p>	<p>49 – La Direction rappelle la décision particulièrement favorable et dépassant largement les termes de la loi qui est mise en application depuis le 1^{er} février 2017 et sera applicable durant la période de relogement temporaire.</p> <p>En vue de faciliter les conditions de travail et de favoriser la conciliation vie professionnelle - vie personnelle des collaborateurs, le Directeur général, après concertation avec les organisations syndicales, a en effet pris un ensemble de mesures.</p> <p>Celles-ci :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assouplissent les règles de l'horaire variable pour tous les salariés de la Carsat - définissent des compensations en termes financier et/ou de temps de travail pour les collaborateurs subissant des désagréments du fait du déménagement provisoire de leurs services (Park Avenue et Cours de Verdun) <p>Il n'est dès lors pas envisagé d'aller au-delà.</p>

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 mainte
 demande ?

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

Appel n°77/2017 – UCANSS n°NVHADD04186

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Administrateur Infrastructures Système/Web	DSI/DI	29/06/17	Cadre	VI Informaticien	397/672
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n° 77/2017 : Le candidat retenu a pris ses fonctions le 1^{er} décembre 2017

Appel n°96/2017 – UCANSS n°NVHADD05417

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	2 Chefs de Projet MOA	DSI/DPCS	23/08/17	Cadre	8	400/635
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Immédiate				
	externe					
Femme	interne					

Appel n° 96/2017 : Les deux candidats retenus sont des candidats externes.

Le premier a pris ses fonctions le 4 décembre 2017.

Aucune date de connue à ce jour pour le deuxième candidat.

Appel n°99/2017

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Téléconseiller Expert	SDMOSC/POSMC	01/09/17	Employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne	15/09/17				

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n° 99/2017 : Aucune date de prise de fonction de connue à ce jour.

Appel n°108/2017 – UCANSS n°NVHADD05994

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Responsable de Département	DAS/DVAD	21/09/17	Cadre	8	400/635
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/10/17				
	externe					

Appel n° 108/2017 : La candidate retenue est une candidate interne. Aucune date de prise de fonction connue à ce jour.

Appel n°110/2017

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Expert Conseil Assurance Retraite Bourg-en-Bresse	DAR/SDR	28/09/17	Employé	5A	260/432
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne	Immédiate				

Appel n° 110/2017 : Cet appel est déclaré infructueux.

Appel n°112/2017 –UCANSS n°NVHADD06212

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Chargé de Mission Relations Inter-régimes	DAS/DPSIS	03/10/17	Cadre	6	315/512
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Immédiate				
	externe					

Appel n° 112/2017 : La candidate externe prendra ses fonctions le 29 décembre 2017.

Appel n°114/2017 – UCANSS n°NVHADD06414

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Contrôleur de Gestion	DPMR/DCG	13/10/17	Cadre	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Immédiate				
	externe					
Femme	interne	Immédiate				
	externe					

Appel n° 114/2017 : Le candidat externe a pris ses fonctions le 27 novembre 2017.

Appel n°116 – UCANSS n°NVHADD06758

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Technicien Retraite	SDR/Agence Retraite Grenoble	26/10/17	Employé	3	215/337
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Immédiate				
	externe					
Femme	interne	Immédiate				

Appel n° 116/2017 : Le candidat externe a pris ses fonctions le 4 décembre 2017.

Appel n°117 – UCANSS n°NVHADD06798

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Chargé en Gestion de Patrimoine	DR/DCML	30/10/17	Cadre	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/12/17				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel n° 117/2017 : Le candidat externe prendra ses fonctions le 29 décembre 2017.

Appel n°118

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Référent Technique Contrôle Carrière	DACF/SDFDC	30/10/17	Employé	5A	260/432
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel n° 118/2017 : Une candidate interne a été retenue. Aucune date de prise de fonction connue à ce jour.

Appel n°119

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	2 Référents Techniques Contrôle Droit	DACF/SDFDC	30/10/17	Employé	5A	260/432
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel n° 119/2017 : Un candidat interne a été retenu. Aucune date de prise de fonction connue à ce jour.

Le deuxième poste est déclaré infructueux.

Appel n°120 – UCANSS n°NVHADD06844

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Gestionnaire Tarification	DSATAS/SDT	30/10/17	Employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel n° 120/2017 : Le candidat institutionnel retenu prendra ses fonctions le 20 décembre 2017.

Appel n°121 – UCANSS n°NVHADD06954

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Technicien Retraite	SDR/Agence Retraite Vénissieux	03/11/17	Employé	3	215/337
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel n° 121/2017 : Le candidat externe retenu a pris ses fonctions le 11 décembre 2017.

Appel n°122 – UCANSS n°NVHADD07280

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Technicien Retraite	SDR/Agence Retraite St Etienne	22/11/17	Employé	3	215/337
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel n° 122/2017 : La candidate externe retenue a pris ses fonctions le 15 décembre 2017.

Appel n°123

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Référent Technique Contrôle Droit	DACF/SDF/DC	14/12/17	Employé	5A	260/432
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel n° 123/2017 : Cet appel est déclaré infructueux.

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
22/09/2016	312	144	168	494	1265	95	4 sem	2166
13/10/2016	1733	194	1397	517	947	39	1 sem	3094
17/11/2016	801	178		357	1078	67	1 sem	1680
12/12/2016	1516	151	1365	371	483	86	1 sem	2456
09/01/2017	862	143	719	461	652	70	2 sem	2045
16/02/2017	1611	329	1282	192	1078	75	2 sem	2956
10/03/2017	1296	187	1109	379	942	74	2 sem	2691
10/04/2017		121		374	1 014	74	1 sem	1583
12/05/2017		441		698	1 024	65	1 sem	2228
13/06/2017	1704	306	1398	1091	953	106	2 sem	3854
07/07/2017	647	82	565	793	963	83		2486
11/09/2017		352		176	670	33	1 sem	1231
13/10/2017		462		707	780	82	2 sem	2031
10/11/2017	1508	108	1400	579	1615	96	1,5 sem	3798
21/12/2017								

2 –

Stock au 20/12/2017 :

- **OD : 1 765 dossiers, dont 353 1^{ère} demandes et 1 412 réexamens (échéance au 01/04/2018)**
- **PAP : 282 dossiers**
- **Factures : 725**
- **Mail en instance boîte contact : 66 mails, 1 semaine d'ancienneté.**

CONTROLE

3) Quelle est la situation des stocks

Stock Contrôle	15/05/2017	09/06/2017	13/07/2017	18/09/2017	19/10/2017	14/11/2017	21/12/2017
droits propres	2188	2667	2787	2318	2382	2050	
droits dérivés	433	427	451	497	650	587	
révisions	364	542	796	736	1000	1115	
Total	2985	3636	4034	3551	4032	3752	

3 -

Stock au 14/12/2017	
DP	1681
DD	646
Révisions	1310

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

E.J.	mai-17	juin-17	juil-17	août-17	sept-17	oct-17	nov-17	déc-17	janv-18	févr-18	mars-18	avr-18	mai-18
14/11/2016													
13/12/2016													
19/01/2017	43												
16/02/2017	134	38	11										
16/03/2017	237	120	65	40									
20/04/2017	675	251	177	55	32								
18/05/2017	613	498	291	105	42	28							
13/06/2017	296	716	751	192	147	65	40						
20/07/2017	139	211	867	552	340	169	60	46					
21/09/2017	88	96	161	211	551	607	156	73	107				
19/10/2017	41	32	83	96	324	538	446	211	370	75			
16/11/2017	43	44	69	49	73	324	401	237	479	129	57	21	
21/12/2017													

4 -

DP par EJ	
EJ < Juin 2017	140
juin-17	37
juil-17	43
août-17	37
sept-17	38
oct-17	72
nov-17	131
déc-17	231
janv-18	674
févr-18	157
mars-18	77
avr-18	29
EJ > Avril 2018	15
Total	1681

LIQUIDATION

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

	16/02/2017	16/03/2017	20/04/2017	18/05/2017	13/06/2017	20/07/2017	21/09/2017	19/10/2017	16/11/2017	21/12/2017
demandes non enregistrées	613	834	795	552	328	676	496	196	286	

5 - La Direction précise que 215 demandes de retraite personnelles sont réceptionnées et non enregistrées à ce jour.

MICRO FILM

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

stock microfilm	10/02/2017	10/03/2017	18/04/2017	12/05/2017	02/06/2017	17/07/2017	08/09/2017	13/10/2017	10/11/2017	21/12/2017
recherche interne	582	552	355	584	639	816	543	710	488	
recherche externe	630	543	362	373	380	682	728	593	615	
Total	1212	1095	717	957	1019	1498	1271	1303	1103	

6 – Stocks RMF au 15/12/2017 :

Recherches internes : 156

Recherches externes : 691

Total : 847

DPLF

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

stock DPLF	13/02/2017	13/03/2017	18/04/2017	17/05/2017	12/06/2017	19/07/2017	19/09/2017	16/10/2017	14/11/2017	21/12/2017
terminés	30	50	81	99	136	172	213	252	269	
non terminés	171	157	304	300	263	243	255	217	212	
Total	201	207	385	399	399	415	468	469	481	

7 - Au 19 décembre 2017 :

Stock DPLF – terminés : 304

Stock DPLF – non terminés : 208

8) Park Avenue

Sur le site de Park Avenue, les incidents techniques se succèdent sur les imprimantes. Est-ce que la Direction en a été informée ? Dans l'affirmative, pense t'elle faire un audit sur le matériel en place ?

8 – Il y a peu de remontées auprès du service Desk. La DSI va interroger Canon à cet égard et proposera un plan d'action en fonction des résultats.

9) Médaille du travail

Quand un agent fait sa demande de médaille du travail en Préfecture, il n'a aucune réponse ou accusé de réception concernant le dépôt de ladite demande. Il ne reçoit plus d'attestation pour les années de travail effectué. Si sa demande n'est pas enregistrée ou est égarée, il n'a aucun moyen de le savoir.

A l'heure où on a érigé en vertu cardinale « la communication » ; il serait peut-être souhaitable d'avoir une meilleure lisibilité.

9 – Effectivement aucun retour n'est fait par les préfectures (quel que soit le département), ni auprès des médaillés, ni auprès du Pôle Administratif. Le Pôle Administratif reçoit les diplômes pour la médaille d'honneur du travail avec la liste des bénéficiaires en début d'année, et pourrait alors faire un Mail groupé pour chaque catégorie.

Si les « médaillés » déposent leur dossier en suivant les instructions du « Portail », aucune demande ne devrait s'égarer.

10) Organisation du travail

10 - Dans le cadre d'un chantier national, une expérimentation est en cours à l'agence Lyon Centre. Celle-ci promeut en effet le management visuel au

<p>Dans plusieurs services, on voit arriver des tableaux d'affichage de la production à atteindre (collectivement ou individuellement). Quel est le but recherché ?</p> <p>Est-ce un nouveau mode de management, une nouvelle organisation du travail ? Dans ce cas, pourquoi les IRP n'ont pas été consultées ?</p> <p>Cela préfigure t'il des licenciements pour insuffisance professionnelle ? Quel programme de formation va être mis en place pour mettre en adéquation les attentes de l'employeur et les performances des salariés ?</p>	<p>plus près du terrain, dans le cadre de « routines » quotidiennes ou hebdomadaires, afin de permettre à chaque membre de l'équipe de mieux connaître les enjeux et les actions à conduire pour rendre le service aux assurés.</p> <p>Les IRP ont été informées et seront consultées avant le déploiement de ce nouveau dispositif aux autres unités de production.</p> <p>La Direction n'a pas connaissance d'autres pratiques d'affichage à la DAR en dehors de cette seule expérimentation.</p>
<p>11) Aubigny</p> <p>Signalétique 1^{er} étage : pouvez-vous mettre en place une signalétique appropriée pour distinguer les toilettes hommes, des toilettes femmes ?</p> <p>2^{ème} étage : en salle B, une dalle au plafond est manquante, le Patrimoine peut-il la remplacer ?</p>	<p>11 – Le patrimoine interviendra rapidement.</p>

SUD Protection Sociale	
<p>1) Contrat génération Notre question 1 du mois de novembre concernait les agents qui ont déjà signé un premier contrat génération de 3 ans. Ce contrat est-il prorogé d'office à compter de l'agrément ministériel sans que l'agent ait à formuler une demande de renouvellement ?</p>	<p>1 – La direction confirme que le contrat est prorogé d'office sans nécessité de demande de renouvellement.</p>
<p>2) Congés de fin de carrière Les congés fin de carrière, la direction nous informe sur le PV de novembre que les éléments sur ce sujet sont disponibles dans la note relative au CET. Peut-elle nous indiquer où précisément sur le portail ?</p>	<p>2 – La note se situe dans le Portail dans la rubrique vie pratique / mon CET / note d'information / pages 3, 4 et 7.</p>
<p>3) Réception réseau téléphonie mobile bâtiment Atrium La difficulté de l'ensemble des agents dans les bâtiments de l'Atrium à obtenir des connexions aux réseaux mobiles en dehors du hall d'entrée, génère un handicap face à une nécessité relevant de l'urgence. Il en est de même pour les organisations syndicales et les représentants du personnel qui sont dans l'impossibilité de contacter l'extérieur soit par un téléphone mobile soit par une connexion internet personnelle. Nous demandons à la direction de régler cette problématique rapidement.</p>	<p>3 – La CARSAT n'a aucune maîtrise du réseau mobile déployé dans la métropole lyonnaise.</p> <p>Le site pour vérifier la couverture et la qualité des réseaux mobiles est le suivant : https://www.monreseau mobile.fr/</p> <p>En tout état de cause, la messagerie quant à elle est active et le téléphone filaire également.</p>
<p>4) Portail onglet Mes droits mes devoirs, Textes de base Nous avons constaté qu'un certain nombre de pages du portail n'est pas actualisé (exemple : ACCUEIL > Mes droits et mes devoirs > La lutte contre les discriminations : « ...A ce titre, les 2 contacts suivants sont à votre disposition :</p> <p>Alain PLANTIER : 260 9741 - Email : alain.plantier@carsat-ra.fr</p> <p>accord de méthode / Prévention du stress : le texte de référence n'est plus d'actualité... etc»</p> <p>Nous demandons à la direction d'être vigilante sur la mise à jour du portail qui reste l'accès privilégié à l'ensemble des salariés.</p>	<p>4 – Le nécessaire a été fait.</p>
<p>5) Tickets restaurants et absences de longues durées Un agent est revenu d'un congé longue durée sans solde depuis le 2/10/2017. Il n'a à ce jour pas eu de tickets restaurants, et n'a obtenu aucune réponse à ses interrogations. La direction peut-elle nous rappeler les règles d'attribution suite à un retour longue durée et quel est l'interlocuteur privilégié ? D'autre part, nous rappelons que nous sommes au mois de décembre et que si sa situation est rétablie, il ne pourra peut-être pas écouler ses tickets avant fin janvier.</p>	<p>5 – Le calcul du droit à tickets restaurant est automatisé dans le SIRH Pour rappel le système anticipe le calcul du droit M+1 et retient les absences de M-2 à M-6. De ce fait, si l'agent n'a pas restitué de TR trop perçu au début de la période d'absence, ces tickets sont retenus automatiquement à son retour . L'agent concerné est invité à contacter le Pole Gestion Individuelle du PGRH pour apprécier sa situation personnelle</p>

<p><u>6) Service Prévention</u> Quelles sont les mesures envisagées pour le retour du collègue en arrêt suite à sa tentative de suicide ?</p>	<p>6 - Le retour de ce collaborateur s'inscrira dans le cadre d'un suivi attentionné par l'employeur, assuré d'une part par les personnels du service de santé au travail et d'autre part par la ligne managériale de son groupe de rattachement, Rhône Nord Isère au sein de la DPRP. Dès sa reprise, il sera reçu par le médecin du travail. Suite à cette rencontre, il sera reçu par son manager et l'ICRA afin d'échanger sur les conditions de son retour et ses besoins pour favoriser sa reprise de travail. Ceci permettra de définir ensemble les étapes qui lui permettront une reprise de travail adaptée (rythme et modalités à définir conjointement). Ce plan d'accompagnement sera adapté en fonction des éléments énoncés ci-dessus (des besoins exprimés, de l'avis du service de santé au travail).</p>
<p><u>7) Service Prévention</u> La direction peut-elle nous indiquer où en est l'avancement de l'audit ?</p>	<p>7 - Il ne s'agit pas d'un audit mais d'une évaluation de l'organisation du fonctionnement au sein de la DRP notamment en matière de santé au travail qui a pour but de mettre en évidence les points à améliorer et les points forts. Cette évaluation se déroule conformément aux programmes de travail établi en COPIL. Le COPIL s'est réuni à 3 reprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour définir le cahier des charges, le rôle du COPIL et le choix d'un consultant - Présentation de la méthode de travail proposée par la consultante (Mme NOUAILLE DEGORCE) et amendements - Point de situation sur les participations au groupe de travail <p>La consultante a procédé à : 8 entretiens individuels 5 groupes par métiers : managers, ICOP, contrôleurs de sécurité, secrétariats, experts soit une totalité de 44 salariés entendus. Le prochain COPIL aura lieu le 11 janvier et il sera l'occasion d'un 1^{er} retour de la consultante.</p>
<p><u>8) Intervention des délégués- es du personnel</u> Nous rappelons que lorsque la délégation du personnel intervient pour porter les revendications individuelles ou collectives des salariés ; celles-ci ne doivent en aucun cas donner lieu à une interpellation individuelle en lien avec la ou les questions posées, et encore moins se passer devant l'ensemble du collectif de travail. Nous demandons et remercions la Direction de faire à rappel en ce sens.</p>	<p>8 – Un rappel sera fait dans le cadre de la communauté des managers.</p>
<p><u>9) Suite à la réponse du 16/11/2017 de notre question n°3 Service SDCADE</u> Sans parler de typologie de phase, pour quelles raisons la charge de travail n'est pas la même pour tous ? Pourquoi y- a-t-il des différences de traitement entre CADE et CADI en termes d'exigence de production ?</p>	<p>9 – La charge est répartie entre tous les techniciens en fonction de leurs compétences, RACL pour ceux formés à cette activité et LURA et autres RDC pour les autres. Les formations dispensées régulièrement visent à traiter le flux en fonction des priorités et à ne pas générer de stock sur les entrées en jouissance proches. Il n'en demeure pas moins que la productivité peut être différente d'un</p>

	<p>technicien à l'autre, et que les agents les plus en difficulté font l'objet d'un accompagnement individualisé pour les amener à progresser.</p>
<p>10) Poste d'intendant Actuellement, au vu de la charge de travail, l'activité d'intendant occuperait au moins deux personnes notamment pour l'ATRIUM. Cette activité est répartie en moyenne par 2/3 sur de la manutention et 1/3 sur de l'activité d'intendance. De plus, une fois par mois est organisée la transmission des caisses de liaisons auprès des sites extérieurs conjointement avec l'activité du site des intendants. Nous demandons à la Direction de nous indiquer comment est organisé l'ensemble des activités, lors de congés ou absences de l'un d'entre eux ? Par ailleurs, est-ce que l'intendant mis en place provisoirement verra son contrat prolongé ou si un nouvel appel de candidature aura lieu ?</p>	<p>10 – L'activité de l'intendant présent sur l'Atrium se répartit ainsi, matinée sur Aubigny et après-midi sur l'Atrium. Lors de l'absence de l'intendant, une information affichée sur la porte de son bureau précise le numéro de téléphone à contacter. Ces dernières semaines, compte tenu du nombre exceptionnellement élevé de livraisons, une aide ponctuelle lui a été apportée par le CDD du DHS en accord avec la responsable du DCML En cas de congé de l'intendant de Park Avenue, une permanence est mise en place les matins sur Park Avenue.</p> <p>A ce jour, il n'est pas prévu de nommer à nouveau un 3ème intendant et la prolongation du CDD ne peut être envisagée au regard des contraintes budgétaires.</p>
<p>11) Système d'évacuation agence de St Etienne Lors des DP du 11/2017 à notre question n°9, la direction a indiqué que « le service sécurité va étudier la demande et apportera une réponse adaptée en termes de coût et faisabilité ». Quand est- il à ce jour ?</p>	<p>11 – le DCML s'est rendu sur place et a abordé ce point avec les Responsables de l'agence. Il ne s'agit pas d'un problème de sécurité. La demande est d'avoir une poignée sur la porte d'un côté et un tir porte de l'autre. Une commande des pièces est en cours et une intervention aura lieu dès réception du matériel.</p>
<p>12) Place de parking sous l'immeuble de l'ATRIUM Lors des différentes réunions concernant le déménagement, il avait été indiqué qu'un petit nombre de places de parking seraient disponibles dans le bâtiment de l'ATRIUM. Nous demandons à savoir combien en a-t-il et quels en sont les bénéficiaires ? Est-ce que certaines sont réservées et ou occupées par des véhicules de services, des agents utilisant leur véhicule de fonction et ou personnel extérieurs, de passage à dispositions des différents services situés sur L'ATRIUM ? Qui doit-on informer dans ce cas là et vers qui les agents doivent-ils se référer pour l'ouverture de l'accès parking ?</p>	<p>12 – Les places de parking de l'immeuble ATRIUM sont réservées pour les agents à mobilité réduite, les agents ayant un avis médical, les véhicules de services, les 2 conseillers retraite volants.</p> <p>Des places sont également réservées pour les Agents de Direction se déplaçant très souvent sur l'immeuble BE.</p> <p>Les personnes concernées sont toutes informées de ces modalités.</p>
<p>13) Indicateur Composite de la Branche Retraite A question 7 soulevée par la CGT le mois dernier, la Direction indique que « A chaque changement de COG, les mesures sont réactualisées..... Le Pôle pilotage a donc organisé le recueil des données et a présenté la démarche lors de la réunion managériale de septembre 2017. [...]Le délai de réponse rapide imposé pour la remontée des mesures explique les carences de communication évoquées. » Nous sommes surpris par cette réponse et demandons à la Direction pourquoi cette démarche n'a pas été présentée auprès des instances représentatives du personnel ?</p>	<p>13 – La démarche a été présentée aux IRP au mois d'octobre 2017. La Direction ne peut que confirmer que le délai de réponse rapide imposé par la CNAV pour la remontée des mesures explique les carences de communication à destination des équipes et des partenaires sociaux. Par ailleurs, elle précise que les instances représentatives du personnel seront bien entendu informées des nouvelles mesures prises en compte dans l'ICBR par la CNAV, dès lors que les différents résultats obtenus par les CARSAT auront été consolidés au niveau national.</p>
<p>14) Certificat de vie Le fait que des certificats de vie ne soient pas exploités faute de ressources suffisantes engendre des rappels (en effet, ceux-ci doivent dater de moins de trois mois) et</p>	<p>14 – Les retards dans l'exploitation des certificats de vie sont désormais terminés. En tout état de cause, il n'existe aucune incidence de nos délais de</p>

<p>notamment pour ceux provenant de l'étranger. Est-ce que ces retards de traitements ont une incidence sur les régimes complémentaires ?</p>	<p>traitement sur les régimes complémentaires</p>
<p>15) PFT et Accès internet à la retraite Nous avons été informé par des personnes souhaitant joindre la plateforme téléphonique, que l'opération s'avérait fastidieuses et que l'attente était longue. Ils indiquent également que lorsqu'enfin un contact est établi que parfois, la réponse apportée ne correspond pas à ce qu'ils espéraient. Ils ont exprimés un regret au regard des contacts directs avec les agents en charge de leurs dossiers qui existaient auparavant. Par dépit, ils essayent alors de se connecter sur le site de l'assurance retraite et bien qu'en possession d'un mot de passe, ils font part de la difficulté pour avoir une information relative à leurs demandes et ou d'un message indiquant de prendre contact avec la plateforme téléphonique. Au regard de la charge de travail, qui ne cesse d'augmenter tant des agents au sein de la plateforme téléphonique, que des agents de la branche retraite, et de tous les secteurs confondus. Par ces témoignages, nous confortes sur le fait que la diminution des effectifs, la complexité des procédures, les glissements de taches sont néfastes pour la qualité et le service rendu auprès des différents interlocuteurs (Assurés, entreprises...) Que compte faire la Direction pour améliorer la situation et prévenir les risques pour la santé et sécurité des agents ?</p>	<p>15 – La plateforme de service affiche un taux de décroché de plus de 86% sur l'année, hors file dossier en cours et avec des variations entre les journées et même les heures en fonction des pics d'appels qu'elle a à gérer. Le temps d'attente a effectivement augmenté cette année en raison des volumes d'appels. La DRC partage le regret relayé par SUD concernant « les contacts directs avec les agents en charge de leurs dossiers qui existaient auparavant ». Aussi dans un souci de qualité de service et de satisfaction des assurés, nous allons expérimenter en 2018 une nouvelle organisation téléphonique pour les appels des assurés ayant un dossier en cours. Cette expérimentation sera présentée aux instances en début d'année.</p> <p>La PFS ne souffre d'aucune diminution de poste, son effectif étant maintenu à 37 téléconseillers. Mais en raison des nombreux départs de téléconseillers expérimentés dans le cadre de développement de carrière (TCR, Tech carrière, Panda, SSR, Tech tarification...), nous avons dû recruter 21 nouveaux téléconseillers depuis le mois d'avril qui sont en phase de montée en compétence, ce qui peut aussi expliquer les variations de performance au cours de l'année.</p>
<p>16) Déplacement sur les différents sites Les représentants du personnel (CE ; DP.CHSCT) n'utilisant pas de véhicule de service (indisponibilité par exemple), et ou fonction pour se rendre dans le cadre de leurs missions sur les différents sites de la CARSAT-RA qui utilisent leur véhicule personnel bénéficient-ils de remboursement des frais de carburant et de péage ?</p>	<p>16 - La direction rappelle que, si le code du travail est silencieux sur ce point, la jurisprudence a défini des règles qu'elle applique bien entendu. Sont pris en charge, comme pour des missions, les frais exposés par les représentants du personnel pour se rendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux réunions obligatoires des différentes instances et à toute réunion à l'initiative de l'employeur, - aux réunions organisées à la demande de la majorité des membres du CE, - pour les membres du CHSCT, sur les lieux d'une enquête demandée par le CHSCT ou à l'occasion d'un danger grave et imminent signalé à l'employeur qui l'accompagne alors. <p>Dans ce cadre strict, des véhicules de service sont mis à la disposition des représentants du personnel dans la mesure du possible. A défaut de disponibilité, les mêmes règles s'appliquent que pour l'ensemble du personnel.</p>

<p>C.G.T.</p>	
<p>1/ DSI / sanitaires Le troisième étage du bâtiment d'Aubigny accueille des agents de la DSI, pour la majorité des hommes. L'organisation des sanitaires en tient compte et les WC de l'aile Est sont désormais réservées exclusivement aux hommes. Du coup, les femmes doivent se rendre pratiquement au bout de l'aile Ouest pour aller aux WC. Ne serait-il pas possible de disposer de WC mixtes et propres de chaque côté du bâtiment ?</p>	<p>1 – La question sera posée à la Fédération. Il est par ailleurs rappelé le nombre de toilettes : Hommes : 2 urinoirs et 1 wc Femmes : 3 wc</p>
<p>2/ Chauffage à Park avenue Lors de la visite des élus, le personnel a communiqué des difficultés concernant le chauffage qui semble ne pas se déclencher à la même heure en fonction de l'étage où l'on se trouve. Serait-il possible d'homogénéiser le déclenchement du chauffage à 6h30 quel que soit l'étage?</p>	<p>2 – Information faite aux agents de Park Avenue le 09/12/17 par responsable DCML La Régie demande à EIFFAGE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avancement du démarrage des installations à partir de 5H du matin en semaine et 4H le lundi matin. • La température d'abaissement de nuit sera augmentée de 16°C à 18°C • La consigne de température de la zone de visites médicales sera augmentée si possible à 23°C • Vérification que le décalage de la consigne (+/-2°C) reste incrémenté jusqu'à 20H et ne se repasse pas en position initiale (21°C) dans la journée. <p>Ces modifications devraient permettre une amélioration notable des températures dans les bureaux notamment le matin. En parallèle il est nécessaire que les thermostats soient positionnés constamment en position Auto . La société Eiffage doit intervenir la semaine prochaine pour réaliser ces modifications.</p>
<p>3/Micro-ondes réfectoire RDC aile A Atrium Les 80 agents de l'Atrium RDC aile A ne disposent que de 2 fours micro-ondes. Ils se plaignent de devoir faire la queue longtemps pour pouvoir manger. De plus, les micro-ondes en place semblent mettre beaucoup de temps à chauffer. La direction peut-elle envisager de mettre un troisième micro-ondes un peu plus puissant dans ce réfectoire (l'autre réfectoire du rez de chaussé étant tout autant sollicité).</p>	<p>3 – Sur l'intégralité du bâtiment, il y a ce jour 9 micros ondes au lieu de 7 sur Flandin 2 : aile A RDC 2 : au 6eme étage 2 au 1^{er} étage 3 au réfectoire</p>
<p>4/ Stores de l'Atrium La moitié des stores de l'Atrium ne fonctionnent pas. Les agents se retrouvent parfois très gênés par le soleil ou les passants qui se manifestent à travers les vitres du rez de chaussée. Qu'en est-il de la négociation avec la régie de l'Atrium à ce sujet?</p>	<p>4 – Les négociations sont toujours en cours et la Régie a été relancée</p>

<p><u>5/Eau chaude à l’Atrium aile A, à PARK avenue et à Aubigny</u> Certains secteurs de ces trois sites se plaignent de ne pas avoir d’eau chaude pour se laver les mains ou faire la vaisselle. Quelles sont les raisons de cette absence d’eau chaude? Est-il possible de remédier au problème?</p>	<p>5 – Le Plombier doit intervenir prochainement.</p>
<p><u>6/Prévention des Troubles Musculo-Squelettiques</u> Afin de prévenir des troubles liés à l’inflammation du canal carpien, la direction pourrait-elle envisager de fournir un tapis de souris ergonomique à ses salariés, tel que préconisé par les contrôleurs de la CARSAT-RA dans les entreprises? Le coût pourrait être très vite rentabilisé par la baisse de l’absentéisme lié à ses troubles.</p>	<p>6 – Comme indiqué en CHSCT lors de sa réunion du 18 décembre dernier, l’attribution de tapis de souris est soumise à prescription par la médecine du travail. Le médecin du travail a en effet précisé qu’un certain nombre d’agents ne souhaitaient pas ce type de matériel.</p>
<p><u>7/Issues d’évacuation Atrium :</u> Les élus ont constaté que les issues d’évacuation du rez de chaussée ne sont pas signalées comme telles, ne sont parfois pas pratiques et n’ont pas de fermeture automatique (groom avec impossibilité d’ouvrir depuis l’extérieur). Est- il prévu de refaire le tour des issues de secours afin de pallier aux problèmes?</p>	<p>7 – Les issues de secours ont été identifiées par une signalétique.</p>
<p><u>8/Grooms des portes internes des services à l’Atrium</u> De nombreux agents se plaignent de la force excessive avec laquelle la porte claque et du bruit provoqué à longueur de journée pour les personnes situées à côté de ces portes. La direction pourrait-elle envisager une vérification de toutes les “portes à groom” afin de contrôler avec les salariés proches que les nuisances sonores ne gênent pas leurs conditions de travail?</p>	<p>8 – Le patrimoine fait le tour de l’ensemble des portes « à groom ».</p>
<p><u>9/Eclairage à l’Atrium</u> De nombreux salariés déclarent être gênés par l’éclairage interne dans les bureaux de l’immeuble Atrium. Bien qu’il ne soit pas possible de désactiver un néon sur les 3, serait-il possible d’envisager un système de filtrage ou d’atténuation ou un déplacement des blocs de lumière artificielle ? De plus, est ce que les lampes de bureau demandées par certains agents ont été fournies?</p>	<p>9 – Le patrimoine est intervenu dans différents bureaux afin de constater les nuisances.</p>
<p><u>10/Destruction du papier</u> Suite aux déménagements, certains services à l’Atrium et Park avenue ne savent pas comment détruire leurs documents papiers (bennes à papier PAPREC?) et accumulent de gros monticules de papier à détruire dans leurs bureaux. La direction peut-elle nous dire quelles sont les nouvelles procédures à suivre?</p>	<p>10 – Il n’y a pas de centre de tri sur ces deux bâtiments. Les documents doivent être jetés tous les jours dans les corbeilles et sont évacués ainsi par le personnel de nettoyage</p>
<p><u>11/Temps de réponse des régies</u> Malgré toute la bonne volonté des équipes du Patrimoine (dont l’effectif est très insuffisant au regard d’une population de 1900 agents environ) , parfois, certains</p>	<p>11 – Lorsqu’il y a des difficultés, les régies sont sollicitées et relancées autant que de besoin. Si le nécessaire n’est pas fait dans des délais raisonnables,</p>

<p>travaux ou demandes du personnel ne peuvent être traités sans la réponse ou l'intervention de la régie des immeubles dont nous sommes locataires. Cela peut parfois avoir des conséquences graves en termes de conditions de travail. Cette situation met le service du Patrimoine en porte à faux vis à vis du personnel puisqu'il ne peut pas intervenir. Quelles mesures la direction envisage-t-elle pour contraindre ces régies à réagir dans des temps raisonnables ?</p>	<p>nous pouvons effectuer des rappels des termes des contrats</p>
<p>12/ Accès aux locaux du Service Social de Vénissieux Seulement 11 clés ont été distribuées aux 19 agents du site. Cela contraint parfois les agents qui veulent travailler tôt à attendre qu'un collègue arrive pour leur ouvrir la porte. Quand auront-elles toutes une clé? En attendant, les salariées peuvent-elles régulariser en oubli de badgeage?</p>	<p>12 – Un contact sera pris avec la CPAM par le DCML</p>
<p>13/Intendant à Aubigny Les élus sont inquiets suite au départ d'un des trois intendants prévus initialement pour pallier les conséquences de l'éclatement des services. Le contenu du métier n'est toujours pas défini dans un référentiel d'emploi et, aux vu des nombreuses et diverses tâches demandées et des nombreux trajets qui doivent être effectués chaque jour, cette définition et donc de la charge de travail qui reposent désormais sur les deux agents restant doivent être effectuées au plus vite afin de délimiter le périmètre de leurs activités. Le 3ème intendant va-t-il être remplacé de façon pérenne? Si oui, sera-t-il affecté exclusivement à Aubigny pour éviter les risques routiers et la perte de temps dus aux nombreux allers retours quotidiens entre Aubigny et Atrium) ?</p>	<p>13 – L'activité de l'intendant présent sur l'Atrium se répartit ainsi, matinée sur Aubigny et après-midi sur l'Atrium. Lors de l'absence de l'intendant, une information affichée sur la porte de son bureau précise le numéro de téléphone à contacter. Ces dernières semaines, compte tenu du nombre exceptionnellement élevé de livraisons, une aide ponctuelle lui a été apportée par le CDD du DHS en accord avec la responsable du DCML. En cas de congé de l'intendant de Park Avenue, une permanence est mise en place les matins sur Park Avenue. La charge de travail sur le site Aubigny ne nécessite pas la présence d'un intendant à temps plein (présence sur place d'un poste de garde, du service courrier, de plus, à sa demande, la DSI prend en charge la livraison de ses matériels) Un bilan des premiers mois d'activité sera réalisé en début d'année afin de stabiliser l'organisation et le calibrage de l'équipe. A ce jour, il n'est pas prévu de nommer à nouveau un 3ème intendant et la prolongation du CDD ne peut être envisagée au regard des contraintes budgétaires.</p>
<p>14/Imprimantes CANON Certains salariés se questionnent concernant le changement (automatique) des cartouches CANON. En effet, lors d'une dernière intervention du technicien CANON, ce dernier aurait dit à des salariés que ces imprimantes n'étaient pas prévues pour imprimer autant. De ce fait, le changement des cartouches n'aurait pas été fait à temps alors que certains services ont un réel besoin fonctionnel d'imprimer. D'autre part, il semblerait que ce soit les intendants qui doivent stocker les cartouches à la place des techniciens CANON et les placer sur les imprimantes lorsque la dernière</p>	<p>14 – Cette question a en effet été débattue au cours du dernier copil Informatique régional et un dysfonctionnement est apparu. Une nouvelle procédure va être mise en place entre DSI et DCAM</p> <p>1 Le DCAM reçoit l'information imprimante par imprimante de la fin proche de la cartouche 2 Le DCAM a un stock et peut livrer la cartouche sous 1 j en moyenne 3 Un référent, avec un suppléant, va être formé par secteur afin de réceptionner la nouvelle cartouche et de l'installer dans l'imprimante dès que nécessaire. Ce</p>

<p>cartouche est vide. La direction peut-elle nous rappeler quelle sont les conditions établies pour changer les cartouches CANON? La direction avait-elle volontairement prévu dans ses contrats avec CANON de détacher un intendant CARSAT pour amener les cartouches pleines vers chaque imprimante vide pour que le technicien CANON viennent pour les changer?</p>	<p>réfèrent aura une explication du mode de changement de la cartouche</p>
<p><u>15/Toilettes mixtes PARK AVENUE</u> De par la représentativité féminine du personnel à Park Avenue, les salariées souhaiteraient que tous les toilettes du 4ème étage soient mixtes (signalétique), tel que cela a déjà été fait sur d'autres étages. Que répond la direction?</p>	<p>15 – Le DCML va étudier ce point</p>
<p><u>16/Entretien électroménager PARK avenue</u> Serait-il possible de nettoyer les frigidaires et micro-ondes de Park Avenue tel qu'il était pratiqué à Flandin le vendredi? Serait-il possible d'avoir du savon et une plus grande poubelle dans ce réfectoire?</p>	<p>16 – La demande est prise en compte par le Pôle Hygiène</p>
<p><u>17/Salle de convivialité 4ème étage Aubigny</u> Cet espace dispose d'une table haute et de 2 tabourets hauts. Est-il prévu de compléter cet ameublement, à ce jour, très succinct et de rendre cette pièce un peu plus conviviale à l'image de celles du 3ème étage ? Dans la négative, les espaces de convivialité du 3ème étage sont-ils ouverts à tous ?</p>	<p>17 – Aucun aménagement supplémentaire n'est prévu à ce jour. Tout le monde peut accéder aux salles de convivialité</p>
<p><u>18/ Procédure de régulation</u> Combien de salariés ont utilisé cette procédure pour cet exercice? Combien ont eu gain de cause? Les agents concernés ont-ils tous eu une réponse, même négative?</p>	<p>18 – Dans le cadre de la procédure de régulation : 11 demandes ont été réceptionnées et ont donné lieu à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 réponses négatives, - 2 réponses positives <p>Par ailleurs, une demande était hors champ (dernière attribution datant de moins de 3 ans) et 3 demandes sont devenues sans objet dans la mesure où les agents avaient bénéficié de points dans le cadre de l'enveloppe complémentaire.</p>
<p><u>19/ Places de parking sous l'immeuble Aubigny</u> Les premières places de parking ont déjà été attribuées au personnel demandeur en possession d'un certificat médical. La direction a ajouté que les places restantes seront distribuées prochainement en priorisant les agents dont le domicile est éloigné et ayant des enfants à charge. Cette distribution est-elle effective et, si oui, les bénéficiaires entrent ils tous dans ces critères?</p>	<p>19 - A ce jour la distribution n'est pas encore effective.</p> <p>En effet, la CARSAT a appris qu'à la fin des travaux entrepris par la Fédération au niveau du parvis d'Aubigny de nouvelles places de parking seront créées. La Direction se rapproche donc de la Direction de la CPAM afin de connaître le nombre de places attribuées pour la CARSAT afin d'attribuer toutes les places restantes en même temps.</p>
<p><u>20/ Effectifs et congés</u> le mois dernier, la direction a répondu que la note de procédure de planification des</p>	<p>20 – La direction précise qu'afin d'assurer la continuité de service et faire face à l'absentéisme imprévu, un présentéisme minimum de 40% des effectifs par</p>

<p>quadrimestres indique précisément que le présentisme est comptabilisé y compris, entre autres personnels, les référents techniques.</p> <p>Or, si cette note apporte bien ces précisions, elle ne concerne en revanche que les jours bordant un jour férié et pas les autres jours de congés. Les agents souhaitent avoir une réponse claire sur ce sujet. Par ailleurs, quel est le chemin à suivre pour avoir accès à cette note dans le portail?</p>	<p>métier est requis.</p> <p>Il est abaissé à 1/3 des effectifs, tous métiers confondus, pour les ponts ou les jours bordant un jour férié.</p> <p>Cette note de procédure, diffusée aux responsables de structures au début de chaque quadrimestre, est interne à la DAR et n'est pas consultable sur le portail.</p>
<p><u>21/Accompagnement suite à un arrêt long</u></p> <p>Lors de la dernière réunion, sur une de nos questions relatives à ce sujet, la réponse se conclue par le principe selon lequel l'accompagnement de l'AS du personnel repose actuellement sur la mise en place d'une démarche volontaire de la part de l'agent.</p> <p>Or, un agent qui revient d'un arrêt long, par définition, ne connaît pas les changements et nouveautés, RH notamment, et ne peut donc pas être en mesure de poser les questions qui l'aideront à se réintégrer de bonne façon la marche de l'organisme (ex: mise en place du télétravail, nouvel HV, prise en compte des temps et frais de déplacements dans le cadre du déménagement...).</p> <p>Aussi, il faudrait que l'AS puisse l'informer de façon systématique des changements qui ont eu lieu pendant son absence et lui indiquer comment s'inscrire dans les procédures qui lui permettront de faire ses choix. Cette demande d'agents victimes de ces absences longues doit être entendue, aussi quelle est la réponse de la direction? En effet, le protocole d'accord relatif à la Promotion et la diversité des chances prévoit des dispositions de maintien de l'emploi des salariés. Il nous semble que cette question d'accompagnement des salariés lors de leur retour doit faire l'objet d'une vraie volonté de la direction sinon, ce protocole d'accord risque de n'être qu'une coquille vide.</p>	<p>21 – Mme BIDOLET, assistante sociale du personnel, envoie systématiquement un courrier d'offre de service à tout agent en arrêt depuis 2 à 4 mois, sur la base d'un listing de requête dans STARH.</p> <p>La question de la reprise d'activité est au cœur des entretiens, très denses, menés au téléphone, en RDV ou même en visite à domicile à l'initiative de l'agent. Sont abordés également toutes les problématiques liées à la santé, sous ses aspects financiers, sociaux, familiaux. La visite de préreprise auprès du médecin du travail en vue des éventuels aménagements : temps partiel thérapeutique, adaptation de poste ... est conseillée.</p> <p>Les questions d'organisation du travail qui sont spécifiques à chaque poste et concernent plus particulièrement chaque service ne sauraient être repris par l'AS dont l'intervention se tient sur un champ différent.</p> <p>Par ailleurs, le service RH proposera, à compter du 1^{er} mai 2018, un accompagnement spécifique dans ce cadre.</p>
<p><u>22/ Vitres de Park Avenue</u></p> <p>Les vitres sont-elles été nettoyées comme prévu en interne et externe les 29 et 30 novembre 2017?</p>	<p>22 – Les vitres ont été nettoyées comme prévu</p>
<p><u>23/ Verrous des douches de Park Avenue</u></p> <p>Le Patrimoine a-t-il reçu comme prévu le devis concernant la pose de ces verrous et si oui, quand seront ils installés?</p>	<p>23 – Deux relances ont été faites pour le devis.</p>
<p><u>24/ Porte de Park Avenue</u></p> <p>Depuis septembre, nous posons la question de la lourdeur de cette porte d'entrée que nous ont signalée des agents, sans que ce fait soit contesté puisque la réponse d'octobre indique que le Patrimoine relance la Régie. Or, la réponse de novembre précise que l'intendant contre toute attente qu'il n'y a rien à signaler.</p> <p>L'intendant a certainement vérifié qu'elle fonctionnait bien et il n'a pas décelé de problèmes particuliers. Mais ce sont des agents qui se plaignent de la lourdeur de la porte, ce qui veut dire que ceux-ci ont une perception différente de cette lourdeur.</p>	<p>24 – Des vérifications ont effectivement été faites et aucun dysfonctionnement n'a été constaté.</p> <p>La responsable DCML se rendra à Park Avenue faire les tests avec des agents.</p>

<p>Peut-être que l'essai devrait être refait avec des agents afin de savoir exactement ce qu'il en est? Est-ce que cette possibilité peut être étudiée?</p>	
<p><u>25/ Interrupteur du RDC/1er étage à Park Avenue</u> Cet interrupteur a-t-il été remplacé à ce jour afin d'assurer la sécurité des agents aussi bien dans leurs trajets quotidiens qu'en cas d'évacuation?</p>	<p>25 – La régie a demandé une intervention à Eiffage.</p>
<p><u>26/ Agence de Villefranche</u> Où en est-on des travaux nécessaires à l'étanchéité des fenêtres dans cette agence? Le Patrimoine a-t-il pu prendre rdv avec l'entreprise sur le site et quelles solutions ont été trouvées? En effet, la pose d'un thermostat peut servir à démontrer la réalité de l'étanchéité insuffisante des fenêtres aux interlocuteurs de la CARSAT, comme la Régie, mais elle ne peut en aucun cas satisfaire le personnel qui a effectivement commencé un nouvel hiver dans de mauvaises conditions.</p>	<p>26 – Les travaux ont été réalisés par l'entreprise. MME GUGLIELMI doit se rendre sur place début 2018 pour faire un point sur les locaux et les différentes problématiques rencontrées.</p>
<p><u>27/Aubigny/sécurité</u> Les réparations concernant la porte couloir pare feu à l'extrémité Est du 3ème étage et la porte de l'équipe Ressources et Hébergement couloir extrémité Est ont-elles été effectuées?</p>	<p>27 – Le patrimoine va vérifier si tout fonctionne</p>
<p><u>28/ Aubigny micro ondes</u> Les deux micro-ondes supplémentaires annoncés par la direction le mois dernier ont-ils été mis en place? Quant au frigo annoncé également par la direction en réponse à notre question, dans quel délai sera-t-il installé?</p>	<p>28 – Le réfectoire dépend de la Fédé. La CPAM s'occupe des achats. Pour les micro-ondes, le nécessaire a été fait et pour le frigo, la CPAM attend d'avoir le budget</p>
<p><u>29/Déplacements professionnels</u> La note du 1/11/2016 précise que « <i>les déplacements entre le domicile et la résidence administrative ne sont jamais remboursés et ne doivent jamais figurer sur la demande de remboursement afin d'éviter toute erreur de traitement de la demande, sauf si les conditions matérielles obligent le salarié à utiliser exceptionnellement son véhicule personnel et donc à supporter une charge financière supplémentaire</i> » Or, dans certains cas exceptionnels, l'agent doit prendre sa voiture pour assurer des déplacements professionnels le matin, l'après-midi, ou en cours de journée, induisant par conséquent un déplacement trajet : - résidence fiscale - résidence administrative - lieu occasionnel de mission - retour résidence fiscale, - résidence fiscale - lieu occasionnel de mission - résidence administrative - retour résidence fiscale, - résidence fiscale -résidence administrative - lieu occasionnel de mission - résidence administrative - retour résidence fiscale. Ces situations exceptionnelles avaient fait l'objet d'une question des Délégués du</p>	<p>29 – La Direction rappelle le principe en la matière, à savoir que les trajets domicile – lieu de travail ne doivent pas donner lieu à remboursement des IK. Si des exceptions peuvent exister, elles ne peuvent en aucun cas devenir la règle. En effet, seul existe une prise en charge d'une partie des abonnements aux transports en commun pour les trajets domicile – lieu de travail. Ce rappel a été fait dans cette branche devant la nécessité d'éclaircissement et le constat de pratiques hétérogènes et pour certaines non conformes à la règle. Il est rappelé qu'il appartient à la Direction d'assurer une équité de traitement entre l'ensemble du personnel, quelle que soit la branche d'appartenance et le niveau de classification dont relèvent les salariés.</p>

<p>Personnel en septembre 2013, à laquelle la Direction avait répondu par ces termes : « Comme l'indique justement la note, il est précisé que « ... sauf si les conditions matérielles obligent le salarié à utiliser exceptionnellement son véhicule personnel et donc à supporter une charge financière supplémentaire. »</p> <p><u>De fait, les cas précités doivent bien être pris en charge au titre des frais de déplacement.</u></p> <p>La Direction précise aussi qu'il est du rôle des managers de superviser l'optimisation des déplacements professionnels. »</p> <p>Par un mail de Madame CIMALA du vendredi 20 octobre 2017 la Direction du Service Prévention modifie cette règle et refuse la prise en charge des trajets « Domicile – bureau » ou « bureau – domicile », dans les cas précités.</p> <p>Cette position est à l'encontre de la réponse de la Direction, lors de la réunion de DP de septembre 2013, puisqu'elle fait « supporter une charge financière supplémentaire » aux agents.</p> <p>Nous demandons donc à la Direction Générale de veiller à l'application des notes de service, et d'éviter les interprétations de certaines branches.</p>	
<p><u>30/Poste de Secrétaire Prévention Annecy / Bourg en Bresse.</u></p> <p>Par la note d'appel de candidature n°115, la Direction de la Prévention des Risques Professionnels recrute pour son antenne de Haute-Savoie/Ain une secrétaire. Au sein de cette antenne possédant deux « bases géographique » une à Annecy et une à Bourg en Bresse, deux postes de secrétaires sont actuellement pourvus. Le descriptif de poste base celui-ci à Bourg en Bresse avec des déplacements à Annecy, et Lyon.</p> <p>Sachant que le poste d'Annecy est actuellement vacant du fait du départ en retraite de la secrétaire, et que la secrétaire en poste à Bourg en Bresse partira en retraite courant premier semestre 2018, cet appel de candidature doit-il être interprété comme l'annonce de la suppression d'un poste de secrétaire sur deux dans les antennes du service prévention ? Et donc de la disparition du poste à Annecy?</p>	<p>30 – Le départ en retraite de la secrétaire basée à Annecy a été remplacé. La personne est en poste et basée à ce jour à Bourg en Bresse. Le départ en retraite de la secrétaire basée à Bourg en Bresse est prévu sur 2018. La situation sera examinée sur 2018.</p>
<p><u>31/Agence retraite de Valence/Accueil tout venant:</u></p> <p>Cette agence, comme d'autres, fait face à un volume d'accueil tout venant exponentiel. Il est très fréquent que l'équipe vienne apporter de l'aide à l'agent affecté à cet accueil pour que celui-ci soit terminé à 17h, heure de fermeture au public et il n'est pas toujours possible de respecter cet horaire même avec cette aide. Cette situation est-elle prise en compte dans la charge de travail des agences retraite et si oui, de quelle façon? Sinon, pourquoi puisque cet accueil renforcé réduit le temps de production mais qu'il représente quand même une charge de travail incontournable qui devient alors transparente?</p> <p>De plus, c'est une activité forte, qui génère du stress, pendant laquelle il n'est pas possible de prendre de pause en raison de la pression exercée par la masse des assurés en attente. Une solution pour diminuer cette tension qui dure une bonne</p>	<p>31 – La direction précise que bien que l'accueil tout venant sur 2017 soit important, il n'est pas constaté sur le terrain une situation aussi critique : pour exemple, 55 visites ont été comptabilisées semaine 49 soit 11 visites en moyenne par après-midi, 67 visites semaine 48, soit 13 visites en moyenne par après-midi.</p> <p>(sont comptabilisés en réception accueil les visites relatives à des dossiers en cours ou nécessitant des explications longues comme la délivrance d'imprimés par exemple ...</p> <p>Par contre, d'autres personnes peuvent se présenter pour déposer des pièces dans l'urne, et, à cette occasion, elles peuvent demander que le TCR regarde si tout est ok, ou juste demander une info rapide ...Compte tenu de la rapidité du renseignement, ces visites ne sont pas comptabilisées)</p>

<p>demi-journée doit être trouvée si on veut protéger l'état de santé des salariés. Quelle est la réponse de la direction?</p> <p>Enfin la plupart des assurés qui viennent en accueil tout venant n'ont pas pu obtenir de réponses au 3960 ou des autres services de la DAR dans lesquels ils ont un dossier ouvert.</p> <p>Cet état des lieux prouvent à quel point les assurés ont besoin d'avoir des réponses et un accueil physique pour les obtenir.</p> <p>Une tablette a été apportée à l'agence pour la délivrance de justificatifs il y a deux mois, mais elle n'est pas installée à ce jour. Pourtant, elle pourrait permettre déjà de réduire l'accueil pour les assurés familiarisés avec cet outil et qui ont juste besoin d'un justificatif.</p> <p>Quand sera-t-elle installée?</p>	<p>Il est vrai que ponctuellement un agent et parfois le cadre peut être amené à assister le collègue assurant le tout-venant mais son intervention est le plus souvent très courte afin d'assurer l'orientation des assurés quand un afflux d'arrivées se produit (entre 15 et 30 mn).</p> <p>Cependant, soucieuse de prendre en compte cette remarque et d'en mesurer l'impact sur l'activité des agents, la responsable d'agence va mettre en place un suivi et neutralisera ce temps dans la production des agents concernés.</p> <p>Pour ce qui est de l'activité de l'agent de permanence à l'accueil tout venant, il est vrai qu'un stress peut être ressenti lorsque beaucoup d'assurés se présentent en même temps.</p> <p>Pour limiter cette pression, plusieurs mesures sont mises en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'agent de permanence n'a aucune autre tâche confiée pendant cette 1/2 journée et peut donc se consacrer exclusivement à l'accueil des assurés, - lorsqu'un afflux d'assurés arrive, le renfort ponctuel d'un collègue agent ou cadre est immédiatement activé - la tablette tactile permettant effectivement de désengorger pour partie l'accueil tout venant va être opérationnelle en tout début d'année 2018, avec l'arrivée concomitante d'un volontaire de service civique qui prendra en charge la première orientation des assurés.
<p><u>32/ Agence de Valence/ Réponse téléphonique:</u></p> <p>Des statistiques individuelles sont faites sur la réponse téléphonique mais les agents ignorent tout des critères pris en compte dans cette statistique (temps de travail? temps de réponse?...). Pour quelles raisons des statistiques individuelles de réponses ont-elles été mises en place? Le CE at-il été informé de ce qui ressemble beaucoup à un objectif ou un contrôle de l'activité?</p>	<p>32 – La gestion de la relation téléphonique avec l'assuré est une des activités expressément prévue dans le référentiel de compétences des TCR.</p> <p>Dans ce cadre, le taux de décroché par agent et par agence, garant d'une réponse minimale aux assurés, est effectivement suivi.</p> <p>Aucun autre critère notamment de temps de réponse n'est observé.</p> <p>La direction précise en effet que dans le cadre de ses engagements de service, une réponse doit être apportée aux assurés dès lors qu'ils entrent en contact avec la CARSAT, et ce quel que soit le canal utilisé. La qualité de la réponse téléphonique fait partie intégrante de cet engagement.</p>
<p><u>33/ Agence retraite de Valence/ Rdv:</u></p> <p>Les rdv à 45mn qui sont très rapidement pleins. Aussi les rdv de 30 mn sont utilisés pour recevoir les assurés sur les mêmes critères que ceux à 45mn mais évidemment avec moins de temps à consacrer au dépôt de la demande.</p> <p>De plus, ces rdv à 30 mn finissent pas devenir un peu fourre- tout devant la demande pressante des assurés (réorientation vers la bonne agence, réclamations, explications...)</p> <p>Quelles solutions peuvent être apportées pour sauvegarder l'organisation initiale des rdv?</p>	<p>33 – L'équilibrage de l'offre d'accueil entre les différents types de rendez-vous est difficile à trouver, notamment durant les périodes de fortes charges entraînant de fortes demandes, telles qu'actuellement.</p> <p>Suite à la mise en place au 1er septembre 2016 de nouvelles modalités d'accueil, le bilan effectué avait conduit à des propositions d'évolutions présentées au CHSCT du 27 mars et CE du 13 avril 2017.</p> <p>Un nouveau bilan va être réalisé 1^{er} semestre 2018.</p> <p>Les résultats observés permettront de réajuster si nécessaire notre politique d'accueil qui est par nature évolutive en continu, du fait de son interdépendance avec l'environnement extérieur et les besoins des publics.</p>

34/ Agence de Lyon Centre/ Charges de travail

Dans ce site, 19 agents sont actuellement présents à l'effectif ce jour y compris les agents en formation.

En effet, 2 agents ont été mutés dans d'autres agences, 3 agents sont en longue maladie ou invalidité et 3 agents en congés maternité.

De plus, 5 agents sur les 19 ne font pas encore d'accueil car ils sont en formation.

Quel est le nombre de postes équivalents temps plein affectés à cette agence?

Malgré ces difficultés, Lyon Centre doit aider d'autres agences.

Beaucoup de fatigue s'accumule quand on doit à la fois pallier des absences et aider d'autres agences. Le risque de multiplication des arrêts maladie se multiplie, reportant toute la charge sur ceux qui restent.

Cette organisation devient intenable en termes de santé des salariés. Le manque d'effectifs devient un gros facteur à risque et il n'est pas possible de continuer de gérer l'entraide de cette façon, sauf à prendre des risques supplémentaires pour les agents. On voit bien que les limites organisationnelles sont atteintes car réorganisation après réorganisation, les objectifs sont toujours plus difficiles à tenir et de plus d'agents sont en difficultés au travail avec des impacts sur la santé.

Que répond la direction à l'inquiétude du personnel des secteurs de liquidation, sachant que les charges de travail vont encore augmenter l'année prochaine et que les effectifs doivent encore diminuer avec la prochaine COG?

34 – La Direction précise qu'elle est très attentive à la situation des personnels des secteurs de liquidation.

Plusieurs mesures ont d'ores et déjà été anticipées pour préparer 2018 :

- **La réorganisation de la DAR permettant plus d'initiative et d'autonomie dans la gestion quotidienne de l'activité par les collaborateurs**
- **l'expérimentation menée à l'agence Lyon Centre permettant à chaque membre de l'équipe de mieux connaître les enjeux et les actions à conduire pour rendre le service aux assurés**
- **L'arrivée dans les équipes de nouveaux TCR formés à partir du second semestre 2018 (57 agents à venir)**

Au 19 décembre, le nombre d'ETP est le suivant au sein de l'agence retraite de Lyon Centre :

- **1 conseiller retraite**
 - **1 expert conseil en assurance retraite**
 - **1 référent technique**
 - **1 responsable adjoint**
 - **1 responsable**
 - **13.52 TCR accueil**
 - **2 TCR en formation**
 - **1 technicien information et orientation**
- TOTAL = 20.52 ETP**

35/Agence Lyon Centre/ retour à Aubigny

Les agents sont satisfaits des locaux de Verdun qui leur permet de remplir tous les critères pour être une agence à part- entière. Pour eux, c'est un gain en termes de confort de travail.

A leur retour au terme des 3 ans du déménagement, la direction a pris la décision de les intégrer dans l'immeuble Aubigny.

Le personnel se pose la question de savoir comment seront aménagés les futurs locaux et si la garantie que l'agence fonctionnera à l'identique des autres dans l'organisation leur sera apportée?

35 – La question est à ce jour prématurée, la Direction s'engage néanmoins sur le fait que l'aménagement et l'organisation de la future agence seront alignés sur les standards en vigueur au sein de la CARSAT.

36/Agence de Bourgoin-Jallieu - Locaux

L'ex-bureau des Conseillers Retraite a été réaménagé avec 4 petits bureaux pour installer prochainement :

- deux agents en formation TCR (actuellement 1 dans un bureau libre et l'autre dans ce nouveau bureau réaménagé pour 4)
- le dernier TCR arrivé de Villeurbanne (qui a actuellement son bureau)
- l'agent en CDD ou stagiaire BTS

36 – La direction précise que, compte tenu de l'effectif théorique de l'agence de Bourgoin, tous les box individuels sont affectés à des personnels dédiés.

La nouvelle implantation, prévoyant l'installation des 4 personnels concernés dans un bureau libre permettant l'installation de 4 postes de travail a donc été déterminée en fonction des disponibilités existantes dans les locaux de l'agence.

<p>Cette décision a été prise sans concertation avec l'équipe, les personnes concernées ont signalé au Responsable leur désapprobation, sans obtenir d'autres propositions. Les agents en formation sont d'accord pour s'installer dans les bureaux vides mais le responsable ne le souhaite pas. Ne serait-il pas possible de se concerter tous ensemble, et d'étudier au mieux une implantation plus en adéquation avec chacune ?</p>	<p>Par ailleurs, la direction indique que cette implantation correspond à la politique générale d'installation des back office en module de 4 à 7 collaborateurs.</p> <p>La responsable d'agence sera informée des difficultés exposées et reviendra vers l'équipe.</p>
<p><u>37/Agence de Bourgoin-Jallieu - effectif</u> Un TCR a démissionné fin décembre 2017, un agent est en invalidité. Ces agents vont-ils être remplacés ? Sachant qu'un TCR est en formation jusqu'en Mai 2018, un autre part régulièrement aider la formation D'FI, deux sont en formation comme TCR, un TCR est à mi-temps maladie et un autre fait du tutorat... Nous sommes loin de l'effectif théorique ETP de 10.89 et la fatigue s'accumule pour les agents présents car cette situation perdure depuis le début de l'année... De plus des difficultés sont à prévoir pour les congés de MAI 2018 où il est demandé 4 agents présents, quelle est la règle dans les Agences - exemple : si 4 personnes, le cadre et le référent compte dans les 4 ?</p>	<p>37 – La direction précise que le remplacement du TCR démissionnaire est à l'étude. Celui de l'agent en invalidité n'est pas possible, cet agent restant inscrit à l'effectif de la CARSAT.</p> <p>Pour ce qui concerne les règles de présentisme à appliquer, un présentisme minimum de 40% des effectifs par métier est requis, abaissé à 1/3 des effectifs tous métiers confondus pour les ponts ou les jours bordant un jour férié.</p>
<p><u>38/Agences Retraite</u> Lorsque le Responsable est absent, quelle est la procédure à suivre en cas d'urgence avec un dossier ou un assuré? La DAR devait mettre la en place. A ce jour, aucune instruction n'a été diffusée. La Direction peut-elle nous indiquer quand cela sera-t-il fait ? La DAR pourrait-elle nous faire un état des effectifs dans les agences Retraite, nous préciser l'effectif théorique et réel pour 2017 ?</p>	<p>38 - Dans le sillage de la réorganisation de la DAR, une nouvelle organisation en cours d'étude permettra de mettre en place la procédure évoquée au premier trimestre.</p> <p>Requête ETP par agence au 19/12/2017 :</p> <ul style="list-style-type: none"> Verdun : 24,52 Villeurbanne : 13,6 Annecy : 29.59 Vals : 14.24 Bourg en B. : 21.56 Villefranche : 12.77 Bourgoin : 14.35 Chambéry : 25.64 Grenoble : 35.87 Vaise : 15.95 Roanne : 16.23 St Etienne : 31.6 Valence : 25.42 Vénissieux : 14.19
<p><u>39/Compte Personnel de Formation</u> Certains salariés n'ayant pas créé leur compte sur le site du Compte Personnel de</p>	<p>39 – Les notifications DIF ont été communiquées à l'ensemble des salariés de la Carsat en janvier 2015.</p>

Formation se sont aperçus que le report de leurs heures DIF et leurs heures CPF n'avait pas été effectué. Certains d'entre eux se sont donc enquis de cette procédure et ont dû saisir leurs heures par la procédure de "**contestation**" du nombre d'heures affichées. Cependant cette procédure n'est possible que si l'on connaît le nombre d'heures qui se trouve sur la fiche de paie de **Décembre 2014**. En effet au 1er Janvier 2015, l'employeur n'avait plus à faire cette déclaration auprès de tout organisme et salarié. En outre, la date limite pour réaliser la saisie est le **31/12/2017**. La direction peut-elle donc rappeler aux salariés la nécessité de cette procédure ?

**En cas de besoin et sur demande du salarié, le Pôle Administratif RH transmet un duplicata de ce document au demandeur.
La demande est à adresser par mail à LyonDrhFormation.**

40/TELETRAVAIL

Lors de la réunion télétravail, un agent déjà télétravailleur a demandé s'il était possible d'appliquer un contrat à 34h sur 4 j ½.

Il lui a été répondu que ce n'était pas envisageable, du point de vue de l'empreinte écologique, de faire venir un agent pour une demi-journée par quinzaine et que le télétravail ne se faisait pas pour le moment en ½ j.

L'agent a répondu pouvoir s'adapter et venir une journée pleine en plus par mois sur site (un mardi par ex) pour compenser le temps de présence. La réponse a été NON. Mais dans le compte rendu, la réponse est: "la solution sera étudiée lors du prochain déploiement de télétravail".

Compte tenu de la situation dans les secteurs retraites, des augmentations de temps de travail volontaires seraient un véritable gain pour chacune des parties. Pourquoi ne pas étudier cette demande tout de suite pour une mise en application en 06/2018 ? Pourquoi donner une réponse négative en réunion alors que plusieurs collègues sont intéressés par ce nouveau contrat ?

40 – Au cours de la réunion, la demande ayant été précisée, il s'est avéré en effet que les télétravailleurs ayant de tels contrats pourraient adopter cette formule de temps partiel.

Néanmoins, la règle actuelle en matière de temps partiel est que ces derniers font l'objet des choix de la part des agents au mois de juin. La date de début du télétravail a d'ailleurs également été fixée au 1° juin, afin de synchroniser les 2 dispositifs. Cette date du 1° juin n'a pas pu être respectée en 2017, notamment du fait des chantiers en cours et de leurs impacts sur les services support.

A priori, il n'est donc guère envisageable de revenir sur les contrats en cours – sauf accords express de toutes les parties – et acceptation de la charge de travail induite par le Service du Personnel, qui doit faire face à de nombreuses tâches en cette période de l'année.

C'est la raison pour laquelle la révision de la durée des temps partiels concernés a été évoquée à la date de renouvellement des contrats.