

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

↪ **Jeudi 19 septembre 2019**

SUD	
<p>1. Désinsectisation Park Avenue</p> <p>Nous sommes surpris qu'après 2 ans et demi de présence au sein de Park Avenue, une information par mail du 2 Septembre 2019 nous a été transmise concernant la désinsectisation de l'immeuble.</p> <p>Quelles sont les raisons ? Pourquoi aucune information n'a été donnée aux agents concernant la présence d'insecte ?</p>	<p>1 – La présence d'insectes a été signalée fin août au secteur hygiène et via le SST sur certaines zones (4^{ème} étage). A titre de prévention, la désinsectisation a été réalisée sur tous les étages de Park Avenue occupés par la CARSAT les 4 et 11 septembre 2019.</p>
<p>2. Plateforme téléphonique</p> <p>Pouvez -vous nous confirmer si les agents ont des objectifs individuels par jour à atteindre ? Et si oui, quels sont -ils ?</p> <p>Si ces objectifs ne sont pas atteints, quelles actions les responsables mettent-ils en place ?</p>	<p>2 – Un groupe de travail avec les téléconseillers est en cours pour retravailler la notion « d'objectif » en tenant compte des nouveaux paramètres de réponse (et le dimensionnement du plateau au quotidien) Les objectifs sont analysés mensuellement. Pour mémoire, les objectifs actuels sont en moyenne à 80 appels par jour.</p> <p>Quand les objectifs ne sont pas atteints sur plusieurs semaines, un débriefing et un accompagnement personnalisé sont proposés aux agents concernés.</p>
<p>3. Journée de solidarité</p> <p>Nous demandons à la direction d'informer rapidement les agents sur le solde de leur journée de solidarité</p>	<p>3 – La Direction précise que cette information sera communiquée en fin d'année ou début d'année prochaine comme indiqué dans le Protocole d'Accord afférent.</p>
<p>4. Négociation Sytral</p> <p>La direction a-t-elle du nouveau sur les négociations avec le Sytral ?</p>	<p>4 – Le dossier de la CARSAT sera présenté aux élus du Sytral lors de l'assemblée prévue le 27 septembre prochain.</p>
<p>5. Souplesse organisationnelle</p> <p>Suite à notre question DP du 18 juillet concernant la souplesse organisationnelle la direction répond : « ... / ...L'exclusion du mercredi pour télétravailler ou recourir à la souplesse organisationnelle est motivée par le fait de permettre à un maximum de collaborateurs bénéficier des dispositifs prévus dans le cadre de la préservation de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et notamment de ne pas pénaliser les demandes de temps partiel »</p> <p>Notre question portait sur le fait de laisser la gestion de cette organisation au sein même de chaque service. En effet, il s'avère que certains secteurs ne sont pas ou</p>	<p>5 – La Direction rappelle que chaque Direction de branche a organisé les règles du télétravail et de souplesse organisationnelle au sein de sa branche au regard des éléments métiers et dans le cadre du respect de l'accord relatif au travail à distance.</p>

<p>très peu concernés par des temps partiels avec mercredi chômé, il arrive même que le mercredi soit le jour qui regroupe le plus présence. De plus, il s'agit bien de souplesse organisationnelle ce qui laisse la possibilité de changer de jour en cas de besoin de service. Ne serait-il pas plus judicieux d'instaurer, comme pour les congés, un taux de présentéisme dans le service, charge à chaque responsable de veiller à son application ?</p>	
<p>6. Action sociale</p> <p>Concernant DOM + la plateforme téléphonique à numéro unique dédié à la prise en charge des appels de l'action sociale, (avec une réponse niveau 2) pouvez-vous nous confirmer que le délai de réponse sera le même que celui effectué par la PFS (3960) ?</p>	<p>6 – Les téléconseillers du prestataire choisi, Dhomplus, apporteront aux appels entrants, une réponse de niveau 1 qualifiée du fait de l'accès notamment à l'outil Antares mais il ne s'agit pas d'une réponse de niveau 2.</p> <p>Certains motifs d'appels feront toujours l'objet d'une transmission en niveau 2 (ex. : réclamation, dossiers complexes) et seront traitées par les techniciens de l'Action sociale, selon les conditions actuelles.</p> <p>Le délai de réponse (temps d'attente) de l'assuré peut aller jusqu'à 18 minutes, comme pour la PFS de Lyon.</p> <p>L'objectif d'un taux de décroché à 85% a été fixé au prestataire et inscrit dans le cahier des charges, conformément à l'objectif R05 de la caisse.</p> <p><i>La supervision des appels traités par le prestataire est réalisée au sein de la DAS en collaboration avec la PFS CARSAT et recouvre 2 aspects :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Une supervision statistique à l'aide de l'outil ODIGO (prise et traitement des appels)</i> - <i>Une supervision qualitative à travers le suivi des transmissions niveau 2 et des dossiers de demande d'aide au bien vieillir</i> <p><i>Une présentation aura lieu en octobre prochain au sein du département autonomie.</i></p>

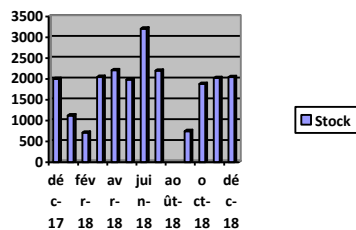
CFDT	
<p>Concernant les appels de postes, nous souhaiterions savoir pour les postes suivants :</p> <p>Combien de candidats ont postulé en interne et en externe, en distinguant les hommes et les femmes ?</p> <p>Combien ont été reçus ?</p> <p>Si la Direction de la Branche a transmis sa ou ses propositions à la Direction Générale, si la décision est prise par le Directeur Général et si le candidat retenu est un homme ou une femme interne institution ou externe ?</p> <p>Nous demandons à la Direction de nous préciser la date effective de prise de poste du candidat retenu et si un candidat interne a été retenu, de nous préciser de quel secteur il/elle est issu(e), si le poste laissé vacant va être remplacé et dans l'affirmative le N° d'appel de poste.</p>	
A. <u>Direction de l'Agence Comptable et Financière</u>	
<p>1. <u>Appel de candidatures internes n° 39/2019 du 27/05/2019 (UCANSS n° NVHADD17429) – 1 manager de proximité – H/F –La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département paiement Numérisation Archivage (PANDA) – Pôle préparation/Numérisation – définitivement vacant – Niveau 5B ou 6 selon profil– Coeff. 285/477 (statut cadre) – A pourvoir immédiatement – date limite de candidature 11/06/2019</u></p> <p>DP juin : 24 candidatures (5 institutionnelles – 3H 2F- 19 externes – 9H10F-) DP juillet : 1 candidate institution a été retenue. La Direction peut-elle nous indiquer la date de prise de fonction ?</p>	<p>1 – La prise de poste a eu lieu le 01/09/2019.</p>
<p>2. <u>Appel de candidatures internes n° 45 du 06/06/2019 – UCANSS NVHADD17771 (ex Appel de candidatures internes n° 26 du 05/04/2019 déclaré infructueux) – 1 responsable-H/F - La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département contrôle – pôle contrôle droit 1- définitivement vacant-Niveau 6– Coeff. 315/512 -A pourvoir immédiatement – date limite de candidature 20/06/2019</u></p> <p>DP de juillet : assessements en cours, entretiens prévus le 18/7. Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>2 – Le processus de recrutement est terminé Personne retenue : 1 F Institutionnelle Date de prise de poste : non connue à ce jour</p>
<p>3. <u>Appel de candidatures internes n° 47/2019 du 26/06/2019– 1 responsable de département – H/F –La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département paiement Numérisation Archivage (PANDA) – Préparation/Numérisation – définitivement vacant – Niveau 9 – Coeff.</u></p>	<p>3 – Le processus de recrutement est terminé Personne retenue : 1 F Interne (issue du DCML qui ne sera pas remplacée) Date de prise de poste : 02/09/2019</p>

430/675 (statut cadre) – A pourvoir immédiatement – candidat(e) présent(e)
– date limite de candidature 10/07/2019

Où en est le processus de recrutement ?

4. Changements bancaires

Evolution du stock de changements bancaires												
	12/17	01/18	02/18	03/18	04/18	05/18	06/18	07/18	09/18	10/18	11/18	12/18
Stock	2000	1123	713	2047	2210	1984	3206	2199	748	1881	2023	20
Délai de traitement en jours				10	15				15	15	10	10



Evolution du stock de changements bancaires										
	1/19	2/19*	19/3	16/04	17/6	Juillet*				
Stock	2554	3408	4266	3138	6373	5842				
Délai de traitement en jours	10	15	30	20	60	60				

Commentaires Direction :

*DP Février : Augmentation du stock générée par des phases GRC mais qui concernent des RIB à enregistrer par la retraite/le stock réel à gérer par GCP est de 1836. Depuis janvier, le stock ainsi que le délai de traitement ont considérablement augmenté. Quelles raisons en donne la Direction ? Peut-elle préciser si des mesures visant à résorber ce stock sont mises en place ?

*DP juillet : Moyenne 1000 entrées/semaine ; Une formation a été dispensée à l'ensemble des collaborateurs du secteur afin de pouvoir effectuer des opérations coup de poing visant à réduire le stock.

5. Secteur contrôle stocks

La direction peut-elle nous préciser le stock de dossiers à contrôler concernant les

4 – Au 17/09 :

Stock : 6960

Délai de traitement en jours : 65 jours

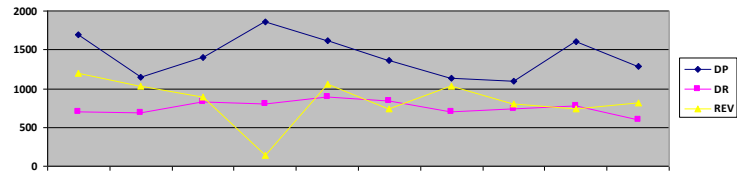
A noter : à compter de mi-octobre, renfort de 3 CDD

5 – Au 17/9 :

Droit personnel = 2236 dossiers

droits propres, droits dérivés, et révisions ?

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



Droit dérivé = 863 dossiers

Révisions (droit + service) = 1115 dossiers

2019										
	16/1	31/1	19/3	16/4	15/5	17/6	15/7			
DP	951	636	1081	1079	1391	1839	2024			
DR	487	373	422	502	530	897	943			
REV	547	428	393	339	369	356	390			

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

Janvier 2018 total .691/455<01 18)	08/2017 : 28 07/2017 : 26 EJ<07/2017 : 72	09/2017 21	10/2017 39	11/2017 85	12/2017 184	01/2018 836	02/2018 245	03/2018 : 102	04/2018 34	05/2018 : 11 EJ>05/2018 :8
Février 2018 total .149/703<02 18)	09/2017 : 20 08/2017 : 22 EJ<08/2017 : 85	10/2017 61	11/2017 57	12/2017 78	01/2018 380	02/2018 293	03/2018 : 77	04/2018 32	05/2018 : 19	06/2018 : 12 EJ>06/2018 :14
Mars 2018 total .404/797<04 18)	11/2017 : 50 10/2017 : 43 9/2017 : 17 EJ<09/2017 : 107	12/2017 50	01/2018 180	02/2018 81	03/2018 249	04/2018 : 383	05/2018 : 120	06/2018 : 75	07/2018 : 33	EJ>07/2018 :16
Avril 2018 total .866/1102<0 18)	12/2017 64 11/2017 : 53 10/2017 : 39 EJ<09/2017 : 143	01/2018 146	02/2018 132	03/2018 129	04/2018 : 396	05/2018 : 356	06/2018 : 208	07/2018 : 122	08/2018 59	EJ>08/2018 19
Mai 2018 total .1621 / .002<06/18)	01/2018 : 113 12/2017 : 54 11/2017 : 48 EJ<11/2017 : 158	02/2018 100	03/2018 104	04/2018 : 164	05/2018 : 261	06/2018 : 199	07/2018 : 297	08/2018 61	09/2018 33	EJ>08/2019 29
Juin 2018 total .1358 / .52<07/18)	02/2018 : 66 01/2018 : 65 12/2017 : 44 EJ<12/2017 : 176	03/2018 71	04/2018 108	05/2018 169	06/2018 153	07/2018 287	08/2018 109	09/2018 63	10/2018 29	EJ>10/2019 18
Juillet 2018 total .1132 .37<9/2018)	04/2018 : 65 03/2018 : 36 EJ<03/2018 : 147	05/2018 54	06/2018 86	07/2018 10 2	08/2018 1 47	09/2018 17 3	10/2018 1 87	11/2018 38	12/2018 26	01/2019 : 53 EJ>01/2019 18
Août 2018 total .1096 .05<10/2018)	05/2018 : 24 04/2018 : 45 EJ<04/2018 : 141	06/2018 33	07/2018 77	08/2018 61	09/2018 124	10/2018 188	11/2018 98	12/2018 89	1/01/2019 169	02/2019 : 21 EJ>02/2019 :26
Septembre 2018 total .1601 .75<11/2018)	06/2018 : 34 05/2018 : 32 EJ<05/2018 : 169	7/2018 62	8/2018 73	9/2018 121	10/2018 183	11/2018 143	12/2018 143	01/2019 537	02/2019 48	03/2019 : 30 EJ>03/2019 :26
Octobre 2018 total .1281 .83<12/2018)	07/2018 : 45 06/2018 : 42 EJ<06/2018 : 169	08/2018 33	09/2018 62	10/2018 121	11/2018 111	12/2018 128	01/2019 343	02/2019 113	03/2019 46	04/2019 : 40 EJ>04/2019 :28
Novembre 2018 total .951 .19<01/2019)	08/2018 : 23 07/2018 : 38 EJ<07/2018 : 150	09/2018 31	10/2018 47	11/2018 61	12/2018 69	01/2019 223	02/2019 112	03/2019 78	04/2019 72	05/2019 : 26 EJ>05/2019 :21
Décembre 2018 total .124 .33	EJ<10/2018 : 124	10/18 33	11/18 36	12/18 40	01/19 132	02/2019 80	EJ futures : 409			

B - Direction de l'Action Sociale

6 – Candidatures réceptionnées : 6 interne F, 1 Institutionnel H

6. Appel de candidatures internes n° 48/2019 du 27/06/2019 (UCANSS n° NVHADD18350)- 1 technicien conseil action sociale – H/F –La Direction de l'Acation sociale – Département Autonomie – définitivement vacant – Niveau 3 ou 4 selon profil – Coeff. 215/337 ou 240/377– A pourvoir dès que possible – date limite de candidature 11/07/2019

Où en est le processus de recrutement ?

1 externe F
Le processus de recrutement est terminé
Personne retenue : 1 F Externe
Date de prise de poste : 02/09/2019

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

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

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

Stock	Au 10/09/18	Au 15/10/18	Au 12/11/18	Au 17/12/18
Ouvertures de droits	1eres demandes 450 et 1736 réexamens à échéance du 1/1/19	1eres demandes 412 et 1418 réexamens à échéance du 1/2/19	1eres demandes 254 ? réexamens	1eres demandes 521
Notification PAP	1379	1838	1451	1487
Factures individuelles	0	5		
Mails en instance dans la boîte contact	69 1 semaine	85 2 semaines	39 1 semaine	89 2 semaines

Stock	Au 14/01	Au 18/2	18/3	05/04	13/05	17/6	15/7				
1eres demandes	1eres demandes 221	1eres demandes 502	1eres demandes 270	1eres demandes 464	1eres demandes 194	1eres demandes 217	1eres demandes 355				
Notification	1503	764	386	361 réexamens 102 1eres demandes	314 réexamens 14 1eres demandes	280 réexamens 47 1eres demandes	719 Réexamens 90 1eres demandes				
Factures individuelles											
Mails en instance	97 2 semaines	40 1 semaine	72 1 semaine	107 1.5 semaine	105 1.5 semaine	105 1.5 semaine	92				

7 –
Stocks au 16/09/2019 :

ODA : 214 premières demandes

Notification PAP : 566 réexamens dont 53 1^{ères} demandes

Boite mail contact : 157

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

8 - Département Pilotage : Stock des prestations en instance de paiement

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

	07/18	09/18	10/18	11/18	12/18	01/19	02/19	03/19	04/19	06/19	07/19
Forfait PAP	200	194	110	524	241	447	300	490	622	360	331
Factures PAP	4	0		11	16	17	17	25	33	13	0
Anomalies PPAS/ paiement hors PPAS	737	980	767	280	408	99	134	211	138	317	142
Anomalies PPAS / Factures HCV	4	0		29	2	2	4	23	33	0	4
Forfait ARDH6	6	28	47	45	21	20	50	51	50	26	47
Kit prévention	80	91	80	86	69	85	96	64	110	98	95
AFU	21	1		0	0	17	2	3	0	0	2
Autres régularisations	162	167	193	275	53	225	401	343	418	966	394

Nous réitérons notre question du mois de juillet restée sans réponse : La direction peut-elle nous indiquer la raison de l'augmentation importante des traitements "Autres régularisations" en juin ?

au 16/9/19

Forfait PAP : 453

Factures PAP : 8

Anomalies PPAS : Paiement hors PPAS : 64, Factures HCV : 16

Forfait ARDH : 15

Kit prévention : 82

AFU : 3

Autres régularisations : 34

Les autres régularisations correspondent majoritairement aux signalements APA des conseils départementaux, dont les réceptions sont aléatoires, car dépendant de leur transmission.

C - Direction de la Relation Clients

9. Appel de candidatures Internes 24 du 04/04/2019 –UCANSS n° NVHADD16133 – 16 téléconseillers – H/F – La Direction de de la relation clients – pôle offre de services multi-canal Plateforme de service – Niveau 3 – Coefficient 215/337 (statut employé) – Définitivement vacant – A pourvoir de Juillet 2019 – Date limite de réception des candidatures 26/04/2019

DP Mars : 157 candidatures : 4 internes (F/CDD) 9 institutionnelles (2H 7F) 144 externes (99F 45H)

DP Juin : processus de recrutement toujours en cours.

DP juillet : recrutement terminé ; 18 personnes retenues : 3 CDD à la Carsat (F) 1 institution (F) 14 externes (13F 1H)

Prise de poste 1/07 sauf pour la personne issue de l'institution 1/09

4 désistements ; Relance de 4 télé-conseillers en Août.

La relance est-elle en lien avec l'appel de candidature 58 ?

9 – La relance est en effet en lien avec l'appel 58.

10. Appel de candidatures Internes 43 du 10/04/2019 – du 03/06/2019 – UCANSS NVHADD17637 – 1 superviseur manager H/F – La Direction de de la relation clients – Plateforme de services – Niveau 5B – Coefficient 285/477 ou 315/512 (statut cadre) – A pourvoir juillet 2019 – Date limite de réception des

**10 – Candidatures réceptionnées : 2 I F, 6 Inst F, 1 Inst H, 17 Ext H, 11 Ext F
Processus de recrutement terminé**

Personne retenue : 1 F Interne (provient de la PFS)

<p><u>candidatures 17/06/2019</u></p> <p>DP juillet : entretiens terminés, en cours de décision. La Direction peut-elle nous préciser le nombre et l'origine des candidats ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p>Date de prise de poste : 01/08/2019 Remplacement prévu : l'appel sera prochainement lancé, avec effet cascade Téléconseiller (appel 58)</p>
<p><u>11. Appel de candidatures Internes 58 du 12/08/2019 –UCANSS n° NVHADD19710 – des téléconseillers – H/F – La Direction de de la relation clients – pôle offre de services multi-canal Plateforme de service – Niveau 3 – Coefficient 215/337 (statut employé) – Définitivement vacant – A pourvoir du 1^{er} octobre 2019 – Date limite de réception des candidatures 28/08/2019</u></p> <p>Combien des postes de télé conseillers sont concernés par cet appel de candidatures ? Ou en est le processus de recrutement ?</p>	<p>11 – 7 postes sont concernés par cet appel. Le processus de recrutement est en cours.</p>
<p><u>D - Direction des Systèmes d'Information</u></p>	
<p><u>12. Appel de candidatures Internes 61/2019 du 29/08/2019 (UCANSS n° NVHADD20185) – 2 coordinateurs services Branche retraite – H/F – La Direction de systèmes d'informations –Pôle service – Niveau VA à VB de la grille des informaticiens selon profil – Coefficient 352/602 à 332/632 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 19/09/2019.</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées à ce jour ?</p>	<p>12 – 16 candidatures ont été réceptionnées à ce jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 Ext F - 7 Ext H - 1 Int H - 4 Int F - 1 Inst H
<p><u>13. Appel de candidatures Internes 62/2019 du 29/08/2019 (UCANSS n° NVHADD20192) – 1 manager de l'équipe « services » Branche retraite – H/F – La Direction de systèmes d'informations –Pôle service – Niveau VII de la grille des informaticiens selon profil – Coefficient 458/715 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 19/09/2019.</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées à ce jour ?</p>	<p>13 – 10 candidatures ont été réceptionnées à ce jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 Int F - 2 Inst H - 5 Ext H - 2 Ext F
<p><u>14. Appel de candidatures Internes 63/2019 du 29/08/2019 (UCANSS n° NVHADD20194) – 1 expert en méthodologie de gestion de la performance – H/F – La Direction de systèmes d'informations –département infrastructures–Niveau VB de la grille des informaticiens – Coefficient 3982/632 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que</u></p>	<p>14 – 2 candidatures ont été réceptionnées à ce jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 Int H

<p><u>possible – Date limite de candidature le 19/09/2019.</u> (Ex appel de candidatures Internes 21/2019 du 11/03/2019 (UCANSS n° NVHADD15505): Réunion DP de Mars : 1 candidature (H/E), DP Avril : 4 candidatures interne réceptionnées 3H 1F, DP Mai : recrutement toujours en cours, DP Juin : Appel infructueux ; va être relancé, DP juillet : l'appel à candidature n'a pas encore été lancé mais le sera prochainement.)</p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées ?</p>	
<p><u>15. Appel de candidatures Internes 64/2019 du 02/09/2019 (UCANSS n° NVHADD20230) – 1 intégreur technique coordinateur – H/F – La Direction de systèmes d'informations –Pôle opération branche retraite – DOSI – Niveau VI de la grille des informaticiens – Coefficient 397/672 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 16/09/2019.</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées ? Où en est le processus de recrutement</p>	<p>15 – 5 candidatures ont été réceptionnées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 Ext H - 1 Inst F - 2 Int H <p>Ces candidatures sont actuellement en cours d'étude.</p>
<p><u>16. Appel de candidatures Internes 65/2019 du 02/09/2019 (UCANSS n° NVHADD20232) – 1 intégreur de production – H/F – La Direction de systèmes d'informations –Pôle opération branche retraite – DOSI – Niveau VB de la grille des informaticiens – Coefficient 382/632 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 16/09/2019.</u></p> <p>Combien de candidatures ont été réceptionnées ? Où en est le processus de recrutement</p>	<p>16 – 5 candidatures ont été réceptionnées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 Ext H - 1 Int F - 1 Int H <p>Ces candidatures sont actuellement en cours d'étude.</p>
<p><u>17 – Appel de candidatures Internes 40/2019 du 18/07/2019) – 1 responsable adjoint – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Proximité Retraite 2 – Agence retraite d'Annecy – Niveau 5B – Coefficient 285/477 (Filière management) statut cadre – Poste en indemnité différentielle – A pourvoir au 1^{er} septembre 2019 –date limite de candidatures 08/08/2019</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>17 – Les entretiens sont terminés, le dossier est en cours de décision.</p>
<p><u>E - Direction de l'Assurance Retraite</u></p>	

<p>18 <u>Appel de candidatures Internes 36/2019 du 13/05/2019 UCANSS n° NVHADD17057 (remplace Appel de candidatures Internes 11/2019 du 08/02/2019 UCANSS n° NVHADD14750) – 1 responsable pour l’agence retraite de Chambéry – H/F – La Direction de l’Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Agences Retraite – Niveau 7 – Coefficient 360/587 (Filière management) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible –date limite de candidatures 03/06/2019</u></p> <p>DP juillet : entretiens terminés, en cours de décision. La Direction peut-elle nous préciser le nombre et l’origine des candidats ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p>18 – 20 candidatures ont été réceptionnées : 5 Inst H 1 Inst F 7 Ext H 7 Ext F</p> <p>Aucune décision n’est prise à ce jour.</p>
<p>19 <u>Appel de candidatures Internes 46/2019 du 20/06/2019 – 1 manager – H/F – La Direction de l’Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Carrière et déclarations – Niveau 6 – Coefficient 315/512 (Filière management) statut cadre – A pourvoir 1^{er} septembre 2019 – Candidat(e) pressenti(e) – date limite de candidatures 04/07/2019</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>19 - Recrutement terminé Retenue : 1 F interne (agence Chambéry) Remplacement prévu appel 50 Date de prise de poste 01/09</p>
<p>20 <u>Appel de candidatures Internes 50/2019 du 18/07/2019 – 1 responsable adjoint – H/F – La Direction de l’Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Proximité retraite 2 – Agence retraite de Chambéry – Niveau 5B – Coefficient 285/477 – Filière management statut cadre – Définitivement vacant – A pourvoir 1^{er} septembre 2019 –date limite de candidatures 08/08/2019</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>20 – Le dossier est en cours de décision.</p>
<p>21 <u>Appel de candidatures Internes 52/2019 du 23/07/2019– 1 responsable – H/F – La Direction de l’Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Proximité retraite 1 – Agence Retraite de Saint Etienne – Niveau 7 – Coefficient 360/587 (Filière management/ statut cadre) – A pourvoir dès que possible –date limite de candidatures 13/08/2019</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>21 – le recrutement est terminé Retenue : 1 F Interne (provient de l’agence St Etienne)</p>
<p>22 <u>Appel de candidatures Internes 56/2019 du 30/07/2019 – 1 responsable – H/F – La Direction de l’Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Proximité retraite 1 – Agence Retraite de Villeurbanne – Niveau 7 – Coefficient 360/587 (Filière management/ statut cadre) Poste en indemnité différentielle (provisoirement vacant) – A pourvoir dès que possible – date limite de candidatures 20/08/2019</u></p>	<p>22 – Le processus de recrutement est en cours.</p>

Où en est le processus de recrutement ?

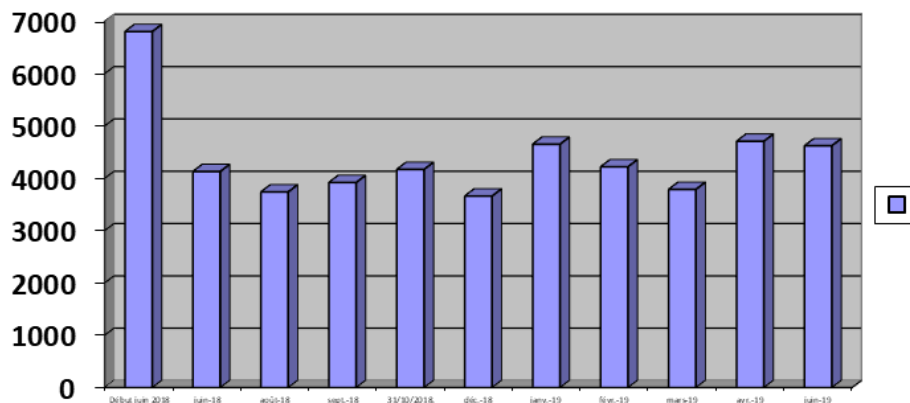
23 Appel de candidatures Internes 57/2019 du 12/08/2019/UCANSS n° NVHADD19705 – 7 techniciens carrière – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Carrière et déclarations – Niveau 3 – Coefficient 215/337 statut employé – 7 point de compétence au titre de la mobilité horizontale – A pourvoir à compter du 1^{er} octobre 2019 – date limite de candidatures 28/08/2019

Où en est le processus de recrutement ?

23 - Le processus de recrutement est en cours.

24 TCR – Production Stocks EJ antérieures

2018						2019					
Début 06	Fin Juin	Fin Août	Fin 09	31/10	18/12	1/19	2/19	18/03	11/04	17/6	16/7
6804	4129	3738	3918	4169	3659	4651	4219	3787	4707	4621	4307



A combien de dossiers s'élève le stock à ce jour ?

24 – A ce jour, le stock EJ dépassées s'élève à 3.504 dossiers.

25 Agence de Grenoble : climatisation/chauffage

Lors des DP de juillet, la Direction nous a indiqué que « compte tenu des conclusions de l'audit, l'ensemble des copropriétaires a demandé à rencontrer le cabinet ayant réalisé l'audit afin de lui faire part des différentes interrogations soulevées à la lecture du document. Une réunion est programmée le 22/7 sur le site. La décision relative à l'engagement des travaux, prévus dans le rapport, sera prise à l'issue de cette

25 – L'assemblée générale prévue le 9 septembre a été annulée. Une nouvelle date sera communiquée prochainement, lors de cette réunion un vote aura lieu avec les propriétaires du bâtiment concernant les futurs travaux à engager.

<p>rencontre. » La Direction peut-elle nous dire où en est ce dossier ?</p> <p>(Pour rappel : Lors de la réunion des DP de Décembre, la direction nous a indiqué avoir été informée par le syndic FONCIA que l'audit n'était pas terminé et que le rapport du bureau d'étude devait être rendu début 2019. En janvier le service patrimoine n'avait pas de retour du rapport du bureau d'études. En février, le service du patrimoine était toujours en attente du rapport (relance à FONCIA le 20/2) Réunion DP Mars/ Le patrimoine n'a toujours pas reçu l'audit ; relance à la régie Foncia le 19/3. Réunion DP Avril : L'audit a été reçu le 16/4/19 et va être étudié au niveau patrimoine. Une liste de travaux importants et onéreux a été relevée ; ils seront commentés lors de l'AG (non définie à ce jour) DP juin 2019 : L'AG aura lieu le 27/6/19, à cette occasion les travaux résultant de l'audit seront évoqués. Le bureau d'études a demandé un avis technique au PRECI sur les résultats de l'Audit et sur les travaux préconisés.)</p>	
<p><u>F - Direction des Ressources</u></p>	
<p>18 <u>Appel de candidatures Internes N° 38/2019 du 21/05/2019 – 1 formateur métier retraite –H/F – La Direction des ressources – Pôle développement des Compétences – Niveau 5B – Coefficient 285/477 statut cadre – Définitivement vacant – A pourvoir au 15/7/2019 – Date limite de candidature le 03/06/2019</u></p> <p>DP juillet : en cours de recrutement, les entretiens sont à réaliser. La Direction peut-elle nous préciser le nombre et l'origine des candidats ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p>26 – L'appel est déclaré infructueux Candidatures réceptionnées : 4 Int F 2 Int H</p>
<p><u>F. Direction du Pilotage et de la Maîtrise des Risques</u></p>	
<p><u>G - Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social</u></p>	
<p>1) <u>Service social</u></p>	
<p>19 <u>Appel de candidatures internes n° 40/2019 du 27/05/19 – UCANSS NVHADD17457 – 1 Assistant de Service social –H/F– La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de l'Isère – Base Vienne – Définitivement vacant –</u></p>	<p>27 - Candidatures réceptionnées : 2 Inst F, 3 Ext H, 27 Ext F Processus de recrutement terminé Personne retenue ; 1 F Externe Date de prise de poste : 16/09/2019</p>

<p><u>Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 14/06/19</u></p> <p>DP juin : en cours de pré-sélection des candidatures. DP juillet : en cours d'assessment ; entretiens prévus le 2/8. La Direction peut-elle nous préciser le nombre et l'origine des candidats ? Une décision est-elle prise ?</p>	
<p>20 <u>Appel de candidatures internes n° 41/2019 du 27/05/19 – UCANSS NVHADD17459 – 1 Assistant de Service social –H/F– La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de la Haute Savoie – Base Annemasse – Définitivement vacant – Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 14/06/19</u></p> <p>DP juin 2019 : en cours de présélection des candidatures DP juillet : entretiens prévus le 18/7. La Direction peut-elle nous préciser le nombre et l'origine des candidats ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p>28 - Candidatures réceptionnées : 13 Ext F 2 Ext H Processus de recrutement terminé Personne retenue : 1 F Externe Date de prise de poste : 05/08/2019</p>
<p>29 <u>Appel de candidatures internes n° 44/2019 du 05/06/19 – UCANSS NVHADD17715 – 2 Assistants de Service social –H/F– La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social du Rhône – Base Vénissieux – Définitivement vacant – Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 19/06/19</u></p> <p>DP juillet : entretiens terminés, en cours de décision. La Direction peut-elle nous préciser le nombre et l'origine des candidats ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p>29 - Candidatures réceptionnées : 4 Inst F, 4 Ext H, 50 Ext F Processus de recrutement terminé Personne retenue : 1 F Externe Date de prise de poste : 02/09/2019</p>
<p>30 <u>Appel de candidatures internes n° 54/2019 du 24/07/19 – UCANSS NVHADD19196 – 1 Assistant de Service social –H/F– La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de la Haute-Savoie – Base Annemasse – Définitivement vacant – Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) – A pourvoir dès que possible – date limite de réception des candidatures 14/08/19</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>30 - Candidatures réceptionnées : 6 Ext F, 1 Ext H Processus de recrutement terminé Personne retenue : 1 F Externe Date de prise de poste : 16/09/2019</p>
<p>31 <u>Appel de candidatures internes n° 55/2019 du 24/07/19 – UCANSS NVHADD19200 – 1 Assistant de Service social – H/F – La Direction de la</u></p>	<p>31 - Candidatures réceptionnées : 1 Inst F, 19 Ext F, 5 ext H Processus de recrutement terminé</p>

<p><u>Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social du Rhône – Base Venissieux – Définitivement vacant – Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) – A pourvoir dès que possible– date limite de réception des candidatures 14/08/19</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement</p>	<p>Personne retenue : 1 F Externe Date de prise de poste : 23/09/2019</p>
<p>32 <u>Appel de candidatures internes n° 59/2019 du 21/08/19 – UCANSS NVHADD19925 – 1 Assistant de Service social –H/F– La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de l'Isère – Base Grenoble – Définitivement vacant – Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 11/09/19</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>32 - Candidatures réceptionnées : 24 Ext F, 2 Ext H, 1 Inst F Processus de recrutement en cours (assessment)</p>
<p>33 <u>Appel de candidatures internes n° 60/2019 du 21/08/19 – UCANSS NVHADD19927 – 1 Assistant de Service social volant –H/F– La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de l'Isère – Base Grenoble – Définitivement vacant – Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 11/09/19</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>33 - Candidatures réceptionnées : 1 Int F, 1 Inst F, 18 Ext F, 2 Ext H Processus de recrutement en cours (assessment)</p>
<p>34 <u>Service social Chambéry</u></p> <p>- Les bureaux du service sont vécus par le personnel du service social comme un véritable "hall de gare". En effet, les agents de la CPAM traversent les bureaux par facilité pour entrer dans leur bâtiment, alors même qu'ils ont un accès via la cour intérieure de l'immeuble.</p> <p>Cela engendre des nuisances : claquement de portes, va et vient incessant obligeant les agents à fermer les portes de leurs bureaux même en temps de forte chaleur pour tenter d'échapper au bruit.</p> <p>De plus, les lecteurs de badges CPAM tombant régulièrement en panne, les agents CPAM sollicitent régulièrement les agents du service social pour leur ouvrir les portes d'accès au bâtiment.</p> <p>- Fortes chaleurs : Le service social demande la fourniture d'un ou de plusieurs climatiseurs portatifs. Les ventilateurs fournis par la Direction ne sont en effet pas suffisants (de plus, l'un d'entre eux est cassé), surtout lorsque les bureaux sont fermés du fait de la tenue d'entretiens.</p> <p>- Salle de convivialité : la "salle de convivialité" du service social se trouve être un coin cuisine dans le couloir d'accès aux bureaux (emprunté et par les agents Carsat et par les agents CPAM). Les agents du service social souhaiteraient que ce coin cuisine soit déplacé dans leur ancienne salle d'attente, afin de bénéficier d'une véritable salle de convivialité. Ils souhaitent également la mise à disposition d'une</p>	<p>34 – Concernant les bureaux du service aucune modification n'a été effectuée qui engendrerait des nuisances. Le système du contrôle d'accès est en cours de remplacement ce qui peut provoquer les problèmes de dysfonctionnement actuels.</p> <p>4 climatiseurs ont été livrés en juillet sur le site du service social.</p> <p>Un projet de réhabilitation du bâtiment est en cours et sera réalisé courant 2020 jusqu'en 2022 au sein de la CPAM. Aucune modification technique dans ce cadre ne sera effectuée à ce jour.</p> <p>S'agissant des parkings, la CARSAT va se rapprocher de la CAF.</p> <p>Concernant le store, Monsieur LABAUME s'est rapproché de la responsable logistique, il est dans l'attente de connaître la date de réalisation de cette intervention.</p> <p>Suite au projet de délocalisation des accueils CPAM, ceux-ci seront délocalisés en mai 2020, de ce fait aucuns travaux ne seront engagés.</p>

fontaine d'eau fraîche.

- Parking : les agents du service social ont de plus en plus de difficultés à se rendre à leur travail en voiture. Les places autour du bâtiment sont payantes, le parking des agents CPAM est en travaux obligeant ces derniers à se garer à l'extérieur, et le quartier subit de nombreux travaux (constructions pour la plupart) mobilisant le peu de places qui pouvaient être disponibles (même payantes).

La CAF ayant un parking en sous-sol apparemment non utilisé, la Carsat pourrait-elle se rapprocher de la CAF en vue de bénéficier d'un accès à ce parking ?

- Travaux à envisager : un store dans le bureau d'une assistante sociale est cassé, plongeant le bureau dans le noir complet. La CPAM en a été informée et a répondu qu'un délai de 2 mois était nécessaire pour recevoir la pièce. Ce délai est long, surtout pour un bureau plongé dans le noir. La Direction peut-elle dépêcher les équipes du DCAM pour un avis technique, une réparation provisoire, ou une intervention visant à accélérer le remplacement de la pièce défectueuse ?

- Bureau d'accueil : le bureau d'accueil dédié au service social se trouve dans le hall de la CPAM. Ce dernier est accolé à un autre bureau d'accueil où les agents CPAM reçoivent leur public. Il n'y a aucune confidentialité pour ces deux bureaux. Les occupants du box CPAM peuvent voir les occupants du box Carsat et vice versa, et entendre toutes les conversations même à mi-voix. Les agents du service social souhaiteraient qu'à minima un brise-vue soit collé sur les parois de leur bureau d'accueil, pour au moins éviter que les assurés ne se voient durant leur entretien.

Réponse de la Direction lors de la réunion des DP de juillet :

« A ce jour, la Direction des Moyens et RSO n'a pas été saisie des problèmes évoqués. Un contact sera pris

Prochainement par Monsieur Labaume auprès de la CPAM.

Compte tenu du risque récurrent de canicule, une visite sur site est fixée le 23/7 prochain, pour étudier la faisabilité d'installation de climatiseurs portatifs.

Lors de cette visite l'ensemble des demandes relatives à la salle de convivialité, les parkings, la réparation du store et le bureau d'accueil seront analysées et une réponse sera apportée dans les meilleurs délais. »

Des solutions ont-elles pu être proposées ?

35 Service social : formation éco conduite et sécurité routière/délais d'inscription

8 places étaient réservées sur les 2 sessions aux agents du service social ayant parcouru plus de 2000 KM sur les 3 dernières années.

Cependant les agents concernés ont eu, pendant cette période de congés, un délai très court pour se faire connaître : envoi d'un mail par la région aux secrétariats d'encadrements le 10/7 pour une réponse le 17/7. Parfois transféré tardivement du fait des absences pour congés (par exemple le 15/7 pour une réponse à l'échelon le 16/7) à des agents qui étaient parfois eux-mêmes en congés.

La Direction peut-elle nous dire ce qui a motivé un traitement aussi rapide ? Est-il possible à l'avenir d'informer les agents en amont des périodes de congés ?

35- La DIRESS a informé les Branches par mail du 02/07/2019 de l'ouverture de la formation, avec date butoir de réponse au 19/07/2019.

Compte tenu des absences au SSR, le recensement des volontaires n'a été effectué que le 10/07/2019. A l'évidence la période estivale se prête mal à ce type d'actions.

<p>36 <u>Service social : formation éco conduite et sécurité routière/agents concernés</u></p> <p>Cette formation concerne-t-elle tous les agents utilisant un véhicule pour leurs missions, que ce soit le véhicule qui ait été utilisé : véhicule de fonction, véhicule de service ou véhicule</p>	<p>36 - Cette formation s'inscrit dans le cadre de la démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et concerne les salariés ayant parcouru plus de 2000 KM sur les 3 dernières années dans le cadre de leurs déplacements professionnels.</p>
<p>37 <u>Service social : mise à disposition de matériel informatique</u></p> <p>Un agent nouvellement embauché s'est vu remettre un ordinateur portable mais il semble qu'il ne soit plus possible de mettre à disposition le matériel permettant la connexion à distance (boîtier 4G, clé RSA). Ses collègues n'effectuant pas de permanence extérieure ont été sollicités pour lui remettre leur matériel. Cependant lorsqu'un AS n'a pas de clé RSA ou de boîtier 3G, il ne peut bénéficier des mesures prévues dans l'accord télé travail. Ce problème a-t-il pu être résolu ? Combien y a-t-il d'agent dépourvu de ce matériel ? qu'est-il prévu pour les futurs embauchés ? les CDD ? Nous demandons à la Direction de doter tous les agents du matériel suffisant pour leur permettre d'organiser leur activité comme prévu par l'accord télétravail.</p>	<p>37 -</p> <p>Il est précisé que 137 micros portables pourvus de boîtier 4G et clé RSA ont été attribués à une partie des AS en 2018. Les agents nouvellement embauchés soit bénéficient du matériel attribué à une AS absente et dans ce cas se voient attribuer l'ensemble du matériel, soit sont dotés d'un poste fixe. Dans ce dernier cas, il est vrai que ces professionnels ne peuvent travailler à distance.</p>
<p>38 <u>Service social : matériel informatique connections</u></p> <p>Lors de l'évocation de l'absence de matériel adéquat pour un travail à distance des AS, la possibilité de connections via le matériel personnel a été évoqué par la hiérarchie. Or ceci est en contradiction avec les consignes données par la DSI dans sa formation e learning sur la sécurité informatique. Quelles sont les consignes, précautions à prendre, risques...</p>	<p>38 -</p> <p>A ce jour, il est impossible de se connecter au réseau sans matériel fourni par l'institution.</p>
<p>39 <u>Service social : matériel informatique partenariat</u></p> <p>Lors d'interventions collectives, de réunions organisées par le service social Carsat, les collègues d'autres services Carsat (retraite...) ou d'autres organismes (CPAM...) intervenant en partenariat dans ces séances, peuvent être amenés à utiliser notre matériel informatique (utilisation de clefs USB pour leur présentation). Quelles sont les consignes, précautions à prendre, risques...</p>	<p>39 -</p> <p>Aucune consigne ni précaution n'est à respecter quant à l'utilisation de clés USB sur un vidéoprojecteur. Par contre, l'utilisation de clés USB d'un partenaire extérieur sur un PC Carsat est formellement interdite.</p>
<p>2 <u>Prévention des risques professionnels</u></p>	
<p>40 <u>Appel de candidatures internes n° 53/2019 du 23/07/19 – UCANSS NVHADD19162– La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social – Sous Direction de la prévention des risque professionnels – 1 questionnaire administratif – H/F – Définitivement vacant – Niveau 4 – Coefficient 240/377 (statut employé) – A pourvoir au 2 septembre 2019 – date limite de réception des candidatures 13/08/19</u></p>	<p>40 - Candidatures réceptionnées : 3 Inst F, 6 Int F, 10 Ext H, 15 Ext F Le processus de recrutement est terminé Retenue : 1 F Interne Date de prise de poste : 16/09/2019</p>

Où en est le processus de recrutement	
3 Tarification	
<p>41 <u>Appel de candidatures internes n° 51/2019 du 23/07/19 – UCANSS NVHADD19129– La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social – Sous-Direction de la tarification – 1 technicien/gestionnaire tarification – H/F – Définitivement vacant – Niveau 4 – Coefficient 240/377 – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 20/08/19</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement</p>	<p>41 - Candidatures réceptionnées : 16 Ext F, 5 Int F, 2 Inst. F Le dossier est en cours de décision</p>
<u>H – Direction Générale</u>	
<p>42 <u>Appel de candidatures internes n° 37/2019 du 20/05/19 – UCANSS NVHADD17459 – 1 sous- directeur en charge de la transformation –H/F– La Direction Générale – Définitivement vacant – Sous-Directeur Niveau 1 – Coefficient 699/873 (statut convention des agents de direction) – A pourvoir 01/07/2019 – date limite de réception des candidatures 03/06/19</u></p> <p>DP juin 2019 : Décision en cours. DP juillet : 1 candidate interne retenue ; prise de fonction 1/07 La Direction peut nous indiquer de quel service est issue la candidate ? Sera-t-elle remplacée ? La Direction peut-elle nous préciser le nombre et l'origine des candidats ?</p>	<p>42 – La personne retenue est issue du département PANDA Poste remplacé appel 39 Candidature reçue : 1 F interne</p>
<p>G. Toutes Directions</p> <p>43 <u>Service de santé au travail</u></p> <p>Un médecin du travail a quitté l'organisme au 31/8/19. Sera-t-elle remplacée ? Comment est organisé le service de santé au travail dans l'attente ?</p>	<p>43 – Le remplacement du Dr Khemdoudi est actuellement en cours d'étude. Dr Navarro assure pleinement la gestion du SST.</p>
<p>44 <u>Park Avenue : dysfonctionnements</u></p> <p>Les collègues nous ont alertés au sujet de différents problèmes : Porte 504 : le store de la fenêtre de ce bureau est cassé depuis plusieurs mois. L'agent qui travaille dos à la fenêtre est gêné tous les matins (jusqu'à 12h environ) par la luminosité. Les agents ont tenté d'atténuer le problème en occultant la vitre avec du papier mais ceci n'est ni satisfaisant au niveau efficacité, ni esthétique. De plus, les fenêtres n'ayant pas été nettoyées une seule fois depuis 2 ans 1/2, la luminosité en après-midi est également un handicap pour travailler dans de bonnes conditions. Porte 515 : la porte ferme mal, il faut penser à bien la repousser (et encore...). Les agents sont ainsi gênés par les bruits et mouvements qui viennent du couloir.</p>	<p>44 – Les seules demandes d'intervention reçues concernent des travaux au niveau R+3 qui sont pris en charge par la régie.</p> <p>Afin de déclarer ces dysfonctionnements, chaque personne concernée est invitée à envoyer un mail à l'adresse lyonbaldrhmaintenance.</p>

Porte 521 : Lorsqu'elle est actionnée pour refermer la porte de l'intérieur, la poignée de porte émet un son désagréable et perturbant pour les collègues travaillant à proximité.
Nous avons signalé ces dysfonctionnements le 16/07/19, or à ce jour, personne ne s'est déplacé.
Un contact peut-il être pris avec les agents travaillant dans ces bureaux afin de rechercher des solutions ?

<p>CGT</p>	
<p><u>1/Agence de CHAMBERY</u></p> <p>Le Responsable est-il nommé ? Et qu'en est-il du poste d'adjoint ?</p>	<p>1 – Les entretiens pour le poste d'adjoint ont eu lieu et le candidat a été retenu.</p> <p>Le dernier appel à candidature pour le poste de responsable est resté infructueux.</p> <p>Dans l'attente de pouvoir pourvoir ce poste, la responsable de l'agence d'Annecy assure toujours le pilotage d'Annecy et de Chambéry, étant entendu qu'en octobre la future responsable de l'agence retraite d'Annecy issue de la SSI, commencera son immersion à temps partiel au sein de la structure pour une intégration efficiente au 1^{er} janvier 2020, tandis qu'un nouveau responsable adjoint aura pris ses fonctions à Chambéry.</p>
<p><u>2 - Agence de BOURGOIN</u></p> <p>Un huissier est venu constater le non fonctionnement de certaines fenêtres en 06/2019 mais à ce jour aucune réparation n'a été faite. Pouvez-vous nous donner les dates des réparations?</p>	<p>2 – Le constat d'huissier a été reçu récemment.</p> <p>Les demandes de devis vont être lancées.</p> <p>A titre conservatoire et dans le cadre de son obligation de sécurité, les travaux seront diligentés par la CARSAT. La question du financement sera traitée dans un second temps avec le propriétaire.</p>
<p><u>3 - Heures de ménage à BOURGOIN</u></p> <p>La personne qui effectue le ménage à l'Agence a vu ses heures de travail diminuées en juin 2019 de 2 heures à 1 heure par jour.</p> <p>Le personnel constate que suite à cette diminution d'activité, les locaux ne sont plus entretenus correctement.</p> <p>Comment pourrait-elle entretenir 300 m² en 1h ? (12 bureaux d'accueil, 1 salle d'attente, 1 bureau filtre, 1 réfectoire, 1 salle de réunion, couloir, les toilettes, le frigo)</p> <p>Serait-il possible de revoir le nombre d'heures de ménage sur l'Agence de Bourgoin ?</p>	<p>3 - Un certain nombre de dysfonctionnement a été relevé sur plusieurs sites aussi des décisions sont actuellement à l'étude</p> <p>Dans ce cadre, il est précisé qu'un point sera consacré à cette thématique lors de la dernière réunion du CHSCT prévue le 30 septembre.</p>
<p><u>4 - Agences de LYON FOCH et VILLEURBANNE</u></p> <p>Contre toute attente, la fermeture de l'agence de Villeurbanne en 2020 a été annoncée le 25 juillet par Mme Courtial à des agents stupéfaits, ceux-ci devant rejoindre l'agence de Lyon Centre à Foch ou se positionner sur d'autres agences. La stupéfaction ayant fait place très rapidement à des problèmes d'organisation personnels et professionnels, les agents ne sont pas partis particulièrement sereins en vacances. Lors de sa visite 1 mois plus tard, M. Aurouet est venu annoncer l'information</p>	<p>4 - La DAR a en effet envisagé de regrouper les équipes de Villeurbanne et de Foch en vue d'optimiser l'accompagnement des équipes SSI et compte tenu de l'accessibilité du nouveau site via la ligne de métro A.</p> <p>Compte tenu du calendrier du projet de déménagement de l'équipe de Lyon Centre vers Foch, P.Courtial et M.Arouet ont évoqué ce projet avec l'équipe dans un souci de confiance et de transparence.</p> <p>Courant août, est parue la circulaire ministérielle portant mise en place de « maisons France Service » destinées à remodeler l'accueil du public dans les</p>

<p>contraire, soit le maintien de l'agence de Villeurbanne sur le site.</p> <p>La direction peut-elle nous éclairer sur ce revirement brutal de situation qui a créé une certaine inquiétude dans l'équipe? Peut-elle également dire si la décision de maintien de l'agence est pérenne ou si elle est provisoire?</p> <p>De plus, l'appel de candidature début août, pour remplacer le responsable nommé dans un autre service, était un appel provisoire, dont le délai de clôture était d'ailleurs un peu court dans une période de vacances (3 semaines). Cet appel provisoire a pu freiner des candidatures. Et à l'inverse, ceux qui ont postulé sciemment sur un poste provisoire se retrouvent finalement sur un poste définitif...</p> <p>Cette situation confuse va-t-elle amener la direction à relancer un appel de candidature conforme à la situation où a-t-elle pu retenir un candidat?</p> <p>Enfin, qu'en est-il au final des deux postes d'ECAR évoqués par Mme Courtial lors de son passage à Villeurbanne?</p>	<p>territoires. La DAR a donc souhaité prendre le temps de l'analyse, et de procéder à une étude globale de notre offre de service sur le Rhône, en lien avec les partenaires et le futur réseau des Maisons France Service. Cette étude vise aussi à tenir compte des évolutions socio-démographiques intervenues sur le Rhône depuis la création des agences de ce Département. De fait, l'agence de Villeurbanne est maintenue, et la reconfiguration éventuelle des accueils sur le Rhône dépendra des conclusions de l'étude. La DAR est consciente de l'émotion suscitée auprès des collaborateurs de Villeurbanne, avec lesquels les échanges ont toujours été honnêtes et constructifs. S'agissant de l'appel à candidature, de nombreux candidats ont pu postuler, et il sera procédé très prochainement à la nomination du nouveau responsable de site. De fait, les deux postes d'ECAR ne sont plus à l'ordre du jour.</p>
<p><u>5 - DSI / prestations de services</u></p> <p>Nous apprenons que la Direction des Systèmes d'Information ne renouvellera pas les contrats de prestations de service avec les sociétés actuelles (ATOS, Cap Gemini).</p> <p>Cela signifie que tous nos prestataires devront être remplacés fin octobre.</p> <p>Ces prestataires sont à la fois employés comme renfort pour absorber une charge de travail à laquelle les ressources internes ne peuvent faire face mais aussi engagés en qualité d'expert ou de chefs de projets, ce qui leur a procuré une maîtrise à l'égard de notre activité que nous allons perdre dans un délai trop court pour limiter les préjudices. Sans compter la nécessité de former les nouveaux arrivants et de les intégrer dans notre organisation, par ailleurs en cours de restructuration à l'occasion du projet de transformation de la DSI, structurellement et fonctionnellement très impactant.</p> <p>Deux questions se posent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelle est l'évaluation des risques pris par la conjonction de tous ces changements d'importance ? • Pourquoi recourir à de la prestation de service en substitution d'une maîtrise technique voire stratégique qui nous fait défaut, plutôt que de réaliser les investissements nécessaires pour acquérir ces compétences ? 	<p>5 – La Direction rappelle en premier lieu que les prestataires de service informatiques ne recrutent pas des profils pour la CARSAT mais fournissent une prestation précise (des unités d'œuvre) permise par les compétences et le savoir-faire qu'ils détiennent. Autrement dit, il ne s'agit pas de la simple fourniture de main d'œuvre mais des services à valeur ajoutée.</p> <p>Les commandes de prestation des sociétés de service sont réalisées dans le cadre de marchés nationaux, à ce jour 2 sociétés étaient retenues pour les prestations touchant les Infrastructures, les opérations et le service. Il s'agit de Sogeti et Atos.</p> <p>Ces marchés ont une durée limitée conformément aux dispositions légales. C'est dans ce cadre qu'un nouvel appel d'offre a été réalisé au niveau national, un pour les activités Infrastructure et Opérations et un autre pour le Service. Le dépouillement (national) a permis de retenir les sociétés Sogeti et GFI pour le premier appel d'offre et aucune société n'a répondu à l'appel d'offre Service. Un appel d'offre a alors été relancé spécifiquement pour les Services et pourra être notifié au plus tard fin octobre.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nous étudions la possibilité a minima de passer des commandes sur Service en attendant la notification du marché suite à appel d'offre (octobre) Côté Sogeti ; celui-ci étant retenu nous ne rencontrons pas de problème pour la continuité. 2) Outre le fait que les effectifs de la DSI n'échappent pas aux contraintes qui existent en ce domaine pour tous les secteurs de la caisse ; la prestation est un moyen d'ajustement adapté et constitue une réponse équilibrée aux besoins : à savoir, la fourniture de

	services spécifiques.
<p><u>6/ Pas de compétence et temps réduit</u></p> <p>En cette période d'annonce des lauréats ayant eu la chance d'obtenir des points de compétence, les agents à temps réduit se demandent pourquoi leurs points de compétence sont eux aussi réduits (exemple pour un niveau 4 : 5 points pour les temps réduit contre 7 points pour les temps plein !)</p> <p>Les agents à temps réduit ont déjà leur salaire réduit (ce qui est tout à fait normal), leur prime d'intéressement, le nombre de jours RTT, le nombre de jours enfants malades. Ils ne comprennent pourquoi les points de compétence le sont à leur tour ?</p> <p>Lors de leurs jours de présence, ils effectuent le même nombre d'heures que les temps plein, ils ont la même charge de travail qu'un temps plein (pas de distribution de travail le jour chômé mais pour les autres jours distribution identique), l'évolution devrait donc être identique à celle d'un temps plein.</p> <p>En effet, dans le protocole accord rémunération classification, il n'est pas fait de mention concernant les temps réduit, d'une proratisation des points de compétence:</p> <p>« Dans la limite de la plage d'évolution salariale telle que définie à l'article 3 du présent accord, ce montant correspond au minimum à :</p> <p>- 7 points pour les salariés occupant un emploi de niveau :</p> <p>§ 1 à 4 des employés et cadres ;</p> <p>§ 1 E à 4 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et œuvres;</p> <p>§ 1 à IV B des informaticiens. »</p> <p>La Direction envisage-t-elle de revoir la « distribution » des points de compétence de manière équitable pour tout son personnel ?</p>	<p>6 - L'attribution du nombre de points de compétence n'est pas proratisé selon le temps de travail.</p> <p>En revanche, la valeur monétaire des points attribués est proratisée en fonction du temps de travail de l'agent, à l'identique des autres éléments de rémunération.</p>
<p><u>7/Appel de candidature "formateur retraite"</u></p> <p>Des agents ayant postulé dans le cadre de cet appel, et qui avaient passé les différentes étapes de sélection, ont été informés à l'issue de cet entretien qu'ils auraient une réponse sous 15 jours.</p> <p>Or, la réponse, négative, ne leur a été communiquée que 6 semaines plus tard et ceci sans autres explications. 6 semaines de tension car la préparation des tests et</p>	<p>7 – D'une manière générale, si les personnes veulent connaître le motif de la réponse négative, elles doivent le demander et un chargé de recrutement reprendra contact avec elles afin de leur fournir des informations du refus ainsi que les éléments positifs de leur candidature et les éventuels accompagnements possibles.</p> <p>En l'espèce, le debriefing n'a pas encore été réalisé au regard de la charge de travail actuelle.</p>

<p>entretien a représenté un investissement en énergie et charge mentale qui a engendré un stress toujours persistant pendant leur congé lié à l'attente de la réponse.</p> <p>Aussi, ils auraient bien voulu connaître les motifs de la réponse négative puisque pour certains ils réunissaient, en termes de compétence et d'expérience, les 3 prérequis du poste (connaissance de l'Action Sociale, connaissance retraite, capacité de rédactions et d'animation de formation) et que le poste n'est toujours pas pourvu actuellement?</p> <p>De plus, au moins un agent a demandé un debriefing à la suite de la réponse négative reçue et cette demande reste à ce jour toujours sans réponse et sans suite.</p> <p>Quelles sont les explications de la direction?</p> <p>La direction a-t-elle prévu un nouvel appel puisque celui-ci est infructueux selon ses critères? Quelles sont ses attentes puisqu'aucun des candidats CARSAT ne répondait aux critères ?</p>	<p>L'appel ne sera pas relancé.</p>
<p><u>8/ Planning des congés 2020</u></p> <p>Pourquoi la direction a-t-elle donné la consigne de mettre à disposition des agents dans les services le planning du premier quadrimestre 2020 (février à mai) alors qu'ils remplissent actuellement celui du dernier quadrimestre 2019?</p> <p>N'est-ce pas un peu exagéré que de devoir déjà remplir un planning de congés 5 mois avant le début de la prochaine période?</p>	<p>8 – Cette consigne a en effet été donnée au sein de la DACF. Il s'agit d'un état purement prévisionnel qui a eu pour objet de permettre aux agents de mieux s'organiser et à l'encadrement de veiller à la présence de ressources suffisantes sur certaines périodes.</p> <p>La Direction rappelle en tout état de cause que seules les dispositions de l'article 5/3 de l'accord RTT ont valeur de force obligatoire en la matière.</p>
<p><u>9/ Travaux quartier Part Dieu</u></p> <p>Compte tenu des travaux et des évolutions importantes du quartier Part Dieu, le personnel de la CARSAT se demande s'il ne serait pas possible pour la direction de se renseigner sur d'éventuelles nouvelles possibilités en matière de gardes d'enfants pour ensuite réserver des places en crèche, ou en garderie ou un équivalent de centre aéré les mercredis et vacances scolaires pour les agents CARSAT?</p> <p>Cela permettrait à plusieurs mamans (et papas) de reprendre un contrat de travail à temps plein et permettrait une meilleure répartition des congés au sein des équipes. En effet, si les parents n'avaient plus de soucis de mode de garde pendant les vacances scolaires, les agents ne se verraient pas contraints de négocier sans cesse dans l'équipe et avec l'encadrement afin que le quadrimestre soit validé auprès de la hiérarchie. Le principe de turn over pour les vacances scolaires ne serait donc plus un problème.</p>	<p>9 – Ce projet a déjà donné lieu à des études par le passé. Néanmoins, aucune suite concrète n'a été donnée au regard du coût financier important généré et du fait que peu de personnes pourraient en profiter (quelques agents du Siège seulement ...).</p>

<p>Quelle est la réponse de la Direction face à ce problème qui pourrait permettre à ses agents de conjuguer vie professionnelle et personnelle ?</p>	
<p><u>10/Agence de Valence</u></p> <p>Une décision a-t-elle été prise concernant le remplacement du cadre adjoint de l'agence et si oui laquelle?</p>	<p>10 - La Direction étudie globalement les besoins, en fonction du nombre de collaborateurs SSI appelés à nous rejoindre, et des possibilités budgétaires. La question du remplacement de l'adjoint sera arbitrée très prochainement, pour une prise de fonction envisagée au plus tôt en janvier 2020. La DAR en informera bien sûr l'équipe de Valence.</p>
<p><u>11/Présentéisme et congés</u></p> <p>Une note de la direction a été adressée aux agents de la Branche Retraite indiquant notamment:</p> <p>"Concernant les vacances de Noël (période de vacances scolaires) et afin de tenir nos engagements de service, une semaine maximum sera accordée sous réserve d'avoir 40 % de présence"</p> <p>Cette note s'adresse-t-elle aux agents de la seule Branche Retraite ou bien à toutes les Branches?</p> <p>Si les agents sont bien conscients qu'un présentéisme doit être respecté pendant les vacances pour assurer la continuité de service, ils nous ont par contre interpellés par les conditions cumulatives de cette note (présentéisme et nombre de jours limité) qu'ils trouvent excessives.</p> <p>De plus, plus l'équipe est petite et plus le critère de présentéisme est difficilement applicable.</p> <p>Par ailleurs, dans certains services, des justificatifs de départs en vacances ont été demandé à l'appui de la demande de congé, ce qui a choqué les salariés...</p> <p>Nous rappelons que les agents supportent en permanence depuis de nombreuses années les conséquences de COG diminuant les effectifs et induisant l'augmentation constante et significative de la charge de travail, au détriment de leur santé et du sens du travail. Ils ne cessent de les dénoncer, encore lors du dernier conflit de 2018, actuellement suspendu dans l'attente du bilan des différentes rencontres entre la direction et une délégation du personnel.</p> <p>S'ils doivent en plus subir trop de restrictions quant à leur qualité de vie au travail, l'autre conséquence de la baisse des effectifs, non seulement la direction y perdra, mais de plus elle prend la responsabilité d'alimenter un climat de tension déjà très</p>	<p>11 -</p> <p>A la DAR, un cadre général fixe la politique de gestion des congés. Il est bien précisé cependant que les unités peuvent construire leurs propres équilibres locaux, selon le contexte de chacun. La continuité de service étant en effet primordiale pour un service public non marchand, au cœur même du pacte social républicain, le fait de devoir prendre une semaine sur deux pendant les vacances scolaires de fin d'année n'a rien de choquant. Il est rappelé par ailleurs que, selon les termes même de l'accord local RTT, la prise de RTT doit être étalée tout au long de l'année</p>

<p>sensible.</p> <p>La direction doit garder de la souplesse dans la gestion des congés pour préserver justement la continuité de service. En permettant à son personnel de prendre ses congés dans les meilleures conditions possibles tout en respectant un présentéisme raisonnable, elle en aura plus de bénéfices que si trop de contraintes ont conduit à trop de stress pendant cette période de vacances.</p> <p>Que va faire la direction?</p>	
<p><u>12/Gestion compte 146</u></p> <p>Une note de la direction adressée au personnel est parue le 10 septembre pour l'informer des rubriques créées dans le compte 146 afin de détailler la nature des heures qui y sont reportées (Missions, Formations, Heures supp).</p> <p>Cette note fait suite à la décision de la Direction des Ressources du 22 février instaurant la mise en place d'un délai de 3 mois pour récupérer ces heures.</p> <p>Comme il n'est fait nulle part référence dans cette note du 10 septembre aux heures inscrites au compte 146 antérieurement à cette décision, les informations figurant dans le portail RH, dans l'item "horaire variable GTA" et datées du 23 avril 2019 sont-elles toujours d'actualité?</p> <p>En effet, il y est écrit: "toutes les heures inscrites sur le compte 146 à compter du 1er mars 2019, devront, désormais, être récupérées dans un délai de 3 mois".</p> <p>Si oui, ces heures ne sont donc pas soumises à aucun délai de récupération.</p> <p>Nous demandons à la direction de le confirmer et de rappeler au personnel que ces mesures du 23 avril s'appliquent.</p> <p>De plus, dans SIRHIUS, le tableau détaillé du compte 146 indique désormais 4 rubriques : heures récupération, heures missions, heures formations et heures supplémentaires.</p> <p>Comment est articulé le tableau? Est-ce que les heures effectuées s'inscriront dans chaque rubrique selon leur nature et glisseront ensuite dans la rubrique heures récupération au moment où elles seront récupérées par l'agent?</p>	<p>12 – IL convient de distinguer les heures inscrites sur le compte 146 jusqu'au 31 juillet 2019, et libellées « heures de récupération », des heures inscrites sur les nouveaux comptes à compter du 1^{er} aout et libellées « heures missions » -« heures formations » »-heures supplémentaires ».</p> <p>La nouvelle modalité de récupération sous un délai de trois mois ne concerne pas les heures accumulées jusqu'au 31 juillet 2019 au compte 146, celles -ci seront traitées dans un autre cadre non défini à ce jour.</p> <p>Dans SIRHIUS, la consultation des heures de récupération sont déclinées sous 4 rubriques :</p> <p>Heures de récupération pour les heures antérieures au 01-08-2019 : Ce compte n'est donc plus alimenté.</p> <p>Les heures alimentées à compter du 1^{er} aout sont inscrites par nature dans les rubriques correspondantes : « heures missions » « -heures formations » et « heures supplémentaires » pour les heures inscrites à compter du 1^{er} aout</p> <p>Comme indiqué dans la note du 10 septembre, concernant la planification de ces heures, des libellés correspondants à chaque situation sont disponibles dans la liste déroulante des absences pouvant être saisies et ces heures prises vont débiter le compte correspondant</p> <p>Ex : les heures planifiées « heures de missions » imputeront le compte « heures missions » et idem pour les autres comptes.</p>

13/ Service Social

a. Chambéry

Lors de la réunion de DP de Juillet (question 25), la direction était interpellée au sujet de l'ensemble des problématiques liées aux locaux. Une visite par Mr Labaume était fixée au 23 Juillet. Quelles sont les suites données ?

b. Valence

Une modification de l'implantation des bureaux était prévue au 6/08. Est-elle réalisée ? Est-elle conforme à la solution validée par l'équipe ?

c. Réponse téléphonique

Lors des DP de Juillet, la direction nous informait de la mise en place de groupes de travail nationaux sur la réponse téléphonique au Service Social. Les élus souhaiteraient avoir les conclusions de ce groupe de travail ainsi que les détails des expérimentations en cours.

13 –

a - Concernant les bureaux du service aucune modification n'a été effectuée qui engendrait des nuisances. Le système du contrôle d'accès est en cours de remplacement ce qui peut provoquer les problèmes de dysfonctionnement actuels.

4 climatiseurs ont été livrés en juillet sur le site du service social.

Un projet de réhabilitation du bâtiment est en cours et sera réalisé courant 2020 jusqu'en 2022 au sein de la CPAM. Aucune modification technique dans ce cadre ne sera effectuée à ce jour.

Concernant le store, Monsieur LABAUME s'est rapproché de la responsable logistique, il est dans l'attente de connaître la date de réalisation de cette intervention.

Suite au projet de délocalisation des accueils CPAM, ceux-ci seront délocalisés en mai 2020, de ce fait aucuns travaux ne seront engagés.

b – La modification de l'implantation a été réalisée conformément aux souhaits du personnel.

c/ Le groupe de travail national a travaillé sur une solution qui s'intègre dans l'architecture globale de la téléphonie de l'Assurance Maladie via le 3646 pour les primo-appelants. L'expérimentation est conduite pour une durée de 3 mois à compter du 30/09/2019 à la CARSAT Pays de Loire et du 03/10/2019 à la CRASAT Midi-Pyrénées. Une communication va être faite à l'ensemble des équipes du Service Social.