CARSAT - RHONE - ALPES
35, rue Maurice Flandin - 69003 LYON

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

Jeudi 20 décembre 2018

C.G.T.	
<u>1/ Agence retraite de Chambéry/Locaux</u> 1.1 - Une des imprimantes est installée à l'extérieur de l'open-space, les TCR ont demandé qu'elle soit mise à l'intérieur. Quand ce déplacement sera-t-il effectué? 1.2 - Le couloir avec vue sur l'accueil en mezzanine devait être cloisonné, ce n'est toujours pas le cas aujourd'hui. Les salariés souhaiteraient, comme prévu avant l'ouverture, que ce couloir soit isolé de la vue des assurés. A quelle date ces travaux seront effectués ? 1.3 - L'accueil filtre pose problème : isolement des agents face à des assurés de plus en plus souvent agressifs, surtout après la fermeture de l'agence au public sur une longue durée. L'organisation des lieux pose un grave problème : confinement de l'agent, seul pour faire l'accueil filtre dans un vestibule qui n'offre aucune possibilité de s'échapper. Depuis l'ouverture de l'agence, les agents demandent à faire sauter une cloison afin d'avoir une vue d'ensemble sur les quarante personnes reçues en moyenne à l'accueil. Ils demandent également que soit faite une porte qui donne sur le local BSP pour pouvoir s'échapper le cas échéant. Les assurés eux-mêmes trouvent curieux que l'agent au filtre soit seul et isolé. 1.4 - Le chauffage ne fonctionne pas, des radiateurs ont été livrés, mais ce n'est pas suffisant. Plusieurs agents sont tombés malade. Pouvez-vous nous indiquer quand ces demandes d'amélioration et sécurisation seront effectuées?	**1.1 – La question avait été posée lors du déménagement, il n'y a pas de prise réseau prévue dans l'open-space concerné.** **1.2 – Lors des travaux d'aménagement, le cloisonnement du couloir n'a jamais été prévu.** **1.3 – La demande d'enlever la cloison est en cours. L'aménagement sera revu au moment de l'installation de l'ELS – l'orientation du mobilier a été réexaminée en concertation avec les TCR.** **Sur l'ensemble de ces points, le patrimoine va effectuer une étude technique et financière et se rapprochera d'un bureau de contrôle pour échanger sur ces nouvelles demandes.** **1.4 – Le chauffage a été réparé suite à une intervention de la société SPI.**
<u>2/ Agence de Chambéry/ Conditions de travail :</u> 2.1 - Durant la semaine de fermeture des agences au public, la Responsable de l'agence a adressé le message suivant à l'équipe : « *Suite à notre routine de ce matin, et dans le cadre de notre semaine de production, je vous demande de considérer chaque jour de cette semaine comme une journée « coup de poing de production ».* *Dans ce contexte, il vous sera demandé à partir du 6 novembre de prendre en charge au minimum* ***<u>10 dossiers par jour</u>*** *(hormis quand vous serez d'accueil tout-venant)*." Les agents ont dit leur opposition à de tels objectifs et ont reproché à leur encadrement de ne pas mesurer le stress que cette stratégie managériale générait sur leurs plus jeunes. collègues. Ce chiffre demandé par le manager fait-il suite à une consigne de la DAR? Quelle que soit la réponse, quel est le fondement de cet objectif supplémentaire que nous trouvons excessif car le temps moyen d'instruction pour un dossier a été chiffré à environ 50 à 60 mn par la CNAV? 2.2 - Le 22 octobre 2018, un agent a été victime d'une agression verbale dont elle se dit encore affectée aujourd'hui. Cet incident n'a pas donné lieu à une déclaration d'AT	**2 –** **2.1 - Le manager organise l'activité en fonction des objectifs de l'organisme. Le temps de 50 à 60 minutes par dossier évoqué par la CNAV correspond au cycle de vie complet d'un dossier, de son arrivée à sa validation par le contrôle. Dans le cas présent il a uniquement été demandé de démarrer 10 dossiers, standard régulièrement admis pour les journées de prise en charge.** **2.2 - En application des articles L441-1 et R441-2 du code de la sécurité sociale, il appartient au salarié de déclarer à l'employeur l'accident du travail dont il a été victime.** **Le délai de quarante-huit heures prescrit à l'employeur par l'article R. 441-1 du Code de la sécurité sociale pour déclarer à la CPAM un accident du travail subi par son salarié ne commence à courir qu'à compter du jour où il en a été personnellement informé. (cassation n°02-30319 du 04/11/03).**

bien que la médecine du travail ait appelé la victime pour prendre de ses nouvelles. Si une déclaration d'incivilité doit être faite et elle l'a été, par contre la médecine du travail doit faire une déclaration d'AT car il s'agit bien d'une agression sur le lieu de travail qui a provoqué une situation soudaine de malaise pour la salariée. Le médecin n'a pas à juger s'il s'agit d'un AT ou pas et ne doit pas attendre l'accord du salarié, lequel est le plus souvent dans le trouble et la confusion . Quand cet accident sera-t-il déclaré en bonne et due forme? 2.3 - Est-il normal qu'à Chambéry, le nombre de diverses tâches à effectuer dans la journée comprenant l'accueil filtre débordent sur J+1, et que ce temps de débordement ne soit pas décompté de la production ? Ces nombreuses Journées Administratives consacrées aux GRC, LIO, etc. incombent aux agents alors que l'information de la direction est claire, cela incombe aux cadres (voir DP de 07/2018 question n° 6 CGT répartiteur). L'agent a présenté la réponse de la direction à son cadre en vain. Celui-ci a maintenu qu'il n'avait pas à effectuer les tâches annexes des agents. La direction peut-elle confirmer que les agents peuvent refuser d'effectuer ces tâches normalement dévolues par la direction à l'encadrement? 2.4 - Y-a-t-il obligation de faire une routine chaque jour ? Les agents ne sont pas vraiment convaincus par cette organisation. 2.5 - Concernant l'Expérimentation téléphonique, les TCR ne sont pas d'accord avec le compte rendu qui a été fait par l'encadrement à la Direction, il ne reflète pas leur ressenti "l'essentiel des appels étaient pour des secteurs autres que des dossiers en cours à Chambéry". Lorsqu'une expérimentation est faite, il est indispensable que l'écrit soit validé par les personnes qui ont testées. Que répond la Direction ? 2.6 - Pourquoi le secteur de Belley 01300 est-il toujours rattaché à l'Agence de Chambéry et pas à Bourg ?	**Signaler une incivilité ne peut être assimilé à « déclarer un AT ».** **La procédure interne de gestion des incivilités ne conduit pas nécessairement à une déclaration d'AT : la victime d'une incivilité en informe, via l'applicatif ODIL, les Relations Sociales. Le département relaie alors l'information auprès de la hiérarchie, du département des ressources humaines (PACHO) et des médecins du travail.** **Le médecin du travail contacte la victime et voit avec elle les suites qu'elle souhaite donner et l'accompagnement psychologique dont elle pourrait avoir besoin. C'est ce qui s'est passé pour le TCR de Chambéry, victime le 22 octobre d'insultes de la part d'une assurée : cet incident n'a, par ailleurs, pas donné lieu à un arrêt de travail.** **Les instructions figurant sur le portail, dans la rubrique ACCUEIL > Vie Pratique > Ma sécurité > Sécurité des personnels en contact avec le public, précise bien que la victime d'une incivilité « fait une déclaration d'AT » et que cette initiative lui appartient.** **L'employeur (ou le médecin du travail) n'a pas en effet à apprécier le caractère professionnel de l'accident : il déclare à la CPAM ce qui lui a été signalé comme un AT, quitte à formuler ensuite des réserves. Encore faut-il une déclaration.** **2.3 – La répartition des phases GRC est bien prise en charge par le manager lorsqu'il est présent. Un groupe de travail a été fait avec 3 agents sur l'organisation et la répartition des diverses tâches. Celle-ci a été présentée à l'ensemble de l'équipe dernièrement.** **2.4 – Une formation est en cours sur ce thème pour les Managers et la question de la fréquence des routines est clairement à l'étude.** **2.5 – Le bilan présenté fait ressortir ces constats sur l'ensemble de la période expérimentale. De fait, au démarrage le routage des appels des assurés de Savoie sur l'agence de Chambéry était défaillant. Puis, en seconde partie de période, le routage s'est significativement amélioré (ainsi que la formulation des messages sur le serveur vocal).** **2.6 – Le secteur de BELLEY sera rattaché à Bourg lors de la fin de la formation du DFI4, soit en janvier 2019.**
3/Agence de Chambéry/ reconnaissance salariale Une TCR a fait le Tutorat de cinq personnes d'Annecy et Chambéry pendant plusieurs	**3 – Le tutorat est réalisé sur le temps de travail des salariés et du temps est réservé à cette activité en fonction du nombre de stagiaires.**

mois. L'épuisement de l'agent est à mettre en parallèle de la compensation financière légale dérisoire: 5 points supplémentaires, soit 35 euros bruts et seulement pendant le temps du tutorat. Alors que des TCR sont détachés pour seconder les formateurs rémunérés au niveau 5A, la Direction pourrait-elle revoir cette situation et reconnaître de la même façon ces TCR?	**En l'espèce, il s'agissait d'une autorisation exceptionnelle prise dans le contexte particulier des formations D'FI, l'agent n'avait plus du tout de portefeuille à gérer dans la mesure où il avait 5 tutorés. En principe, chaque tuteur accompagne 3 salariés maximum.** **S'agissant de la rémunération, la direction attribue une prime proportionnelle à la durée de la mission et correspondant à <u>5 points par mois et par tutoré</u>.** **Il s'agit d'une décision locale, aucune disposition légale ou conventionnelle existe en la matière. La Direction a souhaité valoriser l'activité tutorale et cette volonté s'est notamment traduite par une reconnaissance financière.** **Il est rappelé que l'action de tutorat est mise en œuvre a minima sur une période de 4 semaines et dans la limite de 3 mois maximum.** **Les actions planifiées sur une période supérieure à 3 mois doivent faire l'objet d'une demande motivée auprès de la DIRESS.** **Les 35 euros cités dans la question correspondent à la valorisation d'un mois de tutorat pour un tutoré. Il convient de multiplier cette somme par le nombre de mois et d'agents tutorés.** **Il est rappelé que la prime est versée en une seule fois à l'issue de la mission de tutorat.** **La prime peut ainsi atteindre un montant correspondant à 180 points par année et par tuteur, soit 1 300 euros (3*12*5 = 180) ….**
<u>4/Freecapture :</u> Il est nécessaire de revoir le délai de 48 h pour clôturer son dossier; encore une organisation mise en place qui n'est pas simple. A quand une amélioration ? Le dossier est post-indexé tout au long du traitement, donc pourquoi alors qu'il peut être clôturé attendre J + 2 pour quelques documents ajoutés, et une fois de plus, ce sont les TCR qui pallient au dysfonctionnement des outils informatiques ? Le logiciel ne sait pas mettre les documents dans les bonnes familles ?	**4 - Il ne s'agit pas de pallier à un dysfonctionnement de l'outil mais de mettre en application une consigne de traitement nationale avec une post-indexation réalisée au niveau des instructeurs avant clôture du dossier, rendue obligatoire et garante de la qualité de la numérisation et du classement des pièces au sein du processus retraite.** **Le délai de 48H correspond au délai de typage–indexation, après numérisation. Ce délai existait déjà avec la précédente organisation mais les instructeurs clôturaient leur dossier avant que les images soient mises à disposition et les contrôleurs devaient donc attendre ce délai de 48H pour pouvoir démarrer leur contrôle. Cette pratique avait pour conséquence une mauvaise qualité du classement des documents car la post-indexation n'était pas réalisée par l'instructeur, et un transfert des images du BSP en GED qui n'était pas fait de manière automatique car les images étaient vidéocodées une fois que le dossier était clôturé.** **La formation Freecapture a été l'occasion de reprendre ces pratiques en préconisant une numérisation à l'entrée et au fil de l'eau de l'arrivée des**

	documents, pour que le vidéocodage, puis la post-indexation soient également réalisés au fil de l'instruction et non au moment de la clôture afin que l'instructeur n'ait pas à attendre ce délai. C'est pour cette même raison que le dernier document de l'instruction, la grille d'analyse, a été transformé en « courrier Licorne » qui n'a donc pas besoin d'être numérisé, et qui n'oblige pas l'instructeur à attendre ce délai de 48H pour clôturer son dossier. **Toutes les consignes et les bonnes pratiques ont été dispensées dans ce sens dans le cadre des formations Freecapture**.
5/ Service Social Grenoble Les assurés du Service Social de Grenoble n'ont plus accès, depuis plusieurs semaines, aux WC qui leur étaient réservés et ce, sans que les agents n'en soient avertis. Le problème est que nos assurés sont donc contraints d'utiliser les WC dédiés aux agents. Nous n'avons déjà pas suffisamment de toilettes (4) pour le nombre d'agents (une trentaine) alors s'ils doivent aussi accueillir les assurés, cela pose un réel problème. Ajoutons à cela des locaux vétustes, une "prestation ménage" sommaire et nous arrivons à une situation d'hygiène préoccupante. Que compte faire la direction pour remédier à cette situation ?	**5 – Le service des moyens logistiques de la CPAM de l'Isère a été contacté le 19 décembre afin d'aborder les points soulevés concernant le service social de Grenoble.** **La CPAM a notamment fait appel à un étancheur pour effectuer les recherches de fuite et obtenir un devis. La CARSAT a rappelé à la CPAM l'urgence de la situation.** **Une rencontre aura lieu après réception du devis, il a d'ores et déjà été précisé à la CPAM que l'aspect financier ne doit pas constituer un frein et que la CARSAT participera le cas échéant.**
6/ Service social Grenoble Nous avons demandé votre intervention le mois dernier au sujet d'une fuite d'eau au plafond du service social dans l'escalier d'accès. Aujourd'hui, il n'y a toujours eu aucune intervention des services de la CPAM et nous avons une deuxième fuite devant l'ascenseur. Les agents ont trouvés pour seule solution de mettre des poubelles afin d'éviter les flaques et les risques de chutes. Nous vous laissons apprécier les conditions de travail des agents et les conditions d'accueil du public. Nous tenons à vous rappeler que si l'hébergement du service est de la responsabilité de la CPAM, la sécurité des agents est celle de la direction de la CARSAT. Cependant, nous attirons votre attention sur le fait que malgré "de bonnes relations avec la direction de la CPAM" comme répété à plusieurs reprises par notre direction, nous sommes contraints d'interpeller chaque mois sur des éléments d'hébergement de base (WC, ascenseur, fuite au plafond …) puisque que malgré l'intervention de l'encadrement local ou régional, il n'y a pas de réponse. Combien de temps cette situation va-t-elle encore durée ?	**6 - Le service des moyens logistiques de la CPAM de l'Isère a été contacté le 19 décembre afin d'aborder les points soulevés concernant le service social de Grenoble.** **La CPAM a notamment fait appel à un étancheur pour effectuer les recherches de fuite et obtenir un devis. La CARSAT a rappelé à la CPAM l'urgence de la situation.** **Une rencontre aura lieu après réception du devis, il a d'ores et déjà été précisé à la CPAM que l'aspect financier ne doit pas constituer un frein et que la CARSAT participera le cas échéant.**
7/Service Social Haute Savoie	**7 – La Direction rappelle que la décision a été prise, au regard des**

Au niveau du Service Social de Haute-Savoie, nous avons 3 collègues enceintes : une est déjà en arrêt maladie et les 2 autres collègues doivent partir (fin novembre et mi-décembre). Nous avons une Assistante Sociale volante, mais elle ne peut absorber la charge de travail. Aussi, est ce que la direction a envisagé des solutions face à cette situation ?	**absences maternité sur l'échelon de la Haute-Savoie, de recruter un CDD sans terme fixe. Le recrutement est en cours.**
8/ Prélèvements à la source/ Salariés/Assurés sociaux: La direction peut-elle nous dire quelles aides financières et humaines elle a obtenues afin de faire face à la mise en place du prélèvement à la source, que ce soit au Service du Personnel pour les agents de la CARSAT ou pour les assurés sociaux dans les services concernés? En effet, cette charge supplémentaire nécessite des formations et peut-être même un appui des services fiscaux pour éviter les anomalies de traitement qui vont rejaillir dans les services en termes de traitements et de réponses téléphoniques. Le personnel des Ressources est déjà à cran, si ce n'est démuni face à sa charge de travail actuelle, aussi nous souhaiterions savoir ce qu'il est prévu pour l'aider à supporter cette nouvelle tâche de façon satisfaisante, c'est à dire sans risques pour sa santé? La difficulté se pose de la même façon pour les services de traitement des dossiers des assurés sociaux, et pour les mêmes raisons. La demande de moyens supplémentaires a-t-elle été faite auprès des Caisses Nationales et si oui quelle est leur réponse et sinon, pourquoi?	**8 –** **Seul un travail de supervision RH à ce jour est à réaliser chaque mois par un référent et un gestionnaire RH (les autres gestionnaires ne sont pas impactés par le PAS) dédié à la vue des comptes-rendus mensuels d'anomalies qui remonteront. Il est certain que le mois de janvier nécessitera de la part des services RH une vigilance accrue et donc un premier mois de supervision plus intense. La vitesse de croisière de cette supervision ne pourra être connue qu'après un bilan d'activité que nous réaliserons en juillet.** **La communication réalisée sur le PAS en novembre et décembre rappelle que seule l'administration fiscale peut modifier ou informer notamment les salariés sur le taux et que les services RH n'ont pas compétence en la matière. Les salariés ayant des questions sont invités à s'adresser à l'administration fiscale.** **La circulaire ministérielle rappelle d'ailleurs précisément qu'il n'appartient pas aux collecteurs (employeurs) de répondre aux questions fiscales de leurs agents qui restent de la compétence exclusive de la direction générale des finances publiques (DGFiP).** **De plus comme indiqué au CHSCT de novembre, 2 intérimaires ont été recrutés jusqu'à la fin avril 2019, afin de soulager les équipes du PARH.** **(3 intérimaires de octobre 2018 à fin décembre).** **Le Service Social est peu concerné par cette modalité et n'est pas légitime pour répondre à des questions sur le prélèvement à la source.** **Dans ce cadre, les assurés seront réorientés vers le Service des Impôts.**
9/ Transparence sur les Points de Compétences et autres : La consultation de l'attribution de l'attribution des points de compétence sur le portail intranet **(pages sectorielles)** ne permet pas à l'ensemble des salariés d'effectuer un	**9 – La Direction rappelle que le Protocole d'accord NAO prévoit une information collective par le manager au sein de l'équipe et que dans ce cadre, la transparence est totalement assurée.**

comparatif avec les autres branches. En termes de transparence, on peut faire mieux. Certaines branches donnent les précisions suivantes : ***Informations dans le cadre de la NAO*** *23/10/2018* *Nous vous communiquons les informations suivantes :* • *Nombre de personnes ayant eu des points de compétence :* ***26*** • *Nombre de personnes ayant eu une promotion :* ***11*** • *Nombre de personnes ayant eu une prime de résultat :* ***11*** • *Nombre de personnes ayant eu des points de compétence 2 ou 3 années consécutives :* ***0*** • *Nombre de personnes ayant eu deux pas de points de compétence :* ***0*** *La répartition des points de compétence se fait au prorata de l'effectif des pôles et un équilibrage d'arrondi est réalisé d'une année sur l'autre pour les petites équipes.* Cependant, il manque des informations essentielles telles que : • ***Nombre de salariés de la branche :*** • ***Nombre de personnes n'ayant pas eu des points de compétence :*** • ***Nombre de personnes ayant eu une prime de résultat 2 ou 3 années consécutives :*** Nous engageons la direction à produire une synthèse par branche de l'ensemble de ces éléments au moment de l'attribution des points, comme cela se faisait il y a quelques années et de l'afficher à l'ensemble des salariés. En toute transparence …	**La Direction n'imposera dès lors pas à l'ensemble des branches de faire le type de publications repris dans la question.** **Enfin, la Direction rappelle que l'ensemble de ces éléments sont discutés en Comité d'Entreprise une fois par an, lors de la présentation du bilan qualitatif et quantitatif.**
<u>10/ Rétention arbitraire des tickets restaurant</u> La direction peut-elle, à travers sa réponse, informer les agents, notamment managers, à qui sont remis par l'Agence Comptable les TR des collègues, qu'ils ne peuvent refuser la remise de ces titres de paiement, au motif qu'ils ont le pouvoir de les conserver dans un coffre jusqu'à la fin du mois ? Cette pratique est en effet en vigueur à la PF-S.	**10 – Aucune pratique de ce genre ne serait être tolérée sur la plateforme pas plus que dans d'autres secteurs de la CARSAT.** **Il a néanmoins pu arriver qu'en raison de sa charge de travail le cadre présent n'ait pas eu la possibilité de distribuer les TR le jour-même et ait dû reporter la distribution sur les jours suivants. Cet évènement constitue une exception.**

11/ Règle du 1/10ème/ contrat alterné 36h 4j/5j et 4j 1/2

Nous revenons sur la réponse de la direction le mois dernier concernant ce sujet
En effet, nous ne pouvons pas laisser la direction affirmer que les agents titulaires de ces contrats ont des droits à congés supplémentaires, ce qui expliquerait qu'il ne bénéficie pas de régularisation positive au titre de la règle du 1/10ème, ce qu'elle affirme pourtant dans sa réponse:

"Conformément à la législation, la règle du dixième a toujours été traitée pour l'ensemble des agents de la CARSAT, quel que soit leur contrat de travail, dans STARH et dans SIRHIUS.
Pour rappel, le calcul du dixième consiste en une comparaison du salaire maintenu pendant la prise du congé, au dixième de la rémunération versée pendant la période d'acquisition des congés.
La modification de gestion de la prise des congés pour les agents bénéficiant d'un contrat à 36 heures en 2012 a eu un impact sur ce calcul.
En effet, précédemment, un agent bénéficiant d'un contrat 36h alternées devait poser ses congés de la manière suivante :
-1 semaine de 4 jours =5 jours, le jour chômé devant être posé.
- jour chômé entouré de CA : le jour chômé devait être posé.
Depuis 2012 :
- une semaine de 4 jours= 4 jours
- Jour chômé entouré de CA : le jour chômé n'est pas posé.
Conséquence : le droit, bien que le même en nombre de jours, est augmenté en terme de jours de congés pris.
De ce fait, les périodes de salaire maintenu sont augmentées et sont plus souvent supérieures au dixième de la rémunération de l'année précédente.
Il en va de même pour un contrat de 36 heures sur 4.5 jours".

Nous réaffirmons que les agents qui ont choisi ce type de contrat de 36h sur 4j/5j et 4j ½ ont bien effectué en fin d'année le même temps de travail que les agents à 39h et ne bénéficient d'**aucun jour de congé annuel supplémentaire**.
Il est d'ailleurs bien dommage que la direction ne fournisse plus à chaque agent le décompte annuel du temps de travail qui était distribué à la fin de l'exercice il y a quelques années à l'appui du calcul de la règle du 1/10ème et qui montrait justement l'absence de différence entre les agents à 39h et ceux à 36h.
Il est aussi assez surprenant que la direction n'ait pas contesté notre démonstration à chaque fois que la CGT l'a interpellée sur le sujet en réunion de DP (en janvier 2014, octobre 2015 et septembre 2016). Elle a même répondu les 3 fois qu'elle avait sollicité le National, demandé une modification de l'outil et attendu cette modification qui aurait dû intervenir sur la V9 de STARH en 2015 pour tenir compte de la spécificité de ces contrats (réponse communiquée par le COmité de pilotage Stratégique).
La réponse de la direction en novembre 2018 est donc contradictoire avec les précédentes.
La direction a-t-elle fait récemment une relance pour une demande de modification de

11 – L'accord RTT, signé le 10/07/2001, organisait la possibilité d'une semaine de 36 h, pour un temps plein, qui pouvait être réalisé sur des semaines alternativement de 4 et 5 jours.

Il était clairement précisé dans l'accord que, pour ces contrats, chaque semaine de congé était décompté sur 5 jours et que la façon de poser ses congés pouvait avoir une incidence sur le calcul du nombre de jours à travailler sur l'année.

Avec la mise en œuvre de GTA, il a été possible d'améliorer leur situation en décomptant les jours de congés selon les jours effectivement travaillés de la semaine.

Pour mémoire : la règle du 1/10ème permet de verser aux salariés la somme la plus avantageuse, en comparant :

- **ce qui leur a été versé en maintenant leur salaire pendant leurs absences pour congés**
- **et 10% de leur rémunération brute perçue pendant la période de référence du 01/06/N au 31/05/N+1 x nombre de jours de congés pris / 25.**

Si les 10% du salaire annuel brut sont faciles à calculer et sont intangibles, le montant du salaire journalier versé pendant les jours de congé pris peut varier en fonction du nombre de jours travaillés dans le mois. Le montant annuel des salaires maintenus est égal à la somme, sur 12 mois, des :

(Salaire mensuel (mois du congé pris) / nombre de jours travaillés du mois) X nombre de jours de congé pris dans le mois

La formule montre que plus le diviseur (*nombre de jours travaillés du mois*) est important, plus le montant du salaire journalier est faible ; et, plus ce montant est faible, plus la règle du 1/10 ème est avantageuse.

Or, avant le passage à GTA, les salariés à 36 h se voyaient décompter 5 jours de congé pour des congés pris pendant une semaine de travail effectif de 4 jours ; mais le salaire journalier était aussi calculé sur la base de semaines qui étaient toujours de 5 jours.

Depuis le passage à GTA, les salariés à 36 h se voient décompter 4 jours de congé, pour des congés pris pendant une semaine de travail effectif de 4 jours ; la règle de calcul a été alignée et le salaire journalier est aussi calculé sur la base du nombre de jours réellement à travailler du mois. Mathématiquement, si le diviseur est plus faible, le montant du salaire journalier est plus important et la règle du 1/10ème moins avantageuse.

Il n'y a pas dans le code du travail de droit à un complément de salaire en application de la règle du 1/10ème ; il s'agit seulement d'une comparaison

SIRHIUS car il s'agit d'une mise en conformité avec le Code du Travail, si oui, à quelle date l'a-t-elle faite?	**entre 2 modes de calcul et de retenir le plus avantageux pour le salarié.** **Pour une semaine de travail effectif de 4 jours, la direction n'envisage pas de dissocier le calcul du nombre de jours de congé et le calcul du salaire journalier en :** • **prenant en compte 4 jours de congé** • **et calculant le salaire journalier sur la base d'une semaine de 5 jours.** **<u>Exemple :</u> le mois d'août 2018 compte 21 jours ouvrés** **Un salarié à 36 h ne travaillant pas le vendredi des semaines impaires n'a que 19 jours ouvrés.** **S'il prend la semaine 35 en congé, il lui sera déduit 4 jours de congé.** **Si son salaire mensuel est de 2000 €, le salaire journalier qui sera pris en compte pour la comparaison dans le cadre de la règle du 1/10ème sera de : 2000/19 = 105.26 € alors qu'il aurait été de 2000/21 = 95.24 € s'il avait été calculé sur la base des 21 jours ouvrés.** **Cette « minoration » de la valeur du salaire journalier rend la comparaison avec le 1/10ème du salaire annuel plus avantageuse mais elle ne correspond ni à la réalité des congés pris ni à la réalité des jours travaillés.**
<u>12/Véhicules de fonction/Conseillers retraite:</u> Compte tenu des inquiétudes des conseillers retraite liées à la disparition de nombreuses permanences et donc à la réalisation du nombre de km requis pour obtenir l'attribution d'un véhicule de fonction, la direction a répondu qu'une réunion entre le RH et le métier serait organisée afin de dissiper les inquiétudes du personnel. Une date a-t-elle été fixée?	**12 – La date du 22 janvier 2019 a été retenue. Les convocations seront adressées prochainement.**
<u>13/ Passage piétons devant l'immeuble Aubigny.</u> La direction a-t-elle reçu une réponse de la Mairie quant à la réalisation de ce passage devant la sortie principale de la CARSAT à Aubigny?	**13 – Aucune réponse n'a été réceptionnée à ce jour.** **Cependant et après vérification, il apparait que 3 passages piétons se trouvent à proximité de la sortie du 26 rue d'Aubigny.**
<u>14/Remise à niveau suite à absence longue</u> Une séance de remise à niveau d'agents retraite devait se dérouler en décembre. Or celle-ci a été annulée pour mettre en œuvre la formation de techniciens du SSI dans le cadre de l'expérimentation CARSAT-RA/SSI avant le déploiement en 2019. De plus les formateurs sont aussi fortement sollicités pour la formation free Capture des Techniciens Retraite et Carrière. Conséquence: La prochaine remise à niveau prévue est repoussée à mars, laissant	**14 – La direction fait des formations de remise à niveau une priorité via l'organisation de 4 sessions par an (département formation expertise). Cependant, la session de décembre qui concernait deux collaborateurs a été annulée, en effet, compte tenu de la nécessité de former les premiers techniciens SSI sur le traitement des DP LURA via Bureau Métier.** **La direction rappelle que, pour ne pas pénaliser les collaborateurs qui reviennent de longue absence, il est prévu une première séquence de**

démunis les agents qui reviennent actuellement d'absence longue dans un contexte très mouvant du point de vue du traitement des dossiers et de la législation. La direction prend la responsabilité de mettre des agents en difficultés avec le risque d'un vrai décrochage quand on connaît les conditions de travail dans les services. Pourquoi la direction ne fait-elle pas une priorité de ces remises à niveau permettant aux agents de pouvoir reprendre leur travail dans de meilleures conditions et de réduire le stress lié à la reprise d'activité dans un service de production ?	**remise à niveau par le référent technique sur la base du périmètre d'activité de reprise défini par le manager. La direction s'assurera que ce premier niveau a pu être dispensé, ou le fera programmer bien sûr sans attendre le mois de mars.**
15/<u>Heures supplémentaires</u>: Les agents souhaitent savoir si l'enveloppe destinée aux heures supplémentaires arrive bientôt à sa fin ? En effet, il a été annoncé aux agents qu'ils pouvaient potentiellement être désinscrits des listes des participants aux samedis d'heures supplémentaire le mercredi précédent le samedi d'heures supplémentaires, soit à la dernière minute, bien qu'ils se soient inscrits 1 mois à l'avance comme préconisé. De plus, serait-il possible aussi de connaître au moment de l'inscription la nature de l'activité dédiée aux heures supplémentaires (exemple DP RACL, PR …)? En effet, les agents constatent que les heures supplémentaires sont de plus en plus souvent utilisées dans le cadre de la mutualisation des tâches pour résorber les retards et non plus pour résorber les retards dans la gestion de leur portefeuille comme la direction l'avait pourtant annoncé .	**15 – La décision de recourir aux heures supplémentaires appartient à la Direction générale ou à défaut à la Direction des ressources après étude des budgets alloués.** **Une fois la décision de recours aux heures supplémentaires actée, il appartient au comité de production, au vu des éléments du tableau de bord de suivi de la production, de déterminer les activités et les objectifs pour l'ensemble des secteurs concernés.** **Les éléments budgétaires pour l'organisation de nouveaux samedis travaillés en 2019 sont à l'étude. Une communication sera faite aux équipes en début d'année sur le maintien - ou non - de plafonds d'inscription.**
16/<u>Réunions Kaisen</u> : Les Référents Techniques du Pôle International souhaiteraient participer aux réunions Kaisen tous les 2 mois. Il leur a été répondu qu'il fallait faire un roulement, or au niveau du Contrôle c'est toujours le RT carrière qui est présent (ici pas de roulement). Ils ont conscience qu'il faut un roulement entre les différents RT (siège et agences décentralisées), mais ils souhaiteraient au minimum que, lorsque les RT du Pôle International sont présents, les RT du Contrôle Droits mais aussi International soient présents. En effet, il est difficile d'harmoniser les pratiques Liquidation/Contrôle quand n'est	**16 – Le département qualité organisera une réunion Kaizen mensuelle *spécifique aux problématiques internationales* à compter de janvier 2019.**

présent que le RT carrière (qui ne fait pas de droit et qui ne connais pas les pratiques de l'Agence Internationale de surcroît)	
<u>17/ Prime de fin d'année</u> Suite à l'annonce du Président de la République qui encourage les entreprises à verser une prime de fin d'année, la CARSAT envisage-t-elle de versée cette prime extraordinaire de fin d'année ?	**17 – La prise de décision du versement d'une telle prime relève des pouvoirs publics et non du Directeur en région.** **En revanche et comme habituellement, sera versée sur le bulletin de salaire de décembre le reliquat du 14ème mois de salaire.**

FO - SNFOCOS

1) VACANCES DE POSTE

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

Appel n°43/2018

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

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n°43/2018

Appel en cours pour prise de fonction au 14/01/19.

3 candidatures internes réceptionnées (3F).

Appel n°42/2018

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitiv	Référent	DAR	20/12/18	employé	5A	260/432

Appel n°42/2018

Appel en cours pour prise de fonction au 14/01/19.

Pas de candidatures réceptionnées à ce jour.

e	technique(Villefranche)					
Nombre de candidatures reçues			Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective		
Homme	interne		14 Janvier 2019			
	externe					
Femme	interne					
	externe					
institutionnelle	homme					
	femme					

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n°41/2018

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

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n°41/2018

Appel en cours pour prise de fonction au 14/01/19.

10 candidatures internes réceptionnées :

- **9 F**
- **1 H**

Appel n°40/2018

Vacance	Intitulé du poste		Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Cadre manager		DAR	17/12/18	Cadre	5B à 6	285/477 à 315/512
Nombre de candidatures reçues			Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne		14 Janvier 2019				
	externe						
Femme	interne						
	externe						
institutionnelle	homme						
	femme						

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n°40/2018

Appel en cours pour prise de fonction au 14/01/19.

10 candidatures internes réceptionnées :

- **7 F**
- **3 H**

Appel n°39/2018

Vacance	Intitulé du poste		Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Responsable A.R Chambéry		DAR	13/12/18	Cadre	7	360/587
Nombre de candidatures reçues			Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne		14 Janvier 2019				
	externe						
Femme	interne						

Appel n°39/2018

Appel en cours pour prise de fonction au 14/01/19.

26 candidatures réceptionnées :

- **Interne : 3F**
- **Institutionnelle : 3H**
- **Externe : 10F ; 10H**

	externe						
institutionnelle	homme						
	femme						

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n°36/2018

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Gestionnaire contrôleur carrière	DACF	20/11/18	employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Janvier 2019				
	externe					
Femme	interne					
	externe					
institutionnelle	homme					
	femme					

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n°36/2018

Appel en cours pour prise de fonction au 07/01/19.

4 candidatures internes réceptionnées :

- **4 F**

Appel n°35/2018

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Agent retraite contrôleur	DACF	20/11/18	Employé	4	240/377

Appel n°35/2018

Appel en cours pour prise de fonction au 07/01/19.

6 candidatures internes réceptionnées :

- **6 F**

Nombre de candidatures reçues			Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne						
	externe						
Femme	interne						
	externe						
institutionnelle	homme						
	femme		Janvier 2019				

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n°34/2018

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Responsable S. Social Isère	DSTAS	16/11/18	cadre	7	360/587

Nombre de candidatures reçues			Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne						
	externe						
Femme	interne						
	externe						
institutionnelle	homme						
	femme		Janvier 2019				

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n°34/2018

4 candidatures réceptionnées :

- **Institutionnelle : 1F**
- **Externe : 2F ; 1H**

A l'issue d'une phase d'entretien (3 candidats reçus), l'appel a été déclaré infructueux.

Un nouvel appel à candidatures sera lancé dans les prochains jours.

DVAD

2) Quel est l'état du stock actuel par activité **?**

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

6 –

Stocks au 17/12/2018 :

ODA : 521 premières demandes

Réexamens : Traitement au flux (PAP à échéance au 01/04/2019)

Notification PAP : 1 487

Boite mail contact : 89 (2 semaines)

CONTROLE

3) Quelle est la situation des stocks ?

Stock Contrôle	**08/02/2018**	**30/03/2018**	**14/05/2018**	**18/06/2018**	**19/07/2018**	**13/09/2018**	**18/10/18**	**15/11/18**
droits propres	1149	1404	1866	1621	1358	1132	1096	1601
droits dérivés	688	830	805	893	840	704	743	776
révisions	1037	895	140	1059	744	1028	799	739
Total	2874	3129	2811	3573	2942	2864	2638	3116

3 –

Stock au 18/12/2018	
DP	**1281**
DD	**596**
Révisions	**820**

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

4 –

EJ	déc-17	janv-18	févr-18	mars-18	avr-18	mai-18	juin-18	juil-18	août-18	sept-18	oct-18	nov-18	déc-18	janv-19	févr-19
18/01/2018	836	245	102	34											
15/02/2018	380	293	77	32	19										
15/04/2018	180	81	249	383	120	75	33								
15/05/2018	146	132	129	396	356	208	122	59							
15/06/2018	113	100	104	164	261	199	297	61	33						
15/07/2018	65	66	71	108	169	153	287	109	63	29					
15/09/2018		47	59	88	96	161	211	551	607	156	73				
18/10/2018					45	24	33	77	61	124	188	98	89		
15/11/2018					169	32	34	62	73		183	143	143	537	48

DP par EJ	
EJ < Juin 2018	169
juin-18	42
juil-18	45
août-18	33
sept-18	62
oct-18	121
nov-18	111
déc-18	128
janv-19	343
févr-19	113
mars-19	46
avr-19	40
EJ > avril 2019	28
Total	1281

LIQUIDATION

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

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

5 –

		17/12/2018
Demandes non enregistrées	Agences	34
	Siège	21

MICRO FILM

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

stock microfil	18/10/2018									

6-

stock microfilm	18/10/2018	14/12/2018				

m										
recherche interne	162									
recherche externe	670									
Total										

recherche interne	**162**	**92**				
recherche externe	**670**	**377**				
Total		**469**				

DPLF

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

stock DPLF	18/10/2018									
terminés	152									
non terminés	342									
Total										

7 – Au 17 décembre 2018 :

Dossiers terminés : 412
Dossiers non terminés : 189

8) PRIME DE FIN D'ANNEE

Suite à l'intervention du Président de la République le 10/12/2018 en faveur du pouvoir d'achat, la CARSAT- RA ou la CNAV prévoient-elles d'octroyer une prime de fin d'année ?

8 – La prise de décision du versement d'une telle prime relève des pouvoirs publics et non du Directeur en région.

En revanche et comme habituellement, sera versée sur le bulletin de salaire de décembre le reliquat du 14ème mois de salaire.

CFDT	
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 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. <u>Direction de l'Agence Comptable et Financière</u>	
1. **<u>Appel de candidatures internes n° 35 du 06/11/2018 – 1 agent de retraite contrôleur-H/F-La Direction de l'Agence Comptable et Financière - Département Contrôle- (Poste ouvert à l'ensemble des Techniciens Conseil Retraite) - Définitivement vacant-Niveau 4 – Coeff. 240/377 (statut employé) + 4% technicité + 5% prime de responsabilité (Conformément à la politique de promotion de la mobilité horizontale, un pas de compétences supplémentaire (7 points) sera accordé aux Techniciens Conseil Retraite de Niveau 4 recrutés comme Agent Retraite Contrôleur)- A pourvoir à compter du 7 janvier 2019 - Date limite de candidature avant le 20/11/2018.</u>** Réunion des DP de Novembre 2018 : «Le recrutement est en cours, la date de prise de fonction est prévue pour le 07/01/2019. Candidature réceptionnée : 1 F, interne. » La Direction peut-elle nous indiquer de quel secteur est issue l'agent retenue ? Va-t-elle être remplacée dans son poste d'origine ?	**1 – Appel en cours pour prise de fonction au 07/01/19.** **6 candidatures internes réceptionnées :** • **6 F**
2. **<u>Appel de candidatures internes n° 36 du 06/11/2018- 1 gestionnaire contrôleur carrière H/F- La Direction de l'Agence Comptable et Financière- Département Contrôle -Définitivement vacant - Niveau 4 – Coeff. 240/377 (statut employé) + 5% prime de responsabilité (Conformément à la politique de promotion de la mobilité horizontale, un pas de compétences supplémentaire (7 points) sera accordé aux Gestionnaires Carrière de Niveau 4 recrutés comme Gestionnaire Contrôleur Carrière) - A pourvoir à compter du 7 janvier 2019- Date limite de candidature avant le 20/11/2018.</u>**	**2 – Appel en cours pour prise de fonction au 07/01/19.** **4 candidatures internes réceptionnées :** • **4 F**

Réunion des DP de Novembre 2018 : « Appel de candidatures internes n° 36 du 06/11/2018

Le recrutement est en cours, la date de prise de fonction est prévue pour le 07/01/2019.

Pas de candidatures réceptionnées à ce jour. »

La Direction a-t-elle reçu des candidatures ? Une décision est-elle prise ?

3. Changements bancaires

Evolution du stock de changements bancaires

	12/17	01/18	02/18	03/18	04/18	05/18	06/18	07/18	09/18	10/18	11/18
Stock	2000	1123	713	?	2210	1984	3206	2199	748	1881	2023
Délai de traitement en jours					15				15	15	10

3 – Le stock de CB et de 2 046. Délai : 10 jours

En mars 2018 : le stock était de 2 047 avec un délai de 10 jours

4. Secteur contrôle stocks

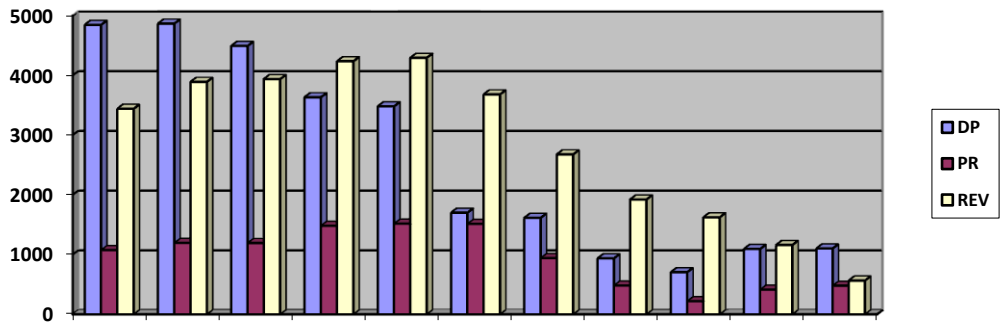
La direction peut-elle nous préciser le stock de dossiers à contrôler concernant les droits propres, droits dérivés, et révisions ?

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

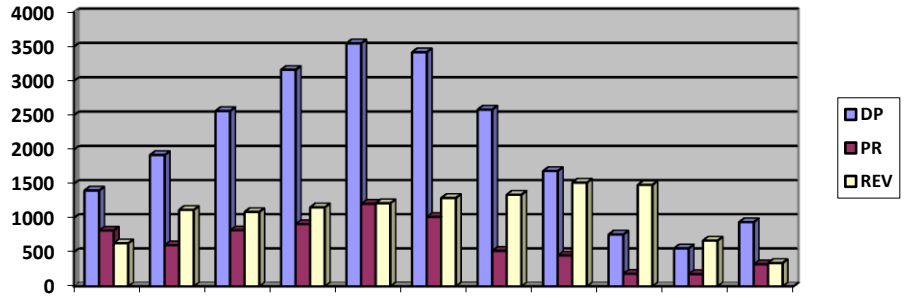
4 –

Stock au 18/12/2018	
DP	**1281**
DD	**596**
Révisions	**820**

DP par EJ	
EJ < Juin 2018	**169**
juin-18	**42**
juil-18	**45**
août-18	**33**



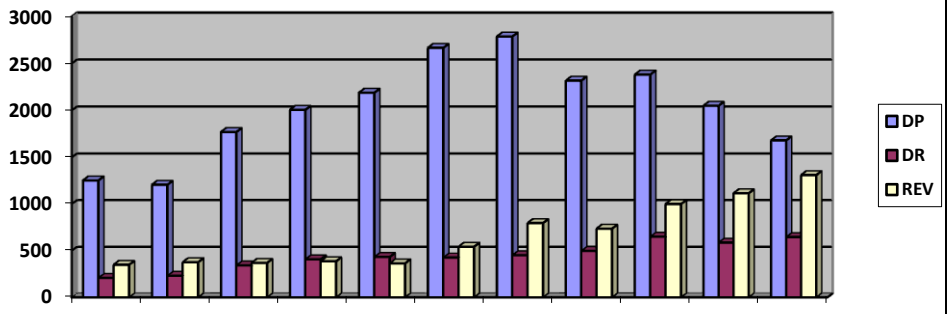
2016											
	19/1	12/2	3/03	11/4	17/5	Juin	Juillet	19/9	10/10	14/11	13/12
DP	1401	1921	2563	3163	3549	3420	2583	1687	758	555	939
PR	817	602	819	912	1208	1015	520	452	184	179	323
REV	630	1119	1088	1155	1216	1292	1340	1517	1484	669	341



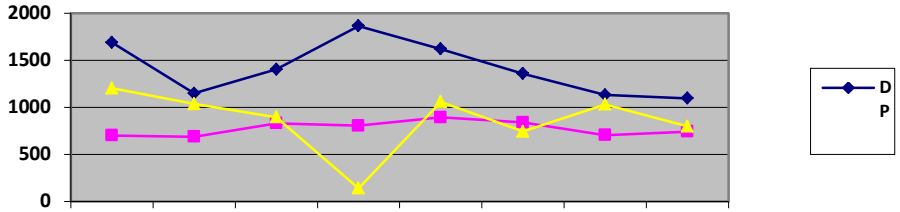
2017											
	09/01	13/02	13/03	14/4	15/05	9/06	13/07	18/09	19/10	14/11	14/12
DP	1253	1207	1770	2006	2188	2667	2787	2318	2382	2050	1681
DR	208	231	343	408	433	427	451	497	650	587	646
REV	349	376	369	386	364	542	796	736	1000	1115	1310

sept-18	**62**
oct-18	**121**
nov-18	**111**
déc-18	**128**
janv-19	**343**
févr-19	**113**
mars-19	**46**
avr-19	**40**
EJ > avril 2019	**28**
Total	**1281**

Concernant l'ancienneté des dossiers au contrôle 75% du stock DP a moins de 15 jours (y compris les EJ dépassées).



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



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

Janvier 07 (Total 1253 / 269 < 01/16)	EJ antérieures à oct 2016 : 143		10/2016 65	11/2016 36	12/2016 25	01/2017 288	02/2017 384	03/2017 195	04/2017 74	EJ > 04/17 43
Février 07 (Total 1196 / 225< 02/17)	09/2016 : 11 08/2016 : 9 EJ antérieures à 08/	10/2016 19	11/2016 17	12/2016 22	01/2017 101	02/2017 154	03/2017 363	04/2017 282	05/2017 134	06/17 38 EJ> 06/17 11

	2016 : 46									
Mars 2017 (Total 1770 / 323< 03/17)	10/ 2016 : 12 09/ 2016 : 9 Antérieur à sept : 55	11/2016 16	12/2016 25	01/2017 92	02/2017 114	03/2017 191	04/2017 794	05/2017 237	06/2017 120	07/2017 : 65 > 07/17 40
Avril 2017 (Total 2006/ 340 < 04/17)	11/2016 : 21 10/ 2016 : 13 EJ < 10/2016 : 68	12/2016 22	01/17 44	02/2017 58	03/2017 114	04/2017 476	05/2017 675	06/2017 251	07/2017 177	08/ 17 : 55 EJ > 08/17 : 32
Mai 2017 (Total 188 /611 <05/17)	12/2016 : 20 11/2016 : 16 EJ < 11/ 2016 : 60	01/2017 44	02/2017 59	03/2017 91	04/2017 321	05/2017 613	06/2017 498	07/2017 291	08/2017 105	09/17 : 42 EJ > 09/17 28
Juin 2017 (Total 2667 /756 < 06/17)	01/ 2017 : 50 12/ 2016 : 23 EJ < 12/16 : 83	02/2017 67	03/2017 71	04/2017 166	05/2017 296	06/2017 716	07/2017 751	08/2017 192	09/2017 147	10/17 : 65 EJ > 10/17 40
Juillet 2017 (Total 2787/ 744 < 07/17)	02/ 2017 : 52 01/ 2017 : 31 EJ<01/17 : 108	03/2017 77	04/2017 136	05/2017 139	06/2017 211	07/2017 867	08/2017 552	09/2017 340	10/2017 169	11/17 : 60 EJ> 10/2017 46

Septembre 2017	04/2017 : 59 03/2017 : 47 EJ<03/17 : 124	05/2017 88	06/2017 96	07/2017 161	08/2017 211	09/2017 551	10/2017 607	11/2017 156	12/17 73	01/2018 : 107 EJ> 01/2018 38
Octobre 2017 (Total 2326/686 <10/17)	05/2017 : 41 04/2017 : 31 03/2017 : 79	06/2017 32	07/2017 83	08/2017 96	09/2017 324	10/2017 538	11/2017 446	12/2017 221	01/2018 370	02/2018 75
Novembre 2017 (total 2035/711<11/17)	06/2017 : 44 05/2017 : 43 EJ<05/2017 : 109	07/2017 69	08/2017 49	09/2017 73	10/2017 324	11/2017 401	12/2017 237	01/2018 479	02/2018 129	03/2018 : 57 EJ>03/2018 : 21
Décembre 2017 (total 1681/498<12/17)	07/2017 : 43 06/2017 : 37 EJ<06/2017 : 140	08/2017 37	09/2017 38	10/2017 72	11/2017 131	12/2017 231	01/2018 674	02/2018 157	03/2018 : 77	04/2018 29 EJ>04/2018 : 15
Janvier 2018 (total 1691/455<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 1149/703<02/18)	09/2017 : 20 08/2017 : 22 EJ<08/2017 : 85	10/2017 61	11/2017 57	12/2017 78	01/2018 380	02/2018 293	03/2018 : 77	04/2018 32	05/2018 : 19	06/2018 : 12 EJ>06/2018 : 14
Avril 2018 (total 1404/797<04/18)	11/2017 : 50 10/2017 : 43 9/2017 :17 EJ<09/201	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

	7 : 107									
Mai 2018 (total 1866/1102<05/18)	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
Juin 2018 (total 1621 / 1002<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
Juillet 2018 (total 1358 / 852<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
Septembre 2018 Total 1132 637<9/2018	04/2018 : 65 03/2018 : 36 EJ<03/2018 : 147	05/2018 54	06/2018 86	07/2018 102	08/2018 147	09/2018 173	10/2018 187	11/2018 38	12/2018 26	01/2019 : 53 EJ>01/2019 18
Octobre 2018 Total 1096 505<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

Novembre 2018 Total 1601 675<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

Nous constatons en Novembre une forte augmentation des stocks (DP notamment) et des EJ dépassés. La Direction peut-elle nous indiquer ce qui a généré cette situation et si une réflexion est en cours pour limiter cette évolution ?

B - Direction de l'Action Sociale

5. Effectifs et charges de travail au Département Vie Autonome à Domicile

Charges de travail en lien avec ARDH, ASIR, Asir renforcé.

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

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

Stock	AU 3/10/17	AU 0/11/17	AU 0/12/17	AU 5/01/18	AU 2/02/18	AU 6/03/18	AU 4/05/18	AU 18/6/18	Au 9/07/18	Au 0/09/18	Au 5/10/18	Au 2/11/18
Ouvertures de droits	1eres demandes 462	1eres demandes 108 Et 1400 réexamens	1eres demandes 353 Et 1412 réexamens (échéance au 1/04/18)	1eres demandes 469 Et 0 réexamens (échéance au 1/04/18)	1eres demandes 437 Et 1610 réexamens (échéance au 1/06/18)	1eres demandes 599 Et 1637 réexamens (échéance au 1/07/18	1eres demandes 759 Et 957 réexamens (échéance au 1/08/18	1eres demandes 658 Et 1546réexamens (échéance au 1/10/18	1eres demandes 546 et 0 réexamen	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
Notification PAP	707	579	282	870	678	1013	1900	1625	1715	1379	1838	1451
Factures Individuelles	780	1615	725	568	511	232	263	2325 (Nombre d'agents 2.5ETP)	4	0	5	

5 - Stocks au 17/12/2018 :

ODA : 521 premières demandes

Notification PAP : 1 487

Boite mail contact : 89 (2 semaines)

Mails en instance dans la boîte contact	82 2 semaines	96 1,5 semaines	66 1 semaine	67 1 semaine	48 1 semaine	142 3 semaines	79 1 semaine	60 1 semaine	53 ? semaines	69 1 semaine	85 2 semaines	39 1 semaine

6. <u>Etat du stock au DPSB - Département Pilotage et Suivi Budgétaire</u>

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

	07/2018	09/2018	10/2018	11/2018
Forfait PAP	200	194	110	524
Factures PAP	4	0		11
Anomalies PPAS/ paiement hors PPAS :	737	980	767	280
Anomalies PPAS /Factures HCV	4	0		29
Forfait ARDH6	6	28	47	45
Kit prévention	80	91	80	86
AFU	21	1		0
Autres régularisations	162	167	193	275

6 – Etat des stocks au 17/12/2018 :

Forfait PAP : 241
Factures PAP : 16
Anomalies PPAS/ paiement hors PPAS : 408
Anomalies PPAS /Factures HCV : 2
Forfait ARDH : 21
Kit prévention : 69
AFU : 0
Autres régularisations : 53

<u>C. Direction de l'Assurance Retraite</u>

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

Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ?

7 – Appel en cours pour prise de fonction au 14/01/19.

10 candidatures internes réceptionnées :

- **7 F**
- **3 H**

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

8 – Appel en cours pour prise de fonction au 14/01/19.

10 candidatures internes réceptionnées :

<table>
<tr>
<td>

candidature le 17/12/2018.

Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ?

</td>
<td>

- **9 F**
- **1 H**

</td>
</tr>
<tr>
<td>

9. Appel de candidatures Internes 42 du 06/12/2018 – 1 référent technique – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction des assurés– Département agences retraites – Agence de Villefranche sur Saonne -Niveau 5A– Coefficient 260/432 (statut employé – filière technique) – Définitivement vacant – A pourvoir au 14 janvier 2019 – Date limite de candidature le 20/12/2018.

Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction à ce jour?

</td>
<td>

9 – Appel en cours pour prise de fonction au 14/01/19.

Pas de candidatures réceptionnées à ce jour.

</td>
</tr>
<tr>
<td>

10. Appel de candidatures Internes 43 du 06/12/2018 – 1 référent technique – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction des assurés– Département agences retraites – Agence de Lyon centre -Niveau 5A– Coefficient 260/432 (statut employé – filière technique) – Définitivement vacant – A pourvoir au 14 janvier 2019 – Date limite de candidature le 20/12/2018.

Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction à ce jour?

</td>
<td>

10 – Appel en cours pour prise de fonction au 14/01/19.

3 candidatures internes réceptionnées (3F).

</td>
</tr>
<tr>
<td>

11. TCR – Production Stocks IJ antérieures

<table>
<tr><td>Début juin 2018</td><td>Fin Juin 2018</td><td>Fin Août 2018</td><td>Fin Septembre 2018</td><td>31/10/2018.</td></tr>
<tr><td>6804</td><td>4129</td><td>3738</td><td>3918</td><td>4169</td></tr>
</table>

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

</td>
<td>

11 - Il s'agit d'EJ et non d'IJ

<table>
<tr><td>Fin Septembre 2018</td><td>31/10/2018.</td><td>18/12/2018</td></tr>
<tr><td>3918</td><td>4169</td><td>3659</td></tr>
</table>

</td>
</tr>
<tr>
<td>

12. Agence de Grenoble : climatisation/chauffage

La Direction peut-elle nous indiquer où en est l'audit général thermique ?

</td>
<td>

12 - Le syndic FONCIA nous a indiqué que l'Audit n'était pas terminé ;

le rapport du Bureau d'Etudes sera rendu début 2019.

</td>
</tr>
<tr>
<td>

13. Temps de rendez-vous assimilés à de la production

La direction nous a confirmé en octobre puis novembre que : « Depuis la mise en place du rendez-vous dépôt, ce dernier est effectivement considéré comme un « rendez-vous productif ».
Les agents concernés ne comprennent toujours pas cette décision qui nie la réalité de leur travail. Ils indiquent ne pas faire que du dépôt en RDV, il y a plusieurs typologies « officieuses » de RDV,.
Parmi les assurés se présentant en rendez-vous, il y a en effet:

</td>
<td>

13 - Les temps de RDV à exclure de la production seront réexaminés dans le cadre plus général de la nouvelle politique relation client qui sera déployée en 2019 à l'aune des constats effectués en 2018 et des orientations du CPG.

</td>
</tr>
</table>

- ceux qui se présentent sans dossier, ceux qui ne l'ont pas rempli, et le RDV se transforme alors en RDV Délivrance (parfois délivrance DP + ASPA, DP + PR) - ceux qui ramènent une quantité de justificatifs (parfois 40 ans de BS) - ceux qui prennent en ligne ou sur la tablette un rendez-vous Dépôt alors qu'ils souhaitent des informations sur leur carrière, une régularisation ou une estimation - ceux qui prennent un RDV PR pour un dépôt de pièces ou des informations sur un dossier DP en cours - quand il ne s'agit pas de dossiers à transférer (Rolex, DRI, ASPA, RACL, ATA). En outre, en RDV, les agents peuvent réceptionner : - des dossiers de la DRI, qu'ils ne termineront pas - des retraites progressives définitives (terminés par ROLEX) - des dossiers ASPA qu'ils ne traiteront pas. Lorsque les assurés ne viennent pas au rendez-vous, les agents vont aider à gérer le flux à l'accueil ou traiter le portefeuille de phase GRC. Alors, effectivement, il peut arriver de traiter un dossier en dépôt quand il s'agit d'une carrière simple, mais les dossiers de retraite ne se résument pas à ça, la réalité est plus complexe. Le temps de RDV ne peut donc pas être assimilé à un temps de production. L'assimiler à de la production revient à fausser le décompte réel de la production du TCR. Les agents demandent à la Direction qu'il soit tenu compte de leur réalité de travail, et que, dans un souci d'équité, le temps de rendez-vous soit neutralisé.	
D. <u>Direction des Ressources</u>	
14. <u>Appel de candidatures internes n° 38 du 14/11/2018 (ouvert aux collaborateurs titulaires d'un CDI) – 1 responsable de pôle H/F-La Direction des ressources – Département des ressources Humaines - Définitivement vacant / -Niveau 9 – Coefficient 430/675 (statut Cadre-filière management) - A pourvoir à compter du 1er mars 2019- Date limite de candidature avant le 28/11/2018</u> Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction ? Une décision est-elle prise ?	**14 – 3 candidatures internes réceptionnées :** • **2 F** • **1 H** **1 F retenue sur le poste (DAR), prise de fonction au 01/03/19.**
<u>E - Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social</u>	
1. <u>Direction de la Prévention des Risques Professionnels</u>	
15. <u>Appel de candidatures internes N°37 du 9/11/2018 – 1 Ingénieur Conseil régional adjoint en charge de l'animation territoriale H/F- La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Direction de la Prévention</u>	**15 – La Direction confirme que l'appel à Candidatures a été déclaré infructueux, aucun candidat interne n'ayant candidaté.**

des risques professionnels et de la santé au travail -Définitivement vacant CDI- Niveau 11B – Coefficient 670/930 - A pourvoir au 1er janvier 2019- Date limite de candidature avant le 23/11/2018. L'appel de candidature interne aurait été déclaré infructueux, aucun candidat interne ne s'étant manifesté. La Direction le confirme t-elle ? Un appel externe a-t-il été lancé ? Si oui, des candidatures ont-elles été reçues ?	**Un appel externe a été lancé, appel Ucanss : NVHADD13125** **12 candidatures réceptionnées :** • **11 Externes : 1F ; 10H** • **1 Institutionnelle : 1F**
2. Tarification	
16. Appel de candidatures internes N°33 du 12/10/2018 – 1 cadre manager H/F- La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Sous Direction de la Tarification -Définitivement vacant- Niveau 6 – Coefficient 315/512 (Filière management – statut cadre) - A pourvoir dès que possible- Date limite de candidature avant le 02/11/2018. Réunion des DP de Novembre 2018 : candidatures internes 3F 2H ; 1 candidate femme retenue. La Direction peut-elle nous indiquer la date de prise de fonction ? La Direction peut-elle nous indiquer de quel secteur est issue l'agent retenue. Va-t-elle être remplacée dans son poste d'origine ?	**16 – La prise de fonction est à déterminer.** **L'agent retenu est issu de la DSATAS, Pôle Production.**
3. Service social	
17. Appel de candidatures internes n° 34 du 29/10/2018 UCANSS N° NVHADD12451 – 1 responsable du service social de l'Isère-La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de l'Isère - Définitivement vacant / CDI -Niveau 7 – Coefficient 360/587 (filière management) - A pourvoir au 1er janvier 2019- Date limite de candidature avant le 16/11/2018 Réunion des DP de Novembre 2018 : 1 candidature femme externe réceptionnée D'autres candidatures ont-elles été réceptionnées ? Une décision est-elle prise ?	**17 – 4 candidatures réceptionnées :** • **Institutionnelle : 1F** • **Externe : 2F ; 1H** **A l'issue d'une phase d'entretien (3 candidats reçus), l'appel a été déclaré infructueux.** **Un nouvel appel à candidatures sera lancé dans les prochains jours.**
18. Appel de candidatures internes n° 44 du 12/12/2018 – 1 assistant de service social H/F -La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de l'Isère – Base Vienne - Définitivement vacant -Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) - A pourvoir immédiatement- Date limite de candidature avant le 2/1/2018	**18 – L'appel à candidatures est en cours.** **A ce jour, 17 candidatures ont été réceptionnées :** • **1 Interne : 1F**

Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction à ce jour?	• **16 Externe : 16F**
19. <u>Appel de candidatures internes n° 45 du 12/12/2018 – 1 secrétaire médico social H/F -La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de l'Isère – Base Grenoble - Définitivement vacant – CDI - -Niveau 4 – Coefficient 240/377 - A pourvoir immédiatement- Date limite de candidature avant le 2/1/2018</u> Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction à ce jour?	**19 - L'appel à candidatures est en cours.** **A ce jour, 37 candidatures ont été réceptionnées :** • **7 Institutionnelle : 7F** • **30 Externe : 29F ; 1H**
20. <u>Appel de candidatures internes n° 46 du 12/12/2018 – 1 secrétaire médico social H/F -La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de Haute Savoie – Base Annemasse - Définitivement vacant – CDI - -Niveau 4 – Coefficient 240/377 - A pourvoir immédiatement - Date limite de candidature avant le 2/1/2018</u> Combien de candidatures ont été réceptionnées par la Direction à ce jour?	**20 - L'appel à candidatures est en cours.** **A ce jour, 20 candidatures ont été réceptionnées :** • **2 Institutionnelle : 2F** • **18 Externe : 18F**
<u>F- Toutes Directions</u>	
21. <u>Souhaits exprimés en EAEA</u> Lors des EAEA les agents font remonter leurs souhaits de repositionnement, mutations… Si la demande ne peut pas avoir de suite immédiate, est-elle conservée, si oui combien de temps ? Doit-elle être reformulée à chaque EAEA, quelle est la procédure suivie ? Quelle est la procédure si un agent doit envisager une mutation entre 2 EAEA ? Quelles sont alors les règles de priorités ? La Direction peut-elle faire une information aux agents pour une meilleure lisibilité ?	**21 – Tout salarié peut, en dehors de l'EAEA, demander un entretien professionnel auprès de son manager, afin d'évoquer son projet d'évolution professionnelle (interne ou externe).** **L'entretien Professionnel a été créé par l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013, dont les dispositions ont été formalisées par la loi du 5 mars 2014. Le dispositif légal rend la campagne EP obligatoire tous les 2 ans, mais les salariés de la CARSAT RA ont la possibilité de solliciter cet entretien à tout moment.** **Cet entretien lui donne la possibilité de s'exprimer sur ses motivations, ses souhaits en termes de développement des compétences et de qualification, et ses besoins de formation liés à un projet qui ne s'inscrit pas dans le cadre de l'emploi qu'il occupe actuellement.** **A la suite de l'entretien professionnel avec son manager, le salarié accède à un rendez-vous « accompagnement carrière » au niveau RH afin d'échanger de façon complémentaire sur son projet, de faire le point sur son plan d'actions, et prendre connaissance des dispositifs d'accompagnement existants (internes ou externes). L'accompagnement carrière est une offre de service destinée à accompagner le collaborateur**

	dans sa démarche, mais ne se substitue pas au processus de recrutement (avec réponse aux appels à candidatures lancés).