

# REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

↪ **Jeudi 16 mai 2019**

<p><b>CGT</b></p>	
<p><b><u>1/ Télétravail Service Tarification</u></b></p> <p>S'agissant du télétravail à la Tarification, la direction a répondu notamment les éléments suivants :</p> <p>« Les 11 télétravailleurs actuels de la Tarification ont tous demandé le renouvellement du dispositif et 5 nouvelles demandes ont été enregistrées.</p> <p>Afin de permettre à d'autres agents de bénéficier de ce dispositif, il a fallu procéder à des arbitrages, selon des critères objectifs en conformité avec l'accord Télétravail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autonomie complète sur les activités en tant que Gestionnaire Tarification</li> <li>- Éloignement Travail / domicile</li> <li>- Prise en compte des demandes antérieures</li> <li>- Cumul des dispositifs</li> </ul> <p>Ces critères ont été portés à la connaissance de tous, par message du 2 avril 2019 de la Responsable du Département.</p> <p>De fait 3 refus de renouvellement ont été signifiés : 2 en fonction de l'éloignement travail / domicile (moins de 5 kms) et 1 en fonction du cumul des dispositifs (retraite progressive), et 2 refus parmi les nouvelles demandes (autonomie et éloignement domicile/travail). »</p> <p>Les élus CGT souhaitent savoir en quoi, désormais, le cumul des dispositifs empêcherait de faire bénéficier un agent du télétravail, dans le respect des deux jours de présence requis par semaine, puisqu'à notre connaissance, certains agents en 2015 ont cumulé ces dispositifs?</p> <p>Par ailleurs, pour l'agent ayant eu un refus de renouvellement en raison du non cumul des deux dispositifs, un élément aurait pu être pris en compte au regard de sa demande, celui de l'âge. En effet, cet agent est proche de la retraite et le renouvellement de son contrat de télétravail, dont il bénéficiait depuis 2015, aurait pu lui permettre de s'économiser sur des trajets en fin de carrière.</p> <p>De plus, la direction de la Tarification n'avait pas connaissance de la décision finale de l'agent de demander une retraite progressive lorsque celle-ci a examiné sa demande de télétravail. L'argument intervient après coup et l'agent souhaiterait connaître maintenant la raison à l'origine du refus du renouvellement, sauf à penser qu'elle est discriminée en raison de son âge.</p> <p>Nous demandons à la direction de revoir sa décision à la lumière de ces éléments. Quelle est sa réponse?</p>	<p><b>1 –</b></p> <p><b>La Direction rappelle qu'il n'y a pas de principe en vertu duquel un agent ne peut pas cumuler deux dispositifs s'inscrivant dans le cadre de l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle.</b></p> <p><b>En revanche, les dispositifs permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle doivent en effet pouvoir profiter à tous et cela implique nécessairement un roulement : c'est d'ailleurs bien la raison pour laquelle des avenants annuels sont conclus dans ce cadre.</b></p> <p><b>Le refus de la demande de renouvellement du télétravail de l'agent en question n'est absolument pas fondé en raison de son âge. Cette personne n'était pas prioritaire au regard de l'élément principal suivant :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>L'éloignement entre son domicile et son lieu de travail</b></li> </ul> <p><b>Il est vrai que la décision de l'agent concernant la retraite progressive n'était pas officiellement connu à ce moment-là mais elle en avait part oralement à son manager.</b></p> <p><b>Cela étant dit et comme précisé par le DRH, il y a bien eu application du guide d'application de l'accord relatif au travail à distance. Des choix ont ainsi été opérés entre les agents ayant reçu un avis favorable de leur hiérarchie au regard des critères objectifs définis dans le guide d'application sus-cité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Eloignement géographique domicile / lieu de travail</b></li> <li>- <b>Temps de transport élevé entre le domicile et le lieu de travail</b></li> </ul>
<p><b><u>2/ Prime d'intéressement et RIB</u></b></p> <p>Cette année, la direction a fait appel à une société multinationale de placement pour la</p>	<p><b>2 – La Direction rappelle que le fait que la gestion de la campagne d'intéressement soit prise en charge dans sa totalité par la société</b></p>

<p>gestion directement en interne de la prime d'intéressement.</p> <p>Au passage, il faut savoir qu' Amundi, dans le top 10 des dix leaders mondiaux et leader européen de "l'asset management" c'est à dire de la gestion des actifs boursiers, est entré en Bourse en 2015 et classé dans le top 10 des valeurs boursières du CAC 40 en 2019...</p> <p>C'est dire à quel point cette société n'est ni l'amie des salariés, ni celle des assurés sociaux, ni celle de la sécu...Par contre on se demande de qui elle est l'amie dans nos sphères dirigeantes et pourquoi, quand on considère l'accès privilégié obtenu auprès de 150 000 employés de sécu pour le placement potentiel de leur intéressement...</p> <p>Pourtant, la proximité de la DIRRES est une sécurité pour les salariés, même si elle n'est pas optimale au regard des effectifs insuffisants de ce service pour faire face aux demandes.</p> <p>En effet, les agents ont un interlocuteur sur place, dans l'organisme, en cas de difficultés et sont assurés de la neutralité dans la prise en charge, ce qui n'est pas le cas de cette société qui défend ses intérêts de grand argentier bien évidemment, comme on a pu le constater dans la procédure de choix.</p> <p>De plus, la complexité de la procédure et des informations pas toujours compréhensibles sur le site d'Amundi a créé de la confusion et ce d'autant plus, que la société n'était pas toujours joignable au téléphone et que plusieurs bugs informatiques se sont produits, amplifiant l'inquiétude compte tenu de la date butoir située pendant la période de congés.</p> <p>Les agents n'ont pas de choix, ils sont obligés d'accepter la situation et se sent livrés à lui-même. En effet, en cas de problèmes, la direction les renvoie à Amundi, qui n'est pas toujours joignable.</p> <p>Nous demandons à la direction d'accompagner un minimum son personnel dans cette démarche.</p> <p>Que répond la direction?</p>	<p><b>AMUNDI cette année résulte d'une négociation engagée au niveau national et d'un accord signé en date du 6 novembre 2018.</b></p> <p><b>La CARSAT n'a donc aucune marge de manœuvre en la matière.</b></p> <p><b>Il lui appartient donc de mettre en œuvre les décisions prises au niveau national.</b></p> <p><b>Dans ce cadre, une communication a été organisée pour accompagner au mieux les collaborateurs dans la démarche.</b></p> <p><b>Par ailleurs, le PARH et plus précisément la responsable se sont tenus à la disposition des collaborateurs ayant besoin d'un accompagnement renforcé pour réaliser les nouvelles démarches liées à l'expression de la destination de la prime d'intéressement.</b></p>
<p><b><u>3/Unité ASPA</u></b></p> <p>Comme annoncé par la direction, des agents ont été retirés de l'unité ASPA car jugés pas assez productifs.</p> <p>La direction peut-elle nous dire combien d'agents sont concernés en tout?</p> <p>Les remplacements se feront-ils sur la base du volontariat ou y aura-t-il une désignation d'office?</p> <p>A quelle date est fixée la session de recyclage ASPA pour ces nouveaux agents qui devraient prendre cette activité à compter du 1er juin?</p> <p>Nous demandons à la direction que la remise à niveau soit effectuée avant de leur donner les dossiers à traiter afin d'éviter du stress car les agents en production en supportent déjà bien trop.</p> <p>Combien de temps les agents devront-ils rester dans cette unité avant d'être à leur tour remplacés?</p>	<p><b>3 – Ainsi que l'a précisé la Direction le 18 avril dernier, 4 collaborateurs en difficulté sur cette typologie de dossiers ont quitté la cellule ASPA courant avril.</b></p> <p><b>Ces 4 personnes ont été remplacées sur la base du volontariat par 4 autres TCR.</b></p> <p><b>La Direction précise que la session de recyclage ASPA, qui va avoir lieu courant juin, concernera en définitive 9 TCR récemment nommés (remplacements de départs, maternité ...), 6 remises à niveau et 5 formations sur des thèmes spécifiques.</b></p> <p><b>Les derniers collaborateurs intégrés à la cellule commenceront le traitement des dossiers à l'issue de la formation.</b></p> <p><b>Sur le principe, il est prévu que les collaborateurs de la cellule prennent en charge l'activité durant au moins 1 année à la suite de la période de formation. A l'issue de cette année, ils peuvent soit poursuivre au sein de la</b></p>

	<p>cellule, soit faire part à leur manager de leur souhait d'être remplacé.</p> <p>Les managers de structures organisent les changements de collaborateurs ASPA en concertation avec l'équipe. Une réflexion est en cours actuellement pour que les changements interviennent à une date commune connue de tous, afin que chacun puisse exprimer ses choix à cette occasion et anticiper les sessions de formation.</p>
<p><b><u>4/ Respect du protocole NAO/Contrôle Carrière</u></b></p> <p>Lors de la réunion de DP du 21 février 2019, au sujet de la communication des promotions, points et primes de résultats 2018, nous avons alerté la direction sur le fait que ces informations n'étaient pas faite par le cadre aux agents du Contrôle Carrière. La direction avait répondu qu'un rappel serait fait à l'encadrement du secteur. Or à ce jour , aucune communication n'a été faite aux agents. Que répond la direction?</p>	<p><b>4 – Cette communication a été réalisée le 14 mai 2019 dans le service en question.</b></p>
<p><b><u>5/Challenge Relations Clients</u></b></p> <p>Le directeur a annoncé dans le dernier CODIR'ECT la mise en œuvre par les équipes marketing et communication d'un challenge sur la relation client à destination des équipes de production.</p> <p>En quoi va consister ce challenge et selon quelles modalités ?</p>	<p><b>5 – Le challenge relation client est une initiative de la Cnav visant à valoriser la dimension relation clients dans les Carsat.</b></p> <p><b>Dans ce cadre du lancement du Challenge Relation Client, la DAR et la DRC ont créé un quiz autour la relation client, invitant les équipes du processus retraite à échanger sur leur approche de la relation clients. Ce quiz, supporté par l'outil Beekast, est animé par un collègue de la DRC en lien avec le manager de chaque service.</b></p> <p><b>A l'issue des sessions, des nuages de mots concernant la relation clients seront partagés avec l'ensemble des collègues du processus et des pistes de réflexion pour son amélioration au sein de notre organisme.</b></p>
<p><b><u>6/ Médiation</u></b></p> <p>Toujours dans ce même CODIR'ETC, il est indiqué qu'un processus de médiation régionale démarre dans la branche retraite tandis que le réseau national de médiateurs se structure. Un certain nombre de dossiers ont fait l'objet d'un traitement début avril est-il aussi indiqué.</p> <p>Peut-on apporter des explications sur cette démarche, qui concerne-t-elle, les modalités d'accès à la médiation et qui compose l'équipe en charge de cette activité au niveau local et aussi national</p>	<p><b>6 – La loi ESSOC du 10 août 2018 a donné une base légale à la médiation dans la branche retraite, prévu la désignation d'un médiateur dans chaque Carsat, modifié les conditions de recevabilité des demandes de médiation, et précisé que la saisine du médiateur suspend les délais de recours contentieux.</b></p> <p><b>Les saisines du médiateur sont traitées, comme précédemment, par le référent médiation du service clientèle et soumis à la signature de la médiatrice (Mme Truphemus).</b></p> <p><b>L'articulation entre saisine CRA, précontentieux et médiation, d'une part, et entre réclamation et médiation d'autre part, sont impactées par ce dispositif qui doit être finalisé en juin 2019. Une note d'organisation précisera les conditions de saisine, les modalités de traitement, les circuits d'information.</b></p>

**7/ Plan de mobilité à la CARSAT**

Suite à notre question de mars relative à la communication de la direction sur le plan de mobilité engagé par la CARSAT, la direction avait répondu qu'il était trop tôt pour répondre sur le contenu de la convention avec le SYTRAL et sur l'intégration de l'organisme dans le plan de mobilité inter entreprise du club Part Dieu.

Les discussions avec le Sytral ont-elles avancé et quand sera finalisé ce projet?

**7 – Il est prévu que les négociations dans ce cadre débutent après le challenge mobilité du 6 juin prochain.**

<p><b>SUD</b></p>	
<p><b>1. JOURNEE COUP DE POING ANNEE 60</b></p> <p>Les secteurs carrière ont depuis 2 semaines, une journée coup de poing pour des dossiers typés RACL années 1960. Or, la moitié n'est en fait que des régularisations de carrière. Nous avons pour consigne de ne pas re typer ces dossiers. Dans un contexte où les agents n'ont pas le temps nécessaire et indispensable pour traiter leur dossier, ce genre d'opération laisse perplexe. La direction peut-elle nous expliquer ? Cette opération est-elle uniquement là pour « augmenter » les statistiques de dossier « RACL » clôturés ?</p>	<p><b>1 – Les journées RACL ciblées année 60 ont eu lieu un seul mardi à ce jour. En tout, 7 sont programmées sur l'ensemble de l'année 2019. Les dates ont été communiquées à l'ensemble des agents. Ces dossiers correspondent à des extractions de la base gisement qui nous ont été demandées par la CNAV. Il s'agit d'un des 2 objectifs carrière du plan de production 2019 : 2400 dossiers à réaliser pour la CARSAT RA. Ont été extraites les régularisations de carrière des assurés qui pourront potentiellement prétendre à retraite anticipée début 2020, ce qui constitue un gain sur les demandes qui seront formulées à partir du 2eme semestre 2019. Si les dossiers sont retypés, ils ne seront plus pris en compte dans le plan de production et il sera nécessaire d'en réaliser davantage pour atteindre les objectifs fixés par la caisse nationale, d'où la consigne de ne pas modifier le typage en RDC ciblée qui est automatique et bien spécifique. Cette anticipation a également pour but de préparer la mise en œuvre au 1<sup>er</sup> trimestre 2020 de l'outil Syrca qui, du fait des formations nécessaires et du temps de prise en main de l'outil, entrainera une perte de production pour le début d'année 2020.</b></p>
<p><b>2. AGENT CARSAT</b></p> <p>Pendant son temps de travail, un agent CARSAT, doit entre autre :</p> <p>Article 5 relatif au principe de neutralité du service public</p> <p>Les membres du personnel doivent respecter les principes de neutralité et de laïcité du service public. Ils doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servir et traiter de façon égale et sans distinction tous les usagers</li> <li>• Ne marquer aucune préférence à l'égard de telle ou telle conviction</li> <li>• <i>Ne pas donner l'apparence d'un comportement préférentiel et/ou discriminatoire, notamment par la manifestation, dans l'exercice de leurs fonctions, de leurs convictions religieuses.</i></li> </ul> <p>Article 8 relatif au principe du conflit d'intérêt</p> <p>Seules sont habilitées à conduire les véhicules de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail Rhône-Alpes les personnes expressément autorisées par la Direction.</p>	<p><b>2 – Cette question fait référence à une situation ayant donné lieu à une procédure disciplinaire dont il ne sera pas fait état en réunion collective. La Direction rappelle que si les parties sont libérées partiellement de leurs obligations contractuelles pendant la suspension du contrat de travail (le salarié n'est plus tenu d'exécuter sa prestation de travail et l'employeur n'a plus à lui payer son salaire), il est de jurisprudence constante que la « suspension du contrat de travail provoqué par la maladie ou l'accident ne supprime pas l'obligation de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur ».</b></p> <p><b>Il est rappelé à toutes fins qu'une situation de conflit d'intérêt constitue bien un manquement à l'obligation de loyauté qui a causé en outre un trouble caractérisé à l'entreprise en l'espèce.</b></p>

<p>Par ailleurs, l'ensemble du personnel doit veiller impérativement à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Signaler systématiquement à son responsable hiérarchique tous les cas où il se voit attribuer le traitement ou le paiement du dossier d'un membre de sa famille ou d'une relation personnelle. Ces dossiers seront réaffectés à un autre agent.</i></li> <li>• <i>Ne pas prendre en charge ou intervenir, de sa propre initiative ou sur sollicitation, dans le traitement ou le paiement des dossiers relevant de ces différents types de situations.</i></li> <li>• <i>Ne pas appliquer un traitement spécifique ou une procédure de dérogation particulière.</i></li> <li>• <i>Utiliser les ressources mises à disposition (données et outils informatiques) pour le seul usage auquel ils sont destinés et se conformer aux règles édictées dans le respect de la loi et des mesures de sécurité informatique.</i></li> </ul> <p>Ces consignes sont valables sur le lieu de travail et ne peuvent en aucun cas être utilisées contre un agent en dehors de la CARSAT. Que répond la direction ?</p>	
<p><b>3. Congés fin de carrière :</b></p> <p>Lors d'un départ à la retraite dans le cadre d'un congé fin de carrière, il s'avère qu'on demande à l'agent de positionner 1 jour de CFC lors d'un jour férié (exemple pour le 25 décembre).</p> <p>La section SUD trouve assez surprenant de devoir prendre un congé un jour férié normalement payé.</p> <p>Comment la direction justifie-t-elle ce calcul ?</p>	<p><b>3 – La durée effective du congé de fin de carrière est calculée compte tenu du nombre de jours épargnés et du nombre de jours ouvrés du calendrier au moment du départ.</b></p> <p><b>Cette règle est la même quelque-soit le nombre de jours travaillés dans la semaine par le salarié. Ainsi, si l'organisme est ouvert 5 jours par semaine, chaque semaine de congé sera décomptée pour 5 jours ouvrés même si le salarié travaille habituellement 1, 2, 3 ou 4 jours par semaine. Chaque jour ouvré décompté donne lieu à une indemnité de CET.</b></p> <p><b>Les jours fériés prennent la nature du jour sur lequel ils tombent (ouvré ou non ouvré). Si un jour férié tombe un jour ouvré, il convient de le considérer comme un jour ouvré en décomptant une journée de CET.</b></p> <p><b>Le salarié ne peut prétendre à la récupération du jour férié. Cette règle résulte principalement de la nature du congé pris dans le cadre d'un compte-épargne temps. En effet, dans la mesure où le congé est un congé sans solde, il convient nécessairement par le biais des jours épargnés d'indemniser l'ensemble des jours compris dans la période d'utilisation du compte, y compris les jours fériés tombant un jour habituellement ouvré.</b></p> <p><b>A défaut d'une telle disposition, le congé sans solde ne serait pas entièrement indemnisé, les jours fériés compris dans la période d'utilisation du compte étant non rémunérés.</b></p>

## FO – SNFOCOS

### 1) VACANCES DE POSTE

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

1)

#### Appel n°18/2018

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Ingénieur conseil groupe chimie	DSTAS	22/03/19	cadre	10B/11A	595/815 ou 620/860
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/09/19				
	externe			7		
Femme	interne					
	externe			10		
institutionnelle	homme					
	femme					

La date de prise de fonction est-elle connue ?

#### Appel n°18/2018

**12 F et 9 H ont postulé, tous des externes**  
**Le recrutement est toujours en cours**

**Prise de poste prévue au 01/09/2019**

#### Appel n°19/2018

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient

#### Appel n°19/2018

**Ce poste a été annulé et remplacé par l'appel n° 31-2019 pour un poste de préventeur contrôleur.**



Définitive	Ingénieur conseil opérationnel	DSATAS	22/03/19	cadre	10B/11A	595/815 ou 620/860	
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective				
Homme	interne	16					
	externe						
Femme	interne						
	externe						10
institutionnelle	homme						3
	femme						
		01/09/19					

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n°20/2018

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient					
Définitive	2 Préventeurs contrôleurs de sécurité	DSATAS	22/03/18	cadre	7	360/587					
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective								
Homme	interne	1									
	externe						42				
Femme	interne						1				
	externe						46				
							01/09/19				

Appel n°20/2018

**Le recrutement est toujours en cours**  
**Ont postulés : 58F dont 1 interne**  
**49H dont 1 interne**

**Prise de poste prévue au 01/09/2019**

institutionnelle	homme	5				
	femme	11				

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n°21/2018

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Expert en méthodologie de gestion de la performance	DSI	25/03/18	cadre	VB	382/632
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	3				
	externe	1				
Femme	interne					
	externe					
institutionnelle	homme					
	femme					

La date de prise de fonction est-elle connue ?

DVAD

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

Stocks au 05/04/2019

ODA : 464 premières demandes

Notification PAP : 361 réexamens et 102 1<sup>er</sup> demandes

Boite mail contact : 107 (1.5 semaine)

Appel n°21/2018

**Recrutement toujours en cours**

**3 internes H**

**1 externe H**

**Date de prise de poste non connue à ce jour**

**2) Stocks au 13/05/2019**

**ODA : 194 premières demandes**

**Notification PAP : 314 réexamens et 14 1<sup>er</sup> demandes**

**Boite mail contact : 105 (1.5 semaine)**

**CONTROLE****3) Quelle est la situation des stocks ?**

Stocks au 16/04/2019

Stock attributions DP: **1079**Stock attributions DD: **502**Stock révisions droits : **339****3) Stocks au 15/05/2019**Stock attributions DP: **1391**Stock attributions DD: **530**Stock révisions droits : **369****4) Quelle est la répartition du stock Droits Propres par EJ ?**

<b>EJ &lt; Août 2018</b>	<b>EJ &lt; Sept 18</b>						
101	110						
août-18	Sept- 18						
17	24						
sept-18	Oct-18						
25	13						
oct-18	nov-18						
31	19						
nov-18	Déc-18						
24	26						
déc-18	Jan-19						
39	58						
janv-19	Févr-19						
99	57						
févr-19	Mars-19						
83	80						
mars-19	Avr-19						
104	161						
avr-19	Mai-19						
190	103						
mai-19	Juin-19						
115	133						
juin-19	Juil-19						

**4)**

<b>DP par EJ</b>	
<b>EJ &lt; sept-18</b>	<b>108</b>
<b>sept-18</b>	<b>18</b>
<b>oct-18</b>	<b>26</b>
<b>nov-18</b>	<b>31</b>
<b>déc-18</b>	<b>25</b>
<b>janv-19</b>	<b>78</b>
<b>févr-19</b>	<b>69</b>
<b>mars-19</b>	<b>88</b>
<b>avr-19</b>	<b>161</b>
<b>mai-19</b>	<b>121</b>
<b>juin-19</b>	<b>128</b>
<b>juil-19</b>	<b>243</b>
<b>EJ &gt; juil-19</b>	<b>295</b>
<b>Total</b>	<b>1391</b>

72	162										
<b>EJ &gt; Juin 2019</b>	<b>EJ &gt; juil-2019</b>										
181	133										
Total											
1081	1079										
<b><u>LIQUIDATION</u></b>											
5) La Direction peut-elle nous indiquer le nombre exact et total (agences + siège) de demandes réceptionnées et non enregistrées à ce jour ?						5) Le nombre total (agences + siège) de demandes de droits personnels réceptionnées et non enregistrées à ce jour est de 724 dossiers.					
<b><u>MICRO FILM</u></b>											
6) Quel est l'état des stocks de recherche ?  Le stock semaine 15 est de <b>404</b> recherches						6) Le stock à la fin de la semaine 19 était de <b>362</b> recherches.					
<b><u>DPLF</u></b>											
7) Quel est le volume de dossier dans ce service ?						7) Au 16 mai 2019 :  Dossiers terminés : 114 Dossiers non terminés : 333					
stock DPLF	18/10 /2018	19/02 /2019	18/03 /19	16/04 /19							
terminés	152	43	61	109							
non terminés	342	113	231	341							
Total											
8) <b>COMPTE 146</b>  Nous souhaiterions savoir quelles sont les modalités de suivi du compte 146 à compter de mars 2019 pour les personnes ayant des heures cumulées avant mars et qui auront également des heures au compte 146 après mars ?						8) La procédure de suivi des heures affectées au compte avant et après le 1 <sup>ER</sup> Mars n'est pas finalisée à ce jour, le retard étant lié au système d'information. En tout état de cause, il est précisé que les nouvelles dispositions seront opposables lorsque la procédure sera effective.					
9) D'une manière générale, comment peut-on vérifier les actions validées par le service du personnel ?						9) La consultation à disposition du salarié n'indique pas le nombre d'heures alimenté à chaque opération. Le collaborateur a uniquement une visibilité sur le nombre d'heures acquis, le nombre d'heures pris et le solde sous la rubrique « consultation					

	des soldes en heures » dans Sirius .
<p>10) Suite au message du 22/2 Les heures du compte 146 sont-elles désormais assimilées aux heures supplémentaires et donc gérées selon les mêmes modalités ? (« De ce fait, comme le prévoit <a href="#">l'accord RTT du 10 juillet 2001</a> pour les heures supplémentaires, <b>toutes les heures inscrites sur le compte 146 à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019, devront, désormais, être récupérées dans un délai de 3 mois.</b> »)</p>	<p><b>10) Il est rappelé que les heures du compte 146 ne sont pas assimilées à des heures supplémentaires.</b>  <b>La seule nouveauté concerne le délai de récupération. Jusqu'à présent, il n'existait pas de délai pour récupérer les heures du compte 146. Depuis le 1<sup>er</sup> mars dernier, ces heures doivent être récupérées dans un délai de 3 mois, sous réserve des précisions indiquées à la réponse de la question 8.</b></p>
<p>11) Pour quelle raison la direction prend- elle cette décision ? Les heures cumulées au-delà du temps de travail (1-2h) notamment à l'occasion de formation à l'extérieur et conservées sur un compte sans délai ne semblaient pas plus préjudiciables à l'état de santé des salariés que leur récupération dans un délai de 3 mois !</p> <p>Rappel du motif évoqué sur le message (En effet, s'agissant d'heures effectuées au-delà du temps théorique de travail, leur récupération doit être réalisée dans les meilleurs délais afin de préserver la santé des salariés et de respecter l'obligation de repos</p> <p>Cette décision n'est-elle pas de nature à entraîner une charge de travail supplémentaire pour les gestionnaires du personnel, l'outil n'étant probablement pas plus adapté pour cette double gestion (avec des erreurs potentielles), stress supplémentaire et du coup préjudiciables à leur état de santé !</p> <p>Quelle est la réponse de la direction ?</p>	<p><b>11) Cette décision s'intègre en effet dans le cadre de la préservation de la santé des salariés et du respect de l'obligation de repos.</b>  <b>Il est rappelé que chacun est invité à suivre la prise des heures du compte 146, comme celle de ses congés ou RTT ... il n'y a donc pas de surcharge créée au PARH.</b></p>