

# REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

↪ **Jeudi 18 janvier 2018**

<p><b>C.G.T.</b></p>	
<p><b><u>1/ Département Contrôle Atrium</u></b></p> <p>Le 6 décembre 2017, les secteurs Contrôle au RDC ont déménagé (ou ont été réimplantés) et certains bureaux déplacés.  A certains endroits (Département Carrière), des fils électriques jonchent le sol, sous les bureaux aux pieds des agents. Il y a des trous au niveau des dalles de sol.  Quand la direction prendra-t-elle des mesures nécessaires pour éviter tout risque d'accident?</p>	<p><b>1 )</b></p> <p><b>Une intervention était prévue le mercredi 17/01. A la suite d'impondérables, celle-ci n'a pas eu lieu. Cette intervention est reportée à la semaine prochaine</b></p>
<p><b><u>2/ DSI/Recrutement</u></b></p> <p>A la DSI, nous avons eu la joie d'accueillir un nouvel agent au service Infrastructure, à qui nous souhaitons la bienvenue.  Néanmoins, nous n'avons vu aucun appel de poste diffusé en interne pour cette arrivée.  Aussi, cela nous amène à nous interroger sur la politique de recrutement qui a cours à la DSI, actuellement.</p> <p>A savoir: y a-t-il une prise en compte des compétences déjà présentes en interne au sein de la DSI et, du même coup, les demandes d'évolutions seraient-elles bloquées ou ne concerneraient-elles qu'une partie infime des agents ?</p>	<p><b>2 )</b></p> <p><b>Il n'y a pas de politique à la DSI contrairement à la prise en compte des compétences, la meilleure preuve est que le choix sur le poste initial s'est opéré par une cascade ayant bénéficié à un collaborateur de la DSI passant de niveau VA à VI.</b></p> <p><b>Initialement, l'appel a été réalisé à la fois en interne et externe pour ne pas perdre de temps. En effet une vacance de poste au 31 décembre, avec changement de COG aurait été synonyme de perte de poste pour la Carsat. C'est ainsi que l'on a trouvé un candidat correspondant au remplacement du collaborateur promu.</b></p> <p><b>Relancer une cascade interne puis externe nous amenait irrémédiablement à perdre le poste, choix de gestion que n'a pu faire la direction.</b></p>
<p><b><u>3/ Communication Opérationnelle de la DAR</u></b></p> <p>Le portail de la Direction Générale du 27 décembre 2017, celle-ci indique que depuis novembre, la communication opérationnelle de la DAR s'est enrichie d'un nouveau support : la vidéo.  Celle-ci précise que dans le cadre de son virage numérique, le canal vidéo permet de faciliter l'accès à l'information, d'attirer l'attention des équipes sur les points essentiels et de les rendre plus facilement assimilables (une synthèse vidéo de quelques minutes étant plus simple à s'approprier qu'un compte-rendu de plusieurs dizaines de pages).</p> <p>Deux initiatives ont déjà vu le jour :</p> <p><b>Une vidéo introduit désormais les réunions opérationnelles et facilite la restitution des informations aux absents.</b></p> <p>Cette vidéo de 8 minutes, simple, dynamique et ludique, présente les points</p>	<p><b>3 )</b></p> <p><b>Ces 2 initiatives sont un plus par rapport à l'information métier, et ne se substituent pas aux autres dispositifs mais viennent en complément.</b></p> <p><b>Suite à un recensement réalisé auprès des équipes, ces 2 initiatives ont fait l'unanimité et la satisfaction des instructeurs ;</b></p>

techniques abordés lors de cette rencontre mensuelle ainsi que les informations à retenir. Elle est animée par 2 référents (qui ont vocation à changer au fil des tournages) à la manière d'un journal télévisé.

La vidéo ne se substitue pas au compte-rendu exhaustif de la réunion mais peut être utilisé pour retenir les points clés, notamment pour les agents absents aux réunions de restitution.

**Un premier tutoriel thématique Retraite a également été diffusé aux équipes début décembre.**

Sous forme d'interview, 2 expertes du Pôle Formation et Expertise synthétisent les nouvelles notions liées à l'enregistrement d'une demande de retraite en mode LURA (liquidation unique entre régimes alignés) et présentent des cas concrets de détermination du régime liquidateur, le tout de manière simple et pédagogique.

Ce tutoriel, d'une durée de 11 mn, a vocation à être utilisé par les techniciens qui reprennent leur activité suite à une absence de longue durée ou qui ne comprennent pas la décision de l'outil retraite dans certaines situations d'enregistrement.

Ces supports restent à disposition de toutes les équipes et pourront être re-visionnés, en totalité ou en partie, chaque fois que nécessaire.

Les élus CGT trouvent bien dommage, une fois de plus, qu'une vraie formation n'ait pas été dispensée aux agents confrontés à la mise en place de la LURA, laquelle représente pourtant une modification importante de la législation retraite.

Les formations collectives de fond permettent à chaque agent de s'appropriier les modifications structurelles de la législation et de mieux en comprendre les tenants et les aboutissants. Quand on communique avec les assurés sociaux, ce principe est important si on veut expliquer et ainsi garder de la crédibilité professionnelle aussi bien pour soi que pour l'interlocuteur.

Pourquoi le choix d'une vraie formation n'a-t-il pas été fait dès le départ, ce qui aurait évité de la charge de travail en termes de questionnements et recherches de réponses et bien du stress?

Par ailleurs, nous sommes d'accord sur le fait que la communication par des vidéos courtes est bien plus adaptée quand il faut aborder certains points de façon plus précise ou effectuer les suivis de traitements des dossiers.

Est-ce que ça signifie que cette méthode se fera désormais à la place du e-learning ou est-ce qu'elle en sera complémentaire?

De plus, le Protocole d'Accord de 2015 découlant de la Négociation Annuelle Obligatoire prévoit un cadre pour l'organisation des temps de formations e-learning afin d'améliorer l'appropriation collective du contenu des modules par tous les agents d'une équipe:

**Les informations émanant de la caisse nationale ont été transmises au fil de l'eau et répercutées auprès des équipes au fur et à mesure. L'IRC LURA n'est parue que tardivement.**

**L'étude de la carrière et du droit reste identique avec la LURA.**

**En ce qui concerne la carrière, les modifications portent essentiellement sur les circuits et quelques spécificités.**

**Pour le droit, les évolutions portent sur l'enregistrement. Le tutoriel reprend ces particularités.**

**La Liquidation Unique entre les Régimes Alignés a donné lieu à une présentation complète en réunions opérationnelles des 7/12/2016 et 5/1/2017. La régularisation de carrière LURA a été présentée en RO du 8/3/2017.**

**Toutefois, si des besoins étaient exprimés, ils seraient pris en compte et feraient l'objet d'un accompagnement par les référents techniques.**

**Concernant les formations e-learning, celles-ci sont toujours d'actualité dans le cadre de la formation D'FI ou sur des thèmes spécifiques en fonction des consignes de la caisse nationale.**

**Ces e-learning sont indépendants des restitutions de Réunions Opérationnelles**

**La vidéo de la RO est présentée en préambule à la restitution des référents techniques lors des réunions techniques d'équipe collectives.**

**Quand au tutoriel, c'est pour aider les techniciens dans la compréhension de la décision de l'outil retraite et peut être visionné chaque fois que nécessaire**

<p>- Etablissement d'un planning <u>nominatif</u> des sessions en e-learning dans chaque service (<i>précisant pour chaque salarié le jour et l'heure de la session</i>)</p> <p>- Organisation systématique d'un temps collectif après les sessions individuelles de formation e-Learning, dans un délai raisonnable.</p> <p>- Compilation des questions récurrentes qui posent des difficultés avec les réponses pour mise à disposition des agents dans un espace dédié. ↵</p> <p><b>2°) En l'absence de formation</b></p> <p>Tous les agents confrontés à des réformes législatives dans le cadre de l'exécution de leurs missions doivent bénéficier a minima de temps collectif pour s'approprier dans les délais les plus courts ces réformes, lorsque des formations ne sont pas prévues sur le sujet, lors de réunions d'équipe techniques.</p> <p>”</p> <p>Nous demandons que ces dispositions soient reprises et appliquées pour cette nouvelle forme de communication afin d'en sauvegarder la finalité, c'est à dire préserver les intérêts individuels et collectifs des agents de la Branche Retraite dans le souci du droit à l'information du aux assurés sociaux.</p>	
<p><b><u>4/ Hygiène et Sécurité</u></b></p> <p>Des distributeurs de savon et de papier essuie-main ont été remplacés ces jours-ci dans les sanitaires à Aubigny. Que sont devenus les anciens équipements (recyclés, donnés, détruits, ...) ?</p>	<p><b>4 )</b></p> <p><b>Le matériel est récupéré par la société</b></p>
<p><b><u>5/ Déménagement Service Social St-Etienne</u></b></p> <p>Le Service Social de St Etienne va intégrer en juin ses nouveaux locaux dans le nouvel immeuble de la C.P.A.M avec les services de la Prévention des Risques. Ce déménagement va engendrer une modification importante de leurs conditions de travail.</p> <p>En effet, dans ces futurs locaux, il est prévu que les 7 Assistants Sociaux disposent désormais de deux espaces de travail ouverts et partagés.</p> <p>Dans le cadre de leur activité professionnelle, cette organisation est incompatible avec l'éthique et la déontologie en matière de secret professionnel, tel qu'il a été défini par le Code de l'Action Sociale et des familles ainsi que par le Code Pénal.</p> <p>De plus, leur activité implique la nécessité de travailler dans un environnement calme et serein pour l'analyse et le traitement de nos situations sociales, la rédaction des enquêtes, la réalisation des démarches ainsi que la mise à jour du logiciel dédié.</p> <p>Par ailleurs, les assistants sociaux sont constamment sollicités téléphoniquement par les assurés et les partenaires, ce qui n'est pas conciliable dans un espace partagé.</p> <p>Il est aussi important de signaler que toutes les formes d'organisation similaires</p>	<p><b>5 )</b></p> <p><b>La Direction précise que les nouveaux aménagements du Service Social seront conçus avec une zone d'accueil composée de bureaux individuels + salle d'attente, et une zone de back-office organisée autour de bureaux partagés.</b></p> <p><b>Compte tenu des activités des Assistants Sociaux (permanences / visites à domicile) le nombre de jours dans la semaine où l'ensemble du personnel est présent est réduit. A noter que cette organisation existe déjà sur plusieurs départements.</b></p> <p><b>Concernant l'espace non utilisé par la Prévention, la CPAM a refusé de le mettre à disposition du SSR.</b></p> <p><b>S'agissant du parking, une demande de 6 places dont une pour véhicule de service a été remontée par le SSR au DCML : une étude est en cours</b></p>

antérieures, même temporaires, n'ont pas été bien vécues par le personnel. Les assistants sociaux ont d'ailleurs alerté le CHSCT à ce sujet.  
Néanmoins, il se peut que le service de Prévention des Risques intègre d'autres locaux et n'utilise donc pas ceux initialement prévu au même étage que le Service Social.  
Si tel est le cas, la Direction peut-elle intervenir auprès de la C.P.A.M afin que l'espace non utilisé par le service de Prévention soit alloué au Service Social pour que les assistants sociaux aient des bureaux de travail individuels?  
La Direction peut-elle demander, par là même, une capacité de parking plus importante?  
Dans tous les cas, la Direction peut-elle intervenir pour que ses travailleurs sociaux puissent exercer leur activité dans le respect de l'éthique, la déontologie et de la légalité?

#### **6/ Recrutements de technicien RACL**

Les Techniciens Carrières ont été informés le 11 janvier par leur hiérarchie que 13 agents seraient recrutés pour des postes de techniciens RACL sur la base du volontariat. De plus, il semblerait que ces agents soient amenés à suivre la formation DP dans un premier temps.  
Ces postes feront-ils l'objet d'un appel de candidature? Que se passera-t-il si le nombre de postulants ou de volontaires n'atteint pas l'objectif de 13?  
Les agents auront-ils toutes les informations nécessaires à leur connaissance avant de postuler afin qu'ils sachent dans quoi ils s'engagent puisqu'il semble que la formation D'fi retraite leur soit ensuite dispensée intégralement?  
Les 13 techniciens seront-ils remplacés dans leur poste d'origine?

6 )

**La Direction indique tout d'abord que ce projet de recrutement de Technicien RACL a pour but :**  
**de faciliter le traitement des RACL**  
**de renforcer la qualité des traitements**  
**de favoriser la mobilité interne et d'optimiser la future formation d'fi qui se mettra en place courant 2018**

**Elle précise qu'avant toute mise en œuvre, il fera l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel.**

**Les 13 postes de techniciens RACL à pourvoir feront l'objet d'un appel à candidature interne au département carrière et déclaration. Il s'agit en effet d'un emploi « tremplin » vers le métier de TCR.**

**Toutes les informations nécessaires à la connaissance de l'étendue de leur engagement leur seront communiquées dans l'appel de candidature et leurs managers seront à même de leur donner toutes précisions qui apparaîtraient nécessaires, notamment sur leur parcours de formation prévisionnel (mars 2018).**

**Ce n'est qu'à l'issue des opérations de recrutement que la sélection des candidats aura lieu.**

**Pas de remplacement systématique des techniciens évoluant vers le poste de TCR, mais des arbitrages au sein de la DAR en cas de nouvelle campagne de recrutement.**

## 7/ Encadrement Service Social Rhône

Le cadre adjoint de l'échelon local du Rhône a été nommé au DVAD. Elle quitte le Service Social Régional le 22 janvier 2018 pour remplacer la cadre du DVAD qui part à la retraite et quitte le service le 19 au soir.

Le Service Social du Rhône se compose du cadre et de 3 adjointes pour couvrir 4 bases et 66 agents.

L'encadrement technique est indispensable à la gestion de l'activité du Service Social. Un des cadres adjoints vient juste d'être nommé, suite au départ d'un cadre mutée sur la région parisienne début Août, ce qui signifie que le poste est resté vacant 5 mois!

Le report de charge s'est fait sur les autres membres de l'équipe d'encadrement.

La nouvelle adjointe, qui vient de prendre ses fonctions, doit pouvoir bénéficier du temps nécessaire à son immersion, d'autant qu'elle n'est pas issue de la Sécu.

Il ne serait pas concevable qu'elle doive supporter des tâches supplémentaires pendant la période d'essai, ce qui revient à dire que pendant plusieurs mois, l'encadrement du Service Social du Rhône va être en grande difficulté.

Compte tenu de la période de "latence" COG/CPG, que compte faire la Direction? Ne pourrait-elle pas demander le remplacement dans le cadre d'un recrutement exceptionnel?

7 )

**Dans l'attente des règles CPG en la matière, le SSR a mis en place un plan d'actions destinées à aider l'encadrement en place (tutorat du nouveau Cadre pris en charge par un Cadre d'un autre échelon / soutien du Responsable régional adjoint du SSR sur PDP, allègement des tâches de reporting...)**

**Par ailleurs, la direction est consciente des besoins et travaille avec la CNAM et le contrôle de gestion pour trouver une solution.**

## 8/ Service Social/ Questionnaire SIREVA

L'ensemble des assistantes sociales sont confrontés depuis janvier 2018 (sauf celles de la Drôme qui ont procédé à l'expérimentation de l'ASIR renforcé depuis juillet 2017) au questionnaire SIREVA dans le cadre de l'ASIR renforcée.

Ce questionnaire, support de l'offre de service est très exhaustif sur une forme méthodologique question/réponse fermée qui ne correspond pas aux situations sociales rencontrées dans notre pratique sociale. Il détourne l'évaluation sociale établie par tout travailleur social qui adapte son entretien et son plan d'aide en fonction des besoins de l'assuré. Et ceci d'autant plus que toutes les cases du questionnaire doivent être remplies et saisies (sauf le test de la marche) pour permettre le déroulé final et l'étude du droit potentiel.

La CGT se demande pourquoi avoir bâti un questionnaire fermé et bloquant sur toutes les cases?

-N'aurait-il pas été plus judicieux de bâtir une trame autour d'items signifiants par laquelle le travailleur social aurait appréhendé la situation de la personne âgée avec sa pratique habituelle, c'est à dire évaluation des besoins, plans d'aides adaptés dans le cadre d'un suivi social qui respectent les étapes nécessaires à la confiance? En effet, les questions autour de la "vie sociale et l'état psychique" de la personne sont inadaptés pour l'ensemble des situations rencontrées, elles peuvent prendre sens dans certains cas précis, mais certainement pas lors d'un premier contact. Pourtant, c'est ce questionnaire dûment rempli qui ouvre le droit lors de la première visite!! Nous pourrions aussi évoquer les tests cognitifs et de motricité très précis

8 )

**La Direction précise que cette grille a été élaborée sur demande de la CNAV, de la MSA et du RSI, par le Pôle Gérontologique Interrégional de Bourgogne Franche-Comté, et expérimentée auprès d'un panel de retraités.**

**L'utilisation de cette grille a donné lieu à une formation déployée auprès de l'ensemble du personnel en décembre 2017.**

**La CNAV a déjà été saisie des difficultés rencontrées par les professionnels quant au remplissage de certaines rubriques.**

**En région, dans l'attente du bilan national de son utilisation, il est demandé aux Assistants Sociaux de l'utiliser, autant que possible, avec souplesse.**

<p>totallement inadaptés au métier d'assistant de Service Social. Il nous est demandé de contourner les obstacles, de nous adapter, afin de ne pas faire remonter que ce questionnaire SIREVA est mal construit.</p> <p>-N'aurait-il pas été plus professionnel de séparer l'évaluation des besoins de la demande administrative?</p> <p>Si la CGT a conscience que les données saisies par le questionnaire SIREVA vont nourrir les bases de données pouvant éclairer sur la situation des personnes âgées en perte d'autonomie, le Service Social ne peut accepter d'être instrumentalisé dans sa pratique à seule fin de nourrir des données, données qui nous paraissent déjà bien prédéterminées au regard des questions/réponses fermées.</p> <p>Nous souhaitons que la direction puisse faire remonter à l'échelon national l'inadaptation de ce questionnaire pour le Service Social et en demande le retrait ou, tout du moins, sa refonte complète.</p> <p>Qu'en pense la Direction du Service Social et la Direction Générale?</p>	
<p><b><u>9/Formation « virage numérique » - Service Social LYON</u></b></p> <p>En date du 4 décembre 2017, certains agents du Service Social de Lyon, ont participé à une formation de 4h00, soit le matin ou l'après-midi.</p> <p>L'encadrement du service a interpellé la Direction des Ressources afin de demander un amendement par rapport à la règle en vigueur (temps forfaitaire appliqué – soit les 3H54 pour un agent à temps plein).</p> <p>Non seulement, le temps de la formation n'a pas été totalement pris en compte, mais en plus le délai de route a été purement supprimé.</p> <p>Que compte faire la Direction ?</p>	<p><b>9 )</b></p> <p><b>En effet, la règle stipule que le temps de trajet n'est pas pris en compte lorsque la formation est dispensée dans l'agglomération lyonnaise.</b></p> <p><b>Le forfait de 5 h (1/2 journée) ne s'applique qu'aux agents dont la résidence administrative est à plus de 20 km de Lyon. Si des agents dans cette situation n'ont pas bénéficié de la mesure, il leur appartient de saisir le pôle gestion RH.</b></p>
<p><b><u>10/ Prise en charge frais de déplacements</u></b></p> <p>La réponse de la Direction à la question 29 de la CGT formulée le 21/12/2017 n'apportant pas de précision quant à la prise en charge d'un cout occasionné par l'utilisation exceptionnelle de son véhicule lors d'un jour de permanence administrative.</p> <p>Lors d'un déplacement exceptionnel un lundi après-midi, avec passage au bureau, jour de permanence administrative, ce déplacement étant préalablement validé par l'Ingénieur Conseil régional Adjoint, le déplacement domicile/résidence administrative n'est jamais pris en charge par la CARSAT, l'agent peut donc utiliser le moyen de transport de sa convenance.</p> <p>Mais afin d'assurer le déplacement de l'après-midi, il a la nécessité d'utiliser son véhicule personnel, sa journée donc se décomposer de la façon suivante :</p> <p>Matin : Domicile/bureau : pas de prise en charge, moyen de transport libre.</p> <p>Le midi, l'agent rentre chez lui chercher son véhicule, sans prise en charge du déplacement libre.</p> <p>L'après-midi intervention extérieure au départ du domicile : Trajet Domicile/entreprise et entreprise/domicile pris en charge par la CARSAT.</p>	<p><b>10 )</b></p> <p><b>La direction confirme la réponse apportée en décembre 2017.</b></p> <p><b>En ce qui concerne la situation exposée d'un IC, utilisant son véhicule personnel un lundi où il doit se rendre au siège le matin et en mission à l'extérieur l'après-midi, celle-ci devrait être très exceptionnelle.</b></p> <p><b>En effet, il faudrait que cet IC ne bénéficie pas d'une voiture de fonction, qu'aucun véhicule de service n'ait été disponible au siège pour se rendre l'après-midi en entreprise ; si par défaut, il avait dû recourir à son véhicule personnel, les déplacements siège/entreprise et entreprise/domicile auraient été pris en charge par la CARSAT.</b></p>

<p>Certes, cela complique un peu la vie des agents, mais permet de respecter la procédure, mais au final le cout pour la caisse partira bien du Domicile pour revenir au Domicile. Quelle est donc le gain ?</p> <p>La direction peut-elle nous confirmer que cette pratique est bien conforme à la note de service.</p>	
<p><b><u>11/Service Social / locaux de Vénissieux</u></b></p> <p>Le problème de clefs est enfin résolu à Vénissieux. Néanmoins, il persiste le problème d'absence de chauffage dans un des bureaux et d'une fenêtre en très mauvais état dans un autre bureau. Quand la Direction pense-t-elle faire procéder aux travaux?</p>	<p>11 )</p> <p><b>Une intervention est prévue la semaine prochaine pour régler les derniers dysfonctionnements et une relance sera faite pour la fenêtre</b></p>
<p><b><u>12/DSI/ sanitaires</u></b></p> <p>La question des toilettes mixtes (et propres) a-t-elle été posée à la Fédération comme annoncé lors de la réunion de DP de décembre? Si oui, quand les installations seront-elles opérationnelles?</p>	<p>12 )</p> <p><b>Nous n'avons pas de réponse à ce jour.</b></p> <p><b>Le sujet sera évoqué avec la CPAM (rencontre prévue le 19/01)</b></p>
<p><b><u>13/Chauffage à Park Avenue</u></b></p> <p>La société Eiffage est-elle intervenue comme prévue fin décembre pour réaliser les modifications concernant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'avancement du démarrage des installations à compter de 5h du matin en semaine et 4h le lundi matin,</li> <li>-l'abaissement de la température à 18° au lieu de 16° la nuit ,</li> <li>-une température maintenue à 23 degrés dans la zone de visites médicales</li> <li>-la vérification que le décalage de la consigne (+2/-2°C) reste incrémenté de cette façon jusqu'à 20h?</li> </ul>	<p>13 )</p> <p><b>Depuis ces modifications, nous n'avons plus de réclamations de la part des agents de Park Avenue</b></p> <p><b>Concernant la question de l'horaire (jusqu'à 20H), le patrimoine se rapproche de la Régie</b></p>
<p><b><u>14/Micro-ondes Atrium</u></b></p> <p>En décembre, nous avons demandé un troisième micro-ondes pour les agents de l'aile A de l'Atrium. La direction a répondu en faisant un état des lieux de tous les micro-ondes affectés au bâtiment (9), mais sans répondre à la question des agents de l'aile A. Nous rappelons qu'il n'y a que deux micro-ondes dans cette aile et que de plus, ils montrent des signes de faiblesse. Sera-t-il possible de mettre un troisième micro-ondes à disposition des agents?</p>	<p>14 )</p> <p><b>L'aménagement à ce jour ne permet pas la mise en place d'un autre micro-ondes.</b></p> <p><b>Compte tenu de l'usage intensif de ce matériel, le DCML va s'informer sur l'existence de matériel plus résistant (semi professionnel) et, le cas échéant, de leur coût.</b></p>



<p><b><u>15/TUTORAT</u></b></p> <p>Serait-il possible que les tuteurs de la DAR soient destinataires des plannings et tout autre information pouvant les aider dans l'échange de savoir avec les stagiaires afin d'être coordonné avec les formateurs D'FI ?</p>	<p><b>15 )</b></p> <p><b>La Direction confirme que bien évidemment les tuteurs doivent être destinataires des plannings de formation et des informations pouvant les aider à co-construire, avec les formateurs du Département Formation et Expertise, l'apprentissage de leurs tutorés.</b></p> <p><b>Elle rappelle qu'il est très important que tous les intervenants qui concourent à la formation des nouveaux TCR collaborent étroitement.</b></p> <p><b>Des échanges réguliers sont organisés entre managers et formateurs. Le guide de mise en œuvre du CQP gestionnaire conseil retraite d'octobre 2017 définit les missions du tuteur et du manager telles qu'elles leur sont présentées lors de leur propre formation.</b></p> <p><b>Un rappel sera fait à la ligne d'encadrement et au Département Formation et Expertise.</b></p>
<p><b><u>16/DELEGUE DU PERSONNEL</u></b></p> <p>La DIRRES pourrait-elle faire une information aux managers sur le rôle des élus DP, afin d'éclaircir les rôles de chacun et ainsi éviter confusion entre le statut de salarié et celui d'élu?</p>	<p><b>16 )</b></p> <p><b>Cette information répond aussi à une demande des managers et elle est prévue sur 2018.</b></p>
<p><b><u>17/FORMATEUR OCCASIONNEL</u></b></p> <p>Les stagiaires de la formation D'FI 4 ont leurs frais de déplacements remboursés selon certains critères. Ceux-ci ne sont pas appliqués aux Formateurs Occasionnels nommés pour la même formation, serait-il possible de prendre en charge leur frais sur le même principe ?</p>	<p><b>17 )</b></p> <p><b>La direction confirme que les interventions des formateurs occasionnels sont considérées comme des missions, ce qui n'est pas le cas des stagiaires D'FI.</b></p>
<p><b><u>18/CERTIFICAT DE VIE</u></b></p> <p>Lors des derniers DP, la Direction nous a indiqué que le retard était résorbé, mais pour autant, un grand nombre d'assurés a subi des retards de paiement importants. La Direction pourrait-elle nous indiquer combien d'assurés ont été concernés par des suspensions de paiement de leurs retraites et sur combien de mois en moyenne ? En effet, certains agents ont été surpris de voir les sommes importantes qui ont enfin été débloquées.</p>	<p><b>18 )</b></p> <p><b>Le nombre total de dossiers ajournés au motif d'un certificat d'existence non reçu, est de 13 335.</b></p> <p><b>Ce nombre n'est pas en lien avec un retard de traitement puisque que nous traitons les CV reçus au flux, il correspond au total des dossiers ajournés en lien avec les assurés qui ne nous ont pas encore adressé leur certificat de vie, ceux qui vont être débloqués dans le mois (traitement moyen de 17 000 CV par mois) et d'assurés qui sont présumés décédés.</b></p>

	<p>Il est précisé que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le nombre moyens de CV reçus par jour = 850</li> <li>- le nombre moyens de CV traités par jour ; 850</li> </ul>
<p><b><u>19/EFFECTIF BOURGOIN JALLIEU</u></b></p> <p>La Direction nous avait précisé lors des DP de Déc 2017 que le remplacement du TCR démissionnaire était à l'étude. Pouvez-vous nous dire si OUI ou NON un recrutement va être effectué en 2018 ?</p>	<p>19 )</p> <p><b>Tous les départs 2017 ont été remplacés en fonction de l'ETPMA.</b></p> <p><b>Toutefois, les remplacements ne se font pas nécessairement poste par poste.</b></p> <p><b>Par ailleurs, la démission du TCR est intervenue au 02/01/2018 : les remplacements sont actuellement gelés en attente du nouveau CPG.</b></p>
<p><b><u>20/ Stores de l'Atrium</u></b></p> <p>Où en est-on des négociations avec la régie concernant la remise en état ou le changement des stores à l'Atrium?</p>	<p>20 )</p> <p><b>Depuis le 5 juillet 2017, le Patrimoine est intervenu 3 fois auprès de la régie afin de savoir si le propriétaire prenait en charge la réparation. La réponse du propriétaire, parvenue le 17/01/18, est un refus.</b></p> <p><b>La direction recherche la solution la plus adaptée.</b></p>
<p><b><u>21/Eau chaude /Atrium, aile A , Park Avenue et Aubigny</u></b></p> <p>Le plombier a-t-il fait les interventions annoncées en réponse à notre question du mois dernier concernant l'absence d'eau chaude dans certains secteurs ?</p>	<p>21 )</p> <p><b>Le Patrimoine est en cours d'investigation et l'inventaire complet sera fait pour le 25 janvier (les réparations impacteront également la Fédération et les différents syndicats).</b></p>
<p><b><u>22/Grooms des portes internes de l'Atrium</u></b></p> <p>Le patrimoine a-t-il fait le tour de l'ensemble des portes à groom et effectué les réglages nécessaires pour réduire les claquements de ces portes lors de leur fermeture, comme annoncé lors de la dernière réunion des DP?</p>	<p>22 )</p> <p><b>Le nécessaire a été fait par le patrimoine en décembre</b></p>
<p><b><u>23/Eclairage/ Atrium</u></b></p> <p>Quelles solutions seront appliquées pour remédier aux nuisances recensées dans certains services par le Patrimoine et quand seront-elles effectives?</p>	<p>23 )</p> <p><b>Les solutions sont en cours d'étude au patrimoine, tout en sachant qu'à ce jour, nous ne pouvons pas changer l'intégralité des luminaires sur un site qui est provisoire</b></p>
<p><b><u>24/Toilettes mixtes 4ème étage à Park Avenue</u></b></p> <p>Le DCML a-t-il étudié la possibilité de rendre les toilettes mixtes en changeant la signalétique comme le demande le personnel et si oui, quelle en est la conclusion? Si elle est positive, quand la décision sera-t-elle effective? Sinon, quelles raisons</p>	<p>24 )</p> <p><b>Règlementairement, il n'est pas possible de créer des toilettes mixtes.</b></p> <p><b>En effet, l'art. R4228-10 du code du travail précise que « dans les</b></p>

<p>s'opposent à cette proposition?</p>	<p>établissements employant un personnel mixte, les cabinets d'aisance sont séparés pour le personnel féminin et masculin ». La procédure de dérogation prévue à l'art. R4228-16 ne peut concerner que les vestiaires, lavabos et douches.</p>
<p><b><u>25/ Places de parking sous l'immeuble Aubigny</u></b></p> <p>Pour donner suite à la réponse de la direction en Décembre 2017, compte tenu des travaux entrepris par la Fédération au niveau du parvis d'Aubigny, le nombre de places supplémentaires attribuées à la CARSAT, est-il quantifié? Si oui, quand va intervenir la procédure d'attribution de toutes les places disponibles?</p>	<p>25 )</p> <p><b>La CARSAT RA n'a toujours pas d'information quant à l'affectation des places supplémentaires.</b></p> <p><b>Afin de répondre aux agents qui attendent une place, celles, qui sont aujourd'hui libres au 2d sous-sol, seront prochainement attribuées, sans attendre la réponse de la Fédération.</b></p> <p><b>La direction rappelle que les places ne sont attribuées que pour la période courant jusqu'à la réinstallation à Flandin.</b></p>
<p><b><u>26/ Effectifs et congés</u></b></p> <p>A la suite de notre question de Décembre sur le taux de présentéisme en période de congé, de ponts et autour des jours fériés, la direction avait répondu, entre autres, que la note de procédure était diffusée aux responsables des structures au début de chaque quadrimestre et qu'elle n'était pas consultable sur le portail. Néanmoins, celle-ci devrait être diffusée auprès des agents de chaque branche pour plus de transparence. De plus, il serait nécessaire que les élus du personnel puissent aussi avoir connaissance des notes de branche en matière de RH afin de pouvoir répondre aux salariés qui les questionnent.</p>	<p>26 )</p> <p><b>La direction précise que des notes d'orientation à l'intention des managers, afin de les aider dans l'organisation des congés, n'existent aujourd'hui qu'à la DAR et au SSR.</b></p> <p><b>Il ne s'agit que de notes d'orientation qui n'ont pas vocation à être diffusées. Un agent souhaitant des explications sur ce point peut toujours s'adresser à son manager et, si nécessaire, à son supérieur hiérarchique.</b></p>
<p><b><u>27/Verrous des douches /Park Avenue</u></b></p> <p>La direction a répondu le mois dernier que deux relances avaient été effectuées pour ce devis. Qu'en est-il à ce jour?</p>	<p>27 )</p> <p><b>La patrimoine va relancer le fournisseur avec menace de contacter la concurrence.</b></p>
<p><b><u>28/ Interrupteur du RDC/1er étage à Park Avenue</u></b></p> <p>L'intervention d'Eiffage a-t-elle eu lieu pour sécuriser le passage ou l'évacuation des agents en cas d'alerte?</p>	<p>28 )</p> <p><b>Un agent du DHS va se rendre sur place pour valider la demande de travail.</b></p>
<p><b><u>29/ Agence de Villefranche</u></b></p> <p>Un point était prévu début 2018 sur les locaux et les différentes problématiques rencontrées par les salariés. Quelle est la situation aujourd'hui?</p>	<p>29 )</p> <p><b>Le patrimoine se déplacera sur le site d'ici fin janvier pour ces problématiques</b></p>

<p><b>C.F.D.T.</b></p>	
<p>Concernant les appels de postes, nous souhaiterions savoir pour les postes suivants : Combien de candidats ont postulé en interne et en externe, en distinguant les hommes et les femmes ? Combien ont été reçus ? Si la Direction de la Branche a transmis sa ou ses propositions à la Direction Générale ? Si la décision est prise par le Directeur Général, la date d'affectation et si le candidat retenu est un homme ou une femme interne institution ou externe ?</p> <p>Nous demandons à la Direction de nous préciser la date effective de prise de poste du candidat retenu et si un candidat interne a été retenu, de nous préciser de quel secteur il/elle est issu(e), si le poste laissé vacant va être remplacé et dans l'affirmative le N° d'appel de poste.</p>	
<p><b><u>Direction de l'Agence Comptable et Financière</u></b></p>	
<p><b><u>1 - Appel de candidatures Internes 118/2017 du 16/10/2017 – 1 Référent Technique Contrôle Carrière – H/F – La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Sous-Direction Financière – Département Contrôle – Niveau 5A – Coeff. 260/432 – Filière Technique (statut employé) – A pourvoir immédiatement – Définitivement vacant – Date limite de réception 30/10/2017.</u></b></p> <p>Lors des D.P. de novembre 2017 la Direction nous précisait « Le PARH a réceptionné 7 candidatures internes (2H/5F) ».</p> <p>En décembre, la Direction nous précisait « Une candidate interne a été retenue. Aucune date de prise de fonction connue à ce jour ».</p> <p>La Direction peut-elle nous donner la date de prise de fonction de la candidate interne retenue ?</p> <p>D'autre part, le poste laissé vacant sera-t-il remplacé ?</p> <p>Si « oui » quand l'appel de poste sera-t-il été lancé ?</p>	<p>1 )</p> <p><b>Appel n° 118/2017 : Aucune date de prise de fonction connue à ce jour. Le poste laissé vacant ne sera pas remplacé.</b></p>
<p><b><u>2 - Appel de candidatures Internes 119/2017 du 16/10/2017 – 2 Référents Techniques Contrôle Droit – H/F – La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Sous-Direction Financière – Département Contrôle – Niveau 5A – Coeff. 260/432 – Filière Technique (statut employé) – A pourvoir immédiatement – Définitivement vacant – Date limite de réception 30/10/2017.</u></b></p> <p>En novembre, la Direction nous précisait « Le PARH a réceptionné 8 candidatures internes (1H/7F) ».</p> <p>En décembre « Un candidat interne a été retenu. Aucune date de prise de fonction</p>	<p>2 )</p> <p><b>Appel n° 119/2017 : Aucune date de prise de fonction connue à ce jour. Le poste laissé vacant ne sera pas remplacé.</b></p> <p><b>Le poste infructueux a été relancé sous le numéro 123/2017</b></p>

<p>connue à ce jour. Le deuxième poste est déclaré infructueux ».</p> <p>La Direction peut-elle nous donner la date de prise de fonction du candidat interne retenu? Le poste laissé vacant sera-t-il remplacé ? Si « oui » quand l'appel de poste sera-t-il été lancé ? Pour le deuxième poste déclaré infructueux, un nouvel appel sera-t-il lancé ?</p>	
<p><b><u>3 - Appel de candidatures Internes 123/2017 du 16/10/2017 – 1 Référent Technique Contrôle Droit – H/F – La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Sous-Direction Financière – Département Contrôle – Niveau 5A – Coeff. 260/432 – Filière Technique (statut employé) – A pourvoir immédiatement – Définitivement vacant – Date limite de réception 14/12/2017.</u></b></p> <p>Lors des D.P. de décembre 2017, la Direction nous précisait « Cet appel est déclaré infructueux ».</p> <p>Un nouvel appel sera-t-il lancé ?</p>	<p>3 ) Appel n° 123/2017 : Aucune information sur le lancement d'un nouvel appel.</p>
<p><b><u>4 – Certificats de vie stock</u></b></p> <p>Lors des D.P. d'octobre 2017 la Direction nous indiquait que le nombre de certificat de vie (CV) reçu en moyenne par jour est de 800, le stock de 25 258 dont des doublons. La Direction nous précisait également « à court terme, un plan d'action doublé d'un renfort d'effectif en CDD notamment va permettre de diminuer considérablement ce stock sur le dernier trimestre. A moyen terme, la dématérialisation des CV hors code barre lancée à compter du mois d'octobre facilitera la visualisation par tous les services en relation avec l'assuré et permettra d'assainir le stock en évitant les doublons ». En novembre, elle signale que le stock de CV est de 22 095. « Le plan d'action annoncé et dont les effets seront réellement évaluables fin décembre 2017, permet notamment d'assainir le stock en supprimant les doublons, de réduire les délais de traitement et d'améliorer la relation client grâce à la visualisation désormais possible avec la numérisation de ces documents mise en œuvre depuis le 23/10/17 ». En décembre « Le plan d'action annoncé a permis de réduire le stock de CV hors codes barres, qui est de 2800 à ce jour, soit un traitement au flux ».</p> <p>Nous demandons à la Direction le stock de CV à ce jour.</p>	<p>4 )</p> <p><b>L'activité CV est assurée par le service GCR du département Panda, de la DACF.</b></p> <p><b>Le stock de CV est de 3362 à ce jour, ce qui correspond à un traitement au flux.</b></p> <p><b>Il est précisé que :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le nombre moyens de CV reçus par jour = 850</li> <li>- le nombre moyens de CV traités par jour = 850</li> </ul>

### 5 - Changements bancaires

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

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

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

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

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

En novembre, le stock de CB était de 5643.

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

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

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

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

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

5)

**Le stock de changement de coordonnées bancaires est de 1123 à ce jour, il continue donc de baisser et correspond désormais au flux d'entrées du mois de janvier 2018 avec une prise en charge permettant de respecter les délais attendus pour cette activité.**

### 6. Secteur contrôle stocks

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

6 )

Stock au 15/01/2018	
DP	1691
DD	701
Révisions	1203

DP par EJ	
EJ < Juillet 2017	72
juil-17	26

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

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

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

<b>août-17</b>	<b>28</b>
<b>sept-17</b>	<b>21</b>
<b>oct-17</b>	<b>39</b>
<b>nov-17</b>	<b>85</b>
<b>déc-17</b>	<b>184</b>
<b>janv-18</b>	<b>836</b>
<b>févr-18</b>	<b>245</b>
<b>mars-18</b>	<b>102</b>
<b>avr-18</b>	<b>34</b>
<b>mai-18</b>	<b>11</b>
<b>EJ &gt; mai 2018</b>	<b>8</b>
<b>Total</b>	<b>1691</b>

	Antérieur				Mois en cours - 1	Mois en cours	Mois en cours + 1	Mois en cours + 2	Mois en cours + 3	Supérieur à mois en cours + 3
Février 2016	EJ antérieures à Janvier 2016 : 288				01/2016 : 303	02/2016 : 666	03/2016 : 546	04/2016 : 62	05/2016 : 25	EJ futures : 31
Mars 2016	EJ antérieures à Février 2016 : 596				02/2016 : 472	03/2016 : 728	04/2016 : 499	05/2016 : 110	06/2016 : 70	EJ futures : 88
Avril 2016	EJ antérieures à Février 2016 : 554				02/2016 : 144	03/2016 : 515	04/2016 : 1266	05/2016 : 358	06/2016 : 146	EJ futures : 180
Mai 2016	EJ antérieures à Avril 2016 : 636				04/2016 : 1405	05/2016 : 936	06/016 : 272	07/016 : 194	08/2016 : 75	EJ futures : 31
Juin 2016	EJ antérieures à Mai 2016 : 1021				05/2016 : 827	05/2016 : 956	07/2016 : 444	08/2016 : 113	09/2016 : 33	EJ futures : 26
Juillet 2016	EJ antérieures à juin 2016 : 817				06/2016 : 228	07/2016 : 1004	08/2016 : 363	09/2016 : 85	10/2016 : 65	EJ futures : 18
Septembre 2016	EJ antérieures à 05/16 : 109	05/16 : 60	06/16 : 96	07/16 : 165	08/2016 : 129	09/2016 : 486	10/2016 : 420	11/2016 : 55	12/2016 : 29	EJ futures : 138
Octobre 2016	EJ antérieures à 06/16 : 64	06/16 : 36	07/16 : 73	08/16 : 89	09/2016 : 114	10/2016 : 96	11/2016 : 37	12/2016 : 26	01/2017 : 151	EJ futures : 72
Novembre 2016	EJ Mai à Juillet 2016 : 82		Août 2016 : 33	Sept 16 : 32	10/2016 : 72	11/2016 : 57	12/2016 : 35	01/2017 : 156	EJ futures ?	
Décembre 2016	EJ antérieures à 11/16 : 186				11/2016 : 47	12/2016 : 54	01/2017 : 307	02/2017 : 195	03/2017 : 107	04/2017 : EJ futures : 43
Janvier 07	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	09/2016 : 11	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
Mars 2017	10/2016 : 12	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	11/2016 : 21	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	12/2016 : 20	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	01/2017 : 50	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	02/2017 : 52	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	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	05/2017 : 41	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

7 - Appel de candidatures Internes 108 du 07/09/2017 – (UCANSS N°

7)



**NVHADD05994) - 1 Responsable de Département - H/F - Direction de l'Action Sociale - Département Vie Autonome à Domicile – Niveau 8 – Coefficient 400/635 – Filière management - Définitivement vacant – A pourvoir le 01/10/2017 - Date limite de candidature le 21/09/2017**

Lors des DP de septembre 2017 la Direction précisait « le PARH a réceptionné 9 candidatures »

En octobre et novembre « le processus de recrutement est toujours en cours ».

En décembre « La candidate retenue est une candidate interne. Aucune date de prise de fonction connue à ce jour.

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

La Direction peut-elle nous donner la date de prise de fonction du candidat interne retenu à ce jour?

Le poste laissé vacant sera-t-il remplacé?

Si « oui » quand l'appel de poste sera-t-il lancé ?

Appel n° 108/2017 :

Aucune information connue à ce jour sur le remplacement sur poste laissé vacant.

L'agent retenu prendra ses fonctions le 22/01/2018 au Département Vie Autonome à Domicile à la Direction de l'action sociale

**8 - Problème d'effectifs et de surcharge 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 ?

8 )

Stock au 15/01/2018 :

- **OD : 469 1<sup>ère</sup> demandes, 0 réexamen (échéance au 01/04/2018)**
- **PAP : 870 dossiers**
- **Factures : 568**

**Mails dans la boîte contact : 67 mails, 1 semaine d'ancienneté.**

Stock	AU 12/12/16	AU 09/01/17	AU 10/02/17	AU 10/03/17	AU 10/04/17	AU 12/05/17	AU 13/06/17	AU 07/07/17	AU 11/09/17	AU 13/10/17	AU 10/11/17	AU 20/12/17
<b>ouvertures droits</b>	1516 Dont 151 1ères demandes et 1365 réexamens	862 dont 143 1eres demandes et 719 réexamens	1611 dont 329 1eres demandes et 1282 réexamens	1296 dont 187 1eres demandes et 1109 réexamens	121	441	1ers demandes 306 Réexamens 1398 (échéance au 1/10/17)	1ers demandes 82 Réexamens 565 (échéance au 1/10/17)	1ers demandes 357	1ers demandes 462	1ers demandes 108 Et 1400 réexamens	1ers demandes 353 Et 1412 réexamens (échéance au 1/04/18)
<b>ratification PAP</b>	371	461	192	379	374	698 PAP 289 ARDH	1091	793	176	707	579	282
<b>factures individuelles</b>	483	652	1078	942	1014	1024	953	963	670	780	1615	725
<b>mails en urgence sans la boîte contact</b>	86 1 semaine	70 2 semaines	75 2 semaines	74 2 semaines	74 1 semaine	65 1 semaine	106 2 semaines	83 1 semaine	33 1 semaine	82 2 semaines	96 1,5 semaine	66 1 semaine

En décembre la Direction nous précisait « Globalement, l'activité est maîtrisée sur le Département ».

Néanmoins nous constatons toujours une augmentation des ouvertures de droits en décembre 2017 par rapport à novembre (1765 – 1508 = +257).

Nous attirons de nouveau l'attention de la Direction sur l'impact sur les conditions de travail des agents et l'organisation du travail ?

Une augmentation continue des stocks a un impact psychologique, avec « l'impression de ne jamais s'en sortir » et conduit inexorablement et insidieusement à un mal être au travail.

Il en découle bien souvent à une prise en charge médicale, ce qui accentue le processus.

**9 - Un poste de chargé de conseil et de développement en action sociale**, au sein du Département Accompagnement de Projet et Relations Partenariales a été vacant plus de 6 mois, du fait de l'absence de l'agent en poste. Cet agent, lors de sa reprise de travail, a intégré à sa demande un autre département de l'action sociale, le DPSB. La direction a indiqué lors des DP de novembre que le poste vacant au DAPRP ne serait pas remplacé.

Ce poste est-il définitivement supprimé de l'organigramme du DAPRP, voire de la DAS, ou a-t-il été transféré à un autre département au sein de la DAS ?

9 )

**Une technicienne, était en poste provisoire en remplacement d'un agent en arrêt de travail depuis le 13/11/2013.  
Elle a souhaité être affectée dans un autre département de la DAS.**

**Le poste de l'agent en arrêt ne fait pas l'objet d'un remplacement, sachant que dans le même temps deux agents ont intégré le département pour apporter leur appui aux chargées de conseil et développement en action sociale et à la chargée de projets sur le suivi administratif des dossiers.**

**Outre la responsable, la responsable adjointe et l'assistante de direction,  
↳ En 2013, se trouvaient au Pôle Offre de Services Collective et Relations Partenariales : 8 chargés de recherches et d'enquêtes (dont l'agent en arrêt/contrôle et conseils)**

	<p>↪ En 2018, se trouve à ce qui est désormais le Département Accompagnement de Projets et Relations Partenariales :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pôle lieux de vie collectifs (4 agents)</li> <li>• Pôle Contrôle et conseils (2 agents)</li> <li>• Pôle technologie et autonomie (1 agent)</li> <li>• 2 techniciennes</li> </ul>
<p><b><u>Direction de la Relation Clients</u></b></p>	
<p><b><u>Direction des Systèmes d'Information</u></b></p>	
<p><b><u>Direction de l'Assurance Retraite</u></b></p>	
<p><b><u>10 - Appel de candidatures Internes 104 du 17/08/2017 – 1 Animateur de Formation Occasionnel – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Pôle Expertise – Niveau 5A – Coefficient 260/432 – Statut Cadre – Provisoirement vacant – A pourvoir en 15 septembre 2017 – Date limite de candidature le 31/08/2017.</u></b></p> <p>Lors de la réunion des DP de septembre, la Direction nous précisait « Le PARH a réceptionné :</p> <p>2 candidatures internes (F).</p> <p>En octobre « Une candidate interne a été retenue ».</p> <p>La Direction indique que le TCR retenu pour cette mission temporaire est issu de l'agence de Villefranche.</p> <p>En novembre « Il est actuellement mobilisé du 6 novembre au 1<sup>er</sup> décembre 2017 sur la formation théorique PR des stagiaires DFI 3 et sera mobilisé du 12 février au 15 mars et du 15 mai au 6 juin 2018 sur la formation théorique DP/PR des stagiaires DFI 4.</p> <p>A noter qu'avant chaque module, une semaine de préparation avec les équipes du Pôle expertise est programmée, permettant ainsi à l'agent retenu de faciliter sa prise de poste dans sa nouvelle fonction et de s'intégrer à l'équipe de formateurs en place ».</p> <p>En décembre « La Direction précise que les agents occupant les postes d'animateurs de formation occasionnels sont complètement détachés sur cette fonction pendant la période.</p> <p>En conséquence, ils ne produisent aucun dossier au cours de cette période et n'ont donc pas de retours contrôle.</p> <p>Dans ces conditions, les taux IQL et IQV de ces agents ne devraient pas être impactés.</p>	<p>10 )</p> <p>Appel n° 104/2017 : La Direction précise que, comme habituellement dans les cas d'absences temporaires d'un agent à son poste de travail, sa charge est répartie sur les autres agents de sa structure.</p> <p><b>En cas de difficultés des structures de la DAR, des opérations de mutualisation entre elles, sont régulièrement effectuées.</b></p>

<p>En tout état de cause, si un tel événement survenait, il appartiendrait au manager concerné de neutraliser cet impact dans l'appréciation de l'activité du collaborateur ».</p> <p>Les élus CFDT ont bien noté que les « animateurs de formation occasionnel ne produisent aucun dossier au cours de la période de formation et donc n'ont pas de retours de contrôle »</p> <p>Cela signifie t-il que la charge de travail qui leur incombe n'est pas « réalisée » pendant leur fonction d'animateur ?</p>	
<p><b>11 - Appel de candidatures Internes 110 du 14/09/2017 – 1 Expert Conseil en Assurance Retraite (ECAR) – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction des Retraites – Agence de Bourg en Bresse – Niveau 5A – Coefficient 260/432 – Rattachement hiérarchique : Responsable de l'Agence de Bourg en Bresse – Définitivement vacant – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 28/09/2017.</b></p> <p>Lors des D.P. d'octobre 2017 la Direction nous précisait « Aucune candidature réceptionnée à ce jour ».</p> <p>En novembre « Le processus de recrutement est toujours en cours ».</p> <p>En décembre « Cet appel est déclaré infructueux »</p> <p>Nous demandons, quand pense-t-elle relancer un nouvel appel ?</p>	<p>11 )</p> <p>Appel n° 110/2017 : Aucune information à ce jour concernant le lancement d'un nouvel appel à candidature.</p>
<p><b>12 - Appel de candidatures Internes 124 du 15/12/2017 – 1 Responsable de Département Retraite et Révision – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction des Assurés – Département Retraite et Révision – Niveau 8 – Coefficient 400/635 – Filière Management – Définitivement vacant – A pourvoir au 15 janvier 2018 – Date limite de candidature le 05/01/2018.</b></p> <p>La Direction a-t-elle reçu des candidatures, Interne, Externe, Institution, (H/F)</p> <p>Une décision est-elle prise ?</p>	<p>12 )</p> <p>Appel n° 124/2017 : Le PARH a réceptionné :</p> <p>3 candidatures internes (F)</p> <p>1 candidature institutionnelle (F)</p>
<p><b>13 - Appel de candidatures Internes 125 du 15/12/2017 – 1 Responsable pour l'Agence Lyon Vaise – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction des Assurés – Département Agence Retraite – Niveau 7 – Coefficient 360/587 – Filière Management – Définitivement vacant – A pourvoir au 01 février 2018 – Date limite de candidature le 05/01/2018.</b></p> <p>La Direction a-t-elle reçu des candidatures, Interne, Externe, Institution, (H/F)</p> <p>Une décision est-elle prise ?</p>	<p>13 )</p> <p>Appel n° 215/2017 : Le PARH a réceptionné :</p> <p>4 candidatures internes (2H/2F)</p>
<p><b>14 - Appel de candidatures Internes 01 du 10/01/2018 – 1 Responsable Adjoint</b></p>	<p>14 )</p>

**de l'Agence de Vénissieux – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous Direction des Assurés – Département Agence Retraite – Niveau 5B – Coefficient 285/477 – Filière Management – Définitivement vacant – A pourvoir immédiatement – Date limite de candidature le 24/01/2018.**

La Direction a-t-elle reçu des candidatures, Interne, Externe, Institution, (H/F)

#### **4. 15 - Formation des futurs TCR- déplacements**

Lors de la réunion des DP du mois de décembre, la Direction nous a indiqué que lorsque les agents en formation effectuaient un trajet aller inférieur à 2h30 l'abonnement TER +TCL était pris en charge à 100% et que lorsque le temps de trajet aller est supérieur à 2h30, le remboursement s'effectuait sur la base de 4 découchers et d'1 aller retour par semaine.

Peut-elle nous confirmer sa réponse, car des trajets de 5h/jour nous semblent difficilement tenables sur du long terme ?

La Direction nous indique également que le lieu de résidence administrative est le lieu d'immersion et que le temps de trajet n'est pas pris en compte en précisant que cette règle est appliquée à tous les salariés de la Carsat.

Cependant l'accord RTT stipule :

« Pour tout déplacement (formation, mission, réunion) non effectué à partir de la résidence administrative, le temps sera comptabilisé de la manière suivante selon qu'il a lieu dans l'agglomération de la résidence administrative du salarié ou en dehors de celle-ci, étant précisé qu'il est décompté, le cas échéant, une heure de pause repas :

• Déplacement dans l'agglomération

-Mission : le temps de travail est équivalent à la durée réelle de la réunion ou du déplacement,

- Formation : en cas de formation d'une journée, le temps de travail sera décompté pour la durée théorique de la journée de travail suivant le rythme choisi par le salarié et la demi-journée sera équivalente à la moitié de ce temps. Pour les agents travaillant à temps partiel, la durée théorique de la journée ou demi-journée de travail variera en fonction du contrat choisi.

Toutefois, si la durée théorique de la journée ou de la demi-journée est inférieure à la durée journalière de la formation, cette dernière sera prise en compte.

• Déplacement en dehors de l'agglomération

Tout déplacement pour mission ou formation professionnelle sera comptabilisé forfaitairement de la manière suivante :

-demi-journée : 5 heures

- journée : 10 heures

Si en cas de mission journalière, le temps réel dépasse de 1H30 le forfait de 10h00,

Appel n° 1/2018 : Le PARH n'a réceptionné aucune candidature à ce jour.

15 )

**La direction confirme la réponse apportée en décembre en matière de déplacement.**

**Au regard des cas particuliers, la direction peut faire preuve de souplesse : par exemple, les stagiaires d'Annecy, pourtant à moins de 2h30 de trajet, se sont vus proposer la solution de 4 découchers et d'un A/R par semaine compte tenu des horaires SNCF.**

**Les temps de trajet ne sont pas pris en compte dans le temps de travail, comme pour tous les salariés de la CARSAT dont certains habitent aussi loin de leur lieu de travail.**

**Comme pour tous les salariés de la CARSAT, la direction est à l'écoute des salariés lorsqu'ils rencontrent des difficultés à l'occasion de leurs trajets.**

**Les stagiaires D'FI badgent : ils peuvent arriver et partir dans la limite des plages horaires et doivent seulement être présents pendant les heures de formation (8h30-16h30)**

le temps réel sera pris en compte.

- Déplacement dans l'agglomération

-Mission : le temps de travail est équivalent à la durée réelle de la réunion ou du déplacement,

-Formation : en cas de formation d'une journée, le temps de travail sera décompté pour la durée théorique de la journée de travail suivant le rythme choisi par le salarié et la demi-journée sera équivalente à la moitié de ce temps. Pour les agents travaillant à temps partiel, la durée théorique de la Journée ou demi-journée de travail variera en fonction du contrat choisi. Toutefois, si la durée théorique de la journée ou de la demi-journée est inférieure à la durée journalière de la formation, cette dernière sera prise en compte.

- Déplacement en dehors de l'agglomération

Tout déplacement pour mission ou formation professionnelle sera comptabilisé forfaitairement de la manière suivante :

- demi-journée : 5 heures
- journée : 10 heures

Si en cas de mission journalière, le temps réel dépasse de 1H30 le forfait de 10h00, le temps réel sera pris en compte. »

En Décembre, nous demandions à la Direction s'il existait une tolérance au niveau du temps de travail en cas de problèmes liés aux transports, question pour laquelle nous n'avons pas eu de réponse.

Les agents nous ont indiqué pointer lors de leur arrivée sur le lieu de formation et lors de leur départ du lieu de formation.

Certains nous disent rencontrer des difficultés à réaliser leur temps de travail théorique en cas de retard de train, puisqu'ils doivent badger plus tardivement. Compte tenu de leurs charges familiales et de la fatigue liée aux déplacements, ils ont des difficultés à rattraper ce retard en fin de journée, puis lorsqu'ils sont de retour sur leur lieu d'immersion.

La Direction peut nous indiquer la durée d'une journée de formation ?

Une étude bienveillante de ces situations peut-elle être envisagée par la Direction ?

#### 5. **16 - Suivi mensuel de production des TCR**

Un tableau de statistique mensuelle reflétant la production et la qualité de l'activité de chaque agent lui est remis en fin de mois par les cadres. Ce tableau est censé représenter les statistiques et le pourcentage du taux d'erreur des dossiers de chacun. Malheureusement, il semble impossible de trouver une personne capable de comprendre la façon dont sont traités les chiffres. Ce tableau est incompréhensible pour les agents, les pourcentages ne correspondant pas aux chiffres indiqués. Si ce tableau est réellement le reflet du travail des TCR, et de sa qualité (il est présenté comme tel puisqu'ils sert à déterminer l' IqI), il serait nécessaire qu'ils soit compris par les personnes concernées et leur managers.

16 )

**La Direction constate que les outils utilisés pour le suivi mensuel de la production des TCR posent 2 problématiques distinctes : l'une concernant la compréhension du tableau de suivi des résultats, l'autre concernant l'absence de sa mise à jour après retour contrôle contesté et invalidé au profit du TCR.**

**Pour ce qui concerne le tableau mensuel de suivi, la Direction estime que la lisibilité, la transparence et la compréhension des éléments communiqués aux équipes est essentiel pour leur permettre d'assurer les missions qui leur sont confiées dans les meilleurs conditions possibles.**

Par ailleurs, les agents sont invités à contester des retours qui seraient fait à tort par les contrôleurs. L'outil est adéquat et permet un échange dans un premier temps avec le contrôleur, et en cas de désaccord, l'encadrement intervient pour décision. Cependant, lorsqu'un retour n'avait pas lieu d'être, et que l'instructeur avait raison, en aucun cas cette réalité n'est rétablie dans le tableau statistique, celui-ci n'est pas mis à jour. L'encadrement répond simplement que cela n'est pas pris en compte. Mais cette situation est injuste et ne reflète pas la réalité de qualité du travail.

Les TCR souhaitent en comprendre la raison. En effet, ces statistiques mensuelles sont le seul reflet de l'activité par agent, et servent à l'encadrement pour quantifier le travail et le taux de retour. Comment peut-il être légitime s'il n'est pas compréhensible ni mis à jour ?

En conséquence nous demandons à la Direction de faire en sorte qu'une note explicative soit disponible pour chaque TCR, que la raison de la non mise à jour soit expliquée, et qu'un ajustement pour une mise à jour soit opéré.

**Afin de pallier la problématique évoquée, un petit groupe de travail composé de représentants des départements Pilotage et Qualité, d'un manager de terrain et de 1 ou 2 TCR va rapidement étudier le sujet et proposer des améliorations. A la demande des élus, il s'attachera à rendre plus lisibles les notions de « phase » et de « procédure » qui sont, pour la 1<sup>ère</sup> le reflet de l'activité de l'agent dans le traitement et le suivi de ses dossiers, pour la 2<sup>de</sup> le reflet du nombre de dossiers liquidés.**

**Pour ce qui concerne le re calcul des statistiques individuelles suite à retour de contrôle invalidé après contestation du TCR, il est effectivement lourd à mettre en œuvre pour le cadre qui n'a pas à disposition toutes les données nécessaires pour effectuer cette opération.**

**Cependant, il convient de souligner que le nombre de dossiers concernés par cette situation est peu significatif : une étude effectuée sur la période du 1<sup>er</sup> septembre au 22 novembre 2017 a mis en évidence que sur 16671 dossiers validés par le contrôle, 4708 retours aux TCR ont été effectués, et que sur les 374 retours contestés, seuls 166 l'ont été à juste titre.**

**La Direction comprend bien tout l'impact que ces statistiques ont sur les agents à titre individuel, mais elle précise qu'en tout état de cause, au moment de l'évaluation global du travail de l'agent lors des EAEA, le manager connaît parfaitement ces situations particulières et en tient compte dans ses appréciations.**

#### **5. 17 - Agence de Grenoble : conditions thermique**

Lors de la dernière réunion des DP nous attirons l'attention de la Direction sur les problèmes de chauffage et d'isolation à l'agence de Grenoble.

La Direction nous a indiqué que suite à un audit, des réparations sont apparues nécessaires et qu'un courrier serait adressé à la régie en vue de cette réparation et que la faisabilité de l'installation d'une porte allait être installée par la régie.

La Direction a-t-elle reçu une réponse de la régie ?

Les chauffages d'appoint ont-ils bien été livrés le 19/12 comme indiqué dans la réponse de décembre ?

17 )

**Une Assemblée Générale extraordinaire a lieu le 25/01, à laquelle le patrimoine participera, et les problèmes de chauffage seront abordés.**

**Les chauffages d'appoints ont été livrés à l'agence.**

#### **7. 18 - Agence de Grenoble : effectifs**

La Direction nous a communiqué en Décembre le nombre d'ETP actuellement en poste au 19/12.

- 2 conseillers retraite
- 1 expert conseil en assurance retraite
- 1 référent technique

18 )

**En complément de la réponse donnée le 21.12.2017 :**

- Pour les postes de TCR :**
- 20 TCR dont 2 mi-temps médicaux, 2 TCR travaillant 24H00 par semaine (1 retraite progressive et 1 temps partiel) , 1 TCR indisponible depuis 3 ans**

<p>- 1 responsable adjoint  - 1 responsable  - 20.2308 TCR accueil  - 2 TCR en formation  - 2 techniciens retraites support  TOTAL = 30.2308 ETP  Nous souhaitons également savoir quel est le nombre de postes total affecté à cette agence (en intégrant les agents absents ou à temps partiel pour divers motifs et les postes vacants).</p>	<p>- 5 TCR en formation (2 DFI 3 ET 3 DFI 4)  - 1 technicien retraite support (et non 2)  <b>Postes vacants :</b>  <b>1 poste vacant depuis le 01/01/2018 TCR muté à ANNECY et non remplacé jusqu'à juillet 2018 (sortie DFI 3)</b>  <b>1 poste TCR sera vacant au 29/04/2018 (départ en retraite)</b>  <b>Nombre de postes total affecté à cette agence (en intégrant les agents absents ou à temps partiel pour divers motifs et les postes vacants). = 32</b></p>
<p><b><u>Direction des Ressources</u></b></p>	
<p><b><u>Direction du Pilotage et de la Maîtrise des Risques</u></b></p>	
<p><b><u>Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social</u></b></p>	
<p><b><u>Tarifification</u></b></p>	
<p><b><u>Service social</u></b></p>	
<p><b>3. 19 - Service social relations avec les caisses primaires</b></p> <p>Lors de la dernière réunion des DP, nous rappelions à la Direction les difficultés que rencontraient les agents dans le cadre de leur partenariat avec les caisses primaires. Nous indiquions que des agents nous avait dit se sentir « maltraités », non considérés, non reconnus et abandonnés par la Carsat, qui se déclare à chaque fois dans l'incapacité d'agir face aux Caisses Primaires, ces dernières semblant toutes puissantes pour décider du sort d'un service de la Carsat.</p> <p>Dans sa réponse, la Direction a rappelé que « les CPAM sont les partenaires privilégiés du Service social de la Carsat. De nombreuses actions sont menées conjointement à destination d'un public commun (PFIDASS / PLANIR / PRADO / Actions collectives...). »</p> <p>Mais que « toutefois, il peut arriver que des pics d'activité obligent à réduire ponctuellement ce partenariat. »</p> <p>Les agents peuvent difficilement se contenter de ce constat.</p>	<p>19 )</p> <p><b>La Direction précise que s'agissant des Réunions d'Informations Collectives (RIC), elles sont actuellement co-animées avec la CPAM dans 2 départements, le Rhône et l'Ain (pour ce dernier département, uniquement les RIC Invalidité). Dans les autres départements, ces réunions sont assurées par le Service Social et il a été décidé qu'au-delà de 25 participants, l'animation pouvait être assurée par 2 Assistants Sociaux.</b></p> <p><b>Pour le Rhône et l'Ain, un point a été effectué sur la participation des CPAM sur 2017. Il en ressort :</b></p> <p><b>- RHONE :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sur les 78 RIC/Maladie programmées en co-animation, la CPAM s'est excusée sur 18 réunions principalement durant la période estivale et les congés scolaires.</li> <li>- Les 27 RIC/Invalidité ont toutes été réalisées en co-animation</li> </ul>



Ils reçoivent des assurés en grandes difficultés du fait des impacts divers de la maladie et les agents rencontrent souvent les plus grandes difficultés pour faire débloquer rapidement un dossier (circuits complexes et trop long, parfois non prise en compte des demandes...) ce qui les placent professionnellement en situation très inconfortable et peut engendrer des entretiens difficiles.

Actuellement des CPAM ont des retards conséquents dans le paiement des IJ (parfois jusqu'à 3 mois) et au motif de charges de travail trop importantes, annulent leur participation aux informations collectives. Les assurés sont invités aux informations collectives alors qu'ils sont en arrêt de travail depuis 90 jours. L'assistant de service social se retrouve donc seul face à un groupe (qui peut être supérieur à 20 personnes) au sein duquel des personnes viennent de traverser ou rencontrent encore de très grandes difficultés financières du fait de la CPAM et peuvent de se fait être très virulentes. Pour leur répondre, les assistants sociaux ne disposent même pas d'information sur les délais réels de traitement des dossiers au moment de la réunion.

La Direction ne peut pas se contenter de répondre à ses agents que des pics d'activité peuvent obliger les CPAM à réduire ponctuellement leurs partenariats avec le service social.

Car les agents du service social, eux, quelque soit leur charge de travail, ne cessent jamais de recevoir les assurés en difficultés, de répondre aux signalements divers des CPAM, d'assurer les interventions collectives...

Il ne leur est jamais permis de réduire leur partenariat avec les CPAM au motif d'un pic d'activité.

Ils ont besoin que ce partenariat fonctionne pour assurer correctement leurs missions, et les assurer dans des conditions de sécurité optimum.

Par ailleurs, au delà de l'anticipation des impacts des prochaines opérations immobilières des CPAM, il est nécessaire que les locaux déjà existants répondent aux conditions de salubrité, de sécurité et de confidentialité.

Les agents du service social ont besoin d'être soutenu par leur employeur. Ils ne souhaitent pas recevoir un constat eu guise de réponse et demande à la Direction ce quelle compte faire pour leur permettre de travailler et de faire face à leurs missions dans de meilleures conditions.

#### **9. 20 - Service social accès aux locaux CPAM**

Des agents de différents services sociaux nous ont signalé des difficultés lorsque les CPAM modifient les portes d'accès aux bâtiments. Les clefs remises sont très souvent insuffisantes. Dans ces cas les collègues peuvent rester bloquer devant (ou dans) le bâtiment, obligés attendre l'arrivée d'une collègue ou l'ouverture au public pour pouvoir entrer et badger, voire pour sortir du bâtiment (avec dans ce cas des risques pour la sécurité).

Il y a quelques semaines, il a été demandé (oralement) à une assistante sociale de faire fabriquer des doubles de sa clef pour ses collègues et de faire l'avance des frais. A ce jour, elle n'a perçu aucun remboursement.

#### **CARSAT/CPAM.**

- **AIN** :

- **Sur les 18 RIC/Invalidité programmées en co-animation, seules 3 réunions ont été prises en charge exclusivement par le Service Social.**

**Concernant les délais de traitement des règlements des IJ, une intervention de la DSATAS sera faite auprès des CPAM concernées, afin notamment de mieux apprécier les difficultés rencontrées et de donner de la visibilité aux Assistants Sociaux sur ces éléments. Par ailleurs, la DSATAS se propose de rencontrer tous les 18 mois les Directions immobilières et les Directions en charge de l'accueil des CPAM de la région pour échanger sur nos projets et activités respectives.**

**Enfin la semaine prochaine, une rencontre est programmée entre la Directrice de la DSATAS et la nouvelle Directrice de la CPAM de l'ISERE.**

**Ces éléments démontrent, s'il en était besoin, que la CARSAT œuvre pour que les missions du Service Social s'effectuent dans de bonnes conditions en partenariat avec les CPAM dans un objectif commun de qualité de service aux assurés.**

**20 )**

**Un recensement des problèmes d'accès aux SSR sera fait par la responsable du DCML et les contacts nécessaires seront pris.**

**Les demandes de clés sont à faire auprès du DCML**

<p>D'autres agents nous ont indiqué avoir eu le même type de demande dans les dernières années et n'avoir jamais été remboursés par la Carsat.</p> <p>La Direction peut-elle se rapprocher des CPAM afin de demander que des clefs soient systématiquement fournies à tous les agents susceptibles d'accéder aux locaux ?</p> <p>Dans l'attente peut-elle indiquer aux agents la procédure à suivre lorsqu'il est nécessaire de faire des doubles des clefs et comment en demander le remboursement</p>	
<p><b><u>21 - Service social Grenoble/ amiante</u></b></p> <p>Lors de la dernière réunion des DP, nous informions la Direction que des détecteurs d'amiante avaient été mis en place dans ce service mais que les agents n'avaient jamais eu de retour.</p> <p>Il nous a été répondu que patrimoine allait demander le rapport à la CPAM de Grenoble.</p> <p>Le rapport a-t-il été communiqué à la Carsat ? Quelles sont ses conclusions ? Les agents ont-ils été informés ?</p>	<p>21 )</p> <p><b>L'ensemble des rapports amiante ont été demandés. Pour le SSR de Grenoble, plusieurs relances ont été effectuées. A ce jour, nous n'avons pas encore les éléments en notre possession.</b></p> <p><b>Un RDV téléphonique avec la Direction de la CPAM de Grenoble est programmé le 26/01 et ce point sera abordé.</b></p>
<p><b><u>22 - Service social- ordinateurs portables</u></b></p> <p>En réponse à notre question du mois de décembre, la Direction nous a informés que « la CNAMTS a attribué une dotation spécifique pour l'achat de 136 ordinateurs portables à destination des assistants de Service social. Ces équipements seront répartis en fonction des déplacements des professionnels.</p> <p>Le déploiement va démarrer à partir de la deuxième quinzaine de janvier 2018 sur l'Ain.</p> <p>Le matériel ancien sera remplacé dans le cadre de ce déploiement. »</p> <p>Le service social de l'Ain a-t-il reçu le matériel ? Combien d'assistants de service social ont pu en bénéficier ?</p> <p>A quelle date les échelons et bases des autres départements recevront-ils les ordinateurs portables ?</p> <p>La Direction peut-elle nous indiquer la répartition par département ?</p>	<p>22 )</p> <p><b>A la fin de cette semaine l'Ain aura reçu l'ensemble de ses postes et constituera un pilote pour fluidifier la suite du déploiement</b></p> <p><b>Seront équipés :</b></p> <p><b>01 : 11 AS</b>  <b>07 : 9 AS</b>  <b>26 : 12 AS</b>  <b>38 : 28 AS</b>  <b>42 : 16 AS</b>  <b>69 : 36 AS</b>  <b>73 : 10 AS</b>  <b>74 : 14 AS</b></p> <p><b>Le déploiement est prévu jusque fin mars 2018.</b></p>
<p><b><u>Direction de la Prévention des Risques Professionnels</u></b></p>	
<p><b><u>23 - Evolution de carrière des ingénieurs conseils</u></b></p> <p>L'annexe « référentiel métier » du projet de service de la DRP, ne mentionne plus le niveau 11A comme possible pour les ingénieurs conseil 10B ayant une expertise dans un domaine donné ; seul sont considérés en 11A les IC faisant du management.</p>	<p>23 )</p> <p><b>Une note de cadrage de la politique générale de rémunération pour l'année 2018 est en cours d'élaboration.</b></p> <p><b>Elle permettra de cadrer la politique de rémunération et les éléments associés</b></p>

Il y a de ce fait empêchement de l'évolution des IC 10B vers le 11A comme cela était le cas avant la réorganisation.

En novembre la Direction nous précisait «Les ingénieurs conseil opérationnels sont positionnés sur les niveaux 10A et 10B.

Une évolution professionnelle est possible vers un poste d'ingénieur conseil manager 11 A suite à appel à candidature ».

La direction des RP confirme bien que seul le management (d'équipe) permet à un IC 10B de passer 11A ; et ce depuis le projet d'entreprise. En effet avant ce projet, un IC 10B expert dans un domaine avait la possibilité de devenir 11A. Aujourd'hui ce n'est plus le cas comme la Direction l'explique.

Cette disposition constitue une restriction, un empêchement d'évolution de carrière des ICOT expert dans un domaine et qui ne souhaite pas faire de management d'équipe.

En décembre la Direction La Direction confirme la réponse apportée le mois dernier, à savoir que les ingénieurs conseil opérationnels sont positionnés sur les niveaux 10A et 10B.

Une évolution professionnelle est possible vers un poste d'ingénieur conseil manager 11 A suite à appel à candidature.

Suite à la grille UCANSS 2015 ci-dessous, le 11A est possible aussi pour les IC experts dans un domaine.

Cette grille a été éditée et validée notamment afin de permettre une équité de traitement et une base commune d'évolution pour les diverses catégories de salariés de toutes les Carsat.

Or cette grille est ouvertement, suite aux PV de DP, occultée par la direction de la Carsat RA.

Nous demandons à la CASAT RA de bien vouloir respecter les socles sociaux nationaux, construits et actés grâce en particulier aux instances représentatives syndicales dont la CFDT.

Que répond la Direction ?

**(évolutions de carrière, ...) de chaque Branche, notamment à la DRP.**

**Par ailleurs, la direction précise qu'elle respecte bien entendu la convention collective : comme il est indiqué dans la grille UCANSS, la promotion d'un IC, non manager mais ayant un « très haut niveau d'expertise », serait étudiée attentivement.**

## DEFINITIONS DES NIVEAUX DE QUALIFICATION DES EMPLOIS

### Ingénieurs-conseils

Niveaux	Niveaux de qualification
10 A	Ingénieur-conseil chargé d'effectuer des enquêtes, des contrôles, des études ou de mener des activités de conseil interne ou externe dans un domaine de spécialisation défini ou au sein d'entreprises et relevant des techniques de l'ingénieur.
10 B	Ingénieur-conseil responsable d'un groupe composé, par exemple, de contrôleurs de sécurité et/ou d'ingénieurs-conseils dont il coordonne les activités en fonction des objectifs du service.
11 A	Ingénieur-conseil ayant la responsabilité technique de plusieurs domaines de spécialisation ou ayant acquis un très haut niveau d'expertise dans sa spécialité. Ingénieur-conseil assurant la direction technique et scientifique d'une unité de travail. Ingénieur-conseil ayant la responsabilité de la direction, de l'animation, du contrôle d'un secteur important composé, par exemple, d'ingénieurs-conseils.
11 B	Ingénieur-conseil qui assure en second la responsabilité tant administrative que technique du service prévention-tarifification.
12	Ingénieur-conseil assurant la coordination technique des actions de prévention au niveau d'une branche professionnelle et contribuant, pour cette branche, à la définition de la politique nationale de prévention. Ingénieur-conseil qui dirige et coordonne l'activité du service prévention-tarifification, dans le cadre des objectifs fixés au niveau de l'organisme.

## FO - SNFOCOS

### 1) VACANCES DE POSTE

Nous souhaiterions savoir si les postes ci-dessous ont été pourvus :

Dans l'affirmative, à quelle date ?

Combien de candidats H/F interne/externe à notre organisme ont postulé et ont mainte  
demande ?

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

### 1) Vacances de postes

Appel n°96/2017 – UCANSS n°NVHADD05417

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

Le 2<sup>ème</sup> candidat a-t'il prit ses fonctions ?

**Appel n° 96/2017 : Une prise de fonction est prévue au 16 avril 2018.**

Appel n°99/2017

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

La date de prise de fonction est-elle connue ?

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

**Appel n°108/2017 – UCANSS n°NVHADD05994**

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

La date de prise de fonction est-elle connue ?

**Appel n° 108/2017 : Aucune date de connue pour la prise de fonction à ce jour.**

**Appel n°118/2017**

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

La date de prise de fonction est-elle connue ?

**Appel n° 118/2017 : Aucune date de connue pour la prise de fonction à ce jour.**

**Appel n°119/2017**

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

La date de prise de fonction est-elle connue ?

**Appel n° 119/2017 : Le poste est déclaré infructueux.**

**Appel n°124/2017**

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Responsable Département Retraite & Révision	DAR/SA/DRR	05/01/18	Cadre	8	400/635
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	15/01/18				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

**Appel n° 124/2017 : Le PARH a réceptionné :**

**3 candidatures internes (F)**

**1 candidature institutionnelle (F)**

**Appel n°125/2017**

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Responsable Agence Lyon Vaise	DAR/SA/DAR	05/01/18	Cadre	7	360/587
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/02/18				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

**Appel n° 215/2017 : Le PARH a réceptionné :  
4 candidatures internes (2H/2F)**

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Responsable Adjoint Agence Vénissieux	DAR/SA/DAR	24/01/18	Cadre	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	Immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

**Appel n° 1/2018 : Le PARH n'a réceptionné aucune candidature à ce jour.**

**DVAD**

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

**2 )**

**Stock au 15/01/2018 :**

- **OD** : 469 1<sup>ère</sup> demandes, 0 réexamen (échéance au 01/04/2018)
- **PAP** : 870 dossiers
- **Factures** : 568

**Courrier en instance** : 115 courriers, 3 semaines d'ancienneté.



	OD	1ère demande	réexamens	PAP	notification facture	courrier en instance	courrier le plus ancien	Total
22/09/2016	312	144	168	494	1265	95	4 sem	2166
13/10/2016	1733	194	1397	517	947	39	1 sem	3094
17/11/2016	801	178		357	1078	67	1 sem	1680
12/12/2016	1516	151	1365	371	483	86	1 sem	2456
09/01/2017	862	143	719	461	652	70	2 sem	2045
16/02/2017	1611	329	1282	192	1078	75	2 sem	2956
10/03/2017	1296	187	1109	379	942	74	2 sem	2691
10/04/2017		121		374	1 014	74	1 sem	1583
12/05/2017		441		698	1 024	65	1 sem	2228
13/06/2017	1704	306	1398	1091	953	106	2 sem	3854
07/07/2017	647	82	565	793	963	83		2486
11/09/2017		352		176	670	33	1 sem	1231
13/10/2017		462		707	780	82	2 sem	2031
10/11/2017	1508	108	1400	579	1615	96	1,5 sem	3798
20/12/2017	1765	353	1412	282	725	66	1 sem	2838
18/01/2018								

## CONTROLE

### 3) Quelle est la situation des stocks

Stock Contrôle	15/05/2017	09/06/2017	13/07/2017	18/09/2017	19/10/2017	14/11/2017	14/12/2017	18/01/2018
droits propres	2188	2667	2787	2318	2382	2050	1681	
droits dérivés	433	427	451	497	650	587	646	
révisions	364	542	796	736	1000	1115	1310	
Total	2985	3636	4034	3551	4032	3752	3637	

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

### 3)

Stock au 15/01/2018	
DP	1691
DD	701
Révisions	1203

### 4)

DP par EJ	
EJ < Juillet 2017	72
juil-17	26

E.J.	juin-17	juil-17	août-17	sept-17	oct-17	nov-17	déc-17	janv-18	févr-18	mars-18	avr-18	mai-18	juin-18
16/02/2017	38	11											
16/03/2017	120	65	40										
20/04/2017	251	177	55	32									
18/05/2017	498	291	105	42	28								
13/06/2017	716	751	192	147	65	40							
20/07/2017	211	867	552	340	169	60	46						
21/09/2017	96	161	211	551	607	156	73	107					
19/10/2017	32	83	96	324	538	446	211	370	75				
16/11/2017	44	69	49	73	324	401	237	479	129	57	21		
21/12/2017	37	43	37	38	72	131	231	674	157	77	29	15	
18/01/2018													

août-17	28
sept-17	21
oct-17	39
nov-17	85
déc-17	184
janv-18	836
févr-18	245
mars-18	102
avr-18	34
mai-18	11
EJ > mai 2018	8
<b>Total</b>	<b>1691</b>

### LIQUIDATION

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

	16/03/2017	20/04/2017	18/05/2017	13/06/2017	20/07/2017	21/09/2017	19/10/2017	16/11/2017	21/12/2017	18/01/2018
demandes non enregistrées	834	795	552	328	676	496	196	286	215	

5)

La Direction précise que 183 demandes de retraite personnelles sont réceptionnées et non enregistrées à ce jour.

### MICRO FILM

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

stock microfilm	10/03/2017	18/04/2017	12/05/2017	02/06/2017	17/07/2017	08/09/2017	13/10/2017	10/11/2017	15/12/2017	18/01/2018
recherche interne	552	355	584	639	816	543	710	488	156	
recherche externe	543	362	373	380	682	728	593	615	691	
Total	1095	717	957	1019	1498	1271	1303	1103	847	

6)

La Direction indique que les stocks de recherche sont les suivants :

**Stock de recherches internes au 12/01/2018 : 382**

**Stock de recherches externes au 12/01/2018 : 621**

**TOTAL : 1003**

### DPLF

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

7)

**Stock DPLF – terminés au 31.12.2017 : 328**

stock DPLF	13/03/2017	18/04/2017	17/05/2017	12/06/2017	19/07/2017	19/09/2017	16/10/2017	14/11/2017	19/12/2017	18/01/2018
terminés	50	81	99	136	172	213	252	269	304	
non terminés	157	304	300	263	243	255	217	212	208	
Total	207	385	399	399	415	468	469	481	512	

**Stock DPLF – non terminés : 173**

### **8) Heures Supplémentaires 2017**

La Direction peut-elle nous communiquer le nombre de TCR, de Techniciens Carrière & de Gestionnaires Carrière présents chaque samedi en moyenne ?

Combien de TCR, de Technicien Carrière & de Gestionnaires Carrière ont effectué des heures supplémentaires en 2017 ?

**8 )**

**La moyenne de TCR présents sur les samedis d'heures supplémentaires est de 31,3 - celle des techniciens carrière est de 9,2**

**Cela représente 759 TCR et 230 techniciens carrière.**

**La Direction de l'Assurance Retraite remercie toutes les personnes qui ont participé à ces journées et ont contribué à la baisse des stocks et à la satisfaction des assurés.**

### **9) Liquidation provisoire**

Quel est le pourcentage de clôtures OMRF & soumis au contrôle ?

La DAR dispose t'elle d'un applicatif ou d'un outil informatique capable de décèler le nombre de dossiers retraite dont le MICO (Minimum Contributif) n'est pas payé ?

**9 )**

**Concernant les dossiers de liquidation provisoire, au niveau de CESAR (outil du contrôle), il n'existe pas de contexte liquidation provisoire DP. Ces dossiers sont soumis ou non au contrôle en tant qu'attribution DP comme pour tous les autres DP hors liquidation provisoire soit 71,56% en moyenne sur 2017.**

**Concernant le suivi des dossiers retraite ouvrant droit à MICO, la DAR ne dispose d'aucun applicatif ou outil permettant d'identifier les dossiers retraite dont le MICO n'est pas payé.**

### **10) ODIL (Outil de Déclaration des Incidents en Ligne)**

La Direction peut-elle nous faire un 1<sup>er</sup> retour sur ce nouveau dispositif mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 ?

Y'a-t-il déjà eu des signalements enregistrés en 15 jours ?

**10)**

**Pour des raisons de charge de travail au niveau de la DSI, l'application ODIL n'a été implémentée sur le portail que depuis le vendredi 12/01. Aucun bilan ne peut donc être fait.**

**Dans l'attente, la procédure « classique » est demeurée en place et 1 incivilité a été signalée à l'agence de Vaise.**

<p><b>11) <u>Cartographie des déplacements</u></b></p> <p>Il semble qu'avant le déménagement sur plusieurs sites, la Direction nous avait affirmé que les réunions seraient réparties de façon équilibrée sur l'ensemble des sites de la CARSAT. Or il se trouve que des personnes de certains services se déplacent beaucoup et ce sont souvent les mêmes personnes, des mêmes services, des mêmes sites qui se déplacent sur les autres sites.</p> <p>Cet état de fait amène 2 réflexions:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il y a inégalité de traitement entre les agents de la CARSAT. Cela augmente les temps de transport des agents se déplaçant, avec un risque accru d'accident et souvent la disparition de la plage repas au détriment des temps de déplacement.</li> <li>-</li> </ul> <p>Pourrait-on avoir une cartographie des déplacements des agents par site ?</p>	<p>11 )</p> <p><b>La direction générale et les directions de branche sont sensibilisées à la problématique des déplacements et recourent autant que possible aux rencontres dématérialisées par skype .... Elle essaiera, autant que faire se peut, de répartir les réunions sur les différents immeubles afin que les agents de Park Avenue n'aient pas à se déplacer plus souvent que leurs collègues.</b></p> <p><b>Le Plan Déplacement Entreprise, qui sera prochainement présenté aux instances représentatives du personnel, précise nos objectifs qui sont de réduire la fréquence et la durée des déplacements et de privilégier les modes de transport les moins polluants.</b></p>
<p><b>12) <u>Accidents de trajet / Atrium</u></b></p> <p>Comme suite à l'évocation de l'augmentation des accidents de trajet lors du dernier CHSCT du 18 décembre 2017 ; le 5 janvier 2018, La Direction a affiché sur le portail d'entreprise un message : "Usagers vulnérables". Si on ne peut qu'être satisfait du souci de la Direction de mettre en garde les usagers se déplaçant pour se rendre à la CARSAT, pourquoi cette information n'est faite que pour le site de l'Atrium (comment se rendre par les transports en commun ...)? Les autres sites n'ont-ils pas d'importance, ou est-ce plus dangereux de se rendre à l'Atrium ou est-ce que beaucoup plus de personnes se déplacent sur l'Atrium?</p>	<p>12 )</p> <p><b>La direction s'étonne de la question : le personnel de l'ATRIUM n'est ni plus vulnérable ni plus dangereux que le reste des salariés de la CARSAT RA et le message sur le portail s'adressait à tous.</b></p> <p><b>Si l'interrogation concerne la page du site Flandin 2020 auquel renvoyait le message <a href="#">ACCUEIL</a> &gt; <a href="#">Flandin2020</a> &gt; <a href="#">Le Relogement Temporaire</a> &gt; <a href="#">Les Bâtiments</a> &gt; <a href="#">Atrium</a>, page qui regroupe d'ensemble des consignes de sécurité routière, quel que soit le mode de transport, la direction souhaite rassurer les élus : la page générale d'accueil de Flandin 2020 s'ouvre aussi sur le message « Usagers vulnérables » qui renvoie aux différentes instructions.</b></p> <p><b>Si l'interrogation concerne le fait que les consignes de sécurité routière sont sur le site de Flandin 2020, la direction reconnaît la pertinence de la remarque et dans le cadre de la refonte du portail souhaite rassembler l'ensemble des consignes de sécurité en un seul endroit.</b></p>
<p><b>13) <u>Formation RACL / Vaise</u></b></p> <p>Lors de la prochaine session de formation RACL qui aura lieu le 29.01.2018 sur Vaise, des agents seront contraints d'amener leurs enfants à l'école et ne pourront être sur place qu'à 9h. Pouvez-vous nous confirmer que la formation ne démarrera pas plus</p>	<p>13 )</p> <p><b>Les horaires de formation sur Vaise sont de 8h30 à 16h30.</b></p> <p><b>Les convocations ont été adressées aux intéressés le 19/12/2017, le service formation n'a pas eu de demande particulière à ce jour.</b></p> <p><b>La Direction de l'Assurance Retraite est attentive à la conciliation de la vie</b></p>

tôt ?	familiale et professionnelle. Cependant, les formations induisent des horaires fixes qui répondent au besoin de l'ensemble des apprenants et des formateurs
<p><b>14) <u>Abonnement parking résident</u></b></p> <p>Suite au dernier CO DIRECT, la demande d'abonnement de parking résident a été refusée par la Ville de Lyon. La Direction peut-elle réitérer sa demande initiale, suite aux nouveaux prix exorbitants des parcmètres sur Lyon et surtout par le prix des amendes de stationnement à payer de 35 et 60 euros.</p>	<p>14 )</p> <p><b>La Métropole a été re questionnée et a confirmé que les tarifs préférentiels étaient réservés aux résidents.</b></p>
<p><b>15) <u>Changement de RIB / Agent CARSAT</u></b></p> <p>Dans le cadre de l'obtention d'un crédit, Le Service du Personnel peut-il enregistrer le nouveau RIB de l'agent CARSAT dans la journée quand celui-ci change de banque ?</p> <p>A défaut quel est le délai de traitement pour l'enregistrement de ce nouveau RIB ?</p>	<p>15 )</p> <p><b>Le Pôle Gestion RH procède à la mise à jour des coordonnées bancaires des agents dès réception des RIB.</b></p> <p><b>Cependant, pour être pris en compte lors du virement de la paie, le nouveau RIB doit être parvenu avant la clôture de la paie, soit environ le 15 du mois ; exceptionnellement, les paies de décembre 2017 et janvier 2018 ont dû être clôturées le 5 du mois.</b></p>