

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

↪ **Jeudi 15 mars 2018**

FO - SNFOCOS	
<p>1) Compte tenu de l'état de malpropreté des locaux CARSAT-RA du 5^{ème} étage à Aubigny ; on peut en déduire que le personnel de nettoyage n'assure pas un passage quotidien. Le problème viendrait-il d'un manque d'effectif ? Quelle qu'en soit la cause, il est demandé à la Direction de pallier à ce dysfonctionnement.</p>	<p>1 - L'intervention est quotidienne comme sur tous les étages de la Carsat. L'entreprise de nettoyage va procéder à une remise en état rapidement.</p>
<p>2) A l'exemple de ce qui est fait pour le personnel situé sur le site de Park Avenue ; Le syndicat SNFOCOS demande une prise en compte par l'employeur d'une partie du temps de trajet pour le personnel travaillant sur les sites de BE et de l'ATRIUM.</p>	<p>2 – Comme déjà indiqué à plusieurs reprises en réunion des délégués du personnel, la Direction précise qu'elle n'ira pas au-delà des termes de la décision du 1^{er} février 2017, applicable durant la période de relogement temporaire, facilitant les conditions de travail et favorisant la conciliation vie professionnelle - vie personnelle des collaborateurs.</p>
<p>3) Les agents qui badgent sur ordinateur se trouvent souvent confrontés à des mises à jour lors de l'ouverture de leur poste informatique à hauteur de 5 à 10 minutes. Le syndicat FO/SNFOCOS demande la prise en compte de ces délais.</p>	<p>3 – Il est rappelé qu'un temps de latence (5 minutes quotidiennes) est octroyé à chaque agent badgeant sur ordinateur sur site et en situation de télétravail.</p> <p>Par ailleurs, lorsque des mises à jour sur les postes de travail sont prévues, la DSI informe la veille pour prévenir les agents qu'en partant ils doivent laisser leur ordinateur allumé pour que ces mises à jour se fassent la nuit et non à l'ouverture du poste le matin</p>

<p>SUD Protection Sociale</p>	
<p>1. <u>Sirhius</u></p> <p>Nous avons pris connaissance du message envoyé par la dirres à l'ensemble du personnel informant du calendrier de la mise en œuvre du nouvel outil et des retards de régularisations que cela a généré. Néanmoins, par l'absence de l'affichage du solde réel du temps de travail, les agents n'ont plus de repères et s'inquiètent sur la prise en compte de leur temps d'activité. La direction peut-elle rassurer les salariés sur la non perte d'heures ?</p>	<p>1 – Comme indiqué le mois dernier, il convient d'abord d'analyser l'ampleur une fois les compteurs rétablis ; en effet les habitudes de travail des agents n'ont pas forcément été modifiées suite au déploiement de SIRHIUS. A partir de l'analyse, il conviendra d'étudier au besoin les mesures à prendre. Les pointages sont bien pris en compte et les compteurs se calculent correctement.</p>
<p>2. <u>Contrôleur gestionnaire du compte individuel</u></p> <p>Suite à l'admission au poste d'agent carrière contrôleur, la personne a suivi une formation DP de 2 mois. A l'issue de la période de stage une prime de technicité de 4 % a été attribuée. Or celle-ci fait l'objet de l'application d'un prorata en fonction d'un nombre de jour théorique de contrôle des dossiers DP (généralement 5 jours). Aucune information sur ce calcul ne figure sur l'appel de candidatures et l'agent l'a découvert en lisant son bulletin de salaire. De plus, il s'agit d'un nombre de jours « théorique », car dans la pratique le contrôleur est amené à reprendre le contrôle des dossiers DP au cours du mois, en plus de la durée prédéfinie. Nous demandons à la direction de régulariser la situation de cet agent, avec le paiement d'une prime intégrale.</p>	<p>2 – L'agent concerné effectuant des opérations de contrôle 1 semaine par mois la prime est attribuée au prorata.</p>

C.G.T.	
<p>1 - Visite des agents de Direction de la DAR dans les agences Les agents présents dans les agences apprécient ces visites, mais constatent qu'ils n'ont pas assez de temps pour s'exprimer, à peine 2 heures dans chaque agence, et ressentent donc un sentiment immense de frustration. Ce sentiment s'inscrit dans le fait qu'ils sont éloignés du siège et que la visite de la DAR est l'occasion de pouvoir s'exprimer plus directement sur les difficultés de leur vie au travail dans sa globalité. La Direction pourrait-elle prévoir au moins 3 heures par agence ?</p>	<p>1 – La DAR prend note de la satisfaction des agents concernant ces visites sur site. Afin d'avoir plus de temps d'échanges avec les équipes, une nouvelle formule sera envisagée pour les prochaines rencontres, en proposant aux équipes, si elles le souhaitent, de partager un repas « tiré du sac » dans la salle de convivialité à l'issue de la réunion du matin. Le temps de rencontre sera ainsi plus long et les conditions d'échanges moins formelles.</p>
<p>2 - Réorganisation de la DAR Les élus souhaiteraient savoir si des promotions ont été données à l'encadrement, si oui combien ?</p>	<p>2 – La réorganisation de la DAR n'a été assortie d'aucune promotion.</p>
<p>3 - Contrôleurs de l'Action Sociale Les contrôleurs de l'Action Sociale ont déjà exprimé leur souhait de pouvoir accéder au portail intranet de l'Action Sociale. La direction, reconnaissant le bien-fondé de cette demande, avait décidé d'y donner suite. L'accès n'est toujours pas possible. Quelle en est la raison ?</p>	<p>3 - Une demande d'habilitation a été formulée par la DAS auprès de la sécurité informatique pour un accès des contrôleurs au portail intranet DAS « Ma direction et moi » sur lequel sont enregistrées l'ensemble des procédures de la DAS.</p>
<p>4 - Equipement des postes de travail avec un second écran Les demandes d'équipement d'un deuxième écran pour PC sont majoritairement refusées au motif que la CARSAT n'en dispose pas suffisamment, ce qui rend très restrictifs les critères d'attribution de ces matériels. Les agents de la DSI en sont pratiquement tous équipés, ce qui laisse supposer qu'ils répondent à ces critères, ce qui n'est pas le cas de la grande majorité des agents des autres directions. Quels sont ces critères ? Est-il possible de revoir le plan d'équipement des postes de travail pour équiper plus largement les agents qui en ont besoin, et éviter par exemple certaines impressions, induisant une dépense papier et du temps pris sur la production, pour pouvoir disposer d'informations indispensables à l'exécution des missions.</p>	<p>4 – La problématique du double écran a été en son temps évoquée pour le métier (expérience faite dans certaines Carsat), la CNAV a donné son accord pour des écrans 27 pouces dans le cadre de l'utilisation du bureau métier afin de ne pas avoir de double écran sur les bureaux. La directive nationale est donc un seul écran. Pour les informaticiens, seuls les collaborateurs ayant des métiers d'administrateur, tant en infrastructure qu'en exploitation sont concernés (supervision des services, diagnostic Incidents, résolution d'incidents, suivi d'exploitation et administration des ressources, sachant que chaque typologie de ressource possède sa propre console : utilisant en moyenne 5 outils simultanément).</p>
<p>5- Aubigny/locaux Le bâtiment Aubigny est supposé avoir fait l'objet d'une rénovation juste avant et un peu pendant le déménagement depuis Flandin. Il aurait donc dû faire l'objet de travaux d'isolation. La réalité est toute autre, car cet immeuble est une véritable passoire énergétique, avec des escaliers, des espaces de convivialité (lieux d'entreposage des machines à café) refroidis par les températures abaissées et une inégalité de chauffage des bureaux selon les étages, l'orientation voire l'emplacement sur le même étage. Que compte faire la Direction face à cette situation ?</p>	<p>5 - Afin d'optimiser l'impact énergétique du bâtiment, la fédération a engagé une première phase de travaux qui a permis de procéder à des améliorations (remplacement des fenêtres, mise en place de brise soleil du côté Sud, possibilité d'ouvrir les fenêtres). Une deuxième phase de travaux est prévue sur la nouvelle COG avec le remplacement des ventilos convecteurs. Le patrimoine rappelle qu'un agent de la SPI est à plein temps sur le</p>

	<p>bâtiment. ; il convient de le contacter pour les informer des problèmes afin qu'il puisse y remédier.</p>
<p><u>6- Cartographie des emplois</u></p> <p>Le 23/02/2018, le portail intranet de la CARSAT-RA permettait la consultation de la Cartographie des Emplois et Compétences. Cette cartographie révélait que nombre d'emplois notamment au sein de la DSI, étaient en déclin, ne matérialisant pas les aires de mobilité fonctionnelle, c'est à dire les métiers passerelles ou les voies de reconversion. Cette situation a questionné plusieurs collègues de la branche. Le Directeur des Ressources, en réponse au signalement qui lui a été adressé par la CGT, précise :</p> <p><i>“ Je vous remercie de cette alerte. Je viens d'aller voir moi même l'outil proposé. Ce dernier souffre d'imprécisions et d'un contexte, la séquence de négociation de nos CPG, qui le rend en l'état inopportun . J'ai donc pris le décision de suspendre la mise à disposition de cette cartographie des emplois et compétences. Cet outil, pertinent sur le principe, sera revu, sur le fond et la forme, dès lors que nous disposerons d'une complète visibilité sur les orientations RH portées par les COG.”</i></p> <p>Or cette réponse n'est pas de nature à apaiser les inquiétudes générées par ces évaluations sur les métiers, particulièrement à la DSI, déjà sensibilisée sur des perspectives professionnelles à venir peu engageantes à l'occasion de la Convention des Cadres.</p> <p>Il en découle 3 questions posées au CE du 28/02/2018 .</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi cette cartographie a-t-elle été mise en ligne si elle avait un caractère inopportun et donc quelle était la volonté de la direction ? 2. Cette évaluation a-t-elle fait l'objet d'une étude et sur quelles bases? 3. Si la direction ne s'est pas adressée au personnel pour le rassurer, est-ce parce que ce dernier peut vraiment avoir de bonnes raisons de s'inquiéter quant à son avenir, que nul message ne saurait dissiper ? <p>Enfin, les élus demandent à pouvoir consulter dès maintenant cette Cartographie, car ils font face à de nombreuses questions.</p> <p>A ces questions, les élus et les agents n'ont pas obtenu de réponse satisfaisante.</p> <p>Et pour cause, le 05/03/2018, Messieurs Thibaut Quey & Antoine Del Val émettaient le message commun suivant :</p> <p><i>“ L'affichage, via le portail Carsat-RA, du positionnement des métiers de la DSI ayant créé un certain trouble auprès des collaborateurs de la DSI, nous</i></p>	<p>6 – Le Directeur des Ressources confirme que la mise en production était inadaptée en terme de calendrier au regard de la non finalisation de la COG et du Schéma Directeur adossé.</p> <p>Cette mise en ligne précipitée était donc une erreur de communication. De fait, cette dernière a été retirée immédiatement.</p> <p>Pour mémoire, cette cartographie des emplois et compétences prend la suite du panorama des emplois qui avait été réalisé pendant la première campagne des entretiens professionnels en 2016. C'est un outil ayant pour vocation d'offrir une visibilité, macroscopique, sur les principales évolutions métier auxquelles l'organisme sera confronté dans les prochaines années.</p> <p>Cet outil, simple traduction des orientations définies par les COG, sera naturellement co construit par les équipes de la DIRESS en collaboration avec l'ensemble des directions métier, ces dernières valideront l'ensemble des données correspondant à leur secteur de compétence.</p> <p>Ainsi que la Direction le précisait, en l'état actuel des discussions et des négociations, la DSS, au regard des enjeux de transformation que devra porter la branche retraite, souhaite sanctuariser autant que possible le nombre de postes d'informaticiens au cours de la prochaine COG.</p> <p>Ce partage d'informations, dans un contexte qui demeure incertain du fait de l'absence actuelle de signature de notre COG, avait simplement pour vocation à offrir une visibilité auprès des collaborateurs DSI et de souligner l'attention spécifique de la puissance publique aux enjeux de l'informatique.</p> <p>Par ailleurs, le Directeur Général, lors de la convention des cadres, a simplement rappelé l'importance et son attachement au CNPi. Il a rassuré les collaborateurs sur le fait que le périmètre du CNPi de Lyon serait conforté lors de la prochaine COG.</p> <p>Bien évidemment, dès lors que la signature des COG sera effective, une communication globale sera organisée afin de faire partager les orientations stratégiques métiers mais également les contraintes de gestion qui pèsent collectivement sur l'organisme.</p>

souhaitons avec Thibaut vous apporter les éléments suivants:

La partie "affichage" de cette étude n'est pas cohérente avec le message à porter, c'est pour cela qu'elle a été retirée, en effet si nos métiers informatiques ne sont pas en évolution quantitative, ils ne sont pas pour autant en déclin, ni dépourvus de toute perspective d'évolution.

En effet les premiers éléments de discussion avec la DSS, dans le cadre du SDSI, montrent que le nombre de postes d'informaticiens serait plutôt stable.

Ceci s'explique notamment par le fait que la DSS considère que le SI est un levier majeur pour dégager des marges au niveau des Métiers auxquels il est demandé des efforts en terme d'effectif.

Si bien évidemment la DSI CNAV et en son sein le CNPi de Lyon doivent continuer à accroître leur efficacité, il n'est absolument pas question de remise en cause des missions du CNPi de Lyon actuelles ni à court, ni moyen terme, mais d'une plus grande synergie pour relever les défis qui nous attendent. "

Ce message appelle de nouvelles questions, voire de nouvelles inquiétudes.

- Vous affirmez que les métiers informatiques ne sont pas dépourvus de perspectives d'évolution.
 1. Comment le justifiez-vous ?
 2. Quelles sont ces perspectives métier par métier, CNPi et région ?
- Le Schéma Directeur des Systèmes d' Information (SDSI) n'est a priori pas finalisé mais les premiers éléments de discussion avec la DSS permettent déjà d'annoncer, au conditionnel, la stabilité du nombre de postes d'informaticiens. Quels sont précisément ces éléments fournis par la DSS qui "montrent que le nombre de postes d'informaticiens serait plutôt stable" ?
- Le SI est un un outil d'optimisation des ressources humaines au niveau des Métiers, à qui des efforts sont demandés pour réduire leurs effectifs.
 1. Quand la DSS estime-t-elle que l'essentiel de ces marges auront été atteintes ?
 2. Quand la DESS estime-t-elle que la DSI pourra à son tour faire l'objet d'une demande d'efforts de réduction de ses effectifs, à l'instar de ce qui est demandé aux Métiers ?
 3. Quels sont les autres efforts qui pourront être demandés dans ce cadre aux informaticiens ?
- Ce message qui évoque le CNPI (« en son sein »), et les propos de la

<p>Direction lors de la Convention des Cadres, indiquant « qu'il a fallu faire le forcing pour obtenir la présence d'une personne du CNPI de Lyon lors des prises de décision au niveau national pour la Production Nationale » amène également 2 questions :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le CNPI de Lyon se voit-il dépossédé de son rôle de décideur au sein des instances nationales et donc d'un rôle majeur ? 2. Quelles sont les échéances de rapprochement entre le CNPI de Lyon et celui de Tours, au détriment de notre autonomie à Lyon ? <p>- Enfin, aucun mot sur l'informatique régionale. Quel est son avenir, les prochaines échéances de son évolution et quels sont les prochains changements susceptibles d'impacter les agents ?</p> <p>Que répond la Direction à l'ensemble de ces questions qui demandent des réponses claires ?</p>	
<p><u>7- Agence Lyon Centre/ charges de travail</u></p> <p>Lors de la dernière réunion de délégués du personnel, la direction avait répondu concernant le flux d'accueil tout venant dans l'agence, que le comparatif des semaines 1 à 6 2017/2018 démontrait une baisse de la fréquentation de l'ordre de 20%.</p> <p>L'équipe n'est pas d'accord avec les chiffres de la direction, sachant qu'il faudrait déjà savoir comment ces statistiques de réception du public sont établies.</p> <p>En tout cas, du public concernant d'autres agences et des documents destinés à d'autres services sont réceptionnés à Lyon Centre et le personnel n'a pas vu baisser le volume de cet accueil.</p> <p>La direction ne peut donc pas s'appuyer sur ces chiffres pour justifier que, seule, l'agence de Lyon Centre soit la référence pour rediriger les assurés.</p> <p>Le flux est très important et même si un agent est dédié à temps plein à l'accueil tout venant sur ce site, le plus souvent, il doit être aidé par un autre agent dans cette activité.</p> <p>De plus, les locaux ne sont pas adaptés pour accueillir tout ce public.</p> <p>Nous demandons donc à nouveau à la direction d'effectuer une répartition plus équilibrée de l'accueil du public entre les différentes agences lyonnaises. Quelle est sa réponse ?</p>	<p>7 – La Direction n'est malheureusement pas en capacité de répartir l'accueil du public de façon plus équilibrée entre les différentes agences lyonnaises, car c'est bien le public qui choisit l'agence dans laquelle il souhaite se rendre et ce quelles que soient les indications qui peuvent être données sur les compétences respectives des agences.</p> <p>Nous rappelons que l'agence de Lyon Centre est la seule à bénéficier d'un technicien d'information et d'orientation. Le choix de positionner cet agent à l'agence était justifié par le flux d'accueil plus significatif constaté sur cette agence.</p> <p>Cela étant, la DAR propose de se rendre à l'agence Lyon Centre afin d'étudier avec l'équipe les solutions qui peuvent être apportées à cette problématique.</p>
<p><u>8-Agence Lyon Centre/locaux définitifs</u></p> <p>Le personnel a pris note de la réponse de la direction concernant son futur emménagement mais souhaite néanmoins savoir si la direction envisage l'hypothèse d'un lieu extérieur à Aubigny ?</p>	<p>8 – L'ensemble des opérations de relogement doivent, à la demande des Caisses Nationales, intégrer la réintégration d'une partie des effectifs du RSI.</p> <p>Dans ce contexte, des hypothèses de relogement différentes sont à étudier.</p>

<p><u>9-SIRHIUS/ Dysfonctionnements</u></p> <p>Plusieurs collègues ont constaté des dysfonctionnements dans le logiciel SIRHIUS, et notamment lors de la saisie d'un congé enfant malade, dans lequel il s'avère impossible de joindre un justificatif d'absence (aucun icône actif). Il est donc obligatoire d'envoyer la pièce au pôle Gestion Collective. Faut-il toujours envoyer ce justificatif façon papier ou l'envoyer par BEEP à l'adresse DIRRESS habituelle? Qu'en est-il des autres absences?</p> <p>De plus, dans le cas de la modification / annulation d'un congé, l'accès au congé est aléatoire, voire impossible.</p> <p>Les questions posées au SAV recevront-elles une réponse rapidement?</p>	<p>9 – La Direction confirme qu'il n'y a aucun dysfonctionnement constaté relatif à l'envoi d'un justificatif notamment pour les congés enfants malades.</p> <p>A noter que certains collègues ont rencontré des difficultés et qu'elles ont été résolues par un accompagnement dans l'utilisation de l'outil</p> <p>Aucun dysfonctionnement n'a été relevé dans la consultation des congés</p> <p>IL est rappelé que le collaborateur ne peut modifier ou annuler un congé dès lors qu'il est validé par son manager .Il pourra demander une annulation de congé futur à son manager</p> <p>L'équipe du SAV met tout en œuvre pour apporter une réponse dans les plus brefs délais.</p>
<p><u>10-SIRHIUS/ Perte d'information</u></p> <p>Dans la rubrique EAEA de l'ancien système STARH, il était possible de visualiser l'historique des formations, ainsi que les formations en cours ou à venir. Cette dernière option n'apparaît pas dans SIRHIUS pour le profil Collaborateur (tout agent, hors managers et hors service RH). Or c'est un élément important, car certaines formations se sont "perdues" ou ne font pas l'objet d'un rappel auprès des agents.</p> <p>Nous demandons que cet item apparaisse dans SIRHIUS ou que la partie Ma Carrière soit complétée dans WEBIRH. Cette demande sera-t-elle prise en compte</p>	<p>10 - Il a été décidé par la Maîtrise d'Ouvrage nationale de limiter volontairement la reprise de l'historique à 2010 dans la mesure où les formations antérieures à 2010 sont reprises de manière incomplète (par exemple, il n'y a pas de le nom de la formation).</p> <p>La totalité des informations (depuis 2010 de façon complète et antérieurement à 2010 de façon incomplète) sont néanmoins visibles dans « Ma formation / Historique des formations ».</p> <p>Enfin, il est rappelé que WEB IRH disparaîtra à terme.</p>
<p><u>11/ SIRHIUS/difficultés</u></p> <p>Suite à l'arrivée de SIRHIUS, beaucoup d'agents ressentent du stress : entre les congés qui doivent être saisis par ordre de priorité si bien qu'ils sont dans l'obligation d'annuler tous les congés prévus déjà saisis et de les reposer, le solde de congés/RTT qui diminue mystérieusement chaque fois que l'on annule un jour posé (alors qu'en toute logique, il devrait augmenter), les soldes qui, d'après le message de M. AMARO ne sont pas à jour, la consigne de M. QUEY de ne pas déranger les services, et la demande pressante qui est faite de poser les congés, il est bien difficile de garder son calme .En effet, dans le même temps, les agents toujours tenus par les objectifs.</p> <p>Aussi, nous demandons à la direction d'accorder du temps et plus d'accompagnement au personnel dans la phase de mise en place de cet outil. Quelle est sa réponse?</p> <p>Est-il possible de recenser l'ensemble des dysfonctionnements, les stabiliser et surtout de communiquer auprès des agents?</p>	<p>11 - La Direction a décidé que la phase d'accompagnement auprès des salariés était prise en charge soit par les secrétaires ou les assistantes, soit par les responsables d'unité pour les sites externes dépourvus de secrétaire. Quant aux dysfonctionnements, ils correspondent en très grande partie à des cas particuliers qui sont pris en charge soit au niveau local, soit au niveau national en cas de besoin.</p>
<p><u>12-RDV</u></p> <p>Dans les agences, les plages de RDV sont rapidement complètes sur les "40 minutes", (dépôts demandes de Droit Personnel et Pension de Reversion), en conséquence ces</p>	<p>12 – Il est vrai que certains RDV dépôt sont positionnés à tort, parfois, sur des RDV 30 minutes. La DAR va se rapprocher de la PFS pour une étude conjointe de la problématique.</p>

<p>demandes de RDV sont positionnées aussi sur les plages de 30 minutes. Il serait judicieux que la DAR prévoit de rajouter des plages de RDV, lorsque les délais commencent à être long pour les RDV 40 plutôt que de laisser la PFT les positionner sur les 30 mn. En effet, il est très fréquent pour les TCR de faire des RDV 30 mn (7 RDV dans l'après midi) avec 2 ou 3 dépôts de demandes de DP/PR.</p> <p>Que répond la Direction ?</p>	
<p><u>13-Plateforme/congés</u></p> <p>Il semblerait que, en dehors des vacances d'été, les agents n'aient pas de possibilités de prendre plus d'une semaine de congés. La direction peut-elle confirmer ou infirmer cette information? Si elle confirme, pourquoi ces agents ne bénéficient pas de cette possibilité comme le reste des agents de la CARSAT?</p>	<p>13 - Des congés supérieurs à une semaine peuvent tout à fait être accordés, en dehors de la période estivale.</p> <p><i>Ainsi, il résulte d'une requête relative à la prise de congés sur la PFS que 14 agents de cette structure ont pu prendre 15 jours consécutifs au moins, en dehors de la période estivale, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017.</i></p>
<p><u>14- Eau chaude à Aubigny /Atrium/</u></p> <p>Toutes les pannes inventoriées ont elles pu être solutionnées à ce jour?</p>	<p>14 - A ce jour, l'ensemble des pannes déclarées ont été solutionnées.</p>
<p><u>15- Eclairage Atrium</u></p> <p>Quelles décisions ont été prises à la suite de l'étude du Patrimoine consécutive au relamping?</p>	<p>15 -</p> <p>Le patrimoine interviendra à la demande au coup par coup et analysera le bien fondé d'investir sur des équipements neufs ou pas.</p>
<p><u>16-Places de parking Aubigny</u></p> <p>Des décisions ont elles été prises concernant l'attribution provisoire de places de parking au sous sol du bâtiment?</p>	<p>16 - Le dossier est toujours en cours. La CARSAT est dans l'attente d'un positionnement de la CPAM quant à l'attribution de places supplémentaires dégagées par les travaux engagés sur le terre-plein.</p> <p><i>Néanmoins et dans cette attente, une attribution des places aujourd'hui connues va être réalisée très prochainement.</i></p>
<p><u>17-Interrupteur du RDC/1er étage Park Avenue</u></p> <p>Cet interrupteur est il désormais installé pour assurer la sécurité des agents dans les escaliers ?</p>	<p>17 - La Société EIFFAGE interviendra semaine 12 pour le remplacement des interrupteurs.</p>
<p><u>18- Fours Micro ondes Atrium RDC</u></p> <p>Les fours qui fonctionnent mal ont ils été remplacés , sinon quand le seront-ils?</p>	<p>18 - Les fours micros ondes ont bien été remplacés à l'Atrium.</p>
<p><u>19-Stores Atrium</u></p>	<p>19 - Le Patrimoine a reçu un premier devis très onéreux. une mise en concurrence est faite avec la Société SUN PROTECT qui sera reçue lundi 19</p>

<p>Le devis pour installer un système mécanique est il arrivé et si oui, quand auront lieu ces installations?</p>	<p>mars 2018.</p>
<p><u>20 Agence de Villefranche</u> L'étude faisant suite au déplacement du Patrimoine sur le site est -elle terminée et si oui, quelles décisions ont été prises?</p>	<p>20 - L'étude technique et financière sera finalisée pour fin mars.</p>
<p><u>21-Plateforme téléphonique</u> Lors de la dernière réunion, la direction avait répondu qu'un correctif pour l'outil Phénicia avait été livré par la DSI. Les plannings horaires sont ils désormais communiqués à l'ensemble des agents 15 jours à l'avance?</p>	<p>21 - Les plannings sont bien réalisés 15 jours à l'avance.</p>
<p><u>22-Agence de St Etienne /Accueil tout venant</u> L'accueil tout venant est assuré par un agent en contrat civique. Des feuilles de service sont complétées par les assurés et transmises le lendemain aux TCR. Ces TCR prennent du temps pour assurer le suivi à effectuer à la suite de ses feuilles de service . De plus, un TCR par jour est monopolisé pour faire réponse téléphonique. Où est le gain de productivité puisque au final les TCR prennent autant de temps pour faire les fiches de services que de répondre en tout-venant ou ne produisent pas pendant le temps des obligations téléphoniques ?</p>	<p>22 – Le volontaire de service civique assure l'orientation des assurés dans l'espace libre-service. La mise en place des fiches en question était temporaire à l'agence, dans le cadre des mesures de soutien à la production. Ces fiches ont permis de limiter la charge d'accueil de l'agence dans un contexte de forte charge.</p>
<p><u>23- Journée de solidarité</u> A ce jour, le personnel n'a pas encore reçu le courrier lui indiquant s'il a totalisé le nombre d'heures pour effectuer cette journée. Il est donc possible que certains agents soient au-delà des 7 h (ou d'un nombre inférieur selon le contrat de travail) . Dans cette situation que deviennent ces heures effectuées ? Les agents auront-ils la possibilité de les affecter sur le compte 146?</p>	<p>23 – Les courriers relatifs à la journée de solidarité seront expédiés au cours de la semaine du 19 mars. L'envoi tardif de ce courrier n'aura pas pour conséquence d'affecter des heures sur le compte 146.</p>
<p><u>24 - Stagiaires formation D'FI</u> Les stagiaires ont la possibilité de se faire rembourser l'hôtel (sur facture) et 1 trajet A/R par semaine. Pour des raisons familiales certains rentrent tous les jours et apprécient d'avoir un remboursement à 100 % de leur abonnement, ils ont donc plus de 4 h de trajet par jour et ont des difficultés à effectuer leur temps de travail. Serait-il possible de valider une partie de ce temps de trajet en temps de travail ?</p>	<p>24 – La Direction répond par la négative, il n'est pas envisagé de considérer les heures de trajet comme des heures de travail effectif.</p>
<p><u>25- Agence de Roanne/locaux</u> Les agents du site se demandent si un changement de locaux est prévu par la direction dans le cadre de la politique d'achat décidée pour les agences retraite? Si oui, est ce qu'une date approximative peut-être communiquée aux agents?</p>	<p>25 – Un projet de déménagement n'est pas d'actualité à ce jour. Néanmoins, l'agence ferait partie des priorités si une possibilité existait en la matière. La création d'un accès direct aux sanitaires sans passer par les parties communes est impossible vu l'architecture des locaux.</p>

<p>En effet, si les locaux actuels ne posent pas de problèmes, le fait que les toilettes soient situées à l'extérieur du bâtiment est un handicap en soi , mais également en raison de la présence des assurés qui attendent dehors. En effet, ceux ci ne peuvent être reçus car ils ne répondent pas aux critères de rdv et, par conséquent, ils interpellent les agents qui sortent des locaux, ce qui les met en difficulté.</p>	
<p><u>26-Agence de Roanne</u></p> <p>La suppression de l'accueil tout venant est en test dans cette agence. Afin d'accompagner au mieux cette décision de la direction, l'agence pourrait-elle bénéficier d'une tablette, plus simple que l'utilisation d'un ordinateur, afin de la mettre à disposition des assurés sociaux pour obtenir des justificatifs? De plus, une personne embauchée dans le cadre du service civique pourrait-elle également être affectée pour pouvoir guider les assurés? Cet accompagnement est nécessaire pour dégager du temps au TCR et aider les assurés qui en ont besoin?</p>	<p>26 – Ce test a permis d'alléger la charge d'accueil dans un contexte de tension sur la production.</p> <p>Il est envisagé de déployer à terme, une tablette tactile par agence retraite.</p> <p>Le flux d'accueil de l'agence de Roanne ne permettait pas d'envisager un volontaire de service civique (d'autres structures ont été privilégiées).</p>
<p><u>27-ASIR renforcée : charges de travail</u></p> <p>La direction peut-elle nous faire un état des lieux concernant l'ASIR renforcée ? Combien de demande traitées par mois et par département (aide-ménagère / secours) ? Combien d'évaluation à domicile réalisées par le Service Social ? Combien de stock en attente de mandatement ? On observe une montée en charge significative de ces dossiers, comment la direction compte-t-elle gérer cette situation ?</p>	<p>27 - Depuis janvier 2018 et au 28 février, 165 demandes d'intervention ont été reçues au Service Social (01 = 8 ; 07 = 13 ; 26 = 16 : 38 = 38 : 42 = 35 ; 69 = 33 ; 73 = 12 ; 74 = 10).</p> <p>La majorité des évaluations est réalisée à domicile.</p> <p>On constate certes une montée en charge progressive du dispositif mais la charge de travail est absorbable (moins d'un dossier par AS sur 2 mois). Si la charge relative à l'ASIR renforcée devenait trop importante, il sera fait appel comme indiqué par le Directeur Général lors de la présentation du dispositif aux CHSCT et CE, à des structures évaluatrices.</p> <p>Nombre de dossiers notifiés par l'action sociale depuis le 1^{er}/01/2018 : 66 accords et 76 refus.</p> <p>Lors de l'expérimentation de l'ASIR renforcée sur la Drôme, de juillet 2017 à décembre : 31 dossiers ont été notifiés</p> <p>- Stock au DVAD : 80 semaine 10</p> <p>Un bilan sera réalisé en fin de second trimestre et permettra de tirer les enseignements pour en examiner, si besoin, les évolutions à introduire.</p>
<p><u>28-ASIR renforcée</u></p> <p>La réponse apportée par la direction le mois dernier n'a pas répondu à notre interrogation concernant le positionnement professionnel des assistantes de service sociale qui dépasse celles des outils et des prestations d'action sociale.</p>	<p>28 - La Direction confirme que les Assistants Sociaux ont, dans le cadre de leurs missions, à accompagner les personnes retraitées du régime général en GIR 5 et 6 en situation de risque de rupture (veuvage / déménagement / précarité économique / placement d'un proche en établissement).</p>

<p>En effet, les assistantes sociales veulent savoir si elles ont en charge l'accompagnement global des personnes retraitées du régime général ?</p> <p>Précédemment lors de l'évaluation des ASIR classique, l'ASS intervenait de façon ponctuelle pour évaluer un besoin dans le cadre du maintien à domicile et si une autre problématique de type financier ou accès au logement était détectée, une orientation vers les partenaires en charges de ce public était effectuée. Ces situations étaient auparavant prises en charge par les services départementaux ou CCAS.</p> <p>Aujourd'hui, avec l'ASIR renforcée et le besoin d'évaluation concernant les difficultés financières, on ouvre la porte à des accompagnements au long cours avec prise en charge globale du retraité.</p> <p>Jusqu'où les assistants sociaux CARSAT vont-ils dans leur accompagnement ? Réponse ponctuelle à la stricte demande initiale ou prise en charge de la situation dans sa globalité ?</p> <p>Quand est-il du positionnement de la CARSAT par rapport à ses partenaires. Comment communique-t-on auprès d'eux ?</p>	<p>Il est bien entendu que cet accompagnement global des personnes se fait en lien avec les partenaires locaux conformément à la méthodologie de travail social.</p> <p>La communication auprès des partenaires sera faite après le bilan national de l'expérimentation sur ce dispositif.</p>
<p><u>29-Congés</u></p> <p>Le mois dernier, la direction nous informait de la mise en œuvre d'un groupe de travail concernant la prise des congés.</p> <p>Il est demandé aux équipes de commencer à prévoir leurs congés pour l'exercice prochain. Peut-on savoir où en est la réflexion de ce groupe de travail et pour quand les conclusions sont-elles attendues ?</p>	<p>29 – La DIRESS va proposer, sur la base des dispositions conventionnelles et locales, une note de cadrage rappelant les éléments impératifs et les bonnes pratiques à mettre en œuvre sur ce point.</p> <p>La Direction rappelle son attachement à l'autonomie de décision au sien des secteurs de travail. Le manager de proximité en concertation avec les équipes sont les mieux à même d'intégrer l'ensemble des contraintes pour aboutir au meilleur point d'équilibre collectif.</p>
<p><u>30- Objectifs Plateforme Téléphonique</u></p> <p>Lors de la dernière réunion des délégués du personnel, nous avons demandé dans une question quels étaient les objectifs fixés en termes de nombre d'appels par jour pour chaque téléconseiller, ainsi que pour les jours où les agents font 1h d'EPTICA. De plus la même demande avait été formulée pour les journées EPTICA.</p> <p>La direction n'a pas répondu précisément à ces questions et nous lui demandons d'apporter une réponse ce mois ci.</p> <p>Enfin, si les Instances Représentatives du Personnel ne se prononcent pas sur le niveau des objectifs fixés, elles doivent néanmoins pouvoir donner leur avis sur les moyens donnés aux agents pour les réussir, notamment en termes d'effectifs. Ces informations ont-elles été données au CHSCT et au CE et si oui quand?</p>	<p>30 – Pour mémoire, plusieurs dossiers concernant la PFS ont été soumis aux IRP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consultation sur l'installation définitive de la PFS les 22 et 23 novembre 2007 (CE) - consultation sur l'extension de la PFS le 11 juillet 2008 (CE) - information du Directeur le 26 février 2013 (CE) - présentation du bilan de la gestion partagée de la réponse téléphonique le 16 mai 2013 (CE) <p><i>Moyenne d'appels jour sans Eptica = 90 (en fonction du flux)</i></p> <p><i>Moyenne 5 heures appels + 1 heure mail = 80 appels (en fonction du flux)</i></p>

	<p>Eptica 1h : moyenne 20 (constat réalisé = 25)</p> <p>Eptica journée : 95.</p>
<p><u>31- Agent en formation D'FI</u></p> <p>Le personnel se demande pourquoi il y a différentes formes d'embauches lors des recrutements de ces agents. En effet, certains sont embauchés en contrat de professionnalisation tandis que d'autres sont directement embauchés en CDI avec le stage probatoire d'usage.</p> <p>De plus, ils s'étonnent aussi des disparités des durées d'immersion entre les différentes sessions.</p> <p>Quelles sont les explications à ces situations?</p>	<p>31 – Les contrats de professionnalisation répondent à un certain nombre de règles. Les bénéficiaires doivent être des :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ; • Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. • Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ; • Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI). <p>Les formations D'FI n'ont effectivement pas toutes la même durée totale. Elles sont organisées en fonction de la date d'embauche et des dates de certification (épreuves écrite et orale), fixées par l'UCANSS chaque début d'année pour l'année à venir, sachant que seules 2 sessions sont prévues par an (juin et décembre). Les besoins de la production sont également pris en compte.</p> <p>Entre ces 2 dates sont planifiés</p> <ul style="list-style-type: none"> - les modules de formation théorique (nombre de jours imposés par le dispositif national), - les applications tutorées (nombre de jours imposés par le dispositif national) <p>Cette durée est variable selon la thématique abordée, (22 jours pour le module Carrière; 18 jours pour celui des Droits Propres; 20 jours pour les Droits Dérivés).</p> <ul style="list-style-type: none"> - et les temps individualisables. <p>Seuls ces derniers peuvent avoir une durée variable.</p>
<p><u>32-Service Social Régional</u></p> <p>Suite au licenciement de l'assistante de direction, la secrétaire du Service Social a été promue à ce poste. La direction nous a informés en réunion de février que le droit à recrutement en GAM étant épuisé, le remplacement de cette secrétaire n'a pu être effectué.</p> <p>Notre Organisation Syndicale souhaiterait savoir sur quel poste en GAM il a été affecté ? En effet, le poste n'était pas soumis au taux de remplacement puisqu'il s'agissait d'un licenciement, donc budgété sur l'année 2017.</p>	<p>32 – La Direction rappelle qu'elle n'assure pas une gestion poste par poste. Il est par ailleurs confirmé que le droit à recrutement a bien évidemment été épuisé.</p> <p>Après recherche, ce non remplacement a permis l'embauche d'une SMS à Valence.</p>

