

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

↪ **Jeudi 13 octobre 2016**

C.F.D.T.	
A- <u>APPELS DE POSTES</u>	
<p>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 ?</p> <p>Nous demandons à la Direction de nous préciser la date effective de prise de poste du candidat retenu ?</p>	

Et

1. Appel de candidatures Internes 02/2016 – Un(e) Référent technique Comptabilité des Gestion Techniques – H/F – La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département Comptable et Financier - Niveau 5A – Coeff. 260/432. A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 20/01/2016.

2. Appel de candidatures Internes 03/2016 – Un(e) Référent technique Comptabilité / Budget – H/F – La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département Comptable et Financier - Niveau 5A – Coeff. 260/432. A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 20/01/2016.

Pour ces 2 postes, la Direction nous a indiqué que des candidatures internes avaient été retenues avec une prise de fonction au 6/6/16

Or ces candidatures (création de poste) ont été retenues dans les effectifs même du service, il n'y a donc pas d'effectif supplémentaire, pour pallier au départ en retraite d'un poste dans ce secteur.

A notre question « la Direction pense-t-elle affecter des agents dans ce secteur, pour compenser les départs ? », la Direction précise que ces postes ne seront pas remplacés mais qu'en revanche très attentive aux moyens du DCF, elle a décidé la création d'un poste d'expert. En septembre 2016 la Direction indique que l'appel de candidature pour le recrutement d'un expert a été déclaré infructueux. L'appel est relancé en interne et en externe en ciblant mieux les candidats »

La Direction peut-elle nous préciser quel est le N° du nouvel appel.
Y a-t-il des candidatures ? Une décision est-elle prise ?

Appel 2&3/2016 :

Ces deux appels sont pourvus.

C'est l'appel 34/2016 qui a été déclaré infructueux et qui va être relancé prochainement.

3. Appel de candidatures Internes 10/2016 – Un Conseiller Clientèle/Référent Médiation – H/F – La Direction de la Relation Client – Service Clientèle – Niveau 5B – Coeff. 285/477(statut cadre – filière technique). A pourvoir immédiatement – Date de clôture le 14/03/2016.

La direction nous a indiqué qu'une candidate interne avait été retenue avec prise de fonction au 01/05/16.

En ce qui concerne le poste laissé vacant dans le service d'origine de l'agent promu, la Direction précise que l'embauche d'un CDI est aujourd'hui en attente du résultat de la réflexion qui est en cours sur la gestion des insatisfactions.

Néanmoins, 2 mesures provisoires ont été mises en œuvre :

- Recrutement d'un CDD à partir du 1^{er} août prochain, jusqu'à mi-janvier 2017
- Le suivi et le traitement partiel des courriels (EPTICA) sont transférés sur la PFS »

En septembre la Direction précisait que

- La réflexion sur la gestion des insatisfactions, menée par la DPMR en lien avec les directions métier et la DRC ce poursuit.
- Le traitement des courriels par la PFS, pour lequel la plateforme a été renforcée de 3 CDD, ce poursuivra jusqu'au terme de cette réflexion.

Le recours à d'autres CDD au-delà de la personne actuellement en poste au service clientèle sera examiné au terme de ce contrat.

Les élus CFDT demande à la Direction si la réflexion sur la gestion des insatisfactions a aboutit. Si oui qu'en est-il du poste sus visé ? Si non peut-elle nous nous préciser si une date a été fixé pour le retour des réflexions?

3 – Le groupe poursuit ses travaux et les premières propositions seront présentées au comité de pilotage retraite début 2017.

<p>4. <u>Appel de candidatures Internes 13/2016 (UCANSS 20685) – 2 gestionnaires tarification– H/F – DSATAS – sous-direction de la tarification Niveau 4 – Coeff. 240/7277 – A pourvoir le 1/6/16-date limite de réception 20/04/16</u></p> <p>La Direction nous a informés qu'une candidate interne et une candidate externe ont été retenues avec prises de fonctions aux 20/6 et 4/7.</p> <p>En juillet suite à notre question sur le poste restant vacant dans le service d'origine, la Direction nous répondait « Une réponse ne peut être apportée à ce jour »</p> <p>En septembre « la Direction confirme qu'une réponse ne peut être apportée à ce jour et rappelle que la gestion est réalisée en termes d'effectif et non de poste »</p> <p>Comment la charge de travail du poste laissé vacant est elle répartie ?</p> <p>Dans quel secteur ce poste sera-t-il remplacé ?</p>	<p>4 – Ce poste fait partie du turn over et sera donc remplacé (SDECADE).</p>
<p>5. <u>Appel de candidatures Internes 15/2016 (UCANSS 20709) – 1 Ingénieur Conseil Régional Adjoint – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social – La Direction de la Prévention des Risques Professionnels – Coeff. 670/930 – A pourvoir le 1/10/16 – Définitivement Vacant - date limite de réception 21/04/16 prolongation jusqu'au 27/5.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de mai, la Direction précisait « à la clôture de l'appel, le PARH avait réceptionné au total 6 candidatures : 5 externes (5H) et 1 institution (1H), et en juin que le processus de recrutement suivait son cours ».</p> <p>En juillet « à ce jour la Direction n'a pas pris de décision. Le processus de recrutement suit son cours, les entretiens auront lieu prochainement »</p> <p>En septembre que « le processus de recrutement est infructueux. Un nouvel appel va être lancé ».</p> <p>Le nouvel appel a-t-il été lancé ? Sous quelle référence ?</p> <p>La direction a-t-elle reçu des candidatures ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p>5 – L'appel est infructueux. Un nouvel appel sera lancé prochainement</p>

<p>6. <u>Appel de candidatures Internes 16/2016 (UCANSS 20982) – 1 Cadre Manager – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – La Sous Direction de la Tarification des Risques Professionnels – Niveau 5B (filière management) – Coeff. 285/477 (statut cadre) – A pourvoir à compter 1/06/16 – Définitivement Vacant - date limite de réception 05/05/16.</u></p> <p>La direction nous a indiqué qu’une candidate interne avait été retenue avec prise de fonction au 1/6/16.</p> <p>Suite à notre question sur le poste désormais vacant dans le service d’origine, la Direction confirmait qu’une réponse ne pouvait être apportée à ce jour et rappelait que la gestion est réalisée en termes d’effectif et non de poste.</p> <p>Comment la charge de travail du poste laissé vacant est elle répartie ?</p> <p>Dans quel secteur ce poste sera-t-il remplacé ?</p>	<p>6 – Le poste d’origine est en attente par rapport au transfert de la cellule amiante.</p>
<p>7. <u>Appel de candidatures Internes 20/2016 (UCANSS 21064) – 1 Secrétaire Médico-Sociale – H/F – La Direction de la Santé au Travail et de l’Accompagnement Social – Service Social – Echelon Local du Service Social de l’Ain – Base Bourg en Bresse – Niveau 4 – Coeff. 240/377 – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - date limite de réception 11/05/16.</u></p> <p>La Direction a retenu une candidate interne avec prise de fonction au 1^{er} septembre prochain.</p> <p>En septembre, suite à notre question sur le poste restait vacant dans le service d’origine, la Direction nous indiquait ne pas pouvoir répondre dans la mesure où la gestion est réalisée en termes d’effectif et non de poste »</p> <p>Comment la charge de travail du poste laissé vacant est elle répartie ?</p> <p>Dans quel secteur ce poste sera-t-il remplacé ?</p>	<p>7 – Appel de candidature n° 20/2016 du 19.02.2016 pour 1 secrétaire au Service Social à Bourg en Bresse</p> <p>- agent retenu : 1 TCR de l’agence retraite Bourg - date d’effet : 01.09.2016</p> <p>Les charges de travail de l’agent retenu ont été réparties sur les TCR présents de la structure concernée.</p> <p>Il a été tenu compte dans la mesure du possible de cette nomination dans les recrutements en cours actuellement</p>

<p>8. <u>Appel de candidatures Internes 21/2016 – 1 Documentaliste – H/F – La Direction Générale – Le Département Documentation Générale – Niveau 5B (Statut Employé) – Coeff. 285/477 – A pourvoir à compter du 1^{er} septembre 2016 – Définitivement Vacant - date limite de réception 20/05/16 prolongation jusqu'au 3/6.</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de juillet, la Direction précisait avoir « retenu une candidate interne qui prendra ses fonctions le 2 novembre 2016 » En septembre, suite à notre question sur le poste restait vacant dans le service d'origine, la Direction nous indiquait ne pas pouvoir répondre dans la mesure où la gestion est réalisée en termes d'effectif et non de poste »</p> <p>Comment la charge de travail du poste laissé vacant est elle répartie ?</p> <p>Dans quel secteur ce poste sera-t-il remplacé ?</p>	<p>8 – Le remplacement de l'agent retenu fait partie des appels de candidature à paraître pour l'embauche de 3 nouveaux contrôleurs.</p> <p>La date de prise de fonction est fixée au 2 novembre 2016.</p>
<p>9. <u>Appel de candidatures Internes 26/2016 (UNCANSS n° 0021523) – Un(e) Contrôleur de Sécurité – H/F – Groupe CI2T (Compétence Innovation Travail Transformation) – Niveau 7 – Coeff. 360/587 - Statut cadre – A pourvoir au 1^{er} Septembre 2016 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 17/06/16.</u></p> <p>La Direction nous a informé en juin avoir reçu 23 candidatures 2 institution (H) 21 externes (14H/7F) puis en juillet que cet appel s'avérait infructueux. En septembre « qu'un nouvel appel sera lancé »</p> <p>Le nouvel appel a-t-il été lancé ? Sous quelle référence ? La direction a-t-elle reçu des candidatures ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p>9 – Appel de candidatures Internes 26/2016 (UNCANSS n° 0021523) :</p> <p>Cet appel a été déclaré infructueux, un deuxième appel va être lancé.</p>

<p>10. <u>Appel de candidatures Internes 28/2016 (UNCANSS n° 0021684) – Trois Agents Retraites Contrôleurs – H/F – La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département Contrôle National – Niveau 4 – Coeff. 240/377 + 4% technicité + 5% prime de responsabilité – A pourvoir au 01/06/2016 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 17/06/16</u></p> <p>La Direction nous a informé avoir retenu 3 candidates internes -42 candidatures 10 interne (3H 7F) 5 institution (3F 2H) 27 externe (4h/27F)- avec prise de fonction au le 1^{er} septembre.</p> <p>En septembre, suite à notre question sur le poste restait vacant dans le service d'origine, la Direction nous indiquait ne pas pouvoir répondre dans la mesure où la gestion est réalisée en termes d'effectif et non de poste »</p> <p>Comment la charge de travail du poste laissé vacant est elle répartie ?</p> <p>Dans quel secteur ce poste sera-t-il remplacé ?</p>	<p>10 – Appel de candidature n° 28/2016 du 03.06.2016 pour 3 Agents Retraite Contrôleurs - agents retenus : 1 TCR de l'agence retraite Roanne, 1 TCR de l'agence retraite Vénissieux, 1 agent de Pôle International SRI 2</p> <p>Les charges de travail des agents retenus ont été réparties sur les TCR présents des structures concernées.</p> <p>Il a été tenu compte dans la mesure du possible de ces nominations dans les recrutements en cours actuellement</p>
<p>11. <u>Appel de candidatures Internes 29/2016 (anciens appel 61/2015 et 15/2015) (UNCANSS n° 0021690) – Un(e) Agent Carrière Contrôleur – H/F – La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département Contrôle Spécialisé – Niveau 4 – Coeff. 240/377 +5% prime de responsabilité – A pourvoir au 01/06/2016 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 17/06/16</u></p> <p>La Direction nous a informé en juin avoir reçu 24 candidatures 6 internes (1H 5F) 4 institution (1H 3F) 14 externe (3h/11F) et en juillet avoir retenu une candidate interne avec prise de fonction au 1^{er} septembre prochain.</p> <p>En septembre, suite à notre question sur le poste restait vacant dans le service d'origine, la Direction nous indiquait ne pas pouvoir répondre dans la mesure où la gestion est réalisée en termes d'effectif et non de poste »</p> <p>Comment la charge de travail du poste laissé vacant est elle répartie ?</p> <p>Dans quel secteur ce poste sera-t-il remplacé ?</p>	<p>11 – Le poste est remplacé dans le cadre d'un effet cascade à la SDECADE.</p>

<p>12. <u>Appel de candidatures Internes 30/2016 (UNCANSS n° 21313) – Un(e) gestionnaire de production (analyste d’exploitation) (très expérimenté) – H/F – La Direction des systèmes d’information – Département Production – Niveau IVB– Coeff. 338/567 – statut employé – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 22/6/16</u></p> <p>En juillet 2016 la Direction précisait avoir reçu au total 6 candidatures : 1 Externe (H), 2 Institutions (2H), 3 Internes (1F/2H). En septembre « le processus de recrutement est toujours en cours »</p> <p>A ce jour, la Direction a-t-elle pris une décision ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 30/2016 (UCANSS n° 21313 + PE :</u></p> <p>Le processus de recrutement est toujours en cours et les entretiens se font au fil de l’eau.</p>
<p>13. <u>Appel de candidatures Internes 31/2016 (UNCANSS n° 21805) – Un(e) gestionnaire de production (analyste d’exploitation) (Linux/Unix) – H/F – La Direction des systèmes d’information – pôle exploitation – Niveau IVA– Coeff. 323/507 – statut employé – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 24/6/16</u></p> <p>Lors des DP de juillet 2016 la Direction indiquait avoir réceptionné au total 6 candidatures (H) dont 5 Externe et 1 Interne. En septembre « le processus de recrutement est toujours en cours »</p> <p>A ce jour, la Direction a-t-elle pris une décision ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 31/2016 (UCANSS n° 21805) :</u></p> <p>Le processus de recrutement est toujours en cours.</p>
<p>14. <u>Appel de candidatures Internes 32/2016 (UNCANSS n° 21793) – Un(e) responsable du pilotage / PMO du CNPI - H/F – La Direction des systèmes d’information – Pôle pilotage centre de service – Niveau VII– Coeff. 458/715 – statut cadre – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 24/6/16</u></p> <p>Lors des DP de juillet 2016 la Direction précisait avoir reçu au total 70 candidatures : 63 Externe (14F/49H), 2 Institution (2F), 5 Interne (4F/1H). En septembre « les entretiens sont toujours en cours à ce jour »</p> <p>A ce jour, la Direction a-t-elle pris une décision ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 32/2016 (UNCANSS n° 21793) :</u></p> <p>Le processus de recrutement est toujours en cours et des entretiens doivent avoir lieu la deuxième quinzaine d’octobre.</p>

<p>15. <u>Appel de candidatures Internes 33/2016 (UNCANSS n° 21836) – Un(e) responsable de service - H/F – La Direction des systèmes d’information – Pôle exploitation – Niveau VII– Coeff. 458/715 – statut cadre – A pourvoir immédiatement – Création de poste/définitivement vacant - Date limite de réception 30/6/16</u></p> <p>Lors des DP de juillet 2016 la Direction précisait avoir réceptionné au total 36 candidatures : 34 Externes (7F/27H), 1 Institution (1H), 1 Interne (1H).</p> <p>En septembre « les entretiens sont toujours en cours à ce jour »</p> <p>A ce jour, la Direction a-t-elle pris une décision ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 33/2016 (UCANSS n° 21836) :</u></p> <p>Le processus de recrutement est toujours en cours et les entretiens se font au fil de l’eau.</p>
<p>16. <u>Appel de candidatures Internes 34/2016 (UNCANSS n° 21896) – Un(e) cadre technique en gestion financière – La Direction de l’agence comptable et financière – département comptable et financier – Niveau 6 – Coeff. 315/512 – Affectation au siège – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 29/6/16</u></p> <p>Lors des DP de juillet 2016 la Direction précisait avoir réceptionné 26 candidatures : 20 Externes (14F/6H), 5 Institutions (4F/1H), 1 Interne (1H). En septembre la Direction nous informait « Cet appel s’est avéré infructueux. Un nouvel appel doit être lancé prochainement ».</p> <p>Le nouvel appel a-t-il été lancé ? Sous quelle référence ? La direction a-t-elle reçu des candidatures ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 34/2016 (UCANSS n° 21896) + APEC :</u></p> <p>L’appel est déclaré infructueux, un deuxième appel doit être lancé prochainement.</p>

<p>17. <u>Appel de candidatures Internes 36/2016 du 21/6/2016 (UNCANSS n° 22009) – Responsable régional de service social – H/F – DSATAS – SSR – Niveau 9 – Coeff. 230/675 – Statut cadre filière management - A pourvoir au 01/09/2016 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 5/7/2016</u></p> <p>Nous avons appris que le poste avait été pourvu en interne par message aux agents du service social du 28/7. Nous nous réjouissons d'une telle promptitude et espérons que la Direction sera aussi réactive chaque fois que des postes de base seront vacants.</p> <p>En septembre la Direction nous précisait « La prise de fonction a eu lieu le 5 septembre. Compte tenu du stage provisoire, l'appel ne pourra être lancé avant 2 ou 3 mois. Dans l'attente des dispositions ont été prise pour un soutien auprès de la cadre adjointe de l'échelon de l'Ain ».</p> <p>Comment s'articule ce soutien ?</p>	<p>17 – Des dispositions ont été prises à partir du 05/09/16. Le service social régional dans sa globalité accompagne le cadre adjoint.</p> <p>Par ailleurs, une rencontre mensuelle sur site est organisée.</p>
<p>18. <u>Appel de candidatures Internes 38/2016 (UNCANSS n° 22041) et 61/2016 (UNCANSS n° 23711) – Un(e) secrétaire médico sociale – H/F – DSATS – échelon local de service social de l'Isère – base Bourgoin Jallieu – Niveau 4 – Coeff. 240/377 – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant – Date limite de réception 05/07/16</u></p> <p>Lors des DP de juillet 2016 la Direction nous précisait avoir réceptionné au total 49 candidatures 48 externe (46F/2H), 1 Institution (H-F ?).</p> <p>Le 28 septembre un nouvel appel a été lancé.</p> <p>Le nouvel appel a-t-il été lancé ? Sous quelle référence ? La direction a-t-elle reçu des candidatures ? Une décision est-elle prise ?</p>	<p>Appel de candidatures Internes 38/2016 (UCANSS n° 22041) et 61/2016 (UCANSS n° 23711) + PE :</p> <p>Un nouvel appel a été lancé sous les références n°61/2016 (UCANSS n° 23711) + PE :</p> <p>A ce jour le PARH a réceptionné au total 53 candidatures (femmes) dont : 2 Institution et 51 externes.</p>
<p>19. <u>Appel de candidatures Internes 40/2016 (UNCANSS n° 22019*) – Un(e) administrateur système expérimenté - H/F – La Direction des systèmes d'information – département infrastructure – Niveau IVB Informaticien– Coeff. 338/567 – statut non cadre – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 5/7/16</u></p> <p>Lors des DP de juillet 2016 la Direction nous précisait avoir réceptionné au total 21 candidatures: 14 externe (1F/13H), 5 Institution (1F/4H), 2 Interne (2H).</p> <p>En septembre « la Direction a retenu un candidat en interne (1H). Sa prise de fonction interviendra le 3 octobre prochain »</p> <p>Le poste restant vacant dans le service d'origine de l'agent sera-t-il pourvu ?</p>	<p>La décision n'est pas prise à ce jour.</p>

<p>20. <u>Appel de candidatures Internes 41/2016 (UNCANSS n° 22060) – Un(e) contrôleur de sécurité - H/F – La Direction de la santé au travail et de l’accompagnement social – Direction des risques professionnels-territoire Haute Savoie Ain- poste basé à Annecy – Niveau 7– Coeff. 360/587 – statut cadre – A pourvoir au 1/9/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 6/07/16</u></p> <p>Lors des DP de juillet 2016 la Direction nous précisait avoir réceptionné au total 40 candidatures: 21 externe (13F/18H), 7 Institution (4F/3H), 2 Interne (1F/1H). En septembre « la date de prise de fonction n’est pas connue à ce jour ».</p> <p>La Direction peut-elle nous donner la date de prise de fonction à ce jour ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 41/2016 (UCANSS n° 22060) + APEC :</u> La prise de fonction de la candidate retenue est fixée au 2 janvier 2017.</p>
<p>21. <u>Appel de candidatures Internes 42/2016 (UNCANSS n° 22901) – Un(e) secrétaire - H/F – La Direction de la Santé au travail et de l’Accompagnement Social – La Direction de la Prévention des Risques Professionnels – Niveau 4 – Coeff. 240/377 – A pourvoir au 1/10/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 06/09/16.</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 46 candidatures (43F/3H) : 4 Institution (3F/1H), 6 Interne (6F). Les entretiens sont en cours de réalisation</p> <p>Les entretiens sont-ils terminés et une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 42/2016 (UCANSS n° 22901) :</u> La décision n’est pas prise à ce jour.</p>
<p>22. <u>Appel de candidatures Internes 43/2016 (Offre diffusée en interne) – Un(e) référent technique retraite H/F – La Direction de l’Assurance Retraite – La Sous-Direction des Retraites (SDR) – Pôle Retraite Proximité 1 et 2 (PRP 1 - PRP 2) Ain Rhône – Niveau 5 A– Coeff. 260/432 – Filière Technique – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 07/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 4 candidatures : 1 Institution (1F), 3 Interne (3F). L’étude des candidatures est en cours à ce jour. Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 43/2016 :</u> La Direction a retenu une candidate interne. La date de prise de fonction est fixée au 10 octobre 2016.</p>

<p>23. <u>Appel de candidatures Internes 44/2016 (UNCANSS n° 22956) – Un(e) responsable adjoint(e) - H/F – La Direction de l’Action Sociale – Le Département Pilotage et Suivi Budgétaire – Niveau 5B (filière management) – Coeff. 285/477 (statut cadre) – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 08/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 12 candidatures dont : 8 Externe (4F/4H), 1 Institution (1F), 3 Interne (2F/1H). L'étude des candidatures est en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 44/2016 (UCANSS n° 22 956) :</u></p> <p>Cinq personnes ont été présélectionnées dont 4 externes (2F/2H), 1 interne (1H), les entretiens de motivation sont programmés le 17 octobre prochain.</p>
<p>24. <u>Appel de candidatures Internes 45/2016 (Offre diffusée en interne) – Un(e) gestionnaire traitement des flux physiques - H/F – La Sous-Direction Support Production – Département Dématérialisation et Distribution des Documents – Service Traitement des Flux Physiques – Niveau 4 – Coeff. 240/377 – A pourvoir à compter du 05/09/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 08/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 14 candidatures dont : 5 Externe (2F/3H), 9 Interne (7F/2H). L'étude des candidatures est en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 45/2016 :</u></p> <p>La décision n'est pas prise à ce jour.</p>
<p>25. <u>Appel de candidatures Internes 46/2016 (Offre diffusée en interne) – Un(e) gestionnaire de traitement de l'information - H/F – La Sous-Direction Support Production – Département Dématérialisation et Distribution des Documents – Service Capture – Niveau 4 – Coeff. 240/377 – A pourvoir à compter du 05/09/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 08/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 15 candidatures dont : 5 Externe (2F/3H), 10 Interne (7F/3H). La candidate interne retenue a pris ces fonctions le 19 septembre dernier.</p> <p>Le poste restant vacant dans le service d'origine de l'agent sera-t-il pourvu ?</p>	<p>25 – La décision n'est pas prise à ce jour.</p>

<p>26. <u>Appel de candidatures Internes 47/2016 (UNCANSS n° 0021630) et 47/2016 (UNCANSS n° 23006) – Un(e) chargé(e) d'études juridiques - H/F – La Direction de la Relation Clients – Département Juridique – Service Recours Amiable et Recouvrement – Niveau 5B – Coeff. 285/477 – Statut Cadre (filière technique) – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 12/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 42 candidatures dont : 25 Externe (23F/2H), 14 Institution (12F/2H), 3 Interne (2F/1H). L'étude des candidatures est en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 47/2016 (UCANSS n° 0021630) :</u></p> <p>A ce jour des entretiens sont toujours en cours.</p>
<p>27. <u>Appel de candidatures Internes 48/2016 (UNCANSS n° 22987) – 6 techniciens carrière - H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction Carrière et Déclarations – Niveau 3 – Coeff. 215/3377 – A pourvoir à partir du 02/11/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 12/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 146 candidatures dont : 123 Externe (96F/27H), 10 Institution (9F/1H), 13 Interne (11F/2H). Les tests de sélection sont en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 48/2016 (UCANSS n° 22987)+ PE</u></p> <p>Les entretiens d'embauche sont en cours de réalisation.</p>
<p>28. <u>Appel de candidatures Internes 49/2016 (UNCANSS n° 23014) – Un(e) technicien conseil retraite accueil - H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des Retraites – Pôle Retraite Proximité 1 (PRP1) – Agence Retraite Lyon Part-Dieu – Niveau 4 – Coeff. 240/377 + 4% prime de technicité + 6 % prime d'accueil – A pourvoir à compter du 02/11/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 12/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 155 candidatures dont : 155 Externe (115/40H), 9 Institution (8F/1H), 6 Interne (2F/4H). Les tests de sélection sont en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 49/2016 (UCANSS n° 23 014) + PE</u></p> <p>Les entretiens d'embauche sont en cours de réalisation.</p>

<p>29. <u>Appel de candidatures Internes 50/2016 (UNCANSS n° 23029) – Un(e) technicien conseil retraite accueil - H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des Retraites – Pôle Retraite Proximité 2 (PRP2) – Agence Retraite de Roanne – Niveau 4 – Coeff. 240/377 + 4% prime de technicité + 6 % prime d'accueil – A pourvoir à compter du 02/11/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 12/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 61 candidatures dont : 55 Externe (137/18H), 5 Institution (4F/1H), 1 Interne (1F). Les tests de sélection sont en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 50/2016 (UCANSS n° 23029)+ PE :</u></p> <p>Les entretiens d'embauche sont en cours de réalisation.</p>
<p>30. <u>Appel de candidatures Internes 51/2016 (UNCANSS n° 23016) – Deux techniciens conseil retraite accueil - H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des Retraites – Pôle Retraite Proximité 2 (PRP2) – Agence de Retraite de Valence – Niveau 4 – Coeff. 240/377 + 4% prime de technicité + 6 % prime d'accueil – A pourvoir à compter du 02/11/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 12/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 66 candidatures dont : 60 Externe (47/13H), 6 Institution (5F/1H). Les tests de sélection sont en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 51/2016 (UCANSS n° 23016)+ PE</u></p> <p>Les entretiens d'embauche sont en cours de réalisation.</p>
<p>31. <u>Appel de candidatures Internes 52/2016 (UNCANSS n° 23018) – Deux techniciens conseil retraite accueil - H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des Retraites – Pôle Retraite Proximité 2 (PRP2) – Agence de Retraite de Bourg en Bresse – Niveau 4 – Coeff. 240/377 + 4% prime de technicité + 6 % prime d'accueil – A pourvoir à compter du 02/11/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 12/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 68 candidatures dont : 57 Externe (42/15H), 11 Institution (9F/2H). Les tests de sélection sont en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 52/2016 (UCANSS n° 23018) + PE</u></p> <p>Les entretiens d'embauche sont en cours de réalisation.</p>

<p>32. <u>Appel de candidatures Internes 53/2016 (UNCANSS n° 23030) – Un(e) technicien conseil retraite accueil - H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des Retraites – Pôle Retraite Proximité 3 (PRP3) – Agence Retraite de Bourgoin-Jallieu – Niveau 4 – Coeff. 240/377 + 4% prime de technicité + 6 % prime d'accueil – A pourvoir à compter du 02/11/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 12/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 32 candidatures dont : 29 Externe (25/4H), 3 Institution (1F/2H). Les tests de sélection sont en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 53/2016 (UCANSS n° 23030) + PE</u></p> <p>Les entretiens d'embauche sont en cours de réalisation.</p>
<p>33. <u>Appel de candidatures Internes 54/2016 (UNCANSS n° 23031) – 4 techniciens conseil retraite accueil - H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des Retraites – Pôle Retraite Proximité 3 (PRP3) – Agence Retraite de Grenoble – Niveau 4 – Coeff. 240/377 + 4% prime de technicité + 6 % prime d'accueil – A pourvoir à compter du 02/11/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 12/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 75 candidatures dont : 66 Externe (49/17H), 9 Institution (7F/2H). Les tests de sélection sont en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 54/2016 (UCANSS n° 23031) + PE</u></p> <p>Les entretiens d'embauche sont en cours de réalisation.</p>
<p>34. <u>Appel de candidatures Internes 55/2016 (UNCANSS n° 23032) – Un(e) technicien conseil retraite accueil - H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des Retraites – Pôle Retraite Proximité 3 (PRP3) – Agence Retraite d'Annecy – Niveau 4 – Coeff. 240/377 + 4% prime de technicité + 6 % prime d'accueil – A pourvoir à compter du 02/11/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 12/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 40 candidatures dont : 36 Externe (23/13H), 4 Institution (4F). Les tests de sélection sont en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 55/2016 (UCANSS n° 23032) + PE</u></p> <p>Les entretiens d'embauche sont en cours de réalisation.</p>

<p>35. <u>Appel de candidatures Internes 56/2016 (UNCANSS n° 23074) – Un(e) technicien conseil retraite accueil - H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des Retraites – Pôle Retraite Proximité 1 (PRP1) – Agence Retraite de Vénissieux – Niveau 4 – Coeff. 240/377 + 4% prime de technicité + 6 % prime d'accueil – A pourvoir à compter du 02/11/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 12/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 84 candidatures dont : 70 Externe (49/21H), 11 Institution (10F/1H), 3 Interne (1F/2H). Les tests de sélection sont en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 56/2016 (UCANSS n° 23074 + PE)</u></p> <p>Les entretiens d'embauche sont en cours de réalisation.</p>
<p>36. <u>Appel de candidatures Internes 57/2016 (UNCANSS n° 23071) – Un(e) technicien conseil retraite accueil - H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des Retraites – Pôle Retraite Proximité 2 (PRP2) – Agence Retraite de Vals-les-Bains – Niveau 4 – Coeff. 240/377 + 4% prime de technicité + 6 % prime d'accueil – A pourvoir à compter du 02/11/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 12/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 50 candidatures dont : 43 Externe (29/14H), 6 Institution (4F/2H), 1 Interne (1F). Les tests de sélection sont en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 57/2016 (UCANSS n° 23071 + PE)</u></p> <p>Les entretiens d'embauche sont en cours de réalisation.</p>
<p>37. <u>Appel de candidatures Internes 58/2016 (UNCANSS n° 22968) – Un chargé de prévention - H/F – La Direction de l'Action Sociale Retraite – Département Prévention Séniors et Innovation Sociale – Niveau 5A – Coeff. 260/432 – Statut Cadre – A pourvoir au 01/10/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 13/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 45 candidatures dont : 37 Externe (28/9H), 5 Institution (5F), 3 Interne (3F). Les entretiens sont en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 58/2016 (UCANSS n° 22968) + APEC :</u></p> <p>A ce jour les entretiens sont toujours en cours de réalisation.</p>

<p>38. <u>Appel de candidatures Internes 59/2016 (UNCANSS n° 22975) – Un(e) Gestionnaire Paie - H/F – La Direction des Ressources – Département Administration de Personnel – Pôle Paie – Niveau 4 – Coeff. 240/377 – A pourvoir à compter du 01/10/16 – Définitivement Vacant - Date limite de réception 15/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 23 candidatures dont : 22 Externe (17/5H), 1 Interne (1F). Les entretiens sont en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 59/2016 (UCANSS n° 22975) + PE :</u></p> <p>Une deuxième sélection de candidatures est en cours à ce jour.</p>
<p>39. <u>Appel de candidatures Internes 60/2016 (UNCANSS n° 23250) – Un(e) Chargé(e) de Mission - H/F – La Direction de l'Action Sociale – Niveau 7 – Coeff. 360/587 – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant - Date limite de réception 16/09/16</u></p> <p>Lors des DP de septembre 2016 la Direction nous précisait que le PARH avait reçu au total 57 candidatures dont : 50 Externe (37/11H), 3 Institution (3F), 4 Interne (3F/1H). L'étude des candidatures est en cours à ce jour.</p> <p>Une décision a-t-elle été prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 60/2016 (UCANSS n° 2325 + APEC) :</u></p> <p>L'étude des candidatures est en cours d'étude au niveau de la branche.</p>
<p>40. <u>Appel de candidatures Internes 62/2016 (UNCANSS n° 23708) – Un(e) Chargé(e) d'Etude Marketing – H/F – La Direction de la Relation Clients – Pôle Marketing – Département Marketing-Communication-Clientèle – Niveau 5B Technique – Coeff. 285/477 – A pourvoir immédiatement – Définitivement Vacant – Création de poste – Date limite de réception 11/10/16</u></p> <p>La Direction peut-elle nous indiquer le nombre de candidatures reçues (externe/interne/institution-H/F) Une décision est-elle prise ?</p>	<p><u>Appel de candidatures Internes 62/2016 (UNCANSS n° 23708) + PE :</u></p> <p>A ce jour le PARH a réceptionné 18 candidatures au total dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 institution (1H) - 17 externes (12F/5H) <p>L'étude des candidatures est en cours à ce jour.</p>
<p><u>B – DIRECTION DE L'ACTION SOCIALE</u></p>	

41. Problème d'effectifs et de surcharge de travail au département Vie Autonome à Domicile

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 instances en précisant les dates d'ancienneté ?

41 – Situation au 10/10/2016 :

Ouvertures de droits : 1 733 dossiers dont 194 1ères demandes et 1397 réexamens

Notifications PAP : 517 dossiers

Factures individuelles : 947 paiements

Boite contact : 39 mails en instance (1 semaine d'ancienneté)

Stock	Au 1/09/2015	Au 7/10/2015	Au 3/11/2015	Au 7/11/2015	Au 11/1/16	Au /03/2016	Au 5/4/2016	Au 9/5/2016	AU 5/06/2016	AU 15/07/2016	19/9/16
Ouvertures de droits	244 1ères demandes et 630 réexamens	1313 dont 755 1ères demandes et 558 réexamens	795 dont 366 1ères demandes et 429 réexamens	485 1ères demandes et 1068 réexamens	281 1ères demandes et 1006 réexamens à date d'effet au 1/06/16	548 1ères demandes et 771 réexamens à date d'effet au 1/06/16	1276 dont 422 1ères demandes et 854 réexamens à date d'effet au 1/08/16	1046 dont 567 1ères demandes et 479 réexamens	1297 Dont 17 1ères demandes Et 1280 réexamens	1365 Dont 1686 1ères demandes Et 1197 réexamens	312 Dont 144 1ères demandes et 168 réexamens
Notification PAP	93	716	480	428	421	101	301	508	939	440	494
Factures individuelles	95	370	209	808	1043	812	1703	1335	724	1733	1265
Mails en instance dans la boîte contact	34 Le plus ancien 24-09-2015	105 (2,5 semaines)	144 (3 semaines)	168 Ancienneté 3,5 semaines	105 Ancienneté 3 semaines	131 3 semaines	128 3 semaines	103 3 semaines	60 2 semaines	133 3,5 semaines	95 (4 semaines)

C – SERVICE SOCIAL

<p>42. <u>Service social : Boîtes aux lettres</u></p> <p>Lors des DP de juillet, nous attirions l'attention de la Direction sur la nécessité de doter certaines bases du service social de boîtes aux lettres afin que les assurés puissent déposer des pièces pendant les horaires d'ouverture des CPAM et en l'absence des agents du service-social. Cela éviterait des réceptions tardives et des pertes car pour certaines bases, les courriers déposés dans la boîte de la CPAM sont envoyés au siège pour être scannés et/ou redistribués.</p> <p>La Direction nous a indiqué que seules les bases d'Annecy et Annemasse avaient été pourvues.</p> <p>Un point devait être fait avec la responsable du service social régional. Qu'en est-il à ce jour ?</p>	<p>42 –</p> <p>Il ne s'agit pas de boîtes aux lettres mais d'urnes de dépôts de documents.</p> <p>En effet, les CPAM, au regard de leur charte, ne permettent pas à la CARSAT dans tous les cas de rajouter une boîte aux lettres.</p> <p>Les bases d'Annecy et d'Annemasse qui ont fait l'objet d'un déménagement fin mars 2016 ont été effectivement équipées.</p> <p>Ces urnes étant très onéreuses, un agent du Patrimoine est chargé de travailler sur un concept pour les fabriquer en interne.</p>
<p>43. <u>Service social : agents en invalidité et remplacement des postes vacants</u></p> <p>La Direction, lors de la dernière réunion des DP nous a indiqué que des postes n'ont pas été remplacés et ne le seront pas, sur les précédents CPG.</p> <p>Peut-elle nous indiquer combien de postes ont ainsi été perdus ? Dans quels échelons ?</p> <p>Ces agents toujours à l'effectif seront-ils remplacés lors de leur départ à la retraite ?</p>	<p>43 – Sur le CPG précédent, les postes n'ont pas été remplacés et ne le seront pas. Il s'agit de 3.5 ETP assistants de service social et 1 ETP de secrétaire médico-sociale.</p> <p>Le non remplacement de ces postes est la traduction concrète des règles de remplacement définies par le CPG.</p> <p>Pour mémoire, il est rappelé que le taux de remplacement global sur l'ancien CPG s'élevait à 76.23% (100% de remplacement en turn over, 60% de remplacement pour départ en retraite)</p> <p>Sur le CPG actuel, les règles sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sur le taux de remplacement (départ à la retraite) : remplacement à hauteur de 100% pour les AS et 35% pour les autres métiers - S'agissant du turn over : les postes sont remplacés à 100%

44. Service social : secret professionnel

La Direction a indiqué (par mail retransmis aux agents par leur hiérarchie) qu'un assistant de service social devait, à la demande d'un huissier porteur d'un titre exécutoire, lui transmettre les éléments en sa possession.

Pour justifier cette position la Direction se réfère à :

- La circulaire CNAV n° 2013-32 du 02/05/13 relative au secret professionnel dans les Organismes de sécurité sociale

- La loi Breteille

Nous rappelons à la direction que ces textes ne sont pas incompatibles avec

- L'article 226-13 du code pénal

- L'article L 411-3 du code de l'action sociale et des familles

- Le code de déontologie de l'ANAS

Qui encadrent le secret professionnel des AS et fixent les dérogations à ce secret à savoir :

- Les cas de sévices, mauvais traitements ou privations infligées à un mineur de moins de 15 ans ou à une personne n'étant pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son état physique ou psychique.

- L'information du caractère dangereux des personnes détenant une arme ou ayant manifesté leur intention d'en acquérir une.

La loi Breteille ne fait état que de la communication d'éléments aux huissiers par les administrations, les organismes de sécurité sociale...

Elle ne dénonce en aucun cas l'article 226-13 du code pénal ou l'article L 411-3 du code de l'action sociale et des familles.

Aussi, dans de telles situations, nous proposons que l'huissier soit orienté vers l'organisme compétent (Carsat, CPAM...) qui transmettra les éléments connus des services administratifs, sans prendre connaissance du dossier de l'assistant social, ceci afin de le préserver d'un éventuel délit de violation du secret professionnel ;

Qu'en pense la direction ?

44 – La Direction confirme la réponse qui a été faite en ce qui concerne les renseignements à fournir aux huissiers de justice et qui prend en compte l'ensemble des textes relatifs au secret professionnel.

Tant l'article 226-13 du code pénal que l'article L411-3 du code de l'action sociale et des familles, concernant plus particulièrement les assistants de service social, soumettent le personnel des organismes de sécurité sociale au secret professionnel « sauf dérogations prévues par la loi ».

Or la loi n°2010-1609 du 22/12/10 (loi Bételle) précise que les organismes de sécurité sociale communiquent aux huissiers de justice qui les saisissent les informations nécessaires pour le recouvrement des créances dont ils ont la charge ; c'est-à-dire les informations permettant de déterminer l'adresse du débiteur, l'identité de son employeur... à l'exclusion de tout autre renseignement.

La Direction n'envisage pas de mettre en place un service dédié aux réponses à faire aux huissiers de justice : tous les services qui pourraient être saisis, notamment les services sociaux, doivent apporter des réponses conformément à la loi.

Les informations figurant sur le portail (ACCUEIL > Mes droits et mes devoirs > Le secret professionnel) peuvent éclairer utilement sur la question du secret professionnel : bien entendu, en cas de doute, le département des Relations Sociales est à disposition.

Au regard des échanges au cours de la réunion, il est précisé que l'UCANSS a été saisi dans ce cadre.

D – DIRECTION AGENCE COMPTABLE ET FINANCIERE

45. Secteur Contrôle

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

	2015										
	12 / 1	16 / 2	16 / 3	20 / 4	18 / 5	15 / 6	06 / 7	18 / 9	9 /1 0	13 /1 1	27 /1 1
DP	484 7	486 8	449 4	363 3	348 2	170 0	161 4	936	705	109 3	110 3
PR	107 5	119 4	119 3	148 2	151 7	151 3	941	482	220	412	479
REV	344 0	389 1	393 8	423 8	429 4	368 1	267 6	192 1	162 3	116 0	565

	2016							
	19/1	12 / 2	3	11/4	17/5	juin	juillet	19/9
DP	1401	192 1	256 3	3163	3549	3420	2583	1687
PR	817	602	819	912	1208	1015	520	452
REV	630	111 9	108 8	1155	1216	1292	1340	1517

Nous constatons que, depuis le début de l'année, le stock des révisions ne cesse d'augmenter. La Direction peut-elle nous en indiquer la cause et nous indiquer si des mesures sont envisager et si oui lesquelles ?

45 –

Situation des Stocks au 10/10 :

DP : 758
DD : 184
REV : 1484

En 2016, la DACF devait répondre à des enjeux multiples : Maitrise du stock DP et réduction du stock DD, afin d'éviter que les assurés ne se retrouvent sans ressources, avec la mise en œuvre de la garantie de versement.

Le traitement des révisions est progressivement repris.

45 – (suite)

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

Réponse DP de	Antérieur Mois en cours - 1	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	Antérieures à janvier 2016	EJ Jan v. 2016	EJ Fév. 2016	EJ Mars 2016	EJ Avril 2016	<i>EJ MAI 2016</i>	EJ future 2016			
	288	303	666	546	62	25	31			
Mars 2016	Antérieures à février 2016	EJ Fév. 2016	EJ Mars 2016	EJ Avril 2016	<i>EJ MAI 2016</i>	EJ juin 2016	EJ future 2016			
	596	472	728	499	110	70	88			
Avril 2016	Antérieures à février 2016	EJ Fév. 2016	EJ Mars 2016	EJ Avril 2016	<i>EJ MAI 2016</i>	EJ juin 2016	EJ future 2016			
	554	144	515	1266	358	146	180			
Mai 2016	Antérieures à avril 2016	EJ avril 2016	EJ mai 2016	EJ juin 2016	<i>EJ juillet 2016</i>	EJ août 2016	EJ future 2016			
	636	1405	936	272	194	75	31			
Juin 2016	Antérieures à Mai 2016	EJ mai 2016	EJ juin 2016	<i>EJ juillet 2016</i>	EJ août 2016	EJ septembre 2016	EJ future			
	1021	827	956	444	113	33	26			
Juillet 2016	Antérieures à juin	EJ juin 2016	<i>EJ juillet 2016</i>	EJ août 2016	EJ septembre 2016	EJ octobre	EJ future			
	817	228	1004	363	85	65	18			
Septembre 2016	EJ ant 5/16	EJ 5/16	EJ juin	EJ juillet 2016	<i>EJ août 2016</i>	EJ septembre 2016	EJ octobre 2016	EJ novembre 2016	EJ Décembre 2016	EJ future
	109	60	96	165	129	486	420	55	29	138

Stock DP par EJ :

< 06/2016 : 64
 06/2016 : 36
 07/2016 : 73
 08/2016 : 89
 09/2016 : 114
 10/2016 : 96
 11/2016 : 37
 12/2016 : 26
 01/2017 : 151
 > 01/2017 : 72

F – TOUTES DIRECTIONS

46. Sécurité informatique

Nous avons lors de la précédente réunion des DP alerté la direction sur le fait que des agents avaient reçu des mails apparemment frauduleux utilisant les noms d'assurés ou de partenaires avec lesquels ils avaient déjà échangé des courriels.

La Direction nous indique qu'il ne s'agit pas d'une infiltration de la boîte mail des collaborateurs mais de l'interception du mail lors d'envois de mail par les collaborateurs.

Les salariés (notamment ceux soumis au secret professionnel) qui s'inquiétaient des possibilités d'accès à leurs boîtes mail ne sont pas totalement rassurés par la réponse de la Direction.

Cela veut-il dire que le contenu du mail intercepté peut alors être lu par un tiers ?

46 – Il faut bien dissocier deux choses : le Spam et le piratage

- **Les Spams** sont des messages envoyés en masse à des listes d'adresses récupérées sur internet, dans les messageries etc.... Le fait de recevoir des spams dans sa messagerie, ou de recevoir des messages frauduleux de la part de personnes connues, ne signifie pas que les messageries en question ont été piratées. Cela signifie que les adresses de messagerie sont connues de personnes susceptibles de les utiliser à des fins non conformes mais ne donne en aucun cas accès au contenu des messageries.

Aucun dispositif n'empêche totalement de recevoir des Spams ; depuis BEEP les dispositifs de filtrage de Spam sont mis en place à Tours et permettent d'éliminer 90% du trafic Spam. Pour se protéger des perturbations résiduelles il faut se référer aux consignes présentes sur le portail interne.

- **Le Piratage** : c'est le fait d'accéder frauduleusement au contenu d'une messagerie sans y être autorisé. A la CARSAT RA toutes dispositions sont prises pour protéger les messageries. Depuis la mise en place de BEEP l'ensemble des messageries est centralisé à Tours et des systèmes de protection technique sophistiqués sont mis en place pour empêcher les intrusions sur les messageries. Lorsque les messages circulent sur le réseau dans la Branche Retraite ils sont protégés par les dispositifs de sécurité du réseau privé ADVENIR spécifique à la Branche Retraite. Le niveau de sécurité est élevé et les dispositifs sont maintenus et audités régulièrement. Lorsque les messages circulent hors du réseau Branche Retraite donc sur Internet le niveau de sécurité est le même que pour les messages émis à partir d'une messagerie personnelle. Ce niveau de sécurité dépend des fournisseurs utilisés : messageries (expéditeur, destinataire), réseaux, site d'achat, ou autre sites plus "douteux".... C'est en partie pour cette raison que la navigation Internet est filtrée et que les accès aux messageries personnelles ne sont pas possibles à partir du réseau Carsat.

Il existe des schémas, procédures décrivant tous les dispositifs de sécurité, il est bien évident que leur diffusion est très restreinte car ils contiennent des informations très sensibles ; IP des erreurs, logiciels utilisés, paramètres....

Dans tous les cas les utilisateurs respectant strictement " La Charte de bonne utilisation des outils et ressources informatiques" ne devraient pas rencontrer de problèmes. Il est bon de rappeler que la sécurité est l'affaire de tous et que chacun doit protéger ses accès ; confidentialité du mot de passe, verrouillage du poste de travail, fermeture de la messagerie et des applications sensibles des que l'on ne s'en sert plus.

Si malgré ces explications les personnes inquiètes ne sont pas totalement rassurées Le RSSI est à disposition pour étudier les cas particuliers.

C.G.T.	
--------	--

1/Dispositif SAM

Le dispositif **SAM**, **S**ystème d'**A**ccompagnement des **M**anagers est un dispositif de formation global qui comprend la professionnalisation des managers de l'institution depuis le manager de proximité jusqu'au cadre stratégique.

Ce dispositif vise à :

- Accompagner collectivement les managers dans le pilotage de la performance collective, la conduite du changement et le management des compétences de leurs collaborateurs
- Faire évoluer les pratiques managériales nécessaires dans un contexte de changement et de modernisation
- Accompagner individuellement les managers dans leur parcours

Il existe 4 types de formation :

1- La DPM : Détection des Potentiels Managériaux - Pour les agents qui ne sont pas déjà en poste de manager opérationnel et qui n'ont jamais assumé de responsabilités managériales.

Durée : 1 jour – 1593€/personne

2- SAM MO : CQP Manager Opérationnel – Pour toute personne n'ayant pas exercé de fonction managériale, l'entrée en formation doit être précédée d'une détection de Potentiel Managériale (DPM). Pour des personnes en fonction souhaitant obtenir le CQP l'Autodiagnostic des besoins en formation SAM MO est obligatoire.

Durée : 105 jours - 10090 €/personne

3- L'autodiagnostic : il permet d'identifier un parcours de formation individualisé pour les managers en fonction.

Durée : 1 jour – 421€/personne

4- SAM MO « Picking » : modules de la formation SAM MO à la carte, destinés aux managers en poste qui auront fait préalablement un autodiagnostic des besoins de formation

Durée : 10 jours – 1710€/personne

Or, nous constatons que de plus en plus d'agent sont nommés cadres managers et immédiatement propulsés dans leur nouvelle fonction sans certification Performance ou SAM MO.

Ces situations peuvent être à l'origine de difficultés et d'incompréhensions aussi bien pour ces nouveaux managers que pour ses collaborateurs, ou autres collègues managers qui eux, ont été contraints de suivre les modules SAM.

La Direction ayant toujours vanté les mérites du dispositif SAM, nous souhaiterions savoir si ces changements sont motivés par des raisons économiques ?

1 – L'accompagnement des nouveaux managers est réalisé dans le cadre du dispositif Sam mo picking au titre du plan de formation, sans changement en 2016.

Le dispositif est mis en place pour tous les managers qui prennent leur fonction sans formation de manager, les modules de formation sont réalisés dans des délais variables en fonction des plannings de l'institut 4.10.

La première étape est l'autodiagnostic. Destiné aux managers opérationnels déjà en poste, il est notamment réservé aux personnes nommées à un poste de manager sans certification Performance ou SAM MO. Un délai de 3 mois minimum est préconisé pour réaliser l'autodiagnostic afin de faire un point sur les pratiques managériales et d'identifier ses pratiques à développer en priorité.

Cette étape permet de déterminer les besoins en formation et d'identifier un parcours individualisé, constitué de modules du dispositif Sam mo picking. Après la réalisation de l'autodiagnostic, les inscriptions aux différents modules retenus sont faites en fonction des plannings des promotions SAM MO organisées par l'Institut 4.10 sur le site de Lyon.

<p><u>2/ Action sociale</u></p> <p>Les agents constatent que leurs congés ne sont toujours pas validés pour Noël et Jour de l'An. En effet, la consigne de l'encadrement est le respect de la règle de 50% de présentisme et cette condition n'est pas remplie au vu des propositions de congés des agents.</p> <p>La direction peut-elle rappeler que la règle des 50% a été abandonnée avec l'accord RTT et que le cadre peut fixer le présentisme nécessaire selon les besoins du service. En l'espèce est- il vraiment nécessaire de réclamer 50% d'agents présents sur cette époque de l'année ? Quelles sortes de nécessité peut-il y avoir pour ce service qui ne reçoit pas le public pour imposer ce seuil ?</p> <p>La direction peut-elle apporter une réponse ?</p>	<p>2 – La Direction ne comprend pas cette question dans la mesure où après renseignement pris, il est appaait que la règle des 50 % (qui n'existe effectivement plus) n'est pas appliquée et que les managers de la DAS ont examiné les congés dans une approche concertée.</p> <p>La direction n'a pas connaissance de situations posant problèmes.</p>
<p><u>3/Procédure Assessment Center :</u></p> <p>Lors d'entretien avec épreuves écrites, serait-il possible de cacher les noms et prénoms afin de garantir la même égalité de traitement et de chances (comme pour les épreuves bac, BTS...)?</p> <p>Si non pourquoi?</p>	<p>3 – La DIRESS garantira l'anonymat dans le cadre des prochaines épreuves écrites.</p>

4/Tutorat :

Nous avons constaté que des agents en CDD pouvaient être amenés à "tutorer" d'autres agents en CDD plus récents qu'eux.

La transmission d'informations est déjà intrinsèquement source de pertes d'informations. Sans mettre en doute les capacités du personnel en CDD il leur est difficile de passer le relais aux agents fraîchement arrivés afin que ceux-ci puissent accomplir correctement leur mission. En effet, leurs tuteurs n'ont déjà pas pu s'approprier l'ensemble du savoir relatif à leurs activités parce qu'ils n'y ont pas accès et de plus, de l'info sera encore perdue au passage. Cette situation est génératrice d'erreurs, d'anomalies, de pertes de temps et d'énervements sur toute la chaîne de travail jusqu'au service final.

La direction ferait mieux d'embaucher , ce qui éviterait ce genre de situation absurde en termes de coûts, qui est pourtant un critère essentiel pour la direction, et qui éviterait également aux agents en CDI du service de se sentir dévalorisés par le fait qu'une partie de leur travail puisse être réalisé par des salariés en situation de précarité. Ca aussi, ça se chiffre.

La direction a-t-elle chiffré le coût final de cette organisation qui génère plus de travail qu'il n'en traite ?

5/ Situation de nouveaux Techniciens Conseils Retraite *

Plusieurs agents formés pour la liquidation se sont vus prolongés leur période probatoire de 3 mois, la direction peut-elle nous en expliquer les raisons ?

Combien de fois est-il possible de renouveler cette période probatoire?

Qu'advieraient-ils de ces personnes si ces dernières ne valident pas leur période d'essai? En sachant que la formation de liquidateur est complexe et nécessite un investissement personnel sur plus d'une année de formation?

4 – Le dispositif de tutorat en vigueur ne prévoit pas la mise en œuvre d'action tutorale pour le personnel nouvellement embauché en CDDTF.

Aujourd'hui, une action tutorale avec paiement d'une prime de 5 points (par mois complet ou non), est mise en place pour les recrutements de CDI et de CDDSTF.

Cette organisation structurée ne doit pas être confondue avec l'accompagnement naturel des nouveaux embauchés par des plus « anciens ».

C'est ainsi qu'au sein de la SDCADE, les agents en CDD sont affectés à des tâches simples nécessitant une formation courte et permettant aux instructeurs d'être mieux concentrés sur leurs dossiers.

L'expérience de CDD plus anciens sur ces tâches contribue à faciliter l'approbation de la pratique de nouveaux agents qui bénéficient de la formation et de l'accompagnement utile par un référent technique, pour être rapidement autonomes.

5 – La Direction rappelle qu'en application des critères déjà présentés aux instances représentatives du personnel (septembre 2015), les nouveaux TCR sont évalués sur la production fournie, la qualité des dossiers instruits, le pilotage de l'activité et éventuellement la capacité à accueillir physiquement du public, en vue de l'attribution du niveau 4.

La période d'observation de 3 mois est renouvelable 1 fois.

Certains agents n'ayant pas rempli les objectifs, leur période d'observation sur les critères non remplis est donc prolongée.

Si à l'issue de cette prolongation l'agent interne ne répond toujours pas aux conditions fixées, il est prévu que l'agent soit reclassé au sein de l'entreprise (soit carrière si les performances le permettent, soit fonction support siège, soit poste d'origine). Pour l'agent externe il serait mis fin au contrat.

<p><u>6/Service social</u></p> <p>Les Secrétaires Médico-sociales du Rhône ont eu courant septembre une formation obligatoire intitulée "stage" organisée par la CPAM.</p> <p>Cette formation a eu une durée de 3H00, soit le matin, soit l'après midi.</p> <p>Pour les SMS de LYON, il leur a été validé 3H54 de temps sur leur horaire STARH.</p> <p>Lorsqu'une formation dure 3H00, il reste 54 minutes de temps pour les déplacements, soit un équivalent de 27 minutes pour chaque déplacement.</p> <p>Les SMS se déplacent en transport en commun et pour bon nombre d'entre elles, il faut plus de 40 minutes de leur base administrative (BRON, VAISE, VERDUN) pour se rendre sur le lieu de formation qui se trouve - 33 rue Paul Verlaine à Villeurbanne.</p> <p>Elles ont perdu autour de 20 minutes de temps, ce jour.</p> <p>Que compte faire la Direction</p>	<p>6 – La Direction rappelle qu'il a été fait dans ce cas une stricte application de la règle suivante :</p> <p>Formation / Mission / Visite médicale hors de la résidence administrative mais dans l'agglomération :</p> <p>Rappel : conformément au protocole d'accord ARTT :</p> <p>- Formation : la durée théorique d'une journée ou d'une demi-journée sera décomptée en fonction du rythme de travail de l'agent. De plus, les temps de trajet ne sont pas pris en compte. Toutefois, si cette durée théorique est inférieure à la durée de la formation, c'est le temps de formation qui sera pris en compte.</p> <p>Source : http://monintranet.r06.an.cnav/ViePratique/TempsTravail/espace_GTA/Documents/PDF/Gestion_missions_formations.pdf</p> <p><i>Néanmoins, au regard des éléments indiqués en réunion, les agents intéressés qui ont travaillé avant (matin) ou après (après-midi) sont invités à communiquer leurs horaires à Monsieur AMARO via Beep.</i></p>
<p><u>7/Horaire Variable /Agence Retraite, note d'instruction :</u></p> <p>Lors de la dernière réunion, la direction a (enfin) répondu que la note d'instruction a été communiquée aux cadres, à charge à eux d'en informer les agents (encore un truc qui s'ajoute à la charge des managers ...).</p> <p>Et elle nous communique dans sa réponse au PV les décisions prises en la matière.</p> <p>Pourquoi cette note ne paraît- elle pas sur le portail comme toutes les autres notes de la DRH afin que le personnel en soit informé?</p> <p>Elle devrait être portée à la connaissance de tous les agents car le portail est fait pour ça. La direction a dit il n'y a pas si longtemps que les infos du portail sont celles auxquelles il faut se référer.</p> <p>De plus, pour répondre aux questions que posent les agents, les élus du personnel doivent avoir cette note d'instruction à leur disposition et il est incompréhensible que celle- ci fasse exception à la règle.</p> <p>Que va faire la direction pour remédier à ce problème ?</p>	<p>7 – La Direction précise que les éléments n'ont pas été formalisés dans le cadre d'une note mais que les managers ont été chargés d'informer les collaborateurs concernés sur les activités relevant ou non d'une mission.</p> <p>Dans la mesure où seuls les référents retraite sont concernés, il n'y a aucune obligation d'affichage dans le Portail.</p> <p>Les délégués du personnel ont eu connaissance de ces informations le mois dernier qui sont à nouveau communiquées :</p> <p>« Les précisions ont été indiquées aux managers, via le compte-rendu de réunion :</p> <p>« Pour les référents partagés entre 2 structures : ils sont en mission quand ils se déplacent sur l'agence dont ils ne dépendent pas habituellement.</p> <p>Réunions de référents, managériales, opérationnelles....Ne sont pas des missions : activités régulières.</p> <p>Réunion de référents supplémentaire pour un sujet dédié et spécifique : missions ».</p> <p>Ces dispositions sont la traduction pratique de la note d'instruction de la DIRESS quant à la qualification de « mission » ou « activité habituelle et régulière » des activités des référents techniques.</p>

8/Règle du 1/10ème

Lors des questions des DP du mois de septembre, à une question concernant l'application erronée de la règle du dixième pour les agents ayant un contrat 36h en semaines alternées, les élus voulaient savoir quand la correction sera enfin effective sur l'application Starh. Ils ont évoqué le cas de la CARSAT de Rennes qui a adressé une demande de correction pour cette application et ont fini par obtenir satisfaction. La direction a répondu que la comparaison ne pouvait être faite, s'agissant d'une situation différente.

La demande de Rennes n'est évidemment pas la même que celle de Lyon (nous l'avions bien compris, il était inutile de nous en faire une plus ample description) mais elle s'y apparente par le fait qu'à Rennes l'application nécessitait l'application d'un correctif sous peine de générer un droit légal erroné, tout comme pour Lyon ! La comparaison avec la situation de Rennes n'avait pas pour finalité de relever les différences mais les similitudes, particulièrement celles ayant une pertinence au regard du problème posé, ce qui est le cas pour cet ATFN n° 001262 de Rennes. Les élus sont donc étonnés que la demande de Rennes ait été honorée alors que celle de Lyon est mise en attente depuis longtemps. Mais peut-être que la CARSAT de Lyon a adressé sa demande selon un autre canal et n'a pas rédigé d'ATFN. Est-ce le cas ?

8 – La Direction ne peut pas se substituer à la CNSU pour répondre mais il apparaît que la demande de Rennes ne portait pas sur une modification de règle de calcul mais sur une prise en compte de période.

La Direction rappelle que la demande de Lyon a bien été effectuée par ATFN et que la réponse apportée par la maîtrise d'œuvre a été la prise en compte de cette demande sur une version ultérieure d'HR ACCESS.

9/Questions/réponses des délégués du personnel:

A l'occasion d'échanges avec des salariés, les élus se sont aperçus à plusieurs reprises que ce ne sont pas toujours les chefs de branche qui répondent aux questions posées par les Délégués du Personnel, mais les cadres managers.

Or, la direction a tout pouvoir de décisions et d'organisations et elle aime assez à le répéter quand elle le juge nécessaire. Elle ne peut donc déléguer ses réponses à des cadres qui eux n'ont aucun pouvoir de décisions, d'organisations et de moyens.

Ce transfert de responsabilité de la direction sur les cadres les met en difficulté dans leurs équipes et provoque de la division entre eux. En effet, suite aux questions que les salariés adressent par l'intermédiaire de leurs élus à la direction et non pas à leur encadrement, ces derniers doivent pourtant justifier de décisions prises par la direction sans jamais avoir été consultés ni avoir participé aux choix qu'elle leur a imposés.

Cette façon de faire crée de la tension entre les subordonnés et leur supérieur hiérarchique, celui ci craignant de se voir demander des comptes ou subir des remarques de la part de la hiérarchie supérieure suite à une question posée sur leur service dans une des Instances Représentatives du Personnel.

Or les agents savent parfaitement que leur encadrement n'a pas voix au chapitre et qu'il subit de la même façon qu'eux des décisions auxquelles il n'adhère pas forcément. Aussi, quand les agents, cadres ou non, posent une question, ils attendent une réponse de la Direction et d'elle seule car c'est elle qui fait les choix politiques et économiques dans l'organisme.

Nous demandons à la direction d'assumer ses responsabilités et d'apporter elle même les réponses aux questions des agents quels qu'ils soient car c'est toujours elle qui impose le cadre de travail dans lequel le personnel, cadre et non cadre, est contraint de s'inscrire, même s'il n'est pas d'accord avec.

Que répond la direction?

9 –

La Direction est étonnée par les termes de cette question.

Comme indiqué dans la question, la Direction a pouvoir de décision en matière d'organisation.

Elle peut donc tout à fait demander des éléments de réponse, aux questions concrètes que se pose le personnel, à qui de droit.

<p><u>10/Locaux agence de Bourgoin Jallieu:</u></p> <p>La CGT souhaiterait savoir quand des stores seront enfin installés dans les bureaux côté Nord dans l'Agence de BOURGOIN JALLIEU. La luminosité dans ces bureaux est importante ce qui est très désagréable pour le travail sur écran.</p>	<p>10 –Le Patrimoine s’est rendu à l’agence le 27 septembre pour estimer les travaux (modification de la salle de convivialité, vitrage sur cloison de circulation ainsi que le remplacement de la cuisine et des luminaires).</p> <p>Le personnel sur place n’a pas évoqué ce problème ; la responsable du Pôle n’a pas eu connaissance non plus d’une telle demande.</p> <p>Néanmoins, le Patrimoine en déplacement, le mercredi 12 octobre s’est rendu sur Bourgoin pour photographier les bureaux concernés en vue d’une demande de chiffrage.</p>
<p><u>11/Retours de contrôle:</u></p> <p>Les délégués du personnel CGT s'interrogent sur le taux de retour des agents dont les dossiers ne sont pas tous contrôlés. En effet, pour ces TCR, le taux de retour est mathématiquement plus important puisque le nombre de dossiers contrôlés est faible. Or, lors des EAEA, ce taux de retour et l'Indice de Qualité de la Liquidation (IQL) est abordé ainsi que pendant certains entretiens faisant suite à candidature.</p> <p>Exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un agent contrôlé intégralement sort 100 dossiers - 10 ont une erreur = 10 % de taux de retour - un agent contrôlé à 50 % sort 100 dossiers - 50 vont être contrôlés si 10 erreurs = 20 % de taux de retour <p>Est-ce que l'encadrement va tenir compte de ces différences lors des entretiens ?</p>	<p>11 – Lors de rencontres annuelles DAR, la Directrice de l’Assurance Retraite et la Sous Directrice Retraite ont présenté les modalités du contrôle ciblé aux équipes.</p> <p>Elles ont répondu aux questionnements des personnels qu’il serait bien entendu tenu compte de ces nouvelles modalités lors des évaluations des agents, que ce soit dans le cadre des EAEA ou des entretiens suite à candidature.</p>
<p><u>12/ Agence de Bourgoin:</u></p> <p>Mmes FABRE et CIMALA sont venues à l'agence de BOURGOIN le 23/06 afin de rencontrer les agents pour essayer de résoudre les problèmes existants. Les agents sont toujours dans l'attente des propositions qui seront retenues pour prévenir une nouvelle dégradation des relations au sein de l'équipe (faits répétitifs depuis l'ouverture de l'Agence).</p> <p>La direction peut-elle nous dire si la réflexion est arrivée à son terme et si oui, quand les propositions d'amélioration seront communiquées à l'équipe et mises en oeuvre ?</p>	<p>12 – La Direction précise que la venue de Mmes FABRE et CIMALA à l’agence de Bourgoin avait pour but d’apaiser les tensions de l’équipe par une écoute attentive des personnels.</p> <p>Les agents les plus concernés (TCR / encadrement) ont d’ailleurs été reçus individuellement et des échanges constructifs avec le groupe ont eu lieu.</p> <p>Depuis cette visite, aucun problème particulier n’a été remonté à la Direction.</p>

<p><u>13/véhicule de fonction et de service</u></p> <p>Une collègue a qui on a attribué un véhicule de fonction a été flashée une fois en petit excès de vitesse. Il semble que le loueur (Arval) a reçu le PV, l'a renvoyé à la CARSAT "dénonçant" la collègue. Cette situation a entraîné de façon normale le paiement de l'amende de 45 euros et aussi la perte d'1 point.</p> <p>Pour la même infraction (qui s'est reproduite à 3 reprises), un agent qui utilisait un <u>véhicule de service</u> n'a eu que les primes à payer mais pas de "dénonciation".</p> <p>Est-ce normal de faire cette distinction entre véhicule de service et de fonction? Sachant que le but du propos est plutôt de permettre aux utilisateurs de véhicules de fonction, <u>lorsqu'ils sont en usage professionnel de leur véhicule</u>, de bénéficier de la non dénonciation afin de ne pas perdre de points.</p> <p>Que répond la direction?</p>	<p>13 – La Direction précise que lorsqu'elle reçoit une contravention pour un véhicule de service ou un véhicule de fonction, elle adresse celle-ci à l'auteur de l'infraction afin qu'il la règle dans les délais légaux. La loi n'imposant pas aujourd'hui de le dénoncer, la CARSAT RA n'adresse aucune information aux services de l'Etat qui permettrait de l'identifier.</p> <p>Toutefois, si l'agent a réglé la contravention par virement, il est vraisemblable qu'il a alors pu être identifié et perdre des points : le règlement par timbre fiscal respecte l'anonymat.</p>
<p><u>14/Communication déménagement:</u></p> <p>A la suite de la réunion de négociation du 6 octobre entre la direction et les organisations syndicales, la direction a fourni des plans dans le cadre du relogement. Les élus du personnel communiquent bien sûr avec leurs collègues à ce sujet, mais néanmoins, c'est le rôle de la direction de donner de l'information au sujet de ces plans puisque le déménagement relève de son pouvoir de décision.</p> <p>Aussi, nous demandons à la direction de fournir par, l'intermédiaire de la hiérarchie, les informations au personnel sur le sujet, ce qui permettra de délivrer des éléments officiels et mettra fin aux rumeurs et fausses nouvelles qui courent dans les services et accroissent inutilement une inquiétude bien légitime des agents.</p> <p>Que va faire la direction?</p>	<p>14 – La Direction a communiqué les plans de relogement aux délégués syndicaux, à titre informatif, dans le seul cadre de la négociation en cours et c'est à la Direction, via la ligne hiérarchique, de donner les éléments d'information aux agents concernés.</p>

15/Contrôle/Spécialisation:

L'Agent Comptable a annoncé à l'ensemble des agents retraite contrôleurs une nouvelle organisation qui conduit à spécialiser certains agents sur une prestation, au moins pendant 6 mois, ceci afin d'améliorer les chiffres du service.

Or, les contrôleurs sont opposés à cette organisation car ils craignent de perdre leur technicité et leur polyvalence.

Ils estiment que cette spécialisation ne peut pas être la réponse à l'amélioration des chiffres que ce soit en termes de qualité ou de quantité.

Pour les contrôleurs, il faut avant tout des effectifs car beaucoup de postes n'ont pas été remplacés ces dernières années. Ils estiment que c'est toujours le personnel qui paie l'addition des politiques de réduction des effectifs. En effet, la conséquence directe se traduit, en l'espèce, par une forte réduction de la polyvalence et de la technicité, même momentanée, c'est à dire l'intérêt du travail et le sens du travail.

De plus, même en admettant que les agents se spécialisent pendant "seulement" 6 mois, quels moyens la direction mettra-t-elle ensuite en œuvre pour la remise à niveau à l'issue des 6 mois? On sait très bien que les moyens sont là aussi très réduits et que les agents concernés se retrouveront en difficulté sur le terrain.

Il nous semble que cette décision, soudaine de surcroît, aurait pu se faire dans un minimum de concertation avec le personnel concerné puisque c'est du contenu du métier dont il est question, métier qui s'acquiert par une formation longue. D'ailleurs, cette organisation a-t-elle fait l'objet d'une consultation au moins au CE ?

Bien qu'elle affirme le contraire dans ses discours, la direction une fois de plus, considère les agents comme de simples exécutants qui doivent accepter sans se poser de questions la place qu'on leur assigne.

Les agents retraite contrôleurs demandent à la direction de revenir sur sa décision.

Que répond la direction?

15 – Afin de mieux répondre aux enjeux de qualité et de production, et d'améliorer le confort de certains contrôleurs, une spécialisation alternée est mise en œuvre pour 15 agents au Département Contrôle National, à compter de mi-octobre.

- **22 contrôleurs resteront polyvalents sur toutes les natures de dossiers**
- **5 contrôleurs traiteront des Droits Propres uniquement**
- **5 contrôleurs traiteront des Droits Dérivés uniquement**
- **5 contrôleurs traiteront des autres droits (ASPA, révisions, ...)**

Il s'agit d'une recherche d'efficacité et non de stigmatisation, avec une expérimentation sur 6 mois.

Ce dispositif est mis en place en concertation avec les équipes (des entretiens individuels ont eu lieu sur la base des résultats/compétences et attentes).

Les managers sont en charge du suivi et de l'accompagnement correspondant aux besoins de 15 contrôleurs spécialisés en s'appuyant sur les référents techniques.

Ce dispositif fera l'objet d'un suivi et d'une analyse afin d'orienter les décisions sur l'intérêt d'une équipe spécialisée, le dimensionnement et les modalités de turn over au sein de l'équipe spécialisée. Un bilan sera formalisé.

Le dispositif de spécialisation a été présenté en information du Directeur au CE du 8 septembre 2016.

La Direction rappelle que le nombre de contrôleurs est stable depuis 2014 : 70 en 2014, 68 en 2015 et 70 en 2016.

F.O.	
<p>1) VACANCES DE POSTE</p> <p>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?</p>	

Appel n°15/2016/UCANSS 20709							Appel n°15/2016/UCANSS 20709						
Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidatur e	Statut	Niveau	Coefficient	L'appel est infructueux. Un nouvel appel sera lancé prochainement.						
Définitive	Ingénieur conseil régional adjoint	DSTASPRP	21/04/2016	Cadre	11B	670/930							
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective										
Homme	interne	01/10/2016											
	externe												
Femme	interne												
	externe												

Appel n°26

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Contrôleur sécurité	DSATAS	17/06/2016	CADRE	7	360/587
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	1/09/16				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 26/2016 (UCANSS n° 0021523) :

Cet appel a été déclaré infructueux, un deuxième appel va être lancé.

Appel n°30 / UCANSS 21313

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Gestionnaire de production	DSI	22/06/2016	Employé	IV B	338/567
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 30/2016 (UCANSS n° 21313 + PE) :

Le processus de recrutement est toujours en cours et les entretiens se font au fil de l'eau.

Appel n°31

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Gestionnaire de production	DSI	24/06/2016	Employé	IV A	323/507
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 31/2016 (UCANSS n° 21805) :

Le processus de recrutement est toujours en cours.

Appel n°32

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Responsable pilotage PMO	DSI	24/06/2016	Cadre	VII	458/715
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiate				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 32/2016 (UNCANSS n° 21793) :

Le processus de recrutement est toujours en cours et des entretiens doivent avoir lieu la deuxième quinzaine d'octobre.

Appel n°33

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Responsable de service	DSI	30/06/2016	Cadre	VII	458/715
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiat				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 33/2016 (UCANSS n° 21836) :

Le processus de recrutement est toujours en cours et les entretiens se font au fil de l'eau.

Appel n°34 / UCANSS 21896

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Création	Cadre technique gestion financière	DACF	29/06/2016	Cadre	6	315/512
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiat				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Un nouvel appel a-t-il été lancé?

Appel de candidatures Internes 34/2016 (UCANSS n° 21896) + APEC :

L'appel est déclaré infructueux, un deuxième appel doit être lancé prochainement.

Appel n°38

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
définitive	Secrétaire medico sociale Bourgoin	DSATAS	05/07/2016	employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiat				
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 38/2016 (UCANSS n° 22041) et 61/2016 (UCANSS n° 23711) + PE :

Un nouvel appel a été lancé sous les références et 61/2016 (UCANSS n° 23711) + PE :

A ce jour le PARH a réceptionné au total 53 candidatures (femmes) dont :
2 Institution et 51 externes.

Appel n°42

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Secrétaire	DSATAS	6/09/16	employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 42/2016 (UCANSS n° 22901) :

A ce jour la décision n'est pas connue.

Appel n°43

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Référent technique retraite	DAR	7/09/16	Cadre technique	5A	260/432
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 43/2016 :

La Direction a retenu une candidate interne. La date de prise de fonction est fixée au 10 octobre 2016.

Appel n°44

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Responsable adjoint	DSA/DPSB	8/09/16	Cadre	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 44/2016 (UCANSS n° 22 956) :

A ce jour la décision n'est pas connue.

Appel n°45

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Gestionnaire traitement flux physique	DAR/3D/S TFP	8/09/16	Employé	240/377	
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 45/2016 :

A ce jour la décision n'est pas connue.

Appel n°47

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Chargé d'études juridiques	DAR/D JURIDIQUE	12/09/16	Cadre technique	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 47/2016 (UCANSS n° 0021630) :

A ce jour des entretiens sont toujours en cours.

Appel n°48

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	6 Techniciens carrière	DAR	12/09/16	Employé	3	215/337
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 48/2016 (UCANSS n° 22987)+ PE

Les entretiens d'embauche sont en cours de réalisation.

Appel n°49 à 57

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	14 TCR accueil	DAR	12/9/16	employé	4	240/377+4%+6%
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne					
	externe					

S'agit-il des embauches par anticipation sur l'exercice 2017 ?

Appel n°49 à 57

Les entretiens d'embauche sont en cours de réalisation.

Comme indiqué le mois dernier : « Ces embauches, dont la date de recrutement est prévue le 2 novembre 2016, seront réalisées suite aux mouvements enregistrés fin 2015 et 2016 (départs à la retraite, tur-over et remplacement de personnel en invalidité catégorie 2). »

Appel n°58

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Chargée de prévention	DAS	13/9/16	Cadre	5A	260/432
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 58/2016 (UCANSS n° 22968) + APEC :

A ce jour les entretiens sont toujours en cours de réalisation.

Appel n°59

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Gestionnaire paie	DIRRES/PAIE	15/9/16	Employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 59/2016 (UCANSS n° 22975) + PE :

Une deuxième sélection de candidatures est en cours à ce jour.

Appel n°60

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Chargé de mission	DSATAS	16/9/16	Cadre	7	360/587
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 60/2016 (UCANSS n° 2325 + APEC) :

L'étude des candidatures est en cours d'étude au niveau de la branche

Appel n°61

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Secrétaire médico-sociale	DSATAS	12/10/16	Employé	4	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures et 61/2016 (UCANSS n° 23711) + PE :

Un nouvel appel a été lancé sous les références 61/2016 (UCANSS n° 23711) + PE, suite à l'appel Internes 38/2016 (UCANSS n° 22041) qui a été déclaré infructueux.

A ce jour le PARH a réceptionné au total 53 candidatures (femmes) dont :
**2 Institution et
 51 externes.**

Appel n°62

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	Charge d'études marketing	DRC/DM CC	11/10/16	???	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne					
	externe					
Femme	interne					
	externe					

Appel de candidatures Internes 62/2016 (UNCANSS n° 23708) + PE :

A ce jour le PARH a réceptionné 18 candidatures au total dont :
 - 1 institution (1H)
 - 17 externes (12F/5H)

L'étude des candidatures est en cours à ce jour.

DVAD (DOSICAR)

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

	OD	1ère demande	réexamens	PAP	notification facture	courrier en instance	courrier le plus ancien
21/07/2016	136 5	168	1197	440	1733	133	3,5 sem.
22/09/2016	312	144	168	494	1265	95	4 sem
13/10/2016							

2 – Situation au 10/10/2016 :**Ouvertures de droits** : 1 733 dossiers dont 194 1ères demandes et 1397 réexamens**Notifications PAP** : 517 dossiers**Factures individuelles** : 947 paiements**Boite contact** : 39 mails en instance (1 semaine d'ancienneté)**AGENCE CPHORA**

3) Quel est le stock de dossiers révisions dans ce secteur ?

	mai-16	juin-16	juil-16	sept-16	oct-16
révisio n	11659	11780	12562	1343 3	

3 –

La Direction précise que le stock de dossiers révisions de CPHORA est à ce jour de 13932 dossiers.

CONTROLE

4) Quelle est la situation des stocks ?

Stock Contrôle	21/07/2016	22/09/2016	13/10/2016
droits propres	2583	1687	
droits dérivés	520	452	
révisions	1340	1517	
Total	4443	3656	0

4 –

Situation des Stocks au 10/10 :**DP** : 758**DD** : 184**REV** : 1484

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

E.J.	mai-16	juin-16	juil-16	août-16	sept-16	oct-16	nov-16	déc-16	janv-17
09/10/2015									
13/11/2015									
01/12/2015									
19/01/2016									
18/02/2016	25	31							
17/03/2016	110	70	88						
21/04/2016	358	146	180						
12/05/2016	936	272	194	75	31				
16/06/2016	827	956	444	113	33	26			
21/07/2016	817	228	1004	363	86	67	18		
22/09/2016	60	96	165	129	486	420	55	29	138
13/10/2016									

5 – Stock DP par EJ :

< 06/2016 : 64
 06/2016 : 36
 07/2016 : 73
 08/2016 : 89
 09/2016 : 114
 10/2016 : 96
 11/2016 : 37
 12/2016 : 26
 01/2017 : 151
 > 01/2017 : 72

LIQUIDATION

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

	16/06/2016	21/07/2016	22/09/2016	013/10/16
demandes non enregistrées	328	204	239	

6 – La Direction précise que le nombre de dossiers réceptionnés non enregistrés est à ce jour de 264 dossiers.

MICRO FILM

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

stock microfilm	16/06/2016	21/07/2016	22/09/2016	13/10/2016
recherche interne	264	601	733	
recherche externe	646	541	388	
Total	910	1142	1121	

7 -

Au 7.10.2016

Le stock des recherches internes et de 1092

Le stock des recherches externes est de 191

Total : 1283

DPLF

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

stock DPLF	21/04/2016	12/05/2016	16/06/2016	21/07/2016	22/09/2016	13/10/2016
terminés	68	85	126	181	238	
non terminés	337	329	297	245	234	

8 -

Au 12 octobre 2016 :

Le nombre de dossiers terminés s'élève à 267

Le stock de dossiers non terminés s'élève à 216

D3D

9) La direction peut-elle nous indiquer quel est le retard actuel dans ce service, par rapport au mois précédent ?

	21/07/2016		22/09/2016		13/10/2016	
	plus ancien document	stock	plus ancien document	stock	plus ancien document	stock
courrier général						
courrier carrière retraite	8-juil.	954	16-sept	143		
courrier paiement	22-juin	1242	15-sept	512		
capture			15-sept	509		
Total		2196		1164		

9 -

	STFP		Capture
	Courrier général	Courrier Paiement	
Stock	1883	2631	334
Ancienneté	07/10	26/09	06/10

Stock arrêté au vendredi 7/10

<p><u>10) SDECADE</u></p> <p>Un tuyau contenant de « l'eau glycolée » a éclaté le 26/09/2016 à CADI1 ; les agents présents ont inhalé les vapeurs de ce produit du 26/09/2016 au 30/09/2016 soit 5 jours :</p> <p>Ce produit est-il nocif pour la santé ? Dans l'affirmative, quel est le suivi médical prévu ? Effectué ?</p> <p>Depuis début octobre, les agents sont replacés dans divers secteurs mais sont obligés de revenir scanner les lots BSP le soir sur la machine prévue au 2^{ème} étage, ce qui engendre déplacement et perte de temps ; nous sommes conscients que des travaux d'envergure ne peuvent être entrepris compte tenu de la réfection de l'immeuble Flandin mais en attendant le déménagement sur les sites extérieurs prévus, comment la direction va-t-elle pallier les multiples défaillances qui apparaissent dans l'immeuble et qui génèrent des troubles dans l'exécution du travail ?</p>	<p>10 – Dès détection, le problème a été signalé à la médecine du travail qui a précisé aux agents l'absence de risque pour la santé.</p> <p>Des agents ont été installés, dès le lundi dans les secteurs carrière. Une salle du 7^{ème} étage a aussi été réquisitionnée à cet effet pendant la durée des travaux.</p> <p>Des analyses ont été réalisées le 29 juillet 2016 et le résultat n'a décelé aucune présence de GLYGOL.</p> <p>L'odeur peut provenir du produit de traitement utilisé dans l'installation pour la protection du réseau (maintien du PH) .</p>
<p><u>11) Agences décentralisées /Anniversaire de la Sécurité Sociale/Café de La Sécurité 04 /10/2016</u></p> <p>La Direction peut-elle rappeler aux managers des sites extérieurs que « le Café de la Sécurité » commémore la date de la Création de la Sécurité Sociale (ordonnances du 4 octobre 1945 parues au Journal Officiel du 6 octobre 1945) et non à une autre date (cf message de la Communication du 22/9/16 et message du jour sur le portail)</p> <p>Si chaque site extérieur décale cette manifestation, compte tenu de l'éclatement des sites dès l'année 2017, ne risque-t-on pas de commémorer le 4/10/1945, le 4 novembre ?</p> <p>Quel est le montant de l'enveloppe allouée pour cette journée pour les sites extérieurs ? Est-elle forfaitaire ou proportionnelle au nombre de personnes ?</p>	<p>11 – Le Café de la Sécurité Sociale a été organisé le mardi 4 octobre au siège comme sur les sites de proximité.</p> <p>Les éventuels reports s'expliquent pour des questions d'organisation et ne dépassent pas la semaine. Personne ne commémorera cet anniversaire le 4 novembre.</p> <p>Le montant de l'enveloppe allouée tient compte systématiquement des effectifs des structures.</p>
<p><u>12) Jeu « Défi Sécurité » du 4/10/2016 sur sites extérieur</u></p> <p>Comment ce jeu (tirage au sort) est-il organisé sur les sites extérieurs (bulletin de participation, coupon réponse, urne, enveloppe retour....) ?</p> <p>Des bulletins de participation ont-ils été remis à chaque agence décentralisée ?</p> <p>Quelle est la date butoir des retours pour les sites extérieurs ?</p>	<p>12 – Des bulletins à découper pour les collaborateurs qui souhaiteraient participer ont été transmis à chaque structure.</p> <p>Le tirage au sort aura lieu la dernière semaine d'octobre.</p>

<p><u>13) Licenciements pour insuffisance professionnelle</u></p> <p>Depuis le début de l'année 2016, la Direction peut elle nous communiquer le nombre d'employés et de cadres licenciés pour ce motif ou le nombre d'agents convoqués pour ce même motif à un entretien préliminaire, et leur direction d'appartenance ? Quels sont les critères retenus par la Direction pour convoquer un salarié à un entretien pré disciplinaire pour insuffisance professionnelle ?</p>	<p>13 – La Direction rappelle tout d'abord aux délégués que ces éléments sont du ressort du bilan social, présenté chaque année en Comité d'Entreprise.</p> <p>La Direction précise par ailleurs qu'elle n'a aucun justificatif à fournir aux délégués sur les décisions qu'elle est amenée à prendre dans le cadre de son pouvoir de direction.</p> <p>Elle rappelle toutefois que dans le cadre de la procédure conventionnelle ou légale, tout projet de licenciement doit faire l'objet d'un entretien préalable en présence, dans certains cas, des délégués du personnel et avec la possibilité de se faire accompagner pour l'intéressé dans toutes les situations.</p> <p>A toutes fins, la Direction rappelle que les éléments pouvant caractériser un licenciement pour insuffisance professionnelle sont définis par la jurisprudence qui est évidemment appliquée à la CARSAT Rhône-Alpes.</p>
<p><u>14) DACF/Décès</u></p> <p>Lorsqu'un héritier signale le décès d'un proche, le décès est enregistré au sein du service DGCR mais si la personne ne mentionne pas expressément « je veux les arrérages dus au décès ou la succession », les sommes restant dues ne sont pas réglées ; outre le fait que les assurés ou leurs ayants droits sont lésés , les agents vivent mal ce mode travail qui leur donne le sentiment qu'ils ont mal fait leur travail et contribuent au mal être ; pourquoi des consignes de travail ont été données dans ce sens ?</p>	<p>14 – La circulaire CNAV 2013-3 s'appuyant sur les lettres ministérielles du 11/10/54 et du 13/08/1964 mentionne que ce paiement ne peut avoir lieu que sur demande expresse de l'héritier.</p> <p>Cette demande peut être formulée durant les 5 ans qui suivent le décès.</p> <p>La majorité des Carsat respecte cette consigne. Pour la Carsat RA, elle a été mise en œuvre en juillet 2015.</p>
<p><u>15) Journée de solidarité</u></p> <p>Comment est calculée la valeur de la journée de solidarité pour les agents à temps partiel thérapeutique ?</p>	<p>15 – La Direction rappelle que la journée de solidarité est effectuée par la réalisation d'un temps de travail de 7 heures ou d'un nombre inférieur proratisé en fonction de l'horaire de travail défini au contrat.</p> <p>La valeur de la journée de solidarité pour toutes les situations, y compris pour les agents à temps partiel thérapeutique est disponible dans un tableau sur le portail intranet dans la rubrique accueil, vie pratique, mon temps de travail, ma journée de solidarité.</p>

<p>16) DACF/DGCR</p> <p>Le mois précédent la question posée était</p> <p>« Dans l'hypothèse où les RIB seront scannés et / ou enregistrés directement au dossier de l'assuré (fin 2016), le volume d'activité de ce service va diminuer. Que deviennent les techniciens ? » et la réponse de la branche était « L'extraction du RIB via capture pour mise à jour de l'OR ne concernera qu'une partie du flux (les domiciliations étrangères sont exclues et le nombre des rejets est environ estimé à 20 %).</p> <p>Les techniciens seront déployés sur d'autres activités notamment sur le recouvrement et le contrôle.</p> <p>Or les 20%de rejets et les RIB étrangers (environ 10%) représentent au total 30% de l'activité ; la perte de 70% d'activité peut-elle être compensée pour les agents dédiés à cette activité par la prise en charge d'une partie du recouvrement amiable et/ ou du contrôle ?</p> <p>D'autre part le métier de contrôleur ne peut être exercé en même temps qu'une activité de production et les cumuls d'activité ne sont pas nécessairement autorisés en fonction du profil professionnel des agents (fraude interne) :</p> <p>Que vont devenir les techniciens impactés par cette modification d'activité ?</p> <p>Tous ne sont pas susceptibles de partir de l'entreprise dans un avenir proche, des mobilités géographiques ou fonctionnelles sont-elles envisagées ?</p> <p>Et quels seraient les critères retenus ?</p>	<p>16 – L'activité CB repose sur un groupe de 11 personnes qui gère également les tutelles et les changements d'adresse. Il est ainsi possible de considérer que l'activité changements de CB représente une charge de travail annuelle de 3,5 ETP.</p> <p>La direction a anticipé ces évolutions puisqu'elle ne remplace plus les départs à la retraite à DGCR depuis 2015. En compensation en fonction des charges de travail, elle renforce l'équipe par des contrats à durée déterminée.</p> <p>3 départs à la retraite ont lieu d'ici la fin du 1^{er} semestre 2017.</p> <p>Cette anticipation en termes de GRH permettra d'appréhender au mieux le risque d'une moindre activité sur les CB.</p>
<p>17) Mise à jour du référentiel d'emploi de compétences</p> <p>La Direction peut-elle mettre à jour le référentiel du Technicien Conseil Retraite Accueil Niveau 4 ?</p>	<p>17 – La Direction précise que le référentiel du Technicien Conseil Retraite Accueil Niveau 4 sera mis à jour pour tenir compte de l'augmentation de la prime d'accueil.</p>
<p>18) Attractivité du métier d'Agent Retraite Contrôleur (A.R.C.)</p> <p>Depuis l'augmentation de 2% de la prime d'accueil des T.C.R. (de 4 à 6%), le métier d'A.R.C. vous paraît-il encore attractif ?</p> <p><u>Pour mémo</u> : A.R.C. (4% de prime de technicité + 5% de prime de responsabilité, soit 9%) T.C.R. Accueil (4% de prime de technicité + 6% de prime d'accueil, soit 10%).</p> <p>Les A.R.C. : vérifient, contrôlent et valident les dossiers des T.C.R. Accueil.</p> <p>Une revalorisation de salaire ou de coefficient du métier d'A.R.C. est-elle prévue ou envisageable ? Dans la négative, pour quelle(s) raison(s) ?</p>	<p>18 – La Direction rappelle que la classification des emplois relève de la négociation nationale et elle n'a pas connaissance, à ce jour, d'une revalorisation de salaire ou de coefficient du métier d'ARC.</p>

19) Appel de candidatures internes N° 44 : Responsable Adjoint 5B - DAS/DPSB

(12 candidatures)

Il semblerait que pour cet appel de candidatures, certains agents n'ont pu bénéficier du processus de recrutement composé d'épreuves de sélection & d'un entretien de motivation.

A contrario, les dits agents ont reçu un simple beep leur annonçant qu'il n'a pas été possible de réserver une suite favorable à leur demande.

Ce poste à pourvoir s'intègre-t-il dans le processus de recrutement « Assessment Center » ?

La Direction peut-elle nous expliquer, pourquoi ces agents n'ont pas été conviés à ce processus de recrutement ?

Les candidatures écartées sans que les agents n'aient eu la possibilité de mettre en valeur leurs compétences sont-ils définitivement écartés d'un recrutement Cadre ?

19 – Une présélection des candidatures (RH + métier) a été réalisée au regard des compétences attendues pour le poste et du profil des candidats.

Les candidats présélectionnés ont passé des tests de connaissances techniques (comptabilité, gestion, analyse financière) et ont échangé avec le responsable de département sur leurs savoirs techniques.

Les entretiens de motivation (RH + métier) auront lieu le 17 octobre 2016.

Ce poste ne s'inscrit pas dans le processus de recrutement via l'Assessment Center *dans la mesure où le poste est paru avant le lancement du dispositif à destination des managers de proximité.*

Les candidats non retenus pour ce poste pourront faire acte de candidature pour tout autre offre de poste ou pour le vivier managérial.

<p>SUD Protection Sociale</p>	
<p><u>1- Généralité :</u></p> <p>A titre d'information, nous pensons qu'il serait bien de communiquer à l'ensemble des salariés qu'il existe depuis le 2 août 2016 des Défenseurs Syndicaux.</p> <p>Qu'en pense la Direction ?</p>	<p>1 – La loi n°2015-990 du 06/08/15 (loi Macron) a créé un nouvel acteur de l'assistance et de la représentation des salariés au cours de la procédure prud'homale : le défenseur syndical dont l'action est effective depuis le 01/08/16. L'arrêté préfectoral n°16-367 du 05/08/16 a publié la liste des défenseurs syndicaux pour la région Auvergne-Rhône-Alpes.</p> <p>La direction n'envisage pas de faire d'information sur les nombreux changements qui ont affecté la justice prud'homale ces derniers mois.</p> <p>Les organisations syndicales sont libres de faire cette information sur l'espace qui leur est réservé dans le portail.</p>
<p><u>2- Branche Retraite</u></p> <p>L'ensemble des services retraite souffre de surcharge de travail par l'ajout de tâches supplémentaires, de réorganisations, de modifications de travail, de complexité de procédures etc.. ce qui crée un climat de travail difficile, empreint d'inquiétudes, de démotivations, de mauvaises conditions de travail.</p> <p>Tous ces éléments, ont déjà été soulevés lors de CHSCT et notamment lors de la réorganisation du service SDCADE avec Nouméa.</p> <p>Il semblerait que la Direction n'est pas pris en considération ou partiellement ce que le personnel transmettait.</p> <p>De plus, le travail effectué par SDCADE est remis en cause. En effet les agents retraites liquidateurs ont eu comme consigne écrite de reprendre en traitement l'ensemble des dossiers issu de ce service. Dans un contexte où les dossiers s'accumulent et prennent beaucoup de retard, cela génère une incompréhension des TCR et des techniciens carrière et au-delà de l'utilité même du service SDCADE. Cette situation crée une tension entre les deux services qui jusqu'à présent étaient complémentaires. Chacun ne sachant plus vraiment quel est l'utilité de l'un et l'autre à quoi ils servent.</p> <p>Nous demandons à la Direction ce qu'elle compte faire pour éviter que la situation dégénère et que la branche retraite dans son intégralité retrouve de la sérénité?</p>	<p>2 – La Direction observe qu'après un premier semestre marqué par un flux important d'entrées, la situation tend à se stabiliser au cours du second semestre.</p> <p>Pour rappel, des consignes nationales en matière de complétude des carrières prévoient que toutes les périodes, certifiées ou non, peuvent faire l'objet d'un retour contrôle en cas de non conformité.</p> <p>En amont, les instructeurs peuvent donc, de fait, être amenés à s'assurer du bien fondé des reports effectués au regard de l'analyse globale des carrières et prendre en charge si besoin la régularisation de carrière.</p> <p>Ces derniers mois, afin d'améliorer les échanges entre Techniciens du compte et agents retraite, des tests ont été réalisés par les Référents Techniques.</p> <p>Ces tests avaient pour objectifs de s'assurer que les opérations de régularisation du compte étaient effectuées selon les mêmes modalités dans les deux sous directions.</p> <p>Suite à ces tests, des consignes de travail ont été données de part et d'autre lors d'une réunion opérationnelle.</p> <p>Enfin, une IRC du 18 mars 2016 a prévu qu'afin de gagner en efficience tant au niveau du contrôle que des activités de liquidation de la retraite, l'historisation des contrôles validant des périodes de la carrière permettra de ne plus revenir sur les éléments d'ores et déjà contrôlés lors des futures mises à jour, notamment au moment de la liquidation et des opérations de contrôle associées.</p>

3- Agences retraites :

Fermeture des agences et plage horaire.

L'ouverture des agences au public en demi-journée et non plus en journée entière, a un fort impact sur la vie professionnelle et privée des agents. En effet, les agents ne bénéficiant plus d'une répartition de leur accueil soit sur le matin soit sur l'après-midi, c'est le droit à l'horaire variable qui est remis en cause.

C'est le cas pour une agence qui ouvre tous les après-midi de 13h30 à 17h00, avec un agent qui effectue 2 à 3 accueils par semaine. Afin de ne pas travailler au-delà des heures prévues dans son contrat de travail, l'agent est obligé de compenser par une arrivée tardive le matin. Ce qui remet bien en cause le droit à l'horaire variable, puisque s'il commence tôt le matin, pour raison personnelle, il n'a plus la possibilité de limiter son temps de présence dans l'organisme en partant tôt l'après-midi.

Cette situation d'urgence semble devenir pérenne, nous alertons la direction sur les difficultés que cela engendrent auprès des agents et des risques psycho sociaux qui en découlent.

3 – La Direction rappelle que l'accueil fait partie intégrante de la fonction de TCR de proximité.

La fermeture des agences le matin, dispositif maintenu jusqu'au 6 mars 2017, a permis de faire face aux pics de charges rencontrés et permet d'assainir la situation des différents stocks, tout en assurant de meilleures conditions de travail aux TCR.

Afin de maintenir le service rendu aux assurés, il n'est pas envisagé de réduire l'amplitude de la plage d'accueil de l'après-midi.

Toutefois, ainsi que cela a été annoncé lors de la présentation de l'offre de service retraite aux instances représentatives du personnel en juin 2016, pour préserver autant que faire se peut la possibilité de bénéficier d'un horaire variable en fin de journée, des consignes visant à limiter les prises de rendez-vous sur le dernier créneau, sous réserve du respect du délai de fixation du RDV, ont été données.

4- Prévention :

A l'occasion de l'arrivée d'un nouveau collègue sur le secteur BTP de Valence, certains ont cru comprendre qu'il pourrait être amené à intervenir sur le secteur Industrie.
La direction peut-elle nous confirmer ou non cette information ?
Et nous dire si elle compte étendre cette forme de polyvalence à l'ensemble des collègues qui interviennent dans le BTP.

4 – L'évolution organisationnelle mise en place depuis janvier 2016 au sein du service prévention n'a pas remis en question les spécificités des uns et des autres. En effet, les préventeurs restent répartis sur 2 grandes catégories:

- les intervenants dans les métiers de l'industrie, du commerce et du service (ICS),
- les intervenants sur les métiers du bâtiment et des travaux publics (BTP).

Pour autant, l'appartenance d'un préventeur à l'une des catégories n'induit pas un cloisonnement irrémédiable. En effet, les besoins d'échanges et la complémentarité entre les 2 catégories sont une réalité; le travail collaboratif est pratiqué de longue date et encouragé.

A titre d'exemple:

- sur la programmation et le programme TMS PRO en particulier, les référents programmes identifient des opportunités d'échanges de pratiques entre préventeurs ICS et BTP,
- sur des problématiques d'extension de bâtiments industriels, commerciaux ou administratifs, les préventeurs des 2 catégories travaillent déjà ensemble,
- sur la thématique amiante, les préventeurs du BTP, pionnier sur le sujet, sont amenés à venir en appui des préventeurs ICS sur le champ de la maintenance industrielle notamment.

D'autre part, dans le cadre du rattachement des préventeurs ICS et BTP sous une même ligne managériale, les managers de groupe intègrent les besoins d'entraide pour une contribution équilibrée de chacun à l'atteinte des objectifs fixés. Ainsi, en cas de nécessité et quand les compétences présentes le permettent, les préventeurs ICS peuvent être sollicités pour aider leurs collègues du BTP et inversement.

Enfin, les managers de groupe restent à l'écoute des souhaits personnels exprimés afin d'étudier les possibilités, de passer d'une catégorie à une autre, voire d'être compétent sur les 2 catégories.