

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

↪ **Jeudi 18 Juillet 2019**

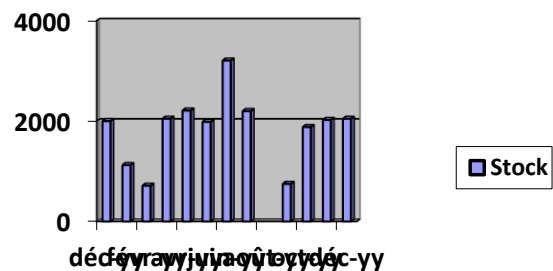
<p>CFDT</p>	
<p>Concernant les appels de postes, nous souhaiterions savoir pour les postes suivants :</p> <p>Combien de candidats ont postulé en interne et en externe, en distinguant les hommes et les femmes ?</p> <p>Combien ont été reçus ?</p> <p>Si la Direction de la Branche a transmis sa ou ses propositions à la Direction Générale, si la décision est prise par le Directeur Général et si le candidat retenu est un homme ou une femme interne institution ou externe ?</p> <p>Nous demandons à la Direction de nous préciser la date effective de prise de poste du candidat retenu et si un candidat interne a été retenu, de nous préciser de quel secteur il/elle est issu(e), si le poste laissé vacant va être remplacé et dans l'affirmative le N° d'appel de poste.</p>	
<p>A. <u>Direction de l'Agence Comptable et Financière</u></p>	
<p>1. <u>Appel de candidatures internes n° 30/2019 du 12/04/2019– 1 responsable-H/F - La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département contrôle – définitivement vacant-Niveau 8 voir 9 selon profil– Coeff. 430/675 -A pourvoir immédiatement – date limite de candidature 04/05/2019</u></p> <p>DP d'avril : pas de candidature DP Juin : 6 candidatures (5F 1H) Une décision est-elle prise ?</p>	<p>1 – La décision est prise : 1 interne F qui provient du secteur Responsable agence de Villeurbanne Prise de poste au 06/08 L'agent sera remplacé</p>
<p>2. <u>Appel de candidatures internes n° 39/2019 du 27/05/2019 (UCANSS n° NVHADD17429) – 1 manager de proximité – H/F –La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département paiement Numérisation Archivage (PANDA) – Pôle préparation/Numérisation – définitivement vacant – Niveau 5B ou 6 selon profil– Coeff. 285/477 (statut cadre) – A pourvoir immédiatement – date limite de candidature 11/06/2019</u></p> <p>DP juin : 24 candidatures (5 institutionnelles – 3H 2F- 19 externes – 9H10F-) Ou en est le processus de recrutement ?</p>	<p>2 – Le processus de recrutement est terminé La personne retenue est une femme et provient de l'Institution Date de prise de poste : non connue à ce jour (en attente date de mutation)</p>
<p>3. <u>Appel de candidatures internes n° 45 du 06/06/2019 – UCANSS NVHADD17771 (ex Appel de candidatures internes n° 26 du 05/04/2019 déclaré infructueux) – 1 responsable-H/F - La Direction de l'Agence Comptable et Financière – Département contrôle – pôle contrôle droit 1- définitivement vacant-Niveau 6– Coeff. 315/512 -A pourvoir immédiatement – date limite de candidature 20/6/2019</u></p>	<p>3 – Les assessments sont en cours, les entretiens sont prévus le 18/07.</p>

Où en est le processus de recrutement ?

4. Changements bancaires

Evolution du stock de changements bancaires

	12/ 17	01/ 18	02/ 18	03/ 18	04/ 18	05/ 18	06/ 18	07/ 18	09/ 18	10/ 18	11/ 18	12/ 18
Stock	200 0	112 3	713	204 7	221 0	198 4	320 6	219 9	748	188 1	202 3	204 6
Délai de traitement en jours				10	15				15	15	10	10



Evolution du stock de changements bancaires

	1/ 9	2/ 9	19/ 3	16/ 04	17/ 6						
Stock	25 54	34 08	42 66	31 38	63 73						
Délai de traitement en jours	10	15	30	20	60						

Commentaires Direction :

DP Février : Augmentation du stock générée par des phases GRC mais qui concernent des RIB à enregistrer par la retraite/le stock réel à gérer par GCP est de 1836.

4 –

A ce jour, 5842 CB sont à traiter pour un délai de traitement estimé à 60 jours et avec une moyenne de 1000 entrées par semaine.

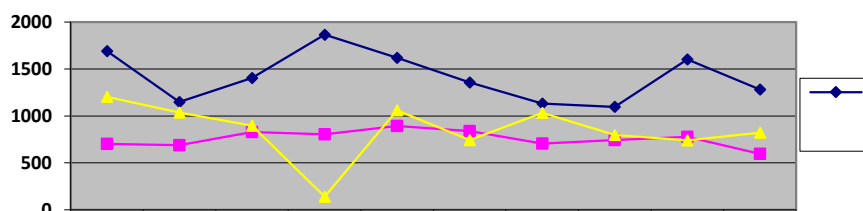
Une formation a été dispensée à l'ensemble des collaborateurs du secteur afin de pouvoir effectuer des opérations coup de poing visant à réduire le stock.

Depuis janvier, le stock ainsi que le délai de traitement ont considérablement augmenté. Quelles raisons en donne la Direction ? Peut-elle préciser si des mesures visant à résorber ce stock sont mises en place ?

5. Secteur contrôle stocks

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

2018											
	15/01	08/02	30/03	14/04	18/06	19/07	13/09	16/10	13/11	18/12	
DP	1691	1149	1404	1866	1621	1358	1132	1096	1601	1281	
DR	701	688	830	805	893	840	704	743	776	596	
REV	1203	1037	895	140	1059	744	1032	799	739	820	



2019										
	16/1	31/1	19/3	16/4	15/5	17/6				
DP	951	636	1081	1079	1391	1839				
DR	487	373	422	502	530	897				
REV	547	428	393	339	369	356				

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

5 -

Stocks au 15/07/2019	
DP	2024
DD	943
Révisions Droits	390

DP par EJ	
EJ < déc-18	117
déc-18	10
janv-19	21
févr-19	20
mars-19	36
avr-19	71
mai-19	71
juin-19	122
juil-19	214
août-19	170
sept-19	395
oct-19	428
EJ > oct-19	349
Total	2024

Janvier 2018 (total 1691/45 5<01/18)	08/2017 : 28 07/2017 : 26 EJ<07/201 7 : 72	09/2 017 21	10/2 017 39	11/20 17 85	12/20 17 184	01/20 18 836	02/20 18 245	03/201 8 : 102	04/2 018 34	05/201 8 : 11 EJ>05/ 2018 : 8
Février 2018 (total 1149/70 3<02/18)	09/2017 : 20 08/2017 : 22 EJ<08/201 7 : 85	10/2 017 61	11/2 017 57	12/201 7 78	01/20 18 380	02/20 18 293	03/201 8 : 77	04/201 8 : 32	05/20 18 : 19	06/201 8 : 12 EJ>06/ 2018 : 14
Avril 2018 (total 1404/79 7<04/18)	11/2017 : 50 10/2017 : 43 9/2017 :17 EJ<09/201 7 : 107	12/2 017 50	01/2 018 180	02/20 18 81	03/20 18 249	04/201 8 : 383	05/20 18 : 120	06/201 8 : 75 122	07/20 18 : 33	EJ>07/ 2018 : 16
Mai 2018 (total 1866/11 02<05/1 8)	12/2017 64 11/2017 : 53 10/2017 : 39 EJ<09/201 7 : 143	01/2 018 146	02/2 018 132	03/201 8 129	04/201 8 : 396	05/20 18 : 356	06/201 8 : 208 122	07/201 8 : 122	08/20 18 59	EJ>08/ 2018 1 9
Juin 2018 (total 1621 / 1002<0 6/18)	01/2018 : 113 12/2017 : 54 11/2017 : 48 EJ<11/201 7 : 158	02/2 018 100	03/2 018 104	04/201 8 : 164	05/20 18 : 261	06/201 8 : 199	07/201 8 : 297	08/201 8 61	09/20 18 33	EJ>08/ 2019 29
Juillet 2018 (total 1358 / 852<07/ 18)	02/2018 : 66 01/2018 : 65 12/2017 : 44 EJ<12/201 7 : 176	03/2 018 71	04/2 018 108	05/201 8 169	06/20 18 153	07/201 8 287	08/201 8 109	09/201 8 63	10/20 18 29	EJ>10/ 2019 18

Septembre 2018 Total 1132 637<9/2 018	04/2018 : 65 03/2018 : 36 EJ<03/201 8 : 147	05/2 018 54	06/2 018 86	07/201 8 102	08/20 18 14 7	09/201 8 173	10/201 8 187	11/201 8 38	12/20 18 26	01/201 9 : 53 EJ>01/ 2019 1 8
Octobre 2018 Total 1096 505<10/ 2018	05/2018 : 24 04/2018 : 45 EJ<04/201 8 : 141	06/2 018 33	07/2 018 77	08/201 8 61	09/20 18 124	10/201 8 188	11/201 8 98	12/201 8 89	1/01/2 019 169	02/201 9 : 21 EJ>02/ 2019 : 26
Novembre 2018 Total 1601 675<11/ 2018	06/2018 : 34 05/2018 : 32 EJ<05/201 8 : 169	7/20 18 62	8/20 18 73	9/2018 121	10/20 18 183	11/201 8 143	12/201 8 143	01/201 9 537	02/20 19 48	03/201 9 : 30 EJ>03/ 2019 : 26
Décembre 2018 Total 1281 583<12/ 2018	07/2018 : 45 06/2018 : 42 EJ<06/201 8 : 169	08/2 08 33	09/2 018 62	10/201 8 121	11/20 18 111	12/201 8 128	01/201 9 343	02/201 9 113	03/20 19 46	04/201 9 : 40 EJ>04/ 2019 : 28
Janvier 2019 Total 951 419<01/ 2019	08/2018 : 23 07/2018 : 38 EJ<07/201 8 :150	09/2 018 31	10/2 018 47	11/201 8 61	12/20 18 69	01/201 9 223	02/201 9 112	03/201 9 78	04/20 19 72	05/201 9 : 26 EJ>05/ 2019 : 21
Février 2019	EJ<10/201 8 :124	10/1 8 33	11/1 8 36	12/18 40	01/19 132	02/201 9 80	EJ futures : 409			
Mars 2019 Total : 1081	10/18 : 31 09/18 : 25 08/18 : 17 08/18 EJ<8/18 : 101	11/1 8 24	12/1 8 39	01/19 99	02/19 83	3/2019 104	04/19 190	05/19 115	06/19 72	EJ>06/ 19 : 181

Avril 2019 Total 1079	11/18 : 19 10/18 : 13 09/18 : 24 EJ<9/18 : 110	12/1 8 26	01/1 9 58	02/19 57	03/19 80	04/19 161	05/19 103	06/19 133	07/19 162	EJ>07/ 19 : 133
Mai 2019 Total 1391	12/18 : 25 11/18 : 31 10/18 : 26 9/18 : 18 EJ<9/18 : 108	01/1 9 78	02/1 9 69	03/19 88	04/19 161	05/19 121	06/19 128	07/19 243	EJ>07/ 19 : 295	
Juin 2019 Total 1839	1/19 : 44 12/18 : 28 11/18 : 31 EJ<11/18 : 143	2/19 51	3/19 94	4/19 175	5/19 155	6/19 170	7/19 322	8/19 198	9/19 187	EJ>09/ 19 : 241
<p>Commentaires Direction (DP février) 124 dossiers en EJ dépassées M-5 et plus dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 27 dossiers dont la phase contrôle est antérieure au 31/12/2018 (principalement - 13 dossiers dont la phase contrôle a été créée en janvier 2019 - 84 dossiers dont la phase contrôle a été créée en février 2019 										
<u>B - Direction de l'Action Sociale</u>										
<p>6. Appel de candidatures internes n° 42/2019 du 27/05/2019 (UCANSS n° NVHADD17461) – 1 technicien conseil action sociale – H/F – La Direction de l'Action sociale – Département budgétaire – définitivement vacant – Niveau 3 ou 4 selon profil– Coeff. 215/337 ou 240/377 (statut employé) – A pourvoir à compter du 1^{er} juillet 2019 – date limite de candidature 7/06/2019</p> <p>DP Juin 46 candidatures : 2 internes (H) 36 externes (31F 5H) 8 institutionnelles (6F 2H) Entretiens en cours Où en est le processus de recrutement ?</p>						<p>6 – Le recrutement est terminé. Personne retenue : 1 institutionnelle femme Date de prise de poste : 19/08</p>				
<p>7. <u>Effectifs et charges de travail au Département Vie Autonome à Domicile/Charges de travail en lien avec ARDH, ASIR, Asir renforcé.</u></p>						<p>7 – <u>Stocks au 15/07/2019</u> : ODA : 355 premières demandes</p>				

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

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

Stock	Au 10/09/18	Au 15/10/18	Au 12/11/18	Au 17/12/18
Ouvertures de droits	1eres demandes 450 et 1736 réexamens à échéance du 1/1/19	1eres demandes 412 et 1418 réexamens à échéance du 1/2/19	1eres demandes 254 ? réexamens	1eres demandes 521
Notification PAP	1379	1838	1451	1487
Factures Individuelles	0	5		
Mails en instance dans la boîte contact	69 1 semaine	85 2 semaines	39 1 semaine	89 2 semaines

Notification PAP : 719 réexamens dont 90 1^{ères} demandes

Boite mail contact : 92

	Au 14/01	Au 18/2	18/3	05/04	13/05	17/6				
s	1eres demande s 221	1eres demande s 502	1eres demande s 270	1eres demandes 464	1eres demande s 194	1eres demande s 217				
n	1503	764	386	361 réexamens 102 1eres demandes	314 réexame ns 14 1eres demande s	280 réexame ns 47 1eres demande s				
le										
	97 2 semaines	40 1 semaine	72 1 semaine	107 1.5 semaine	105 1.5 semaine	105 1.5 semaine				

8. Etat du stock au DPSB - Département Pilotage et Suivi Budgétaire

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

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

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

	07/18	09/18	10/18	11/18	12/18	01/19	02/19	03/19	04/19	06/19
Forfait PAP	200	194	110	524	241	447	300	490	622	360
Factures PAP	4	0		11	16	17	17	25	33	13
Anomalies PPAS/ paiement hors PPAS	737	980	767	280	408	99	134	211	138	317
Anomalies PPAS / Factures HCV	4	0		29	2	2	4	23	33	0
Forfait ARDH6	6	28	47	45	21	20	50	51	50	26
Kit prévention	80	91	80	86	69	85	96	64	110	98
AFU	21	1		0	0	17	2	3	0	0
Autres régularisations	162	167	193	275	53	225	401	343	418	966

La direction peut-elle nous indiquer la raison de l'augmentation importante des traitements "Autres régularisations" en juin ?

C - Direction de la Relation Clients

9. Appel de candidatures Internes 24 du 04/04/2019 –UCANSS n° NVHADD16133 – 16 téléconseillers – H/F – La Direction de de la relation clients – pôle offre de services multi-canal Plateforme de service – Niveau 3 – Coefficient 215/337 (statut employé) – Définitivement vacant – A pourvoir de Juillet 2019 – Date limite de réception des candidatures 26/04/2019

DP Mars : 157 candidatures : 4 internes (F/CDD) 9 institutionnelles (2H 7F) 144 externes (99F 45H)

8 –

Forfait PAP	331
Factures PAP	0
Anomalies PPAS/ paiement hors PPAS	142
Anomalies PPAS / Factures HCV	4
Forfait ARDH6	47
Kit prévention	95
AFU	2
Autres régularisations	394

9 – Le recrutement est terminé : 18 personnes retenues dont 4 qui se sont désistées

Relance de 4 téléconseillers en août

Personnes retenues : 3 en cdd actuellement à la CARSAT (femmes)

1 institutionnelle femme

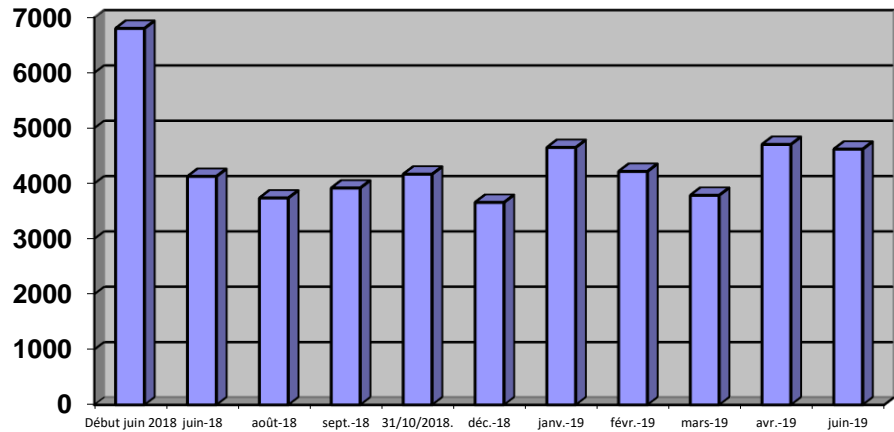
14 externes : 13 femmes et 1 homme

Prise de poste au 01/07 sauf pour la personne institutionnelle au 01/09

<p>DP Juin : processus de recrutement toujours en cours. Une décision est-elle prise ?</p>	
<p>10. <u>Appel de candidatures Internes 34 du 10/04/2019 – du 02/05/2019 – 4 téléconseillers experts H/F – La Direction de de la relation clients – pôle offre de services multi-canal – Niveau 4 – Coefficient 240/377 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – Date limite de réception des candidatures 16/05/2019</u></p> <p>DP Juin 4 candidatures internes F reçues et retenues. Quelles est la date de prise de fonction ? Qu'est-il prévu pour le remplacement des postes d'origine ?</p>	<p>10 - Date de prise de poste au 01/06, les agents proviennent de la Plateforme Téléphonique Remplacements prévus par anticipation dans le cadre du recrutement des 18 téléconseillers</p>
<p>11. <u>Appel de candidatures Internes 43 du 10/04/2019 – du 03/06/2019 – UCANSS NVHADD17637 – 1 superviseur manager H/F – La Direction de de la relation clients – Plateforme de services – Niveau 5B – Coefficient 285/477 ou 315/512 (statut cadre) – A pourvoir juillet 2019 – Date limite de réception des candidatures 17/06/2019</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>11 – Les entretiens sont terminés, en cours de décision.</p>
<p><u>D - Direction des Systèmes d'Information</u></p>	
<p>12. <u>Appel de candidatures Internes 21/2019 du 11/03/2019 (UCANSS n° NVHADD15505) – 1 expert en méthodologie de gestion de la performance – H/F – La Direction de systèmes d'informations – département infrastructures–Niveau VB de la grille des informaticiens – Coefficient 3982/632 15 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible – Date limite de candidature le 25/03/2019.</u></p> <p>Réunion DP de Mars : 1 candidature (H/E) DP Avril : 4 candidatures interne réceptionnées 3H 1F DP Mai : recrutement toujours en cours Une décision est-elle prise ? DP Juin : Appel infructueux ; va être relancé. La Direction peut-elle nous indiquer si l'appel va être relancé et sous quel N° ?</p>	<p>12 – L'appel à candidature n'a pas encore été relancé mais le sera prochainement.</p>
<p>13. <u>Appel de candidatures Internes 23 du 01/04/2019 (UCANSS n° NVHADD15855) – 3 conseiller(e)s support informatique branche retraite – H/F – La Direction de systèmes d'informations – pôle services – Niveau III de la grille des informaticiens – Coefficient 291/507 (statut employé) – Définitivement vacant – A pourvoir en mai 2019 – Date limite de candidature le 22/04/2019.</u></p>	<p>13 – Le remplacement de l'agent est prévu- Appel à candidature lancé sous le N°42-2019.</p>

<p>DP Avril : 23 candidatures réceptionnées : 3 internes (H) 2 institutionnelles (H) 21 externes (20H 1 F) Une décision est-elle prise ? DP juin : interne H 1 institutionnel H 1 externe H retenus Qu'est-il prévu pour le remplacement sur le poste d'origine du candidat interne retenu ?</p>	
<p><u>E - Direction de l'Assurance Retraite</u></p>	
<p><u>14. Appel de candidatures Internes 27/2019 du 10/04/2019 – 1 Technicien Conseil Retraite Régulateur – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction assurés – Département Retraite et révisions – Secteur retraite et révisions 1 – Niveau 4 – Coefficient 240/377 (statut employé) + 4% de technicité + 5% de prime de responsabilité (proratisée en fonction du temps dédié à la fonction de contrôleur) – Définitivement vacant – A pourvoir au 06/05/2019 –date limite de candidatures 02/05/2019</u></p> <p>DP Avril : 2 candidatures internes (1H 1F) DP Juin 1 F retenue Prise de poste 3/6/19 L'agent sera-t-il remplacé dans son poste d'origine ?</p>	<p>14 – Le remplacement n'est pas prévu.</p>
<p><u>15. Appel de candidatures Internes 35/2019 du 13/05/2019 – 1 responsable du secteur Retraite et Révisions 2 – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction assurés – Département Retraite et révisions – Niveau 5B à 6 selon profil – Coefficient 285/477 à 315/512 (statut cadre) – Définitivement vacant – A pourvoir au 05/05/2019 –date limite de candidatures 27/05/2019</u></p> <p>DP juin : 5 candidatures internes (4F 1 H) 1 F retenue ; issue du secteur retraite anticipée et déclaration et EDP du département carrière et déclarations Prise de poste 1/9/19 Sera-t-elle remplacée sur son poste d'origine ?</p>	<p>15 – Le remplacement n'est pas prévu.</p>
<p><u>16. Appel de candidatures Internes 36/2019 du 13/05/2019 UCANSS n° NVHADD17057 (remplace Appel de candidatures Internes 11/2019 du 08/02/2019 UCANSS n° NVHADD14750)– 1 responsable pour l'agence retraite de Chambéry – H/F – La Direction de l'Assurance Retraite – Sous-Direction des assurés – Département Agences Retraite – Niveau 7 – Coefficient 360/587 (Filière management) – Définitivement vacant – A pourvoir dès que possible –date limite de candidatures 03/06/2019</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>16 – Les entretiens sont terminés, en cours de décision.</p>
<p><u>17. TCR – Production Stocks EJ antérieures</u></p>	<p>17 – Le stock de dossiers en EJ dépassées au 16/07/2019 est de 4307.</p>

Début	Fin	Fin	Fin	31/10	18/12	1/20	2/20	18/03	11/04	17/6/
06/2018	Juin 2018	Août 2018	09/2018	/18	/18	19	19	/19	/19	19
6804	4129	3738	3918	4169	3659	4651	4219	3787	4707	4621



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

18. Agence de Grenoble : climatisation/chauffage

Lors de la réunion des DP de Décembre, la direction nous a indiqué avoir été informée par le syndic FONCIA que l'audit n'était pas terminé et que le rapport du bureau d'étude devait être rendu début 2019. En janvier le service patrimoine n'avait pas de retour du rapport du bureau d'études. En février, le service du patrimoine était toujours en attente du rapport (relance à FONCIA le 20/2) Réunion DP Mars/ Le patrimoine n'a toujours pas reçu l'audit ; relance à la régie Foncia le 19/3.

Réunion DP Avril : L'audit a été reçu le 16/4/19 et va être étudié au niveau patrimoine.

Une liste de travaux importants et onéreux a été relevée ; ils seront commentés lors de l'AG (non définie à ce jour)

DP juin 2019 : L'AG aura lieu le 27/6/19, à cette occasion les travaux résultant de l'audit seront évoqués. Le bureau d'études a demandé un avis technique au PRECI sur les résultats de l'Audit et sur les travaux préconisés.

La Direction peut-elle nous dire où en est ce dossier ?

18 –

Compte-tenu des conclusions de l'audit, l'ensemble des copropriétaires a demandé à rencontrer le cabinet ayant réalisé l'audit afin de lui faire part des différentes interrogations soulevées à la lecture du document.

Une réunion est programmée le 22 juillet sur le site. La décision relative à l'engagement des travaux, prévus dans le rapport, sera prise à l'issue de cette rencontre.

19. Agence retraite Bourg en Bresse : sécurité

Des agents n'entendent pas l'alarme incendie lorsqu'ils sont dans leur bureau.

19 – La sirène d'évacuation complémentaire a été installée le 16 juillet dernier.

<p>L'alarme de la MSA est insuffisante du fait de la pose de cloisons lors de l'aménagement du plateau.</p> <p>Lors de la réunion des DP de février, la Direction nous a indiqué que lors de son déplacement du 21/2 le service du patrimoine se rapprocherait du responsable pour trouver une solution.</p> <p>Réunion DP Mars : la Direction nous informe de la prise en charge du problème par le service sécurité.</p> <p>DP Avril : la responsable de l'agence de Bourg en Bresse a fait le point avec le responsable MSA le 16/4/19. Des tests ont été effectués, il en ressort que le niveau sonore de l'alarme n'est pas suffisant dans les différents bureaux d'accueil. Aussi le responsable MSA a demandé au prestataire de faire un chiffrage afin de rajouter une sirène dans la zone concernée, et nous tiendra informé dès que l'équipement sera installé.</p> <p>DP juin : Le prestataire est intervenu pour localiser le problème. La MSA a fait faire un devis pour ajouter une sirène. La MSA est en attente de la date d'intervention pour mise en œuvre de la part du prestataire.</p> <p>Où en est ce dossier ?</p>	
<p><u>F - Direction des Ressources</u></p>	
<p><u>20. Appel de candidatures Internes N° 38/2019 du 21/05/2019 – 1 formateur métier retraite –H/F – La Direction des ressources – Pôle développement des Compétences – Niveau 5B – Coefficient 285/477 statut cadre – Définitivement vacant – A pourvoir au 15/7/2019 – Date limite de candidature le 03/06/2019</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>20 - En cours de recrutement, les entretiens sont à réaliser.</p>
<p><u>G - Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social</u></p>	
<p>1) <u>Service social</u></p>	
<p><u>21. Appel de candidatures internes n° 40/2019 du 27/05/19 – UCANSS NVHADD17457 – 1 Assistant de Service social –H/F– La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de l'Isère – Base Vienne – Définitivement vacant – Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 14/06/19</u></p> <p>DP juin : en cours de pré-sélection des candidatures.</p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>21 – En cours d'assessment, les entretiens sont prévus le 02/08.</p>
<p><u>22. Appel de candidatures internes n° 41/2019 du 27/05/19 – UCANSS NVHADD17459 – 1 Assistant de Service social –H/F– La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social de la Haute Savoie – Base Annemasse – Définitivement</u></p>	<p>22 – Les entretiens sont prévus le 18/07.</p>

<p><u>vacant – Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 14/06/19</u></p> <p>DP juin 2019 : en cours de présélection des candidatures Où en est le processus de recrutement ?</p>	
<p><u>23. Appel de candidatures internes n° 44/2019 du 05/06/19 – UCANSS NVHADD17715 – 2 Assistants de Service social –H/F– La Direction de la Santé au Travail et de l'Accompagnement Social - Service Social Echelon local du Service Social du Rhône – Base Vénissieux – Définitivement vacant – Niveau 5B – Coefficient 285/477 (statut employé) – A pourvoir immédiatement – date limite de réception des candidatures 19/06/19</u></p> <p>Où en est le processus de recrutement ?</p>	<p>23 – Les entretiens sont finalisés, en cours de décision.</p>
<p><u>24. Service social de la Drôme</u></p> <p>Le recrutement de SMS en CDD serait envisagé pour une durée de 4 mois au lieu des 6 mois habituels. Or, cette période très courte ne permet pas de confier aux personnes recrutées des tâches complexes habituellement prises en charge par les SMS, celles-ci nécessitant un temps de formation et suivi important. La Direction peut-elle nous confirmer cette réduction de durée des CDD, et le cas échéant en indiquer la raison ?</p>	<p>24 – Une SMS en CDD rejoindra l'équipe de la Drôme le 01/08 pour un contrat de 4 mois jusqu'au 30 novembre 2019. A cette date, en fonction des disponibilités budgétaires, son contrat pourra être prolongé jusqu'au 31/12/2019. A noter qu'un 2^{ème} CDD SMS est en cours de recrutement sur la Drôme pour une prise de poste au 1^{er} septembre jusqu'au 31 décembre 2019.</p>
<p><u>25 –Service social Chambéry :</u></p> <p>- Les bureaux du service sont vécus par le personnel du service social comme un véritable "hall de gare". En effet, les agents de la CPAM traversent les bureaux par facilité pour entrer dans leur bâtiment, alors même qu'ils ont un accès via la cour intérieure de l'immeuble. Cela engendre des nuisances : claquement de portes, va et vient incessant obligeant les agents à fermer les portes de leurs bureaux même en temps de forte chaleur pour tenter d'échapper au bruit. De plus, les lecteurs de badges CPAM tombant régulièrement en panne, les agents CPAM sollicitent régulièrement les agents du service social pour leur ouvrir les portes d'accès au bâtiment. Un nouveau directeur a été nommé à la CPAM de Chambéry. A l'occasion d'une prise de contact, la direction pourrait-elle lui faire part de ce problème, afin qu'il soit mis fin à ces pratiques, et que les agents CPAM soient invités à emprunter l'accès à leur locaux prévu, situé dans la cour intérieure ?</p> <p>- Fortes chaleurs : Le service social demande la fourniture d'un ou de plusieurs climatiseurs portatifs. Les ventilateurs fournis par la Direction ne sont en effet pas suffisants (de plus, l'un d'entre eux est cassé), surtout lorsque les bureaux sont fermés du fait de la tenue d'entretiens. Que répond la Direction ?</p> <p>- Salle de convivialité : la "salle de convivialité" du service social se trouve être un coin</p>	<p>25 –</p> <p>A ce jour, la Sous-Direction des Moyens et RSO n'a pas été saisie des problématiques évoquées.</p> <p>Un contact sera pris prochainement par Monsieur Labaume auprès de la CPAM.</p> <p>Compte-tenu du risque récurrent de canicule, une visite sur site est fixée le 23 juillet prochain, pour étudier la faisabilité d'installation de climatiseurs portatifs</p> <p>Lors de cette visite, l'ensemble des demandes relatives à la salle de convivialité, les parkings, la réparation du store et le bureau d'accueil seront analysés et une réponse sera apportée dans les meilleurs délais.</p>

<p>cuisine dans le couloir d'accès aux bureaux (emprunté et par les agents Carsat et par les agents CPAM). Les agents du service social souhaiteraient que ce coin cuisine soit déplacé dans leur ancienne salle d'attente, afin de bénéficier d'une véritable salle de convivialité. Ils souhaitent également la mise à disposition d'une fontaine d'eau fraîche. Que répond la Direction ?</p> <p>- Parking : les agents du service social ont de plus en plus de difficultés à se rendre à leur travail en voiture. Les places autour du bâtiment sont payantes, le parking des agents CPAM est en travaux obligeant ces derniers à se garer à l'extérieur, et le quartier subit de nombreux travaux (constructions pour la plupart) mobilisant le peu de places qui pouvaient être disponibles (même payantes). La CAF ayant un parking en sous-sol apparemment non utilisé, la Carsat pourrait-elle se rapprocher de la CAF en vue de bénéficier d'un accès à ce parking ?</p> <p>- Travaux à envisager : un store dans le bureau d'une assistante sociale est cassé, plongeant le bureau dans le noir complet. La CPAM en a été informée et a répondu qu'un délai de 2 mois était nécessaire pour recevoir la pièce. Ce délai est long, surtout pour un bureau plongé dans le noir. La Direction peut-elle dépêcher les équipes du DCAM pour un avis technique, une réparation provisoire, ou une intervention visant à accélérer le remplacement de la pièce défectueuse ?</p> <p>- Bureau d'accueil : le bureau d'accueil dédié au service social se trouve dans le hall de la CPAM. Ce dernier est accolé à un autre bureau d'accueil où les agents CPAM reçoivent leur public. Il n'y a aucune confidentialité pour ces deux bureaux. Les occupants du box CPAM peuvent voir les occupants du box Carsat et vice versa, et entendre toutes les conversations même à mi-voix. Les agents du service social souhaiteraient qu'à minima un brise-vue soit collé sur les parois de leur bureau d'accueil, pour au moins éviter que les assurés ne se voient durant leur entretien. La Direction peut-elle donner suite à cette proposition ?</p>	
<p><u>H – Direction Générale</u></p>	
<p><u>26. Appel de candidatures internes n° 37/2019 du 20/05/19 – UCANSS NVHADD17459 – 1 sous- directeur en charge de la transformation –H/F– La Direction Générale – Définitivement vacant – Sous-Directeur Niveau 1 – Coefficient 699/873 (statut convention des agents de direction) – A pourvoir 01/07/2019 – date limite de réception des candidatures 03/06/19</u></p> <p>DP juin 2019 : Décision en cours. Une décision est-elle prise ?</p>	<p>26 – Décision prise : 1 interne femme Prise de fonction au 01/07</p>

<p>CGT</p>	
<p><u>1/Agence de Valence :</u></p> <p>1 - Cette agence n'a plus de responsable adjoint, quand le remplacement est-il prévu ?</p> <p>2 - Le bureau du Responsable de l'Agence est loin de l'accueil au public, les TCR auraient souhaité que ce bureau soit plus près de l'accueil, afin que le cadre puisse intervenir rapidement si la situation l'exige. Une modification est-elle envisageable ?</p> <p>3 - Une personne du service civique est en contrat jusqu'à fin 07/2019, cette personne est très efficace et appréciée de l'équipe. Vu la situation difficile de l'agence, serait-il possible de prolonger son contrat afin d'apporter une aide précieuse à l'équipe ?</p>	<p>1 – Le Directeur Général et la Directrice de l'Assurance Retraite se sont rendus à Valence le 27 juin et ont répondu en direct aux questions de l'équipe.</p> <p>Il a entre autres été proposé aux salariés de travailler sur un projet d'organisation (notamment logistique) qui permette d'intégrer les collègues du SSI et d'améliorer le fonctionnement de l'agence (accueil, télétravail...), sous condition de ne pas modifier de cloisons (ou en limitant au maximum les modifications).</p> <p>Il est prévu que le Département Central des Moyens Logistiques vienne sur site, en septembre, pour aider l'équipe d'un point de vue technique à construire le projet qui doit être finalisé pour octobre.</p> <p>Pour ce qui concerne le volontaire de service civique, sa mission a pris fin le 5 juillet et le caractère très particulier de ce contrat empêche toute possibilité de prolongation.</p> <p>Le remplacement de l'adjoint à la responsable est à l'étude, en lien avec l'intégration à venir des personnels SSI. Dès qu'une décision sera prise, la DAR informera le manager et son équipe.</p>
<p><u>2/Agence de VALS LES BAINS :</u></p> <p>Un grand nombre de points d'accueil retraite ont été fermés en Ardèche, ces fermetures engendrent des trajets très longs pour les assurés qui souhaitent se rendre dans d'autres lieux de la CARSAT pour avoir des réponses. La solution proposée par celle-ci repose sur les Maisons de Service Au Public. Or, il semblerait que le personnel de ces structures ne soit bénéficiaire que d'une journée de formation pour le domaine retraite, la direction peut-elle confirmer ? Si oui, pense-t-elle vraiment pouvoir compenser l'expertise d'un conseiller retraite ou d'un TCR par de l'information de premier niveau dispensé par un agent formé dans cet objectif ?</p> <p>Les parcours des salariés sont bien moins linéaires, ils vivent des périodes de précarité et ont cotisé souvent à plusieurs régimes en France ou à l'étranger.</p> <p>Beaucoup de questions se posent quand on est profane car la législation retraite est un univers complexe et mouvant, quel que soit le public reçu. La réduction drastique des accueils, les difficultés pour joindre la Plateforme, et les bugs sur le site de l'Assurance Retraite viennent encore aggraver une situation de déficit d'informations qui sont préjudiciables à l'assuré en termes de droits.</p> <p>Les MSAP peuvent être une solution de premier niveau mais elles ne peuvent être "la"</p>	<p>2 – Le Directeur Général et la Directrice de l'Assurance Retraite se sont rendus à Vals le 27 juin et ont échangé en direct avec l'équipe.</p> <p>La Direction rappelle tout d'abord que les fermetures de PAR, opérées en 2018, ont été précédées d'une analyse des territoires tenant compte des principales données démographiques et sociales, d'une part, et des données de fréquentation et d'implantation, d'autre part (nombre de visites, taux de visites sur rendez-vous, amplitude d'ouverture, distance du PAR à une ou des MSAP et à l'agence la plus proche, nombre de Communes couvertes par des points d'accueil...)</p> <p>L'expertise des collaborateurs CARSAT ne peut bien entendu pas être remplacée par les accueils de premier niveau organisés dans les MSAP, mais la formation de ces personnels MSAP par la CARSAT leur permet d'orienter les assurés vers les canaux de contacts les plus adaptés à leur situation.</p> <p>Un recensement des besoins en formation du personnel des MSAP est en cours afin de déployer un plan de formation sur le dernier trimestre 2019/1er trimestre 2020. Les objectifs sont de renforcer les compétences des MSAP et améliorer la satisfaction des usagers.</p> <p>Par ailleurs, le fort investissement du processus retraite sur les recrutements 2019, concentrés sur la Plateforme de Services, et la montée en compétence des téléconseillers, devraient permettre aux assurés de joindre plus facilement la CARSAT, et d'obtenir des réponses sur leurs</p>

<p>solution aux questions que se posent les assurés sur leur droit à retraite et particulièrement en Ardèche où les distances sont considérables et les moyens de transports insuffisants.</p> <p>Compte tenu de la situation particulière de ce département, pourquoi la direction a-t-elle fermé autant de points d'accueil en Ardèche ?</p>	<p>droits plus complètes, dès le premier contact téléphonique.</p>
<p><u>3/Cellule Enregistrement</u></p> <p>Le personnel de la cellule Enregistrement souhaiterait savoir quel est l'avenir du secteur après la présentation de la nouvelle organisation liée à la Carrière 2.0 ? Va-t-elle être dissoute et si oui, quel repositionnement la direction a-t-elle prévu pour les agents actuellement affectés à cette cellule ?</p>	<p>3 – La nouvelle organisation liée à Carrière 2.0 n'est pas encore arrêtée. Des tests vont être réalisés en septembre selon plusieurs scénarios. Un de ces scénarios prévoit la prise en charge de l'étape de qualification par la cellule d'enregistrement.</p> <p>Dès que la cible organisationnelle sera connue, et en fonction de l'impact sur la cellule d'enregistrement, un accompagnement adapté sera proposé. Il n'est pas prévu aujourd'hui de dissoudre la cellule d'enregistrement.</p>
<p><u>4/ Agence de Chambéry</u></p> <p>Le mois dernier, nous étions intervenus sur l'appel de poste de responsable d'agence pour lequel aucun candidat n'avait été retenu après le lancement de deux appels de candidature.</p> <p>La direction peut-elle nous dire aujourd'hui si l'appel a été fructueux et si oui, quand le poste sera pourvu ?</p> <p>En effet, c'est la responsable d'Annecy, laquelle n'a plus d'adjointe depuis juin suite à son départ en retraite, qui assure le suivi de cette agence avec toutes les difficultés que ce grand écart permanent suppose aussi en termes de présence à Annecy.</p> <p>Or, l'agence d'Annecy se caractérise par la présence de 11 TCR nouvellement formés, ce qui est extrêmement lourd compte tenu également des charges existantes dans cette agence. Aussi elle ne peut se permettre de partager son responsable avec une autre agence si on veut que celui-ci soit en mesure d'assurer correctement sa mission à Annecy, dont l'accompagnement de ces agents nouvellement formés qu'il s'agit de faire réussir.</p>	<p>4 – La Direction est très attentive à la situation des agences de Chambéry et Annecy et aux difficultés que rencontrent les managers sur le terrain.</p> <p>La recherche d'un responsable de l'agence de Chambéry est toujours en cours.</p> <p>Afin d'apporter au plus vite un renfort à la responsable d'Annecy, le poste de responsable adjoint va être très rapidement publié, l'objectif étant de recruter un adjoint dès le 1^{er} septembre.</p> <p>Par ailleurs, la responsable adjointe de Chambéry étant nommée sur le département carrière, un appel de candidature pour la remplacer sur Chambéry sera aussi publié rapidement.</p>
<p><u>5/Accueil filtre à Chambéry</u></p> <p>Lors de la réunion des DP de juin, la direction avait répondu concernant l'enlèvement de la cloison que l'étude technique avait été faite et remise au Patrimoine dont le</p>	<p>5 – Les travaux seront effectués le 19 juillet prochain (enlèvement de la cloison notamment).</p>

<p>bureau d'étude devait se rapprocher de la direction pour la prise de décision.</p> <p>Quelle est cette décision et quand sera-t-elle mise en œuvre ?</p>	
<p><u>6 Plan de Mobilité CARSAT</u></p> <p>La direction a-t-elle un retour de Kéolis /SYTRAL après la transmission de son plan de mobilité ? Si oui, quand est prévue la signature ? La direction va-t-elle communiquer sur le contenu du plan qu'elle a proposé dès qu'elle en aura le retour positif?</p>	<p>6 – La semaine dernière, ont été transmises à KEOLIS les informations complémentaires demandées concernant les agences « lyonnaises » (implantation géographique, nombre de salariés, nombre de places de parking pour chacune). La Direction communiquera sur la convention dès que cette dernière sera signée (en prévisionnel, cet automne).</p>
<p><u>7/ Temps de pause</u></p> <p>La Direction peut-être rappeler le temps de pause autorisé pour des personnes travaillant sur écran toute la journée ?</p> <p>En effet, la pression exercée sur les équipes est très forte, en raison des objectifs à atteindre, et parfois, l'attitude et les remarques répétées de certains cadres de la hiérarchie vis-à-vis de leurs équipes de terrain, aboutit à de la rancœur en remettant en cause ces petits instants de relâche qui permettent de se reposer de sa posture, de réduire temporairement l'effort visuel, de décompresser ou préserver la convivialité dans les équipes tout en faisant baisser la charge mentale.</p> <p>Cette façon de faire est contreproductive sur des collectifs de travail déjà très pressurés et pour qui l'arrêt maladie est la seule échappatoire à cette trop grande pression. Personne n'est gagnant dans cette configuration, ni l'agent qui s'arrête en maladie car il est à bout et fragilisé, ni la direction qui perd un salarié avec report de sa charge de travail sur d'autres membres du secteur.</p> <p>Aussi, la direction, qui a une obligation de résultat en matière de santé au travail, doit permettre à tous les agents de pouvoir s'extraire du travail de temps à autre dans une journée par la prise de pauses, sans avoir à subir de propos stigmatisants de son supérieur hiérarchique.</p> <p>Par ailleurs, les télétravailleurs qui doivent aussi prendre des pauses comme ceux sur site, ont-ils eu confirmation qu'ils pouvaient aussi en bénéficier ?</p>	<p>7 – la Direction rappelle que les règles en la matière sont fixées dans le cadre d'une note d'instruction en date du 13 mai 2014 accessible sur le Portail Intranet dans la rubrique : RH / la durée du temps de travail / le temps de pause.</p> <p>I – <u>LES REFERENCES TEXTUELLES</u></p> <p>A- <u>Les dispositions légales</u></p> <p>→ En vertu de l'article L 3121-33 du Code du Travail, seul un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes est obligatoire pour tout temps de travail égal ou supérieur à 6 heures.</p> <p>→ Une disposition particulière existe pour les mineurs de 18 ans précisée dans l'article L 3162-3 du Code du Travail selon laquelle ils doivent bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives en cas de période de travail ininterrompue de 4 heures 30.</p> <p>B- <u>Les préconisations INRS pour la plateforme téléphonique</u></p> <p>L'Institut National de Recherche et de Sécurité préconise, dans les centres d'appels téléphoniques, que la séquence de travail n'excède pas 2 heures de travail effectif continu et que la pause entre deux séquences doit être au moins de 15 minutes.</p> <p>Cette disposition peut cependant être aménagée au regard du souhait des salariés et des possibilités appréciées par la hiérarchie.</p> <p>C- <u>Les dispositions applicables au travail sur écran</u></p> <p>Le décret n° 91-451 du 14 mai 1991 a fixé des règles pour la prévention des risques liés au travail sur des équipements munis d'écrans de visualisation.</p> <p>Dans ce cadre, le décret a prévu que l'activité d'un salarié travaillant de manière continue sur écran doit être aménagée de manière à ce que le temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou des changements d'activité.</p>

	<p>II – LA PRATIQUE AU SEIN DE LA CARSAT-RA</p> <p>A l'exception des téléconseillers et des agents travaillant de manière continue sur écran, il n'existe pas de règles concernant la prise des pauses pour les salariés au sein de la CARSAT.</p> <p>S'il n'est pas envisagé de fixer des règles contraignantes en la matière, chacun doit néanmoins y recourir de manière raisonnée en termes tant de fréquence que de durée.</p> <p>Il appartient en effet à la ligne hiérarchique d'organiser l'unité de travail en fonction des objectifs définis et des règles en vigueur.</p>
<p><u>8/ Service social Valence</u></p> <p>1- Une réunion devait avoir lieu le 24 Juin au sujet de la problématique des bureaux. L'ensemble des propositions faites par l'équipe ont-elles pu être étudiées ? La direction peut-elle nous dire quelles solutions sont envisagées ?</p> <p>2- La situation des effectifs sur le département est préoccupante, quelles solutions sont mises en œuvre par la direction, à court, moyen et long terme ?</p> <p>3- Il semble qu'une mutualisation téléphonique interdépartementale soit déjà en place.</p> <p>La direction peut-elle nous dire pourquoi les IRP n'ont pas été consultés ? Pourquoi l'ensemble des collègues ne sont pas informés ? Une modification est-elle prévue auprès de la CNIL dans la mesure où les dossiers sociaux deviennent consultables par l'ensemble de la région ?</p>	<p>8 –</p> <p>1- Une réunion sur l'implantation des locaux s'est tenue le 24/06 ; lors de cette rencontre, une solution a été validée par l'ensemble des présents. Toutefois la Responsable de la Drôme a souhaité attendre le retour de congés d'une AS concernée avant de transmettre les plans au Patrimoine. Le projet qui consiste à positionner 2 AS par bureau a ainsi été validé par l'équipe. Le déménagement est prévu pour le 06/08/2019.</p> <p>2- Pour pallier les absences de SMS, décision a été prise de recruter 2 CDD :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une personne a d'ores et déjà été recrutée et prendra son poste au 01/08/2019. - Pour le 2^{ème} poste, les opérations de recrutement sont en cours pour une prise de poste au 01/09/2019. <p>3- La mutualisation téléphonique interdépartementale n'est pas mise en place. Un dispositif d'entraide entre plusieurs départements a permis de faire face aux difficultés temporaires rencontrées par 2 échelons départementaux, la Drôme et la Savoie, et ainsi d'assurer pour partie la réponse téléphonique.</p> <p>Conformément à l'article 4 de l'engagement de conformité signé le 28 avril 2016, les agents du Service Social sont individuellement habilités afin d'accéder aux données strictement nécessaires à l'exercice de leurs missions.</p>
<p><u>9/ Service social Drôme, Ardèche</u></p> <p>Le projet de réorganisation Drôme - Ardèche vient d'être présenté, cependant pourquoi les agents concernés n'ont eu aucune information avant le passage en instance ?</p>	<p>9 – En l'espèce, cette expérimentation a été présentée par la Sous-Directrice et la Responsable régionale du Service Social aux équipes de la Drôme et de l'Ardèche le 01/07/2019 soit entre la séance du CHSCT du 24/06/2019 et le CE du 11/07/2019.</p> <p>Des échanges avec les 2 équipes sur ce projet ont été riches et</p>

<p>Ces "loupés" de communication sont récurrents.</p>	<p>constructifs. Il a été aussi précisé que cette expérimentation qui débute au 1^{er} septembre pour un an, donnera lieu à des bilans tous les 3 mois.</p> <p>Les équipes seront fortement associées à ces bilans qui pourront donner lieu si besoin à des ajustements de l'organisation prévue.</p> <p>Plus généralement, un rappel sera réalisé dans le cadre de la communauté des managers à la rentrée prochaine sur la communication des projets aux équipes avant la consultation des IRP.</p>
<p><u>10/ Service Social</u></p> <p>La direction avait dit que le métier de SMS serait prioritaire pour les demandes de formation/reconversion. Pourquoi avoir imposé la mobilité régionale dans les accords attribués ? Cette condition est-elle demandée à l'ensemble des salariés partant en formation ?</p>	<p>10 – La formation d'AS est une formation qualifiante de 3 ans, il s'agit pour la Carsat, dans le cadre du projet Passerelle, d'allier évolution professionnelle et besoins de l'organisme.</p> <p>L'engagement de mobilité géographique doit permettre à l'entreprise de s'assurer qu'aux termes de la formation les besoins du service social régional soient couverts pour répondre au mieux à nos missions.</p> <p>Naturellement il s'agit dès le début du projet d'évolution professionnelle d'une co-construction avec le métier, l'agent et le Département RH afin de faciliter la mise en œuvre des projets de reconversion.</p> <p>Cette situation ne peut être comparée aux autres dispositifs de formation.</p> <p>A noter que le même engagement est demandé aux contrôleurs de sécurité qui souhaiteraient devenir ingénieur conseil</p>

FO – SNFOCOS

1) VACANCES DE POSTE

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

1)

Appel n°30/2019

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	responsable département contrôle	DACF	04/05/2019	cadre	8/9 selon profil	430/675
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	1	immédiatement			
	externe					
Femme	interne	5				
	externe					
institutionnelle	homme					
	femme					

Appel n°30/2019 :

**La décision est prise : 1 interne F a été retenue.
 Prise de poste au 06/08**

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n°37/2019

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	1 sous-directeur En charge de la transformation	Direction Générale	03/06/2019	Agent de direction	10	699/873
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	01/07/2019				
	externe					
Femme	interne					
	externe					
institutionnelle	homme					
	femme					

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n°38/2019

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	1 Formateur métier retraite	Direction des ressources	03/06/2019	cadre	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	15/07/2019				
	externe					
Femme	interne					
	externe					
institutionnelle	homme					
	femme					

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n° 37/2019 :**Candidature réceptionnée : 1 interne femme****Prise de poste au 01/07****Appel n° 38/2019 :****En cours de processus****Candidatures réceptionnées : 6 internes (2 hommes et 4 femmes)**

Appel n°39/2019

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	1 manager de proximité	DACF	11/06/2019	cadre	5B/6 selon profil	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	9	immédiatement			
	externe					
Femme	interne	10				
	externe					
institutionnelle	homme	3				
	femme	2				

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n°40/2019

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	1 assistante sociale (Isère) Base Vienne	DSTAS	14/06/2019	employé	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne		immédiatement			
	externe					
Femme	interne					
	externe					
institutionnelle	homme					
	femme					

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n° 39/2019 :

Personne retenue : 1 femme institutionnelle

Date de prise de poste non connue à ce jour (mutation)

Appel n° 40/2019 :

En cours de recrutement

Entretiens prévus le 02/08

Prise de poste prévue le 02/09

Candidatures réceptionnées : 32

Dont 2 institutionnelles femmes, 27 externes femmes et 3 hommes externes

Appel n°41/2019

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	1 assistante sociale (H.Savoie) Base Annemasse	DSTAS	14/06/2019	employé	5B	285/477
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiatement				
	externe					
Femme	interne					
	externe					
institutionnelle	homme					
	femme					

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n° 41/2019 :

Candidatures réceptionnées : 15 externes dont 13 femmes et 2 hommes
En cours de recrutement
Entretiens prévus le 18/07
Date de prise de poste prévue au 02/09

Appel n°42/2019

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	1 technicien conseil action sociale	DAS	07/06/2019	employé	3/4 selon profil	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	1er juillet 2019				
	externe			5		
Femme	interne					
	externe			31		
institutionnelle	homme			2		
	femme			6		

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n° 42/2019 :

Recrutement terminé
Personne retenue : 1 institutionnelle femme
Date de prise de poste au 19/08

Appel n°45/2019

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	1 responsable	DACF		cadre	6	315/512
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiatement				
	externe					
Femme	interne					
	externe					
institutionnelle	homme					
	femme					

La date de prise de fonction est-elle connue ?

**Appel n° 45/2019 :
En cours d'assessment****Appel n°48/2019**

Vacance	Intitulé du poste	Direction	Date limite candidature	Statut	Niveau	Coefficient
Définitive	1 technicien conseil d'action sociale	DAS	11/07/2019	employé	3/4 selon profil	240/377
Nombre de candidatures reçues		Date prise de fonction prévue	Date de prise de fonction effective			
Homme	interne	immédiatement				
	externe					
Femme	interne					
	externe					
institutionnelle	homme					
	femme					

La date de prise de fonction est-elle connue ?

Appel n° 48/2019 :

Candidatures réceptionnées : 34 dont 6 internes femmes, 1 institutionnelle homme, 22 externes femmes et 5 externes hommes

Processus de recrutement en cours.

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

Stocks au 13/06/2019

ODA : **217** premières demandes

Notification PAP : **280** réexamens et **47** 1^{ères} demandes

2 – Stocks au 15/07/2019 :

ODA : 355 premières demandes

Notification PAP : 719 réexamens dont 90 1^{ères} demandes

Boite mail contact : 92

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

CONTROLE

3) Quelle est la situation des stocks ?

Stocks au 15/05/2019

Stock attributions DP: **1819**

Stock attributions DD: **867**

Stock révisions droits : **356**

3 -

Stocks au 15/07/2019	
DP	2024
DD	943
Révisions Droits	390

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

4 -

EJ < Août 2018	EJ < Sept 18	EJ < Sept 18	EJ < Nov 18		
101	110	108	143		
août-18	Sept- 18	Sept- 18	nov-18		
17	24	18	31		
sept-18	Oct-18	Oct-18	Déc-18		
25	13	26	28		
oct-18	nov-18	nov-18	Jan-19		
31	19	31	44		
nov-18	Déc-18	Déc-18	Févr-19		
24	26	25	51		
déc-18	Jan-19	Jan-19	Mars-19		
39	58	78	94		
janv-19	Févr-19	Févr-19	Avr-19		
99	57	69	175		
févr-19	Mars-19	Mars-19	Mai-19		
83	80	88	155		
mars-19	Avr-19	Avr-19	Juin-19		
104	161	161	170		
avr-19	Mai-19	Mai-19	Juil-19		

DP par EJ	
EJ < déc-18	117
déc-18	10
janv-19	21
févr-19	20
mars-19	36
avr-19	71
mai-19	71
juin-19	122
juil-19	214
août-19	170
sept-19	395
oct-19	428
EJ > oct-19	349
Total	2024

190	103	121	322				
mai-19	Juin-19	Juin-19	Aout 19				
115	133	1128	198				
juin-19	Juil-19	Juil-19	Sept 19				
72	162	243	187				
EJ > Juin 2019	EJ > juil-2019	EJ > juil-2019	EJ > Sept 19				
181	133	295	241				
Total							
1081	1079	1391	1839				

LIQUIDATION

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

5 – Le nombre exact et total (agences + siège) de demandes réceptionnées et non enregistrées à ce jour est de 1126 demandes.

		17/06/2019
demandes non enregistrées	Agences + siège	1095

MICRO FILM

6) Quel est l'état des stocks de recherche ?
Le stock semaine **24** est de **439** recherches

6 – Le stock de recherches semaine 28 est de 256 recherches.

DPLF

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

stock DPLF	18/10/2018	19/02/2019	18/03/19	16/04/19	16/05/19	18/06/19				
terminés	152	43	61	109	114	182				
non terminés	342	113	231	341	333	283				
Total										

7 – Au 17.07.2019 :

Dossiers en cours d'instruction : 231
Dossiers terminés : 247

8) A Vienne, les SMS ne font plus d'accueil physique du fait du peu d'effectifs de SMS. L'équipe de Bourgoin a été rapatriée à Vienne et les 2 SMS qui étaient à temps complet sont désormais à temps partiel d'où une perte d'un poste à temps complet. 1 SMS également à mi-temps pendant ses études professionnelles pour encore 2 ans. Il reste donc une seule SMS à temps complet (et 3 SMS à mi-temps) pour 12 assistantes

8- Pour pallier les absences, décision a été prise de recruter un CDD sur Vienne. Les opérations de recrutement sont en cours.

<p>sociales dont une qui viendra en septembre et une en arrêt maladie de longue durée. Que compte faire la Direction ?</p>	
<p>9) Les CSAM de la CPAM ont souvent un niveau 3 alors que les SMS un niveau 4. Un groupe de travail a été mis en place pour refaire le référentiel CSAM (SMS) et cela pose beaucoup de questions notamment à la future classification. Quand sera mise en place le nouveau référentiel ?</p>	<p>9 – Conformément aux usages, un groupe de travail est en cours de constitution avec appel au volontariat auprès des SMS, en vue d’élaborer un référentiel CSAM / Service Social / CARSAT Rhône-Alpes.</p> <p>Ce changement de référentiel est sans influence sur le coefficient (niveau 4).</p>
<p>10) On entend « des bruits qui courent » sur le service social du Rhône (sans vérification) qu’une « plateforme téléphonique » serait mis en place avec toutes les SMS sur un même lieu. Quand pense la Direction ?</p>	<p>10 – Un groupe de travail national a été mis en place en 2017 sur l’organisation de la réponse téléphonique au Service Social.</p> <p>Ces travaux ont abouti à une expérimentation en cours à l’heure actuelle sur 2 CARSAT, en vue de tester les solutions envisagées par le groupe de travail national.</p> <p>En Rhône-Alpes, un groupe de travail sera mis en place à la rentrée avec appel au volontariat pour un état des lieux et une analyse des besoins, en lien avec les travaux nationaux.</p>

<p>SUD</p> <p>1. <u>Souplesse organisationnelle</u></p> <p>Certaines directions ont informé leur cadre fonctionnel que le forfait de 40 jours devrait être pris dans les conditions suivantes : 1 jour/semaine maximum hormis le Mercredi.</p> <p>A aucun moment cette précision n'est inscrite dans l'accord.</p> <p>Ce dispositif ne remet il pas en cause le principe même de la souplesse organisationnelle ?</p> <p>Ne serait-il pas plus pertinent de laisser les services s'organiser en autonomie au regard de leurs besoins ? Permettant à la fois d'articuler condition de travail et qualité du service rendu.</p> <p>2. <u>Télétravail</u></p> <p>Suite à notre question au DP du 18 Avril 2018 :</p> <p>« Certains futurs télétravailleurs ont déjà reçu comme consigne de faire des tâches supplémentaires par rapport à leur travail habituel</p> <p>Que répond la direction ? »</p> <p>La direction avait répondu :</p> <p>« Il ne s'agit pas de tâches supplémentaires mais d'activités spécifiques plus adaptées au télétravail. La charge de travail doit bien évidemment être équivalente entre un télétravailleur et un salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise »</p> <p>Or, nous avons été interpellés par certains agents télétravailleurs qu'une production supplémentaires de 5% leur avait été demandée.</p> <p>La direction confirme-t-elle que cette demande est abusive ?</p> <p>Nous demandons à la direction de faire un rappel en ce sens à ses managers.</p> <p>3. <u>Sirius</u></p> <p>L'ensemble des anomalies de badgeages ou d'absences de plus de 6 mois devraient être signifié au moins 2 mois avant la fin de l'exercice, pour éviter que des agents se retrouvent dans l'obligation de prendre des congés sans solde.</p> <p>Ne pourrait-on pas instaurer une procédure permettant à l'agent le temps de se justifier ?</p>	<p>1 – La Direction rappelle que l'accord relatif au travail à distance a fixé un cadre.</p> <p>Les règles définies par les Directions métier s'intègrent dans le cadre de l'organisation des services et n'ont pas à être remises en cause dès lors que le cadre fixé est respecté. En l'espèce, le cadre est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enveloppe annuelle de 40 jours pour les cadres fonctionnels éligibles à la souplesse organisationnelle - Présence minimale de 2 jours dans l'unité de travail, comme pour le télétravail <p>L'exclusion du mercredi pour télétravailler ou recourir à la souplesse organisationnelle est motivé par le fait de permettre à un maximum de collaborateurs de bénéficier des dispositifs prévus dans le cadre de la préservation de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et notamment de ne pas pénaliser les demandes de temps partiel.</p> <p>2 – La Direction confirme que des objectifs de productivité adaptés et individualisés, basés sur les résultats de l'année civile 2018 du collaborateur, ont été donnés, l'idée étant pour les collaborateurs en dessous de la moyenne de leur secteur, de l'atteindre ; pour les collaborateurs au-dessus de la moyenne, d'augmenter leur productivité 2019 de non pas 5% mais 0.5 dossiers par jour.</p> <p>Elle souligne que l'amélioration des productions individuelles dans le cadre du télétravail sera un critère important d'appréciation lors de la campagne de renouvellements des contrats en 2020.</p> <p>En effet, la Direction est convaincue que l'amélioration de l'environnement de travail du collaborateur en situation de télétravail est un facteur clé de l'amélioration de sa productivité et de la qualité des traitements effectués dans ce cadre.</p> <p>3 – Cette année la réalisation des opérations de régularisation des absences sur l'exercice antérieur s'est faite en bloc, suite à des difficultés liées à SIRIHUIS. En temps normal, cette régularisation se fait au fil de l'eau. Il est néanmoins rappelé qu'il appartient à chaque collaborateur de veiller à régulariser sa situation en lien avec son management si nécessaire.</p> <p>Afin de répondre au mieux à la problématique de la régularisation des absences à tort, le PARH va constituer un groupe focus clients internes de 6 personnes (4 collaborateurs et 2 managers) sur une ½ journée pour co-construire une procédure la plus simple et la plus claire possible et répondant bien évidemment aux impératifs légaux ou conventionnels.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

