

DELEGATION DU PERSONNEL DE TOURS DU 30 JUIN 2009

Etaient présents :

Jean-Marc HERVE - Directeur des Ressources Humaines
Thibault QUEY - Directeur des Assurés de l'Etranger de Tours

Françoise MEFFRE – Déléguée du personnel titulaire UNSA
Elisabeth MAUGARS – Déléguée syndicale UNSA
Anthony ACHILLE – Délégué du personnel suppléant UNSA
Liliane SENNE – Déléguée du personnel titulaire CFDT
Sonia HERNANDEZ – Déléguée du personnel titulaire CGT
Isabelle MIGNON - Déléguée du personnel suppléante CGT
Antonin ROSSILLI – Délégué du personnel titulaire CGT
Francine MOUS – Déléguée du personnel titulaire CGT
Anne-Marie ROSSILLI - Déléguée du personnel suppléante CGT
Sylvie WUNENBURGER – Déléguée du personnel suppléante FO
Catherine COYNE – Déléguée du personnel titulaire FO
Yves HERICIER – Délégué syndical FO

Excusés:

Marina CUZON - Responsable des Ressources Humaines de Tours
Patricia LACOURTE - Déléguée du personnel titulaire CGT
Brigitte MORICE – Déléguée du personnel suppléante CGT
Marie-Françoise TOUZERIE – Déléguée du personnel suppléante CGT
Vincent MERCIER – Délégué du personnel suppléant CFDT
Corinne OGIER – Déléguée du personnel suppléante CFDT
Didier PLAT – Délégué du personnel titulaire CFDT

Monsieur Jean-Marc HERVE ouvre la séance à 9h30.

Jm

UNSA

QUESTIONS

1. **Points de compétence et prime de résultats 2009**
Quelles sont les enveloppes pour 2009 (pour toutes les Directions) ?

2. **Date d'attribution**
A quelle date les agents de la Cnav seront avisés d'une éventuelle attribution de points ?

3. **Critères et attributions 2010 des points de compétence**
Les collègues font remarquer que 6 mois se sont déjà écoulés et c'est un délai bien trop long :
 - pour être informé sur les points
 - et également pour avoir une connaissance exacte des objectifs fixés, qui se modifient sans cesse.Il est donc demandé que les entretiens se déroulent plus tôt, en début d'année, etc...

4. **BSP**
Les collègues, niveau 3 dans les secteurs courriers, redemandent s'ils sont concernés par l'activité des numérisations des documents ?

5. **Retours injustifiés**
Il est demandé, à nouveau, que les retours injustifiés soient pris en compte, afin de tendre à des résultats plus justes.

REPONSES

1. Cette information sera communiquée au Comité d'Entreprise dans le cadre du bilan prévu par l'accord UCANSS du 30 novembre 2005.

2. Les points de compétence attribués en 2009 sont payés en fonction de la date de transmission par les directions opérationnelles des propositions de paiement, après validation des attributions proposées par la DDRH.
Dans ces conditions, des points de compétences ont été payés sur le mois de juin pour certaines Directions, d'autres le seront sur le mois de juillet. Pour Tours, aucun paiement n'a été effectué sur le mois de juin.
Quel que soit le mois de salaire sur lequel le paiement des points de compétence intervient, ces points de compétence sont attribués de manière rétroactive, à compter du 01.03.09.

3. La période des entretiens annuels a été modifiée par rapport à l'an passé afin de permettre une mise en cohérence des entretiens annuels et du calendrier de présentation du plan de formation au Comité d'Entreprise, sachant que certaines Directions peuvent commencer en février leurs entretiens afin de satisfaire aux exigences de leur cycle spécifique d'activité.

4. Les secteurs "courrier" ne sont pas impactés par la montée en charge actuelle du BSP au fil de l'eau.

5. Le principe de neutralisation de ces retours est acquis.

QUESTIONS

6. **Postes vacants**
Suite à l'appel de candidature 5 A (Direction des infrastructures) les collègues ont fait remarquer que le délai (de 3 jours) pour faire acte de candidature était trop court. Quelles en étaient les raisons ? En conséquence, il est demandé que la Direction prenne en compte cette remarque et que dorénavant les délais soient plus longs.
7. **DIF**
Combien de collègues ont déposé un DIF ?
Combien de dossiers retenus ?
8. **Avenir RDC et Sandia ?**
Quels sont les projets pour les collègues au secteur RDC ? Le projet est-il l'intégration au Sandia ?
9. **Niveaux 4**
Un appel de candidature pour un niveau 4 a eu lieu à la Direction des Infrastructures, ce qui permet une évolution de carrière. D'autres postes de même niveau sont-ils envisagés dans ce même secteur ? Et à quelle date ?
10. **BSP**
La gestion de bac est individuelle. A l'approche des congés, il ne peut pas être demandé aux collègues de gérer leur bac (ou portefeuille) et celui de leur collègue en congés. De la souplesse doit s'installer pour que la période des congés ne soit pas une période de pression supplémentaire.

REPOSES

6. L'appel à candidature évoqué concernait le recrutement de futurs acheteurs 5A à la DI. Cet appel a effectivement été publié, sur une période courte de 5 jours, compte-tenu d'un impératif externe (dépôt du dossier de candidature au parcours de professionnalisation de l'acheteur à l'UCANSS des candidats sélectionnés par la DDRH et la DI avant le 12/05).
Ce délai court visait à permettre le bon déroulement de la procédure de sélection au niveau de la DDRH et de la DI et à laisser le temps nécessaire aux candidats retenus pour remplir leur dossier de candidature destiné à l'UCANSS.
7. 16 demandes de DIF ont été déposées à ce jour. 14 ont été acceptées, 1 demande a été annulée par le salarié, 1 dossier est en cours de traitement.
8. Le produit de la réflexion RDC fera l'objet d'une présentation devant le CHSCT et le CE dans les meilleurs délais. En l'attente, la Direction n'a pas la possibilité, sous peine de délit d'entrave, de communiquer sur le sujet.
9. L'appel de technicien achat expert niveau 4 doit permettre une évolution de carrière à 4 agents (3 sur Paris et 1 sur Tours).
A notre connaissance, il n'y a pas d'autres évolutions prévues pour l'heure dans ces secteurs.
10. Le BSP est au fil de l'eau suppose d'alimenter dans un délai court le système d'information (SI) de l'ensemble des courriers reçus afin de ne pas reconstituer une filière papier parallèle à la filière dématérialisée. Il importe de distinguer alimentation du système d'information et traitement des dossiers constituant le portefeuille. Les objectifs définis dans le cadre du déploiement du BSP au fil de l'eau sont en lien avec l'alimentation du SI et non avec une prise en charge des dossiers constitutifs d'un portefeuille.

QUESTIONS

11. Technicité et compétence du Service du Personnel

Nos collègues techniciens de ce service sont niveau 4, qualification qui a fait l'objet de longues négociations avec la Direction (pour les collègues de Tours et Ile de France) pour le passage de niveau 3 à niveau 4. Leurs compétences professionnelles sont largement reconnues et indispensables à Tours. En tant que délégués, nous regrettons que la Direction considère leur travail comme "uniquement de la saisie sur écran" comme la Direction l'a indiqué le 2 juin à la DDTE, et en ce sens, nous avons informé nos collègues que nous désapprouvions totalement ce jugement, car il ne correspond pas à la réalité quotidienne du travail.

12. Points de compétence

Des collègues (coef 230) nous indiquent avoir entre 354 à 359 points sur leur bulletin de salaire et vont être proposés pour l'attribution de points. Comment cela va-t-il se passer, compte tenu que le maximum est de 360 dans les textes de classification ?

13. Dossier en attente de contrôle

Quel est le stock de dossiers en retard ? Quelles sont les raisons pour lesquelles ces dossiers n'ont pas fait l'objet d'un transfert en Ile de France ?

14. Photocopieuse

Le matériel mis à disposition des syndicats pour tirage sera-t-il changé prochainement ? Peut-on envisager un modèle plus rapide ?

REPONSES

11. Lors de notre rendez-vous à la DDTE, concernant la demande de l'UNSA sur la reconnaissance de Tours comme établissement distinct vis à vis de Paris, il a été indiqué à l'inspectrice que sur le site de Tours aucun bulletin de salaire et aucune déclaration sociale n'étaient faits, l'ensemble de ces documents étaient établis sur Paris, que les Techniciens Paie de Tours géraient les dossiers du personnel et faisaient la saisie des données dans STARH.

12. Nous vous confirmons qu'il n'est pas possible de dépasser la plage salariale.

13. Un plan pour la maîtrise de la production du contrôle a été établi avec notamment un plan d'aide des Directions retraites (DAE-DAIF) en vue de compenser les dysfonctionnements liés à la mise en place de CESAR.

14. Le matériel installé date de 2007. Par contre, il est noté que depuis le début de l'année 2009, la consommation est largement supérieure à celle de l'année passée. Il est recommandé pour les tirages importants de faire appel, via la Direction des Infrastructures, à l'atelier d'impression.

QUESTIONS

1. **Congés CET :**
Lorsque l'on dépose des congés sur CET, nous n'avons aucune trace écrite, ni accusé de réception ? Peut-on recevoir une notification ?
2. **Invalidité :**
Un salarié en invalidité peut-il bénéficier du droit individuel à la formation ?
3. **Points de compétence :**
Quand aura lieu l'attribution des points de compétence ?
4. **Points de compétence :**
Quand aura lieu le paiement des points de compétence attribués cette année ? Sur quel mois de salaire ?
5. **CLEISS :**
Peut-on prévoir des passerelles avec le CLEISS ? Cela nous permettrait de mieux comprendre le fonctionnement de cet organisme.

REPONSES

1. L'enregistrement des jours épargnés et placés dans un CET est fait par le technicien RH , ces jours sont visibles par les salariés dans Starh au bas de la rubrique "Consultation Comptes/dr"
2. Le législateur rattache l'acquisition des droits à formation à l'existence du contrat de travail et non au temps de travail effectif.
Ainsi, la suspension du contrat de travail liée à l'invalidité ne suspend pas le droit au DIF.
Un salarié en invalidité peut donc bénéficier du DIF.
3. - 4. Les points de compétence attribués en 2009 sont payés en fonction de la date de transmission, par les Directions opérationnelles, des propositions de paiement, après validation des attributions proposées par la DDRH.
Dans ces conditions, des points de compétences ont été payés sur le mois de juin pour certaines Directions, d'autres le seront sur le mois de juillet.
Quel que soit le mois de salaire sur lequel le paiement des points de compétence intervient, ces points de compétence sont attribués de manière rétroactive, à compter du 01.03.09
5. Un groupe de travail interne à la DAE contribue à la construction d'un cahier des charges devant permettre d'optimiser le système d'information dédié à la problématique ODSS. Dans le cadre de ces réflexions et en cohérence avec la démarche partenariale mentionnée dans la COG, la direction tâchera de développer les échanges avec le CLEISS afin de favoriser une meilleure connaissance réciproque des attentes et des contraintes de chaque acteur.

QUESTIONS

6. **Secteur courrier :**

Certains secteurs n'ont pas encore de téléphone avec affichage des numéros. Quand est-il prévu un changement ? Cela nous est difficile car lorsque nous recevons une communication d'un collègue, celui-ci ne se présente pas, puisqu'il pense que nous savons qui il est.

7. **ODSS :**

Une convention France-Maroc devrait avoir lieu. Où en est-on sur l'étude de la convention ? Devra-t-on établir les formulaires manuellement, ou le formulaire sera-t-il intégré dans l'ODSS comme l'Algérie

forcément surcharge de travail au contrôle puisque tous les dossiers sont dirigés sur le secteur contrôle. Devra-t-on reprendre tous les dossiers cycliques en phase "à faire" pour une fermeture ?

8. **Cycliques MC ANC :**

Les cycliques majoration conjoint et les ANC sans suite restent en phase « à faire ». Quand pourra-t-on fermer la phase ? Il y aura forcément surcharge de travail au contrôle puisque tous les dossiers sont dirigés sur le secteur contrôle. Devra-t-on reprendre tous les dossiers cycliques en phase "à faire" pour une fermeture ?

REPONSES

6. La demande a été formulée et a été intégrée au plan d'achat de l'organisme. Elle suppose l'achat de postes téléphoniques numériques et l'acquisition de cartes spécifiques pour l'autocommutateur. L'installation devrait se faire sur septembre et octobre 2009.

7. La convention est en cours de ratification et devrait être mise en place au cours du 1^{er} semestre 2010. A la faveur des évolutions mentionnées ci-dessus, une demande d'intégration sera formulée dès lors que nous aurons connaissance des formulaires.

8. Le correctif a été déployé. La situation mentionnée ne se produit plus.

J7K

QUESTIONS

1. Dans deux arrêts rendus récemment, la Cour de Cassation estime injustifiées les disparités salariales en fonction de la date d'entrée dans une entreprise, à partir du moment où elles ne sont pas légitimées par des raisons objectives (ancienneté, formation, nature des fonctions)
Comptez-vous vous mettre en conformité avec ce principe, notamment sur la question des 3 points refusés ou supprimés aux collègues embauchés ou promus après le 01.01.2009 ?
2. Pouvez-vous, en nous répondant simplement par oui ou par non, nous confirmer que l'activité RDC va continuer à exister sur le site de Tours ?
3. Nous demandons l'ouverture d'une discussion sur la situation des secrétaires du centre informatique.
4. La Direction argumente entre autres, pour justifier le regroupement des délégués du personnel par pôle sur des questions qui seraient posées de manière identique d'un site à l'autre. Le petit problème réside dans vos réponses différentes elles, d'un site à l'autre.
Lors de la dernière délégation, à Tours nous vous avons interpellé sur les agissements d'une association dénommée "sauvegarde retraites".
Vous nous avez répondu : La Direction n'a pas eu connaissance de ce papier et ne connaît en aucun cas son expéditeur, l'association "sauvegarde retraites".
A une question de même nature posée par les DP CGT de Flandre le lendemain, vous répondez : " La Direction a déjà eu à connaître des agissements de cette association et avait mené une étude sur l'engagement de faisabilité de poursuites".
Un peu de cohérence ne nuirait pas à la compréhension de vos propos.
5. Alors que la Direction reconnaît elle-même, par un message adressé le 19 juin par le Directeur délégué, que l'application "César" va entraîner "une importante modification des méthodes de travail du technicien contrôleur nécessitant une phase d'appropriation et d'adaptation", nous nous étonnons que le CHSCT n'ait jamais été saisi de cette question.
Nous demandons qu'une étude soit menée par le CHSCT sur les modifications apportées par cette nouvelle procédure.

REPONSES

1. La décision de la Direction de la Cnav relative aux 3 points ne relève pas des mêmes situations que celles qui ont donné lieu à la jurisprudence citée.
2. Le produit de la réflexion RDC fera l'objet d'une présentation devant le CHSCT et le CE dans les meilleurs délais. En l'attente, la direction n'a pas la possibilité, sous peine de délit d'entrave, de communiquer sur le sujet.
3. Un rendez-vous va être pris avec la DRH.
4. Lors de la Délégation de Tours nous n'avions pas encore l'information.
5. Une présentation va être faite lors d'un prochain CHSCT.

QUESTIONS

6. Comment la Direction explique-t-elle la livraison du nouvel outil CESAR alors que celui-ci ne semble pas avoir été testé en environnement de production ?

Les TCC doivent ainsi faire remonter les problèmes rencontrés, exerçant ainsi une fonction de qualification.

7. Plus de 7300 dossiers sont à ce jour en attente au contrôle, dont près de 3000 premières attributions. Paradoxalement, et sans doute parce que maintenant, la priorité c'est la COG et non plus l'assuré, ce sont les derniers dossiers liquidés qui sont prioritairement contrôlés. Les dossiers en retard et stockés depuis plusieurs mois sont devenus "hors délai COG" et ne semblent donc pas "présenter d'intérêt" pour la Direction. Nous sommes particulièrement choqués qu'en même temps la Direction annonce, sans la moindre volonté d'améliorer les choses, les stocks Contrôle et claironne sur l'attribution du 1^{er} prix du "podium de la relation client".

8. Existe-t-il des catégories de collègues, autres que stagiaires ou nouvelles embauches, aujourd'hui suivies par des tuteurs ? Dans l'affirmative, quelles en sont les raisons ?

9. Quelle est la place et quelles en sont les conséquences pour les contrôles de Tours de la réorganisation des comptes retraites ?

REPONSES

6. Les dysfonctionnements constatés sur CESAR à son démarrage (comme lors de la mise en œuvre de toute nouvelle application et ce malgré la qualification) ont été incontestablement perturbants pour le travail des Techniciens Conseil Contrôle et il convient de les remercier pour leur réactivité et celle de leur encadrement. Elle a en effet permis de relayer rapidement les incidents aux instances nationales pour leur clarification et leur redressement.

Ainsi l'analyse a permis de déterminer ce qui relève du dysfonctionnement de ce qui relève de la nouvelle logique de contrôle avec CESAR dans l'affichage des données.

Les incidents font l'objet de mesures de correction progressive, ce qui limitera les contournements.

Par ailleurs, il est vrai que cette nouvelle logique d'affichage des données mérite une information plus précise pour les TCC afin de comprendre l'écart entre PCC et CESAR et lever l'inquiétude ; ce sera fait via la ligne managériale.

7. L'identification par requête des dossiers à traiter intègre la double garantie de la continuité des ressources pour l'assuré "client" et pour les délais COG ; qui, par ailleurs, s'inscrivent dans le même esprit.

8. Au même titre que les nouveaux embauchés et stagiaires, la charte du tutorat s'applique aux personnes nouvellement nommées dans un poste ou aux personnes revenant d'une absence longue durée. Le tutorat, dispositif d'accompagnement, peut également être mis en œuvre dans des situations individuelles spécifiques nécessitant un accompagnement particulier.

9. 10. La réponse sera précisée après que le dossier de réorganisation ait été présenté aux Instances Représentatives du Personnel

QUESTIONS

10. Quelles conséquences, cette même réorganisation a-t-elle pour l'activité et la qualification des TCI de Tours ?

11. La Direction a présenté lors du dernier CHSCT sa politique en matière d'intégration des travailleurs handicapés. Ce plan gagnerait certainement en crédibilité si la Direction annulait la note du 12 mars 2008, note par laquelle elle dénonçait les usages concernant les invalides à temps partiel. Dans l'immédiat, pouvez-vous nous confirmer qu'un nouvel avis médical n'est pas nécessaire pour le renouvellement de ce type de contrat.

12. Au vu de problèmes concernant l'attribution des chèques déjeuners, nous demandons à la Direction qu'elle informe l'ensemble des collègues de la nécessité de vérifier si les absences sont bien en relation avec le nombre de chèques distribués.

13. Qui est à Tours le représentant de la DRH ?

REponses

11. Un seul avis médical est nécessaire pour le renouvellement de ce type de contrat.

12. Nous vous informons que le droit aux chèques-déjeuner de chacun des salariés est consultable via le portail interne -mon suivi RH-mes titres-restaurant.
Un guide utilisateur a été élaboré afin de guider les salariés dans la consultation . En cas d'éventuels problèmes , le salarié est invité à contacter le technicien RH qui suit son dossier .

13. Je reste en qualité de DRH l'interlocuteur privilégié. Pour toutes questions relatives à l'administration de personnel il faut vous adresser à Magalie Rambaud sur Tours.

QUESTIONS

1. La Direction avait indiqué dans une précédente délégation que le passage des agents Niveau 2 au Niveau 3 serait étudié au cas par cas. Quand la Direction répondra-t-elle au courrier fait par un collègue il y a plus d'un mois, courrier dans lequel il demandait l'examen de sa situation.
2. Une collègue a fourni, le plus rapidement possible après son embauche, les documents indiquant qu'elle était obligatoirement affiliée à la mutuelle de son conjoint. La Direction lui affecte néanmoins une cotisation mutuelle obligatoire. Nous demandons le remboursement des sommes prélevées à tort.
Sur ce dossier, signalons que les renseignements fournis par l'employeur n'étaient pas très clairs et que le courrier de « première manifestation » aurait été égaré.
3. Il semblerait qu'il y ait quelques loupés pour l'attribution des chèques déjeuners avec le nouveau système. Nous demandons qu'une explication précise soit fournie à chaque collègue qui en ferait la demande et que toutes les erreurs éventuelles soient corrigées le plus vite possible.
Nous nous interrogeons : la Direction de la CNAV a fait savoir au Ministère que celui-ci ne lui laissait pas assez de délai pour mettre en œuvre de manière satisfaisante les modifications législatives, mais la Direction semble agir d'une manière aussi brutale et inconséquente vis-à-vis des salariés de la CNAV.
4. Mal préparé, mal maîtrisé, le poste "CESAR" au Contrôle, entraîne de graves problèmes pour les dossiers et les assurés. Quels moyens la Direction compte-t-elle mettre en œuvre pour y remédier ?
5. Nous demandons le remplacement de Mme CUZON pendant son congé maternité. Il est inconcevable que sur un site employant 700 personnes, il n'y ait pas un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

REPONSES

1. Nous allons étudier la demande faite par cet agent et le tiendrons informé.
2. Nous vous confirmons qu'uniquement les agents inscrits à l'effectif au 31.12.2008 ont pu bénéficier d'une dispense d'adhésion (art. 3.12 du protocole d'accord de la complémentaire santé).
3. La Cnav a mis en place à partir du 01-06-2009 Gestitres nouveau module sous Starh. Comme tout nouveau dispositif, il se peut qu'il y ait eu quelques erreurs de démarrage qui sont en effet regrettables.
Le département Accueil et Administration du personnel est à la disposition des salariés concernés et met tout en œuvre pour remédier dans les plus brefs délais à ces quelques erreurs éventuelles.
4. Aujourd'hui tous les dysfonctionnements sont identifiés et leurs corrections arrivent progressivement.
5. Ce n'est pas prévu, le DRH vient sur le site plus fréquemment durant cette période.

QUESTIONS

6. Suite à la réponse à la question 9 de notre syndicat lors de la dernière délégation, la Direction peut-elle nous donner un exemple d'une formation dont « l'objectif serait le maintien dans l'emploi » ? Quelles seraient les conséquences d'un échec à une telle formation répondant à cet objectif de « maintien dans l'emploi » ?

REPONSES

6. Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi sont en lien avec le périmètre de l'emploi. Elles répondent à une évolution de l'emploi ou de la fonction du salarié à un niveau de qualification donné. L'évolution peut être liée à une évolution de l'environnement, des pratiques professionnelles. Cette catégorie (aussi appelée catégorie 2) est définie par opposition aux formations :

- de type adaptation à l'emploi (qui répondent à une évolution plus limitée du poste de travail ou à une formation "prise de fonction" pour un salarié spécifiquement recruté et qui répondent à un besoin très immédiat), (catégorie 1).
- de type développement des compétences (qui ont des objectifs de formation qui vont au-delà de la qualification professionnelle de base du salarié au moment de la formation ; elles peuvent préparer un changement de qualification et ou d'emploi ; elles se situent dans une logique anticipatrice à plus long terme (catégorie 3).

Les formations que l'on trouve dans cette catégorie 2 de formation (maintien) sont très variées : on y trouve tout type de formation (à l'exception des formations métier qui sont nécessairement de la catégorie 1 (lorsqu'il s'agit de nouveaux embauchés) ou de la catégorie 3 (lorsqu'il s'agit d'une mobilité professionnelle).

Dans la catégorie "Maintien dans l'emploi", on a donc tout type de formation portant sur les différents axes qui composent le plan de formation, à l'exception des formations métier d'accès à l'emploi : formations liées aux outils informatiques et bureautiques, formations liées à la communication professionnelle, formation liées à la connaissance ou à l'évolution de notre environnement professionnel (contrôle interne, développement durable, etc...), formations liées au management et aux ressources humaines, formations juridiques, formations liées à la méthodologie de travail, formations individuelles individuelles.

Les informations détaillées sont présentées en Comité d'entreprise.

Précisons que cette catégorisation est à prendre comme une aide à la lecture des orientations de formations, mais que la catégorie 1 et 2 sont dans les faits parfois assez proches.

Rappelons que les formations, quelle que soit leur catégorie, sont destinées à accompagner au mieux les salariés. Les salariés sont invités à faire le bilan des formations en remplissant la fiche d'évaluation des formations et à faire le bilan avec leur managers après la formation.

QUESTIONS

7. Une formation "article 39 migré" a été dispensée à certains collègues, pas à tous. Cette formation répond-elle à un objectif d'adaptation ou de maintien dans l'emploi ? Si oui, sera-t-elle dispensée à tous les collègues afin qu'ils soient adaptés et maintenus dans leur emploi ?
Ou bien cette formation répond-elle à un objectif de développement des compétences ? Et dans ce cas quelle gratification financière pour l'agent ?
8. Certains collègues de différents niveaux de qualification participent à des "groupes de travail" (par exemple sur l'identification). Ces collègues (TC, Managers, Assistants Techniques) communiquent leur expertise dans le cadre d'un groupe de travail, montrant ainsi une forte implication.
Est-ce un critère prépondérant, important ou insignifiant pour l'attribution des points de compétence ?
9. Il aurait été indiqué la création d'une nouvelle section SANDIA en septembre (soit 2 au total).
Où se situeront-elles ?
Quel encadrement et quelles modalités de recrutement des cadres ?
Les "nouveaux" collègues seront-ils de nouveaux embauchés ou des collègues déjà en place et si oui, désignés ou volontaires ?
Quelle formation est prévue pour ces agents ?
10. Combien reste-t-il de collègues dans le "vivier" ?
11. Où en est l'étude sur l'activité RDC et sur le maintien de la section RDC ?
12. Quand Mme BENAZZOUZ sera-t-elle remplacée ?

REPOSES

7. Il s'agissait d'un rappel pour certains ou d'une mise à niveau pour d'autres qui a concerné 9 TC afin de traiter dans l'OR, avant fin mai 2009, un stock de 268 dossiers visés par une ancienne exclusion (DA1 migrés). Au regard du volume très limité de dossiers, cette information ciblée n'a pas vocation à être dispensée auprès de l'ensemble des TC.
8. Comme précisé dans la note de service relative aux EAEA, le cadre de l'évaluation est constitué par deux volets spécifiques : l'évaluation du degré d'atteinte des objectifs fixés en début de période et l'évaluation de la tenue de l'emploi et des compétences mises en œuvre.
L'évaluation du degré d'atteinte des objectifs repose sur des faits concrets, il est conduit à partir d'indicateurs de résultats prévus au départ. L'évaluation des compétences et la tenue de l'emploi devront reposer sur des faits précis.
Dans ces conditions, la participation d'un salarié à des groupes de travail est un critère parmi d'autres contribuant à l'évaluation globale de l'agent. Dans l'absolu, on ne peut déterminer s'il s'agit d'un critère prépondérant, important ou insignifiant pour l'attribution des points de compétence.
9. La Direction n'a pas indiqué qu'un second secteur SANDIA allait être constitué en septembre. Toutes évolutions d'organisation significatives feront l'objet, en application du cadre réglementaire, d'une présentation préalable devant les instances compétentes. En cohérence avec ce rappel, le directeur de la DAE réaffirme, qu'à ce jour, aucune communication officielle n'a été opérée sur ce sujet.
10. Il reste 8 candidats.
11. Le produit de la réflexion RDC fera l'objet d'une présentation devant le CHSCT et le CE dans les meilleurs délais. En l'attente, la direction n'a pas la possibilité, sous peine de délit d'entrave, de communiquer sur le sujet.
12. La date de remplacement de Mme Benazzouz est en cours de validation auprès de la DDRH.

QUESTIONS

13. L'activité "droit aux soins de santé" déjà importante va connaître une très forte charge supplémentaire avec la nouvelle convention franco-marocaine.
L'ensemble de cette activité sera-t-elle prise en charge par l'ensemble des secteurs "courriers" ou par une structure spécifique ?
14. La Direction a indiqué dans la dernière délégation qu'elle constatait une baisse de l'activité "courrier", ce que les collègues des secteurs concernés avaient contesté.
Pour ces mêmes secteurs "courrier" la Direction retire un certain nombre de tâches (envoi 205-210 après notification, rectification d'état civil après notification, envoi des notifications, ARRCO, ...). Alors quel est l'avenir de ces secteurs et des agents qui y travaillent ?
15. Au Comité d'Entreprise de la CRAM du Centre-Ouest, la Direction a annoncé la mise en place d'un numéro d'appel unique pour joindre les plates-formes de renseignements, au 1^{er} juillet 2010.
La Direction de la CNAV peut-elle nous donner quelques précisions :
- y aura-t-il une plate-forme nationale unique ?
- y aura-t-il des plates-formes dans toutes les CRAM ?
- y aura-t-il un renforcement des effectifs de la plate-forme de la CNAV ?
- y aura-t-il une plate-forme à Tours ?
16. La Direction peut-elle nous donner des informations sur les différents types de congés "sans solde", les conditions à réunir, les délais d'information, ... ?

REPONSES

13. Cette thématique est abordée dans le cadre des travaux CNAV- CLEISS. Il n'est pas envisagé à l'heure actuelle de faire traiter cette activité par une structure spécifique.
14. Les évolutions, à la marge, de la répartition de certaines tâches a pour vocation de simplifier les processus de traitement.

Les activités des secteurs courriers, au regard de dossiers structurants, numérisation des courriers entrant, problématique ODSS, ont vocation, sur le moyen et long terme, à connaître des évolutions.
15. Le Comité directeur stratégique du Système d'information (CDSSI) a décidé en sa séance du 5 mai 2009 d'arrêter les orientations relatives aux plate-formes téléphoniques des Caisses de la branche retraite qui sont les suivantes :
- Passage à la tarification locale au 1^{er} juillet 2010 (cette échéance permettra l'intégration des informations nécessaires dans une version OR début 2010)
- un numéro unique 3960 avec un 09 associé pour les appels de l'étranger et depuis un portable pour l'ensemble de la Branche à la même date
- une harmonisation des horaires d'ouverture des plate formes 8H-17H France entière au 1er juillet 2010
Ces orientations concernent donc également la CNAV dans ses fonctions régionales. Sachant qu'actuellement la DAIF et la DCR participent au fonctionnement d'une plate-forme "virtuelle unique" pour ce qui est de la réception des appels de niveau 1 des assurés, les impacts de ces orientations devront être analysés puis déclinés sur le plan technique et organisationnel. Actuellement, chaque CRAM dispose déjà d'une plate-forme téléphonique dont l'organisation interne varie selon les choix de la direction.
16. Nous vous invitons à consulter les notes de service qui ont été publiées sur Tam-Tam à ce sujet :
- Note de service n° 2008-17 du 30/12/08 sur le congé parental d'éducation,
- Note de service n° 2008-05 du 01/02/08 sur le congé de soutien familial et le congé de solidarité familiale,
- Note de service n°2008-02 du 21/12/07 sur le congé sabbatique et le congé sans solde pour convenance personnelle.

QUESTIONS

17. Nous demandons à ce que la prochaine délégation ait bien lieu fin juillet et non le 15 juillet comme le propose la Direction. Il faudra bientôt poser les questions avant d'avoir les réponses de la délégation précédente !

REPONSES

17. Compte tenu de la période estivale l'ensemble des réunions se sont concentrées durant les 15 premiers jours de juillet, ce n'est pas envisagé de décaler la DP de Tours fin juillet.

Monsieur Jean-Marc HERVE clôture la séance à 12 h 00.



17. Nous