

1. Titres restaurants salariés de Nantes La Garde (CFDT)

Il n'est toujours pas possible pour les salariés de l'agence de Nantes La Garde de pouvoir bénéficier de titres restaurant, alors qu'ils ne déjeunent jamais au restaurant d'entreprise.
Serait-il possible qu'ils puissent commander des titres restaurant ?

Réponse Direction :

Cf réponse du 19 novembre 2020 : Tous les salariés bénéficiant d'un service de restauration collective sur leur lieu de travail ne peuvent pas bénéficier en outre de tickets restaurant. Ainsi, les salariés de l'agence de Nantes La Garde ne peuvent donc pas avoir de tickets restaurant contrairement aux salariés des autres agences.

2. Action juridique à l'encontre de la CR sur une opération de rachat de CCI (CFDT)

Dans un communiqué du 28/04, la Direction a commenté une décision de justice à l'encontre de la CR.
Quel était l'objet et les attendus de ce contentieux ?
Pourquoi le CSE n'a-t-il pas été informé de cette action à l'encontre de la CR ?

Réponse Direction :

Comme indiqué dans son communiqué du 3 mai 2017, la Caisse régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée a été assignée par quelques porteurs de CCI en vue d'obtenir le rachat de leurs titres. Cette action est initiée par l'Association de défense des actionnaires minoritaires (ADAM). La partie adverse a évalué sa demande à 100,3 millions d'euros. Les arguments qu'elle développe sont sans fondement et la Caisse régionale Crédit Agricole Atlantique Vendée est donc très confiante sur l'issue de cette procédure. Suite à un regroupement du dossier avec des assignations similaires de l'ADAM visant d'autres Caisses régionales de Crédit Agricole, l'action est actuellement instruite par le Tribunal Judiciaire d'Amiens dont la décision est attendue en 2021.
Pour information, ces éléments sont indiqués dans nos différents rapports financiers depuis 2017 (publiés sur notre site).

3. Dysfonctionnements informatiques (CFDT)

Les salariés sont de plus en plus souvent confrontés à des pannes informatiques.
La Direction a reconnu que le système était vieillissant et que des décisions avaient été prises.
Pourquoi le système est-il jugé vieillissant ?
Quelles sont les décisions prises ?
A quelle échéance pourra-t-on avoir une informatique plus fiable et moins perfectible ?

Réponse Direction :

Plusieurs actions de remédiation aux différents dysfonctionnements sont en développement.
Concernant les lenteurs du poste de travail, une task force CAGIP/CATS a été déployée depuis janvier 2021 et des corrections ont d'ores et déjà été réalisées ou programmées pour répondre entre autre, au sous dimensionnement de la mémoire vive des services du PUC. Des progrès significatifs sont attendus d'ici la fin du premier semestre.
Par ailleurs, un audit du PUC a été lancé début novembre 2020 par CAGIP et CATS et devrait permettre des victoires rapides.

4. Supplément d'intéressement (CFDT)

Outre d'être fortement déçus par les sommes attribuées, les salariés sont étonnés de ne pas avoir reçu une communication de la part de la Direction lors du versement du supplément d'intéressement, pourquoi ?
Quelles sont les règles d'abondement de ce supplément ? L'abondement de la CR se cumule-t-il avec le versement de l'intéressement ?

Réponse Direction :

Le taux pris en compte pour le calcul du montant d'abondement « du supplément d'intéressement », tient compte de ce qui a déjà été perçu lors de la campagne initiale de l'intéressement d'avril. Appliquer les règles d'abondement de l'intéressement au supplément d'intéressement sans faire masse des deux sommes viendrait à l'encontre de l'équité des salariés et ne respecterait pas les « 4C » (collectif, constant, concomitant, certain) et nous exposerait à un risque de redressement.

5. Entretiens d'appréciation et attributions annuelles (CFDT)

Les entretiens annuels sont-ils déconnectés de l'attribution des RCI ou RCP ?

Un salarié qui n'aurait pas finalisé son EAA sera-t-il d'office exclu de l'attribution de RCI ou RCP ?

Réponse Direction :

Il n'existe pas de corrélation entre les deux outils. L'entretien annuel a pour objectif de faire le bilan de l'année. Une valorisation financière peut éventuellement en découler. Ainsi même si un salarié n'a pas finalisé son entretien annuel il peut, selon le bilan de son année, prétendre à une valorisation financière individuelle.

6. Bilan attributions 2021 (CFDT)

Quel est le bilan du nombre des salariés attributaires de RCI, RCP et primes par classe, par sexe et par site (Siège/réseau) ?

Par ailleurs quel est le montant moyen attribué par classe ?

Quel est par classe le nombre de salariés qui ont bénéficié du plancher et du plafond des fourchettes de RCI et RCP ?

Réponse Direction :

En terme de bilan nous pouvons vous indiquer que plus de 660 salariés ont bénéficié d'une valorisation financière individuelle soit près de 30% de l'effectif. L'accent a continué à être mis sur l'expertise avec plus de 100 nouveaux experts dans la caisse régionale en hausse de plus de 60% par rapport à l'année dernière.

Vous trouverez ci-dessous les tableaux demandés :

	Nombre bénéficiaires RCI	Nombre bénéficiaires RCP	Nombre bénéficiaires Primes
Réseau	303	64	57
Siège	127	41	70
Total général	430	105	127

	Nombre bénéficiaires RCI	Nombre bénéficiaires RCP	Nombre bénéficiaires Primes
Hommes	212	51	58
Femmes	218	54	69
Total général	430	105	127

	Nombre bénéficiaires RCI	Nombre bénéficiaires RCP	Nombre bénéficiaires Primes
Classe 1	6	0	0
Classe 2	302	66	83
Classe 3	122	39	44
Total général	430	105	127

Par ailleurs quel est le montant moyen attribué par classe ?

	Montant moyen RCI	Montant moyen RCP	Montant moyen Primes
Classe 1	83,3	NC	NC

Classe 2	91,4	110,2	772,3
Classe 3	121,5	143,3	1131,8
Total général	99,8	122,4	896,9

Rappel des fourchettes

- ▶ **La Rémunération des Compétences Individuelles (« RCI »)**
 - de 65 à 90 euros bruts pour les collaborateurs de classe 1,
 - de 80 à 105 euros bruts pour les collaborateurs de classe 2,
 - de 100 à 145 euros bruts pour les collaborateurs de classe 3.
- ▶ **La Rémunération de l'expertise (Rémunération des Compétences Personnelles « RCP »)**
 - de 80 à 105 euros bruts pour les collaborateurs de classe 1,
 - de 100 à 125 euros bruts pour les collaborateurs de classe 2,
 - de 115 à 160 euros bruts pour les collaborateurs de classe 3.
- ▶ **La prime individuelle (à limiter pour privilégier les attributions de RCI ou de RCP)**
 - de 500 à 1 500 euros bruts pour les collaborateurs hors Responsables de Management,
 - de 1 000 à 2 000 euros bruts pour les Responsables de Management.

Quel est par classe le nombre de salariés qui ont bénéficié du plancher et du plafond des fourchettes de RCI et RCP ?

	Nombre bénéficiaires RCI	Nbre bénéficiaires Mini (65 / 80 / 100)	Nbre bénéficiaires Maxi (90 / 105 / 145)
Classe 1	6	0	2
Classe 2	302	90	34
Classe 3	122	33	22
Total général	430	123	58

	Nombre bénéficiaires RCP	Nbre bénéficiaires Mini (100 / 115)	Nbre bénéficiaires Maxi (125 / 160)
Classe 2	66	26	13
Classe 3	39	9	9
Total général	105	35	22

7. Réseaux sociaux et mise en cause de salariés (CFDT)

Quelle est la prise en charge par la Direction d'une mise en cause d'un salarié via les réseaux sociaux ?

Réponse Direction :

Nous défendons toute atteinte à l'image d'un de nos salariés dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, de ses responsabilités dans la limite du respect de nos valeurs et règles en vigueur dans l'entreprise.

8. Crédit habitat et accord de principe pour les salariés (CFDT)

Quel est le délai d'un accord de principe pour les salariés lors de l'étude d'un prêt habitat ?

Réponse Direction :

Côté engagements particuliers, notre engagement relationnel sur la prise en charge des dossiers en délégation siège est de 3 jours.

Dans le contexte immobilier actuel où l'offre est rare, nous avons conscience que les demandes d'accord de principe nécessitent une prise en charge rapide permettant au client ou au collaborateur de se positionner sur son projet.

Les ADP sont donc pris en charge en priorité dans notre organisation. Il n'y a pas de distinction entre les ADP clients ou collaborateurs, nous considérons les collaborateurs comme des clients et nous engageons à leur apporter le même niveau de qualité et de réactivité.

9. Réunions managers (CFDT)

De nombreux salariés n'ont aucun retour des réunions managers initiées par la Direction.

Est-ce si confidentiel pour qu'il n'y ait aucun compte rendu formalisé ?

Serait-il possible de prévoir après chaque réunion manager un compte rendu à destination de l'ensemble des salariés.

Réponse Direction :

Les informations devant être relayées à tous les collaborateurs sous format écrit, le sont, via le fil du vendredi, ou communication générale au besoin.

Les autres informations, sont relayées directement par les managers en réunion d'équipe.

10. Télétravail (SUD)

Le Protocole sanitaire du 28 Avril indique dans l'onglet "organisation du travail" : Afin de permettre au plus grand nombre de télétravailler, fixation d'un repère de 20% de l'effectif total Agence + BR en télétravail. Hors, au 11 mai 2021, trop de collègues nous contactent car le télétravail leur est catégoriquement refusé. Refus à l'échelle d'agences entières.

De nouveau, à ce jour, nous demandons à la direction de faire un rappel aux managers afin de faire appliquer le protocole en vigueur.

Réponse Direction :

Ce repère de 20% de télétravail dans le réseau a été réaffirmé dans le nouveau protocole applicable à compter du 14 mai 2021.

11. Suivi individuel (SUD)

SUD demande le retrait sans délai du tableau de suivi individuel mis à disposition par l'entreprise sur le poste de travail, mettant en compétition les salariés.

Réponse Direction :

Les dispositifs de suivi d'activité, ou d'incitation / motivation (challenges) ne sont pas prohibés par principe, et relèvent même de pratiques courantes dans le cadre d'activités commerciales.

La jurisprudence a peu à peu dessiné les contours des limites posées à l'organisation du travail dans les équipes commerciales.

Ces limites peuvent notamment toucher aux modalités de mise en place et d'utilisation de ces dispositifs de suivi d'activité / classement / benchmark, et ce à 3 égards au moins :

- Le respect des règles encadrant l'évaluation des salariés : sur ce point, les dispositifs de suivi d'activité commerciale mis en place, de type classement ou benchmark, ne doivent pas constituer eux-mêmes la méthodologie d'évaluation des salariés, cette dernière devant reposer sur des critères prédéfinis et pertinents (objectifs préalablement fixés et réalistes)

- L'obligation de l'employeur de préserver la santé / sécurité des salariés : suivant l'utilisation faite de ces dispositifs, la vocation initiale liée à un suivi de l'activité commerciale, ou à l'émulation saine sur le plan de la motivation des équipes, peut dériver vers un risque d'atteinte à la santé des collaborateurs. C'est ce qu'a jugé la Cour d'Appel de Lyon en 2014 dans une affaire concernant la Caisse d'Epargne : dans ce cas d'espèce, un benchmark était « accessible à tous les salariés en temps réel, conduisant à des comparaisons permanentes avec les salariés qui surperforment, car celles-ci permettaient de déterminer la part variable de la rémunération, en l'absence d'objectifs fixés ». Ce faisceau d'indices a conduit la Cour d'appel à considérer que l'organisation du travail, basée sur le benchmark, créait un risque pour la santé des salariés (Cour d'appel de Lyon, 21.02.14, n° 12/06988).

- Subsidiairement, le respect des données personnelles des salariés : les décisions restent à ce stade peu développées sur le sujet, mais une décision du TA de Versailles du 9/07/2009 (non publiée sur les bases en ligne mais dont l'information est relayée par un site syndical), aurait considéré comme illégaux les affichages nominatifs de résultats commerciaux dans des lieux accessibles aux agents de La Poste en raison de la divulgation de données à caractère personnel. A minima cela conduit à porter une attention particulière au contenu des éléments de suivi d'activité partagés / affichés.

Après avoir abordé ce sujet en CSE, nous actons le fait de désactiver l'export Excel de l'outil BMDP, et travaillons les solutions pouvant être apportées à l'outil communautaire Microstratégie.

12. Révision des objectifs (SUD)

Ainsi que la direction s'y était engagée le 3 décembre 2020 en CSE extraordinaire, et au regard de la situation sanitaire (3ème confinement), la révision des objectifs est à envisager. Merci de nous indiquer à quel moment et selon quelles modalités.

Réponse Direction :

Les performances de la CR sur le mois d'avril seront analysées comparativement à la performance de l'ensemble des caisses régionales sur chaque domaine. Dans les domaines où la CR ainsi que l'ensemble des caisses régionales seraient en retrait, nous regarderons les impacts pour un éventuel ajustement.

13. Boosters (SUD)

En février et mars 2021, les élus SUD ont demandé que soient renégociés les modalités de calcul des boosters (concernant l'accord d'intéressement). La direction n'a, à ce jour pas répondu à notre demande. Nous souhaitons aujourd'hui connaître les modalités exactes. Ce, afin de rassurer les salariés.

Réponse Direction :

Ce sujet sera abordé lors de la prochaine réunion de négociation qui aura lieu le 17 juin 2021.

14. Prime (SUD)

Les élus SUD ont demandé que les salariés puissent bénéficier de nouveau du dispositif de la prime COVID. Nous avons essuyé un refus, car les salariés de secteur bancaire ne sont pas considérés par le gouvernement comme appartenant à la "deuxième ligne".

Ceci étant, cela ne dispense pas la direction de verser une éventuelle prime (qui resterait fiscalisée). Aussi, nous réitérons notre demande de prime qui reconnaîtrait pleinement l'engagement des salariés.

Réponse Direction :

Lors de la 3ème conférence du dialogue social du 16 mars, le gouvernement a annoncé la mise en place d'une nouvelle prime qui cible les travailleurs dits « de la deuxième ligne », pour manifester une reconnaissance aux salariés dont la présence au travail s'est avérée indispensable pour assurer la continuité économique du pays tout au long de la crise.

17 familles de métiers et 15 branches professionnelles auraient été identifiées comme constituant cette deuxième ligne.

Malgré la présence des salariés en agence pendant le premier confinement, les salariés du secteur bancaire et de nos Caisses régionales ne sont pas visés dans la liste des branches professionnelles identifiées.

De manière générale, il nous semble inopportun d'envisager ce mécanisme puisque de notre point de vue, il n'y a ni question spécifique de pouvoir d'achat ni précarité engendrées à date par la crise sanitaire.

15. Formations IFCAM-Le Village by CA (SNECA)

Des offres de formations intéressantes ont été communiquées le 3 mai dernier sur le Portail Collaborateurs CAAV, avec notamment un volet « modalités pratiques » qui précise la durée prévue et le coût. Qui prend en charge ces deux éléments, l'Entreprise ou le Salarié ?

Réponse Direction :

Notre priorité est d'accompagner les collaborateurs dans leurs besoins en formation, partagés avec leurs managers. Les formations proposées par le Village sont davantage orientées pour un public START UP et partenaires, néanmoins, un salarié qui serait intéressé par une de ces formations et dont le besoin serait lié au métier et validé par le manager, la CR prendra en charge le coût.

A ce jour, pour information, nous préconisons l'utilisation de Crossknowledge et pouvons proposer du coaching individuel, plus utile et pertinent, pour les situations le nécessitant

Après un salarié peut tout à fait faire le choix de s'inscrire, même si le besoin n'est pas lié au métier, mais le coût sera à la charge du collaborateur, et nous précisons que ces formations ne sont pas éligibles au CPF car ne sont ni certifiantes ni diplômantes.

16. Incidents informatiques (SNECA)

Des incidents informatiques surviennent régulièrement, concernant aussi bien le PUC, Digiconso, que l'agenda, ainsi que certains dysfonctionnements affectent les PC portables et impliquent des interventions techniques.

Au-delà du fait que les équipes de l'Informatique de Proximité prennent rapidement en charge les demandes, à l'heure où l'on s'attache au bien-être au travail, ces situations génèrent Stress et surcroît de travail.

Alors à quand un système informatique digne des ambitions du CAAV et de ses collaborateurs ?

Réponse Direction :

Voir réponse à la question 3.

17. Recyclage Masques Chirurgicaux (SNECA)

Une filière de recyclage des masques chirurgicaux existe et certaines entreprises ou associations proposent des bacs de dépôts pour le recyclage.

La direction envisage-t-elle de proposer ce type d'initiative au sein des sites et agences ?

Si des bacs sont déjà en place, il semble nécessaire de communiquer car leur emplacement n'est pas connu de tous.

Réponse Direction :

Nous faisons le maximum pour trouver des solutions pour le recyclage des masques et sommes actuellement en phase de test sur les sites de Nantes et la Roche sur Yon afin de pouvoir déployer ce recyclage en agences. Nous communiquerons en ce sens, une fois les résultats des tests concluants.

18. RDV client en extérieur (SNECA)

Certains conseillers, notamment Pro/Agri peuvent être amenés à positionner un rendez-vous extérieur avec des clients sur une journée de télétravail.

Qu'elle est la règle applicable dans cette situation ? (Autorisation préalable, indemnités Km, assurance etc.)

Réponse Direction :

Un salarié en télétravail répond aux mêmes modalités d'usage/ règle qu'un collaborateur sur site ou agence.