

1. Supplément familial de salaire (CFDT)

L'article 31 de la Convention Collective du Crédit Agricole prévoit le versement d'un supplément familial à tout salarié titulaire ayant au moins un enfant à charge, son montant est de 44.39€ pour le 1^{er} enfant et de 22.74 € par enfant en sus du premier.

Il n'est nullement indiqué dans cet article que cette somme est proratisée selon le temps de travail du salarié.

Pour quelle raison la Direction ne verse-t-elle pas la totalité de la somme, quel que soit le temps de travail des salariés, sachant que les enfants à la charge du salarié ne sont pas eux, à temps partiel ?

Réponse Direction :

A ce jour, notre pratique est conforme aux préconisations de la branche.

2. Accord National sur les conditions de travail (CFDT)

L'accord national du 31 mars 2021 sur les conditions de travail au sein des CR dispose dans son article 1.1.4 sur la réalisation dans le travail que les CR doivent « *développer des espaces de discussion sur le travail et de régulation afin de permettre l'échange et le partage sur les pratiques professionnelles et les difficultés rencontrées, le vécu au travail et la perception de la charge de travail* ».

Quels sont les espaces de discussion au sein de la CR ? Comment sont-ils organisés ?

Réponse Direction :

L'expression des salariés au sein de la CR est notamment assurée au travers de notre baromètre interne sur l'évaluation des conditions de travail et par l'association des salariés le plus en amont dans la conduite des projets afin de garantir un véritable accompagnement des changements.

Les teams actions mises en place dans le cadre de CA NOUS constituent également un espace d'échange sur le travail. Il en est de même concernant « la voix des collaborateurs », qui est un espace accessible à tous et permettant de remonter facilement les irritants constatés, qui seront traités par la suite.

Lorsque les collaborateurs souhaitent échanger individuellement, les managers et les conseillers en trajectoires professionnelles se tiennent également à leur disposition.

3. Coefficients des CDD (CFDT)

Pourquoi des CDD qui remplacent des CDI ne bénéficient-ils pas du même RCE que le titulaire absent ?

Ainsi sur CAP, des CDD assurent les mêmes tâches que le CDI qu'ils peuvent remplacer.

Réponse Direction :

Pour les CDD, nous indiquons toujours qu'ils remplacent de façon « partielle et provisoire » le salarié absent. En effet, le CDD n'a pas les mêmes délégations ni les mêmes activités qu'un salarié en CDI. De plus, les missions sont différentes entre un CDI et un CDD. Pour les CDD réseau, ils sont recrutés sur le métier d'assistant clientèle car :

- Pas de niveau d'assurance : pas de commercialisation possible ;
- Des activités sont interdites car le salarié en CDD n'est pas formé : crédit conso ... etc

4. Liberté de circulation dans l'entreprise des représentants du personnel (CFDT)

Le Code du Travail indique que les représentants du personnel ont accès à l'ensemble du périmètre de l'entreprise correspondant au périmètre d'exercice de leur mandat et à la nécessité de prendre contact avec les salariés, cela est-il possible avec le badge dont ils disposent ?

Réponse Direction :

Les accès des élus aux locaux de l'entreprise sont conformes aux dispositions légales. Ainsi, tous les élus ont accès aux sites centraux de Nantes et de la Roche sur Yon, du lundi au vendredi, ainsi qu'aux bâtiments annexes du site de La Roche sur Yon. Les élus peuvent également accéder aux agences sur les horaires d'ouverture au public.

5. Accès NOSICA (CFDT)

Les salariés qui se garent à NOSICA sur les parkings P2 et P3 peuvent-ils accéder aux locaux via l'entrée de Calypso près du restaurant d'entreprise ?

Réponse Direction :

Afin que les travaux soient le moins contraignants possible pour les collaborateurs, des mises à jour ont été effectuées en lien avec le service immobilier. L'accès aux locaux via l'entrée de Calypso située près du restaurant d'entreprise a ainsi été déverrouillé.

6. Délais RCC pour les réalisations et retours d'offres (CFDT)

L'engagement auprès des clients et des collègues est de procéder aux réalisations des prêts à J+2, or selon les éléments fournis chaque semaine par la Direction dans l'Incontournable du réseau il est fait état de réalisations à J+4 et J+3 pour le retour des offres.

Comment expliquer un tel écart qui vient dégrader nos engagements relationnels annoncés à nos clients ?

Réponse Direction :

Les délais de traitement sur les réalisations et retour des offres se sont effectivement dernièrement dégradés. Plusieurs facteurs expliquent cette dégradation :

- Une forte activité habitat sur la période non anticipable ;
- Un lundi de Pentecôte férié à la veille de ce pic d'activité pénalisant une production habituellement soutenue ce jour de la semaine (agences fermées)
- Diverses absences au sein du service.

7. Application accord travail à distance (CFDT)

Combien de salariés sont en télétravail tel qu'il est prévu dans l'accord CR sur le travail à distance ?

Combien de salariés ont demandé à faire du télétravail à compter de la rentrée 2021 ?

Combien y-a-t-il eu de refus de demande de télétravail ?

Combien de salariés pratiquent du travail déporté conformément à l'accord ?

Quelles sont les agences éligibles pouvant accueillir des salariés dans le cadre du travail déporté ?

Réponse Direction :

Avant la mise en place du repli à domicile exceptionnel lié à la crise sanitaire, nous avions 42 salariés qui effectuaient du travail à distance dont 8 en télétravail et 34 en travail déporté.

A ce jour, 34 salariés ont fait une demande de télétravail pour la rentrée de septembre mais nous continuons à recevoir des demandes tous les jours. Nous n'avons pas encore réalisé les réponses aux demandes, nous n'avons donc pas le nombre de refus.

Pour le travail déporté, 12 agences étaient éligibles pour accueillir des salariés. Nous avons ouvert une étude permettant de chiffrer de manière exhaustive nos capacités d'accueil au sein des agences de proximité.

8. Forfait jours (CFDT)

Pourquoi proposer des horaires individuels dans le cadre de la future agence des Sables au Directeur d'agence et à l'adjoint, alors qu'ils sont au forfait jours ?

Réponse Direction :

Le Directeur d'agence et l'adjoint restent au forfait jour et adapteront leur présence à la nouvelle organisation en fonction de l'ouverture de l'agence.

9. Evolution de la CCN ? (SUD)

Avons-nous manqué une évolution de la CCN concernant les entretiens annuels ? En effet, il existe au moins une agence où l'on pratique l'EAP de mi-année où il vous est indiqué si à fin juin vous êtes Conforme, partiel etc... Nous vous remercions de contacter le manager concerné qu'il cesse sans délai cette pratique.

Réponse Direction :

L'Entretien Annuel d'Appréciation se tient lors de la campagne de fin d'année. Toutefois, des « bilans mi-année » ou « points mi-année » peuvent être effectués. C'est en effet recommandé, ces entretiens ont aussi pour vocation d'accompagner la montée en compétence des collaborateurs. Ils font partie de l'accompagnement global des collaborateurs et sont abordés dans les EAA réalisés en fin d'année.

Une indication « conforme », « partiel » etc... peut être formulée mais n'est jamais définitive. Elle est partagée avec le collaborateur afin de co-construire sa trajectoire de 2ème semestre tant en terme de moyens que d'accompagnements.

10. Equipe volante (SUD)

La couverture de l'équipe volante est-elle assurée à 100% à ce jour. Quels types de remplacements sont effectués par les équipiers concernés ? Un équipier volant a-t-il vocation à remplacer un arrêt maternité connu à l'avance.

Réponse Direction :

A ce jour, sur 13 postes, 8 postes sont couverts.

Un équipier volant a vocation à réaliser des remplacements de courte durée mais peut dans certains cas en accord avec la RH faire des missions plus longues.

11. Bilan BMDP ? (SUD)

Un bilan BMDP est-il prévu ? Si oui quand ?! Nous remarquons bons nombres de dérives sur les règles de base BMDP (relais, horaires, accueil etc....) Nous demandons à ce qu'un bilan sur la BMDP soit fait, en CSE.

Réponse Direction :

Un bilan de l'organisation BMDP sera effectué en fin d'année et pourra être présenté en CSE fin 2021 ou début 2022.

12. CFI. (SUD)

Nous vous avons demandé la tenue d'une réunion dédiée au métier de CFI. Quand sera-t-elle programmée ? Nous vous faisons régulièrement remonter des réflexions, réclamations, problématiques liés à cette profession qui restent à ce jour sans réponse.

Réponse Direction :

Une réunion sera programmée en septembre 2021.

13. CCM de grappe. (SUD)

Merci de nous donner la liste des CCM de grappe ? Sont-ils connus des managers ?! Quel est le périmètre de leur métier ?!

Réponse Direction :

Dans l'idéal, le CCM Grappe est basé en anticipation au niveau d'une grappe, notamment le temps de sa formation/intégration avant d'être positionné sur un poste fixe. Il peut être amené à travailler sur les différents points de vente de la grappe, en plus ou en remplacement de collaborateurs absents. Les CCM de grappe sont connus des managers.

DSA VENDEE LITTORAL	CHALLANS
DSA RETZ ESTUAIRE	MACHECOUL
DSA RETZ ESTUAIRE	PORNIC
DSA VENDEE LITTORAL	SAINT GILLES GAUTTE
DSA YON ET BOCAGE	AIZENAY
DSA NORD LOIRE	CHATEAUBRIANT
DSA MER ET SILLON	GUERANDE
DSA MER ET SILLON	SAINT NAZAIRE COMMERCE
DSA RETZ ESTUAIRE	REZE 8 MAI
DSA VENDEE LITTORAL	LES SABLES CONCORDE
DSA ERDRE ET LOIRE	NANTES LA GARDE
DSA ERDRE ET LOIRE	NANTES LA GARDE
DSA NANTES SAINT HERBLAIN	NANTES ZOLA
DSA SEVRE MAINE ET BOCAGE	MONTAIGU
DSA NORD LOIRE	BLAIN
DSA VENDEE SUD	FONTENAY LE COMTE
DSA MER ET SILLON	PONTCHATEAU
DSA ERDRE ET LOIRE	LA CHAPELLE SUR ERDRE
DSA ERDRE ET LOIRE	LA CHAPELLE SUR ERDRE
DSA YON ET BOCAGE	LA ROCHE VENDEE
DSA SEVRE MAINE ET BOCAGE	CLISSON
DSA NANTES SAINT HERBLAIN	NANTES TALENSAC

DSA NORD LOIRE
DSA YON ET BOCAGE
DSA VENDEE SUD
DSA ERDRE ET LOIRE
DSA NANTES SAINT HERBLAIN
DSA SEVRE MAINE ET BOCAGE
DSA VENDEE SUD

ANCENIS
LES HERBIERS
CHANTONNAY
NANTES PONT DU CENS
NANTES COURS 50 OTAGES
VERTOU
LUCON

14. Bureaux sur sites de Nantes et de La Roche (SNECA)

Pour les équipes bi-sites, il n'est pas prévu de bureau de passage destiné aux personnes qui se déplacent entre les deux sites, ni pour le manager afin qu'il soit au contact de son équipe, ni pour les collaborateurs en vue de travailler en équipe.

Est-il possible de prévoir des bureaux de passage pour ces équipes ?

Réponse Direction :

Afin de ne pas multiplier les bureaux non occupés, les salariés bi-sites doivent occuper le bureau d'une personne absente ou réserver un carré.

En complément, des bureaux de passage sont disponibles mais ils ne sont pas attribués à un salarié.

15. Commande chèques Déjeuners Agence NANTES LA GARDE (SNECA)

Les collaborateurs rattachés à l'agence de Nantes La Garde (CFI, CPATRI, CPRO ...) mais en poste sur une autre base de vie, ont l'obligation de compléter un bordereau mensuel pour commander des chèques déjeuners.

Cela implique de comptabiliser leurs jours travaillés, de déduire leurs absences ou congés, etc.

Pouvez-vous rattacher ces collaborateurs au dispositif de commande automatisé des chèques déjeuners ?

Réponse Direction :

Nous allons regarder pour automatiser cette commande sur le 2ème semestre 2021.