

1. Périodicité visites médicales (SUD)

Pouvez-vous nous rappeler les obligations en vigueur concernant la périodicité obligatoire des visites médicales ?

Réponse Direction :

La périodicité obligatoire des visites médicales est la suivante :

- Une visite d'information et de prévention d'embauche doit être effectuée ;
- Une visite médicale est aussi effectuée de façon périodique, selon une périodicité qui peut être différente selon la nature de l'emploi ou l'état de santé du salarié. En général, le salarié doit bénéficier, postérieurement à la visite initiale d'information et de prévention, de cette nouvelle visite médicale dans un délai n'excédant pas 5 ans.
- Une visite médicale peut également être effectuée à la demande du salarié ou de l'employeur ou du médecin du travail ;
- Une visite médicale est obligatoirement effectuée suite à la reprise du travail après une maladie ou un accident (professionnel ou non) qui a nécessité un arrêt de travail d'au moins 30 jours ou après un congé de maternité.

2. COVID (SUD)

Pourquoi la CSSCT n'est-elle plus informée des cas COVID ?

Réponse Direction :

La CSSCT est régulièrement informée des cas COVID. Nous n'avons pas répertorié de nouveaux cas de COVID depuis le 7 octobre 2021. La CSSCT a été informée des récents cas de COVID le 18 novembre 2021.

3. Inauguration campus (SUD)

L'inauguration du campus a été largement relayée par le canal 129. Moment important pour l'entreprise. Hors les salariés du siège ont été invité à tout faire pour ne pas être visible ce jour-là. En effet, on leur demande de se garer sur le parking de Carrefour et d'emprunter des sorties discrètes. Quel est le sens de ce message ? Le collaborateur ne serait-il déjà plus "au cœur"?!

Réponse Direction :

En effet, le lancement de Campus initialement prévu le 18/11, constituait un moment fort de l'entreprise.

Il était organisé sous l'angle du développement commercial de l'entreprise. Les salariés du siège, en prise directe avec les clients institutionnels et entreprises, étaient mobilisés pour y participer.

Comme tout événement de cette ampleur, il nécessite une certaine organisation pour faciliter le travail des prestataires et créer des conditions favorables d'accueil pour les invités. Les travaux de parking n'étant pas achevés, comme pour les événements de ce type qui s'organisent sur notre site, les collaborateurs du siège étaient tous invités à se garer en sous-terrain comme d'habitude ou sur le parking de Carrefour, seules les places extérieures étant réservées au public invité.

Ensuite, une partie de l'événement se déroulant dans l'Atrium, afin de ne pas perturber les prises de parole, il était en effet conseillé d'utiliser des sorties alternatives. Pratique là aussi en cours pour tout événement en général qui se déroule dans cet espace.

4. Secteur Assurance PRO AGRI ELS (SNECA)

Quel est le nombre d'heures supplémentaires déclarées pour le service Assurances PRO AGRI ELS depuis le 01.01.2021 ?

Réponse Direction :

35,5 heures ont été déclarées en heures supplémentaires depuis le 1er janvier 2021 pour le service Assurances PRO AGRI ELS.

5. « Leadership inspirant" (SNECA)

Pourquoi les adjoints sont-ils exclus de cette formation (notamment le 19/11/2021) ? Ne sont-ils pas les Directeurs d'Agence de demain ?

Réponse Direction :

Compte tenu du contenu du parcours et de son mode de déploiement, il a été décidé de prioriser le dispositif « manager accompagnant » aux membres du cercle des leaders managers pour avoir une mise en œuvre optimale des apports dans tous les domaines et territoires de l'entreprise.

Lorsqu'un directeur d'agence ou responsable de service est nommé, il est accompagné dans sa prise de fonction par un dispositif dédié qui sera à enrichir des contenus du parcours « manager accompagnant »

6. Quel est le taux de couverture actuel des postes dans le Réseau ? (SNECA)

Réponse Direction :

Dans le réseau de proximité, nous avons un taux de couverture des postes du réseau de 97,9%. (Sans compter les 73 alternants effectivement présents durant l'année scolaire 2021/2022)

7. Allongement des durées entre la nomination et la prise de fonction (SNECA)

Nous constatons un allongement des durées entre la nomination et la prise de fonction.

Ces situations génèrent, incompréhension, frustrations, difficultés d'organisations, avec parfois recours à des CDD ou autres renforts, ce qui génère des tensions à tous les niveaux.

Merci de nous faire un état des lieux des nominations effectives en attente de prise de fonction, incluant les dates de nominations et les dates de prise de fonction prévues.

Réponse Direction :

Pour répondre aux attentes des collaborateurs, le processus de recrutement interne prévoit désormais l'ouverture de l'ensemble des offres d'emploi.

Cette évolution permet ainsi à chaque collaborateur de prendre connaissance des offres, de candidater, et d'être pleinement acteur de sa trajectoire professionnelle.

Notre souhait de favoriser les candidatures internes et d'accompagner l'évolution professionnelle des collaborateurs de la Caisse Régionale implique parfois une chaîne de mobilité et donc l'ouverture en cascade de poste (de 1 à 5 en fonction de la première mobilité).

Ainsi, pour une mobilité et donc une ouverture de poste, plusieurs autres mobilités et donc ouvertures de poste peuvent être nécessaires pour construire une boucle complète de remplacement.

Les dates de prise de fonction sont ensuite organisées dans l'objectif de limiter les vacances de poste sur l'ensemble de la boucle.

Ces évolutions qui servent les piliers obsession client et collaborateurs au Cœur peuvent, au regard des pratiques précédentes, se traduire parfois par un allongement de la durée entre la nomination et la prise de fonction.

8. Formation (SNECA)

L'article paru le 22/10/2021 sur canal 129 au sujet des formations et de l'utilisation du Compte Formation Personnel indique que pour les inscriptions aux parcours IFCAM, les formations peuvent être des prérequis pour intégrer les cursus métiers.

Il y est également question des droits CPF mobilisés pour participer au financement de ce parcours qui se déroule intégralement sur le temps de travail. Le collaborateur doit fournir la capture d'écran de ses droits CPF et signer un engagement de financement CPF.

Pourquoi est-ce au collaborateur de payer sa formation sur ses droits personnels ? Que se passera-t-il si un collaborateur n'a pas de droits CPF ou bien s'il ne souhaite pas les utiliser pour cette formation ?

La réglementation est pourtant claire sur ce sujet : l'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas lui imposer d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser son CPF ne constitue pas une faute.

Réponse Direction :

Les inscriptions aux formations diplômantes se font sur la base du volontariat. La Caisse régionale accompagne les collaborateurs qui s'inscrivent dans une démarche volontaire de développement de leur compétences en suivant des formations diplômantes, en cohérence avec la politique de développement des compétences de la Caisse régionale.

Ainsi, elle autorise la réalisation de ces formations diplômantes sur le temps de travail et peut être amenée à abonder le CPF lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte personnel du salarié.

Certaines formations peuvent être des prérequis pour intégrer des Coursus.

Ces formations sont mises gratuitement à disposition de l'ensemble des salariés de la caisse régionale sous l'espace E-Campus.

9. Test avis GOOGLE (SNECA)

Des pilotes sont en cours pour valoriser nos avis Google et inciter nos clients satisfaits à déposer également les leurs. Nous constatons des avis mentionnant des noms et prénoms de conseillers : le sujet de "e-réputation" et du respect de la vie privée est en jeu.

Au-delà de propos diffamatoires qui peuvent être signalés et retirés par Google (quid du délai ?), comment pouvez-vous bloquer la publication des noms-prénoms des conseillers ?

Réponse Direction :

La e-réputation est un sujet important pour notre Caisse régionale, notamment sur Google (référencement naturel, notoriété...). Nous travaillons depuis presque 2 ans avec la plateforme Inlead qui nous accompagne notamment sur les contenus de toutes les fiches Google agences mais également sur l'animation de ces fiches.

Le pilote que nous menons avec des agences, permet de rendre l'agence actrice de sa vitrine digitale : en animant le contenu de la fiche et en répondant aux avis positifs ou négatifs déposés par les clients et prospects. L'objectif de ce pilote est bien de favoriser la dépose de notes et d'avis positifs. Ce pilote n'a pas de lien avec la mention des prénoms noms des conseillers dans un avis Google déposé par un client.

Google est proche d'un réseau social et les internautes peuvent s'exprimer librement. La modération ne se fait malheureusement qu'à posteriori.

Evidemment, tout avis inapproprié ou mentionnant l'identité d'un collaborateur nécessite notre intervention. Sur Google, comme sur un réseau social, il est impossible d'exclure a priori ce type d'avis.

Lorsque la situation se présente, nous réalisons un signalement à Google des avis diffamatoires (la déclaration est prise en charge par le secteur Pilotage et Animation Commerciale). Le délai moyen constaté est de 3 semaines à 1 mois.

10. Télétravail (SNECA)

Refusé dans certaines entités pour cause de « données sensibles », il est pourtant demandé à certains de ces collaborateurs de le pratiquer dans certains cas, donc « pas possible » à la demande des collaborateurs mais « possible » à la demande de l'Entreprise.

Pouvez-vous expliquer cette différence ?

Réponse Direction :

Nous ne pouvons pas comparer le télétravail d'urgence qui nous est imposé dans le cadre d'une crise sanitaire avec le télétravail pérenne.

11. Crise sanitaire - 5ème vague (CFDT)

Alors que la 5ème vague de la crise sanitaire est là et alors que nos départements affichent des taux d'incidence supérieurs à la moyenne nationale, la Direction envisage-t-elle de mettre en place des mesures particulières comme le télétravail, le retour des jauges dans les salles de réunion, des restrictions dans les animations... ?

Réponse Direction :

Le protocole sanitaire des entreprises n'a pas évolué. Nous avons réaffirmé dans la communication du 24 novembre à destination de tous les collaborateurs qu'en l'absence de possibilité de garde, et sous réserve de fournir les documents justificatifs nécessaires, les collaborateurs ont la faculté de pouvoir garder leurs enfants « cas contacts » soumis à l'isolement :

- En travaillant à distance ;
- En sollicitant le bénéfice de l'activité partielle uniquement lorsque le travail à distance n'est pas réalisable.

12. Prime exceptionnelle (CFDT)

Au vu du contexte inflationniste,

Au vu des résultats qui s'annoncent historiques pour le Crédit Agricole en 2021,

Au vu de la forte activité commerciale,

Au vu du fort engagement des salariés,

La Direction envisage-t-elle sans attendre les négociations annuelles obligatoires sur les salariés de verser une prime de fin d'année à l'ensemble des salariés de la CR ?

Réponse Direction :

Cela n'est pas prévu à ce jour.

13. Fermetures des sites et agences à 13h00 les 24 et 31 décembre (CFDT)

La Direction peut-elle permettre la débauche de tous les salariés de la CR à 13h00 les vendredis 24 et 31 décembre ?

Réponse Direction :

Une débauche est proposée à partir de 16h00.

14. Outils de planification agence Tabarly Les Sables (CFDT)

L'outil de planification pour l'agence Tabarly les Sables a-t-il été livré ?

Réponse Direction :

L'outil de planification n'est pas livré. Il devrait être livré sur le mois de décembre. Sa mise en œuvre et intégration par notre PU met plus de temps que prévu.

15. Enquête famille (CFDT)

A quel rythme est réalisé l'enquête famille auprès des salariés ?

De quand date la dernière enquête ?

A quel moment et comment sont pris en compte les changements familiaux des salariés ?

Réponse Direction :

L'enquête famille est administrée chaque année mais cela n'a pas été fait l'année dernière ni cette année. Nous le prévoyons début d'année 2022. Tout collaborateur présentant un changement de statut familial doit mettre à jour sa situation familiale via le workflow enquête familiale.

16. Supplément familial (CFDT)

Combien de salariés seront concernés par le nouveau dispositif du supplément familial qui sera donc versé en intégralité prévu dans l'accord national sur le temps partiel ?

Réponse Direction :

244 salariés percevront le supplément familial en totalité et non plus au prorata de leur temps de travail.

17. Congés salariés à temps partiel (CFDT)

Suite à la RIC du mois d'octobre pour laquelle nous n'avons obtenu qu'une réponse partielle, pourquoi les jours de CET acquis à temps plein alors que le salarié est à temps partiel à 60% sont majorés à 167% et pas les congés légaux acquis ?

Ainsi un salarié qui en 2020 était à temps plein a acquis 25 jours de congés payés à prendre en 2021, s'il passe en 2021 à temps partiel à 60%, comment seront traités les 25 jours acquis en 2020 ?

Réponse Direction :

Concernant le Compte épargne temps, lorsque l'on transfère des congés dans le CET, cela est valorisé en heures. Ainsi, 5 jours de congés pour un salarié à temps plein est valorisé à 39h. Si le salarié passe ensuite à temps partiel, le nombre d'heures épargnées reste à 39 heures et s'il pose une journée de 7,8 heures, cela décompte 7,8 heures quel que soit son temps de travail.

Concernant les congés légaux, ce n'est pas le même fonctionnement, il faut dissocier l'acquisition des congés et le décompte lors de la prise effective des congés.

Les droits à congés annuels étant exprimés en équivalent temps plein (base de 5 jours par semaine, soit 25 jours pour 5 semaines de congés), le décompte de congés s'effectue sur la même base de 5 jours par semaine. Ce décompte se fait toujours de la même façon quelle que soit la situation du salarié : nombre d'heures de congés pris / 7,80 h/taux de temps de travail, soit pour un salarié du siège ne travaillant pas le mercredi : 7,80 h/7,80 h/80%=1,25 jours. Pour un temps partiel sénior, c'est le temps de travail qui est retenu (60%) et non pas le temps payé (70%).

Dans le cas d'une diminution du temps de travail, une indemnité CP est versée l'année suivant la prise des congés, le salaire de référence de l'année A-2 à plein temps étant généralement supérieur au maintien de salaire de l'année A-1 à temps partiel.

18. Télétravail (CFDT)

Quelle mesure la Direction compte-t-elle mettre en place sur le télétravail suite à l'échec des négociations ?

Réponse Direction :

Comme indiqué dans la communication de Madame GOURMELON du 18 novembre, nous réfléchissons à l'opportunité éventuelle de mettre en place ces mesures de manière unilatérale, via une charte.

19. Changement de la moquette à Nosica (CFDT)

Pour quelle raison la Direction a-t-elle fait changer les moquettes à Nosica qui datent de 2015 et n'étaient pas usées ?

Faut-il y voir un lien avec la venue de Philippe Brassac le 18 novembre ?

Quel est le coût de ces travaux ?

La moquette enlevée est-elle recyclée ?

Réponse Direction :

Nous avons envisagé de remplacer la moquette au niveau des circulations lorsque nous étions en phase travaux de Calypso.

En effet, nous avons utilisé cette circulation comme entrée/sortie des collaborateurs pendant la phase chantier en plus d'un usage important lié aux formations et au web café.

Nous avons initié ce remplacement au cours du premier trimestre 2021. Les travaux prévus durant les vacances d'été ont été réalisés finalement lors des vacances du mois d'octobre (indisponibilité de l'entreprise).

Le cout de la prestation est de 7 K€. La moquette retirée est revalorisée dans le cadre de la filière de déchets.

Pour information, chaque année nous planifions quelques travaux d'été de remise en état afin de maintenir une qualité optimale du bâtiment.

20. Gestion des documents papier (CFDT)

La destruction des supports papier contenant des informations clients se fait-elle de manière discrétionnaire ? Comment est organisé au siège et dans les agences le recyclage et la destruction des papiers confidentiels qui sont des données sensibles ?

Réponse Direction :

Nous avons une procédure qui cadre la destruction des documents confidentiels, cette procédure est sous Qualidoc et à la référence PRO_4170.

21. Commission restauration (CFDT)

Quand aura lieu la prochaine réunion de la commission restauration ?

Réponse Direction :

Nous organiserons une commission restauration à la rentrée 2022. Nous vous revenons prochainement avec des dates propositions de dates précises.

22. Projet managérial (CFDT)

Le dossier sur le projet managérial précisait que les inscriptions se faisaient sur la base du volontariat, combien de managers n'ont-ils pas voulu s'inscrire ?

Réponse Direction :

Les managers avaient jusqu'au 24 novembre pour s'inscrire. A l'issue de la présentation du 19 novembre, dans l'heure qui a suivie, nous avons eu 110 inscrits. A date, un peu plus de la moitié des managers s'est inscrit à la première session.

23. Erreurs versement des DPU (CFDT)

De nombreuses erreurs ont été constatées lors du versement des DPU (primes PAC des clients agriculteurs). Pourquoi autant d'erreurs ? Comment s'effectue la régularisation ?

Réponse Direction :

Ces erreurs s'expliquent par une lenteur de traitement du robot qui a perturbé le bon déroulement des opérations entre les virements provenant de l'ASP (Agence de service et de paiement) et le remboursement du financement. Pour pallier à cette lenteur, le service décompte mainlevée a pris la relève et quelques erreurs de traitement ont causés la mauvaise écriture sur le compte du client.

Il sera procédé une opération de crédit-débit permettant de régulariser la situation.