

### 1. Candidatures et ancienneté dans le poste (CFDT) :

Pourquoi a-t-il été indiqué dans l'offre d'emploi de chargés de développement d'activité au secteur DATA que les candidatures de personnes n'ayant pas une ancienneté de 3 ans en postes ne seront pas étudiées ?

Pourquoi cette mention ne figure-t-elle pas sur toutes les offres d'emplois ?

S'agit-il d'un critère d'exclusion à toute candidature ?

La durée nécessaire dans un poste avant toute postulation est-elle la même pour tous les métiers ?

Quelles sont les règles de dérogation à cette ancienneté requise ?

Réponse Direction :

Cette mention a vocation à rappeler qu'au regard de l'engagement relationnel pris vis-à-vis des clients ou encore de l'investissement réalisé pour accompagner le collaborateur dans sa prise de fonction sur certains métiers, la durée en poste est naturellement prise en compte.

Sur des postes très spécifiques nécessitant une expertise technique, il peut être précisé une ancienneté indicative nécessaire à la montée en compétence et à la maîtrise du poste. Il est également précisé que pour tout renseignement, les candidats peuvent contacter le manager recruteur et/ou le conseiller en trajectoires professionnelles.

### 2. Déplacements excédant le temps normal de trajet (CFDT) :

Lorsque le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur son lieu de travail dépasse le temps normal de trajet entre le domicile du salarié et le lieu habituel de travail, une contrepartie doit être attribuée par l'employeur sous forme de repos ou sous forme financière. Dans le cadre des réunions ou formations pour lesquelles les salariés doivent se rendre sur les sites, de quelles contreparties bénéficient ceux qui sont concernés ?

Réponse Direction :

Le Code du Travail prévoit en effet une contrepartie en temps ou en argent du temps de déplacement dépassant le temps de trajet habituel. Il précise également que ce temps de déplacement n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et que le barème de ces contreparties relève d'une décision de l'employeur.

La Caisse Régionale a choisi, de rémunérer le salarié sur ses horaires habituels, ce qui vise également à compenser financièrement le temps de trajet supplémentaire des salariés concernés, qui s'effectue généralement sur temps de travail.

### 3. Formations décentralisées (CFDT) :

Pourquoi ne pas favoriser des formations décentralisées plutôt que d'inviter les collègues à se déplacer sur les sites pour suivre certaines formations (NPF ou approche patrimoniale par exemple) ?

Réponse Direction :

Différents aspects sont pris en compte dans l'organisation des sessions de formation, comme le nombre de participants par zone géographique, la capacité des salles de réunion, l'équipement technologique et le confort nécessaire, la disponibilité des participants sur l'ensemble du dispositif de formation (y compris le jour de réunion d'équipe), la disponibilité des formateurs, la facilité d'accès et de stationnement, les solutions de restauration et l'aspect budgétaire.

Le partage avec des collègues exerçant le même métier sur d'autres secteurs est également plébiscité par les apprenants.

Au-delà des deux sites, positionnés de manière centrale au sein de notre territoire (La Roche sur Yon et Nantes), certaines salles de réunion accueillent des formations ou animations sur un périmètre plus restreint et local.

#### **4. Entretien professionnel (CFDT) :**

La CR a-t-elle respecté ses obligations liées aux entretiens professionnels de 2020 et 2021 ?  
L'entreprise est-elle concernée par un abondement correctif sur le CPF des salariés concernés ?

Réponse Direction :

La Caisse régionale a respecté ses obligations liées aux entretiens professionnels de 2020 et 2021. Aucun abondement de CPF n'a été effectué.

#### **5. Forfait jours et suivi de la charge de travail (CFDT) :**

Quelles dispositions la Direction a-t-elle mise en œuvre pour permettre de garantir que l'amplitude et le charge de travail des salariés en forfait-jours restent raisonnables ?

Réponse Direction :

Un suivi hebdomadaire du temps de travail a été mis en place en janvier 2020 pour les collaborateurs en forfait jours, ainsi qu'un bilan annuel. L'entretien annuel d'appréciation consacre également un point spécifique sur ce sujet afin qu'il y ait un échange systématique sur cette thématique. Enfin, au quotidien, le manager est évidemment attentif à la charge de travail de son collaborateur.

#### **6. EAA (CFDT) :**

Suite aux échanges du mois précédent sur les EAA sur un secteur d'agences où il était mentionné que pour être conforme il faudra être à 100% sur la conquête et les assurances, les EAA seront-ils revus ?

Réponse Direction :

Les EAA ne seront pas revus, mais leur complétude sera réalisée conformément aux pratiques et règles en vigueur :

- Une évaluation des compétences
- Une évaluation des contributions

Ces deux évaluations détermineront l'évaluation de la synthèse globale.

#### **7. Hausse des salaires (CFDT) :**

Dans le contexte de plus en plus inflationniste où il est annoncé une inflation de 12% dans la zone Euro, de 4.50% pour le mois de mars où le SIMC va croître de 2.65 % le 01<sup>er</sup> mai, la Direction de la CR envisage-t-elle d'influer sur la FNCA pour qu'elle revoie sa position sur la hausse des salaires des salariés des CR qui est de 1% sur les seuls RCE ?

Réponse Direction :

La Direction de la Caisse Régionale Atlantique Vendée exercera ses prérogatives en lien avec les Directions des autres Caisses régionales.

#### **8. Arrêt de travail et télétravail (SUD) :**

De nombreuses remontées, réseau et siège confondus, font état du fait suivant : de plus en plus de managers font pression sur des salariés, en arrêt de travail pour que ceux-ci télétravaillent, toute pathologie confondue, sans avoir l'accord de reprise du médecin.

Nous demandons à la direction de bien vouloir faire cesser ces agissements.

Réponse Direction :

Il est bien évidemment strictement interdit de faire travailler, sur son lieu de travail ou en travail à distance (travail déplacé ou télétravail) un collaborateur en arrêt de travail pour maladie. Cette règle est rappelée régulièrement, lors des formations managers et au quotidien par la Direction du Développement Humain.

### 9. Canal 129 (SUD) :

Serait-il envisageable de faire apparaître sur "canal 129" une communication indiquant que le dernier PV de CSE est disponible ?

Réponse Direction :

Canal 129, qui constitue le canal d'information à destination des salariés de la Caisse Régionale, fonctionne comme un réseau social publiant des informations actuelles et ponctuelles. Les PV des CSE sont disponibles plusieurs mois après les réunions et renferment donc des informations qui ne sont plus nouvelles. Nous pensons donc qu'une telle communication n'est pas adaptée au fonctionnement de Canal 129.

Par ailleurs, nous réalisons depuis peu des « comptes rendus » de CSE à l'issue de nos journées à destination des managers.

### 10. Création de postes (SUD) :

Combien de postes ont été créés depuis début 2022, combien restent à pourvoir ?

Réponse Direction :

Depuis début 2022, 41 postes ont été créés dont 12 restent à pourvoir + 18 à pourvoir en vivier.

### 11. Avenants télétravail (SUD) :

Combien d'avenants télétravail "ancienne version" ont été dénoncés ? Par les collègues ? et par la direction ?

Réponse Direction :

Comme nous l'avons indiqué notamment dans la communication effectuée sur Canal 129 le 3 mars 2022, aucun avenant télétravail « ancienne version » n'a été dénoncé par la Direction.

### 12. Taux de télétravail (SUD) :

Quel est le taux de télétravail constaté dans le cadre des mesures unilatérales, hors COVID (siège et réseau) ?

Réponse Direction :

Depuis janvier 2022, 840 collaborateurs ont télétravaillé, hors COVID, soit 37.15%.

### 13. Télétravail (SUD) :

Un salarié qui bénéficie d'une journée de télétravail sous l'ancien accord, doit-il systématiquement justifier du fait qu'il utilise cette journée ?

Réponse Direction :

En effet, il n'y a pas de différence de traitement entre un salarié qui effectue du télétravail sous l'ancien accord et celui qui l'effectue sur la base de la Charte. Tous deux doivent déclarer systématiquement le jour de télétravail dans le SIRH.

#### **14. Travail déporté (SUD) :**

Combien de demandes ont été formulées ? acceptées ?

En cas de refus lié à l'impossibilité d'accueillir les collègues en agence faute de place, est-il possible de remplacer cette journée de travail déporté en journée de télétravail ?!

Réponse Direction :

Les demandes de travail déplacé ne nous sont pas remontées. Elles sont à saisir dans l'outil en toute autonomie et responsabilisation managériale. Il n'est pas possible de remplacer la journée de travail déplacé par une journée de télétravail faute de place. Dans cette hypothèse, le collaborateur concerné peut soit modifier la date de sa journée de travail déplacé (dans les conditions de la Charte), soit rechercher une autre agence, susceptible de pouvoir l'accueillir.

#### **15. EAP 2022 (SUD) :**

Sur la campagne d'EAP 2022, combien sont partiels ou insuffisants ?

Siège ? Réseau ?

Réponse Direction :

Sur les 2 097 entretiens réalisés sur la campagne d'EAP 2022 portant sur les entretiens d'appréciations 2021, 64 sont partiels ou insuffisants, soit 3.05%. 14 de ces entretiens concernent des collaborateurs du siège et 50 concernent des collaborateurs du réseau.

#### **16. Nouvelle procédure de modifications des plafonds de virement à distance (SNECA) :**

Cette nouvelle procédure est présentée comme une nouveauté, une simplification, et une fluidité du parcours client et collaborateur. Notre analyse est toute inverse, les retours des collègues sont différents. Cela amène une lourdeur administrative, un temps supplémentaire sur cette tâche déjà chronophage et un délai client augmenté dans le traitement de sa demande. Nous sommes conscients que pour une question de conformité (qui n'était pas au niveau), et de sécurité, ce sujet des modifications des plafonds de virement à distance doit être revu, mais réellement simplifié et fluidifié : usage du securipass, autonomie client etc = satisfaction client et collaborateur. Nous demandons une révision de cette procédure.

Réponse Direction :

Le process répond tout d'abord à des questions de conformité et de sécurité ainsi qu'à des remontées formulées dans La Voix des Collaborateurs sur l'ancien parcours. Cette nouvelle procédure a été testée durant 2 mois sur l'agence de Châteaubriant et approuvée.

Suite aux différentes remontées, nous restons en recherche de solutions afin de fluidifier le parcours à la fois client et collaborateur :

- Les modifications de plafond BAM n'ont pas l'obligation de passer par ce process. VIPS et l'ancien process demeurent et peuvent encore être utilisés notamment lorsqu'il y a une urgence dans la demande du client.
- Des travaux sont engagés pour simplifier le remplissage du PDF et d'autres pour élargir le fonctionnement du RPA.
- Echange avec le National pour un parcours en selfcare.