

1. Consignes PC Portables (SNECA) :

Dans certaines entités, les collaborateurs emportent chaque soir leur PC Portable et dans d'autres non : quelles sont les consignes désormais ?

[Réponse Direction :](#)

Il n'y a pas eu de modifications de consigne. La consigne est celle de laisser son ordinateur au sein de la Caisse Régionale, branché au réseau afin qu'il puisse bénéficier des mises à jour régulières. Pour des raisons pratiques, cette règle a en effet pu être adaptée lors des phases de Covid, afin que les collaborateurs, en cas d'isolement, puissent travailler à distance.

2. Droit (ou devoir ?) à la déconnexion (SNECA) :

Certains managers appellent quotidiennement leur entité pendant leurs congés (y compris l'été), continuant ainsi à gérer les affaires courantes et dossiers en cours, ce qui va à l'encontre du droit à la déconnexion.

Même si c'est à leur initiative pour maintenir la qualité de service, nous pensons que c'est contre-productif à long terme : pour les managers concernés qui ne font pas de pause, pour les équipes (dont adjoints) qui, de cette façon, ne sont pas responsabilisés, et au final pour l'Entreprise qui fonctionne en dehors du cadre légal.

Pouvez-vous rappeler le principe et les règles de base des congés, applicables à tous ?

[Réponse Direction :](#)

Un rappel des règles applicables lors des congés sera effectué en réunion managers.

3. Objectifs commerciaux (SNECA) :

Par rapport au lancement de l'approche patrimoniale dans le Réseau, est-il envisagé de "suspendre" la production de la ligne « produits à abonnements » afin de favoriser l'apprentissage et l'imprégnation de l'outil trajectoire patrimoine ?

[Réponse Direction :](#)

Dans le cadre de la mise en œuvre du dossier Approche Patrimoniale, il n'est pas envisagé de « suspendre la production de la ligne « produits à abonnements ».

4. Visite médicale (SNECA) :

- a. Certaines convocations aux visites médicales sont planifiées en dehors des horaires fixes : est-ce normal ? est-ce considéré comme du temps de travail ?

[Réponse Direction :](#)

Les convocations aux visites médicales constituent une obligation légale et sont organisées sur les horaires de travail selon les possibilités du service de santé au travail de la MSA. Elles ne sont pas positionnées en fonction des horaires

fixes ou plages de flexibilité des collaborateurs. Elles sont bien évidemment considérées comme du temps de travail effectif.

- b. Convocation pour un nouvel embauché : comment sont pris en charge les frais de déplacement ?

Réponse Direction :

Les frais de déplacement sont pris en charge comme pour tout déplacement professionnel. Ainsi, il appartient au salarié d'effectuer une note de frais sous l'outil Expensya.

- c. Le salarié est-il informé de la procédure de remboursement des frais de déplacement pour une visite médicale ?

Réponse Direction :

Cette règle nous semble connue de tous, mais nous penserons à le rappeler dans le mail de convocation.

- d. Impact environnement : pourquoi ne pas organiser les visites médicales des salariés des sites et agences proches dans le local prévu au siège à Nantes et à La Roche sur Yon (après les travaux) ?

Réponse Direction :

L'équipe médicale de la MSA ne dispose pas de la faculté, pour le moment, d'intervenir dans nos locaux.

- e. Comment chaque salarié peut-il connaître la date de sa dernière visite médicale ? serait-il possible d'intégrer cette information au BSI ?

Réponse Direction :

La MSA communique à chaque salarié son avis d'aptitude à l'issue de la visite médicale. Celui-ci est à conserver par le collaborateur et lui permet de connaître la date de sa dernière visite. Si besoin, le salarié peut contacter le service Dynamique et trajectoire professionnelle.

Le BSI a pour vocation à récapituler la rémunération globale du collaborateur et ses avantages de l'année écoulée, sous toutes leurs formes. Il n'est pas prévu d'y ajouter la date de la dernière visite médicale.

- f. Quand un collaborateur est convoqué à une visite médicale à une date à laquelle il n'est pas disponible, une autre date est-elle proposée ?

Réponse Direction :

Oui, cela arrive régulièrement. Le collaborateur peut répondre à la convocation en précisant les dates de son indisponibilité. Une autre date lui est proposée ultérieurement.

- g. Peut-on avoir un état des lieux des visites médicales ?

- i. Délai moyen entre 2 visites ?

Réponse Direction :

Ce délai est variable d'un collaborateur à l'autre, selon son état de santé et les préconisations du médecin du travail. En principe, postérieurement à la visite d'information et de prévention initiale, le salarié bénéficie, dans un délai n'excédant pas 5 ans, d'une nouvelle visite individuelle.

- ii. Délai moyen entre embauche et première visite ?

Réponse Direction :

Sur le 1^{er} trimestre 2022, le délai moyen entre l'embauche et la 1^{ère} visite médicale est de 56 jours.

iii. Délai moyen après retour d'un arrêt de travail suite à un accident de travail

[Réponse Direction :](#)

Sur le 1^{er} trimestre 2022, nous avons à ce jour 2 accidents avec reprise au 12/04/22 et 28/04/22. Il n'y a pas encore eu de visites effectuées.

iv. Délai moyen après retour d'un arrêt autre qu'accident du travail ?

[Réponse Direction :](#)

Sur le 1^{er} trimestre 2022, le délai moyen après retour d'un arrêt autre qu'accident du travail est de 15 jours.

5. Hausse des salaires (CFDT) :

Alors que le niveau d'inflation ne cesse de progresser, la Direction a-t-elle prévu une mesure spécifique pour les salariés sous forme d'une prime ?

A-t-elle par ailleurs décidé de donner un nouveau mandat à la FNCA sur le sujet des salaires ?

[Réponse Direction :](#)

Des échanges avec les délégués syndicaux de la Caisse régionale sont prévus.

6. Maintien du pouvoir d'achat (CFDT) :

Compte tenu de la forte hausse des carburants la Direction accepterait-elle le versement temporaire d'une indemnité transport dont le montant varierait selon la distance kilométrique entre le domicile et le lieu de travail du salarié, comme cela s'est mis en place dans au moins une CR ?

[Réponse Direction :](#)

Des échanges avec les délégués syndicaux de la Caisse régionale sont prévus.

7. Approche patrimoniale (CFDT) :

Le calendrier de mise en œuvre de l'approche patrimoniale n'est pas sans venir perturber les clients, qui vont du jour au lendemain parfois changer de conseillers ainsi que les salariés qui parfois devront dans la précipitation effectuer une mobilité notamment pour ceux dont le poste est supprimé.

Pourquoi ne pas avoir pris davantage de temps pour modéliser cette nouvelle approche patrimoniale ?

Par ailleurs, cette évolution sur l'épargne engendre-t-elle, au-delà des créations de postes, des changements d'affectation pour certains salariés ?

[Réponse Direction :](#)

Le temps nécessaire a été pris pour modéliser cette évolution d'organisation. Il en découle d'ailleurs des parcours de formation adaptés et des créations de postes ainsi que des évolutions de métier. Cette évolution est nécessaire pour améliorer durablement la qualité de service rendue à nos clients et l'employabilité de nos collaborateurs. La dernière revue globale d'enveloppe (adéquation métier/segmentation) datait de 2017.

8. Bilan attributions RCI, RCP et primes (CFDT) :

Quel est le nombre de salariés bénéficiaires de RCI, RCP et de primes par classe, sexe, sites et réseau dont par DSA ?

Réponse Direction :

Par Classe	Nbre Attributaires RCI	Nbre Attributaires RCP	Nbre Attributaires Primes
Classe 1	1	5	1
<i>Hommes</i>	0	0	0
<i>Femmes</i>	1	5	1
Classe 2	290	92	67
<i>Hommes</i>	131	37	28
<i>Femmes</i>	159	55	39
Classe 3	151	30	30
<i>Hommes</i>	82	14	14
<i>Femmes</i>	69	16	16
Total 2022	442	127	98

Par Sexe	Nbre Attributaires RCI	Nbre Attributaires RCP	Nbre Attributaires Primes
Hommes	213	51	42
Femmes	229	76	56
Total 2022	442	127	98

Sites/Réseau	Nbre Attributaires RCI	Nbre Attributaires RCP	Nbre Attributaires Primes
Réseau	258	81	61
Dont DSA	218	71	54
Sites	184	46	37
Total 2022	442	127	98

9. Auxiliaires d'été (CFDT) :

Quel est le nombre d'auxiliaires d'été qui seront embauchés au sein de la CR cet été 2022 (en nombre d'embauches et de mois de contrat cumulé) ?

Quelle répartition entre les sites et le réseau ?

Quelle est la durée mini et maxi des contrats ?

Quelles sont les règles de recrutement ?

Réponse Direction :

Pour cet été 2022, 141 jeunes ont été embauchés actuellement et 6 restent à recruter (uniquement dans le réseau) soit un total de 147 Jobs d'été 2022 (variable d'ici à l'été en cas de nouveaux besoins). Pour rappel, le besoin est de 142 jobs d'été (17 au siège : 11 à Nantes + 6 à La Roche sur Yon et 125 dans le réseau). Le nombre de mois cumulés est de 155,42 mois de contrat actuellement (167,19 à la fin de l'été une fois les besoins restants pourvus et sans nouvelle demande d'ici la fin de l'été).

La répartition sites/réseau est la suivante : Siège (Nantes : 12 jeunes et La Roche sur Yon : 5 jeunes) et Réseau : 124 jeunes (+ 6 à trouver soit 130 à la fin de l'été).

La durée mini des contrats est de 3 semaines (pour des questions de disponibilité des jeunes étudiants surtout et la durée maxi est de 10 semaines actuellement (mais 1 besoin est encore à combler sur Les Sables Concorde sur 12 semaines).

Les règles de recrutement sont les suivantes :

- Les jeunes doivent être âgés de 18 ans et doivent être étudiants au cours de l'année scolaire 2021/2022 (certificat de scolarité à fournir), ainsi qu'en 2022/2023 ;
- Les jeunes doivent accepter le principe d'être disponibles une grande partie de l'été afin de faciliter les propositions (certains n'étaient disponibles que 2 semaines ce qui oblige les équipes à accompagner et former 2 ou 3 jeunes différents dans l'été ce qui n'est pas gérable).

10. Indemnités rupture conventionnelle (CFDT) :

Lors d'une rupture conventionnelle la Caisse régionale verse l'indemnité légale de licenciement et non l'identité conventionnelle de licenciement qui est supérieure.

Pourquoi la Direction a-t-elle fait ce choix alors que certaines CR proposent l'indemnité la plus favorable pour les salariés ?

Réponse Direction :

La rupture conventionnelle résulte d'un commun accord entre le salarié concerné et la Direction et constitue une faculté et non un droit ni une obligation. Dans le cadre de ce processus, les parties conviennent d'une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale. Ainsi, l'indemnité est déterminée lors de la procédure de rupture conventionnelle entre la Direction et le salarié avec comme référence l'indemnité légale, conformément aux dispositions légales.