

1. Départs de l'Entreprise et conditions de travail (SNECA) :

Nous avons déjà alerté la Direction sur ce sujet : depuis le début de l'année, nous constatons un nombre important de départs, démissions ou licenciements pour inaptitudes, avec une origine parfois semblable => la démotivation. Il s'agit de jeunes embauchés, mais aussi d'experts métiers qui ne se sentent pas reconnus professionnellement ni financièrement.

D'autre part, un certain nombre de Conseillers Professionnels sont en souffrance.

Certes, le nombre d'embauches est important mais qu'en est-il des salariés en poste ?

Pouvez-vous nous indiquer :

- Le nombre d'embauches en brut depuis le 1er janvier 2022 en distinguant les âges
- Le nombre de départs depuis le 1er janvier 2022 en distinguant les démissions, licenciements pour inaptitudes, abandons de poste et en donnant les motifs des démissions lorsqu'ils sont connus (suivi de conjoint, projet professionnel, projet personnel etc....) ainsi que les âges, métiers et pce et ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi des départs.
- Le nombre de promotions en distinguant les passages en RCE supérieurs, les prises de RCP, les prises de RCI
- Le nombre de nouveaux conseillers professionnels promus
- Le nombre de conseillers professionnels en arrêt maladie
- Le nombre de conseillers professionnels qui devrait permettre de couvrir toute la structure professionnelle
- Le nombre de conseillers professionnels en poste

Réponse Direction :

- Nous avons eu 109 embauches depuis le 1^{er} janvier 2022 (94 réseaux, 15 siège)
- Nous avons eu 109 départs (38 démissions et 10 fins de période d'essai initiative salarié, 10 mobilités autres CR ou groupe, 6 ruptures conventionnelles, 3 licenciements, 7 licenciements pour inaptitude, 24 départs à la retraite, 10 non titularisations et 1 décès), ce qui représente un taux très faible de sortie de 3.33%
- Le nombre de promotions vous est systématiquement donné en commission sociale. A date, ce dossier n'est pas prêt et vous sera remis l'année prochaine.
- Nous avons 89 postes de conseillers professionnels au total dont 4 non pourvus (2 sur la SPA NASH – 1 Base de vie Pontchâteau – 1 Base de vie Chantonay). Sur juillet, 12 collaborateurs ont été en arrêt entre 1 et 15 jours (avec une durée d'arrêt moyenne de 6 jours).

2. Demande de médaille d'honneur agricole (SNECA)

Certains collègues ont reçu un le mail suivant, le 26 juillet, veille du versement du salaire :

« Bonsoir à toutes et à tous,

Courant avril, nous avons adressé votre dossier de demande de médaille à la Sous-Préfecture des Sables d'Olonne en charge des dossiers des salariés domiciliés en Vendée.

A cette date, et contrairement au process habituel, nous n'avons reçu aucun accord... ce, en raison d'un problème administratif de leur part.

Le versement de la prime étant soumis à leur validation, nous ne pourrions pas procéder à son versement sur la paie du mois de juillet.

Nous sommes sincèrement désolés de ce désagrément.

Nous sommes bien entendu en relation avec eux et ne manquerons pas de vous tenir informés.

Nous vous remercions de votre compréhension.

Dans cette attente, je vous souhaite un bel été. »

Pourquoi n'avez-vous pas anticipé cette information auprès des collègues ?

Avez-vous une idée de la date de versement ?

Réponse Direction :

La préfecture nous a informé seulement mi-juillet que l'envoi des diplômes était différé. Aussitôt nous avons tenté de les joindre pour leur demander, à défaut des diplômes, une liste des récipiendaires, ce qui nous aurait permis de

déclencher le versement des primes, mais très difficile à joindre. Sans retour complémentaire de la préfecture, nous avons fait le choix d'en informer les collaborateurs. Nous les avons reçus le 29/08, la prime sera donc versée sur la paie de septembre.

3. Formations PACIFICA pendant la période estivale (SNECA)

Les Managers ont découvert début juin des formations PACIFICA de plus de deux semaines durant la période estivale pour les collaborateurs récemment embauchés, alors que tous les congés étaient déjà validés pour les équipes, ce qui donc a désorganisé le fonctionnement des agences concernées et même remis en question l'ouverture de certains points de vente.

L'anticipation demandée, à raison, aux équipes peut-elle être appliquée également au domaine de la formation ?

Réponse Direction :

Le parcours de formation des Nouveaux embauchés est normalement communiqué aux Managers et aux nouveaux collaborateurs au moment de l'arrivée en CDI, permettant d'avoir de la visibilité sur le planning, les absences et la montée en compétence. Le « Welcome Book » permet au manager et au nouvel embauché de conserver ces informations et de s'y référer sans attendre chaque invitation pour chaque jour de formation.

Il a été décidé courant mars, d'avancer au 3^e mois suivant l'embauche, la formation « assurance » qui est une formation de 3 semaines consécutives. Ce positionnement plus tôt dans le parcours permet de répondre à des attentes des collaborateurs qui étaient auparavant bloqués pour commercialiser pendant 6 mois, dans l'attente de la Formation. Ce positionnement de la formation au 3^e mois ne peut pas être suspendu durant l'été, au risque d'entraîner un décalage de l'ensemble du parcours et une incohérence dans la montée en compétence.

- Pour le Socle Assurance ayant démarré le 28/06, l'invitation officielle a bien été envoyée le 02/06, mais tous les collaborateurs invités avaient bien l'info dans leur « Welcome Book », adressé dès leur arrivée en Avril 2022. Ils n'ont pas découvert les dates de la formation en recevant l'invitation.
- Pour le Socle Assurance ayant démarré le 23/08, l'invitation a été envoyée le 08/06, respectant les délais habituels de l'entreprise de 6 à 8 semaines d'anticipation. Les collaborateurs avaient bien l'info dans leur « Welcome Book », reçu dès leur arrivée dans l'entreprise en Mai 2022.

L'équipe Attractivité et Recrutement, qui prend en charge l'ensemble des formations des Nouveaux Embauchés a été contactée par des Nouveaux embauchés et des Managers afin de trouver des solutions, permettant de faire fonctionner les agences en cette période estivale, tout en participant à un socle assurance. Des solutions ont été trouvées et certains décalages ont été faits sur septembre.

Par ailleurs, notons que 155 jeunes Jobs d'été ont renforcé les équipes cet été, permettant l'ouverture d'un maximum d'agences.

4. Compteur DDA (SNECA)

Au 23 août 2022, le compteur DDA du passeport assurance indique pour les collaborateurs à jour des formations, un quota d'heures atteint à 100% pour 10H de formation.

Un post du 23.08 dans les incontournables réseau précise un minimum de 15H/an pour respecter la DDA et la nécessité de réaliser des Auto-formations assurances en fonction des besoins de chacun ...

Merci d'apporter un éclairage aux équipes sur ce sujet ?

Réponse Direction :

En effet et comme indiqué dans les supports diffusés lors du déploiement, cette jauge indique la notion « d'avancement par mois » dans la réalisation des 15h de DDA et non un pourcentage d'atteinte des 15h.

Le principe retenu lors du déploiement du lot 1 était le suivant :

- 15h à faire dans l'année, pour environ 10 mois de travail effectifs => moyenne 1.5h / mois...

Aussi dans la mesure où je respecte cette règle, cette jauge m'indique que je suis à 100% (mais encore nécessairement à l'attendu des 15h).

En complément, cette jauge va faire l'objet d'évolution lors de la livraison du lot 2 (octobre 2022 ?). Au regard des incompréhensions autour de cette jauge, nous avons demandé à qu'elle porte à l'avenir sur les 15h et non plus sur cette notion d'avancement mensuel.

5. Trajectoire patrimoine (CFDT)

Quel est l'interlocuteur à privilégier lorsque l'on est bloqué sur l'applicatif « Trajectoire Patrimoine » ?

Réponse Direction :

Au-delà des nombreuses intentions Caesar qui répondent à beaucoup de questions de premier et second niveau, vous pouvez joindre le pôle assistance du service placements au 847 2506.

6. Convention du 13 Octobre 2022 (CFDT)

La Direction a déjà fait savoir que l'après-midi du 13 octobre n'était pas facultatif. C'est donc une réunion de travail jusqu'au démarrage de la partie festive, qui elle est facultative.

- Le temps de transport est-il considéré comme du temps de travail
- Quelles déclarations de temps de travail, les salariés devront-ils effectuer dans le sirh ?
- En cas d'accident de trajet, comment sera-t-il qualifié ?
- La MSA est-elle informée de cette manifestation ?

Réponse Direction :

- Le temps de transport n'est pas considéré comme du temps de travail, sauf s'il est effectué sur temps de travail.
- La plénière se termine à 17h. Si cet horaire dépasse le temps de travail habituel, le salarié doit saisir ce dépassement horaire et donc indiquer 17h. A l'inverse, si l'horaire habituel est au-delà de 17h, il convient d'indiquer l'horaire habituel.
- Un accident de trajet, comme un accident survenant au puy du fou, serait qualifié d'accident de travail, puisque le collaborateur est considéré comme « en mission », bien que ce déplacement soit occasionnel et exceptionnel. Pour rappel, pour la sécurité de tous, les trajets sont entièrement organisés par la Caisse régionale et se font en bus.
- Nous ne comprenons pas bien la raison et le sens de la question, la MSA ne sera pas informée.

7. Restaurant d'entreprise (CFDT)

Pour quelles raisons y-a-t-il 2 lignes distinctes de prise en charge employeur pour les salariés déjeunant dans les restaurants d'entreprise.

Une ligne Subvention : 0.70€

Une ligne part patronale : 3.30€

Réponse Direction :

Cette question a déjà été posée à notre prestataire de restauration, mais leur logiciel ne lui permettrait pas de cumuler ces 2 lignes. Nous réitérons notre demande auprès du prestataire pour gagner en visibilité, car nous partageons votre interrogation.

8. Sobriété énergétique (CFDT)

La Direction envisage-t-elle d'éteindre les télévisions dans les agences qui diffusent des informations souvent publicitaires et notamment dans celles qui sont fermées cet été ?

Dans de nombreux bureaux, la lumière s'allume automatiquement sans système pour les éteindre, est-il prévu de les équiper de télécommande ?

Quel est le projet de sobriété énergétique de la Caisse régionale pour fin 2022 et l'année 2023 ?

Réponse Direction :

En agence, comme sur site, nous débutons les diffusions aux alentours de 7h30-8h et éteignons les écrans à partir de 18h30 – 19h.

En agence, les écrans sont éteints les dimanches et lundis.

Sur site, les écrans sont éteints les samedis et dimanches.

La programmation de l'affichage dynamique se fait par un traitement de masse. Nous travaillons à paramétrer l'affichage par agence afin de permettre la personnalisation en adéquation avec les horaires d'ouverture.

La CR n'a pas attendu le 01 septembre 2022 pour lancer un programme de diminution de ses consommations à savoir avec :

- La construction d'un nouveau siège HQE
- La rénovation du système de chauffage climatisation, ventilation de CATS
- La rénovation de son parc d'agences
- La rénovation du site de LRY

En synthèse sur les 6 dernières années :

- Diminution de 19 % de notre consommation électrique avec +13 % de surface en plus
- Gain cumulé de 920 K€ en 6 ans concernant notre facture énergétique malgré une forte hausse du coût d'achat de l'énergie + 22 % en 6 ans

Notre tendance aujourd'hui est celle de poursuivre les rénovations d'agences et de trouver des ajustements afin de progresser significativement sur nos consommations. Un plan d'actions est prochainement présenté à la Direction, et sera ensuite présenté en instance.