

### 1. Supplément familial (CFDT)

Comment expliquez-vous qu'il y ait une rétroactivité sur le supplément familial lorsque le salarié a omis de déclarer que son enfant n'est plus à charge, alors que lorsque la naissance est déclarée tardivement, aucune rétroactivité n'est possible ? Pourquoi cet état de fait ? Nous demandons la réciprocité des attentions.

[Réponse Direction :](#)

A la réception de l'extrait d'acte de naissance, notamment pour le versement de la prime, nous demandons, s'il s'agit du premier enfant, la complétude de l'enquête famille pour la mise en place du supplément familial via le formulaire dans Ma Rh & moi.

En cas de retour tardif de l'enquête nous appliquons la rétroactivité à la date de naissance de l'enfant.

Il s'agit de mon 1er enfant	Oui
Supplément familial	Oui
Je suis actuellement absent de l'entreprise	Oui

Pour l'étude de mon droit au supplément familial, je renseigne l'[enquête famille](#).

Pour les enfants suivants, un droit est automatiquement ajouté au supplément existant.

### 2. Plénières agris et pros (CFDT)

Dans le cadre des plénières agris et pros le temps de trajet habituel des conseillers a dépassé pour la plupart leur temps de déplacement habituel. Selon la Loi Borloo (article L3121-4 du code du travail), cela doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos soit financière. Comment les collègues peuvent-ils faire leur déclaration ?

[Réponse Direction :](#)

Ils peuvent faire un mail à la boîte groupe [remuneration@ca-atlantique-vendee.fr](mailto:remuneration@ca-atlantique-vendee.fr).

### 3. Labellisation pros/agris/patris (CFDT)

Quand seront ouvertes les prochaines promotions de Labellisations des conseillers pros, agris et patris ?

[Réponse Direction :](#)

Il n'y a pas de nouvelle promotion prévue à ce stade.

### 4. Auto-certification manquante (CFDT)

Quel est le délai pour que le blocage « auto-certification manquante » disparaisse à partir du moment où le document est envoyé dans la geide de masse en case 26 ?

[Réponse Direction :](#)

Le blocage est levé dès que l'auto-certification est complétée et signée par le client que ce soit en mode SEA / DEPOSE / MANUEL.

Ce n'est pas la mise en geide qui lève le blocage mais la réalisation et signature de l'auto-certif, et ceci même lorsque c'est manuel.

### 5. Prise en charge de frais de stationnement (CFDT)

La direction peut-elle rappeler les règles de prise en charge financière des places de stationnement pour les salariés travaillant en hyper centre-ville et/ou pouvant être impactés par des journées d'affluence exemple : jours de marchés réguliers ?

#### Réponse Direction :

La prise en charge des frais de parking pour les collaborateurs dans les agences sans parking client et sans parking gratuit à proximité (-500m) est possible ainsi que ponctuellement (saisonnalité) pour les agences sur le littoral lorsque les parkings deviennent payants. Cela s'effectue sous validation de la Direction commerciale avec un budget dédié par agence pour un pass non nominatif.

Nous invitons les agences dans cette situation à en faire part à leur DSA et à la Direction commerciale pour étude.

### **6. Fuites et dégradations (CFDT)**

Certaines agences rencontrent actuellement et ce depuis plusieurs mois voire années des fuites d'eau et/ou d'autres dégradations qui ne sont pas prises en considération malgré de nombreuses demandes d'interventions (exemples : Saint-Philbert de Bouaine, Basse-Goulaine etc...). Pour quelles raisons n'y-a-t-il pas de travaux effectués ?

#### Réponse Direction :

Nous portons beaucoup d'attention à toutes les demandes d'intervention et nous efforçons d'y remédier dans les meilleurs délais. Dans certains cas, la remédiation complète est complexe ou indépendante de notre volonté : par exemple :

- Saint Philbert de Bouaine : La fuite émane de la copropriété. Les travaux à réaliser sont soumis à l'assurance dommage ouvrage pilotée par le syndic. Néanmoins nous suivons ce dossier de près depuis le début et relançons le syndic régulièrement. Nous échangeons actuellement avec le service juridique pour accélérer les réparations à faire par le syndic, étant bien conscients des difficultés pour l'activité quotidienne de l'agence. Nous avons également mis en place des mesures provisoires (assécheurs).
- Basse Goulaine : Suite à la déclaration d'humidité par l'agence en septembre 2025, un assécheur avait été mis en place, ayant permis à l'époque de réduire significativement le taux d'hygrométrie. Nous allons réaliser une nouvelle visite de l'agence début mars pour poursuivre les investigations et trouver la cause de l'humidité constatée à nouveau.

### **7. NBQ et transfo CSCA (CFDT)**

Quelle est la date de fin de traitement prévue pour transformer les comptes services en NBQ ? Quelle est la volumétrie restant à traiter pour atteindre l'objectif ? Qu'en sera-t-il ensuite des CAC ? Comment l'ensemble du réseau sera-t-il accompagné sur ces sujets notamment pour les conseillers ayant des volumétries très importantes ?

#### Réponse Direction :

Les ambitions CASA sont de terminer la transformation au T4 2027. En Atlantique Vendée, l'objectif est que 80% du stock de référence soit traité à fin juin 2026. Il restait à fin décembre, un volume de 50K CSCA.

Concernant les CAC, la trajectoire 2026 est d'initier la transformation des CAC en pilote, à partir de mars 2026, au sein de la DSA de Retz Estuaire (ayant presque terminé la transformation de ses CSCA).

Le réseau, désormais mature sur la dynamique de transformation, s'appuiera sur ses acquis de formation (de transformation des CSCA) et bénéficiera d'audios dédiées d'accompagnement collectif. Nous ajusterons l'accompagnement au besoin, au regard du retour du pilote à Retz Estuaire.

### **8. EAA/EP (CFDT)**

Pourquoi dans certaines agences/SPAS les entretiens annuels d'appréciation et entretiens professionnels sont-ils réalisés avec deux managers pour un conseiller alors même qu'aucun des managers n'est nouveau sur l'agence ou en formation sur son métier ? Quelle est la préconisation de la direction ?

#### Réponse Direction :

Nous n'avons pas de préconisation particulière.

### **9. Réseau des agences (SUD)**

Quelle manipulation doit-on réaliser pour baisser les rideaux des espaces accueils des agences en cas de coupure de courant ? Quand a été réalisé le dernier diagnostic concernant le bon fonctionnement de ces rideaux ? (Fonctionnement manuel et électrique)

[Réponse Direction](#) :

Une vérification de bon fonctionnement est effectuée annuellement par le prestataire de maintenance. Lors de cette visite, le prestataire explique ou réexplique aux équipes le fonctionnement et les manipulations à effectuer.

En cas de problème, il convient de contacter le service Sécurité ou Immobilier pour un accompagnement.

#### **10. Affichage obligatoire (SUD)**

La direction peut-elle mettre à jour le document ? Pour les sites et pour le réseau des agences ?

[Réponse Direction](#) :

Oui le document sera mis à jour.

#### **11. WORKLIFE (SUD)**

Peut-on avec cette nouvelle carte, prolonger la validité des titres restaurant d'un an comme c'était le cas avec « UP ».

[Réponse Direction](#) :

À chaque fin de millésime, le solde des sommes non dépensées sera automatiquement reporté sur le millésime suivant.

#### **12. Tenue de l'accueil (SUD)**

Quelles sont les règles concernant la tenue de l'accueil ? Quelles typologies de métiers sont concernées ? Sommes-nous toujours sous les règles de la BMDP ?

[Réponse Direction](#) :

Comme indiqué dans le bagage sur les repères métiers, l'accueil relève de la responsabilité de tous les métiers, quel que soit le canal.

#### **13. Morning brief (SUD)**

L'annulation du Morning brief le Mardi matin est-elle bien actée par l'ensemble des managers du réseau ? Pouvez-vous faire un rappel sur le sujet ?

[Réponse Direction](#) :

Comme précédemment indiqué, lors des RIC d'octobre, « Si le morning brief du mardi matin est une pratique qui convient au collectif, nous acceptons qu'elle soit maintenue exceptionnellement dans les agences qui en ont pris l'habitude ».

#### **14. Rémunération des conseillers clientèle (SUD)**

Devant les nouvelles exigences et responsabilités liées au poste, les conseillers clientèle (réseau) trouvent que leur salaire n'est pas à niveau. Nous demandons à La direction de positionner les CCM sur un niveau 6 ?

[Réponse Direction](#) :

Nous considérons la pesée comme étant adaptée et n'avons pas ce projet à l'ordre du jour.

#### **15. E-learning (SUD)**

Sur certains e-learning, il y a des documents à télécharger. Est-ce que les documents doivent-être lus ? Le temps de lecture de ces documents est-il prévu dans la durée de la formation ?

[Réponse Direction](#) :

Les formations e-learning peuvent en effet contenir des documents à télécharger. Ces documents sont des extraits d'éléments disponibles dans les documents internes (ex : liste des pays sous embargo). Ces informations peuvent être conservées pour une consultation ultérieure. Ils ne sont pas comptabilisés dans la durée prévue de la formation.

## **16. Intéressement (SUD)**

Comment expliquez-vous l'écart d'environ 10 millions d'euros entre le résultat net IFRS d'environ 85 M€ et le résultat net PCG proche de 95 M€, et pouvez-vous nous présenter le tableau de passage chiffré détaillant les retraitements ?

[Réponse Direction :](#)

Ce point sera abordé le mois prochain lors de la présentation des résultats financiers au 31.12.2025.

## **17. Congé de naissance (SUD)**

Suite à la récente réforme relative au congé parental et aux modalités d'application de cette nouvelle disposition au sein de l'entreprise.

Quelle est la position de la direction quant à l'entrée en vigueur de ce nouveau congé ?

Quelles seront les conditions d'accès pour les salariés concernés (ancienneté, procédures internes, délais de demande) ?

Comment ce nouveau congé sera-t-il intégré dans les dispositifs existants (congés maternité, paternité, adoption, congé parental d'éducation) ?

Comment la direction prévoit-elle d'informer l'entreprise sur les dispositions de ce nouveau congé ?

[Réponse Direction :](#)

Le nouveau congé naissance a été adopté par la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2026.

Chacun des deux parents pourra ajouter une période d'un ou deux mois de congé indemnisé à ses droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Ce congé sera fractionnable en deux périodes d'un mois. Il sera accessible à partir du 1er juillet 2026 après la publication des décrets d'application, qui viendront préciser les modalités de prise du congé et de son indemnisation.

L'indemnisation sera dégressive : un 1er mois indemnisé à 70 % du salaire net antérieur et un 2ème mois indemnisé à 60 % du salaire net antérieur, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Pour les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer entre le 1er janvier et le 30 juin 2026 ou dont la date de naissance était prévue à partir du 1er janvier 2026 mais qui sont nés prématurément, le congé supplémentaire de naissance pourra être mobilisé dans un délai maximum de neuf mois à compter du 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Pour tous les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer à partir du 1er juillet 2026, le délai pour prendre ce congé supplémentaire de naissance sera de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant ou, pour les parents adoptants, suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Actuellement, et en attente du décret et d'éventuelles mesures au niveau de notre branche, nous informons les salariés au cas par cas. Lorsque nous en saurons plus, nous actualiserons le guide de la parentalité.

## **18. Suivi du temps de travail des salariés (SNECA)**

L'entreprise est dans l'obligation de suivre le temps de travail de ses salariés.

Parvenez-vous à suivre le temps de travail de tous les salariés ?

Tous les salariés valident-ils leur temps de travail ?

[Réponse Direction :](#)

Chaque collaborateur doit effectuer sa déclaration hebdomadaire du temps de travail qui doit être ensuite validée par le manager. En cas d'absence de déclaration, il y a une relance automatique.

## **19. Entretiens élus - Formation des managers d'élus (SNECA)**

En début de mandat, les élus doivent avoir un entretien avec leur Manager et la RH : tous les élus en ont-ils bénéficié pour la mandature en cours ?

Les managers nommés depuis les dernières élections ont-ils été formés pour intégrer le temps syndical dans les EAA et les échanges possibles avec la RH ?

[Réponse Direction :](#)

Des entretiens avaient en effet été réalisés, néanmoins nous ne disposons pas d'un suivi automatisé nous permettant de retrouver tous ces entretiens.

Les managers sont régulièrement sensibilisés à la prise en compte du temps syndical, chaque année lors de l'envoi du temps réellement effectué sur l'année N-1 et des prévisions de l'année N ainsi que dans le cadre de tout échange avec le service relations sociales ou avec les conseillers en trajectoires professionnelles.

## **20. Assurance CAMCA -Déplacements professionnels des salariés (SNECA)**

La protection corporelle conducteur CAMCA est limitée à 100K€ quand les contrats PACIFICA nous couvrent à titre personnel jusqu'à 1 Million €.

Une franchise d'invalidité s'applique t'elle sur la PCC CAMCA ?

Comment justifiez-vous un tel écart ?

Quel serait le coût de l'augmentation de la PCC à 1Million € ?

Réponse Direction :

La protection du conducteur CAMCA est de 122 000 € (et non 100 000 €). Il s'agit d'une indemnité forfaitaire ce qui est différent d'une indemnité dite de droit commun :

- Indemnité forfaitaire : elle est versée quelle que soit la situation du salarié et se cumule avec les autres indemnités ;
- Indemnité de droit commun est versée en fonction de la situation du salarié et ne se cumule pas avec les autres indemnités de droit commun.

Concernant la franchise d'invalidité, il n'y en a pas, c'est le barème d'invalidité des accidents de travail qui s'applique.

Sur l'écart, le mode indemnitaire est différent du mode de droit commun.

Enfin, sur le coût de l'augmentation, le contrat n'est pas de droit commun.

## **21. Assurance déplacements des représentants du personnel en missions syndicales ? (SNECA)**

Quid de l'assurance lors de leurs déplacements ?

Quel est le cadre juridique de ces déplacements ?

Comment les élus sont-ils couverts ?

Réponse Direction :

La couverture assurance est celle de tout déplacement professionnel dans le cadre de l'exercice du mandat de représentant du personnel.

## **22. Début d'année sous pression pour les Conseillers Immobiliers (SNECA)**

On sait que nos collègues conseillers immobiliers vivent parfois des moments de forte activité, du fait de l'actualité économique, financière ou réglementaire.

Par exemple, chaque fin d'année, des consignes leur sont adressées fin octobre pour les informer des délais d'instruction des prêts réglementés, ceux-ci devant être transmis au plus tard le 6 décembre pour édition, une semaine plus tôt dans le cas où la décision relève des Engagements.

Cela crée souvent un phénomène d'engorgement générant du stress, et des emplois du temps bien chargés, même si les consignes leur sont communiquées un mois avant.

Le début d'année est généralement très actif car il faut attendre la fin de la première semaine de janvier pour reprendre les dossiers comportant des prêts réglementés, certains clients attendant depuis près de deux mois.

Cette année, la mise en place de la nouvelle offre ADE sur Capital Restant Dû par âge atteint à partir du 23 février créé une contrainte supplémentaire importante.

Ainsi, les Conseillers Immobiliers ont été informés le 26 janvier qu'ils avaient une semaine pour transférer leurs dossiers aux Engagements et une semaine supplémentaire pour les éditions.

Et, cerise sur le gâteau, la mise en marché est programmée pour la deuxième semaine des vacances scolaires de février, ce qui va conduire nos collègues à courir après le temps et les délais après leur retour de vacances, pour ceux qui auront décidé d'en prendre ou de les maintenir ...

N'y a-t-il pas moyen de procéder autrement pour alléger cette pression ?

Réponse Direction :

L'ensemble des conseillers immobiliers ont été formés à cette nouvelle ADE fin d'année dernière (du 17/11 au 5/12/2025). A cette époque nous avons évoqué une date de déploiement de l'offre « CRD par âge atteint » au 12/01/2026.

Suite aux dysfonctionnements rencontrés par les CR pilotes qui ont basculées le 3/11/2025, CAAPE, CATS et le PU Crédits ont préféré décaler le déploiement, soit pour la CRAV mi-février. Nous avons communiqué en ce sens.

La date exacte du 23/02/2026 nous a été confirmée le 19/01/2026 mettant effectivement sous contrainte toutes les équipes réseau et services support.

Il reste à noter que cette bascule est exceptionnelle, n'a pas vocation à se reproduire, et une bascule hors période scolaire aurait également eu ses désagréments.