

1. TELETRAVAIL (CFDT)

Nous constatons de nouveau des dérives concernant le télétravail, aussi bien dans quelques services du siège que dans le réseau. Il y a toujours des refus sans raisons valables, et ce malgré le rappel de Monsieur DECROOCQ par son mail du 15 avril.

Nous demandons que le dispositif préconisé soit respecté et que la direction soit vigilante à ce sujet. Que compte faire la direction de plus pour faire respecter cet accord ?

[Réponse Direction :](#)

Nous faisons des rappels réguliers et sommes attentifs à l'application de cet accord. Nous vous invitons à remonter les potentiels écarts que vous pouvez constater afin que nous puissions les traiter localement.

2. TELETRAVAIL (CFDT)

Quel est le constat que vous faites depuis le mail de Monsieur DECROOCQ quant à l'évolution des demandes de télétravail ?

Y a-t-il eu évolution du nombre de demandes ? si non, quelles en seraient les raisons selon vous ? et si oui, merci de nous donner un état des lieux chiffrés par DSA et par services du nombre de demandes et du nombre de refus de télétravail sur le mois d'avril 2026 (en comparaison à avril 2025).

[Réponse Direction :](#)

Nous ne disposons pas encore de suffisamment de recul pour pouvoir extraire une analyse. Nous pouvons vous revenir sur ce sujet ultérieurement.

3. POINT DE VIGILANCE DEPLACEMENT FORMATION – REUNION (CFDT)

Nous demandons qu'il y ait une vigilance portée sur la distance et le temps de route pour les formations professionnelles de façon à optimiser les déplacements pour des raisons financières et écologiques (émission de CO2 notamment). Comment sont répartis les salariés par lieu de formation ? sur quels critères ? est-il possible de fixer un nombre de kilomètres maximum entre lieu de travail habituel et lieu de formation ?

[Réponse Direction :](#)

Nous avons une répartition des lieux de formations avec un objectif de privilégier les formats distanciels quand cela est possible (classe virtuelle) et, dans le cas où le présentiel est le format pédagogique le plus approprié, nous essayons de privilégier les formations en décentralisée c'est à dire au plus près du lieu d'affectation des collaborateurs. Cet objectif est parfois difficile à cause du nombre en constante augmentation des demandes de replanifications.

Pour information, nous sommes à 22% de formations en décentralisé au 1er trimestre 2026 vs 19% en 2025.

4. WORKLIFE & CESU (CFDT)

Pour les collègues qui bénéficient des CESU, ils doivent dorénavant le faire uniquement par l'intermédiaire de Worklife. Nous constatons aujourd'hui des délais importants de remboursement et de traitement qui impliquent des avances de la part des collaborateurs et l'impossibilité de choisir son prestataire.

Avez-vous connaissance de ce dysfonctionnement ? quelles en sont les raisons ? quelles mesures pensez-vous prendre pour remédier à tout cela ?

[Réponse Direction :](#)

Certains collègues bénéficient de Worklife pour des prestations de Services à la personne (SAP) – ex CESU. Ils disposent ainsi d'une carte de paiement et peuvent l'utiliser pour payer les prestataires de leur choix (qui fournissent bien une prestation « Service à la Personne ») : dans ce cas-là, le paiement est immédiat (c'est une vraie carte de paiement). Pour les prestataires qui n'ont pas de terminaux de paiement ou pour lesquels il n'est pas possible de

payer en ligne, il faut effectivement avancer les frais et intégrer le justificatif sur l'application ou le site Worklife. Les délais de validation des justificatifs sont en moyenne de 5 jours depuis le début de l'année. Le collègue est ensuite remboursé sous 2 jours après cette validation du justificatif.

Les collègues sont donc libres de choisir leurs prestataires et peuvent, dans certains cas, avoir à avancer les frais pendant au plus 7 jours (5 jours de validation + 2 jours pour le délai bancaire).

5. WORKLIFE (CFDT)

Plusieurs collaborateurs nous ont remonté un autre dysfonctionnement lié à l'utilisation de la carte WORKLIFE : celle-ci permet de régler toutes dépenses avec un débit immédiat sur le compte bancaire associé.

Or il s'avère que les collaborateurs qui n'ont pas fait cet appairage, voient leurs achats directement prélevés sur la réserve Chèques Restaurant à concurrence des 25 euros journaliers et ce pour TOUS TYPES DE DEPENSES hors restauration : cinéma, livres, presse, loisirs...

Avez-vous connaissance de ce dysfonctionnement ? quelles en sont les raisons ? quelles mesures pensez-vous prendre pour remédier à tout cela ?

Réponse Direction :

Worklife est émetteur agréé de titres-restaurant. À ce titre, Worklife communique son BIN (Bank Identification Number) à la CNTR (Commission Nationale des Titres-Restaurant), permettant d'identifier la carte comme un moyen de paiement TR valide.

Cependant, pour que la restriction aux produits éligibles fonctionne côté caisse, chaque marchand doit : enregistrer Worklife comme émetteur de titres-restaurant dans son logiciel de caisse et catégoriser ses produits (éligibles / non éligibles aux titres-restaurant). En conséquence, la responsabilité d'assurer cette conformité incombe au marchand.

Tous les marchands n'ont pas encore mis à jour leur logiciel de caisse avec les BIN des nouveaux émetteurs. En l'absence de cette mise à jour, le blocage des produits non éligibles ne peut pas s'opérer. Worklife respecte ses obligations réglementaires.

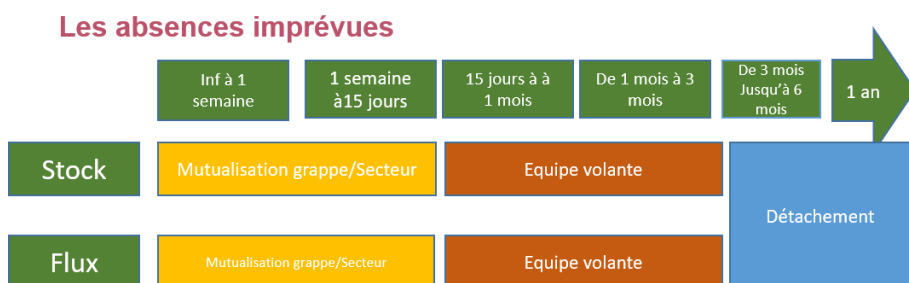
6. ABSENCES et REMPLACEMENT (CFDT)

Pouvez-vous nous rappeler les règles en matière de remplacement d'un collaborateur en cas d'arrêt maladie ? démission ? départ de l'entreprise ? Toute absence est-elle bien remplacée ? tous les postes sont-ils concernés par les mêmes règles de remplacement ?

Réponse Direction :

La DDH a un regard attentif sur les absences. En cas d'absence temporaire, nous regardons la situation pour mettre en œuvre un remplacement le cas échéant, si la durée de l'absence et/ou la situation du service ou de l'agence le nécessite. Ce remplacement peut prendre la forme d'un détachement, d'une mission ou d'un renfort CDD. Les agences en ligne, CCM grappe ou équipe volante peuvent également être mobilisés.

Pour le réseau plus spécifiquement, les règles ci-dessous s'appliquent :



Les absences prévues de longues durées restent couvertes par des détachements

7. PROJET D'EFFICACITE (CFDT)

Pouvez-vous nous faire un point d'étape à ce jour sur l'avancement du calendrier et des projets mis en place au niveau des différents services impactés ?

[Réponse Direction :](#)

Il est prévu de revenir au CSE de juillet pour faire un point d'étape sur ces sujets.

8. TABLEAUX SAUVAGES (CFDT)

Il nous a été remonté, encore, la mise en place de tableaux « sauvages » de suivi individuel sur les DSA YON & BOCAGE et LOIRE PAYS DE RETZ, présentés en réunion à l'ensemble des collaborateurs présents. Quand allez-vous présenter ces tableaux au CSE ?

[Réponse Direction :](#)

Les éléments utilisés reprennent uniquement des données disponibles dans les tableaux de bords publiés sur Microstrategy.

9. NERE (nouveau dispositif d'entrée en relation) (CFDT)

Lors de la vérification native des pièces d'identité en couleur et en haute définition (CNI, titre de séjour, passeport, CNI Européenne), les collaborateurs rencontrent souvent des difficultés de reconnaissance du document ce qui oblige à utiliser l'ancien système Résocom, et à dérouler le boulier. L'objectif de ce nouveau dispositif est pourtant de gagner du temps et d'être plus efficace.

Quel est le pourcentage d'échec ? quel est le pourcentage d'entrées en relation effectuées grâce à ce nouveau dispositif et hors NERE ?

Avez-vous connaissance de ce dysfonctionnement ? quelles en sont les raisons ? quelles mesures pensez-vous prendre pour remédier à tout cela ?

[Réponse Direction :](#)

Il existe effectivement des dysfonctionnements qui sembleraient liés au fait que les documents soient désormais scannés, et non plus pris directement en photo. La qualité d'image est ainsi moins bonne.

Il est prévu que l'acquisition des documents se fasse à partir de septembre, par le biais de la reconnaissance faciale vidéo (même système que l'EER selfcare). Luminess ne serait plus qu'une solution de « repli » lorsque Checkout et la reconnaissance vidéo ne seraient pas possible (ex : client sans téléphone portable).

Nous ne connaissons pas le pourcentage d'échec. Sur le mois d'avril, 82% des EER se sont faites via NERE, et 17% PUC.

10. EVENEMENTS DE VIE COLLABORATEUR (CFDT)

En cas de difficultés financières et/ou d'accidents de vie impactant et touchant un collaborateur, quelles sont les mesures prises pour l'accompagner de façon personnalisée et suivie, comme cela peut être proposé par nos concurrents ?

[Réponse Direction :](#)

Cela dépend de la problématique rencontrée, il peut être accompagné par la direction du développement humain qui peut l'orienter vers des organismes spécialisés (MSA, AGRICA par exemple) ou encore par les services dédiés comme tout client (ex : point passerelle).

11. AGENCE NANTES LA GARDE (CFDT)

Nous constatons une différence de traitement pour les collaborateurs travaillant à l'agence de Nantes La Garde, par rapport aux autres agences sur l'attribution des Tickets restaurant. Comme ils peuvent déjeuner à la cantine de la CR, ils n'ont pas de tickets. Pouvez-vous faire en sorte qu'ils puissent bénéficier des titres restaurant lorsqu'ils sont en situation de télétravail au même titre que les autres collaborateurs du réseau ?

[Réponse Direction :](#)

Les salariés de l'agence de Nantes La Garde peuvent en effet déjeuner au restaurant d'entreprise, ils ne sont donc pas dans la même situation que les autres salariés du réseau. Le fait d'être en télétravail ou non ne vient pas influencer sur l'octroi des titres restaurants.

12. REGULARISATION pour les salariés en TTV et octroi Tickets Restaurants (CFDT)

Pour les salariés en TT n'ayant pas obtenu de TR entre 10/2025 (arrêt cour de cassation) et la mise en place de la NAO au 01/02/2026 : quand allez-vous faire la régularisation sous forme d'indemnité comme le prévoit la loi pour les collègues concernés ?

[Réponse Direction :](#)

Il n'est pas prévu de régularisation.

13. Évolution de l'organisation du secteur immobilier et moyens généraux (SUD)

Suite au projet d'évolution de l'organisation du secteur immobilier et moyens généraux, pour lequel le CSE a rendu un avis en avril 2026, nous avons constaté la publication, le 8 mai, sur LinkedIn d'un poste de « Ingénieur travaux – Secteur immobilier » en CDD d'un an.

Or, ce besoin complémentaire n'a jamais été évoqué dans le cadre de la réorganisation présentée au CSE et ne figure pas dans les organigrammes transmis aux élus.

Cette situation interroge sur l'exhaustivité des informations communiquées lors de la consultation, alors même que l'organisation cible nous a été présentée comme finalisée.

Les élus SUD souhaitent donc obtenir des précisions sur l'origine de ce besoin et le positionnement de ce poste dans l'organisation.

Enfin, ce poste sera-t-il ouvert à candidatures internes ? Et si non, pourquoi ?



Crédit Agricole Atlantique Vendée

Ingénieur travaux - Secteur immobilier (F/H) ✓

Nantes, Pays de la Loire, France · il y a 5 jours · 17 autres personnes ont cliqué sur Postuler

Promue par un recruteur · Réponses gérées en dehors de LinkedIn

Sur site Temps plein

Spécificité du poste :

- > CDD d'une durée de 1 an
- > Poste basé sur le campus de Nantes avec déplacements sur l'ensemble du parc immobilier de la CR, sur les départements 44 et 85.

[Réponse Direction :](#)

Nous recherchons un CDD car un des collaborateurs de l'équipe est en arrêt depuis le mois de janvier et a été absent environ 50% du temps l'année dernière, ce qui a généré du retard et des dysfonctionnements dans la gestion des projets.

Par ailleurs un des chargés de projet est également absent 4 mois dans le cadre d'un congé pour convenances personnelles.

Trouver un profil de ce type en externe au motif de l'absence via renouvellements de quelques semaines est impossible, et nous sommes donc partis sur une durée d'un an compte tenu de tous ces éléments.

Nous en profitons ainsi pour rechercher une compétence sur le volet énergétique qui n'est pas présente à ce jour dans l'équipe, afin de prendre en charge ce sujet.

14. Tickets restaurants sur l'agence de NANTES LA GARDE (SUD)

Les collègues de l'agence de NANTES LA GARDE ne bénéficient pas de tickets restaurants car la direction estime que l'agence étant située sur le site de la caisse régionale, ils peuvent avoir accès au restaurant d'entreprise et ainsi bénéficier de la subvention employeur.

Dans les faits ceux-ci privilégient le fait d'amener et de prendre leurs repas au sein de l'agence et ne déjeunent pas au restaurant d'entreprise.

Le fait d'avoir des tickets restaurant correspondrait mieux à leurs pratiques et nous vous demandons une nouvelle fois de revoir votre position.

[Réponse Direction](#) :

Les collègues de l'agence de La Garde ayant en effet accès au restaurant d'entreprise comme les collègues des sites, nous maintenons donc notre position.

15. Morning brief du mardi matin (SUD)

Nous constatons dans certains points de vente, la persistance d'un Morning brief détourné en "morning café" le mardi matin (thématique canal 129...) alors même qu'il avait été précisé lors de la suppression du morning brief du mardi, que ce premier temps de travail de la semaine était réservé au traitement des mails, des risques etc...

Nous rappelons qu'une réunion est programmée chaque mardi en début d'après-midi et que les informations diffusées par l'entreprise peuvent être abordées sur ce temps.

Nous demandons donc à la direction de préciser de nouveau ce point aux DSA et DA afin de permettre aux salariés de démarrer leur semaine avec plus de sérénité tel que cela avait été demandé par l'inspection du travail lors d'une réunion trimestrielle CSSCT.

[Réponse Direction](#) :

Comme précédemment indiqué, lors des RIC d'octobre, rappelé en février, « 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. »

16. Temps de déplacement professionnel (SUD)

Pour rappel : la loi Borloo a modifié l'article L 3121-4 du Code du Travail, lequel indique que « Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Attendu que ces situations de dépassement de temps de trajet arrivent fréquemment, notamment pour des raisons de formation, convocations diverses... Nous demandons à la direction d'indiquer une fois pour toute que la loi Borloo s'applique aussi dans notre entreprise.

Merci de bien vouloir fournir un exemple concret pour que cela soit compris de toutes et tous.

[Réponse Direction](#) :

Nous avons rappelé ce principe à de nombreuses reprises, il est également inscrit dans le [mémo sur le temps de travail](#) disponible sous l'espace infos RH.

17. Congés (SUD)

Partant du constat que les congés doivent être formalisés par l'intermédiaire des outils mis à disposition des agences et des services :

Est-ce qu'un tableau banalisé type Excel créé et mis en place par un service ou une agence est un outil qui entre dans ce cadre ?

Si oui, quelles en sont les normes et les règles ?

Comment peut-on faire appliquer l'accord en vigueur qui régit la demande de congés ?

Enfin, un salarié peut-il refuser de remplir le tableau pour n'utiliser que l'outil RH normé et commun à tous, et ainsi éviter la double saisie et tracer l'historique ?

[Réponse Direction](#) :

Les congés doivent être posés et validés sous le SIRH préalablement afin de pouvoir être comptabilisés en termes de paie.

Toutefois, cela n'oblige ni n'empêche l'organisation au préalable des congés sur un fichier excel, afin de permettre pour le manager et l'équipe de pouvoir s'organiser et ajuster avant saisie dans le SIRH.

18. Véhicules électriques (SNECA)

- Il nous est remonté qu'il manque des places pour recharger les véhicules à NOSICA.

De plus, les collègues venant de loin (Site LRY par exemple ou extrémités de nos 2 départements) ont besoin de recharger davantage.

Comment peut-on leur assurer de pouvoir trouver un point de recharge dispo avant de repartir le soir ?

Est-il possible d'ajouter des places dédiées ?

- Sur le site de la Roche Sur Yon, une fois le chargement du véhicule terminé, 1 € par heure supplémentaire est prélevé si ce dernier reste sur la borne.

Pourquoi n'en est-il pas de même sur le site de Nantes ?

Réponse Direction :

Nous allons étudier le taux d'occupation des bornes sur le site de Nantes et les besoins éventuels complémentaires.

Pour mémoire :

- Les bornes de Nosica sont dédiées à la flotte automobile. Nous étudions actuellement l'augmentation du nombre de bornes en relation avec les normes de sécurité.
- Les bornes réservées aux véhicules personnels sont situées dans le sous-sol de Calypso et en extérieur sur les parkings P1 et P2.
- Un message d'information est envoyé à la fin de la recharge, demandant de déplacer son véhicule. Un délai d'1h30 est laissé au collaborateur pour effectuer ce déplacement après la fin de la recharge, au bout duquel une facturation d'1€ par heure est appliquée. Pour des raisons techniques, ce report d'information de fin de charge n'a pas pu être mis en place dans le sous-sol de Calypso, raison pour laquelle la tarification de 1€ par heure supplémentaire n'y est pas appliquée.

19. COBAI pour les EER (SNECA)

Suite à la mise en place du nouvel outil contrôle des EER « COBAI » le 04.04.2026,

- Quels sont les 1ers retours positifs des utilisateurs (réseau et siège) et les axes d'amélioration identifiés ?
- La coexistence des outils (ancien appelé « CONDOCA » et nouveau nommé « COBAI ») ne facilite pas le contrôle ni le suivi (avec un accès supplémentaire PUC à utiliser « Suivi conformité connaissance client - Liste des partenaires » pour vérifier les situations EER restées non contrôlées ou ko). Elle ne génère donc pas pour le moment de gain de temps. Qu'est-il prévu ?
- Pourquoi les adjoints n'ont-ils pas été mis dans boucle des tickets Caesar générés quand la conformité EER est ko ? Comment prévoyez-vous d'y remédier ?

Réponse Direction :

Les retours sont globalement positifs, l'outil est puissant, il nécessite cependant quelques adaptations dans les règles d'usages, de périmètre, de rattachement ...

Les deux outils n'ont pas vocation à coexister, CONDOCA reste uniquement tant que les contrôles des anciennes EER ne sont pas bouclés.

Les règles d'utilisation de CAESAR ne nous permettent pas, en automatique, de paramétrer une copie aux adjoints. En revanche, tous les collaborateurs du point de vente, adjoints compris ont en visibilité l'ensemble des tickets en cours.

20. Authentification forte (SNECA)

La réglementation DSP2 exige une authentification forte de tous les clients accédant aux espaces en ligne clients (Portail Client et application Ma banque).

Certains de nos clients étaient exempté de cette authentification forte.

A partir du 1er juin, les clients qui n'ont pas fourni de numéro de téléphone portable ne pourront plus utiliser les outils numériques.

Quelle solution propose le Crédit Agricole pour permettre à nos clients d'utiliser notre site internet pour accéder à leurs comptes s'ils n'ont pas de téléphone portable ?

Pour information, au Crédit Mutuel, il est proposé un boitier pour s'identifier sans téléphone portable en scannant un QR Code.

Réponse Direction :

Très peu de clients sont concernés : 0.3%.

Des courriers postaux les invitant à prendre contact avec leur agence leur ont été envoyés.

A date, le Pôle Utilisateur Distribution n'a pas proposé cette solution de boitier, que nous regardons tout de même.