



1 - **Droit à la déconnexion** : est-il logique que les commerciaux reçoivent des textos concernant le travail pendant leurs congés ?



Réponses de la Direction : elle tient à préciser aux DP qu'aucune directive n'a été donnée en ce sens. Les managers attachent une attention particulière à conserver des limites entre les relations professionnelles et les relations personnelles. Cependant, il est tout à fait possible d'envoyer un texto à portée amicale qui tendrait à renforcer la cohésion d'une équipe. La Direction ne peut pas prohiber des pratiques visant à développer les relations humaines entre ses collaborateurs.

Commentaire SPBA CGT : question déconnexion, la réponse en fait partie.

2 - **Part variable 2015** : quelle est la date butoir pour les entretiens Part variable ? Que faire en l'absence d'entretien ?

Réponses de la Direction : la campagne pour les entretiens Part variable a débuté le 12 janvier 2016. Elle devait initialement être clôturée le 29 février dernier mais compte tenu de la période de vacances de février, la Direction a accepté d'apporter un peu de souplesse sur la date de clôture en la reportant au 15 mars 2016 pour permettre d'effectuer tous les entretiens dans les meilleures conditions et afin que chacun puisse bénéficier de son entretien sans générer de difficultés d'organisation pour les collaborateurs.

Commentaire SPBA CGT : malgré ces prolongations, des entretiens n'ont toujours pas été faits au 15/03/16.

3 - **Part variable 2015** : suite à la réorganisation 2016, en cas de contestation sur l'obtention ou le montant de cette prime 2015, qui doit être contacté ? Comment le formaliser ?

Réponses de la Direction : en cas de contestation, les collaborateurs ont la possibilité de contacter leurs managers N+1 ou à défaut N+2 afin de solliciter un rendez-vous. Il n'y a pas de formalisation particulière prévue pour cette situation.

Commentaire SPBA CGT : ... il n'y a plus qu'à !

4 - **Décroché** : à plusieurs reprises, les représentants du Personnel ont signalé que les relevés ne respectaient pas les temps d'absence... Suite à ces multiples remontées, le nécessaire a-t-il été fait ?

Réponses de la Direction : le suivi établi par la Banque de Détail ne prend en compte que les appels entrants les jours d'ouverture du réseau contrairement au suivi SQ12/SQ13 qui intègre toutes les journées y compris le week-end.

A de multiples reprises il a été rappelé tant au CE qu'aux DP que l'objectif fixé est de 40%, notamment pour prendre en compte les absences éventuelles des collaborateurs.



5 - **Décroché** : comment est-ce possible d'investiver un salarié, voire de produire des statistiques portant sur des temps hors de sa présence ?

Réponses de la Direction : la formulation des DP est ici clairement polémique et relève vraisemblablement d'un cas individuel. Ceci n'est pas une question et n'appelle donc pas de réponse.

Commentaire SPBA CGT : il semble plus simple de se voiler la face et d'ignorer les dérives vécues !

6 - **Tarifification** : les clients sont de plus en plus mécontents et virulents, pourquoi avoir changé le délai d'application de la tarification ?

Réponses de la Direction : toutes les tarifications changent chaque 1er janvier. Depuis le 1er janvier, une obligation légale prévoit l'instauration de nouvelles règles de prévenance des clients concernant le MAD avant prélèvement.

Commentaire SPBA CGT : le problème est le changement en cours de route !

7 - **CPI** : les CPI prennent-elles en compte la durée réelle du temps de travail ? Si nous prenons l'exemple d'une personne à 80 %, est-ce logique que ses CPI soient à 100 % ?

Réponses de la Direction : lors de la répartition des CPI par les managers, le temps de travail est pris en compte. Le taux d'atteinte est exprimé par rapport à ces contributions attendues. La Direction rappelle par ailleurs que les CPI sont fixées sur la base d'un ETP prenant en compte le temps de travail sur l'année précédente.

Si un évènement affectant significativement le temps de présence intervient en cours d'année (acquisition d'un mandat de représentation du personnel, mi-temps thérapeutique...), le salarié doit échanger avec son responsable au moment de l'entretien de suivi de l'atteinte des CPI.

Commentaire SPBA CGT : le manager peut-il ignorer ces évolutions ?

8 - **IZI carte** : face à divers cas rencontrés, l'extension de garantie ne semble pas fonctionner. Suite à ce problème, des explications sont-elles disponibles car les clients sont insatisfaits et s'en prennent au commercial ? Ce dysfonctionnement générateur de tension va-t-il être résolu ?

Réponses de la Direction : les DP sont invités à fournir les coordonnées des clients concernés afin que les éventuels dysfonctionnements soient identifiés et corrigés.

Commentaire SPBA CGT : les remontées sont faites.

9 - **Management et formation** : pourquoi ne forme-t-on pas les managers avant de les nommer ?

Réponses de la Direction : elle tient à préciser aux DP qu'une logique de bon sens s'applique ici : il faut que le collaborateur ait été nommé et qu'il ait accepté cette nomination afin de pouvoir bénéficier d'une formation prévue spécifiquement pour le poste concerné.

Commentaire SPBA CGT : il n'est pas sûr que ce soit toujours le cas...

10 - **HDJ et absence du DA** : quand ce dernier est absent, et qu'il n'y a pas de DAA, qui doit faire l'HDJ ?

Réponses de la Direction : l'organisation de chaque unité est de la responsabilité de chaque manager et de la ligne hiérarchique. Des moyens organisationnels et technologiques sont prévus pour les collaborateurs de la CEPAL afin de ne pas générer de gêne en cas d'absence d'un DA. En effet, il est tout à fait possible de suppléer l'absence d'un manager de plusieurs manières, notamment : regroupement avec une autre agence ; organisation d'une HDJ par Lync ; animation de l'HDJ par le DS, le Promoteur des Ventes, etc ...

Commentaire SPBA CGT : même si aujourd'hui cela se cale, ces réflexions ne méritaient-elle pas d'être en amont ?

11 - **Garantie salariale** : cette garantie porte logiquement sur un niveau de 2,5 % de la RAM de la classification de son emploi soit près de 600 € pour un T3 ou près de 650 € un TM 4, etc. Lorsque l'augmentation est très inférieure au montant attendu, comment a été effectué le calcul ? Des éclaircissements et exemples peuvent-ils être donnés ?

Réponses de la Direction : elle tient à répondre à cette question en donnant un exemple précis qui sera plus parlant pour les DP : un salarié pouvant prétendre à 650 € brut de garantie salariale annuelle qui aurait bénéficié de 500 € de mesure individuelle brute (annuelle), touchera 150 € de garantie salariale annuelle au titre du différentiel (soit une augmentation du salaire de base mensuel de 11,54 €).

12 - **Garantie salariale** : sur quelle base doit être calculée une garantie salariale qui toucherait un salarié qui a une classification autre que celle de son emploi ?

Réponses de la Direction : la classification qui doit être prise en compte afin de calculer une garantie salariale est celle qui est mentionnée sur le bulletin de paie du salarié.



Commentaire SPBA CGT : ce sujet suscite nombre de questions... et ces réponses ont le mérite de préciser certains points.

13 - **E-learning** : est-il nécessaire, voire obligatoire qu'un CC fasse la formation ADE immo ?

Réponses de la Direction : les CC ne commercialisant pas de prêts immobiliers, la Direction a décidé de retirer ce module des E-learning réglementaires pour l'emploi de CC. Dans les prochains jours, les inscriptions faites en janvier 2016 pour ce module seront retirées.

Commentaire SPBA CGT : cela semblait couler de source.

14 - **BPCE Mutuelle et suspension du contrat de travail** : quelles sont les situations de suspension du contrat de travail dans lesquelles le ou la salarié(e) est maintenu(e) dans le contrat groupe national ? A contrario, quelles sont celles où le ou la salarié(e) ne serait pas maintenu(e) dans le CGN ?

Réponses de la Direction : la CEPAL applique les dispositions légales de la circulaire DSS/5B n°2009-32 du 30 janvier 2009 (Fiche n°7) qui dispose que les garanties conservent leur caractère collectif et obligatoire si leur bénéfice est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pendant la période de suspension donnant lieu à indemnisation : « Sont notamment visées les périodes de suspension du contrat de travail liée à une maladie, une maternité ou un accident dès lors qu'elles sont indemnisées. Le bénéfice des garanties mises en place dans l'entreprise doivent être maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient : – soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ; – soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers. »
Ne sont pas visés par cette disposition les salariés invalides pour lesquels le maintien des garanties santé n'est pas obligatoire.



Commentaire SPBA CGT : au-delà de ces règles minimum, l'usage peut évidemment être mieux-disant.

Prochaine réunion DP Auvergne : vendredi 1^{er} avril 2016, 9h30 à Clermont-Ferrand

<http://www.spbacgt-cepal.fr/>

Vos représentants SPBA/CGT : Maryse DANTONNET, Catherine MOREAU, Philippe DUMAS, Philippe BOUDIER, Christian PRADAL, Alain BARASINSKI, Eric MAHIDDINE (AS).