



1) **E-Learning et MOOC** : face à la durée de ces formations qui est souvent multipliée par 3 ou 4 (*soucis de liaison, de connexion, etc...*), quelles solutions sont préconisées ?

Réponse de la Direction : il n'existe pas de solution « miracle » permettant d'éviter un incident technique ou informatique. La majorité des formations en e-learning se déroulent cependant sans encombre et sont bien suivies par les salariés.

Commentaires SPBA/CGT : les commerciaux n'attendent pas de miracle... juste le bon fonctionnement informatique.

2) **Accompagnement informatique** : ce type d'accompagnement spécifique pour les collègues issus d'établissements concurrents devait se mettre en place..., n'y a-t-il pas un loupé ?

Réponse de la Direction : un dispositif de formation à distance, baptisé « MySys et Moi », vient d'être livré à l'ensemble des établissements du Groupe. Ce parcours de formation a pour objectif de permettre aux nouveaux entrants, aux collaborateurs en mobilité ou encore à ceux rentrant de congés de longue durée de mieux s'approprier les outils MySys et leurs évolutions au travers de différentes séquences de très courte durée (entre 5 et 15 minutes maximum). Le service formation va déployer ce dispositif dans les prochains jours en ouvrant les sessions en « libre-service », ce qui donnera la possibilité aux collaborateurs de réaliser ou non ces modules et surtout de les choisir individuellement en fonction des besoins de chacun.

Commentaires SPBA/CGT : reste maintenant à trouver le temps pour le faire !!!

3) **Courrier « chéquier en attente »** : ce courrier met en avant, au nom du DA (*sans qu'il en soit averti*), une tarification sanction... et les retours sont cinglants. Des modifications pourraient-elles être apportées ?

Réponse de la Direction : c'est un courrier commun à l'ensemble des Caisses qui existe depuis 2014 et la tarification applicable à la destruction d'un chéquier (8€) y a été intégrée. Comme tous les courriers de ce type, il est automatiquement signé par le Directeur d'Agence.

Commentaires SPBA/CGT : en être averti serait quand même le minimum...

4) **Déclaration CNIL sur les données personnelles** : cette question, posée en janvier, devait être transmise à la direction Risques et Conformité, avez-vous une réponse ?

Réponse de la Direction : l'ensemble des déclarations faites par la CEPAL est disponible sur le site de la CNIL en accès grand public : <https://declarations.cnil.fr/declarations-c.csv>. Les déclarations faites à la CNIL en raison des données personnelles des collaborateurs traitées concernent principalement la DRH (paie, formation, élections professionnelles...)



Commentaires SPBA/CGT : n'hésitez pas à consulter le site.

5) **Congés temps partiel** : à la Cepal, quelle est la procédure pour décompter les congés posés par un salarié à temps partiel ? Est-ce le décompte légal ?

Réponse de la Direction : Le dispositif retenu est celui qui est appliqué par les logiciels de paie et qui a été validé par le Groupe pour toutes les Caisses d'épargne. Le droit à congés payés des salariés à temps partiel est identique à celui des salariés à temps complet. Exemple : un salarié travaillant à temps partiel du lundi au mercredi matin soit 2,5 jours ou 5 « demi-journées » par rapport à un salarié qui travaillerait à temps complet 5 jours par semaine ou 10 « demi-journées ». Le salarié à temps partiel a droit à 30 jours ouvrés de congés payés (soit 6 semaines de 5 jours ouvrés). Un coefficient égal à 10 demi-journées théoriques / 5 demi-journées travaillées = 2 est appliqué à chaque journée de congé posée. Ce salarié pourra prendre, par exemple, 15 journées de congés ($15 \times 2 = 30$).

Commentaires SPBA/CGT : pourtant la règle du code du travail n'est pas celle-ci et, par ex., un salarié à temps partiel qui travaillerait tous les jours (les matins) ne devrait pas avoir de coefficient.

6) **Congés temps partiel** : pour un salarié (\pm) à mi-temps qui travaillerait sur 2,5 jours et un autre qui travaillerait tous les matins, les décomptes sont-ils identiques ? Face à ces situations, en cas de décalage avéré, des ajustements sont-ils prévus ?

Réponse de la Direction : quelle que soit la répartition des 2,5 jours travaillés dans la semaine, le décompte et le coefficient est le même. Il n'y a donc pas de décalage et aucun ajustement n'est à opérer.

Commentaires SPBA/CGT : au sujet de la proratisation : « les droits à congés payés du salarié à temps partiel ne se proratisent pas en fonction de son horaire de travail (cass. soc. 10 mai 2001, n° 99-42566 D). » Avec le décompte indiqué, c'est pourtant ce qui est fait.

7) **Agence de Royat** : sans DA depuis plusieurs mois, les conditions de travail se dégradent ; que comptez-vous faire et sous quels délais ?

Réponse de la Direction : le remplacement du Directeur d'Agence est à l'étude.

Commentaires SPBA/CGT : pas de DA ni de RPDV... l'économie n'est pas neutre pour tout le monde !

8) **PEA et Parts sociales** : de nombreux clients détenant uniquement des parts sociales sur leur PEA se sont alarmés auprès de leurs agences suite au courrier du 14/02 leur précisant le retrait des droits de garde. Pourquoi ce courrier, qu'en est-il réellement ?

Réponse de la Direction : le relevé de portefeuille PEA au 31/12 a pour vocation première de donner la composition et situation de chaque ligne du PEA. Il comporte en plus une mention informative générique qui rappelle la date de prélèvement des droits de garde sans en mentionner le montant. Quand ces droits de gardes sont égaux à 0, rien n'est prélevé. Or, comme l'indique notre plaquette tarifaire, les droits de garde sur les PEA et CTO composés exclusivement de parts sociales Caisse d'Épargne sont gratuits.

Commentaires SPBA/CGT : à quoi bon maintenir cette mention lorsqu'elle n'est pas nécessaire !?

9) **Commentaires réseaux sociaux** : suite au document remis en séance, avez-vous une réponse ?

Réponse de la Direction : la CEPAL a saisi la Direction de la communication du Groupe.

Commentaires SPBA/CGT : Il est intolérable que des agences ou des collègues se fassent « pourrir » sur les réseaux sociaux. Merci de nous faire remonter tous ces commentaires malveillants.



10) **Auxiliaires d'été** : pour que nos collègues puissent avoir la validation de leurs congés, quand seront connues par les agences les attributions en auxiliaires d'été ?

Réponse de la Direction : la campagne de recrutement des auxiliaires d'été a démarré début mars. Les agences connaîtront le nombre de semaines qui leur est alloué une fois le processus de recrutement avancé.

Commentaires SPBA/CGT : il serait temps, les locations se font majoritairement en début d'année.

11) **Tarifification « jeunes »** : n'ayant plus la gratuité à l'ouverture des comptes courants, quels sont les dispositifs mis en place ? Comment retenir nos jeunes clients ?

Réponse de la Direction : la gratuité concernait les nouveaux clients « jeunes » durant un an. Après cette période, le client « jeune » retrouvait une tarification normale. La tarification a été portée à 1€/mois la première année.

Le stock reste inchangé en termes de tarif, c'est-à-dire -75% de 18 à 21 ans (donc 2.17€) puis -50% de 22 à 25 ans (donc 4.35€). Pour les mineurs la gratuité demeure au sein du Bouquet Liberté Famille.

Commentaires SPBA/CGT : les jeunes clients n'intéresseraient-ils plus la CEPAL, pas loin d'être la plus chère sur le marché !

12) **Labellisation "performance"** : cette labellisation devait être revue, qu'en est-il aujourd'hui ?

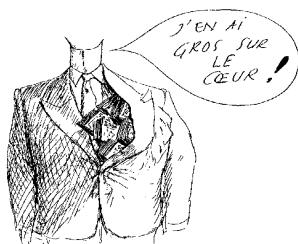
Réponse de la Direction : les commerciaux seront prochainement informés sur les modalités de ce dispositif.

Commentaires SPBA/CGT : courage !!!

13) **Assistance réseau** : dans le dernier mail RH adressé aux collègues de l'Assistance Réseau, la Direction confirme son « souhait de proposer un poste de... ». Pourquoi, alors que toutes les affectations sont connues, il n'est pas possible d'avoir une confirmation écrite définitive ?

Réponse de la Direction : La DRH élabore actuellement le planning des dates de nomination de chacun des salariés concernés compte tenu des impératifs de formation de la nouvelle équipe dédiée à cette activité.

Commentaires SPBA/CGT : à ce jour tout semble calé. Espérons que chacun trouvera sa place au sein de sa nouvelle équipe.



14) **Part variable** : la distribution individuelle étant plafonnée à 12%, que se passe-t-il si, après la répartition, une partie de l'enveloppe n'a pu être distribuée ? Un pot commun (ou autre) est-il envisagé ?

Réponse de la Direction : chaque enveloppe est consolidée au niveau du Pôle. Le Responsable du Pôle peut décider d'affecter un reliquat aux collaborateurs de son Pôle en concertation avec les managers des collaborateurs concernés.

NB : le plafonnement individuel est fixé à 15% (part variable des agences).

Commentaires SPBA/CGT : lorsque la totalité n'est pas versée, le reliquat retourne au Pôle d'où il vient... et n'est assurément pas perdu pour tout le monde... il faut bien alimenter d'autres versements, hautement plus conséquents !