



1 - **Portefeuille et cohérence** : comment le GC peut-il correctement gérer les clients de son portefeuille qui sont détenteurs de Nuance+ et Millevie Premium, sachant qu'il lui est impossible ni d'ouvrir ces produits, ni d'intervenir sur les avenants et frais de gestion ?

**Réponse de la Direction** : pour les produits spécifiques de la gamme Gestion Privée, le GC bénéficie de l'appui du CAGP. Le DA peut également effectuer des actes de gestion sur les contrats Nuances + et Millevie Premium

**Commentaires SPBA/CGT** : mettre 100 K€ sur un Nuance OUI, 10 K€ pour ouvrir un Millevie Premium NON. Cherchez l'erreur !

2 - **Challenge actuel GC Pros** : qu'est-il prévu pour les secteurs dont 1 ou plusieurs postes de GC Pros sont vacants ?

**Réponse de la Direction** : lors de l'absence d'un GC Pro (poste vacant ou maladie), le challenge tient compte du nombre réel d'ETP présent sur la période.

**Commentaires SPBA/CGT** : sur le terrain, les objectifs du challenge restent malgré tout les mêmes quel que soit le nombre d'ETP.



3 - **Challenge actuel GCP** : la période est-elle bien choisie alors que se profile le Bachelor ?

**Réponse de la Direction** : la formation des GCP a débuté au mois d'octobre dernier et se terminera le 13 juin prochain.

**Commentaires SPBA/CGT** : ce n'est pas ce que nous demandons.

4 - **Temps partiel fin de carrière** : dans le cadre de l'accord GPEC le salarié temps plein passant à temps partiel de fin de carrière voit son salaire de base majoré de 7%, quelle majoration supplémentaire obtiendra-t-il du fait de ne plus bénéficier de jours RTT ?

**Réponse de la Direction** : que le passage à temps partiel se fasse dans le cadre d'un passage à temps partiel classique ou d'un temps partiel de fin de carrière ne change rien. Dans les deux cas, leur rémunération sera calculée proportionnellement à la durée légale hebdomadaire (35 heures pour les salariés à temps partiel sans RTT) ou à la durée conventionnelle hebdomadaire (38 heures pour les salariés à temps partiel avec RTT), puis majorée de 7% dans le cas spécifique du congé de fin de carrière.

**Commentaires SPBA/CGT** : sans RTT, le salaire mensuel sera donc majoré n'ayant pas de récupérations RTT à poser.

Ex. avec un salaire mensuel brut de base (SMBB) temps plein de 2000 € et un temps partiel sur un après-midi (- 4h50mn) :  
→ avec RTT, temps travaillé = 87,29% et le SMBB = 1745,76 € → sans RTT, cela donne 91,22% et 1824,49 € (soit +4,5%).

Avec les +7%, cela donne 1867,96 (avec RTT) et 1952,20 € (sans RTT).

5 - **Déblocage des fonds sur travaux** : alors que le délai indiqué est de 3 jours ouvrés pour le versement, que se passe-t-il quand les fonds ne sont débloqués que 2 semaines après ?

**Réponse de la Direction** : le cas cité en exemple par les DP a été transmis au Département Crédits Particuliers.

**Commentaires SPBA/CGT** : cette anomalie est certainement due au manque « chronique » de Personnel.

6 - **Rémunération annuelle minimale locale en classification D à 24 100 € au 01/05/18** : comme prévu, des régularisations autres que celles liées à l'embauche sont-elles intervenues ?

**Réponse de la Direction** : tous les salariés en classification D qui avait une rémunération < salaire d'embauche défini localement pour cette classification (24 100€) ont bénéficié d'une augmentation sur leur paie du mois de mai 2018.

6 bis - Quelles sont les incidences de ce seuil sur l'application de la garantie salariale ? Sur les minimas d'augmentation en cas d'une promotion impliquant cette classification ?

**Réponse de la Direction** : cette augmentation de rémunération ne sera pas considérée comme une évolution de rémunération pour l'application de la garantie salariale.

**Commentaires SPBA/CGT** : c'est heureux mais encore convenait-il que cela soit dit !

7 - **Délégations "intuitu personae"** : cela existe-t-il encore ? Les délégations ne sont-elles pas attribuées, au final, uniquement en fonction de l'emploi occupé ?

**Réponse de la Direction** : les délégations sont par principe intuitu personae. Cependant afin d'en faciliter la gestion, une personne qui vient d'être nommée sur un poste prend la délégation « standard » attachée au métier. Ensuite, sa délégation peut être modifiée en fonction de son expérience ou de ses aptitudes.

**Commentaires SPBA/CGT** : à vérifier quand même en ce qui concerne les modifications en fonction de l'expérience.

**8 - Relevés assurance vie** : comment se fait-il que nos clients « haut de gamme » ne reçoivent plus leur relevé trimestriel de situation ? N'est-ce pas une économie qui risque de mécontenter ce type de clients ?

*Réponse de la Direction* : la CNP a fait le choix de dématérialiser l'envoi de l'ensemble de ses documents à l'instar de ce que nous faisons avec nos clients sur les relevés de compte. Les courriers dématérialisés sont accessibles sous DEI – espace assurances – relevé de situation.

**Commentaires SPBA/CGT** : nous avons fait le choix de ne plus travailler avec la CNP. Il ne faut pas s'attendre à autre chose.

**9 - Conditions de travail** : après ce début d'année, les objectifs 2018 semblent, au global, difficiles voire quasi-impossibles à atteindre. La Direction en a-t-elle conscience ? Une révision est-elle prévue, afin d'être positif mais également dans le respect de la règle voulant que les objectifs fixés soient réalistes et atteignables ?

*Réponse de la Direction* : les objectifs commerciaux fixés pour l'année 2018 correspondent aux besoins et aux attentes de développement de l'entreprise.

**Commentaires SPBA/CGT** : on voit bien à travers la PV de nos dirigeants à quoi les objectifs correspondent réellement.



**10 - Sous-effectif** : comment une agence composée initialement de 3 GC + 1 CC + 1 DA va-t-elle pouvoir fonctionner pendant au moins 3 semaines avec 1 seul GC + 1 stagiaire d'été ?

**11 - Sous-effectif (bis)** : dans la situation évoquée ci-dessus, qu'advient-il en cas d'absence du GC : fermeture ?

*Réponse de la Direction* : ces questions relatives à l'organisation du travail ne relèvent pas des attributions des DP mais de celle du CE et du CHSCT (pour les règles d'ouverture à la clientèle en cas d'effectif réduit).

**Commentaires SPBA/CGT** : comme à son habitude, lorsque ça l'arrange, la Direction tente de se cacher derrière les attributions de chacun... mais oublie que les DP peuvent intervenir sur le champ du CHSCT ainsi qu'alerter de certaines situations.

**12 - Courrier et fiabilité des indications** : ex. sur un compte classé « inactif », il est stipulé que le courrier est envoyé vis-à-vis de comptes inactifs de plus de 10 ans et, dans le même temps, qu'il n'y a pas eu d'opération depuis le 13/01/2017. Le client ne peut être qu'étonné de cette incohérence. Des rectifications sont-elles programmées ?

*Réponse de la Direction* : après une année d'inactivité, la CEPAL est tenue d'informer le client qu'au terme d'une période de 10 années d'inactivité sur ses comptes bancaires, elle devra procéder à leur clôture et transférer les avoir à la CDC.

**Commentaires SPBA/CGT** : il faudra repenser ce courrier plus qu'ambigu qui met le doute dans l'esprit de nos clients, engendre du mécontentement et du travail supplémentaire pour les collègues.

**13 - Client OCF et carte SENSEA** : comment se fait-il que des opérations, autres que le paiement sans contact, peuvent mettre le compte débiteur ?

*Réponse de la Direction* : si le client effectue un paiement ou retrait avec sa carte à autorisation systématique et que son solde le lui permet à l'instant T, l'opération se réalise. Si une autre opération se présente a posteriori sur la journée (par exemple un prélèvement) le compte se trouvera en situation de débit.

**Commentaires SPBA/CGT** : d'autres types de situation sont signalées par les commerciaux. Ce sont les aberrations du système.

**14 - Frais de déplacement** : pouvez-vous nous faire un rappel sur les "attributions d'indemnités de mission" et "attributions de récupération" ?

*Réponse de la Direction* : il est rappelé au préalable que les déplacements qui entrent dans le cadre d'une journée de travail type (temps de travail habituel majoré de 30 mn correspondant au temps de trajet aller-retour domicile-lieu de travail) ne donnent pas lieu à indemnisation forfaitaire.

**Commentaires SPBA/CGT** : au-delà, l'indemnisation est due... fonction du kilométrage aller effectué (+ de 100 ou + de 200)

**15 - Frais de déplacement** : des questions posées en mai restent sans réponse, qu'en est-il ?

*Réponse de la Direction* : (rappel de celle de mai : frais de déplacement et nouvel outil de remboursement : lors d'un co-voiturage d'un point A (départ) vers un point C (arrivée) en passant par un point B (co-voiturage), comment se faire rembourser le parcours A-B ?). La question a été transmise pour étude aux interlocuteurs concernés.

**Commentaires SPBA/CGT** : il serait bien que l'étude aboutisse le plus rapidement possible.