



1 - IARD AUTO : que faut-il faire pour qu'un client Cepal, déjà détenteur d'un contrat auto, lorsqu'il souscrit un autre contrat, puisse conserver l'avantage de son bonus à vie comme lorsqu'il arrive de la concurrence ?

Réponse de la Direction : le bonus à vie, appelé « Bonus Bon Conducteur », notamment sur nos contrats AUTO, est un avantage propre à la politique commerciale de chaque assureur, valable durant toute la durée de vie du contrat.

La résiliation dudit contrat entraîne la perte de cet avantage. Par ailleurs, sa portabilité d'un contrat à l'autre (dans le cas de 2 véhicules distincts) n'est pas possible. En conséquence :

- un client bénéficiant de ce dispositif à la concurrence ne peut prétendre à la conservation de son bonus à vie sur son nouveau contrat BPCE Assurances ;

- un client bénéficiant du « Bonus Bon Conducteur » sur son contrat AUTO ne peut prétendre à la reprise de cet avantage en cas de souscription d'un second contrat AUTO, pour un autre véhicule.

Commentaires SPBA/CGT : élément que le client ne manquera pas de prendre en compte...

2 - Repères métiers : avec la lourdeur du conformisme à respecter, sans parler de l'informatique déficiente, est-il envisagé de revoir les 2 heures de back office programmées dans les repères métiers ?

Réponse de la Direction : il n'est pas prévu de modifier les Repères Métiers dans leur version actuelle.

Commentaires SPBA/CGT : à l'origine, il y avait pourtant une notion de souplesse et d'adaptabilité dans ces repères-métiers.

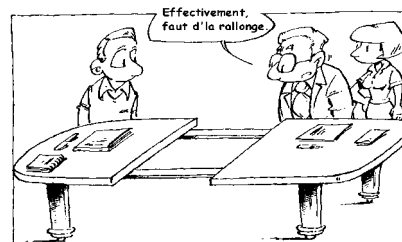
3 - Primes de sujétion (GCP et RPDV) et garantie salariale : ces primes attribuées aux RPDV et GCP comptent-elles comme augmentation lors du calcul de la garantie salariale ?

Réponse de la Direction : non, car il s'agit d'une prime mensuelle et seules les augmentations sont prises en compte.

Commentaires SPBA/CGT : cela allait de soi mais la confirmation ne nuit pas.

4 - Primes de sujétion (bis) : lorsqu'un RPDV/GCP quitte son poste et conserve 50% de sa prime, celle-ci est-elle comptabilisée comme augmentation lors du calcul de la garantie salariale ?

Réponse de la Direction : oui, toutes les augmentations individuelles de salaire sont prises en compte pour l'éligibilité à la garantie salariale.



Commentaires SPBA/CGT : c'était bien là notre crainte.

5 - Evolutions salariales dans horizon : les augmentations indiquées (collectives, individuelles, etc...) ne sont pas différenciées entre celles qui entrent dans le calcul de la garantie salariale et les autres, une annotation serait-elle envisageable ?

Réponse de la Direction : l'éditeur Adéquasys a été sollicité afin qu'il étudie la faisabilité.

Commentaires SPBA/CGT : à suivre donc.

6 - Part variable : quel est le recours en cas de non réponse sur une contestation du montant de part variable distribué ?

Réponse de la Direction : les salariés doivent prendre contact avec la Direction des Ressources Humaines.

Commentaires SPBA/CGT : si vous êtes concerné, il n'y a plus qu'à...

7 - Part variable équipe de remplacement : comment est calculée la part variable de l'équipe de remplacement ?

Réponse de la Direction : la méthode de calcul de la Part variable de l'équipe de remplacement est la suivante : Enveloppe = masse salariale totale de l'équipe de remplacement x performance de la Direction commerciale.

La répartition de l'enveloppe est décidée par le Directeur Commercial.

Commentaires SPBA/CGT : c'est bien de le savoir.

8 - Appel à candidature CEPAL : pourquoi certaines annonces de postes vacants ne mentionnent pas le lieu où est situé le poste ?

Réponse de la Direction : après vérification, pour le cas visé dans la question des Délégués du Personnel, le lieu d'affectation n'était pas indiqué sur le résumé de l'annonce mais mentionné dans l'annonce elle-même.

Commentaires SPBA/CGT : quoi qu'il en soit, la précision du lieu de travail entre Limoges ou Clermont-Fd semble nécessaire.

9 - Absence et remplacement : pourquoi dans les services centraux, contrairement à votre réponse d'avril, la règle ne s'applique pas lors d'absence de plus de 3 semaines ?

Réponse de la Direction : la règle s'applique mais il est parfois difficile de trouver certains profils d'expertise très spécifiques compte tenu de la grande diversité des métiers exercés.

Commentaires SPBA/CGT : réponse pour le moins surprenante... pouvant être servie sur la majorité des situations.

10 - Effectif trop tendu : certaines agences tournent régulièrement en sous-effectif, au-delà d'un pseudo rattrapage sur la part variable, des remplacements plus rapides en agence seraient les bienvenus et éviteraient aux collègues d'avoir le sentiment de ne pas être soutenu. Des améliorations dans ce sens sont-elles envisageables ?

Réponse de la Direction : la DRH s'efforce de minimiser les délais de remplacement chaque fois que cela est possible mais certaines contraintes (respect de durées de préavis ou secteur géographique peu attractif par exemple) peuvent allonger les délais entre le départ d'un salarié et son remplacement.

Commentaires SPBA/CGT : l'anticipation reste le maître mot !!!



11 - Phone Action Conseil : les actions de janvier/février sur certains territoires n'ont pas vraiment apporté de rendez-vous, les retours Cepal sont-ils du même ordre ?

Réponse de la Direction : les résultats au niveau de la CEPAL sont conformes aux attentes.

Commentaires SPBA/CGT : ... faut-il comprendre que l'attente était nulle ?

12 - Fermeture du GAB d'Aurillac les Carmes : n'était-il plus rentable ?

Réponse de la Direction : en effet, les transactions effectuées sur le GAB d'Aurillac-les-Carmes étaient en baisse.

Commentaires SPBA/CGT : ... au point de l'arrêter ! ?

13 - Question 8 d'avril sur la nouvelle grille GTI et les taux hors marché : quel lien entre des informations correctement collectées et la grille de taux qui sortirait alors des taux de marché ? Un complément d'explication semble nécessaire, notamment si le « correctement » est la cause de ce décalage et permettrait de rendre évitable le fait d'être hors marché. Les élus et commerciaux sont preneurs. Au niveau des taux de marché, quelle est la référence Cepal ? Est-elle uniforme sur l'ensemble de nos 2 régions ?

Réponse de la Direction : la grille GTI et le calcul de taux sont basés sur l'appréciation d'un niveau de qualité du dossier et de bonifications selon la qualité du dossier. Plus la bonification est importante, plus le dossier est jugé excellent pour la CEPAL et plus le taux sera dans le marché qui est le même sur tout notre territoire.

C'est la raison pour laquelle les éléments doivent être correctement renseignés dans la GTI et les taux de sorties sont conformes à ceux constatés sur notre place de chalandise selon la qualité du dossier.

Commentaires SPBA/CGT : réponse qui semble complètement déconnectée du vécu « agence ».

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

Vos représentants SPBA/CGT :

Maryse DANTONNET, Catherine MOREAU, Philippe DUMAS, Philippe BOUDIER,
Christian PRADAL, Alain BARASINSKI, Eric MAHIDDINE (AS).

**Elections
du 5 au 13 juin**

