

Délégués du personnel **CFDT** des sites et du siège Groupama Loire Bretagne Réunion du 14 janvier 2016

Révision de classification

Un accouchement difficile...

Aujourd'hui il faut parcourir plusieurs étapes et il faut l'insistance des délégués du personnel CFDT pour qu'une demande de révision de classification soit entendue par la direction et passe en commission (composée de la R.H et de la direction générale). A tel point qu'entre la demande initiale et une réponse définitive, la période de gestation peut atteindre **9 mois** ! C'est parait-il la norme...

Décrocher un CDI

Le précieux sésame...

Les salariés en CDD sont d'une aide précieuse et indispensable à GLB pour pallier la charge de travail supplémentaire liée à la migration, dans l'attente que l'effectif CDI soit en réelle adéquation avec cette charge de travail.

Sur le périmètre sites/siège, le CDD est souvent un passage obligé pour obtenir le précieux sésame...

Important : conformément à l'**article 36** de l'Accord National Groupama, les salariés en CDD peuvent **sur leur demande**, obtenir auprès des RH, pendant un an à compter de la fin de leur contrat, communication des offres d'emplois vacants dans l'entreprise et correspondant à leur qualification. L'**article 33-2** du même accord prévoit, lors de toute embauche en CDI, un examen prioritaire des candidatures des salariés ou anciens salariés en CDD.

Débrayage du 17 décembre 2015

⚡ À chacun ses chiffres...

Selon les organisations syndicales, plus de **60 %** des salariés de GLB ont participé au débrayage du 17 décembre dernier. Selon la direction, cette participation est de **34,6 %**... Cherchez l'erreur !

💰 Impact pour les salariés

Votre temps de débrayage sera retenu sur la paye de janvier et, pour les salariés en horaires variables, il sera donc réintégré sur les compteurs à la fin de ce mois. À vérifier quand même...

CFDT GLB connectée !

Vous avez dit... Hashtag ?!!

Hé oui, nous vous annonçons la création de notre compte **Twitter** !

La digitalisation des entreprises étant en plein essor, la CFDT se doit d'être à la page !

N'hésitez pas à utiliser le **#CFDTGLB** ou à identifier **@CFDTGLB** dans vos tweets.



Le bout du tunnel...

Est peut-être encore un peu loin !

Depuis la migration nous avons eu de cesse d'alerter la direction sur la dégradation des conditions de travail à divers endroits de l'entreprise. Le baromètre **QVT** (qualité de vie au travail), publié sur Phare Ouest, traduit d'ailleurs ce malaise et les nuages s'amoncellent au fil des semaines. Nous attendons toujours l'éclaircie !

La direction veut voir pour croire et elle a donc diligenté une étude pour objectiver la situation post migration, écouter sans filtre hiérarchique et proposer des améliorations... Il faudra donc être patient, mais, en attendant, certains s'arrachent les cheveux !

Maladie et accident de la vie privée

Article 38 de l'ANG... Sans équivoque !

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, le salarié doit, sauf cas de force majeure, en informer l'employeur dans les 48 heures et, pour une **absence supérieure à un jour** normalement travaillé, lui **faire parvenir un certificat médical** dans les 3 jours.

Cela signifie que vous n'avez pas à fournir de justificatif pour une absence d'un jour, ni à prouver que l'arrêt est motivé par une maladie ou un accident de la vie privée.

C'est un droit, mais attention quand même de ne pas en abuser...pour le bien de la collectivité !