

LA CFDT VOUS INFORME

Actualités du CSE

Focus sur les comptes semestriels de GLB

Quelques faits marquants :

- Croissance du CA de 2,3%
- Une sinistralité maîtrisée
- Des frais généraux en recul
- Un excellent ratio combiné à 88,5% au lieu des 96% demandé par le Groupe
- Un résultat financier égal à 77% de la prévision annuelle.

Tout est réuni pour une augmentation collective pérenne conséquente : la CFDT revendique une augmentation annuelle de **1500€** pour chacun des salariés de GLB.



Abondement PEE - PERCO i

Auparavant, si vous versiez à minima 700€ sur votre PEE, vous perceviez un abondement de 750€ brut et si vous versiez 800€ sur votre PERCO, vous perceviez un abondement de 800€ brut, le cumul de l'abondement PEE – PERCO ne pouvant pas dépasser 800€ brut.

A partir de 2019, ce cumul PEE-PERCO I* va augmenter

- 2019 : 1000€
- 2020 : 1200€
- 2021 : 1400€
- 2022 : 1550€

Attention : l'abondement sur votre PEE reste à 750€ brut (pour un versement de 700€).

*PERCO I : Plan d'épargne retraite collective inter-entreprises avec de conditions de retrait beaucoup plus contraignantes.

Cellule Courtage : AMASSUR OUEST

La filiale verra le jour au 1er trimestre 2020 et s'appuiera, pendant une phase transitoire de 3 ans, sur les ressources humaines de Groupama Loire Bretagne. Une convention de mise à disposition partielle de collaborateurs volontaires, sera mise en place. Elle sera prévue à durée déterminée.

15 collaborateurs vont ainsi constituer l'équipe de courtage. Ils sont issus des services Maîtrise des Risques, Souscription PART et Souscription ACPS.

L'équipe Maîtrise des Risques réalise actuellement un test afin d'éprouver le dispositif de courtage. Ce test est réalisé en collaboration avec les services marchés des particuliers, sur le secteur d'Hennebont, et ACPS sur le département du Morbihan, ainsi que deux équipes de commerciaux.

Au terme des trois années, en fonction de la performance économique de la filiale, des postes dédiés à 100% à l'activité de courtage seront créés au sein de cette dernière.

Vos élus CFDT seront vos interlocuteurs privilégiés sur ce dossier.

Infos pratiques

...

Premiers de la classe...

Les tableaux de classement individuel refont leur apparition dans certains secteurs du réseau commercial.

Vos élus CFDT ont une nouvelle fois dénoncé ces méthodes illicites et exigent leur arrêt immédiat.

Si vous subissez ces pratiques, n'hésitez pas à les remonter à vos élus CFDT.



...

Adhérents à une association sportive ou culturelle.

Pensez à demander une prise en charge de votre adhésion par le CSE dans le cadre de la participation Loisirs.

Attention : pas de cumul avec les chèques Culture ou coupons Sport ANCV.

...

Casque en agence

Pour améliorer votre position quand vous êtes au téléphone, vous pouvez demander un casque téléphonique.

N'hésitez pas à en faire la demande à votre N+1 ou votre assistant(e) Marché.

...

Focus sur le handicap à GLB

Toute entreprise d'au moins 20 salariés doit employer dans son effectif, à plein temps ou temps partiel, 6 % de travailleurs handicapés et assimilés (art. L.5112-1 et s. Code du travail).

En 2018 ce taux d'emploi direct de travailleurs handicapés était de 5% à Groupama Loire Bretagne, soit 103 collaborateurs (4 CDD et 99 CDI)

Il n'y a pas d'accord handicap spécifique à GLB mais un Accord National Groupama « relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées à Groupama », (titre V de l'ANG) prévoyant :

- Un plan d'embauche
- Un plan d'insertion et de formation
- Un plan de maintien dans l'emploi
- Un plan de sensibilisation et de communication
- Un plan d'aide aux salariés d'enfant(s) handicapé(e)s et aux conjoints salariés de personnes handicapées.

Cet accord (consultable sur Phare Ouest) est complété par des plans d'action triennaux par lesquels les entreprises du groupe, telles que GLB, s'engagent sur des objectifs et des mesures concrètes en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Le CSE est destinataire d'un bilan annuel lui fournissant une information sur les résultats de la politique d'emploi des personnes handicapées à GLB (embauches réalisées, actions menées en faveur de l'insertion ou du maintien dans l'emploi des personnes handicapées...)

Informations utiles :

En cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 20 ans, reconnu handicapé par la législation sociale en vigueur ou ouvrant droit à une prise en charge à 100% par un régime de protection sociale obligatoire, le congé pour enfant malade est porté à 8 jours de travail par enfant et par an.

Les jours non utilisés sont reportés d'un exercice sur l'autre sans que le total du congé puisse dépasser 16 jours de travail au titre d'une année. (article 43 de l'ANG)

Concernant le congé de proche aidant, congé de solidarité familiale et congé de présence parentale, une fiche pratique de synthèse est disponible sur demande à cfdtgroupamaloirebretagne@gmail.com

Pour toute question n'hésitez pas à contacter vos élus CFDT.

