

LA CFDT VOUS INFORME

Actualités du CSE

Focus sur les comptes 2019 de GLB

Quelques faits marquants :

- Un résultat net social à 45 M° € (54,5 M° € en 2018).
- Une contribution au résultat combiné du groupe à 80 M° € (36,1 M° € en 2018).
- Des frais généraux stables.
- Un rapport sinistres sur cotisations dégradé à 71,5% dû à la survenance de plusieurs sinistres graves au 2nd semestre 2018.
- Un excellent ratio combiné à 92%.

Le chiffre d'affaires au 31/12/2019 est de 782 M° € soit une hausse de 2,9% par rapport au 31/12/2018. Cette hausse du chiffre d'affaires est la conséquence notamment de l'aliment tarifaire, mais aussi d'un développement positif de 0,2%, une première depuis 2011.

Coupure d'électricité au site de NANTES le 05 décembre – Suite mais pas fin

Lors de la dernière réunion du CSE, la direction a indiqué que les heures non effectuées par les salariés à qui on avait ordonné de rentrer chez eux, suite à une coupure électrique sur le site de NANTES, devaient être récupérées.



Vos élus CFDT ont contesté cette décision en indiquant que cette absence n'était pas du fait des salariés et que les salariés ayant refusé de partir n'étaient pas pénalisés.

Moralité : Tu obéis, tu es sanctionné; le prochain coup, reste à ton poste...

Intéressement mais surtout participation

Au vu de ses caractéristiques, le résultat au 31/12/2019 va engendrer le versement pour les salariés de GLB :

- D'un intéressement d'un montant de 0,58 M° €
 - D'une participation d'un montant de 7,6 M° €
- Selon l'accord sur la participation en vigueur dans l'entreprise, le montant de celle-ci doit être intégralement versé sur le PEE.

Afin que l'ensemble des salariés puisse récupérer tout ou partie du montant de leur participation, une négociation entre les partenaires sociaux et la direction va avoir lieu afin de modifier l'accord sur la participation.



Lors de cette négociation, vos élus CFDT vont demander un versement égalitaire du montant de la participation et non un versement proportionnel aux salaires comme celui de l'intéressement.

Infos pratiques

Heures écartées 2019

La direction communique le nombre d'heures écartées en 2019 pour le personnel en horaires variables (sites et siège): 2548 heures (dont 438 heures écartées et récupérées) pour 312 salariés, soit une hausse de 7% par rapport à 2018.

Les élus CSE interpellent la direction sur la hausse significative du nombre d'heures écartées entre 2018 et 2019. Ils insistent auprès de la direction pour qu'elle sensibilise le management sur le dépassement horaire des salariés afin d'éviter des abus et des déviations pouvant notamment être dus à une surcharge de travail.

Dysfonctionnements des outils ou applications informatiques

Vos élus CFDT ont interpellé la direction sur la récurrence des dysfonctionnements des outils ou applications informatiques.

En effet, ils ont un impact négatif en termes de satisfaction clients et d'atteinte des normes d'activité.

La direction a pris le point et a demandé des opérations de sécurisation auprès de G2S.

Activités Sociales et Culturelles

Pensez à commander vos chèques Vacances avant le 30 mars.

Questions sur le Coronavirus

Lors de la dernière réunion paritaire 03/03/2020 et de la dernière réunion du CSE du 05/03/2020, vos élus CFDT ont interpellé la direction sur le manque de communication vers les salariés d'informations pratiques concernant l'épidémie de Coronavirus.

La direction a indiqué qu'elle considérait que c'était à l'encadrement de relayer les informations.

Voici les diverses réponses aux différentes questions pratiques que vous pouvez vous poser :

Lorsqu'un parent doit garder son enfant pour cause de fermeture de l'école quelle est la procédure ?

Lorsqu'un(e) salarié(e) doit rester à son domicile pour garder un enfant, il/elle doit en informer son manager et a 2 alternatives :

- soit le travail à distance est possible (métier éligible au télétravail et connexion informatique possible) et alors le manager proposera au salarié d'opter pour le travail à distance jusqu'au 14 mars 2020 (fin de l'arrêté préfectoral),
- soit le travail à distance n'est pas possible et alors le manager via la DRH effectuera « une demande d'arrêt de travail en raison du confinement d'un enfant de moins de 16 ans » sur le site ameli.fr ; l'encadrement du Morbihan a été informé de cette procédure et dispose de tous les éléments d'informations nécessaires (tableau de recueil des données personnelles du salarié(e), modèle de message à adresser à la DRH, etc.),

Un(e) salarié(e) qui habite dans une zone « cluster » peut-il/elle venir travailler au site (le cas de Vannes actuellement) ?

Oui, si il/elle n'est pas malade et si il/elle ne doit pas garder un enfant à domicile, l'arrêté préfectoral ne prévoit aucune interdiction de déplacement ni sur les zones cluster ni sur le département du Morbihan,

Si non, quel dispositif est-il mis en place par la direction ? (Télétravail ou pas ?)

Un(e) salarié(e) qui habite dans une zone cluster et qui ne présente pas de symptôme de contamination peut se déplacer et travailler normalement

Si le/la salarié(e) n'est pas éligible au télétravail, quel process adopter ? (Est-ce le/la salarié(e) ou la direction qui appelle l'ARS ?)

Si le/la salarié(e) n'est pas éligible au télétravail et qu'il/elle doit rester à son domicile pour garder un enfant, c'est la DRH sur sollicitation du manager de proximité qui prend en charge les modalités administratives nécessaires à l'enregistrement d'une « demande d'arrêt de travail en raison du confinement d'un enfant de moins de 16 ans » sur le site ameli.fr.

Pourquoi ne pas proposer systématiquement le télétravail aux salariés situés dans les zones « cluster » ?

En l'état actuel de la situation, le travail à distance ne sera proposé qu'aux salariés devant garder un enfant à leur domicile et si le travail à distance est possible (métier éligible et faisabilité technique), les salariés situés dans les zones cluster qui ne présentent pas de symptôme de contamination et ne doivent pas garder un enfant à domicile peuvent vaquer normalement à leurs occupations

Bien sûr, toutes ces préconisations peuvent évoluer en fonction de l'évolution de l'épidémie.

Si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à revenir vers vos élus CFDT.