

LA CFDT VOUS INFORME

Rattrapage salarial pour les salariées de retour de congés maternité en 2021

60 collaboratrices ont bénéficié du rattrapage lié au retour maternité.

Montant moyen par classe :

- Classe 3 : 237€
- Classe 4 : 337€
- Classe 5 : 402€
- Classe 6 : 742€

Si vous êtes concernées et que vous n'avez pas eu ce rattrapage, n'hésitez pas à revenir vers vos élus CFDT.

Garanties comprises dans votre contrat groupe complémentaire

EN CAS DE MALADIE IMPRÉVUE DE LA NOURRICE AGRÉÉE

En cas de maladie de la nourrice agréée employée en contrat à durée indéterminée, Groupama Assistance se charge de rechercher et d'envoyer au domicile du bénéficiaire une personne afin de garder son ou ses enfants âgés de moins de 15 ans.

Le coût de cette garde est pris en charge dans la limite des disponibilités locales et à concurrence de 12 heures par jour pendant 2 jours consécutifs maximum.

EN CAS DE GRÈVE DANS L'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE DE L'ENFANT

En cas de grève non prévue plus de 48 heures à l'avance dans l'établissement où se trouve scolarisé l'enfant à charge du bénéficiaire, Groupama Assistance se charge de rechercher et d'envoyer au domicile du bénéficiaire une personne afin de garder son ou ses enfants âgés de moins de 15 ans.

Le coût de cette garde est pris en charge dans la limite des disponibilités locales et à concurrence de 12 heures maximum par jour pendant 1 journée maximum.

15/12/2021 – Laurent BERGER, Secrétaire Général de la CFDT sur LCI :

"Tant pis, s'il faut aller au conflit. Je soutiendrai toutes les équipes syndicales qui, dans les entreprises où il y a eu des profits, mèneront des conflits pour une juste répartition de la richesse." <https://t.co/QyiWqdDoO2>



Négociations salariales annuelles obligatoires Encore une année

sans augmentation collective pérenne !

Malgré les très bons résultats de GLB, la négociation salariale annuelle obligatoire s'est achevée, une fois de plus, sans la moindre augmentation collective pérenne !

Après trois réunions de négociations, voici les résultats obtenus :

- Une prime PEPA (Prime Macron) de 1 000€ pour l'ensemble des salariés,
- Un rattrapage salarial pour environ 400 salariés.

Dans sa vidéo de fin d'année, votre directeur général s'est félicité des résultats de cette négociation et de la qualité du dialogue social.

Autant vous dire que la CFDT ne partage pas, loin de là, ce satisfécit.

En effet, lors des trois réunions de négociation, sa revendication principale portait sur une augmentation collective pérenne de 2 % avec un minimum de 100 € mensuel afin de récompenser l'investissement, le travail et les efforts des salariés de GLB. Malgré le contexte économique (bons résultats de GLB, reprise de l'inflation...), la direction est restée sourde à cette revendication.

Pour la négociation sur la prime PEPA, la direction s'est contentée de 1 000 € alors que le dispositif gouvernemental permettait d'octroyer 2 000 € à l'ensemble des salariés !

Dans cette vidéo, la direction considère que la négociation s'est déroulée :

- Dans le cadre d'un dialogue social constructif,
- Avec un sens des responsabilités des 3 organisations syndicales représentatives,
- Et dans une écoute mutuelle.

Comment peut-on parler de dialogue social constructif et d'écoute mutuelle quand l'une des parties refuse d'entendre le mécontentement sur les salaires et sur leurs conditions de travail de nombreux salariés lors des différents débrayages ?

Non, Monsieur le directeur général, le compte n'y est pas ! Les salariés attendent toujours un geste fort qui reconnaisse leur investissement, leur travail et préserve leur pouvoir d'achat : **une véritable augmentation collective**



COVID 19

Conduite à tenir si vous êtes cas contacts ou si vous avez des symptômes

| CAS | EN ATTENTE RÉSULTAT TEST | TEST POSITIF | TEST NÉGATIF |
|---|---|---|---|
| <p>1</p> <p>Le salarié n'a pas de symptômes mais est identifié comme cas contact</p> <p><i>Le salarié réalise un test immédiatement</i></p> | <p>✓ Le salarié n'a pas un schéma vaccinal complet (ou est immunodéprimé) : il est isolé 7 jours à domicile. Il communique un arrêt maladie délivré par l'Assurance Maladie (à demander sur le site de la MSA) ou continue en télétravail si son activité le permet. Fin de l'isolement avec test antigénique ou PCR négatif</p> | <p>× Le salarié poursuit l'isolement durant 10 jours à partir du prélèvement ou d'apparition de symptômes. Au bout de 7 jours, la personne positive peut sortir d'isolement à deux conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - test antigénique ou RT-PCR négatif - plus de signes cliniques d'infection depuis 48h <p>Informez :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le management + le directeur départemental + DRH - Les personnes identifiées comme cas contact. | <p>L'isolement prend fin après un test négatif à J+7</p> |
| | <p>✓ Le salarié a un schéma vaccinal complet : pas d'isolement mais limitation des contacts, application rigoureuse des gestes barrières, autotest à réaliser à J+2 et J+4 après le dernier contact avec la personne positive</p> | <p>Le salarié s'isole durant 7 jours à partir du début des signes, ou de la date du prélèvement. Au bout de 5 jours, la personne positive peut sortir d'isolement à deux conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - test antigénique ou RT-PCR négatif - plus de signes cliniques d'infection depuis 48h <p>Informez :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le management + le directeur départemental + DRH - Les personnes identifiées comme cas contact. | |
| <p>2</p> <p>Le salarié avec symptômes, non identifié contact à risque</p> <p><i>Ex : salarié avec toux, fièvre ... mais sans notion de contacts avec un cas positif</i></p> | <p>× Le salarié est isolé à domicile : arrêt maladie pour la pathologie, travail à domicile ou arrêt maladie à demander sur le site MSA (si activité non télétravaillable) et test à réaliser dans les deux jours</p> <p>→ Recherche parmi les collègues les éventuels contacts à risque dans l'hypothèse d'un test positif.</p> | <p>Voir cas 1</p> | <p>✓ Retour poste ou poursuite arrêt lié à la pathologie</p> |
| <p>3</p> <p>Le salarié sans symptômes vivant sous le même toit qu'un proche présentant des symptômes mais non identifié cas contact</p> <p><i>Ex : enfant du salarié avec toux, fièvre ... mais sans notion de contact avec un cas positif</i></p> | <p>✓ maintien au poste en attente des résultats du test du proche.</p> | <p>× Test positif pour le proche : Se référer au cas 1</p> | <p>✓ Test négatif pour le proche : maintien au poste</p> |
| <p>4</p> <p>Le salarié sans symptômes vivant sous le même toit qu'un proche identifié cas contact à risque</p> | <p>✓ Le proche est un enfant identifié cas contact et il n'y a aucune possibilité de garde :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ passage en télétravail pour les métiers télétravaillables ✓ pose de jours enfant malade, congé, RTT, à défaut activité partielle rémunérée à 70% du brut pour les métiers non télétravaillables <p><small>NB : même situation en cas de fermeture de classe</small></p> | <p>× Test positif pour le proche : Se référer au cas 1</p> <p>→ Si le proche testé positif est l'enfant du salarié : le salarié vacciné ou non, en cas d'impossibilité de garde de l'enfant et activité non télétravaillable, peut obtenir un arrêt de travail dérogatoire sur le site de la MSA</p> | <p>✓ Test négatif pour le proche : maintien ou retour au poste</p> <p>× Si maintien de fermeture pour crèche, centre de loisirs, classe : poursuite travail à domicile ou activité partielle.</p> |
| | <p>Autre situation : maintien au poste</p> | | |

LA Cfdt VOUS SOUHAITE UNE BONNE ANNÉE !

