**FLASH CFTC n° 34 : Juillet 2017**

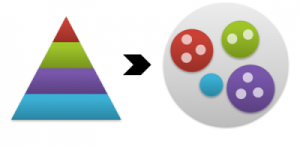
**BONNES VACANCES**

***Rester informé(e) de l’actualité sociale ? inscrivez-vous à la Newsletter CFTC pour recevoir nos messages et communications.***

***Retrouvez aussi tous les mois sur notre site, ce compte rendu de la position des élus CFTC lors des dernières réunions: rubrique FLASH CFTC***

***Une seule adresse :*** [***www.cftcaev.com***](http://www.cftcaev.com)

* **Information Consultation sur le projet « SMART » au GSD**

La Direction a entamé **la consultation des Instances représentatives de Personnel réunis conjointement (CE + CHSCT) début Mai**. Comme vous le savez, les élus sont tenus à la confidentialité tant que la consultation n’est pas terminée, nous ne pourront donc vous informer sur le contenu du projet. **Les élus du CE et du CHSCT ont voté à l’unanimité pour autoriser l’entreprise à débuter l’information des collaborateurs ainsi que le programme d’explication** (Formation n’est pas le mot) dès l’été. La consultation se terminera en Septembre/Octobre, avec l’apport d’un rapport d’expertise voté par le CHSCT qui aidera les élus **à mieux appréhender les effets potentiels sur les conditions de travail. Combiné à l’expérience de terrain de nos élus**, nous pourrons ainsi **soumettre des propositions** visant à prévenir et corriger les impacts négatifs qui seraient identifiés. **Les élus CFTC se veulent résolument constructifs et déterminés dans ce projet**, priorisant la protection des salariés, **sans pour autant « bloquer par principe» une évolution innovante du mode d’organisation**, qui a comme ambition de sortir d’un carcan hiérarchique pesant. L’intention est positive, **les élus CFTC s’attacheront à mettre tous les garde-fous nécessaires pour que la mise en œuvre le soit dans la réalité.**

***Retrouvez sur le site du CE la communication du CHSCT relative au projet SMART***

* **Information Consultation sur le projet de reconduction de l’Incentive GSD sur les 3 et 4ème trimestres**

** La Direction GSD France maintient jusqu’à la fin de 2017 le plan d’Incentive** lancé depuis Janvier. Il a été rappelé que **les objectifs trimestriels sont basés sur la réalisation du trimestre précédent, avec une progression n’excédant pas 6%, par gate consolidée**. Un bilan des versements du 1er trimestre a été présenté, de forts écarts positifs ou négatifs ont été constatés par rapports aux objectifs (principalement du fait de données historiques insuffisantes) . Ces écarts ont été « rattrapés » par arbitrage. **Pour toute question relative à vos primes, n’hésitez pas à solliciter vos élus CFTC au CE ou Délégués du Personnel.**

**Elus présents au vote : 9 (dont 5 CFTC)**

**Favorables : 7 Abstentions : 2 Défavorables : -**

* **Bilan 2016 sur l’accord TAD en Modulation (Homeworkers)**

La Direction a fait une restitution du Bilan Modulation présenté aux Organisations Syndicales. **A fin 2016, 184 TC sont Homeworkers (en modulation) sur un total de 246 TC en télétravail, soit presque 50% de l’effectif**. Les élus **CFTC** ont souligné que la **planification des pauses déjeuner à 2h**, et donc l’élargissement de la plage horaire quotidienne travaillée, **dégrade les conditions de travail** des Homeworkers et amène certains d’entre eux **à considérer de réintégrer les plateaux** dans le cadre de la réversibilité.

* **Analyse du Bilan Social 2016**

Depuis des changements légaux, l’Entreprise n’a plus obligation de réaliser un Bilan Social Annuel, néanmoins toutes les informations contenues dans le Bilan doivent être mises à disposition des élus et délégués syndicaux. La Direction a choisi de maintenir un Bilan Social, dont la forme pourra être revue, qui sera **présenté annuellement pour information, ce qui va dans le sens de la transparence**. Le rapport porte sur de nombreux thèmes dont les principaux sont **les effectifs et l’emploi** (les embauches ou sorties, le travail temporaire, etc) **la rémunération** (les primes, les promotions, etc) **la formation** (les dépenses, les nombres d’heures, etc) **l’absentéisme** (les nombres, types et durées d’arrêts, etc) et plus généralement les conditions de travail, **l’égalité professionnelle** (hommes/femmes, jeunes/seniors). Indépendamment du CE, **la CFTC a analysé ces éléments**: en 2016, **la baisse de**  **l’effectif global de GBT se poursuit,** mais le rythme ralentit principalement car il n’y a plus d’effet retard de plans sociaux. Le nombre de démissions augmente (19,05% des départs soit le double de 2015, la question de l’attractivité de GBT peut se poser), le nombre de départs pour licenciement à l’initiative de l’entreprise (28 vs 43) diminue. **Entre le 31/12/2014 et 2017, l’effectif global aura baissé de plus de 10% net,** soit plus de 100 postes. Les embauches ont progressées, en particulier en CDI, mais on compte seulement 1 embauche pour presque 2 départs en moyenne. **Près de 11% des collaborateurs ont bénéficié en 2016 d’une promotion** (+1% vs 2015) Le **montant des primes versées au titre de l’année 2016 progresse de 5%,** du fait des succès commerciaux de l’année. Encore cette année, **la CFTC souligne que le ratio entre les plus hauts et plus bas salaires progresse de 4,8 à 6,2 traduisant que pour nous les efforts encore et toujours pèsent sur les plus petits.** Ainsi la moyenne des 10 plus hautes rémunérations représente 5,75% de la masse salariale (5,33% en 2015). Il est à noter également que **le nombre d’heures travaillées ne baisse pas en proportion de l’effectif, ce qui fait qu’on travaille plus chez GBT qu’en 2015 (1671 heures vs 1656 soit +1%)** et en regard le nombre de journées d’absence, toutes causes confondues, atteint 18 807 (+3%) dont près de 80% pour maladie. Le nombre moyen de jours d’arrêt maladie par salarié augmente de 10% et le nb moyen de jours d’absences par salarié également de 8%. **Cette tendance déjà constatée en 2015 s’accroit encore, ce que nous interprétons comme une dégradation dans le temps des conditions de travail**, que nous ne pouvons dissocier de la baisse des effectifs qui par effet mécanique influe sur la charge de travail. **La CFTC portera ce constat au CHSCT** pour mettre la Direction face à sa responsabilité sur la prévention des risques, mais aussi au travers de la **négociation d’un accord sur la Qualité de Vie au Travail** que nous demandons conformément à la loi.

La Direction interdit diffusion des éléments chiffrés du Bilan Social sur un site externe à l’entreprise.

Pour obtenir la version intégrale du document, merci d’adresser votre demande par mail à : [cftc.aev@gmail.fr](mailto:cftc.aev@gmail.fr)

* **Information Consultation sur le projet de dénonciation de l’usage offrant un régime spécifique Frais de Santé aux salariés de plus de 55 ans licenciés ou rupture conventionnelle ou retraités**

Un usage ancien, dont la source n’a pu être retrouvée par la Direction, offrait aux retraités, personnes de plus de 55 ans licenciés ou en rupture conventionnelle, **la possibilité de continuer à adhérer à notre régime Frais de Santé en continuant de bénéficier d’une contribution de GBT sur la cotisation, sans limitation dans le temps**. **La Direction France de GBT a décidé de mettre fin à cet usage à compter du 1er janvier 2018**. Toutes les personnes entrants dans ces catégories et dont le contrat de travail prendrait fin avant le 31 Décembre 2017 peuvent conserver cet avantage. Pour tous les salariés quittant l’entreprise à partir de 2018, une offre de conserver la mutuelle Frais de Santé sera proposée, la cotisation restant à la charge exclusive du bénéficiaire au delà de période de portabilité garantie par la loi. Un courrier recommandé AR sera envoyé à chaque salarié pour information de la dénonciation de cet usage.

***Pour rappel, les élus CFTC à la Commission Mutuelle sont : Philippe Robert (président) Sylvie Schell et Jocelyne Vignon (représentante syndicale CFTC), contactez les pour toute question.***

**Elus présents au vote : 9 (dont 5 CFTC)**

**Favorables : - Abstentions : - Défavorables : 9**

**Prochain CE ordinaire :**

**19 & 20 Juillet 2017**

**Points Reportés :**

**Information Consultation Bilan Formation 2016**