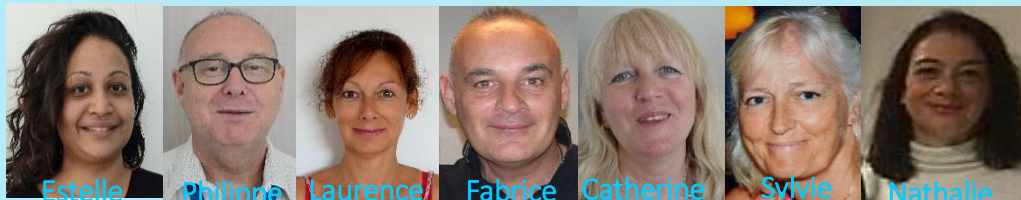


Au 1^{er} Tour, vous avez choisi en majorité les candidats CFTC pour vous représenter les 4 prochaines années.



vous remercient de votre confiance, votre vote augmente encore leur motivation pour vous accompagner, pour défendre vos droits face à la direction au sein du CSE.

N'oubliez pas de voter pour élire VOS SUPPLEANTS au 2^{ème} tour, du 2 au 8 Novembre

FLASH CFTC n° 41 : Octobre 2018

- **Information Consultation sur la Politique Sociale de GBT**

Nous reportons ci-dessous la déclaration de la CFTC sur la Politique Sociale :



Pour 2017, le bilan de la politique sociale de GBT met clairement en évidence un désengagement de l'entreprise sur ses principaux aspects :

Formation : nouvelle baisse des budgets alloués aux formations dans une période de changements ininterrompus, et alors même que GBT a conclu un accord Formation lui permettant de mettre à contribution les CPF des salariés pour financer partiellement son plan. **Pour la CFTC, cet accord était inacceptable car non content de puiser dans les droits individuels de ses salariés, l'entreprise leur impose de réaliser des formations professionnelles sur leur temps personnel.** Ainsi comme l'établit le bilan social, en 2017 sur 5682 heures de formation, 1210 heures n'ont pas été rémunérées alors qu'en 2016 les 8344 heures de formation l'étaient intégralement. La baisse du nombre d'heures de formation (-32%) par rapport à 2016 est ainsi assortie à une économie sur la rémunération des salariés pour 21% des heures effectuées dans le cadre de la formation professionnelle.

Au final, force est de constater que cet accord n'apporte aucun bénéfice pour les salariés de GBT, ni même à minima de maintenir un an de formation à la hauteur de l'année précédente. GBT attend un très haut niveau de performance de ses salariés, attend qu'ils s'adaptent continuellement aux changements multiples de nos métiers mais aussi de l'entreprise, mais ne met pas en regard les moyens nécessaires à l'accompagnement des salariés pour répondre à ses attentes ambitieuses.

Effectifs : En 2017, la réduction de l'effectif se poursuit avec une perte nette de 66 emplois. Proportionnellement, les réductions de postes impactent majoritairement les cadres pour la première fois depuis 4 ans, alors que les réductions pour les agents de maîtrises augmentent beaucoup moins, sans toutefois s'arrêter. **La CFTC note avec inquiétude que cette année encore, le taux de démission augmente (+20%) : ceci dénote pour la CFTC une perte significative d'attractivité de notre entreprise qui pourtant se veut leader !**

Absentéisme : GBT se satisfait du taux d'absentéisme de 4,12% pour 2017 soit inférieur à la moyenne des entreprises de service en France (4,84%), et que ce ratio est en légère baisse par rapport à 2016 (4,25%). Néanmoins, **l'expert a clairement mis en évidence que ce ratio global camoufle une réalité préoccupante :** le nombre moyen de jours d'absence par an des agents de maîtrise (la majorité des salariés en France) est en constante augmentation depuis 2015 passant de 14,8 jours à 17,1 jours, soit + 15,6%. Il est aussi notable que les arrêts de courte durée (jusqu'à 15 jours) sont la principale cause de cette augmentation. **Selon les études de l'INRS, les arrêts de courte durée sont généralement des indicateurs de conditions de travail difficiles ou en dégradation.**

La CFTC rappelle ici une nouvelle fois que GBT a une obligation de RESULTAT dans la prévention des risques pouvant dégrader la santé des employés dans l'exercice du contrat de travail, et invite la Direction France à ne pas ignorer cet indicateur factuel sur la santé de ses salariés pour mettre en place les actions nécessaires visant à inverser cette tendance dont nous craignons qu'elle s'aggrave encore en 2018.

Rémunération : La CFTC note avec intérêt que globalement la masse salariale baisse de 1% au regard d'une baisse de 7% de l'effectif majoritairement chez les cadres. Pour autant, cette image qui semblerait positive n'est pas aussi brillante : la plus

grosse part de cette baisse du coût salarial correspond à une baisse des primes versées en 2017. Rapportée à l'effectif, le ratio de prime s'établissait à 3,68 en 2016 pour 3,58 en 2017, soit une baisse de 2,8%. Parallèlement, les salariés de GBT apprécieront sans doute l'augmentation de 4,2% du montant des 10 plus hautes rémunérations (constitués à 84% d'hommes pour l'égalité Femmes/Hommes), pour représenter près de 6% de la masse salariale totale (5,75% en 2016 et 5,33% en 2015). Alors que l'enveloppe globale d'augmentation au mérite accordée par GBT dans les NAO se limitait pour 2017 à 1,3% de la masse salariale, il apparaît flagrant que les 10 plus hautes rémunérations de la Direction se sont octroyés une grosse part du gâteau !

Enfin, la CFTC note que la Direction de GBT ne juge pas pertinent d'intégrer au bilan social les dépenses qu'elle affecte à l'amélioration des conditions de travail, comme par exemple les travaux dans les plateaux, les aménagements des postes de travail pour les personnes en situation de handicap, etc ...

En conclusion, au regard du constat ci-dessus, la CFTC déplore que GBT qui affiche largement dans sa communication, que les employés représentent un élément essentiel de sa réussite et affirme mettre une priorité à « prendre soin de ses employés », n'investisse pas dans une politique sociale ambitieuse, responsable et motivante pour ses salariés, au travers de la rémunération, de la formation et des conditions de travail.

Elus présents au vote : 9 (dont 6 CFTC)

Favorables : - Abstentions : - Défavorables : 9

- **Information Consultation sur les impacts de l'intégration HRG : Projet de sous-location d'une part des locaux de Green Office à HRG**



Le bail des locaux de HRG France arrivant à terme en Décembre, le projet de sous-louer une partie du 2^{ème} étage du Green Office à HRG a été soumis au vote du CE et GBT mais aussi des instances de HRG. Les élus CFTC ont soulevé les problématiques de sécurité et de « porosité » entre les 2 entreprises qui néanmoins restent distinctes. La solution retenue d'aménagement va également aboutir à densifier les espaces de travail pour Traveler Care. Enfin, la suppression de la salle de Formation et l'absence de salles de repos (alors qu'elles existent sur les plateaux rénovés en Province)

ont motivé le vote unanimement défavorable des élus CFTC.

Elus présents au vote : 9 (dont 6 CFTC)

Favorables : - Abstentions : Défavorables : 9

- **SMART : restitution de l'enquête réalisée par le CHSCT mandaté par le CE.**



La direction de Traveler Care et la DRH ont confirmé qu'ils étaient en phase d'analyse de la restitution de l'enquête SMART remise au dernier CHSCT début Octobre. La direction a acté le nombre significatif de réponses (119) et a confirmé que ce point serait porté à l'ordre du jour d'une réunion du prochain CSE en fin d'année afin de présenter un plan d'action et d'échanger avec les

élus. Pour rappel, l'enquête SMART a été diligentée au CHSCT sur proposition d'un élu CFTC, par un vote de 5 favorables et 4 abstentions.

Retrouvez sur le site du CE la restitution des résultats de l'enquête SMART

- **Approbation des Comptes du CE en fin de mandat et présentation du Rapport d'activités du Bureau et des commissions**

Tel que prévu par la Loi, les comptes du CE ont été arrêtés par un expert comptable indépendant, et le bilan a été soumis au vote de l'instance pour quittus de la mandature. Le CE a en outre émis une recommandation quant à



l'affectation des budgets qu'il transmet au CSE, la nouvelle instance conservant le choix d'affecter les budgets qu'elle reçoit. Les commissions ont en outre transmis leurs rapports qui constituent le rapport de fin de mandat, à l'exception des commissions Economique, Formation et Egalité Professionnelle qui n'ont pu être transmis à la date de clôture.

Elus présents au vote : 9 (dont 6 CFTC)

Favorables : 9 Abstentions : - Défavorables : -