**Les élus CFTC vous souhaitent une belle et heureuse année 2019. Qu’elle vous apporte la réalisation de tous vous projets,**

**le bonheur de moments de joie partagés avec vos proches,**

**en pleine santé.**

**FLASH CFTC n° 44 : Janvier 2019**

* **Information sur la prime « One Time Bonus » annoncée par Doug Anderson en Décembre**

La Direction a clarifié les critères d’attribution de la prime annoncée par Doug Anderson en décembre. **Pour rappel, notre Pdg a décidé d’attribuer une prime exceptionnelle à tous les employés de GBT dans le monde au regard des résultats 2018 (lesquels n’ont pas été détaillés).** Néanmoins, le Pdg a également établi des critères de distribution spécifiques pour ce bonus, que la direction France a voulu clarifier.

Le Groupe a établi ces critères de distribution applicables **sans exception aucune** à tous les pays, le montant étant basé sur 1% du salaire annuel (salaire de base + ancienneté) sera payé en Janvier ; **Du fait de cette distribution sélective, la prime exceptionnelle décidée par le Groupe ne pourra entrer dans le dispositif « Macron » permettant une exonération fiscale et des charges sociales.**

Sont exclus de la prime « Doug » :

* Les salariés entrés dans le groupe après le 1er janvier 2018
* Les salariés en suspension de contrat en 2018 et n’ayant reçu aucun salaire sur la période (congé parental 100%, longue absence, etc ..)
* Les salariés Band 35 et plus
* Les salariés bénéficiant d’un incentive spécifique : AIA, SIP, CMIA ou local **géré dans Workday**

**Sont éligibles : tous les autres salariés n’entrant pas dans ces exclusions, soit 67% des employés GBT en France.**

**Les élus CFTC ont noté que si la majorité des salariés en France recevraient cette prime exceptionnelle**, ils ont également attiré l’attention sur **le caractère arbitraire des exclusions** qui pouvaient créer des inégalités de traitement dans une même ligne d’activités et entre employés d’un même niveau ou band et des salaires comparables. De plus, cette prime doit récompenser les efforts de tous aux résultats, **exclure certains de son bénéfice revient à nier leur contribution à ce succès,** ce qui est de plus démotivant. En outre, les élus CFTC ont souligné qu’une prime identique en montant pour tous aurait été préférable à une prime proportionnelle au salaire. **Les élus CFTC ont insisté sur la nécessité de communiquer** afin d’expliquer ce paiement, la direction a pris note et indiqué que ce point était en réflexion …

***Nous vous invitons à lire sur le blog CFTC*** [www.cftcaev.com](http://www.cftcaev.com)

***comment voir dans votre profil Workday si vous êtes éligible et le montant de votre prime.***

* **Information Consultation sur le projet d’intégration Banks Saddler**

****En juillet 2017, GBT avait annoncé le rachat de Banks Saddler, entreprise anglaise spécialisée dans l’organisation d’évènements, les 2 entreprises restant alors disctinctes. Après 1 an et demi, le groupe a décidé d’intégrer les employés Banks Saddler à GBT, tout en conservant pour des raisons commerciales, l’entité juridique Banks Saddler qui soutraitera à Meetings & Events la réalisation opérationnelle des évènement. Les salariés de Banks Saddler se verront donc proposer individuellement le tranfert de leur contrat de travail chez GBT, maintenant leur ancienneté et leur salaire, et bénéficiant ensuite des avantages des accords GBT (mutuelle, temps de travail notamment) et de la convention collective des agences de voyages dont les conditions sont meilleures que leur convention actuelle. Les employés GBT actuellement en détachement chez Banks Saddler retrouveront leur poste. Au regard de ces éléments, et de la faculté de chaque personne de choisir (ou pas) de rejoindre GBT, les élus ont rendu leur avis.

**Elus présents au vote : 15 (dont 10 CFTC)**

**Favorables : 14 Abstentions : 1 Défavorables : -**

* **Information Consultation sur le projet de « Transports Terrestres »**

Dans l’objectif de développer les ventes visant **à augmenter la valeur ajoutée apportée par Traveler Care** (qui ne doit pas être considéré comme un « centre de coût « ) en proposant à nos clients des services optionnels exclusifs, la direction a entamé la procédure de consultation sur la mise en place de vente de « transports terrestres » par tous les canaux de vente (On et Offline). Cette nouvelle offre permettra au travers d’une plateforme GBT de réserver des trajets en taxi, shuttle, et même à terme Uber et co-voiturage aux voyageurs. Ce service déjà déployé aux USA, Canada et en Finlande semble générateurs de revenus additionnels. Pour autant, **la solution doit être testée en réel sur le marché France, et à la demande des élus CFTC, un pilote va être mis en place sur le 1er trimestre sur une ou 2 équipes**. La direction reviendra au terme de cette phase de test pour obtenir l’avis du CSE sur ce projet.

***A suivre …***

* **Information sur l’avancement de l’apprentissage au Traveler Care**

****Dans le cadre du projet de plan de formation 2019, **Traveler Care met en place un plan d’apprentis au sein de Traveler Care sur le Green Office, en partenariat avec l’ETP**. La direction avait indiqué que les maitres d’apprentissage, choisi sur la base du volontariat, bénéficieraient d’une formation certifiante. Le point de suivi présenté **met en évidence que la mise en œuvre qui ne correspond pas vraiment au plan annoncé**: L’accueil des apprentis initialement prévu pour fin Janvier est d’ors et déjà repoussé au 24 février. 9 équipes présentes sur Green Office ont été identifiées, les apprentis recrutés, mais la direction a choisi de désigner les performance coachs des équipes en tant que maitres d’apprentissage (procédure obligatoire) tout en confiant à des TCs (désignés d’office) la mission d’accompagner au quotidien les apprentis en tant que « Tuteur ». **Soulignant que cette mise en œuvre était bien éloignée du plan initial, les élus CFTC ont demandé à la direction de clarifier les points suivants : les « tuteurs » bénéficieront de quelle formation ? Comment leur engagement sera-t-il reconnu ? comment s’articulera le suivi entre l’apprenti, le tuteur et le maitre d’apprentissage ? Comment seront assurés les back-ups en l’absence des tuteurs ? Comment les objectifs de l’équipe de rattachement des tuteurs seront-ils adaptés pour que ces missions n’impactent pas les résultats et les primes d’incentive associés ?** La direction a pris l’engagement de préciser ces points lors de la réunion de février.

***A suivre …***

* **Réclamations des salariés (anciennement questions DP)**

**Prochain CSE ordinaire :**

**17 janvier 2019**

Une communication du 5 décembre informait les collaborateurs qu’en cas d’échecs répétés sur les procédures de Phishing envoyés par le Groupe, des sanctions disciplinaires pourraient être prise en conséquence. **Les élus CFTC avaient porté réclamation quant à la légalité de telles mesures**. La Direction a confirmé que **la Loi Française ne permet pas des sanctions automatiques** de la sorte. Néanmois, les salariés doivent respecter les consignes qui s’imposent à eux et notamment ne peuvent refuser d’effectuer les formations. Pour autant, la CFTC a souligné que les tests envoyés sont exclusivement rédigés en Anglais, et qu’en conséquence il ne pourrait être retenu contre un salarié français une mauvaise réaction à un test qu’il n’aurait pas compris faute de maitriser parfaitement la langue, d’autant que la direction impose que les formations d’Anglais jugées « non essentielles » soient effectuées sur le temps personnel des salariés.

***La direction formalisera sa réponse officielle dans un document « Réclamations » qui sera mis à la disposition des salariés comme l’étaient les réponses aux questions de Délégués du Personnel.***

* **Points reportés**

Information Consultation sur la Note de congés payés 2019

Information Consultations intégration service Informatqiue

Information Consultations sur Situation financière 2017 et prév. 2018

Information Consultation sur projet de plan d’action conditions de travail Traveler Care (SMART)

**Prochaine réunion Ordinaire CSE :**

**14 Février 2019**