

Rueil, le 20 Décembre 2017

NAO 2018 - Revendications CFTC

Nous vous confirmons par la présente les demandes CFTC pour les Négociations Annuelles Obligatoires de l'année 2018, propres à préserver au mieux dans un contexte de pouvoir d'achat toujours dégradé pour les salariés, les conditions nécessaires au maintien de l'engagement des collaborateurs envers l'entreprise, dans le sens d'encourager et favoriser la performance pour contribuer à l'atteinte de ses objectifs stratégiques, et dans la démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale engagée par le Groupe GBT.

Salaires Effectifs :

- Augmentation générale des salaires (hors augmentation conventionnelle) de **4,75%** réparti en 2,75% au 1^{er} avril et 2% au 1^{er} Octobre 2018.
- Actualisation du SME à **2,5%** au-dessus du SMCG soit + 1% au 1^{er} Avril 2018
- **Réévaluation des primes d'Incentive GSD** : + 250€ par an pour les conseillers Voyages (niveaux B à E) + 500€ par an pour les Rôles SMART (niveau F). Pour les collaborateurs/trices GSD ne bénéficiant pas de rémunération variable augmentation du salaire de base équivalente selon le niveau conventionnel. Cette mesure devra être ajustée en fonction des évolutions évoquées en réunion le 30 novembre.
- **Dans le cadre de la refonte du programme d'incentive GSD, et du lancement effectif de l'organisation SMART : intégration dans le salaire de la prime lead agent (150€ Brut/mois) et vérification du niveau conventionnel E pour les TC ayant exercé cette mission pour assurer la reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice de la mission. Une modulation pourra être envisagée en fonction de la durée d'exercice de la mission.**
- **Instauration d'une prime « Référent » et « Porte-parole » SMART** : 200€ par semestre, appliquée Prorata temporis si changement de situation au cours de l'année.
- **Réévaluation des primes AIA : Band 30 à 6,2% (au lieu de 5%) Band 35 à 9% (au lieu de 8%) Band 40 à 16% (au lieu de 15%) applicable à compter de Janvier 2018.** Cette mesure devra être ajustée en fonction des évolutions évoquées le 30 novembre.
- **Négociation d'un plan d'intéressement GBT France sur les résultats 2018**, et à venir.
- **Réévaluation de 15% de l'indemnité de travail à domicile**, soit 115€ par mois au lieu de 100€, pour télétravail à temps plein.
- **Prime de longue activité** : extension jusqu'à 25 ans de l'application d'1% du SME par année (au lieu de 23 ans actuellement).
- Le **niveau minimum** d'augmentation au mérite au moins 60€ bruts base temps plein (au lieu 40€ actuellement) en appliquant une priorité aux salaires les plus bas de chaque groupe conventionnel, tout particulièrement ceux au niveau du SME.
- **Instauration d'une « prime de chaussure » forfaitaire annuelle de 50€ brut** pour les agents de liaison parcourant journallement à pied de nombreux kilomètres.

- **Instauration d'une « prime de volontariat » forfaitaire de 50€ brut**, indépendant du nombre d'heures supplémentaires effectuées, pour tout salarié, quel que soit le régime de temps de travail, faisant acte de candidature pour effectuer des heures supplémentaires ou sur un rôle SMART, en sus du paiement des heures au taux conventionnel
- **Reconduction mesures NAO 2017 et précédentes**
 - Application de la prime de transport en voiture individuelle en IDF.
 - Application de la prime d'indemnité kilométrique vélo introduite en 2017 mais pas mise en place.

Evolution salariale et de l'Emploi

- Afin de respecter l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, poursuite des augmentations visant à réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, mais aussi les promotions pour qu'elles reflètent la démographie de l'entreprise (équilibre 80/20).
- Poursuite de l'effort de promotion entre les Groupes C/D/E entamé en 2017 au regard des critères définis dans la convention collective : Autonomie, Responsabilité et Technicité, notamment les 2 premiers au regard de l'organisation SMART.
- Effort particulier sur les Groupes Conventionnels F et G pour rétablir une équité salariale et réduire l'écart grandissant de rémunération entre les Femmes et les Hommes.

Durée effective et organisation du Temps de travail :

- **Reconduction mesures NAO 2017 et précédentes**
 - journée de solidarité fixée au "Lundi de Pentecôte" offerte,
 - attribution de jours de congés pour ancienneté jusqu'à 30 ans.
 - -1 heure/ jour pour femmes enceintes à/c 5ème mois de grossesse,
 - ½ Journée pour la rentrée scolaire pour les enfants jusqu'à 10 ans,
 - 6 x ½ journées pour visite médicale aux salariés en situation de handicap
 - Monétisation des jours de CET sous réserve que tous les salariés puissent effectivement alimenter leur compte de jours de RC non utilisés (GSD) *.
- Récupération de **50% de tous les temps de trajets supérieurs au temps de trajet habituels**, quel que soit le motif du déplacement professionnel, sur convocation de l'entreprise : formation, réunion, entretien d'évaluation, etc
- Validation automatique de la modalité temps de travail « 35h en 4 jours » pour les personnes de **55 ans et plus** (remplacement Contrat de Génération).
- Validation automatique **des demandes de télétravail, toutes lignes confondues, pour les personnes de plus de 55 ans (pendulaire ou total)** (remplacement Contrat de Génération)
- Introduction d'une mesure de retraite progressive pour les personnes ayant acquis leurs trimestres et ayant plus de 60 ans, à 80% compensé par la Carsat.
- **Dans le cas de longue maladie/handicap/accident grave d'un enfant**, selon des modalités à encadrer si nécessaire par accord d'entreprise, possibilité pour les salariés de faire don de jours de RC à un(e) collaborateur/trice qui aurait épuisé toutes autres options de congés pour accompagner l'enfant dans son parcours de soins. L'abondement par l'entreprise des jours donnés sera bienvenu.

- Autorisation d'absence payée pour les salariés participant à un don de sang sur présentation d'une attestation en bonne et due forme.
- Mise en place d'un dispositif de Congé de solidarité Familiale.
- Ouverture du dispositif des « Congés Bonifiés » à toutes les lignes d'activité.

** à réviser dans le cadre de la négociation de l'accord CET*

Périphériques de rémunération, Epargne et avantages sociaux :

- Reconduction des mesures NAO 2017 et précédentes :
 - assurer le paiement de la paie de Décembre (incluant 1/2 treizième mois) au plus tard le 20 Décembre (virement effectif sur le compte du salarié).
 - « Congés bonifiés » : en cas de licenciement pour motif économique ou pour départ en retraite, rétablissement du salaire équivalent temps plein pour le calcul des indemnités d'un salarié ayant bénéficié d'un congé bonifié.
- « Réservations Berceaux » : Pour toute demande soumise et validée au plus tard le 31 mars 2018, la participation employeur sera garantie jusqu'au 3 ans de l'enfant, même si le contrat n'est pas reconduit.
- Attribution d'une participation aux frais de garde de 250€ / an sous forme de chèque CESU, attribué sur présentation d'une facture de garderie ou assistante maternelle pour les enfants de salariés entre 0 et 6 ans.
- Participation employeur au Ticket Restaurant ou « frais de plateau » au Green Office : augmentation à hauteur du seuil maximum autorisé pour bénéficier des exonérations de charge, soit + 0.28€/jour (soit une participation totale employeur de 5,38€).
- Augmentation du Budget Œuvres Sociales du Comité d'Entreprise à 0,75% de la masse salariale.
- Reconduction du dispositif ouvert aux personnes handicapées, conjoints et parents d'enfants handicapés de bénéficier de CESU à hauteur de 450€ par an. Le cas échéant, ce dispositif sera cumulatif (parent et enfant handicapé dans la même famille = 2 x 450€ par an). Le délai minimal de commande sera d'un mois plein, et la procédure complète de commande sera dûment communiquée. Cette mesure sera pérenne.
- Reconduction du « Fond de secours d'Urgence » avec une avance de 4000€ attribuée en début d'exercice à l'assistante sociale.
- Etendre la mesure des 6 demi-journées pour rendez-vous médical aux collaborateurs parents d'enfant handicapé.
- Actualisation de la prime de transport à 240€ (au lieu de 200€) sans modification des conditions d'attribution.
- Majoration de la prime de transport de 100€ par an si utilisation d'un véhicule à propulsion électrique, GPL ou GNV. Cette mesure sera pérenne.
- Application de la prime de transport (200€/an) aux collaborateurs utilisant une plateforme de co-voiturage pour les trajets domicile/travail (conducteur ou passager).
- Instauration de 2 jours de congés exceptionnels en cas d'hospitalisation supérieure à 2 jours d'un des 2 conjoints ou de la personne assurant la garde habituelle (famille monoparentale) dans les familles dont un enfant a moins de 3 ans. Cette mesure sera pérenne.

- Instauration de 2 jours de congés exceptionnels en cas de catastrophe naturelle, intempérie, inondations, etc touchant le domicile du salarié situé dans une zone déclarée en catastrophe naturelle.
- Instauration de 2 jours « parents malades » par an pour les ascendants directs du salarié ou de son conjoint marié ou pacsé. Cette mesure sera pérenne.
- Application des jours de décès conjoint aux concubin(e)s. Cette mesure sera pérenne.
- Attribution d'un jour de congé en cas de décès d'un oncle ou d'une tante, neveu ou nièce du salarié ou de son conjoint marié ou pacsé. Cette mesure sera pérenne.
- Cérémonie (confessionnelle ou laïque) d'un descendant direct : attribution d'un jour supplémentaire pour mariage ou pacs du descendant direct du salarié et de son conjoint marié ou pacsé, soit 2 jours au lieu d'1. Cette mesure sera pérenne.
- Attribution d'un jour pour mariage (ou pacs, ou confirmation des vœux) d'un ascendant direct du salarié et de son conjoint, marié ou pacsé. Cette mesure sera pérenne

Autres mesures :

- Négociation d'un accord Compte Epargne Temps précisant notamment les modalités de Dons de RTT, et alimentation du PERCO.
- Mise en place effective du Plan d'Epargne pour la Retraite Collective (PERCO) validé en NAO 2017 permettant aux salariés de se constituer un complément de retraite. L'alimentation par le salarié en sera facultative et volontaire, avec un plafond à définir. Les jours de congés non pris (dans la limite de 5 jours CP + 5 jours ancienneté maximum) ainsi que des jours placés dans le CET pourront également alimenter le plan. L'abondement par l'entreprise est bienvenu.
- Négociation d'un accord d'Entreprise sur la Qualité de Vie au Travail, couvrant notamment le **DROIT A LA DECONNEXION** introduit dans la loi, l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle, et toutes mesures visant à la prévention des risques psycho-sociaux et troubles musculosquelettiques. .
- Assurer pour tous les collaborateurs hors GSD, y compris managers notamment à l'International, 2 heures de préparation pour chaque session de feedback et de coaching, y compris sessions facultatives à l'initiative du salarié. Ce temps sera doublé si les sessions sont en Anglais pour les salariés Français.
- Tous les Télétravailleurs, notamment GSD, reviendront au moins une fois par trimestre à une même date sur site, tous frais pris en charge par l'entreprise, pour développer l'esprit d'équipe et maintien du lien social avec l'entreprise. Les temps de trajets n'impacteront pas le calcul en modulation.
- Toute manifestation « Télétravail » (type de celle organisée par GSD depuis 2014) sera ouverte à tous les TAD indépendamment de la ligne d'activité. Si cette opération se déroule un week end, la journée sera récupérée, ou prise en compte dans le calcul de modulation.

Espérant que ces demandes retiendront votre attention et votre intérêt et en l'attente de vos retours,
Bien cordialement,

Christine Carré, Philippe Robert & Jocelyne Vignon
Négociateurs CFTC