



SECTION SYNDICALE CFTC

Négociations Annuelles Obligatoires

NOS REVENDICATIONS 2019 !

Pouvoir s'opposer, c'est toujours proposer !

Grâce à vous, vos délégués syndicaux CFTC souhaitent proposer les demandent suivantes...

1/ Revalorisation de la prime trimestrielle :

ACTUELLEMENT				NOTRE PROPOSITION			
	Critère Chiffre d'affaire + Satisfaction Client	Critère Chiffre d'affaire	Critère Satisfaction Client		Critère Chiffre d'affaire + Satisfaction Client	Critère Chiffre d'affaire	Critère Satisfaction Client
01 ^{er} juillet au 30 septembre	170 €	85 €	85 €	01^{er} juillet au 30 septembre	200 €	100 €	100 €
01 avril au 30 juin	170 €	85 €	85 €	01 avril au 30 juin	200 €	100 €	100 €
01 janvier au 31 mars	170 €	85 €	85 €	01 janvier au 31 mars	200 €	100 €	100 €
01 ^{er} octobre au 31 décembre	300 €	150 €	150 €	01^{er} octobre au 31 décembre	400 €	200 €	200 €

Le montant de l'intéressement est de **810 €**.
Nous réclamons donc un supplément exceptionnel d'intéressement de **190 €** pour atteindre la barre Symbolique de **1000 €**

2/ Revoir les conditions de versement de la prime d'ancienneté :

Aujourd'hui, les salariés non-cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté, fixée en fonction des années passées dans l'entreprise selon le barème							
ACTUELLEMENT				NOTRE PROPOSITION			
ANCIENNETE	EMPLOYEEE	AGENT DE MAITRISE	CADRE	ANCIENNETE	EMPLOYEEE	AGENT DE MAITRISE	CADRE
3 ans	25 €	25 €	0 €	3 ans	25 €	25 €	25 €
6 ans	40 €	40 €	0 €	6 ans	40 €	40 €	40 €
9 ans	55 €	55 €	0 €	9 ans	55 €	55 €	55 €
12 ans	65 €	65 €	0 €	12 ans	65 €	65 €	65 €
15 ans	85 €	85 €	0 €	15 ans	85 €	85 €	85 €
18 ans	100 €	100 €	0 €	18 ans	100 €	100 €	100 €
NOMBRE SALARIEES	2093	428	517	NOMBRE SALARIEES	2093	428	517

Nous souhaitons que l'ancienneté des cadres soit reconnue, l'ancienneté a pour beaucoup été acquises en tant qu'employés et agent de maîtrise.
Aujourd'hui, il est nécessaire de reconnaître cette **inégalité**.

3/ Revalorisation des écarts de Statuts par poste occupé certifié par THOM en 2015, trop d'inégalité salariale de poste :

La grille de rémunération THOM lors des positionnements en 2015, Une fierté pour le Groupe « Des augmentations à tous les niveaux et un effort supérieur à la branche »							NOS PROPOSITIONS Réaligner les différences salariales entre les postes et les statuts		
	Postes Occupés	Niveau	Minima Branche 2014	↑ THOM en 2015	Futurs Minima THOM en 2015	≠ ECARTS STATUTS SUPERIEUR certifiés par THOM en 2015	Minima Branche 2019	Montant de la revalorisation	Salaires après valorisation pour retrouver des écarts de statuts cohérents comme en 2015
EMPLOYEEES	PAS DE POSTE	A	1 458 €						
	CDV	B	1 455 €	+ 13 €	1 468 €	Base à 1 468 €	1 521.25 €	+ 27.38 €	1 548.63 €
			1 458 €	+ 10 €					
			1 463 €	+ 5 €					
	CDV CONFIRME	C	1 466 €	+ 69 €	1 535 €	≠ Ecarts + 67 €	1 550 €	+ 65 €	1 615 €
1 480 €			+ 55 €						
1 490 €			+ 45 €						
CDV REFERENT	D	1 520 €	+ 95 €	1 615 €	≠ Ecarts + 80 €	1 615 €	+ 80 €	1 695 €	
AGENT DE MAITRISE	MDV	E	1 660 €	+ 5 €	1 665 €	≠ Ecarts + 50 €	1 710 €	+ 50 €	1 760 €
	RM	F	1 755 €	+ 25 €	1 780 €	≠ Ecarts + 115 €	1 810 €	+ 65 €	1 875 €
CADRES	DM	G	2 250 €	+ 50 €	2 300 €	≠ Ecarts + 520 €	2 315 €	+ 80 €	2 395 €
		H	?		3 190 €	≠ Ecarts + 890 €	3 225 €	+ 60 €	3 285 €
	CADRE SUPERIEUR	I	?		3 300 €	≠ Ecarts + 110 €	3 370 €	+ 25 €	3 395 €
		J	?		3 600 €	≠ Ecarts + 300 €	3 670 €	+ 25 €	3 695 €

4/ Revalorisation des coefficients multiplicateur des primes sur objectif :

	ACTUELLEMENT				NOTRE PROPOSITION				
	P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3	P4	
NOEL	X3.5	X3	X3	X3	NOEL	X3.5	X3.5	X3.5	X3.5
SAINT VALENTIN	X1.5	X1.5	X1.5	X1.5	SAINT VALENTIN	X2	X2	X2	X2
FETE DES MERES	X1.5	X1.5	X1.5	X1.5	FETE DES MERES	X2	X2	X2	X2

5/ Revalorisation du budget des œuvres sociales actuellement à 0.32% de la masse salariale,

→ Nous souhaitons qu'il soit augmenté pour passer à 0.50% (et cela fait bien partie des NAO).

6/ L'attribution de jours de fractionnement si les 4 semaines de congés payés ne sont pas prises entre le 01 juin et le 31 octobre.

Après le 31 octobre, s'il reste au moins 3 jours ouvrables de congés payés sans compter la 5e semaine de CP, le salarié pourra bénéficier

→ 1 jour de fractionnement s'il leur reste entre 3 et 5 jours ;

→ 2 jours de fractionnement s'il leur reste au moins 6 jours en plus de leur 5e semaine.

7/ Le CET, PERCOG, Dans l'entreprise ...

→ Nous souhaitons que l'accord CET PERCOG soit revu car trop de salariés ont trop de journées de perdues.

→ Méconnaissance des différents supports, nous demandons la création d'un livret de placement qui permet d'expliquer aux salariés le CET, PERCOG,

8/ Dans l'accord RTT/CET (Décision favorable de la direction suite NAO 2018), il faut intégrer :

→ L'augmentation du nombre de jours à placer dans le CET (*Compte Epargne Temps*).

→ Suppression de la condition de 45 ans (*Placement à 100%*).

→ Le nombre de RTT soit Uniforme pour tous, soit 14 jours pour tous.

→ Débloquer un budget supplémentaire pour les remplacements de RTT.

9/ Prime de Fin d'année :

→ Diminution de la condition d'attribution de la prime de fin d'année accord, passage de 5 ans d'ancienneté à 4 ans.

10/ Indemnité Prime Panier Repas :

→ Nous demandons une « prime panier » pour tous les salariés travaillant **dans les magasins sans coin cuisine « Réel » et les Kiosques** à hauteur de **6 euros**. *Il est difficile de manger dans une autre enseigne du groupe (petite superficie, méséantente, sécurité, heures de pauses décalées, confcall, entretien, ...) de ce faite la plupart des salariés mangent dans leurs voitures.*

11/Subvention d'achat de chaussures :

→ Revalorisation de la subvention de l'achat de chaussures pour le personnel magasin à hauteur de 80 euros par an.

12/ La revalorisation de l'enveloppe d'achats personnel :

→ Mettre l'enveloppe des Managers des Ventes (*Agent de Maîtrise*) au même niveau que les DM et RM (1500 euros à 2500 euros)

13/ Indemnité Parking

→ Nous demandons la prise en charge des abonnements Parking à hauteur de 50% pour tous les salariés qui n'ont pas le choix de prendre leur voiture pour venir au travail (*soit en NDF ou en compensation salariale*).

14/ Revalorisation des absences des salariés :

→ Naissance d'un enfant du salarié pour le père = 5 Jours ouvrés (*actuellement à 3 jours ouvrés*)

→ Survenance d'un Handicap pour l'enfant = 3 jours ouvrés (*Actuellement 0 jour ouvré*)

→ Déménagement d'un salarié = 2 jours ouvrés (*Actuellement 1 jour ouvré*)

15/ Revalorisation de la Prime de Départ en Retraite, Nous proposons :

→ Une prime de départ qui doit être égal à la moitié de son indemnité de licenciement, ou,

→ Mise en place d'une indemnité de départ en retraite supplémentaire, équivalant à 6 mois de salaire (*revenu annuel : salaire + primes, divisés par 12 et multipliés par 6*) au prorata de l'ancienneté

16/ Concernant les ETP (Effectifs à Temps Plein) sur les magasins inférieur ou égal à 3 :

→ Nous souhaitons une revalorisation du budget de remplacement annuel qui comprend les RTT, DEMODULATION, CP, REC...

→ La mise en place d'un planning de préconisation pour les ETP inférieur ou égal à 3.

17/ Les frais d'entretien des tenues de travail (Pressing) soit pris en charge :

→ Une indemnité pour tous de 10 € par mois soit 120 euros par an, pour le nettoyage de leur tenue.

18/ Modification des « règles de rentrée aux coffres-forts » :

→ Négocier avec les assurances pour réduire le nombre de plateaux et de produits à rentrer dans le coffre-fort à la fermeture (*Réduction des risques de troubles musculosquelettiques et de mauvaises postures liés à la mise en place des plateaux aux coffres*)

19/ Mise en place d'un livret d'accueil :

→ Pour tout nouvel entrant, la création d'un livret d'accueil (*pas faire d'amalgame avec le livret d'intégration*) qui reprendra tous les avantages, les accords, etc., comme le guide de parentalité.

20/ Revalorisation de la règle de l'arrondi

→ Revalorisation de la règle de l'arrondi passe de 0.5% à 1%

21/ Mise en place d'un Guide

→ Création d'un guide de départ à la retraite pour les accompagner, comme le guide de parentalité.

22/ Dans l'accord en cours sur les Dimanches travaillés, nous réitérons nos propositions et demandons :

→ Chèque CESU pour tous

→ DIM à 200% même pour les magasins en ZONE TOURISTIQUE.

→ Les journées ou les heures liées au travail du dimanche, il faut qu'à fin mai le salarié est le choix de le placer ou d'être payer MAIS RIEN DE PERDU

23/ Les ordonnances Macron viennent de préciser la loi concernant le télétravail : en effet aujourd'hui c'est devenu un droit pour les salariés :

→ Nous demandons comme le précise la loi une négociation suivie d'un accord. En NAO 2018.

→ En NAO 2018, La CFTC avait déjà fait cette demande et nous avons fourni également un projet d'accord.

24/ La refonte du contrat ECLAT qui ne correspond plus à Thom Europe :

Aujourd'hui. La somme n'a pas changé depuis son début (plus de 20 ans), en dehors des indicateurs

→ Revalorisation du montant de la prime élite en la multipliant par x1.5

→ Réduire la condition d'obtention à 97 % pour tous.

→ Mettre en place pour récompenser les CDV d'une prime de 250 € par personne si l'objectif annuel est atteint.

25/ Revalorisation de l'indemnité de nettoyage pour la Centrale :

→ Nous demandons que l'indemnité de nettoyage des blouses de travail des salariés de la centrale soit réévaluer à hauteur de 10€.

26/ Mise en Place PER Entreprises (Article 83) :

Les salariés adhèrent obligatoirement au dispositif « PER Entreprises » mis en place par leur employeur dès lors qu'ils font partie de la catégorie bénéficiaire désignée. Le montant des cotisations au « PER Entreprises » est défini dès le départ par l'employeur. Le versement des cotisations peut être soit entièrement à la charge de l'entreprise, soit partagée entre l'entreprise et le salarié selon ce qui aura été défini dans le dispositif.

Les sommes versées sur un « PER Entreprises » sont bloquées jusqu'à la retraite. Cependant, il existe des cas de déblocage anticipé.

→ Lorsque le salarié part à la retraite, l'épargne-retraite constituée sur le « PER Entreprises » est transformée en rente viagère dès qu'il en fait la demande.

→ En cas de décès du bénéficiaire d'un « PER Entreprises », 2 cas se présentent :

- Soit le décès intervient avant la liquidation du contrat et l'épargne est attribuée sous forme de capital à ses bénéficiaires ;

- Soit il intervient après sa liquidation et la rente sera reversée éventuellement au conjoint marié et le cas échéant aux ex-conjoints non remariés.

27/ Satisfaction Client et Taux de clients très satisfait :

→ Nous demandons qu'un seuil soit mis en place pour ne jamais dépasser la note de 8.95 pour la note et de 75% de clients très satisfait

28/ Mise en place de la Médaille du travail

→ Le salarié souhaitant faire une demande doit constituer un dossier qui doit être envoyé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). La médaille d'honneur du travail est décernée par arrêté du ministre du travail ou, sur délégation, du préfet à l'occasion des 1^{er} janvier et 14 juillet de chaque année.

→ À l'occasion de la remise de la médaille, l'employeur peut verser une somme d'argent destinée à récompenser les services du bénéficiaire de la médaille.

Nous souhaitons de l'employeur qu'il prévoit une prime dans les accords collectifs d'entreprise.

ANCIENNETE	ANCIENNETE	SOMME VERSE PAR L'EMPLOYEUR
Médaille d'ARGENT	20 ans	500 €
Médaille de VERMEIL	30 ans	1000 €
Médaille d'OR	35 ans	1500 €
Grande Médaille d'OR	40 ans	2000 €

[Si son montant est inférieur à 1 salaire mensuel, elle ne compte pas parmi les revenus salariés imposables. Elle se différencie en cela des primes d'ancienneté.]

29/Revalorisation de budget Hôtel :

→ Nous souhaitons que le budget d'hôtel des salariées (Visual Merchandiser, DS, DM, RM, MDV, CDV, ...) soit augmenté à hauteur de 150 euros (actuellement 100 euros avec Petit déjeuner) car c'est très compliqué de trouver un hôtel proximité en respectant le budget en fonction du déplacement prévu (ouverture, formation, etc. ...)

30/ Jours Fériés :

→ Nous demandons l'augmentation du nombre de jours fériés chômés sur l'année en passant de 6 jours à 10 jours, le 11^{ème} jour étant la journée de solidarité.

31/ La Prime Macron (exonéré de charge) :

→ Nous réitérons notre demande concernant la prime Macron.

→ Nous souhaitons que la direction revienne sur sa décision pour le versement de cette prime à tous les salariés. Nous espérons que vous pourrez reconsidérer cette demande. Nous vous rappelons que cette prime doit être verser avant fin Mars.

32/ Primes de Risque :

→ Nous demandons l'attribution d'une prime de risque pour les salariés effectuant les dépôts bancaires.

Les délégués syndicaux CFTC vous remercient d'analyser et d'étudier nos propositions.



ALEXANDRA VAUDE

Délégué Syndical
Comité d'Entreprise

aalvaude@thomeurope.com
01 71 70 35 03

AUDREY FLUTEAUX

Délégué Syndical
Comité d'Entreprise

aalfluteaux@thomeurope.com
01 71 70 35 13

GUILLAUME DELVARE

Délégué Syndical
Délégué du Personnel
Membre du Comité d'Entreprise
Représentant Syndical C.H.S.C.T.
Membre des Paritaires au Ministère du Travail
→ Améliorer la Convention Collective

g.delvare.cftc@gmail.com
06 82 72 27 78