

NAO* 2020

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE*



1^{er} PARTENAIRE DE VOTRE VIE PROFESSIONNELLE ET DE VOTRE VIE PRIVÉE
1^{er} SYNDICAT DE L'ENTREPRISE THOM GROUP

*VERSION DÉFINITIF
JUILLET 2020*



CFTC – NAO 2020

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE*

1^{er} PARTENAIRE DE VOTRE VIE PROFESSIONNELLE ET DE VOTRE VIE PRIVÉE
1^{er} SYNDICAT DE L'ENTREPRISE THOM GROUP

PLEIN DE PROJETS POUR L'AVENIR DES SALARIÉS !

→ AVEC DES PROPOSITIONS RÉALISTES ET RÉALISABLES !

L'ÉGALITÉ, c'est donner la même chose à tout le monde.

L'ÉQUITÉ, c'est donner la chance à tout le monde.

« Pour cette 1^{ère} Négociation Annuelle Obligatoire, notre nouvelle équipe CFTC Thom Group continue de proposer ses projets et surtout les idées des salariés autant dans nos différentes enseignes que dans nos services.

Chaque proposition a pour but :

- développer/augmenter les gains de productivité
- une augmentation de la motivation
- maintenir la paix sociale
- la diminution des démissions
- améliorer la vie professionnelle des collaborateurs au quotidien

Malgré la crise sanitaire que nous avons vécu tous ensemble, nous sommes convaincus que Thom Group récompensera ses collaborateurs à leur juste valeur pour donner suite à l'esprit d'équipe, l'engagement, l'audace, l'exigence et la simplicité qu'ils ont montré pendant cette période exceptionnelle.

Nous souhaiterions donc connaître vos positions sur chacune de nos demandes ci jointes pour donner du sens à vos collaborateurs.

Nous vous souhaitons une excellente lecture. »



Proche de vous
(Partout en France)



Disponible sur l'intranet
(Représentants CFTC)



cftc.thom@gmail.com



CFTC Thom Group
(Facebook)

**Délégués Syndicaux
& Équipes CFTC CSE**



SOMMAIRE

Les 5 Thèmes abordés par la CFTC

AUGMENTER/DÉVELOPPER

- 1/ CRÉATION DE LA PRIME 5
- 2/ REVALORISATION DES PRIMES MENSUELLES VISUEL MERCHANDISEUR
- 3/ REVALORISATION COEF. MULTIPLICATEUR ET CRÉATION POUR LE BLACK FRIDAY
- 4/ REVALORISATION DES GARANTIES DE LA MUTUELLE
- 5/ REVALORISATION DES SALAIRES ET DE LA GRILLE DE POSITIONNEMENT
- 6/ REVALORISATION DU BUDGET CSE
- 7/ LES JOURS ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX ET ARRÊTS MALADIES
- 8/ REVALORISATION DE LA PRIME TRIMESTRIELLE
- 9/ REVALORISATION DU NOMBRE DE JOURS POUVANT ÊTRE ÉPARGNÉS

INSTAURER

- 1/ LES COMPENSATIONS FINANCIÈRES
- 2/ REVOIR LES CONDITIONS DE VERSEMENT DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ
- 3/ LA MISE EN PLACE D'UN 13^{ème} MOIS
- 4/ ACCORD RETRAITE
- 5/ SATISFACTION CLIENT ET TAUX DE CLIENTS TRÈS SATISFAITS
- 6/ LE CONTRAT ÉCLAT
- 7/ CRÉATION D'UNE PRIME D'INVENTAIRE POUR LES CDV
- 8/ PRIMES DE RISQUE
- 9/ REVALORISATION DE LA RÉGLE DE L'ARRONDI
- 10/ BUDGET ET PLANNING TYPE POUR LES ETP ÉGAUX/INFÉRIEURS A 3
 - 10.01 - L'AMÉLIORATION DES CALCULS ETP SUR LES MAGASINS
 - 10.02 - LES AVANTAGES DES CONTRATS INCLUANT LES AIDES FINANCIÈRES
 - 10.03 - LES AVANTAGES D'UN PLANNING TYPE DE TOUS LES ETP
- 11/ LE CAFÉ POUR TOUS
- 12/ LA MISE EN PLACE DU PANIER REPAS/OU TITRES RESTAURANTS POUR TOUS
- 13/ + DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

INDEMNISER/PRISE EN CHARGE

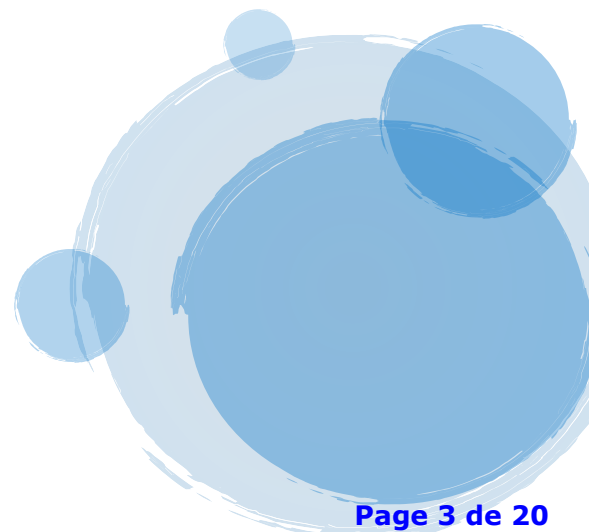
- 1/ TENUE VESTIMENTAIRE
- 2/ SOIN DE LA PERSONNE
- 3/ INDEMNITÉ CHAUSSURES
- 4/ ACHAT DU PERSONNEL
- 5/ DÉMATÉRIALISER LES NOTES DE FRAIS DU PERSONNEL
- 6/ LES TRANSPORTS
- 7/ LE PARKING & LE STATIONNEMENT
- 8/ REVALORISATION DE L'INDEMNITÉ DE NETTOYAGE POUR LA CENTRALE

AMÉLIORER

- 1/ COMMANDES RÉCEPTIONNÉES PAR ERREUR
- 2/ CONDITIONS DE TRAVAIL EN GÉNÉRAL
- 3/ RECONNAISSANCE DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

ENGAGEMENT

- 1/ CRÉATION D'UN PACTE ÉCOLOGIQUE (CHARTRE)





1/ CRÉATION DE LA PRIME 5

Aujourd'hui, Thom Group évolue et Grandi (stock 2.0, l'évolution de nos fiches de poste, le développement du Chiffre d'affaire et forcément de l'investissement personnel des salariés, les ouvertures de magasin dans le monde, ...). Nous pensons que la création de la P5, prime de surperformance permettrait de valoriser cette surperformance pour récompenser le travail de vos salariés au sein de l'entreprise car nombreux dépassent leurs objectifs, permettre une motivation supplémentaire pour les salariés à la suite de la perte de CA durant la crise COVID-19.

P5

ESPRIT D'ÉQUIPE - EXIGENCE – SIMPLICITE – AUDACE - ENGAGEMENT										
	OBJECTIF CA	CONSEILLER(E) DE VENTE			MANAGER DES VENTES			RESPONSABLE MAGASIN		
		PRIME 4	PROPOSITION PRIME 5 CFTC	ÉCART en €	PRIME 4	PROPOSITION PRIME 5 CFTC	ÉCART en €	PRIME 4	PROPOSITION PRIME 5 CFTC	ÉCART en €
GROUPES A	+ de 108 %	210 €	250 €	≠ + 40 €	420 €	500 €	≠ + 80 €	720 €	800 €	≠ + 80 €
GROUPES B	+ de 108 %	210 €	250 €	≠ + 40 €	360 €	440 €	≠ + 80 €	670 €	750 €	≠ + 80 €
GROUPES C	+ de 110 %	210 €	250 €	≠ + 40 €	310 €	390 €	≠ + 80 €	620 €	700 €	≠ + 80 €
GROUPES D	+ de 110 %	210 €	250 €	≠ + 40 €	-	-	-	570 €	650 €	≠ + 80 €
GROUPES E	+ de 112%	210 €	250 €	≠ + 40 €	-	-	-	520 €	600 €	≠ + 80 €

PRIMES SUR OBJECTIF MAGASINS VERSÉES DU 01/01/2019 AU 31/12/2019			
RÉSULTATS 2019			NOTRE PROPOSITION ESTIMÉ
	PRIME FIXE		PRIME P5 (Si elle était sur 2019)
	NOMBRE DE SALARIÉ CONCERNÉ	MONTANT	Montant estimée si atteint (Entre + 40 € et +80 €)
JANVIER 2019	1479	839 590.00 €	Entre 59 160.00 € à 118 320.00 €
FEVRIER 2019	1426	310 822.00 €	Entre 57 040.00 € à 114 080.00 €
MARS 2019	1800	649 552.00 €	Entre 72 000.00 € à 144 000.00 €
AVRIL 2019	1623	371 458.00 €	Entre 64 920.00 € à 129 840.00 €
MAI 2019	1755	435 210.00 €	Entre 70 200.00 € à 140 400.00 €
JUIN 2019	1845	681 923.00 €	Entre 73 800.00 € à 147 600.00 €
JUILLET 2019	1484	331 218.00 €	Entre 59 360.00 € à 118 720.00 €
AOUT 2019	1585	366 341.00 €	Entre 63 400.00 € à 126 800.00 €
SEPTEMBRE 2019	1684	413 901.00 €	Entre 67 360.00 € à 134 720.00 €
OCTOBRE 2019	1792	456 972.00 €	Entre 71 680.00 € à 143 360.00 €
NOVEMBRE 2019	1672	412 692.00 €	Entre 66 880.00 € à 133 760.00 €
DECEMBRE 2019	1858	475 777.00 €	Entre 74 320.00 € à 148 640.00 €
	TOTAL	5 745 456.00 €	Entre 800 120.00 € à 1 630 240.00 €

SANS OUBLIER LES COEFFICIENTS « MULTIPLICATEUR »

2/ REVALORISATION DES PRIMES MENSUELLES VISUEL MERCHANDISEUR

Nous avons constaté un écart notable entre un secteur d'une Visuel Merchandiseur et le positionnement de son GROUPE de magasin sachant que chaque secteur où travaille une Visuel Merchandiseur se situe à + de 2 000 000 €.

REVALORISATION DU GROUPE DU VISUEL MERCHANDISEUR

OBJECTIF CA MENSUEL	ACTUELLEMENT POSITIONNEMENT EN GROUPE C	ÉCART en €	PROPOSITION CFTC POSITIONNEMENT EN GROUPE B
P1 de 100 à 102 %	80 EUROS	≠ + 15 €	95 EUROS
P2 de 102 à 104 %	130 EUROS	≠ + 25 €	155 EUROS
P3 de 104 à 106 %	220 EUROS	≠ + 40 €	260 EUROS
P4 de 106 à 108 %	310 EUROS	≠ + 50 €	360 EUROS
SI LE POINT 1 - CRÉATION DE LA PRIME 5 (SI ACCEPTÉE), NOUS SOUHAITONS QU'ELLE LE SOIT AUSSI POUR EUX			
P5 à partir de + 108%	XXXXXXXXXX	≠ + 80 €	440 EUROS

3/ REVALORISATION COEFFICIENT MULTIPLICATEUR ET CRÉATION DU MULTIPLICATEUR BLACK FRIDAY

REVALORISATION COEFFICIENT MULTIPLICATEUR									
ACTUELLEMENT					PROPOSITION CFTC				
	P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3	P4
NOËL	X3.5	X3.5	X3.5	X3.5	NOËL	X4	X4	X4	X4
SAINT VALENTIN	X1.5	X1.5	X1.5	X1.5	SAINT VALENTIN	X2	X2	X2	X2
FÊTE DES MÈRES	X1.5	X1.5	X1.5	X1.5	FÊTE DES MÈRES	X2	X2	X2	X2
LA CRÉATION DU MULTIPLICATEUR BLACK FRIDAY									
ACTUELLEMENT					PROPOSITION CFTC				
	P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3	P4
BLACK FRIDAY	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	BLACK FRIDAY	X2	X2	X2	X2

Les salariés du groupe se sont rendu compte de l'importance du Black Friday, Le Black Friday est démocratisé. Aujourd'hui, la mise en place du coefficient multiplicateur est incontournable.

4/ REVALORISATION DES GARANTIES DE LA MUTUELLE :

Lors du dernier bilan, vous avez été très fier de vos salariés, car ils ont été raisonnables dans l'utilisation des remboursements qu'offre la mutuelle, c'est pour cela que nous voulons une revalorisation des garanties de la mutuelle et l'augmentation de certaine option de santé avec Augmentation de la part patronale pour la mutuelle.

REVALORISATION DES GARANTIES DE LA MUTUELLE

MUTUELLE BASE	MUTUELLE HAUTE	PROPOSITION CFTC
BASE	OPTION +	Revalorisation des remboursements

LES GARANTIES MUTUELLES

OPTION	CONDITIONS	PROPOSITION CFTC
DENTAIRE	Les couronnes Le détartrage	Augmenter la prise en charge La prise en charge
ORTHODONTISTE	La prise en charge des Adultes	Augmenter la prise en charge
PSYCHANALYSTE	Non remboursé	La prise en charge
PSYCHOTHERAPEUTE	Non remboursé	La prise en charge
PSYCHOLOGUE	Non remboursé	La prise en charge
OPTIQUE	Augmentation remboursements équipements Montures Augmentation remboursements équipements Lentilles Renouvellement des équipements Adultes Augmentation Chirurgie réfractive (myopie/par œil)	Augmenter la prise en charge Une fois par ans comme les mineurs BASE → 10% PMSS / OPTION + → 20% PMSS
AIDES AUDITIVE	Mise en place des Aides auditives	La prise en charge
CURE	Cures thermales, frais engagés plafonnés par an	BASE → 30% PMSS / OPTION + → 35% PMSS
OSTÉOPATHES, CHIROPRACTEURS, ACUPUNCTEURS ET SOINS PÉDICURE PODOLOGIE	Augmentation nombre consultation BASE & OPTION + (Les salariés sont limités dans le choix de leurs spécialistes car le forfait est lié à tous ses professionnelles de santé)	BASE → 40€ par consultation 4 par an et par personne OPTION + → 50€ par consultation limités à 300€ et 6 par an et par personne
MICROKINÉSITHÉRAPIE	Non remboursé	La prise en charge
OSTÉODENSITOMÉTRIE	BASE → Non remboursé / OPTION + → 75 €	BASE → 40 € / OPTION + → 80 €
VACCINS PRÉSCRITS	BASE → Non remboursé / OPTION + → 3% PMSS par an	BASE → 40 € / OPTION + → 80 €
Une enveloppe pour les médicaments non pris en charge (à Négocier avec la mutuelle)		Proposition de l'enveloppe 500 euros/an

5/ REVALORISATION DES SALAIRES ET DE LA GRILLE DE POSITIONNEMENT

La CFTC souhaite l'ouverture d'une négociation sur les salaires pour plusieurs raisons :

→ Thom Group a des convictions fortes comme en 2015, je cite « Des augmentations à tous les niveaux et un effort supérieur à la branche » *mais pas de revalorisation depuis 5 ANS !*

→ **Des écarts entre les niveaux de classifications**

→ **La valeur professionnelle se détériore avec le tassement des grilles.**

→ L'inflation qui continue cette année, elle avoisine les 3%

→ Le pouvoir d'achat flambe, *malheureusement* beaucoup de vos salariés n'arrivent pas à finir le mois

→ Pour donner suite à la performance de Thom Group grâce à vos salariés, nous souhaitons une ouverture sur les négociations des salaires pour une de ses convictions forte « La Méritocratie » pour tous

REVENDEICATIONS	PROPOSITION CFTC
C'est l' augmentation générale des salaires demandée pour tous les salariés. La CFTC ne souhaite pas que les augmentations individuelles et les primes se substituent aux hausses collectives de salaires (pas d'augmentation de la part de Thom Group depuis AVRIL 2015 sur la grille de salaire Thom Group, Hors Branches). Nous souhaitons vous proposer de remettre de la cohérence entre les niveaux de classifications et en corrigeant le tassement des grilles ainsi que l'augmentation des minimas de + 3% à partir de la grille de AVRIL 2015	3.0%
Revalorisation de l'enveloppe attribuées pour les augmentations individuelles	1.5 %

LE SAVIEZ VOUS ?

[400 entreprises françaises gardent le cap en 2020 \[Enquête Salary Budget Planning\]](#)

→ **3/4** des entreprises attribuent des augmentations salariales d'au moins **2,3%**,

→ **2/4** des entreprises prévoient des augmentations salariales égales ou supérieures à **2,5%**.

→ **1/4** des entreprises prévoient des augmentations salariales d'au moins **2,8%**.

La CFTC vous présente sa proposition :

	POSTES OCCUPÉS	MINIMA BRANCHE 2019	PROPOSITION CFTC		
			AUGMENTATION 3%	LES MINIMAS	FORCE POUR THOM
EMPLOYÉS	CDV	1 539.42 €	+ 3%	1 585.60 €	+ 3% Supérieur Branche
	CDV CONF	1 578 €	+ 3%	1 625.34 €	+ 3% Supérieur Branche
	CDV REF	1 630 €	+ 3%	1 678.90 €	+ 3% Supérieur Branche
AGENTS DE MAITRISE	MDV	1 740 €	+ 3%	1 792.20 €	+ 3% Supérieur Branche
	RM	1 838.00 €	+ 3%	1 893.14 €	+ 3% Supérieur Branche
CADRES	DM	2 350.00 €	+ 3%	2 420.50 €	+ 3% Supérieur Branche
	CADRE SUPERIEUR	3 273 €	+ 3%	3 371.19 €	+ 3% Supérieur Branche
		3 420 €	+ 3%	3 533.60 €	+ 3% Supérieur Branche
		3 725 €	+ 3%	3 836.75 €	+ 3% Supérieur Branche

INFORMATION EXERCICE 2019-2020							PROPOSITIONS CFTC EXERCICE 2020-2021	
	SALAIRES DE BASE LE - ELEVE		SALAIRES DE BASE LE + ELEVE		STATUTS	SALAIRE DE BASE MOYEN MAGASIN		LES MINIMAS (AVEC +3%)
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
EMPLOYÉS	1 533 €	1 533 €	2 740 €	2 659 €	EMPLOYÉS	1 610 €	1 606 €	1 585.60 €
								1 625.34 €
								1 678.90 €
AGENTS DE MAITRISE	1 740 €	1 740 €	2 801 €	2 940 €	SANS FORFAIT JOURS	1 983 €	1 893 €	1 792.20 €
					FORFAIT JOURS	2 018 €	2 022 €	1 893.14 €
CADRES	2 350 €	2 350 €	3 629 €	4 275 €	CADRES	2 623 €	2 531 €	2 420.50 €
					CADRE SUPÉRIEUR	Non Communiqué	Non Communiqué	3 371.19 €
						Non Communiqué	Non Communiqué	3 533.60 €
						Non Communiqué	Non Communiqué	3 836.75 €

Thom Group a su récompenser ses salariés sur sa conviction propre « La Méritocratie », mais avec les années, les positionnements et les salaires moyen ne respecte pas l'équité et la parité Homme et femme.

6/ REVALORISATION DU BUDGET CSE :

LES PROJETS DU CSE

Nous souhaitons aux vues de l'augmentation du nombre des salariés que le budget passe de 0.36% à 0.50% concernant les œuvres sociales. Voici quelques projets que nous envisageons grâce à ce budget...

EXEMPLE DE PRESTATIONS DU CSE

Augmentation du montant des cartes cadeaux annuelles
Augmentation du montant et de la participation des ANCV
Augmentation du montant des Cartes cadeaux (naissance, ...)
La mise en place d'un prix avantageux CSE (nouveau prestataire)
Revalorisation et création de subvention (Billetteries, Parc, Loisirs, Sports*, ...)
+ PLEINS D'AUTRES BEAUX PROJETS POUR TOUS

PROPOSITION CFTC

0.50%

Le SPORT* chez Thom Group aura des bénéfiques sur la santé, le bien-être et la cohésion d'équipe

7/ LES JOURS ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX ET ARRÊTS MALADIES

Thom Group se définit comme une entreprise humaine, nous souhaitons qu'elle affirme ses valeurs en se consacrant à la valeur de la famille, voici nos propositions :

COMPENSATION PAR DES JOURS ÉVÈNEMENTS/PRIMES

MOTIF	ACTUELLEMENT	PROPOSITION CFTC
MARIAGE D'UN ENFANT	2 jours ouvrés	3 jours ouvrés
MARIAGE DES PARENTS	2 jours ouvrés	3 jours ouvrés
DÉCÈS D'UN BEAU PÈRE OU BELLE MÈRE	3 jours ouvrés	5 jours ouvrés
DÉCÈS D'UN ENFANT : durée plus longue du congé et création d'un congé pour deuil A partir du 1er juillet 2020, en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans, le salarié bénéficie d'un congé de deuil fractionnable de 8 jours se cumulant avec le congé en cas de décès d'un enfant qui passe de 5 à 7 jours, soit 15 jours d'absence autorisés et payés.	7 jours ouvrés	10 jours ouvrés
DÉCÈS D'UN ASCENDANT OU D'UN DESCENDANT	2 jours ouvrés	5 jours ouvrés
CONGÉ NAISSANCE DES PÈRES	3 jours ouvrés	5 jours ouvrés
MALADIE POUR ENFANT de - de 16 ans	3 jours/an/par enfant	4 jours ouvrés
MALADIE POUR ENFANT inférieur ou égal à 3 ans	4 jours/an/par enfant	5 jours ouvrés
HOSPITALISATION d'un parent, conjoint, d'un enfant, d'un frère/sœur	Aucun accord	Un Accord
CONJOINT MALADE (alité) = hospitalisé (horaire aménagé, disponibilité)	Aucun accord	Un Accord
LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible sous conditions (ancienneté, lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée. La personne accompagnée par le salarié, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité,	Application de la loi	Un Accord (4 demi-journées d'autorisation pour des soutiens aux aidants et affection longues durées)
Nous demandons L'AUGMENTATION DU NOMBRE DE JOURS FÉRIES CHOMÉS ainsi que LA CONSULTATION DU CSE POUR LE VOTE DES JOURS FÉRIES CHOMÉS , car chaque année il y a les 25 décembre, 1 ^{er} janvier et 1 ^{er} mai. Nous souhaitons privilégier les jours comme le lundi de paques, le lundi de pentecôte, le jeudi de l'ascension, le 8 mai, le 14 juillet et le 15 août.	Aucun accord	Un Accord
LES DONS DE CP accessible aux conjoints et aux parents gravement malades (En attente de négociation depuis les NAO 2019)	Aucun accord	Aboutir à un accord en 2020

→ Nous souhaitons également qu'un budget CDD soit alloué pour le remplacement des jours pour évènement.

→ Aux vues du nombre de service au **SIÈGE** social qui travaillent **LES JOURS FÉRIÉS**, nous souhaitons que le salarié soit en **TÉLÉTRAVAIL** ou un système de roulement soit mis en place, car la charge de travail est moins importante et donc pas de nécessité.

LES JOURS DE CARENCE

MOTIF	ACTUELLEMENT	PROPOSITION CFTC
Système de franchise pour le 1^{er} arrêt (Pas d'arrêt Maladie pendant 5 ans)	Aucun accord	Retrait Carence
Pour le 1^{er} arrêt maladie pendant une grossesse	Aucun accord	Retrait Carence

LA SUBROGATION TECHNIQUE DE MAINTIEN DE SALAIRE ET SUBROGATION EN CAS D'ARRÊT MALADIE

DEFINITION EN 4 POINTS	ACTUELLEMENT	PROPOSITION CFTC
1 LE MAINTIEN DE SALAIRE L'obligation de maintien de salaire correspond à l'obligation pour l'employeur de continuer à verser au salarié absent pour maladie son salaire sous déduction des IJ de la sécurité sociale. En application de l'article 7 de l'ANI du 10 décembre 1977 rendu obligatoire par la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 – modifiée par la loi du 26 juin		

L'employeur a obligation de verser aux salariés un maintien de leur rémunération pendant une durée déterminée.

La condition d'ancienneté initiale de 3 ans est ramenée à 1 an au jour de l'arrêt de travail, et le délai de carence légale passe de 11 à 7 jours.

L'employeur complète les IJSS à hauteur de 90% puis 66,66% de la rémunération brute pour une durée qui est en fonction de l'ancienneté.

2 CES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES S'IMPOSENT A L'EMPLOYEUR.

En cas d'accord collectif, les dispositions relatives au maintien de salaire à la charge de l'employeur peuvent être plus favorables pour le salarié que celles de la loi sur la mensualisation (ancienneté, niveau de maintien de salaire, durée...).

Ces dispositions conventionnelles s'imposent à l'employeur.

En cas d'arrêt de travail, les IJSS sont en principe versées directement au salarié.

Toutefois l'employeur peut maintenir au salarié tout ou partie du salaire et percevra lui-même directement les IJSS. C'est la subrogation.

3 MAINTIEN DE SALAIRE AVEC LA SUBROGATION

Les IJSS sont versées directement par la caisse de sécurité sociale sans même qu'il ait à obtenir l'autorisation du salarié. La subrogation n'est valable que dans la limite du montant du salaire maintenu par l'employeur : il ne peut conserver les IJSS si leur montant dépasse celui du salaire qu'il verse au salarié. Dès lors, si le montant des IJSS perçues par l'employeur est supérieur au salaire maintenu, il a l'obligation de reverser la différence au salarié (cassation sociale).

4 MAINTIEN DE SALAIRE SANS LA SUBROGATION

Si le maintien total ou partiel se fait sous déduction des IJSS, soit l'assuré les perçoit directement, soit l'employeur en fait l'avance. Dans les 2 cas l'employeur effectue seulement un complément de salaire. Il peut être subrogé dans les droits du salarié mais il doit alors obtenir l'autorisation pour percevoir les IJSS.

A noter : en principe le salarié doit signer cette subrogation pour autoriser son employeur à percevoir ses IJSS à sa place. Cependant, fréquemment et par mesure de simplification, cette signature n'est pas nécessaire en raison soit des dispositions spécifiques prévues en matière de maintien du salaire par les conventions collectives ou les accords de branche, soit de l'obligation légale du maintien du salaire prévues par l'accord de mensualisation.

*IJSS (Indemnités Journalières de Sécurité Sociale Indemnités)

La prise en charge n'est pas assurée par THOM (pour être ensuite remboursé par la CPAM)

La mise en place de la SUBROGATION chez THOM (à négocier les conditions)
+
Un accord

8/ REVALORISATION DE LA PRIME TRIMESTRIELLE :

Le CA est en constante augmentation et la satisfaction est devenue une priorité avec une note avoisinant les 9 depuis plusieurs années. Pour renforcer la motivation du terrain, nous souhaitons l'augmentation des montants de l'intéressement trimestriel, voici notre proposition :

ACTUELLEMENT Le montant de l'intéressement est de 810 € annuel			NOTRE PROPOSITION Le montant de l'intéressement serait de 1000 € annuel		
CA + SATISFACTION CLIENT	CA	SATISFACTION	CA + SATISFACTION CLIENT	CA	SATISFACTION
01/07 au 30/09	170 €	85 €	01/07 au 30/09	200 €	100 €
01/04 au 30/06	170 €	85 €	01/04 au 30/06	200 €	100 €
01/01 au 31/03	170 €	85 €	01/01 au 31/03	200 €	100 €
01/10 au 31/12	300 €	150 €	01/10 au 31/12	400 €	200 €

9/ REVALORISATION DU NOMBRE DE JOURS POUVANT ÊTRE ÉPARGNÉS :

	MOINS DE 45 ANS		PLUS DE 45 ANS	
	AVANT	PROPOSITION CFTC	AVANT	PROPOSITION CFTC
SALARIÉ NON-CADRE	11	12	17	18
SALARIES CADRE 1	11	12	17	18
SALARIES CADRE 2	6	8	9	11

→ Nous souhaitons une augmentation des jours à épargnés.

→ Nous souhaitons la suppression des conditions des moins de 45 ans pour avoir l'équité pour tous.



1/ LES COMPENSATIONS FINANCIÈRES :

LES COMPENSATIONS FINANCIÈRE		
MOTIF	ACTUELLEMENT	PROPOSITION CFTC
Création d'un calendrier de l'avent magasin pour les challenges de 1 au 24 décembre 2020 pour toutes les enseignes	Aucun accord	50 euros (NDF avec Accord DS)
Prime d'assiduité sur un exercice complet	Aucun accord	50 EUROS
Prime de naissance	Aucun accord	30 EUROS

2/ REVOIR LES CONDITIONS DE VERSEMENT DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ :

Aujourd'hui, les salariés cadres ne bénéficient toujours pas d'une prime d'ancienneté, fixée en fonction des années passées dans l'entreprise selon le barème. Pourtant, nos avantages sont acquis, or en évoluant nous perdons cet avantage acquis (*passage d'Agent de Maîtrise à Cadre*)

Pourtant les Responsables de magasin bénéficient de la prime d'ancienneté (de 25 € à 100 €) en plus comparé à un directeur de magasin ... Depuis 2015, les augmentations individuelles ont créé des écarts salariaux entre les RM et DM qui se rapprochent de plus en plus Le constat est simple, il y a bien une inégalité !

Nous souhaitons que THOM Group soit plus fort que la convention Collective et applique **L'ÉQUITÉ** entre tous et **L'ÉGALITÉ** en donnant l'ancienneté à tous.

ACTUELLEMENT				NOTRE PROPOSITION CFTC			
ANCIENNETÉ	EMPLOYÉ	AGENTS DE MAITRISE	CADRE	ANCIENNETÉ	EMPLOYÉ	AGENTS 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 SALARIÉES	2150	418	536	NOMBRE SALARIÉES	2150	418	536

ANCIENNETÉ									
	EFFECTIF GLOBAL	ANCIENNETÉ DE 0 À 5 ANS	COÛTS ESTIMÉS	ANCIENNETÉ 5 ANS À 10 ANS	COÛTS ESTIMÉS	ANCIENNETÉ 10 A 15 ANS	COÛTS ESTIMÉS	ANCIENNETÉ 15 À 20 ANS	COÛTS ESTIMÉS
TOUS LES SALARIÉS	3104 salariés	1857 salariés	43 100 €	548 salariés	Entre 17 000€ à 23 375€	312 salariés	Entre 12 350€ à 16 150 €	123 salariés	5 300 €
ACTUELLEMENT									
EMPLOYÉS	2150 salariés	1574 salariés	39 350 €	304 salariés	Entre 12 160 € à 16 720 €	126 salariés	Entre 8 190 € à 10 710 €	20 salariés	2 000 €
AGENTS DE MAITRISE	418 salariés	150 salariés	3 750 €	121 salariés	Entre 4 840 € à 6 655 €	64 salariés	Entre 4 160 € à 5 440 €	33 salariés	3 300 €
TOTAL	2568 salariés	1724 salariés	43 100 €	425 salariés	Entre 17 000€ à 23 375€	190 salariés	Entre 12 350€ à 16 150 €	53 salariés	5 300 €
PROPOSITION CFTC POUR LES CADRES									
CADRES	536 salariés	133 salariés	3 325 €	123 salariés	Entre 4 920 € à 6 765 €	122 salariés	Entre 7 930 € à 10 370 €	70 salariés	7 000 €
TOTAL	536 salariés	133 salariés	3 325 €	123 salariés	Entre 4 920 € à 6 765 €	122 salariés	Entre 7 930 € à 10 370 €	70 salariés	7 000 €
COÛTS ENTREPRISE MENSUEL (Incluant les cadres)					Entre 23175 € à 27460 €				
COÛTS ENTREPRISE ANNUEL					Entre 278 100 € à 329 520 €				

NOUVEAU COÛT ENTREPRISE MENSUEL (Incluant Employés, Agents de maîtrise et cadres)	Au plus bas entre 77 750 € à 100 925 € Au plus haut entre 87 925 € à 115 385 €
NOUVEAU COÛT ENTREPRISE ANNUEL (Incluant Employés, Agents de maîtrise et cadres)	Au plus bas entre 933 000 € à 1 211 100 € Au plus haut entre 1 055 100 € à 1 384 620 €

3/ LA MISE EN PLACE D'UN 13^{ème} MOIS

Les salariés croient que la Prime de Fin d'Année (PFA) est un 13^{ème} mois, mais elle est soumise à des conditions d'obtention.

PART DES PRIMES/MASSE SALARIALE	
EN 2019	
PRIME DE FIN D'ANNÉE	3 435 562 €
SOIT, DE LA MASSE SALARIALE	4.10%
PRIMES EXCEPTIONNELS	1 007 513 €
SOIT, DE LA MASSE SALARIALE	1.20%

STATUTS	NOMBRES DE SALARIÉS	SALAIRES DE BASE LE - ÉLEVE		SALAIRES DE BASE LE + ÉLEVE		COÛTS ESTIMÉS
		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
EMPLOYÉS	2150 salariés	1 533 €	1 533 €	2 740 €	2 659 €	Entre 3 295 950 € à 5 891 000 €
AGENTS DE MAITRISE	418 salariés	1 740 €	1 740 €	2 801 €	2 940 €	Entre 727 320 € à 1 228 920 €
CADRES	536 salariés	2 350 €	2 350 €	3 629 €	4 275 €	Entre 1 259 600 € à 2 291 400 €
TOTAL	3104 salariés	LE TOTAL ESTIMÉ POUR LA MISE EN PLACE DU 13^{ème} MOIS →				Entre 5 282 870 € à 9 411 320 €

4/ ACCORD RETRAITE

→ Création d'un guide de départ (Revendication de la CFTC), Nous souhaitons aboutir à un accord en 2020.

Aux vues de l'actualité, Nous souhaitons que Thom Group soit précurseur et récompense ses salariés avec :

- Une revalorisation de l'indemnité de départ à la retraite qui doit être égale à la moitié de son indemnité de licenciement.
- 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

le contrat de génération prévoit que le salarié puisse anticiper leur départ à la retraite avec maintien de leur rémunération. Nous souhaitons revaloriser ce nombre de mois selon la proposition ci dessous

ANCIENNETÉ	ACTUELLEMENT	NOTRE PROPOSITION CFTC
10 ANS	2 mois avant sa retraite	4 MOIS AVANT SA RETRAITE
20 ANS	3 mois avant sa retraite	6 MOIS AVANT SA RETRAITE
30 ANS	4 mois avant sa retraite	8 MOIS AVANT SA RETRAITE

5/ SATISFACTION CLIENT ET TAUX DE CLIENTS TRÈS SATISFAITS :

Nous demandons un gel concernant la satisfaction client :

- Mise en place d'un plafond de 8.95
- Le taux d'envoi reste à 60% continuellement
- Mise en place d'un plafond 75% de clients très satisfaits.
- Le retraitement des notes qui sont liée à la qualité d'un produit (jugement du produit et non du salarié)
- Le retraitement des notes inférieures ou égales à 5 qui doivent être justifiées dans la zone commentaire pour être acceptées.

6/ LE CONTRAT ÉCLAT :

Aujourd'hui, le montant de la Prime Eclat n'a pas évolué depuis son début (plus de 20 ans), en dehors des indicateurs, la crise COVID en a fait baisser les montants et les rendent inatteignables. Nous souhaitons une modification de l'obtention de celle-ci en ajustant les critères avec un avenant pour l'exercice 2019/2020 concernant les détenteurs d'un contrat éclat (DS, DM, RM, MDV, etc.)

→ **Revalorisation des conditions d'attributions du contrat ÉCLAT avec un avenant :**

OBJECTIFS	NOTRE PROPOSITION CFTC
PRIME LIÉE À L'ATTEINTE DES OBJECTIFS QUALITATIFS	Retrait des mois de fermeture liés au COVID-19 pour l'atteinte de l'objectif ou Retrait de cette condition de l'atteinte des 97.2% pour l'accès au critère A B et C.
CRITÈRE A REPRÉSENTANT 20% DE LA PRIME	Taux de clients très satisfaits (Maintien du critère)
CRITÈRE B REPRÉSENTANT 40% DE LA PRIME	Démarque (Maintien du critère)
CRITÈRE C REPRÉSENTANT 40% DE LA PRIME	Indicateurs (Maintien du critère)

Extrait du contrat de la prime ÉCLAT :

2 - PRIME LIEE A L'ATTEINTE DES OBJECTIFS QUALITATIFS

Sous réserve que la somme des objectifs mensuels de Palier 1 soit atteinte à hauteur d'au moins **97.2%**, une prime annuelle pouvant atteindre au maximum un mois du salaire mensuel fixe de base sera attribuée suivant les trois critères de gestion suivants :

- **Critère A représentant 20% de la prime** : Taux de clients très satisfaits

La prime sera déclenchée si le pourcentage annuel de clients très satisfaits est > 75%. Avec comme pré requis un taux d'envoi de certificat de 60%

- **Critère B représentant 40% de la prime** : Démarque

Indicateur de démarque du magasin inférieur ou égal à la norme nationale (total Groupe retraité des cas exceptionnels.)

- **Critère C représentant 40% de la prime** : Indicateurs de performance

Le critère IDP est évalué sur la note annuelle du magasin : note de 0 à 10- calculée sur les 5 critères prioritaires : Tickets-SAV- Alliance -Diamant- taux d'email utilisable

Pour les 4 premiers critères : les IDP doivent être > ou égaux à n-1 pour les magasins comparables et > à la moyenne du groupe de CA pour les magasins non comparables. Pour le taux d'email utilisable la prime sera déclenchée si le taux est > à la moyenne Enseigne. L'attribution de la prime s'effectuera de manière proportionnelle et par palier allant de 2 à 10 (2-4-6-8-10) :

Exemples :

Une note de 5 déclenche 50% de la prime

Une note de 8 déclenche 80% de la prime etc.

→ Revalorisation du montant de la prime ÉCLAT en la multipliant par x1.5 pour l'année 2020/2021

→ La mise en place d'un atelier de travail (DZ DS DM MDV ...) pour une refonte du contrat ÉCLAT

7/CRÉATION D'UNE PRIME D'INVENTAIRE POUR LES CDV

Les salariés du groupe sont soucieux de la sécurité et la protection de leurs stocks, mais étant donné la cohésion sur le terrain, nous souhaitons une mise en place **d'une Prime Exceptionnelle** comme les DM/RM et MDV (dans leur Prime éclat) sur le résultat de la démarque du magasin à la clôture des inventaires fiscaux car il faut avoir **L'ESPRIT D'ÉQUIPE** et beaucoup d'**EXIGENCE**. Nous souhaitons la mise en place pour récompenser les CDV d'une prime démarque.

NOTRE PROPOSITION CFTC		
MANQUANTS DÉMARQUES HORS TAXES	PRIME ESTIMÉ	COÛTS ESTIMÉS (Sur une base de 2150 Employés)
de 0.00 à 0.02 %	Prime de 200 euros	Au maximum, environ 430 000 €
de 0.02 à 0.04 %	Prime de 150 euros	Au maximum, environ 322 500 €
de 0.04 à 0.06 %	Prime de 100 euros	Au maximum, environ 215 00 €
de 0.06 à 0.08 %	Prime de 50 euros	Au maximum, environ 107 500 €
+ de 0.08 %	Prime de 00 euros	Au maximum, environ 0 €

8/ PRIMES DE RISQUE :

→ Nous demandons l'attribution d'une prime de risque pour les salariés effectuant les dépôts bancaires d'un montant mensuel de 100 euros.

9/ REVALORISATION DE LA RÉGLE DE L'ARRONDI

→ Revalorisation de la règle de l'arrondi de 0.5% sur tous les paliers de primes

10/ BUDGET ET PLANNING TYPE POUR LES ETP ÉGAUX/INFERIEURS A 3 :

10.01 – L'AMÉLIORATION DES CALCULS ETP SUR LES MAGASINS

→ Nous souhaitons la mise en place d'atelier de travail sur l'ETP, pour que le calcul soit compris de tous et que toutes les particularités soient prises en compte dans le calcul.

MÉTHODE DE CALCUL THOM	NOTRE PROPOSITION CFTC	EXEMPLE
CHIFFRE D'AFFAIRE	CONFIGURATION	Comme pour les Kiosques
SURFACE COMMERCIALE	AMPLITUDE HORAIRE	Comme par exemple «8H30 – 21H00»
TICKETS	SECURITE/GESTION DU FLUX	Pour les Salariés et les magasins
SAV	SUPÉRIEUR à 10% du CA MAGASIN	Pour les salariés qui surperforment

→ Meilleure organisation → Gagner en flexibilité → + de temps pour les formations → Développer les services (SAV)

10.02 – LES AVANTAGES DES CONTRATS INCLUANT LES AIDES FINANCIÈRES

→ Nous souhaitons la Création d'un livret « pour les DM RM et DS » pour les avantages des différents types de contrat dont les aides financières peuvent aider les magasins pour compléter le manque de budget d'extra en comprenant le Contrat d'apprentissage, le Stagiaire, le Contrat professionnelle, l'Emploi franc, le POEI, l'AFPR, etc.

LE PROJET D'EMBAUCHE financées par Pole Emploi (400 Heures)	Contrat à durée indéterminée (CDI) Contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois Contrat de professionnalisation à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois Contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois	La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)
	CDD de 6 mois à moins de 12 mois Contrat de professionnalisation de moins de 12 mois Contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation (si les missions prévues sont en lien étroit avec l'AFPR)	L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)

10.03 - LES AVANTAGES D'UN PLANNING TYPE DE TOUS LES ETP

RÉPARTITION DES DÉPARTS SELON LES MOTIFS ET LA CSP AU 31/12/2019

	RETRAITE	DEMISSIONS	FIN D'ESSAI SALARIÉ	FIN D'ESSAI EMPLOYEUR	RUPTURES CONVENTIONNELLES	LECENCIEMENT	INAPTITUDES	DÉCÈS	AUTRES	TOTAL
EMPLOYÉS	10	247	120	166	22	149	28	0	0	622
AGENTS DE MAÎTRISE	1	21	7	10	8	23	1	0	0	64
CADRES	4	22	4	8	20	15	3	1	2	74
TOTAL	15	290	131	184	50	187	32	1	2	760

EMBAUCHES EN CDI DE JANVIER 2019 À DÉCEMBRE 2019			EMBAUCHES EN CDD DE JANVIER 2019 À DÉCEMBRE 2019		
EMPLOYÉS		731	EMPLOYÉS		8844
AGENTS DE MAÎTRISE		40	AGENTS DE MAÎTRISE		3
CADRES		44	CADRES		0
TOTAL		815	TOTAL		8847

→ Les chiffres sont formels, près de 50 % des employés ont soit démissionné (290), mis fin à leur période d'essai (131), demandé une rupture conventionnelle(50) en 2019.

Les salariés décident de quitter leurs postes pour plusieurs raisons :

LE MANQUE DE RECONNAISSANCE ET DE VALORISATION

→ Reconnaître l'investissement et le dévouement des employés pour l'entreprise

C'est LA raison qui pousse le plus les collaborateurs à partir alors qu'ils viennent tout juste d'arriver dans une entreprise.

UN MANAGEMENT INADAPTÉ

→ Ajustement des contrats de travail des temps partiels dans un premier temps (12h à 18h par exemple)

Autre cause importante de départs de collaborateurs qualifiés : le management. 50 % des employés citent ainsi spontanément leur manager comme raison de leur départ. Or, les managers sont les garants de la cohésion d'équipe, des valeurs qui composent l'entreprise et qui comptent tant aux yeux des employés, et des idées véhiculées. Si les cadres dirigeants peinent à insuffler leur leadership, leurs visions et leurs souplesses dans les contrats de travail, les employés auront tendance à remettre en cause leur légitimité... avant de partir pour de nouveaux horizons.

UNE MAUVAISE AMBIANCE AU TRAVAIL

→ Mise en place d'une équité de planning

Près d'un quart des employés affirment que leur bonheur est davantage lié aux relations avec leurs collègues qu'avec leurs managers directs. Eh oui ! Une bonne ambiance, c'est la garantie d'une bonne implication des salariés et d'un stress largement diminué. A l'inverse, les conséquences d'une ambiance délétère peuvent être catastrophiques : absence de coopération, travail toxique, stress, perte de confiance en soi, repli, peur du jugement... Ce que ne supporteront pas longtemps les meilleurs collaborateurs, qui s'en iront purement et simplement !

LA PEUR DE NE PAS POUVOIR ÉVOLUER ET/OU SE DÉVELOPPER PERSONNELLEMENT

→ Soyez formel, ne plus promettre

Le développement personnel est important pour eux... Il faut plus de souplesse sur le lieu de travail (manque de salarié), élargir ses compétences et ses connaissances. Il veut se sentir utile. Que son travail ait un sens. Et avoir le temps d'être formé.

UN SALAIRE INSUFFISANT

→ Compenser autrement

Nous savons que les négociations de salaire est compliqué chez Thom, mais il faut compenser par d'autres avantages : augmentation des effectifs, remboursement des frais de transport, tickets restaurants, ...

UNE TROP GRANDE RIGIDITÉ

→ Gagner en souplesse

74 % des travailleurs veulent travailler « avec plus de souplesse ». Ce qui signifie : des horaires flexibles, du télétravail, la possibilité de partir en formation... Eh oui, nous en avons un peu parlé dans le paragraphe précédent : les avantages en nature comptent autant que les avantages pécuniers !

Nous souhaitons la mise en place d'un planning Type pour tous en termes de préconisation :

- Jour RH pour le salarié du Lundi au Jeudi (Conciliation Vie Pro/Vie Privée)
- Équité le Jeudi, Vendredi et Samedi pour tous (roulement)
- Évite le conflit sur l'égalité et l'équité entre les salariés et DM/RM
- Les temps partiels de 12h passent en contrat de 15h à 18h/semaine (Prendre en compte les amplitudes Horaires)
- La mise en place des fermetures à 2 pour augmenter la sécurité du salarié pour les ETP à 3

Exemple de planning type de préconisation :

ETP à 2.33								
Nom Prénom période	Lundi 20 S 04	Mardi 21 Janvier	Mercredi 22 Janvier	Jeudi 23 Janvier	Vendredi 24 Janvier	Samedi 25 Janvier	Dimanche 26 Janvier	
RM/DM CDI 39H	RH	12H15-20H15	9H45-17H45	9H45-18H45	10H45-20H15	10H45-20H15	39H	
		1H DE PAUSE	1H DE PAUSE	1H DE PAUSE	1H DE PAUSE	1H DE PAUSE		
		7	7	8	8.5	8.5		
CONSEILLER CDI 35H	9H45-17H45 1H DE PAUSE 7	RH	12H15-20H15	12H15-20H15	9H45-17H45	12H15-20H15	35H	
			1H DE PAUSE	1H DE PAUSE	1H DE PAUSE	1H DE PAUSE		
			7	7	7	7		
CONSEILLER CDI 18H	13H15-20H15 1H DE PAUSE 6	9H45-16H45	RH	RH	RH	9H45-16H45	18H	
		1H DE PAUSE				1H DE PAUSE		1H DE PAUSE
		6				6		6
PLANNING TYPE ANNUEL				PLANNING D'ÉQUITÉ				

ETP à 3							
Nom Prénom période	Lundi 20 S 04	Mardi 21 Janvier	Mercredi 22 Janvier	Jeudi 23 Janvier	Vendredi 24 Janvier	Samedi 25 Janvier	Dimanche 26 Janvier
RM/DM CDI 39H	RH	12H15-20H15	9H45-17H45	11H15-20H15	10H45-20H15	9H45-19H15	39H
		1H DE PAUSE	1H DE PAUSE	1H DE PAUSE	1H DE PAUSE	1H DE PAUSE	
		7	7	8	8.5	8.5	
CONSEILLER CDI 35H	9H45-17H45 1H DE PAUSE 7	RH	12H15-20H15	13H00-20H15	9H45-19H15	13H00-20H15	35H
			1H DE PAUSE	1H DE PAUSE	1H DE PAUSE	1H DE PAUSE	
			7	7	6.25	8.5	
CONSEILLER CDI 35H	13H15-20H15 1H DE PAUSE 7	9H45-16H45	RH	9H45-16H15	13H00-20H15	10H45-20H15	35H
		1H DE PAUSE		1H DE PAUSE	1H DE PAUSE	1H DE PAUSE	
		7		7	6.25	8.5	
PLANNING TYPE ANNUEL				PLANNING D'ÉQUITÉ			

Cet exemple de planning type de préconisations comprend :

- Une base d'horaire de galerie marchande avec une amplitude d'ouverture client de 10h00 à 20h00
- La mise en place du planning type annuel (Lundi, Mardi, Mercredi) avec jour de RH fixe
- La mise en place d'une équité avec des roulements d'horaires et des modulations possibles du jeudi au samedi.

11/ LE CAFÉ POUR TOUS :

→ Nous souhaitons que Thom Group offre le café aux salariés « Amsterdam, Noisy, Morangis, Rivoli » comme en magasin

LES SITES	NOTRE PROPOSITION CFTC
RIVOLI	Prise en charge du café comme sur les magasins [7 salariés au Travaux et 9 à la commande]
NOISY	Mise en place de cafetière et prise en charge du café /ou distributeur à café (subvention badge)
MORANGIS	Prise en charge du café comme sur les magasins
AMSTERDAM	En instaurant une subvention à la cafétéria « Bento » à hauteur d'une subvention par jour

→ Nous souhaitons que Thom Group instaure une Prime panier/Compensation aux salariés « Amsterdam, Noisy, Morangis, Rivoli » pour avoir une équité entre les 4 sièges.

LES SITES	NOTRE PROPOSITION CFTC
RIVOLI	Prime panier/Compensation par jour travaillé (y compris les jours fériés)
NOISY	Prime panier/Compensation pour les jours fériés travaillés
MORANGIS	Prime panier/Compensation par jour travaillé (y compris les jours fériés)
AMSTERDAM	Prime panier/Compensation pour les jours fériés travaillés

→ Fournir le badge d'accès d'AMSTERDAM aux salariés de RIVOLI qui inclut l'accès de la subvention.

12/ LA MISE EN PLACE DU PANIER REPAS/OU TITRES RESTAURANTS POUR TOUS

→ Nous souhaitons la mise en place du panier repas/ou titres restaurants pour tous et une augmentation de l'indemnité panier repas de 6 euros à 9 euros pour les magasins qui en bénéficient déjà.

Les paniers repas permettent la prise en charge par l'employeur du coût des repas du salarié. Il fait partie des frais professionnels.

Il convient de ne pas confondre les paniers repas avec les tickets restaurants.

À ce titre, l'employeur est exonéré de cotisations sociales en dessous d'une certaine limite.

QUEL RÉGIME FISCAL ET SOCIAL POUR L'ENTREPRISE ET LE SALARIÉ ?	
THOM GROUP	SALARIÉS
Ils peuvent être exonérés de cotisations sous conditions	Ils peuvent être déductibles des impôts

LE LIMITE DES EXONÉRATION AU 1 ^{ER} JANVIER 2020	
6,70 €	Pour les repas pris sur lieu de travail
9,30 €	Pour les repas pris hors locaux de l'entreprise
19,00 €	Pour les repas pris dans un restaurant en cas de déplacement par personne
Thom Group à tout à gagner en mettant en place la prime panier	

CONCERNANT LES SALARIÉS « SIÈGE »	CONCERNANT LES SALARIÉS « MAGASIN »
<p>Le repas pris à la cantine ou au restaurant d'entreprise bénéficie également d'une exonération sous conditions. La subvention du restaurant d'entreprise est de 9,06 euros pour le personnel du siège Elle est acquise si le salarié est contraint de prendre ses repas dans l'entreprise en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail, telles que travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit.</p>	<p>Par principe, les paniers repas sont des frais engagés par le salarié pour déjeuner ou dîner pendant son travail et qui sont, à ce titre, remboursés par l'employeur. Ils appartiennent à la catégorie des frais professionnels, c'est-à-dire des charges inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié, que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions.</p>

Nous savons que la seule obligation à la charge de l'employeur par la réglementation (C. trav., art. R. 4228-22), est de fournir :

- Un véritable local de restauration lorsqu'au moins 25 salariés souhaitent prendre leur repas sur leur lieu de travail ;
- Un simple « emplacement » leur permettant de se restaurer « dans de bonnes conditions », si ce nombre est inférieur à 25 salariés.
- Il est également prévu par la réglementation, C. trav., art. R. 4228-22. On doit y trouver : des tables et des chaises ; un réfrigérateur ; un ou plusieurs appareils permettant de réchauffer les aliments (plaque de cuisson, réchaud ou four à micro-ondes).

Nous sommes ouverts à la négociation pour la création d'un accord d'entreprise et ainsi fixer le montant de cette prime de panier.

13/ TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

- Finaliser et mettre en place l'accord en collaboration avec l'AGEPIFH dans les plus brefs délais.
- Développer les partenariats avec les ateliers handicapés
- Mise en place d'un livret sur les travailleurs handicapés pour informer les collaborateurs des droits auxquels ils ont accès.



1/ TENUE VESTIMENTAIRE

EXTRAIT DU RÉGLEMENT INTERIEUR

ARTICLE 10 : TENUE VESTIMENTAIRE ET PRÉSENTATION DES SALARIÉS

« Compte-tenu de l'activité de l'entreprise qui implique un contact de son personnel avec la clientèle et renvoie au domaine du luxe, une tenue vestimentaire ainsi **qu'une présentation correcte et conforme à son image est exigée de son personnel.**

Tout aspect exagérément fantaisiste dans son apparence personnelle susceptible de gêner la clientèle est proscrit.

Compte tenu de l'activité, il est courant que la clientèle demande au personnel de vente de porter le produit ; cette démonstration au client fait partie inhérente des tâches du personnel de vente.

Dans ces conditions, il est important que le client ne soit pas influencé défavorablement par la présentation du salarié

Les tenues vestimentaires doivent être classiques et en adéquation avec l'image de marque de la société. **Il est recommandé des habits de couleurs sombres et des chaussures de couleurs sombres et si possible fermées, avec talon d'au moins 2 cm sauf avis médical. »**

NOTRE PROPOSITION CFTC

Les salariés suivent un dress-code précis mais cela entraîne des frais d'achat et d'entretien supplémentaires pour eux ! Dans l'hypothèse où Thom Group souhaiterait véritablement conserver ce dress-code et qu'elle ne souhaiterait pas fournir des uniformes pour ses salariés, nous demandons de faire un geste pour payer les frais afférents.

- Soit une Subvention vêtement Annuelle de 300 euros/salarié (même procédure que la subvention chaussure)
- Soit une Subvention vêtement semestrielle (2 saisons) de 150 euros/salarié (même procédure que la subvention chaussure)
- Soit une indemnité pour le nettoyage de leur tenue.

2/ SOIN DE LA PERSONNE

EXTRAIT DU RÉGLEMENT INTERIEUR

ARTICLE 10 : TENUE VESTIMENTAIRE ET PRÉSENTATION DES SALARIÉS

Compte-tenu de l'activité de l'entreprise qui implique un contact de son personnel avec la clientèle et renvoie au domaine du luxe, une tenue vestimentaire ainsi qu'une présentation correcte et conforme à son image est exigée de son personnel. Ainsi, le salarié devra adopter un style de coiffure discret. Il en est de même pour le port de barbe et/ou de moustache qui devra être discret et d'aspect entretenu. »

NOTRE PROPOSITION CFTC

Les salariés sont en adéquation avec l'activité commerciale de la société « ambassadeur du secteur du luxe » et en contact permanent avec la clientèle et cela entraîne des frais pour le soin du salarié. Nous demandons de faire un geste pour payer les frais afférents aux soins du salarié

- Une Subvention Homme/Femme pour les frais de soins (Coiffeur, maquillage, rasoir, vernis, rouge à lèvres, ...) avec une subvention de 20 euros/par Mois et par salariés.

3/ INDEMNITÉ CHAUSSURES

- Nous souhaitons faire évoluer la subvention du remboursement chaussure pour le personnel du magasin :

NOTRE PROPOSITION CFTC

JANVIER ET FEVRIER	→ 50 euros pour les chaussures d'hiver
JUIN ET JUILLET	→ 50 euros pour les chaussures d'été

- Nous souhaitons que les contrats de professionnalisation aient accès à cette subvention.

4/ ACHAT DU PERSONNEL

Nous souhaitons faire évoluer les achats du personnel

- L'enveloppe annuelle des CDV (1500 euros) évolue sur un montant de 2000 euros
- Les salariés puissent acheter avec leur code vendeur sur toute les enseignes de Thom Group *
 - Création d'une carte entreprise (avec photo et code vendeur)
 - Vérification par la pièce d'identité du salarié présent en magasin en comparaison avec son fichier personnel.

5/ DÉMATÉRIALISER LES NOTES DE FRAIS DU PERSONNEL

Nous souhaitons avec l'évolution du digital dans l'entreprise dématérialiser les notes de frais des salariés

- Envoyer par mails et les salariés doivent garder les originaux en contrôle pour tous pour éviter les pertes et les délais.

6/ LE TRANSPORT PASS NAVIGO

- Proposition de prise en charge à 60% pour l'employeur et 40% pour le salarié.

6/ LE PARKING & LE STATIONNEMENT

Les frais de stationnement des salariés, qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail en raison de contraintes liées à leurs horaires de travail ou à l'implantation géographique de leur domicile et non en raison de convenue personnelle.

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

7/ 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 réévaluée à 10€



1/ COMMANDES RÉCEPTIONNÉES PAR ERREUR

→ Les salariés sont soucieux de la sécurité et la protection de leurs stocks mais pour une simple erreur de réception cela reste injuste puisque cela impute la démarque du magasin pour **une commande qui n'a pas été perdue physiquement**. Nous ne comprenons pas le choix du contrôle Interne et de la direction à ne pas vouloir retraiter les commandes réceptionnées par erreur.

POUR MIEUX COMPRENDRE CE QUE NOUS DEMANDONS	
PROCÉDURE THOM GROUP	PROPOSITION CFTC D'ÉVOLUTION DE LA PROCÉDURE
COMMANDES RECEPTIONNEES PAR ERREUR	
↙	↘
<p>SERVICE COMMANDE NOUS INFORME D'UNE ERREUR</p> <p>↓</p> <p>LE PRODUIT RÉCEPTIONNÉE PASSE EN MANQUANT ALORS QU'IL EST EN COURS DE RÉCEPTION À LA CENTRALE</p> <p>↓</p> <p>LE SERVICE COMMANDE NOUS INFORME QU'UNE RÉGULARISATION DOIT ÊTRE FAITE PAR LE BIAIS D'UNE NOUVELLE COMMANDE</p> <p>↓</p> <p>LA COMMANDE ARRIVE EN MAGASIN AVEC UN NOUVEAU CODE OBJET QUE NOUS AVONS CRÉER EN MAGASIN</p>	<p>SERVICE COMMANDE NOUS INFORME D'UNE ERREUR</p> <p>↓</p> <p>LORS DE LA RÉCEPTION LA RÉGULE SE FAIT DIRECTEMENT À LA CENTRALE</p> <p>↓</p> <p>LA COMMANDE ARRIVE EN MAGASIN ET RETROUVE SA SOUCHE EN ATTENTE POUR LE CLIENT</p>
<p><u>Pour le salarié :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Baisse de motivation (Entretien du stock toute l'année) → Une injustice car la bague n'a pas été volée/perdue → Une incompréhension sans sens du choix du contrôle interne qui indique bien que c'est un manquant et que la bague n'existe plus car elle a été mise sur un autre code objet. 	<p><u>NOS PROPOSITIONS :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Déstockage des commandes magasins manquantes qui ont été régularisée par le biais d'une nouvelle commande (Déstocker dès réception de la bague à lors de l'inventaire fiscale) → Régularisation dès réception à la centrale. → Régularisation 1 fois par mois

2/ CONDITIONS DE TRAVAIL EN GÉNÉRAL

	NOTRE PROPOSITION CFTC	LES AVANTAGES EMPLOYEUR ET SALARIÉS
DES ASPIRATEURS	<p>Mise en place d'aspirateurs mural sans fil (<u>Type Dyson avec Autonomie d'1H00 Minimum</u>) avec garantie</p>	<p>Condition de sécurité qui évite les AT, pas de sac, rangement facile gain de place, silencieux, déjà équipé de filtre HEPA.</p>
CLIM' ET CHAUFFAGE	<ul style="list-style-type: none"> - Trouver des solutions pour les Kiosques qui sont dépourvues de climatisation. - Notes d'informations sur le réglage et l'utilisation pour que les climatisations - La mise en place d'une procédure de passation (les nouvelles coordonnées du mainteneur, le fonctionnement et son débrayage, la mise hors tensions d'urgence, le registre de sécurité (à jour), l'arrivée d'eau, l'accès à la climatisation, ...) - Faire une sortie de climatisation (chauffage et froid) dans les back office 	<ul style="list-style-type: none"> → Malaise client et salarié, chaleur et froid, dégradation des conditions de travail. → Toujours fonctionnelles dans le temps, éviter les pannes → Eviter des problèmes de sécurité, de pertes de temps, etc.... → Evite achat de ventilateur et améliore la vie dans le back office.

<p>RAPPORT DE VISITE</p>	<p><u>Il serait intéressant de modifier son contenu en ajoutant des ITEMS "Conformité de sécurité":</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Fonctionnement de la climatisation → Baie informatique → Fil passant, danger électrique, vitrines endommagées (fissure, se déloge du meuble, câble électrique sous les caisses informatiques (éviter les coupures, risque d'incendies, ...) → Les multiprises et triplettes sont interdites → Echelles, escabeaux, marche pieds 	<ul style="list-style-type: none"> → Eviter les accidents en magasin → Donner de l'information au DM/RM/DS de ce qui est non conforme et conforme → Contrôler et suivre les processus de réparation
<p>CONCEPTION MAGASIN</p>	<p><u>Les conceptions de magasin doivent prendre en compte des rangements supplémentaires propres :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Revoir les concepts des magasins en remplacement de la moquette contre du parquet → Faire des tiroirs avec contenances plus hautes pour le SAV → Création d'un tiroir large supplémentaire sous le poste SAV → Création d'un meuble à roulette pour stocker les plots, etc. → Création d'un tiroir directement sous la caisse → Création d'un bloc pour y stocker les SAV (piles, pompes, etc. ...) pour éviter les casiers d'outillage → Revoir les installations des climatisations pour les accès entretiens 	<ul style="list-style-type: none"> → Economique en nettoyage (3 € à 4 € HT au m2), entretien de la moquette (remplacement régulier en cas d'usure et de dégâts) et éviter les propagations des microbes, et bénéfique pour les salariés (mal au pied). Le but est de faire des économies financières sur la durée → Il faut se mettre à la place du salarié qui y travaille tous les jours, éviter les meubles à roulettes en plastique → Le but est d'améliorer la sécurité des réparations et autres produits. Il y a aussi le fait que les salariés ont plus de place pour leur faciliter la vie au quotidien
<p>TÉLÉTRAVAIL</p>	<p><u>L'accord de télétravail ne prévoit pas de compensation financière sur certains postes, nous souhaitons que Thom Group prévoit :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Remboursement, en partie sur présentation de la facture, des frais de chauffage, d'électricité, d'internet/mobile à un pourcentage de 30%. → Que le télétravail soit ouvert du lundi au vendredi et non du mardi au vendredi car si plusieurs collaborateurs dans un même service, c'est difficilement gérable. → Mise en place d'une Prime panier calculée pour les collaborateurs siège ayant travaillé chaque jour en télétravail depuis le 15 mars (Panier repas) et cela de manière continue jusqu'à une reprise à 100% → Mise à disposition d'un PC portable, d'un téléphone mobile avec forfait pour chaque collaborateur en télétravail (En privilégiant dans un premier temps, les salariés régulièrement en télétravail). → Fournir des chaises de bureau adapté pour chaque salarié en télétravail à leur domicile pour éviter les problèmes dorsaux, ... priorité à ceux qui sont en télétravail régulièrement ainsi que pour les membres du CSE pour donner suite aux visioconférences pour les réunions mensuelles. → Cette prise en charge peut se faire via le versement d'une allocation forfaitaire couvrant l'intégralité des frais de télétravail ou via le remboursement sur facture. 	

3/ LA RECONNAISSANCE DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Nous souhaitons la mise en place d'un dispositif de LA **GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)** ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associé (*en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre d'un licenciement*)

<p>QUELS SONT LES OBJECTIFS DE LA GPEC ?</p>	
<p>Gestion</p>	<p>Les outils de la GPEC apportent des indicateurs qui permettent d'évaluer, de mesurer, l'adéquation entre les besoins en compétences de l'entreprise et ses ressources</p>
<p>Prévisionnelle</p>	<p>La démarche de GPEC vise à prévoir les besoins en compétences futurs afin d'anticiper les ajustements nécessaires</p>
<p>Emplois</p>	<p>La GPEC permet à l'entreprise d'adapter en permanence ses emplois aux évolutions internes (<i>réorganisation, fusion, retraites, départs...</i>) et aux évolutions de l'environnement (<i>juridiques, techniques et technologiques, professionnelles.</i>)</p>
<p>Compétences</p>	<p>L'objectif de la GPEC est d'identifier les savoirs, savoir-faire et savoirs comportementaux nécessaires dans chaque fonction au sein de l'entreprise de façon à avoir les bonnes compétences au bon endroit et au bon moment</p>

QUE PERMET LA GPEC EN ENTREPRISE ?

LES OBJECTIFS DANS L'ENTREPRISE

- Réduire des difficultés de recrutement ;
- Faire face à un problème de pyramide des âges ;
- Résoudre une situation de sureffectif ;
- Optimiser les dispositifs de formation ;
- Développer la qualification des salariés ;
- Valoriser les compétences individuelles et/ ou collectives ;
- Accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production ;
- Développer les mobilités professionnelles des salariés ;
- Favoriser l'implication des salariés dans un projet d'évolution professionnelle ;
- Anticiper l'adaptation des compétences aux emplois ;
- Maîtriser les conséquences des changements technologiques et économiques ;
- Améliorer la gestion des carrières ;
- Réduire les risques et les coûts liés aux déséquilibres.

QUE SONT LES AVANTAGES D'UN ACCORD GPEC ?

L'entreprise bénéficie de deux incitations à mettre en place dans ce cadre des congés de mobilité lorsqu'elles souhaitent accompagner les transitions professionnelles d'une partie de leurs salariés :

- Les indemnités de rupture de contrat de travail et les allocations versées pendant 12 mois, sont assorties des mêmes exonérations sociales et fiscales que celles prévues pour les indemnités de rupture du contrat de travail versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi
- Elles n'ont plus l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque 10 ruptures de contrat de travail interviennent sur une période de 30 jours dans le cadre du congé de mobilité dès lors que celui-ci est, depuis les ordonnances Travail, déconnecté du licenciement pour motif économique

QUE SONT NOS PROPOSITIONS CFC DANS L'ENTREPRISE ?

- Les conditions de la mobilité professionnelle et géographique interne.
- Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation
- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail (temps partiel et stages inclus)
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.
- Les modalités d'information et de consultation du comité social et économique et, le cas échéant, le cadre de recours à une expertise par ce comité lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours ;
- Les conditions dans lesquelles le comité social et économique est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise ;
- La qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- Les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC de l'entreprise ;
- Les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;
- La mise en place de congés de mobilités ;
- La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.



1/ CRÉATION D'UN PACTE ÉCOLOGIQUE (OU CHARTE)

Avec un engagement fort, la CFTC Thom Group souhaite la création « **d'un pacte écologique** » avec THOM GROUP !

Aujourd'hui, nous risquons de laisser à nos enfants un terrible héritage, une dette écologique dont nous subissons déjà les premières conséquences. Thom Group ne doit pas attendre que les enjeux écologiques et climatiques soient enfin considérés comme une priorité dans notre pays.

C'est pourquoi la CFTC propose de se réunir autour d'un Pacte pour que l'écologie soit placée au cœur de la négociation annuelle obligatoire pour que des actes concrets soit mis en place. Voici quelques idées pour améliorer notre transparence à tous.

MAGASIN	
	<ul style="list-style-type: none"> → Le développement de la technologie 2.0 (<i>Digitalisation, tablette, smartphone, ...</i>) → Privilégier la création de tableau VELEDA avec prêt imprimer à coller dessus (Report du CA VENDEUR et brief du jour) → Impression cours de l'or en 1 page et pas 2 → La refonte du process de la remise bancaire (trop de papier inutile imprimer en plusieurs exemplaire) → Les notes des opérations commerciales (privilégier un changement de format IMPRESSION 2 SUR 2 = Nombre de papier divisé par 2) → Les Inventaires (Uniquement la première feuille s'imprime mais les autres sont stockées sur l'intranet) → La mise en place de fontaine à eau alimenter par une arrivée d'eau → La mise en place de MUG avec couvercle pour les magasins au couleur de l'enseigne ! → Réduction du nombre d'impression des réparations (4 feuilles actuellement) → Des poubelles de recyclage adaptées sur les différents sites
FOURNISSEUR (Création d'une Charte et mis sur l'intranet)	
	<ul style="list-style-type: none"> → Amélioration des certifications pour les pierres précieuses (Provenance, Couleur, pureté, Taille, etc...) → Amélioration des certifications pour les perles (Provenance, Forme, Taille, Couleur, Type, etc...) → Vérification que le travail n'est pas effectué par des enfants → Que les conditions de travail soient respectées pour tous (Salariés Fournisseurs) → Le choix des protections des envois soit utilisé avec des cartons et non du plastique
ATELIER	
	<ul style="list-style-type: none"> → Contrôle des produits toxiques (recyclage respecté)
TRANSPORTEUR	
	<ul style="list-style-type: none"> → Enveloppe de protection changée par du carton écologique pour les transferts → Changer les enveloppes à bulles en enveloppes recyclables
SALARIÉ	
	<ul style="list-style-type: none"> → La création d'un « forfait mobilité durable », qui remplacera le système d'indemnité kilométrique vélo (IKV), jugé "trop complexe à mettre en œuvre". Cette indemnité pourrait atteindre 200 euros à 400 euros par an. Le vélo sera par ailleurs intégré au <u>barème kilométrique fiscal</u>, ce dispositif qui permet de rembourser les frais de déplacements que les salariés effectuent à titre professionnel avec leur véhicule personnel.

Ensemble, signons le Pacte écologique et adressons un signal fort aux salariés

Si nous agissons tous en faisant des efforts dans notre quotidien



CFTC THOM GROUP VOUS REMERCIE !

Pour notre première année CSE, vos représentants de la section syndicale CFTC THOM GROUP ont participé aux négociations relatives à 5 thèmes « **Augmenter/Développer, Instaurer, Indemniser/Prise en charge, Améliorer, Engagement** » dévoilé lors de notre profession de foi aux élections du CSE.

Vos représentants CFTC abordent ces négociations de manière sereine et espèrent obtenir le maximum de vos revendications malgré le contexte économique actuelle.

VOS DÉLÈGUÉS SYNDICAUX

DELVARE Guillaume, **DI PAOLA** Gwladys,
VAUDE Alexandra, **FLUTEAUX** Audrey



ÉQUIPE CFTC THOM GROUP

COLLÈGE « EMPLOYÉS »

BAUDRY Christopher, **BRUYELLE** Mickaël, **CANADAS** Laurence, **CHAPELLE** Séverine, **DELEPLACE** Cindy, **DOS SANTOS** Coralie, **DUFOUR** Magali, **HERAGMI** Aurélia, **LIGERE** Marielle, **OZEDEMIR** Filiz, **TRIPENNE** Cathel Line, **VERHELST** Amandine, **BLAIN** Sylvie, **ESNAULT** Séverine, **HIDA** Assia et **NESPOUX** Christine

COLLÈGE « AGENT DE MAÎTRISE »

FREVAL Céline, **FRISTOT** Sophie, **SAMMUT** Marc, **ZORGNOTTI** Marlène, **JONCART** Johane et **PRECIGOUT** Françoise

COLLÈGE « CADRES »

DELVARE Guillaume, **DI PAOLA** Gwladys, **FIRMIN** Agnès, **VAUDE** Alexandra, **BOUARABA** Mania, **FLUTEAUX** Audrey, **MARTINEZ** Sandrine et **PEREIRA** Anthony

REPRÉSENTANTE SYNDICALE

GOSSE Isabelle