



Scannez-Moi !



NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022

ÉDITO

Pour cette nouvelle Négociation Annuelle Obligatoire, l'équipe CFTC Thom continue de proposer ses projets et surtout les idées des salariés sur les différents sites du groupe, **ce qui représente 5 thématiques avec 72 revendications.**

- I. Augmenter/Développer/Primes/Salaires
- II. Instaurer
- III. Indemniser/Subvention
- IV. Améliorer les Accords d'entreprise (Renégociation et Négociation)
- V. Engagement (Écologie, Avantages Sociaux et Conditions de travail)

Les salariés de Thom sont confrontés à une inflation importante du coût de la vie (notamment des prix de l'énergie) qui affecte directement leur pouvoir d'achat. Cela fait deux ans qu'ils fournissent des efforts particuliers en raison de la crise sanitaire, qu'il s'agisse de leur salaire (activité partielle ne représentant que 70% du salaire) ou des conditions de travail exceptionnelles (recours au télétravail, expositions aux contaminations, remplacement des collègues absents malades ou en quarantaine...)

Même si de nombreuses mesures ont été prises pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés : exonération de charges pour la prime PEPA (500 €), prime inflation, revalorisation du SMIC au 1er octobre 2021, 1er janvier 2022 puis 1er mai 2022, amélioration de l'indemnisation de l'activité partielle, Prime de solidarité, rattrapage de prime, maintien de la PFA, etc. ...

CES MESURES RESTENT INSUFFISANTES...

En effet, dans notre secteur l'augmentation du SMIC entraîne un tassement des grilles de salaires : des salariés avec des missions et des responsabilités importantes sont payés au même niveau que leurs collègues qui viennent d'être embauchés.

Les salariés de notre secteur ont été particulièrement éprouvés pendant toute la période de crise sanitaire :

- La plupart ont dû continuer à travailler, voire intensifier leur activité, malgré l'épidémie dans des conditions ne permettant pas toujours la protection de leur santé et de leur sécurité.
- La plupart ont dû s'adapter au télétravail dans des proportions importantes, avec parfois un sentiment d'isolement et des difficultés à travailler dans de bonnes conditions.
- La plupart se sont vu imposer des périodes d'activité partielle avec les baisses de rémunération conséquentes, entraînant des difficultés personnelles dont l'impact au quotidien se fait sentir.

Il est légitime de récompenser leurs efforts d'autant que la situation économique de l'entreprise est favorable (Investissement collaborateur, chiffres d'affaires, ...). De plus, pour maintenir l'attractivité de nos métiers, il est nécessaire d'avoir des niveaux de salaire intéressants qui donnent envie de nous rejoindre et surtout qui donnent envie aux salariés de rester !

VALEURS THOM GROUP

#Exigence	Répondre aux attentes de nos clients et des magasins
#Engagement	Renforcer l'engagement de vos collaborateurs, en récompensant la surperformance
#Espritd'équipe	Créer un système équitable pour favoriser l'entraide et développer l'esprit d'équipe
#Simplicité	Continuer de développer la logistique pour gagner en simplicité
#Audace	Développer la polyvalence des collaborateurs pour les augmenter en compétence.

VOS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX* CFTC

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

SOMMAIRE

I - AUGMENTER/DÉVELOPPER/PRIMES/SALAIRES	3
A. FICHES DE POSTE, POSITIONNEMENT, PRIMES, CLASSIFICATIONS ET SALAIRES	3
1) LES SALAIRES	3
2) ENVELOPPE D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE	4
3) PRIME DE FIN D'ANNÉE (PFA)	4
4) PRIME DE SOLIDARITÉ (P ZÉRO/P STARTER)	4
5) GROUPE « MAGASIN »	4
6) PRIMES MENSUELS	4
7) PRIME MENSUELLE P5	5
8) PRIME MISSION MAGASIN	5
9) COEFFICIENTS MULTIPLICATEURS	5
10) RÈGLE DE L'ARRONDI	5
11) CLICK&COLLECT ET CA MAGASINS	5
12) SUIVI CA AVEC E-COMMERCE	6
13) REMBOURSEMENT MAGASIN	6
14) RÈGLES DE REPRISE ET D'ÉCHANGE - MAGASIN	6
15) PRIME D'INTÉRESSEMENT - MAGASINS	6
16) PRIME D'INTÉRESSEMENT - SIÈGE ET CENTRALE NOISY ..	6
17) PRIMES MENSUELLES LOGISTIQUE - CENTRALE NOISY ..	7
18) PRIME PEPA	7
19) PRIME FORMATION	7
II - INSTAURER	7
B. RESTAURATIONS	7
20) PRIMES PANIERS/TITRES RESTAURANTS	7
21) CAFÉS POUR TOUS	7
C. PRIMES SUPPLÉMENTAIRES	7
22) RISQUE	8
23) ASSIDUITÉ	8
24) ANCIENNETÉ (CADRES)	8
25) 13ème MOIS	8
26) DÉMARQUE CDV	8
27) ACTIONNARIAT	8
III - INDEMNISER/SUBVENTION	8
D. INDEMNITÉS	8
28) PARKING & LE STATIONNEMENT	9
29) ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ	9
30) PRIME EXCEPTIONNELLE LIÉE À UNE FERMETURE DÉFINITIVE	9
31) TENUE VESTIMENTAIRE	9
32) NETTOYAGE BLOUSE NOISY/ATELIER SAV/MORANGIS ..	9
33) NETTOYAGE HABILLEMENT MAGASINS	9
34) SOIN DE LA PERSONNE	10
35) CHAUSSURES	10
E. SUBVENTIONS	10

36) ÉQUIPEMENT MOBILITÉ	10
37) CALENDRIER DE L'AVENT MAGASIN/SIÈGE	10
38) REPAS NOËL/ST VALENTIN/FÊTE DES MÈRES	10
39) CADEAUX/ÉVÈNEMENTS (EMPLOYEUR)	11
IV - AMÉLIORER LES ACCORDS D'ENTREPRISE	11
F. ACCORDS	11
40) COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)	11
41) TÉLÉTRAVAIL	11
42) TRAVAIL DU DIMANCHE	11
43) LES ASTREINTES « SIÈGES »	12
44) MÉDAILLE DU TRAVAIL	12
45) RETRAITE/SÉNIOR	12
46) CONTRAT ÉCLAT	13
V - ENGAGEMENT	13
G. ÉCOLOGIE	13
47) CHARTE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE	13
48) ÉCOLOGIE ET AFFICHAGES	13
49) RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ENTREPRISE (RSE) ET QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)	13
50) « MY RH » « MESSAGERIE » « SUIVI »	14
51) FONTAINE À EAU - MAGASINS	14
52) DÉMATÉRIALISER LES PROCESSUS - MAGASINS	15
H. SANTE AU TRAVAIL	15
53) MUTUELLE ENTREPRISE [OPTIONS]	15
54) JOURNÉES ENFANTS MALADE	16
55) ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX	16
56) ARRÊTS MALADIES	17
57) LE STRESS AU TRAVAIL	17
58) HARCÈLEMENT MORAL ET SALARIÉS	17
59) RENTRÉE AU COFFRE [MAGASINS]	17
I. FINANCIER	17
60) BUDGET CSE	17
61) VOITURE DE FONCTION	18
62) BUDGET RESTAURATION EN CAS DE DÉPLACEMENT ...	18
63) BUDGET HOTEL EN CAS DE DÉPLACEMENT	18
64) FRAIS KILOMÉTRIQUE	18
J. ACHAT DU PERSONNEL	18
65) ACHATS DU PERSONNEL	18
66) ACHATS E-COMMERCE	19
67) MULTI-ENSEIGNES	19
68) + QU'UNE CARTE ENTREPRISE MULTI-ENSEIGNES	19
69) OPEN-OFFICE SUR LA CAISSE (BACK OFFICE)	19
70) PARTICIPATION ET PRIME DE FIN D'ANNÉE (PFA)	19
71) JOURS FÉRIÉS	19
72) L'ANCIENNETÉ (CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES)	19
PROJETS EN COURS DEPUIS 2019	20

I - AUGMENTER/DÉVELOPPER/PRIMES/SALAIRES

A. FICHES DE POSTE, POSITIONNEMENT, PRIMES, CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

UNE PERTE DU POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS compte tenu notamment de la hausse historique des prix de l'énergie qui grève directement le budget des ménages (alimentation, essence, ...)

RÉCOMPENSER L'INVESTISSEMENT SANS FAILLE DE VOS COLLABORATEUR SUR LEURS EFFORTS FOURNIS pendant toute la période de crise sanitaire (perte de salaire suite à l'activité partielle, adaptation à des conditions de travail difficiles...)

GARANTISSEZ DES ÉCARTS DE SALAIRE SUFFISANTS ENTRE CHAQUE NIVEAU car l'augmentation importante du SMIC en 2022 (en octobre 2021, en janvier et en mai 2022) a pour corollaire un tassement des grilles ; les salaires les plus bas ont augmenté avec le SMIC et atteignent les niveaux légèrement au-dessus du SMIC. Or, il est fondamental de garder des niveaux de salaire suffisamment différenciés entre les échelons pour motiver les salariés.

AMÉLIORER L'OBTENTION DE LEURS PRIMES (Click and collect, règle de l'arrondi, règles des reprises et d'échanges, ...)

1) LES SALAIRES

LA CFTC PROPOSE

- De privilégier une augmentation générale pour compenser la baisse du pouvoir d'achat (Estimation de l'inflation entre 7 à 10 % prévu en fin d'année...) avec une application au 1^{er} octobre 2022.
- Augmenter le différentiel entre les niveaux de classifications (éviter l'effets de tassement des grilles).
- Une refonte de la grille des fiches de poste avec évolution de salaires
- Revoir les classifications de poste (Employé de commerce, Agent de maîtrise et Cadres) et définir la classification de poste existant comme le responsable SAV
- Reconnaissance financière pour les postes suivants « Responsable SAV », « Référent », « VM » « ambassadeur »...

**NOUVEAU !!!
AU 01 09 2022**

**PROPOSITION
MINIMA THOM**

AVENANTS BRANCHE →		AVENANT SALAIRES N°24 du 17.04.2020	AVENANT SALAIRES N°25 du 16.04.2021	AVENANT SALAIRES N°26 du 19.11.21	AVENANT SALAIRES N°27 du 24.02.22	AVENANT SALAIRES N°28 du 03.06.22		
NC	NIVEAU A NON APPLICABLE DANS L'ENTREPRISE	1 544.00 €	1 560 €	1 590 €	1 604 €	1 646 €	-	
La CFTC a fait progresser votre salaire de + 102 € soit + 6.20 %								
EMPLOYÉS	NIVEAU B CDV	1 553.00 €	1 589.47 € + 36.47 € + 2.29%	1 603.12 € + 22.42 € + 0.85 %	1 645.58 € + 22.42 € + 2.58 %	1 668 € + 22.42 € + 1.34 %	1 718.04 € + 50.04 €	
	La CFTC a fait progresser votre salaire de + 115 € soit + 6.89 %							
	NIVEAU C CDV CONFIRMÉ	1 599.00 €	1 620.00 € + 21 € + 1.30%	1 650 € + 30 € + 1.82 %	1 680 € + 30 € + 1.79 %	1 724 € + 44 € + 2.55 %	1 775.72 € + 51.72 €	
	La CFTC a fait progresser votre salaire de + 125 € soit + 7.25 %							
AGENTS DE MAÎTRISE	NIVEAU D CDV RÉFÉRENT AMBASSADEUR	1 652.00 €	1 676.00 € + 24 € + 1.43%	1 715 € + 39 € + 2.27 %	1 746 € + 31 € + 1.78 %	1 792 € + 46 € + 2.57 %	1 845.76 € + 53.76 €	
	La CFTC a fait progresser votre salaire de + 140 € soit + 7.81 %							
	NIVEAU E MDV VM RESPONSABLE SAV	1 763.00 €	1 782.00 € + 19 € + 1.06 %	1 801 € + 19 € + 1.05 %	1 831 € + 30 € + 1.64 %	1 880 € + 49 € + 2.61 %	1 936.40 € + 56.40 €	
	La CFTC a fait progresser votre salaire de + 117 € soit + 6.22 %							
CADRES	NIVEAU F RM	1 862.00 €	1 890.00 € + 28 € + 1.48 %	1 918 € + 28 € + 1.46 %	1 951 € + 33 € + 1.69 %	2 002 € + 51 € + 2.54 %	2 062.06 € + 60.06 €	
	La CFTC a fait progresser votre salaire de + 140 € soit + 6.99 %							
	NIVEAU G DM ET AUTRES CADRES	2 381.00 €	2 405.00 € + 24 € + 1.00 %	2 435 € + 30 € + 1.23 %	2 469 € + 34 € + 2.31 %	2 534 € + 65 € + 2.57 %	2 610.02 € + 76.02 €	
	La CFTC a fait progresser votre salaire de + 153 € soit + 6.03 %							
CADRES	NIVEAU H RESPONSABLE DE PÔLE	3 316.00 €	3 353.00 € + 37 € + 1.10 %	3 390 € + 37 € + 1.09 %	3 443 € + 47 € + 1.54 %	3 533 € + 90 € + 2.55 %	3 669.89 € + 136.89 €	
	La CFTC a fait progresser votre salaire de + 217 € soit + 6.14 %							
	NIVEAU I DIRECTEUR/TRICES DE SERVICE	3 465.00 €	3 503.00 € + 38 € + 1.08 %	3 570 € + 67 € + 1.88 %	3 627 € + 57 € + 1.57 %	3 722 € + 95 € + 2.55 %	3 833.66 € + 111.66 €	
	La CFTC a fait progresser votre salaire de + 257 € soit + 6.90 %							
CADRES	NIVEAU J CADRES DIRIGEANTS MEMBRES COMEX	3 774.00 €	3 827.00 € + 53 € + 1.38 %	3 920 € + 93 € + 2.37 %	3 984 € + 64 € + 1.61 %	4 088 € + 104 € + 2.54 %	4 210.64 € + 122.64 €	
	La CFTC a fait progresser votre salaire de + 314 € soit + 7.68 %							

2) ENVELOPPE D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE

LA CFTC PROPOSE

- De revaloriser l'enveloppe attribuée pour les augmentations individuelles
- D'indiquer la définition de la « MERITOCRATIE » selon vos critères.
- De prendre en compte l'accord égalité hommes/femmes

ENVELOPPE D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE PAR AN	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
	1.2 %	2 %

3) PRIME DE FIN D'ANNÉE (PFA)

LA CFTC PROPOSE

- de ramener l'ancienneté de 5 ans à 4 ans.

CONDITIONS	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
	ANCIENNETÉ DÉCEMBRE 2021 (1 mois de salaire)	ANCIENNETÉ DÉCEMBRE 2022 (1 mois de salaire)
ANCIENNETÉ	5 ANS	4 ANS

- une augmentation de la PFA jusqu'à 50% en + sous conditions identiques soit 1 mois et demie de salaires.

ANCIENNETÉ	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
- de 5 ans	Moitié d'1 mois de salaires	-
+ 5 ans	1 mois de salaires	1 mois de salaires + 10 %
+ 10 ans	Néant	1 mois de salaires + 20 %

4) PRIME DE SOLIDARITÉ (P ZÉRO/P STARTER)

LA CFTC PROPOSE

- que cette prime soit adoptée définitivement pour donner suite à notre revendication lors des précédentes NAO
- Mise en place de la P Zéro/P Starter pour les magasins n'ayant pas atteint leur prime, ils se verront versé une P1 lors des 3 animations annuelles (Noel, St Val, FDM) avec son multiplicateur.

5) GROUPE « MAGASIN »

LA CFTC PROPOSE

- Une refonte des groupes de magasins pour donner plus de sens à « l'obtention des primes »
- De développer les postes des Managers des ventes, Responsable SAV et ambassadeurs sur les Groupes A, B, C et D.
- De permettre l'évolution des collaborateurs entre les groupes plus facilement.

6) PRIMES MENSUELS

LA CFTC PROPOSE

- une augmentation de **15 euros** pour tous les Magasins, Paliés et Catégorie Sociaux Professionnelle (CSP).
- Une refonte des primes mensuels incluant le point précédents **5) Groupe « Magasin »**

CONSEILLER(E) DE VENTE		CFTC		CFTC		CFTC		CFTC	
		CA MIN	CA MAX	CA MIN	CA MAX	CA MIN	CA MAX	CA MIN	CA MAX
GROUPE A	OBJECTIF CA	100 - 102	102 - 104	102 - 104	104 - 106	104 - 106	106 - 108	106 - 108	108 - 110
	P1	55 €	70 €	55 €	70 €	55 €	70 €	55 €	70 €
	P1 2022	70 €	90 €	70 €	90 €	70 €	90 €	70 €	90 €
	P2	90 €	105 €	90 €	105 €	90 €	105 €	90 €	105 €
	P2 2022	105 €	120 €	105 €	120 €	105 €	120 €	105 €	120 €
GROUPE B	OBJECTIF CA	100 - 102	102 - 104	102 - 104	104 - 106	104 - 106	106 - 108	106 - 108	108 - 110
	P1	55 €	70 €	55 €	70 €	55 €	70 €	55 €	70 €
	P1 2022	70 €	90 €	70 €	90 €	70 €	90 €	70 €	90 €
	P2	90 €	105 €	90 €	105 €	90 €	105 €	90 €	105 €
	P2 2022	105 €	120 €	105 €	120 €	105 €	120 €	105 €	120 €
GROUPE C	OBJECTIF CA	100 - 103	103 - 106	103 - 106	106 - 108	106 - 108	108 - 110	108 - 110	110 - 112
	P1	55 €	70 €	55 €	70 €	55 €	70 €	55 €	70 €
	P1 2022	70 €	90 €	70 €	90 €	70 €	90 €	70 €	90 €
	P2	90 €	105 €	90 €	105 €	90 €	105 €	90 €	105 €
	P2 2022	105 €	120 €	105 €	120 €	105 €	120 €	105 €	120 €
GROUPE D	OBJECTIF CA	100 - 103	103 - 106	103 - 106	106 - 108	106 - 108	108 - 110	108 - 110	110 - 112
	P1	55 €	70 €	55 €	70 €	55 €	70 €	55 €	70 €
	P1 2022	70 €	90 €	70 €	90 €	70 €	90 €	70 €	90 €
	P2	90 €	105 €	90 €	105 €	90 €	105 €	90 €	105 €
	P2 2022	105 €	120 €	105 €	120 €	105 €	120 €	105 €	120 €
GROUPE E	OBJECTIF CA	100 - 104	104 - 108	104 - 108	108 - 110	108 - 110	110 - 112	110 - 112	112 - 114
	P1	55 €	70 €	55 €	70 €	55 €	70 €	55 €	70 €
	P1 2022	70 €	90 €	70 €	90 €	70 €	90 €	70 €	90 €
	P2	90 €	105 €	90 €	105 €	90 €	105 €	90 €	105 €
	P2 2022	105 €	120 €	105 €	120 €	105 €	120 €	105 €	120 €

DIRECTEUR/RESPONSABLE MAGASIN	OBJECTIF CA		P1	P1 2022	OBJECTIF CA	P2	P2 2022	OBJECTIF CA	P3	P3 2022	OBJECTIF CA	P4	P4 2022
	CA MIN	CA MAX											
GROUPE A	+ de 2 000 000 €		200 €	215 €	102 - 104	300 €	315 €	104 - 106	460 €	475 €	+ de 106	720 €	735 €
GROUPE B	1 500 000 €	2 000 000 €	175 €	190 €	102 - 104	280 €	295 €	104 - 106	430 €	445 €	+ de 106	670 €	685 €
GROUPE C	800 000 €	1 500 000 €	150 €	165 €	103 - 106	260 €	275 €	106 - 108	400 €	415 €	+ de 108	620 €	635 €
GROUPE D	400 000 €	800 000 €	125 €	140 €	103 - 106	240 €	255 €	106 - 108	370 €	385 €	+ de 108	570 €	585 €
GROUPE E	- de 400 000 €		100 €	115 €	104 - 108	220 €	235 €	108 - 110	340 €	355 €	+ de 110	520 €	535 €

7) PRIME MENSUELLE P5

En 2020 et 2021, nous vous avons proposés une Prime 5 que vous avez trouvé être une excellente idée, par rapport à la crise sanitaire nous avons plutôt négocié une prime de solidarité (P Zéro). Aujourd'hui, au vu de la santé de Thom, nous réitérons en 2022 notre demande sur la mise en place de la prime de performance mensuelles magasins (P5) qui aura pour but de motiver et de récompenser notre performance, développer notre esprit d'équipe, nous obliger à mesurer et analyser notre performance, être toujours plus vigilant sur la qualité du stock, nous fixer des objectifs et toujours chercher des axes d'amélioration.

LA CFTC PROPOSE

- la création et la mise en place du Palier 5 (P5)

8) PRIME MISSION MAGASIN

LA CFTC PROPOSE

- la création d'une grille de prime de mission

	CA MIN	CA MAX	MANAGER DES VENTES	RESPONSABLE MAGASIN	DIRECTEUR MAGASIN
GROUPE A	+ de 2 000 000 €		300 €	-	450 €
GROUPE B	1 500 000 €	2 000 000 €	250 €	-	350 €
GROUPE C	800 000 €	1 500 000 €	200 €	-	250 €
GROUPE D	400 000 €	800 000 €	-	250 €	-
GROUPE E	-	400 000 €	-	200 €	-

9) COEFFICIENTS MULTIPLICATEURS

La CFTC a obtenu depuis 2019 un NOËL X 3.5....

LA CFTC PROPOSE

- Rendre définitif le coefficient multiplicateur de Noel pour les 4 paliers.
- Nous voulons faire preuve de plus d'audace... avec une revalorisation des coefficients multiplicateurs et créer celle du Black Friday.

NOËL	X4	SAINT VALENTIN	X2	FÊTE DES MÈRES	X2	BLACK FRIDAY	X1.5
------	----	----------------	----	----------------	----	--------------	------

10) RÈGLE DE L'ARRONDI

LA CFTC PROPOSE

- de revoir les conditions de la règle de l'arrondi.

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
RÈGLE DE L'ARRONDI	- 0.5 % pour l'atteinte de la Prime 1	- 1 % pour l'atteinte de la Prime 1
		ET/OU
RÈGLE DE L'ARRONDI	- 0.5 % pour l'atteinte de la Prime 1	- 0.5 % pour l'atteinte de la Prime 1, 2, 3 et 4

11) CLICK&COLLECT ET CA MAGASINS

LA CFTC PROPOSE

- la mise en place de la proposition lors des NAO 2021 que vous avez trouvée pertinente et qui est toujours en cours d'études pour la révision des critères de versements.

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
CLICK & COLLECT	100 % Reversé au E-COMMERCE	CLICK & COLLECT 100 % Reversé au MAGASIN

12) SUIVI CA AVEC E-COMMERCE

LA CFTC PROPOSE

- une refonte du système de calcul de pour le suivi du CA E-COMMERCE

13) REMBOURSEMENT MAGASIN

LA CFTC PROPOSE

- Que les remboursements doivent être défalqués sur le magasin d'origine (équité) et devra en être informé.

14) RÈGLES DE REPRISE ET D'ÉCHANGE - MAGASIN

LA CFTC PROPOSE

- Le développement du système horizon pour les commandes/transferts afin de ne pas être pénalisé sur le chiffre d'affaires et l'obtention de prime.

15) PRIME D'INTÉRESSEMENT - MAGASINS

La satisfaction est devenue une priorité avec une note avoisinant les 9 depuis plusieurs années, il est important de renforcer la motivation du terrain et de leur donner plus de pouvoir d'achat.

LA CFTC PROPOSE

- Une revalorisation à 1000 € pour les 4 trimestres
- De passer le critère d'obtention à 95% au lieu de 98% du chiffre d'affaires réalisé Groupe France
- Le retraitement des notes de Satisfaction client et taux de clients très satisfaits
 - Refonte du questionnaire client, facilité le retraitement des notes (qualité d'un produit défectueux VS expérience magasin, ...)

ACTUELLEMENT Le montant de l'intéressement est de 848 € annuel				PROPOSITION POUR LE PROCHAIN EXERCICE Le montant de l'intéressement serait de 1000 € annuel			
PÉRIODE	E-MAILS UTILISABLES + SATISFACTIONS CLIENTS	E-MAILS UTILISABLES	SATISFACTIONS CLIENTS	PÉRIODE	E-MAILS UTILISABLES + SATISFACTIONS CLIENTS	E-MAILS UTILISABLES	SATISFACTIONS CLIENTS
01/07 au 30/09	212 €	72 €	140 €	01/07 au 30/09	250 €	80€	170 €
01/04 au 30/06	212 €	72 €	140 €	01/04 au 30/06	250 €	80€	170 €
01/01 au 31/03	212 €	72 €	140 €	01/01 au 31/03	250 €	80€	170 €
01/10 au 31/12	212 €	72 €	140 €	01/10 au 31/12	250 €	80€	170 €

ET la multiplication X2 au 1^{er} trimestre

MULTIPLICATEUR X 2 SOIT UN CUMUL DE 1000 EUROS ANNUEL							
01/10 au 31/12	212 €	72 €	140 €	01/10 au 31/12	500 €	160€	340 €

16) PRIME D'INTÉRESSEMENT - SIÈGE ET CENTRALE NOISY

[SIÈGE, CENTRALE DE RÉPARTITION, E-COMMERCE DU SIÈGE ET SERVICE COMMANDES CLIENTS]

LA CFTC PROPOSE

- Revalorisation des montants de la Prime d'Intéressement
- Maintenir la suppression du critère de la démarque ! Il permettra aux collaborateurs de continuer à obtenir leur prime d'intéressement avec moins de contraintes liées au NI par exemple.

EN MILLIONS € SAUF PRÉCISION		SEUIL 1	SEUIL 2	SEUIL 3	SEUIL 4	SEUIL 5
FRANCE & BENELUX						
ACTUELLEMENT	EBITDA ou EBE	101.0	102.5	105.5	110.0	116.0
	Dépassement du budget	-	1.5	3.0	4.5	6.0
	Intéressement brut de CSG	200 €	300 €	405 €	608 €	911 €
PROPOSITION		250€	350 €	450 €	650 €	950 €
GROUPE						
ACTUELLEMENT	EBITDA ou EBE	140.0	141.5	144.5	149.0	155.0
	Dépassement du budget	-	1.5	3.0	4.5	6.0
	Intéressement brut de CSG	200 €	300 €	405 €	608 €	911 €
PROPOSITION		250€	350 €	450 €	650 €	950 €
ACTUELLEMENT	INTÉRESSEMENT BRUT DE CSG	400 €	600 €	810 €	1 216 €	1 822 €
	MONTANT DE LA REVALORISATION	+ 100 €	+ 100 €	+ 90 €	+ 84 €	+ 78 €
	TOTAL - SI OBJECTIF ATTEINT	500 €	700 €	900 €	1 300 €	1 900 €

17) PRIMES MENSUELLES LOGISTIQUE - CENTRALE NOISY

LA CFTC SOUHAITE

- concrétiser le projet de la refonte du système de prime de la centrale de Noisy pour donner suite à sa revendication lors des NAO 2021 « PRIMES MENSUELLES LOGISTIQUE [REFONTE SYSTÈME DE PRIME] - CENTRALE NOISY »

18) PRIME PEPA

LA CFTC SOUHAITE

- la reconduction du versement de la prime PEPA avec revalorisation du montant

19) PRIME FORMATION

LA CFTC SOUHAITE

- Revalorisation des montants perçus pour les primes de formations
- Rendre le paiement Trimestriel et non semestriel

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
Salarier formateur en binôme	Prime de 80 euros	Prime de 120 euros
Salarier Formateur en solo	Prime de 100 euros	Prime de 140 euros

II – INSTAURER

B. RESTAURATIONS

20) PRIMES PANIERS/TITRES RESTAURANTS

LA CFTC PROPOSE

- La mise en place de la prime panier et/ou des titres restaurants pour tous.
- Être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre,

LIMITE D'EXONERATION DES TITRES-RESTAURANT	LE SALARIÉ EST CONTRAINT DE SE RESTAURER SUR SON LIEU DE TRAVAIL : LIMITE D'EXONERATION DU PANIER REPAS	LE SALARIÉ EST EN DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL ET DOIT PRENDRE SON REPAS EN-DEHORS DES LOCAUX DE L'ENTREPRISE SANS POUVOIR RENTRER CHEZ LUI
Ces titres-restaurant peuvent être des Chèques Déjeuner, Tickets Restaurants, ...	De nombreux salariés n'ont aucune réserve, ni enseignes à proximité, ni équipement pour se restaurer	Lorsque le salarié en déplacement professionnel engage des frais supplémentaires loin de son lieu habituel de travail, les seuils d'exonération sont plus élevés.
COTISATIONS SOCIALES/À L'IMPÔT SUR LE REVENU		
Le complément sera soumis à cotisations sociales comme un avantage en nature.	Au-delà, le complément est soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.	Au-delà de ces seuils, les remboursements de frais sont soumis à cotisations sociales.
LE LIMITE DES EXONÉRATION AU 1 ^{ER} JANVIER 2022		
Titre restaurant pris en charge entre la moitié et 60% par l'employeur	Prime de panier	Repas pris hors des locaux de l'entreprise lorsque le salarié est contraint de prendre son repas au restaurant
5,69€	6,70€	19,10€

21) CAFÉS POUR TOUS

LA CFTC PROPOSE

- la prise en charge du café pour tous.

	PARTICIPATION EMPLOYEUR			PROPOSITION
	LIEUX DE RESTAURATION	CAFÉ	ÉQUIPEMENT MIS À DISPOSITION	CAFÉ POUR TOUS
MAGASINS	Réserve (Back Office)	OUI	Micro-onde, table, chaise, frigo, cafetière, évier	MIS EN PLACE MIS EN PLACE
	Aucune réserve, ni enseignes à proximité	OUI	Voiture, parking, dans la galerie, brasserie, restaurant, etc.	
CENTRALE MORANGIS	Salle de Pause	NON	Micro-onde, table, chaise, frigo, cafetière Senseo, évier	Mise en place du café pour tous
THOM ACADÉMIE	Salle de Pause	NON	Micro-onde, table, chaise, frigo, cafetière, évier	
	Canifine non obligatoire	NON	Restauration partagée dans l'immeuble	
CENTRALE NOISY	Salle de Pause	NON	Micro-onde, table, chaise, frigo, cafetière, évier	
	Canifine non obligatoire	NON	Restauration partagée dans l'immeuble	
SIÈGE SOCIAL	Restaurant d'entreprise obligatoire	NON	Restauration partagée dans l'immeuble	

C. PRIMES SUPPLÉMENTAIRES

22) RISQUE

LA CFTC PROPOSE

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

23) ASSIDUITÉ

La prime d'assiduité a pour objet de récompenser la stabilité des salariés dans l'entreprise, et de les inciter à ne pas s'absenter. Elle n'est pas la contrepartie d'un travail fourni. Elle n'entre donc pas en compte dans le salaire minimum.

LA CFTC PROPOSE

- l'instauration d'une prime d'assiduité de 150 euros, accordée à tout le personnel n'ayant aucune absence sur une année civile (Hors événements familiaux, congés payés, RTT, ...).

24) ANCIENNETÉ (CADRES)

Aujourd'hui, les salariés cadres ne bénéficient pas d'une prime d'ancienneté. En évoluant, ils perdent cet avantage acquis.

LA CFTC PROPOSE

- Que THOM mette en place un accord afin de rétablir l'équité entre tous.

ANCIENNETÉ	EMPLOYÉ	PROPOSITION	
		AGENTS DE MAITRISE	CADRES
3 ans	25 €	25 €	25 €
6 ans	40 €	40 €	40 €
9 ans	55 €	55 €	55 €
12 ans	65 €	65 €	65 €
15 ans	85 €	85 €	85 €
18 ans	100 €	100 €	100 €
NB SALARIÉES*	1810	365	531

*Données des calculs utilisés = l'Effectif Equivalent à Temps plein du Bilan Social 2021.

25) 13^{ÈME} MOIS

Un grand nombre de salarié(e) pense que la Prime de Fin d'Année (PFA) est un 13^{ème} mois, mais elle est soumise à des conditions d'obtention.

LA CFTC PROPOSE

- la mise en place d'un 13^{ème} mois, sans conditions d'obtention, avec versement en 2 fois.

26) DÉMARQUE CDV

LA CFTC PROPOSE

- la mise en place pour récompenser les CDV d'une prime démarque.

MANQUANTS DÉMARQUES HORS TAXES	PROPOSITION
de 0.00 à 0.02 %	Prime de 200 euros
de 0.02 à 0.04 %	Prime de 150 euros
de 0.04 à 0.06 %	Prime de 100 euros
de 0.06 à 0.08 %	Prime de 50 euros
+ de 0.08 %	Prime de 00 euros

27) ACTIONNARIAT

LA CFTC PROPOSE

- que l'actionnariat soit reconduit tous les ans.
- que le placement de CP, participation, RTT, CET, intéressement, ... soit possible
- un abondement jusqu'à 1000 euros

III - INDEMNISER/SUBVENTION

D. INDEMNITÉS

28) PARKING & LE STATIONNEMENT

Suite à la revendication de la CFTC, lors des NAO 2021, la prise en charge des frais de parking a été mis en place. Afin de simplifier le process...

LA CFTC PROPOSE

- la prise en charge des frais de parking, sur présentation d'une facture (mensuelle ou annuelle) à hauteur de 50% (sans comparaison entre le transport en commun et parking)

29) ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ

Pour donner suite au pouvoir d'achat et à l'augmentation du carburant, la mobilité géographique est un choix important aussi bien pour la vie familiale et sociale, qu'au niveau financier. A ce titre, si une mobilité entraîne un déplacement supérieur à 45 kms (mutation, fermeture de magasin, ...)

LA CFTC PROPOSE

- Une augmentation minimale de 2% du salaire brut qui sera attribué au salarié en cas de mobilité entraînant un déplacement supérieur à 45 kilomètres de son domicile.

30) PRIME EXCEPTIONNELLE LIÉE À UNE FERMETURE DÉFINITIVE

LA CFTC PROPOSE

- De revoir les conditions d'indemnité de prime exceptionnelle liée à une fermeture définitive

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
Pour une égalité entre les collaborateurs Une seule fois le mois suivant la mutation et par salarié pour permettre au salarié de prendre ses dispositions d'un point de vue financier (transport, voiture, etc.) – Sans conditions	NÉANT	100€ versée

CONDITION DE PRIME EXCEPTIONNELLE LIÉE A UNE FERMETURE DEFINITIVE	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
Une seule fois le mois suivant la mutation sous réserve que la distance en km entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation soit multipliée par 2 et que la durée du temps de trajet soit augmentée de plus de 20 minutes soit en voiture soit en transports en commun par rapport à la durée du temps de trajet du précédent lieu d'affectation.	300€ versée	400€ versée
Une seule fois le mois suivant la mutation pour les salariés utilisant précédemment les transports en commun et contraints d'utiliser un transport individuel.	500€ versée	600€ versée

31) TENUE VESTIMENTAIRE

Les salariés suivent un **dress-code** précis mais cela entraîne des frais supplémentaires d'achat et d'entretien.

LA CFTC PROPOSE

- La mise en place d'une indemnité/subvention vestimentaires selon les 2 propositions suivantes

PROPOSITION 1	Indemnité/Subvention vêtement Annuelle de 300 euros/salarié
PROPOSITION 2	Indemnité/Subvention vêtement semestrielle (2 saisons) de 150 euros/salarié

32) NETTOYAGE BLOUSE NOISY/ATELIER SAV/MORANGIS

LA CFTC PROPOSE

- Que l'indemnité de nettoyage des blouses de travail des salariés de la Centrale Noisy, atelier SAV et Centrale Morangis soit réévaluée et mis en place.

PRISE EN CHARGE	ÉVOLUTION DE L'INDEMNITÉ EN EUROS				PROPOSITION
	2017	2018	2019	2021	2022
	7 €	8 €	9 €	10 €	15 €

33) NETTOYAGE HABILLEMENT MAGASINS

LA CFTC PROPOSE

- Que l'indemnité de nettoyage soit mise en place pour les salariés magasins

PRISE EN CHARGE	ÉVOLUTION DE L'INDEMNITÉ EN EUROS		PROPOSITION
	2021		2022
	Néant		15 €

34) SOIN DE LA PERSONNE

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.

LA CFTC PROPOSE

- La mise en place d'une indemnité/subvention « soin de la personne » selon les 2 propositions suivantes :

INDEMNITÉ/SUBVENTION HOMME/FEMME POUR LES FRAIS DE SOINS DE LA PERSONNE (Coiffeur, maquillage, rasoir, vernis, rouge à lèvres, ...)	
PROPOSITION 1	Indemnité/Subvention de 20 euros/par Mois et par salariés
PROPOSITION 2	Mise en place d'un partenariat avec Kiko Milano, Séphora, Nocibé, Jules...

35) CHAUSSURES

LA CFTC PROPOSE

- De faire évoluer la subvention de **60 à 70 euros** pour le personnel du magasin
- D'élargir la prise en charge au salarié du siège
- De Simplifier la procédure de remboursement à travers NOTILUS

E. SUBVENTIONS

36) ÉQUIPEMENT MOBILITÉ

La participation de l'employeur aux frais de transport du domicile au lieu de travail est obligatoire. Seules les cartes d'abonnement hebdomadaires, mensuelles ou annuelles sont prises en charge. Cependant, il faut encourager les modes de transport peu polluants, notamment les mobilités actives, les véhicules à faibles émissions...

- Accélérer la croissance des nouvelles mobilités**
 - Favoriser les magasins à avoir des horaires similaires avec d'autres salariés pour le covoiturage comme solution de transport au quotidien est développé au travers plusieurs mesures.
- Réussir la transition écologique**
 - Le « forfait mobilités durables » créé par la Loi d'Orientation des Mobilités entre en vigueur ! Le décret d'application pour le secteur privé a été publié le 10 mai 2020 et permet aux entreprises d'encourager dès à présent le recours par leurs salariés à des transports plus propres et moins coûteux. Ce dispositif facultatif peut aller jusqu'à 500 euros par an et par salarié, exonérés d'impôts et de cotisations sociales.
 - Mettez en place le forfait mobilités durables avec La carte qui simplifie la mobilité de vos employés. Cela permet de gérer facilement le forfait mobilités durables. Intégrez tous les moyens de transport. Gagnez du temps au quotidien

LA CFTC PROPOSE

- afin de favoriser la mobilité chez THOM, un accord, un forfait mobilité durable et une subvention sur les équipements liés à la mobilité.

	CONDITIONS	PROPOSITION
LOI D'ORIENTATIONS DES MOBILITÉS	Loi d'orientations des mobilités entre le domicile et le lieu de travail	Un accord
FORFAIT MOBILITÉ DURABLE	Salarié se rendant à leur travail à vélo ou pratiquant le covoiturage	500 euros par an/salariés
SUBVENTION ÉQUIPEMENTS LIÉS A LA MOBILITÉ	Salariés désirant s'équiper pour venir au travail (trottinette, vélo, roller, etc ...)	Subvention de 200 euros par an/salariés (casque, Vélo, Protecteur, Gilet Réfléchissant)

37) CALENDRIER DE L'AVENT MAGASIN/SIÈGE

LA CFTC PROPOSE

- De revaloriser le montant du calendrier de l'avent magasin pour la période de Noël.
- Mise en place d'un calendrier par service pour les sièges.

MOTIF	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
REVALORISATION DU CALENDRIER DE L'AVENT DE NOËL	30 euros	80 euros

38) REPAS NOËL/ST VALENTIN/FÊTE DES MÈRES

LA CFTC PROPOSE

- de revaloriser le montant des 4 repas précédant Noël
- de l'étendre sur la Saint Valentin et la Fête des Mères.

MOTIF	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
REPAS DE NOËL	4 repas précédant Noël avec un budget de 15€ par salarié NEANT NEANT	Revalorisation à 20€ par salarié
REPAS DE FÊTE DES MÈRES		1 repas précédant la Fête des mères avec un budget de 15€ par salarié
REPAS DE SAINT VALENTIN		1 repas précédant la Saint Valentin avec un budget de 15€ par salarié

39) CADEAUX/ÉVÈNEMENTS (EMPLOYEUR)

LA CFTC PROPOSE

- La mise en place de chèque-cadeau, bon d'achat, carte cadeau multi-enseigne pour le départ à la retraite, la fêtes des mères, la fête des pères, la rentrée scolaire et les fêtes de Noël.

ÉVÈNEMENT EMPLOYEUR	PROPOSITION
DÉPART À LA RETRAITE	CHÈQUE-CADEAU/BON D'ACHAT/CARTE CADEAU
FÊTE DES MÈRES/FÊTE DES PÈRES	CARTE CADEAU DE 50 EUROS MULTI ENSEIGNE
RENTREE SCOLAIRE	CHÈQUE-CADEAU/BON D'ACHAT/CARTE CADEAU
FÊTES DE NOËL	CARTE CADEAU DE 50 EUROS MULTI ENSEIGNE

IV – AMÉLIORER LES ACCORDS D'ENTREPRISE

F. ACCORDS

40) COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

LA CFTC PROPOSE

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

	MOINS DE 45 ANS		PLUS DE 45 ANS	
	AVANT	PROPOSITION CFTC	AVANT	PROPOSITION CFTC
SALARIÉ NON-CADRE	11	15	17	21
SALARIÉS CADRE 1	11	15	17	21
SALARIÉS CADRE 2	6	8	9	11

- Suppression de la condition de 45 ans pour que le nombre de RTT soit identique pour tous.

41) TÉLÉTRAVAIL

LA CFTC PROPOSE

- de renégocier l'accord télétravail (Salariés éligibles [Demi-journée pour DS et DM], Rythme du télétravail régulier, demi-journée, journée supplémentaire au choix, Indemnité forfaitaire de télétravail, Prime panier, **Bureautique***)

* Une subvention de 100 € par an qui permettra au salarié d'acheter des équipements liés à la bureautique afin de lutter contre les MTS avec la mise en place de ses équipements qui pourrait s'étendre également sur les magasins (Back Office), centrale et siège.



42) TRAVAIL DU DIMANCHE

LA CFTC PROPOSE

- De revoir certains critères (volontariat, répartition équitable des dimanches ouverts, ...)
- D'augmenter le montant des chèques CESUS et que chaque année, en novembre, Thom communique sur les conditions d'utilisation.

LES RÉMUNÉRATIONS POUR LES MAGASINS HORS ZONES TOURISTIQUES			
	CRITÈRES	INDEMNITÉ	PROPOSITION DE L'INDEMNITÉ
EMPLOYÉ ET AGENTS DE MAÎTRISE	MAJORATION DE SALAIRE	200% des heures travaillées	250% des heures travaillées
CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE (FORFAIT)	MAJORATION DE SALAIRE	2/21.67ème du salaire	2.5/21.67ème du salaire de base

LES RÉMUNÉRATIONS POUR LES MAGASINS EN ZONE TOURISTIQUE			
	CRITÈRES	INDEMNITÉ	PROPOSITION DE L'INDEMNITÉ
EMPLOYÉ ET AGENTS DE MAÎTRISE	MAJORATION DE SALAIRE	130% des heures travaillées	150% des heures travaillées
CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE (FORFAIT)	MAJORATION DE SALAIRE	1.30/21.67ème du salaire	1.5/21.67ème du salaire de base

43) LES ASTREINTES « SIÈGES »

Afin de répondre à la continuité du service en cas d'incidents que la société doit assurer, certaines activités nécessitent le recours aux astreintes. Pour rappel, l'astreinte est une période se situant en dehors de la période normale de travail pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. En l'occurrence le service informatique.

LA CFTC PROPOSE

- La mise en place d'un accord sur les astreintes
- La mise en place d'une rémunération des astreintes
 - ✓ période de semaine du lundi au vendredi pour les couvertures horaires définies de la semaine → 150€ bruts
 - ✓ Le samedi pour la couverture horaire définie → 100€ bruts
 - ✓ Le dimanche ou un jour férié pour la couverture horaire définie → 100€ bruts

44) MÉDAILLE DU TRAVAIL

LA CFTC PROPOSE

- une revalorisation les montants des médailles.

ANCIENNETÉ	MÉDAILLE	PRIME	PROPOSITION
10 ans	Médaille Thom	200 €	400 €
20 ans	Médaille d'argent	700 €	800 €
30 ans	Médaille Vermeil	1000 €	1100 €
35 ans	Médaille d'Or	1500 €	1600 €
40 ans	Grande Médaille d'Or	2000 €	2100 €

45) RETRAITE/SÉNIOR

LA CFTC PROPOSE

- Renégociation de l'accord retraite signé en 2022
- Mise en place d'une retraite supplémentaire de type PERO (Ex article 83)
- La prise en charge de la part patronale pour les retraités pendant transition prévue par la loi EVIN
- 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, équivalent à 6 mois de salaire (revenu annuel soit salaire + primes, divisés par 12 et multipliés par 6) au prorata de l'ancienneté
- La mise en place du guide de départ (Revendication de la CFTC validé en 2020)
- Que la transition vers la retraite, **il pourrait être proposé la mise en place d'un congé de préparation à la retraite** : A partir de 55 ans et jusqu'à la liquidation des droits à la retraite, attribution de 2 journées payées pour s'informer et réaliser les démarches nécessaires pour faire valoir ses droits à la retraite ou même une formation « comment bien vivre sa retraite » effectuée durant le temps de travail (sans perte de salaire) pour les salariés âgés d'au moins 60 ans.
- Que la formation des salariés seniors, nous réitérons notre dernier conseil :**
 - ✓ Un véritable appui doit être mis en avant par la direction avec un accompagnement administratif pour les formations décidées par le sénior lui permettant d'atteindre ses objectifs mais aussi financier **avec par exemple un abondement complémentaire du CPF par l'employeur si le montant prévu dans ce dernier n'est pas suffisant.**
- Une revalorisation** du nombre de mois afin d'anticiper leur départ à la retraite avec maintien de leur rémunération.

ANCIENNETÉ	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
10 ANS	3 mois avant sa retraite	4 mois avant sa retraite
20 ANS	4 mois avant sa retraite	6 mois avant sa retraite
30 ANS	5 mois avant sa retraite	8 mois avant sa retraite

46) CONTRAT ÉCLAT

LA CFTC PROPOSE

- une revalorisation des conditions d'attributions et des montants du contrat ÉCLAT.
- La mise en place d'un atelier de travail (DZ DS DM MDV ...) pour une refonte du contrat ÉCLAT

OBJECTIFS	PROPOSITION
MONTANT DE LA PRIME	Proposition de correspondre à 1.5 fois le salaire de base
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)

V - ENGAGEMENT

G. ÉCOLOGIE

47) CHARTE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE

LA CFTC PROPOSE

- Que l'entreprise soit engagée dans une démarche de Responsabilité Sociale par des actes concrets, et que nos engagements soient formalisés par la présente Charte qui définit les principes, les objectifs mais aussi les attentes de Société Thom envers ses fournisseurs et sous-traitants.

Cette Charte exige la conformité aux lois nationales ainsi qu'à la déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies :

- | | | |
|-----------------------|-------------------------|------------------|
| • Travail des enfants | • Discrimination | • Rémunération |
| • Travail forcé | • Liberté d'association | • Droit d'alerte |
| • Santé & Sécurité | • Horaires de travail | |

48) ÉCOLOGIE ET AFFICHAGES

Dans l'esprit du RSE et afin de gagner de la place au sein des réserves des magasins. Nous souhaitons trouver des solutions alternatives concernant la diffusion des communications syndicales.

LA CFTC PROPOSE

- Ouverture de négociation afin de conclure un accord d'entreprise relatif aux modalités d'affichage et de diffusion des communications syndicales (Exit les panneaux), création d'un nouveau LUTIN/CLASSEUR plus qualitatifs
- L'accès au site internet des fédérations via l'intranet

49) RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ENTREPRISE (RSE) ET QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

Nous avons proposé lors des NAO 2020 et NAO 2021 un pacte écologique. La direction a été favorable à nos demandes, et a décidé de constituer un groupe de travail. Nous souhaitons mettre un vrai programme en place pour l'amélioration de la Qualité de vie/conditions de travail.

LA CFTC PROPOSE

- que des actes concrets soit mis en place au vu de la situation sanitaire.
- Un développement avec des partenaires et avec la mise en place d'outils pour les salariés

EXEMPLE LE PARTENAIRE « FOR ME »

LES AVANTAGES

POUR L'ENTREPRISE

- Travaillez votre marque employeur
- Rendez concret votre engagement sur la QVT
- Améliorez la lisibilité et l'utilisation de vos services
- Offrez une expérience unique aux salariés
- Renforcez le lien de confiance

POUR CHAQUE SALARIÉ

- Service qui s'adresse à TOUS sans exception
- Services pour le salarié, son conjoint, ses enfants
- Accompagnement par une équipe professionnelle
- Respect de la confidentialité des échanges
- Soulagement de la charge mentale

UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL QUI SIMPLIFIE LE QUOTIDIEN ET SOLUTIONNE LES DIFFICULTÉS

VIE PERSONNELLES

- Accès aux soins compliqués
- Démarches administratives
- Difficultés financières
- Gestion de ses émotions
- Ruptures compliquées
- Perte de confiance en soi
- ...

VIE FAMILIALE

- Situations d'aidant familial
- Séparations douloureuses
- Problème de garde d'enfants
- Crise de l'adolescence
- Accès au logement
- Héritage familial
- ...

VIE PROFESSIONNELLE

- Reconnaissance RQTH
- Attitude bienveillante
- Perte de sens au travail
- Isolement, stress, anxiété
- Peur dans l'avenir
- Tensions interpersonnelles
- ...

MISE EN PLACE DES SERVICES POUR VENIR EN AIDES AUX SALARIÉS

- | | | |
|-----------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| • Assistance juridique | • Assistance santé | • Soutien psychologique |
| • Assistance sociale et familiale | • Conciergerie vie familiale | • Coaching de vie |

LES ENTREPRISES QUI ONT UNE LONGUEUR D'AVANCE AVEC LE PARTENAIRE « FOR ME » EN EXEMPLE



50) « MY RH » « MESSAGERIE » « SUIVI »

LA CFTC PROPOSE

- Une future application de la « My Space By Thom » intègre la boîte e-mail professionnelle « thomeurope.net » qui permet d'améliorer la communication en interne/informations en temps réel, collecter les avis des employés, permet la gestion des emplois du temps, diffusions des notes de service, communication par chat entre les différents services, partage de documents, RH (fiche de paie, WE Time...), Formations (passée, disponible, inscriptions...), Communications internes (webinar, notes, récap conf call...), etc...
- De digitaliser les Entretiens mensuels comme pour le Plan d'action et être consulté sur le suivi MY RH
- D'améliorer l'accompagnement du DM par le DS sur le suivi des compétences des collaborateurs avant sa validation (Tous comme le plan d'action) à travers MY RH

51) FONTAINE À EAU - MAGASINS

L'écologie commence par les déchets plastique, c'est pour cela qu'il faut trouver des solutions simple et efficace !

LA CFTC PROPOSE

- Economie sur les achats en bouteille et Ecologique « réduction des déchets plastiques »
- Gain de place sur le stockage des packs de bouteille.

PROPOSITION 1 – OSMOSEUR SOUS EVIER/SUR ROBINET (AVEC INSTALLATION)

	LE FILTRE À EAU SUR ROBINET	LE PURIFICATEUR D'EAU SOUS EVIER	L'OSMOSEUR SOUS EVIER
EN RESUME	Une solution de purification de l'eau simple et efficace	Système de filtration efficace pour une plus grande quantité d'eau purifiée	La solution de filtration de l'eau par excellence
EFFICACITÉ	3/5	4/5	5/5
PROCÉDÉ UTILISÉ	Filtre à charbon actif	Filtre à charbon actif + robinet	Osмосe inverse
CAPACITÉ FILTRATION	1 500 litres	6 000 à 10 000 litres	10 000 litres
DÉBIT	1 litre / minute	2 litres / minute	Réserve d'eau filtrée
ENTRETIEN	Remplacement de la cartouche tous les 6 mois	Remplacement de la cartouche tous les 6 à 12 mois	Remplacement de la cartouche 1 fois par an et de la membrane tous les 2 à 5 ans
INSTALLATION	Facile	Facile, quelques travaux de plomberie	Technique, l'intervention d'un professionnel est recommandée

AVANTAGES

- Elle permettra de supprimer le goût de chlore et les mauvaises odeurs, mais également éliminer certaines substances comme le plomb ou les pesticides.

PROPOSITION 2 - FONTAINE (SANS INSTALLATION) - PAS DE TUYAUX A BRANCHER NI DE ROBINET A INSTALLER !



AVANTAGES

- L'eau osmosée est reminéralisée ce qui lui donne un vrai bon goût en plus d'y inclure des éléments minéraux
- Elle n'a besoin d'aucune installation, il n'y qu'une prise électrique à brancher, cartouches sont changeables
- Elle est portable, peut être utilisée en itinérance (*Prise allume cigare 12V en option)
- Les 2 réservoirs EAU DU ROBINET 4 litres, EAU OSMOSEE 2 litres, sont lavables au lave-vaisselle

52) DÉMATÉRIALISER LES PROCESSUS - MAGASINS

LA CFTC PROPOSE

- La dématérialisation de divers processus magasin afin d'avoir un objectif 0 papiers avec un suivi sur « Horizon »
- **Le rachat or** (signature électronique comme Oney et envoi du contrat sur la boîte mail client)
- **Autorisation de perçage** (Remplissage de l'autorisation parentale et consultation en ligne comme les rapports de visite sur intranet)
- **La remise bancaire** (Impression en 2 fois, des salariés impriment encore le rouleau de caisse)
- **Les inventaires** (consultation sur intranet, possibilité d'imprimer la feuille des manquants)
- **Attestation de volontariats le dimanche** (consultation en ligne comme les rapports de visite sur intranet)
- **Réduire les impressions magasins** (réparation, rachat or, brief du jour et CA Vendeur [Recto Verso], ...)

H. SANTE AU TRAVAIL

53) MUTUELLE ENTREPRISE [OPTIONS]

LA CFTC PROPOSE

- De revoir les conditions de prise en charge et de cotisation
- La mise en place de nouvelle prise en charges dans les garanties de la mutuelle entreprise.

Voici les nouvelles améliorations des prestations de chaque régime applicable au 1er janvier 2022 :

CONTRAT « BASE OBLIGATOIRE »	CONTRAT « OPTION + »	CRÉATION DU CONTRAT « OPTION ++ »
LA COTISATION est de 40,57€/mois	LA COTISATION est de 89,59 €/mois 49,02€ par mois + 40,57€/mois (« base »)	LA COTISATION est de 96,79 €/mois 56,22€ par mois + 40,57€/mois (« base »)
PROPOSITION CFTC - OPTION BASE	PROPOSITION CFTC - OPTION +	PROPOSITION CFTC - OPTION ++
<ul style="list-style-type: none"> • Ajout dans la liste des professionnels de santé des RÉFLEXOLOGIE, KINÉSITHÉRAPIE OU PHYSIOTHÉRAPIE, KINÉSIOLOGIE, CRYOTHÉRAPIE, CURE • Amélioration des remboursements « médecine douce » (en passant à 3 séances au lieu de 2 par an, par bénéficiaire à hauteur de 30€ par consultation.) • Ajout la prise en charge d'ORTHODONTISTE, PSYCHANALYSTE, PSYCHOTHÉRAPEUTE, PSYCHOLOGUE, MICRO-KINÉSITHÉRAPIE • Revalorisation du forfait « implant dentaire » (de 350€ par implant, maximum 2 par an, par bénéficiaire) • Amélioration des équipements Optiques • Amélioration des remboursements des VACCINS PRÉSCRITS Vaccins prescrits, non pris en charge par l'AM 	<ul style="list-style-type: none"> • Ajout dans la liste des professionnels de santé des RÉFLEXOLOGIE, KINÉSITHÉRAPIE OU PHYSIOTHÉRAPIE, KINÉSIOLOGIE, CRYOTHÉRAPIE, CURE • Amélioration des remboursements « médecine douce » (en passant à 4 séances au lieu de 3 par an, par bénéficiaire à hauteur de 50€ par séance) • Ajout la prise en charge d'ORTHODONTISTE, PSYCHANALYSTE, PSYCHOTHÉRAPEUTE, PSYCHOLOGUE, MICRO-KINÉSITHÉRAPIE • Revalorisation du forfait « implant dentaire » (de 350€ par implant, maximum 2 par an, par bénéficiaire) • Amélioration des équipements Optiques • Amélioration des remboursements des VACCINS PRÉSCRITS Vaccins prescrits, non pris en charge par l'AM 	<ul style="list-style-type: none"> • Ajout dans la liste des professionnels de santé des RÉFLEXOLOGIE, KINÉSITHÉRAPIE OU PHYSIOTHÉRAPIE, KINÉSIOLOGIE, CRYOTHÉRAPIE, CURE • Amélioration des remboursements Médecine douce (60€ par séance avec maximum de 4 par an par bénéficiaire) • Médecine courante (40% BR) • Soins dentaire (400% BR) • Revalorisation Implants dentaire (1300€ par implant maximum 2 par an par bénéficiaire) • Amélioration du remboursement de l'OSTÉODENSITOMÉTRIE • Amélioration des équipements Optiques • Amélioration des remboursements des VACCINS PRÉSCRITS Vaccins prescrits, non pris en charge par l'AM

REMBOURSEMENT DE L'HOMÉOPATHIE + ENVELOPPE MÉDICAMENTS NON REMBOURSE

Depuis le 1er janvier 2021, les médicaments homéopathiques et les préparations magistrales homéopathiques (PMH) ne sont plus remboursés par l'Assurance Maladie, le mode de prise en charge est variable selon les mutuelles. Il est exprimé en pourcentage, à un taux défini en fonction des garanties souscrites dans le contrat.

LA CFTC PROPOSE

- Un forfait ou une enveloppe mensuelle pour le remboursement de médicament homéopathique. **Le montant du forfait ou de l'enveloppe sera partager sur les 3 options.**
- Une enveloppe pour les médicaments non pris en charge à hauteur de **100 euros/ans** avec suivi sur l'application HENNER.

54) JOURNÉES ENFANTS MALADE

LA CFTC PROPOSE

- La revalorisation des compensations
- L'instauration d'une nouvelle condition
- Le maintien des primes à 100% pour TOUS LES SALARIÉS

CONDITIONS	BRANCHE	THOM	PROPOSITION
SI L'ÂGE DE L'ENFANT EST INFÉRIEUR OU ÉGAL A 3 ANS	NON RENUMÉRÉ 6 jours/an/par enfant	RENUMÉRÉ 4 jours/an/par enfant NON RENUMÉRÉ 2 jours/an/par enfant	RENUMÉRÉ 5 jours/an/par enfant NON RENUMÉRÉ 1 jours/an/par enfant
SI L'ÂGE DE L'ENFANT EST ÉGAL 4 ANS OU INFÉRIEUR À 16 ANS	NON RENUMÉRÉ 6 jours/an/par enfant	RENUMÉRÉ 3 jours/an/par enfant NON RENUMÉRÉ 3 jours/an/par enfant	RENUMÉRÉ 4 jours/an/par enfant NON RENUMÉRÉ 2 jours/an/par enfant
SI LE SALARIÉ EST PARENT ISOLÉ D'UN ENFANT ÂGÉS DE MOINS DE 16 ANS	NON RENUMÉRÉ 6 jours/an/par enfant	RENUMÉRÉ 3 jours/an/par enfant NON RENUMÉRÉ 3 jours/an/par enfant	RENUMÉRÉ 4 jours/an/par enfant NON RENUMÉRÉ 2 jours/an/par enfant
SI LE SALARIÉ À UN ENFANT HANDICAPÉ DE MOINS DE 16 ANS	NÉANT	NÉANT	RENUMÉRÉ 6 jours/an/par enfant

55) ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

LA CFTC PROPOSE

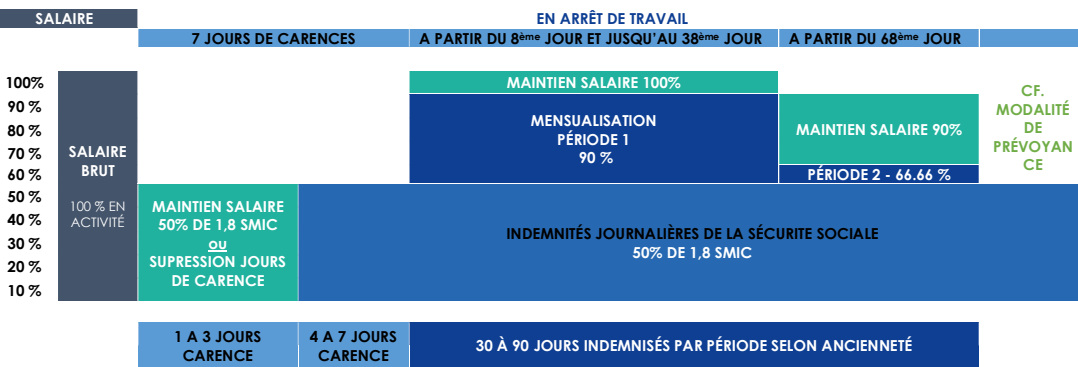
- Revalorisation des jours pour les événements familiaux
- Mise en place de nouveaux jours pour les événements familiaux
- Mettre tous les jours en Ouvrés pour une meilleure harmonisation
- Le maintien des primes à 100% pour TOUS LES SALARIÉS (Centrale, Siège, etc ...)

	BRANCHE	THOM	PROPOSITION
NAISSANCE			
CHACQUE NAISSANCE SURVENUE À SON FOYER OU POUR L'ARRIVÉE D'UN ENFANT PLACE EN VUE DE SON ADOPTION	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables	4 jours ouvrés
NAISSANCE D'UN PETIT-ENFANT DU SALARIÉ	NÉANT	NÉANT	3 jours ouvrés
MARIAGE			
MARIAGE OU UN PACTE CIVIL DE SOLIDARITÉ (PACS) DU SALARIÉ	6 jours ouvrables	6 jours ouvrables	7 jours ouvrés
MARIAGE D'UN ENFANT DU SALARIÉ	1 jours ouvrables	3 jours ouvrés	4 jours ouvrés
MARIAGE DES PARENTS DU SALARIÉ	1 jours ouvrables	2 jours ouvrables	3 jours ouvrés
MARIAGE DES FRÈRES OU SŒURS DU SALARIÉ	-	2 jours ouvrables	3 jours ouvrés
DÉCÈS (ASCENDANT OU D'UN DESCENDANT DU SALARIÉ)			
DÉCÈS D'UN CONJOINT, PARTENAIRE D'UN PACS ET DU CONCUBIN	3 jours ouvrables	6 jours ouvrables	7 jours ouvrés
DÉCÈS D'UN ENFANT	5 jours ouvrables	10 jours ouvrés	15 jours ouvrés
DÉCÈS DU PÈRE OU DE LA MÈRE	3 jours ouvrables	6 jours ouvrables	7 jours ouvrés
DÉCÈS D'UN FRÈRE OU D'UNE SŒUR	3 jours ouvrables	6 jours ouvrables	7 jours ouvrés
DÉCÈS D'UN BEAU PÈRE OU BELLE-MÈRE (PARENT DU CONJOINT)	3 jours ouvrables	4 jours ouvrés	5 jours ouvrés
DÉCÈS D'UN ASCENDANT OU D'UN DESCENDANT DES GRANDS-PARENTS, DES ARRIÈRE-GRANDS-PARENTS, D'UN PETIT-ENFANT, D'UN ARRIÈRE-PETIT-ENFANT, D'UN BEAU-FRÈRE OU D'UNE BELLE-SŒUR	1 jours ouvrables	3 jours ouvrés	5 jours ouvrés
DÉCÈS (ASCENDANT OU D'UN DESCENDANT DU CONJOINT)			
DÉCÈS D'UN ASCENDANT OU D'UN DESCENDANT DES GRANDS-PARENTS, SES ARRIÈRE-GRANDS-PARENTS, D'UN DE SES PETIT-ENFANT, D'UN DE SES ARRIÈRE-PETIT-ENFANT, D'UN BEAU-FILS ET D'UNE BELLE FILLE	NÉANT	NÉANT	3 jours ouvrés
SANTÉ (DU SALARIÉ)			
SURVEILLANCE D'UN HANDICAP CHEZ UN ENFANT SUIVI MÉDICAL DE L'ENFANT HANDICAPÉ	2 jours ouvrables	3 jours ouvrables	5 jours ouvrés
HOSPITALISATION D'UN PARENT, D'UN CONJOINT, D'UN ENFANT, D'UN FRÈRE/D'UNE SŒUR	NÉANT	NÉANT	2 jours ouvrés
	NÉANT	NÉANT	3 jours ouvrés

EXAMEN MÉDICAL TYPE AMBULATOIRE SOUS ANESTHÉSIE	NÉANT	NÉANT	2 jours ouvrés
SPECIFIQUE POUR L'ANNONCE D'UN CANCER OU D'UNE PATHOLOGIE CHRONIQUE CHEZ L'ENFANT	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés	3 jours ouvrés
SPECIFIQUE POUR L'ANNONCE D'UN CANCER OU D'UNE PATHOLOGIE D'UN PARENT, D'UN CONJOINT, D'UN FRÈRE/SŒUR	NÉANT	NÉANT	3 jours ouvrés
DÉMÉNAGEMENT (DU SALARIÉ)			
DÉMÉNAGEMENT (PAS DE LIMITATION PAR ANNÉE CIVILE)	NÉANT	2 jours ouvrés	3 jours ouvrés
MUTATION PROFESSIONNELLE (DU SALARIÉ)			
EN CAS DE CHANGEMENT DE RÉGION, IL BÉNÉFICIERA DE JOURS SUPPLÉMENTAIRES QUI POURRA ÊTRE CUMULÉ À SES JOURS DE DÉMÉNAGEMENTS	NÉANT	NÉANT	3 jours ouvrés

56) ARRÊTS MALADIES

Actuellement, en cas d'arrêt maladie, il y a 3 jours où le salarié ne reçoit aucune rémunération puis du 4 au 7^{ème} jours, il reçoit la rémunération de la sécurité sociale et à partir du 8^{ème} jour, l'employeur appliquera un maintien de salaire à hauteur de 90% pour une durée de de 30 à 90 jours par période selon son ancienneté.



LA CFTC PROPOSE

- le maintien de salaire à hauteur 50% de 1,8 smic du 1^{er} au 3^{ème} jours de carence ou suppression des jours de carence avec un accord d'entreprise
- le maintien de salaire pour la période 1 de 90% à 100%
- le maintien de salaire pour la période 2 de 66.66% à 90%

LA CFTC PROPOSE

- la suppression du prorata-temporis pour le calcul de la prime de fin d'année, contrat éclat, participation au bénéfice concernant les accidents de travail et accidents de trajet.

57) LE STRESS AU TRAVAIL

LA CFTC RÉITÈRE

- sa demande concernant la mise en place d'un Accord d'Entreprise relatif à la prévention des risques psychosociaux.

58) HARCÈLEMENT MORAL ET SALARIÉS

Le harcèlement moral frappe de plus en plus les salariés, il faut les protéger davantage quand ils osent parler.

LA CFTC PROPOSE

- De mettre en place des garanties et des actions spécifiques dans la prévention et la protection des cadres, des agents de maîtrise et des employés de commerce.

59) RENTRÉE AU COFFRE (MAGASINS)

LA CFTC PROPOSE

- afin d'éviter les « Troubles Musculosquelettiques » des salariés, la diminution ou l'arrêt des rentrées aux coffres

I. FINANCIER

60) BUDGET CSE

LA CFTC PROPOSE

- Une revalorisation du budget du CSE

EXEMPLE DE PRESTATIONS DU CSE	PROPOSITION
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*, ...)	1 % Actuellement 0.55%

+ PLEINS D'AUTRES BEAUX PROJETS POUR TOUS

61) VOITURE DE FONCTION

LA CFTC PROPOSE

- Puisque leur vie personnelle évolue (enfants, etc.) et qu'il est important d'en prendre compte pour adapter leur véhicule de fonction, une grille de cotisation pour leur permette de faire leur choix qui leur appartient.
- Concrétiser ses nouvelles dispositions en 2022 (validé en NAO 2021)
- Proposition de voiture Hybride

SALARISÉS DISPOSANT D'UN VÉHICULE ENTREPRISE	PROPOSITION		
	BREAK	BERLINE	SUV*
Type de Véhicule			HYBRIDE/ÉLECTRIQUE
Option Disponible	Manuel ou Automatique		

* Sport Utility Véhicule

62) BUDGET RESTAURATION EN CAS DE DEPLACEMENT

Depuis le déconfinement, la restauration a flambé ses prix pour faire suite à l'inflation. Nous souhaitons que soit revus les budgets lors des déplacements des salariés (tous postes ou fonctions inclus)

LA CFTC PROPOSE

- Une revalorisation des repas du matin, midi et soir.

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
MATIN	15 €	20 €
MIDI	20 €	25 €
SOIR	20 €	30 €

63) BUDGET HOTEL EN CAS DE DEPLACEMENT

Depuis le déconfinement, l'hôtellerie a flambé ses prix pour faire suite à l'inflation.

LA CFTC PROPOSE

- Une revalorisation des montants des nuits d'Hotels
- Une uniformisation entre les hôtels en métropole et hors métropole

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
HORS MÉTROPOLE	100 €	250 €
MÉTROPOLE	150 €	

64) FRAIS KILOMÉTRIQUE

LA CFTC PROPOSE

- Revalorisation des indemnités kilométriques pour donner suite à la hausse du prix du carburant

	ACTUELLEMENT	1 ^{ER} OCTOBRE 2022
REMBOURSEMENTS KM	0,565 centimes/kilomètres	0,865 centimes par kilomètre

J. ACHAT DU PERSONNEL

65) ACHATS DU PERSONNEL

LA CFTC PROPOSE

- Que les salariés ayant 2 mois d'ancienneté puissent avoir accès à la remise du personnel (-30% HO/MO/SZ et -20% TR) au lieu de de 6 mois d'ancienneté actuellement.

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
ACCÈS ACHATS DU PERSONNEL	6 mois d'ancienneté	2 mois d'ancienneté

66) ACHATS E-COMMERCE

LA CFTC PROPOSE

- De rendre les achats du personnel sur l'e-commerce de manière permanente.

67) MULTI-ENSEIGNES

LA CFTC PROPOSE

- la mise en place de carte professionnelle pour tous les salariés du groupe pour qu'ils puissent acheter avec leur code vendeur sur toute les enseignes de Thom
 - Une carte entreprise (avec photo et code vendeur)
 - Achats autorisés sur toutes les enseignes du groupe pour tous les COLLABORATEURS du groupe Thom
 - Vérification par la pièce d'identité du salarié présent en magasin
 - Blocage du taux de remise avant que salarié dépasse son budget
 - Pop-up sur la boîte mail directeur auquel le salarié est attaché pour contrôler les achats.

68) + QU'UNE CARTE ENTREPRISE MULTI-ENSEIGNES

Dans le cadre des actions menées par l'Entreprise en faveur du pouvoir d'achat de ses salariés et des en continuité des revendications énoncés précédemment « Indemnité - tenue vestimentaire » et « Indemnité - soin de la personne ».

LA CFTC PROPOSE

- Que l'entreprise créer des partenariats avec des enseignes physiques pour que les collaborateurs THOM puissent bénéficier de remises ou avantages exceptionnelles sur présentation de leurs cartes professionnelles pour l'habillement, le soin de la personne, ... En retour, ils leurs seront proposés aux enseignes qui acceptent des remises ou avantages également chez Thom (Fidélisation Gagnant/Gagnant)

69) OPEN-OFFICE SUR LA CAISSE (BACK OFFICE)

LA CFTC PROPOSE

- La mise en place du logiciel gratuit OPEN OFFICE pour permettre au collaborateur de créer des documents utiles pour les formations, challenges, entretien, courrier, etc ...

70) PARTICIPATION ET PRIME DE FIN D'ANNÉE (PFA)

LA CFTC PROPOSE

- Que l'entreprise s'engage à ce qu'il y ait aucune incidence sur le versement de la prime de participation et de la PFA 2022/2023 pour les salariées en arrêt covid ou cas contact.

71) JOURS FÉRIÉS

LA CFTC PROPOSE

- D'avoir une journée supplémentaire soit 8 jours au total

72) L'ANCIENNETÉ (CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES)

LA CFTC PROPOSE

- Une journée de congés supplémentaires

EMPLOYÉ/ AGENT DE MAÎTRISE / CADRES	JOURS EN +	PROPOSITION
Après 10 ans d'ancienneté	1	2
Après 15 ans d'ancienneté	2	3
Après 20 ans d'ancienneté	3	4

PROJETS EN COURS DEPUIS 2019

REVDICATION NAO 2019	STATUTS
Guide d'accueil Thom Group (présentation du groupe et de ses avantages) Guide Sénior (départ à la retraite)	Projet 2022 Projet 2022
REVDICATION NAO 2020	STATUTS
Guide d'accueil Thom Group (présentation du groupe et de ses avantages) Refonte fiches de poste (Projet 2021/2022)	Projet 2022 Projet 2022/2023
Grille de positionnement (Classifications) Création d'un Guide d'épargne salariale	Projet 2022/2023 Projet 2022
Création de la prime 5	En cours d'études
REVDICATION EN ATTENTE NAO 2021	STATUTS
Primes mensuelles logistique [refonte système de prime] - centrale Noisy Primes mensuelles logistique [primes de démarque] centrale de Noisy	Projet 2022/2023 Projet 2022/2023
Primes mensuelles logistique [les conditions] - centrale de Noisy Commandes réceptionnées par erreur [magasins]	Projet 2022/2023 Validé en février 2022
Création de la prime 5 Inclure le Click & Collect	En cours d'études Projet 2022/2023
Subvention équipement mobilité Fontaine à eau magasin	En cours d'études En cours d'études
Stress au Travail – Accord QVT (Qualité de Vie au Travail)	En cours d'études

LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX* CFTC

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

ET TOUS VOS ÉLUS CFTC

BAUDRY Christopher, **BRUYELLE** Mickaël, **CANADAS** Laurence, **CHAPELLE** Séverine, **DELEPLACE** Cindy, **DOS SANTOS** Coralie, **DUFOUR** Magali, **HERAGMI** Aurélia, **LIGERE** Marielle, **OZDEMIR** Filiz, **TRIPENNE** Cathel Line, **VERHELST** Amandine, **BLAIN** Sylvie, **ESNAULT** Séverine, **HIDA** Assia et **NESPOUX** Christine, **FREVAL** Céline, **FRISTOT** Sophie, **SAMMUT** Marc, **JONCART** Johane et **PRECIGOUT** Françoise, **FIRMIN** Agnès, **BOUARABA** Mania, **MARTINEZ** Sandrine, **PEREIRA** Anthony et **GOSSE** Isabelle.

**VOUS REMERCIENT D'AVOIR PRIS LE TEMPS D'ÉTUDIÉ NOS RENVEDICATIONS 2022
POUR LES SALARIÉS DU GROUP THOM !**



1^{ER} SYNDICAT DE L'ENTREPRISE THOM

1^{ER} SYNDICAT PARTENAIRE DE VOTRE VIE PROFESSIONNELLE

1^{ER} SYNDICAT PARTENAIRE DE VOTRE VIE PRIVÉ

1^{ER} SYNDICAT REPRÉSENTATIF À LA BRANCHE BIJOUTERIE ET HORLOGERIE



www.CFTC-thom.fr



Cftc Thom



cftc.thom@gmail.com