NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « REVENDICATIONS CFTC 2023 »

Site www.CFTC-thom.fr
Mail cftc.thom@gmail.com
Facebook CFTC Thom
Tel 06 82 72 27 78

ÉDITO

LA CFTC THOM, C'EST 104 REVENDICATIONS POUR LES SALARIÉS !

La CFTC THOM continue de revendiquer la reconnaissance du travail et la défense du pouvoir d'achat pour l'ensemble des salariés du groupe !

*"**La CFTC**, c'est le dialogue avant tout, c'est est un outil privilégié pour concilier performances économiques et sociales en parvenant à des accords **« gagnant-gagnant »**, pour les salariés comme pour Thom. **Notre statut de syndicat majoritaire au sein de la branche (Convention Collective) et chez Thom nous pousse à privilégier un dialogue social efficace, nous comptons sur Thom pour entendre nos 104 revendications pour l'année 2023 pour les salariés.**"*

VOS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX* CFTC

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

La CFTC THOM s'engage pour cette nouvelle Négociation Annuelle Obligatoire de continuer de proposer ses projets et surtout les idées des salariés des différents sites du groupe, ce qui représente 5 thématiques :

A. **Augmenter/Développer/Primes/Salaires**
B. **Instaurer (Ancienneté/Sécurité/Solidarité)**
C. **Indemniser/Subvention**
D. **Améliorer les Accords d'entreprise (Renégociation et Négociation)**
E. **Engagement (Écologie, Avantages Sociaux et Conditions de travail**

Marquées par un contexte de fortes attentes sociales, de revendications souvent légitimes de nos concitoyens et d'aspirations à vivre dignement de leur travail, les NAO sont un temps fort de nos négociations cette année.

Le poids des dépenses contraintes dans le budget des ménages demeure élevé. Sans surprise, les NAO 2022 ont été fortement impactées. Pourtant plus que jamais les enjeux de pouvoir d'achat et de pouvoir vivre dignement de son salaire sont au cœur des préoccupations des salariés. L'inflation galopante de 2022 sera également le marqueur de cette année 2023 et la réponse ne peut être que la revalorisation des salaires par des NAO ambitieuses ! Sans oublier des avantages sociaux importants !

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, **NESPOUX** Christine, **FREVAL** Céline, **FRISTOT** Sophie, **SAMMUT** Marc, **PRECIGOUT** Françoise, **FIRMIN** Agnès, **BOUARABA** Mania, **MARTINEZ** Sandrine, **PEREIRA** Anthony et **GOSSE** Isabelle.

SOMMAIRE CFTC THOM

A. AUGMENTER/DÉVELOPPER/PRIMES/SALAIRES 3

1. SALAIRES 3
2. ENVELOPPE D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE 3
3. PRIME PEPA (Prime Exceptionnellement Pouvoir d'Achat) 3
4. PRIME DE FIN D'ANNÉE (PFA) 3
5. PRIME MENSUELLE MAGASIN 3
6. COEFFICIENTS MULTIPLICATEURS 4
7. RÈGLE DE L'ARRONDI 4
8. CLICK & COLLECT 4
9. PRIME MISSION MAGASIN 5
10. PRIME D'INTÉRESSEMENT - MAGASINS 5
11. PRIME D'INTÉRESSEMENT – LES SIÈGES (AMSTERDAM /NOISY /RIVOLI) 5
12. PRIME FORMATION 6
13. CONTRAT ECLATS 6
14. PRIME DE RISQUE 6
15. PRIME D'ASSIDUITÉ 6
16. PRIME VACANCE 6
17. PRIME DE RENTRÉE 6
18. PASSAGE À L'ÉCHELON SUPÉRIEUR 6
19. TRAVAIL DU SAMEDI 6
20. JOURNÉE DE SOLIDARITÉ 6
21. CONGÉ PATERNITÉ ET MATERNITÉ 6

A. INSTAURER 7

22. DUERP (DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION RISQUES PROFESSIONNELS) 7
23. ÉQUITÉ DES REMBOURSEMENTS MAGASINS 7
24. FOND DE SOLIDARITÉ POUR LES SALARIÉS 7
25. LOGEMENT 7
26. TÉLÉCOMMANDE À DISTANCE (PORTES AUTOMATIQUE) 7
27. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET DE SANTÉ EN ENTREPRISE 7
28. LA CONCIERGERIE PROFESSIONNELLE 8
29. QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT) 8
30. ACCORD PRÉVENTION (EXPOSITION RISQUES PROFESSIONNELS) 9
31. STATION DE PREMIER DE SECOURS 10
32. ANCIENNETÉ POUR TOUS 10
33. PRIME D'EXPÉRIENCE POUR LES CADRES (ANCIENNETÉ) 10
34. 13ème MOIS 11
35. DÉMARQUE CDV 11

B. INDEMNISER/SUBVENTION 11

36. LES TITRES-RESTAURANT 11
37. REVALORISATION DE LA PRIME PANIER 11
38. RENFORT (MUTATION PROVISOIRE) 12
39. INDEMNISATION REPAS NOËL (NOISY/ AMSTERDAM/ MORANGIS) 12
40. REVALORISATION DES REPAS DE NOEL DES MAGASINS 12
41. CALENDRIER DE L'AVENT MAGASIN/SIÈGE 12
42. ACCORD MATERNITÉ/CONGÉ PARENTAL 13
43. FORFAIT CHAUSSURE 13
44. BUDGET CSE 13
45. ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ 13
46. PRIME EXCEPTIONNELLE LIÉE À UNE FERMETURE DÉFINITIVE 13
47. TENUE VESTIMENTAIRE 13
48. NETTOYAGE BLOUSE ET MAGASIN 14
49. NETTOYAGE HABILLEMENT MAGASINS 14
50. SOIN DE LA PERSONNE 14
51. ACTIONNARIAT THOM TOGHETHER 14
52. LES FRAIS DE DÉMENAGEMENT 14
53. PARKING/STATIONNEMENT 14
54. TRAJET DOMICILE/LIEU DE TRAVAIL 14
55. LE FORFAIT MOBILITES DURABLES 14
56. ABONNEMENT AUX TRANSPORTS EN COMMUN 15
57. L'INDEMNITÉ CARBURANT 15
58. LA PRIME DE TRANSPORT 15
59. LA PRIME DE COVOITURAGE 15
60. LE BONUS VÉLO 16

C. AMÉLIORER LES ACCORDS D'ENTREPRISE 16

61. MÉDAILLE DU TRAVAIL 16
62. JOUR DE CONGÉ 16
63. ACCORD RELATIF AUX MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS 16
64. ACCORD CESU FAMILLE 16
65. CRÈCHE D'ENTREPRISE ET EN FRANCE 16
67. TRAVAIL DU DIMANCHE 17
68. ACCORD DON DE CP ET PROCHE AIDANTS 17
70. COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) 17
71. ACCORD SENIOR 17
72. TÉLÉTRAVAIL 18

D. ENGAGEMENTS 18

73. CONCILIATION VIE PROFFESIONNELE ET VIE PRIVÉE 18
74. ETP/BUDGET EXTRA 19
75. ACCORD EFFECTIF (ETP) ET PRÉCONISATIONS 19
76. LA MUTUELLE ENTREPRISE [OPTIONS] 19
77. LES OPTIONS DE LA MUTUELLE ENTREPRISE 19
78. JOURNÉES ENFANTS MALADE 21
79. ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX 22
80. INDEMNISATION ARRÊTS MALADIES 22
83. JOURS DE FRACTIONNEMENT 23
84. RENTRÉE AU COFFRE [MAGASINS] 23
85. BUDGET RESTAURATION EN CAS DE DEPLACEMENT 24
86. BUDGET HOTEL EN CAS DE DEPLACEMENT 24
87. FRAIS KILOMÉTRIQUE 24
88. ACHATS DU PERSONNEL 24
89. ACHATS E-COMMERCE SALARIÉS 24
90. CARTE ENTREPRISE SALARIÉ - MULTI-ENSEIGNES 24
91. PARTENARIAT - CARTE SALARIÉ - MULTI-ENSEIGNES 25
92. OPEN-OFFICE SUR LA CAISSE (BACK OFFICE) 25
93. JOURS FÉRIÉS 25
94. ÉPARGNE SALARIALE 25
95. COTISATIONS DES SALARIES A TEMPS PARTIEL 25
96. L'EMPLOI PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 25
97. CONTINUER DE RENFORCER LES DROITS DES SALARIÉS 25
98. CRÉATION DU POSTE DE DIRECTEUR ITINÉRANT 25
99. EVOLUTION DES INVENTAIRES MAGASINS 25
100. ESPRIT D'ÉQUIPE ET COHÉSION - SPONSORS 26
102. HARCÉLEMENT MORAL ET SALARIÉS 26
103. CONVENTION NATIONALE 26
104. AMÉLIORATION MATÉRIEL SAV 26

A. AUGMENTER/DÉVELOPPER/PRIMES/SALAIRES

1. SALAIRES

- Augmentation générale et collective de + 7% pour l'ensemble des salariés.
- Entrée en vigueur au 1er Octobre 2023 avec rétroactivité
- Répondre à un besoin urgent de la situation financière des salariés
- Clause de revoyure au 1er octobre 2023 en cas d'augmentation du SMIC, selon l'inflation 2023 et les résultats économiques de l'entreprise.
- Reconnaissance des diplômes du salarié de la Thom Académie et de l'externe
- Ajustement de la grille salariale pour les salariés « Ambassad'Or » sur le Niveau D (CDV RÉFÉRENT)

STATUTS	NIVEAUX	SALAIRES N°26 Entrée en vigueur au 1er janvier 2022 + SMIC 01/01/2022 1.603,12 €	SALAIRES N°27 Entrée en vigueur au 1er juin 2022 + SMIC 01/05/2022 1.645,58 €	SALAIRES N°28 Entrée en vigueur au 1er septembre 2022 + SMIC 01/08/2022 1678,95 €	SALAIRES N°29 Entrée en vigueur au 1er janvier 2023 + SMIC 01/01/2023 1709,28 €	SALAIRES N°30 (En cours) Entrée en vigueur au 1er juillet 2023 + SMIC 01/05/2023 1.747,20 €	CFTC + 7% ▼
OUVRIERS ET EMPLOYÉS	A - NON APPLICABLE DANS L'ENTREPRISE	-	-	-	-	-	-
	B - CDV	**1.600 €** + 1.85 % SMIC 1.603,12 €	**1.625 €** + 1.56 % SMIC 1.645,58 €	**1.668 €** + 2.65 % SMIC 1.678,95 €	**1.735 €** + 4,02 % SMIC 1709,28 €	**1 778,00 €** + 2,48% **+ 43 €** AVEC SMIC 1.747,20 € + 1.72% **+ 30,80 €**	**1.902 €**
	C - CDV CONFIRMÉ	**1.650 €** + 1.85 %	**1.680 €** + 1.82 %	**1.724 €** + 2.62 %	**1.793 €** + 4.00 %	**1 836,00 €** + 2,39% **+ 43 €**	**1.965 €**
	D - CDV RÉFÉRENT / « AMBASSAD'OR »	**1.715 €** + 2.33 %	**1.746€** + 1.81 %	**1.792 €** + 2.63 %	**1.864 €** + 4.02 %	**1 907,00 €** + 2,30% **+ 43 €**	**2.040 €**
AGENTS DE MAITRISE	E - MDV / RESPONSABLE SERVICE/SAV	**1.801 €** + 1.07 %	**1.831 €** + 1.67 %	**1.880 €** + 2.68 %	**1.956 €** + 4.04 %	**1 999,00 €** + 2,19% **+ 43 €**	**2.139 €**
	F - RESPONSABLE MAGASIN/SERVICE SAV	**1.918 €** + 1.48 %	**1.951 €** + 1.72 %	**2.002 €** + 2.61 %	**2.082 €** + 4.00 %	**2 125,00 €** + 2,06% **+ 43 €**	**2.274 €**
CADRES	G - DM ET AUTRES CADRES	**2.435 €** + 1.25 %	**2.469 €** + 1.40 %	**2.534 €** + 2.63 %	**2.636 €** + 4.03 %	**2 679,00 €** + 1,63% **+ 43 €**	**2.867 €**
	H - RESPONSABLE DE PÔLE	**3.390 €** + 1.10 %	**3.443 €** + 1.56 %	**3.533 €** + 2.61 %	**3.675 €** + 4.02 %	**3 718,00 €** + 1,17% **+ 43 €**	**3.978 €**
	I - DIRECTEUR/TRICES DE SERVICE	**3.570 €** + 1.91 %	**3.627 €** + 1.60 %	**3.722 €** + 2.62 %	**3.871 €** + 4.00 %	**3 914,00 €** +1,11% **+ 43 €**	**4.188 €**
	J - CADRES DIRIGEANTS/MEMBRES COMEX	**3.920 €** + 2.43 %	**3.984 €** + 1.63 %	**4.088 €** + 2.61 %	**4.252 €** + 4.01 %	**4 295,00 €** + 0,84% **+ 43 €**	**4.596 €**

2. ENVELOPPE D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE

- Augmentation sur la base de la méritocratie, mais en s'assurant d'éviter des inégalités entre l'ancienneté, Il n'y a pas de seuil de verre ou de plafond.

	2021	2022	PROPOSITION 2023
ENVELOPPE D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE PAR AN	2.4 %	4,5 %	5 %

3. PRIME PEPA (Prime Exceptionnellement Pouvoir d'Achat)

- La reconduction du versement de la prime PEPA avec revalorisation du montant à 1000 euros.

4. PRIME DE FIN D'ANNÉE (PFA)

a) PLUS DE SUPPRESSION DE VERSEMENT DE PFA (Saint valentin et fêtes des mères si absences) – AU PRORATA

- Suppression de la présence la semaine avant la Saint Valentin et le jour de la Saint-Valentin,
- Suppression de la présence 1 semaine avant la fête des mères et le jour de la fête des mères
- Être présent(e) le mois de décembre du 1er au 24 décembre, <u>sans aucun jour d'absence durant les jours ouvrables au cours de ces périodes</u> (à l'exception des absences expressément autorisées par l'employeur).

b) RÉDUCTION DE 1 AN POUR L'OBTENTION DE LA PFA A 100 %

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
ANCIENNETÉ	5 ANS	4 ANS

c) UNE AUGMENTATION DE LA PFA JUSQU'A 50%, SOUS CONDITIONS IDENTIQUES SOIT 1 MOIS ET DEMI DE SALAIRE.

ANCIENNETÉ	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
- de 5 ans	Moitié d'1 mois de salaire sous conditions	-
+ 5 ans	1 mois de salaire sous conditions	1 MOIS DE SALAIRE + 10 % SOUS CONDITIONS
+ 10 ans	-	1 MOIS DE SALAIRE + 20 % SOUS CONDITIONS

5. PRIME MENSUELLE MAGASIN

<u>La CFTC Thom, l'unique organisation syndicale à avoir négocié, obtenu et signé de nouvelles avancées dans les primes mensuelles MAGASINS :</u>

- **STATUT « Employé de commerce », « Agent de maitrise » et « Cadres »** ➔ C'est 20 € en plus sur P1 <u>pour tous</u>
- **STATUT « Employé de commerce »** ➔ C'est 10 € sur P2 pour les conseillers de vente

Le protocole NAO signé par la CFTC, précise qu'une refonte de prime s'effectuera sur FY 2023, nous souhaitons « en exemple » que cela inclus dans cette refonte :

- Création de P « 0 » dite « Prime Esprit d'Equipe » pour les magasins n'ayant pas atteint leur prime, versée uniquement sous réserve que THOM ait atteint son budget mensuel avec la majoration des multiplicateurs des mois concernés.
- Reconnaissance des missions de la fiche de poste (prime d'inventaire CDV, évolution des tâches, …)
- Nous ne sommes pas opposés pour une meilleur égalité une refonte des groupes de magasins
- Création du Palier 5 (P5) – Récompenser la Surperformance
- Une prise en considération dans le système de prime du CLICK & COLLECT (100 % Reversé aux MAGASINS)
- Tous les salariés en CDI-CDD ayant plus de 1 mois d'ancienneté au 1er jour du mois.

CONSEILLER(E) DE VENTE	CA MIN	CA MAX	CA %	P0	CFTC P0	CA %	P1	CFTC P1	CA %	P2	CFTC P2	CA %	P3	CFTC P3	CA %	P4	CFTC P4	CA %	P5	CFTC P5
GROUPE A	+ de 2 000 000 €		< 100 %	-	50 €	100-102	75 €	100 €	102-104	100 €	150 €	104-106	150 €	200 €	106-108	210 €	250 €	+ de 108	-	300 €
GROUPE B	1 500 000 €	2 000 000 €	< 100 %	-	50 €	100-102	75 €	100 €	102-104	100 €	150 €	104-106	150 €	200 €	106-108	210 €	250 €	+ de 108	-	300 €
GROUPE C	800 000 €	1 500 000 €	< 100 %	-	50 €	100-103	75 €	100 €	103-106	100 €	150 €	106-108	150 €	200 €	108-110	210 €	250 €	+ de 110	-	300 €
GROUPE D	400 000 €	800 000 €	< 100 %	-	50 €	100-103	75 €	100 €	103-106	100 €	150 €	106-108	150 €	200 €	108-110	210 €	250 €	+ de 110	-	300 €
GROUPE E	- de 400 000 €		< 100 %	-	50 €	100-104	75 €	100 €	104-108	100 €	150 €	108-110	150 €	200 €	110-112	210 €	250 €	+ de 112	-	300 €

MANAGER DES VENTES	CA MIN	CA MAX	CA %	P0	CFTC P0	CA %	P1	CFTC P1	CA %	P2	CFTC P2	CA %	P3	CFTC P3	CA %	P4	CFTC P4	CA %	P5	CFTC P5
GROUPE A	+ de 2 000 000 €		< 100 %	-	75 €	100-102	130 €	200 €	102-104	180 €	300 €	104-106	300 €	400 €	106-108	420 €	450 €	+ de 108	-	500 €
GROUPE B	1 500 000 €	2 000 000 €	< 100 %	-	75 €	100-102	115 €	175 €	102-104	155 €	250 €	104-106	260 €	325 €	106-108	360 €	400 €	+ de 108	-	450 €
GROUPE C	800 000 €	1 500 000 €	< 100 %	-	75 €	100-103	100 €	150 €	103-106	130 €	175 €	106-108	220 €	275 €	108-110	310 €	350 €	+ de 110	-	400 €
GROUPE D	400 000 €	800 000 €	< 100 %	-	-	100-103	-	-	103-106	-	-	106-108	-	-	108-110	-	-	+ de 110	-	-
GROUPE E	- de 400 000 €		< 100 %	-	-	100-104	-	-	104-108	-	-	108-110	-	-	110-112	-	-	+ de 112	-	-

DIRECTEUR/RESPONSABLE MAGASIN	CA MIN	CA MAX	CA %	P0	CFTC P0	CA %	P1	CFTC P1	CA %	P2	CFTC P2	CA %	P3	CFTC P3	CA %	P4	CFTC P4	CA %	P5	CFTC P5
GROUPE A	+ de 2 000 000 €		< 100 %	-	100 €	100-102	220 €	250 €	102-104	300 €	350 €	104-106	460 €	500 €	106-108	720 €	750 €	+ de 108	-	800 €
GROUPE B	1 500 000 €	2 000 000 €	< 100 %	-	100 €	100-102	195 €	225 €	102-104	280 €	325 €	104-106	430 €	475 €	106-108	670 €	725 €	+ de 108	-	775 €
GROUPE C	800 000 €	1 500 000 €	< 100 %	-	100 €	100-103	170 €	200 €	103-106	260 €	300 €	106-108	400 €	450 €	108-110	620 €	650 €	+ de 110	-	700 €
GROUPE D	400 000 €	800 000 €	< 100 %	-	100 €	100-103	145 €	175 €	103-106	240 €	275 €	106-108	370 €	425 €	108-110	570 €	625 €	+ de 110	-	675 €
GROUPE E	- de 400 000 €		< 100 %	-	100 €	100-104	120 €	150 €	104-108	220 €	250 €	108-110	340 €	400 €	110-112	520 €	575 €	+ de 112	-	625 €

6. COEFFICIENTS MULTIPLICATEURS

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
NOËL	X 3 (Depuis 2019, la CFTC a obtenu X 3.5)	X4
SAINT VALENTIN	X 1.5	X2
FÊTE DES MÈRES	X 1.5	X2
BLACK FRIDAY	-	X1.5

7. RÈGLE DE L'ARRONDI

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
RÈGLE DE L'ARRONDI	- 0,5 % à l'atteinte de chaque palier	- 1 % à l'atteinte de chaque palier
RÈGLE DE L'ARRONDI E-COMMERCE	- 0,5 % à l'atteinte de chaque palier	- 1 % à l'atteinte de chaque palier

8. CLICK & COLLECT

L'idée générale est de retravailler les objectifs les critères de réattributions « **Click and Collect (CA Réattribué) »**

- Création d'un système de palier de réattribution

PROPOSITION	
CHIFFRE D'AFFAIRE	50% de CHIFFRE D'AFFAIRE Réattribué
200 €	100 €
500 €	250 €
50 €	25 €

- Unification des magasins avec le e-commerce pour son développement
- Récompenser le savoir-faire des salariés en magasin
- Une équité plus juste entre le E-commerce qui fonctionne sur de la quantité et les magasins qui fonctionne sur du CA

9. PRIME MISSION MAGASIN

- Création de la prime Mission AMBASSAD'OR.
- Revalorisation des montants des primes de mission (du CDV au MDV, du MDV au RM et du RM au DM)

	AMBASSAD'OR		MANAGER DES VENTES		RESPONSABLE MAGASIN		DIRECTEUR MAGASIN	
	ACTUELLEMENT	PROPOSITION	ACTUELLEMENT	PROPOSITION	ACTUELLEMENT	PROPOSITION	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
GROUPE A	-	150 €	300 €	350 €	-	-	450 €	500 €
GROUPE B	-	150 €	250 €	300 €	-	-	350 €	450 €
GROUPE C	-	100 €	200 €	250 €	-	-	250 €	300 €
GROUPE D	-	50 €	-	-	250 €	300 €	-	-
GROUPE E	-	50 €	-	-	200 €	250 €	-	-

10. PRIME D'INTÉRESSEMENT - MAGASINS

- Une revalorisation à 1000 € annuel
- Un multiplicateur x2 pour le 1er trimestre (octobre, novembre décembre)
- Le retraitement des notes de Satisfaction client et taux de clients très satisfaits (Liée aux produits et aux délais)
- Refonte du questionnaire client, facilité le retraitement des notes (qualité produit VS expérience magasin, …)
- **Que le choix du versement de l'intéressement se fasse via Amundi et non l'intranet** pour que les salariés puissent prendre le temps de le faire en cas d'absence avec les notifications Amundie.
- Salariés en CDI-CDD ayant au moins 2 mois d'ancienneté à la clôture de l'exercice (30 sept.) sur les 12 derniers mois glissants

ACTUELLEMENT Le montant de l'intéressement est de 848 € annuel				PROPOSITION 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 €
+ MULTIPLICATION X2 AU 1ER TRIMESTRE (octobre, novembre décembre)				+ MULTIPLICATION X2 AU 1ER TRIMESTRE (octobre, novembre décembre)			
01/10 au 31/12	424 €	144 €	280 €	01/10 au 31/12	500 €	160€	340 €

11. PRIME D'INTÉRESSEMENT – LES SIÈGES (AMSTERDAM/NOISY/RIVOLI)

- 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.
- Faire une refonte des critères d'intéressement suite à la refonte des primes de la centrale
- Salariés en CDI-CDD ayant au moins 2 mois d'ancienneté à la clôture de l'exercice (30 sept.) sur les 12 derniers mois glissants

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 €

12. PRIME FORMATION

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

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
SALARIE FORMATEUR EN BINOME	80 euros	120 euros
SALARIE FORMATEUR EN SOLO	100 euros	140 euros

13. CONTRAT ECLATS

- Contrats Eclat Siège, à savoir augmenter le % de + 1% minimum
- Contrats Eclat Magasin, augmenter le % de la contribution du E-com, passer à 1% au lieu de 0.5% sur sa réalisation d'objectif.
- 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
- Retirer le critère d'atteinte du CA pour avoir un minimum afin de récompenser le collaborateur de son travail.
- **Valeur « Esprit D'équipe »** ➔ Le **CA** du secteur déclenche le contrat ECLAT pour ceux qui ne l'ont pas atteint **(CA)**

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 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)
BONUS « Esprit D'équipe »	75 % du contrat Eclat si secteur atteint son objectif pour les magasins 75 % du contrat Eclat si les objectifs atteignent 95% pour les sièges

14. PRIME DE RISQUE

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

15. PRIME D'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. L'instauration d'une prime d'assiduité de 150 euros, accordée à tout le personnel n'ayant aucune absence sur une année civile (Hors évènements familiaux, congés payés, RTT, …).

16. PRIME VACANCE

- Instaurer une prime vacances de 200 euros à chaque salarié
- Création de palier (10 ans d'ancienneté 100 euros, entre 15 et 20 ans d'ancienneté 200 euros, entre 15 et 20 ans d'ancienneté 400 euros, entre 20 et 25 ans d'ancienneté 600 euros, plus de 25 ans 800 euros

17. PRIME DE RENTRÉE

- Mise en place dès le mois de septembre 2023
- Prime d'un montant de 50 euros par chèque cadeau ou Prime Exceptionnelle de Rentrée

18. PASSAGE À L'ÉCHELON SUPÉRIEUR

- Pour les salariés bloqués au même échelon de la meme échelle depuis plus de 15 ans

19. TRAVAIL DU SAMEDI

- Création d'une majoration pour le samedi en journée pour tous les poste à 110%.

20. JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

- Prise en charge par l'employeur de la journée dite de solidarité

21. CONGÉ PATERNITÉ ET MATERNITÉ

- Maintien du salaire par l'employeur pendant la durée du congé de paternité/maternité ou d'accueil de l'enfant.

A. INSTAURER

22. DUERP (DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION RISQUES PROFESSIONNELS)

- Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

La prise en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels des facteurs risques psychosociaux dans l'établissement, l'élaboration d'indicateurs, la mise en œuvre d'un plan d'action dédié.

Développer la nouvelle DUERP pour avoir une vision complète d'un site ou magasin par exemple :

FACADE	PÔLE CAISSE	RÉSERVE	BAIE INFORMATIQUE	ETC …
Photo magasin	Photo d'ensemble	Photo salle de pose	Photo alimentation électrique	Des sujets « sensible » peuvent être ajouter

Le DUERP doit être mise à jour au moins une fois par an afin d'y intégrer les modifications qui peuvent impacter l'exposition des salariés (locaux, activités, matériels, produits, …), et également d'y intégrer les évolutions règlementaires (Code du travail article R4121-2).

Le salarié lui, grâce au DUERP, peut se concentrer sur l'essentiel : son travail, dans les meilleures conditions.
Grâce à un fichier, il pourra être mis à jour par Le DM et Le DS via l'intranet avec la mise à jour des photos par exemple ou alerter directement les services concernés pour être plus efficace et résoudre un risque. Le Salarié saura donc à quel moment il doit être vigilant et à quel moment il doit moins l'être.

Les élus CFTC de la CSSCT travaille déjà sur le sujet, mais dans le cadre des NAO, la sécurité est une priorité absolue.

23. ÉQUITÉ DES REMBOURSEMENTS MAGASINS

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

24. FOND DE SOLIDARITÉ POUR LES SALARIÉS

- Pour répondre à des besoins urgents pour les salariés comme des problèmes financiers, violence conjugales, problème de transport/voiture, aides pécuniaires monoparentales, divorce, décès, etc**….,** sur justificatif.

25. LOGEMENT

Les élus CFTC de la commission logement souhaite pour les salariés

- Création d'un budget de 100 000 euros géré par la commission logement
- Mise en place d'une aide au relogement pour les salariés en grande difficulté
- Rapprochement des salariés domicile/ lieu de travail (Réduire les coûts financiers)

26. TÉLÉCOMMANDE À DISTANCE (PORTES AUTOMATIQUE)

Dans le cadre de la politique RSE, nous avons des remontées sur la mise en place d'une télécommande à distance qui permet d'ouvrir et fermer les portes automatiques des magasins.

27. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET DE SANTÉ EN ENTREPRISE

La CFTC souhaite la mise en place d'un accompagnements personnalisé (écoute, soutien, soins) des salariés exposés au stress sur leur lieu de travail par des professionnels indépendants et compétents, notamment par les professionnels des services de prévention et de santé travail.

Pour rester compétitive dans une économie de marché, l'entreprise THOM est soumise à de nombreuses contraintes. Elle doit répondre à l'exigence de ses clients, faire face à la complexité des réglementations, faire évoluer ses ressources humaines et tout en maitrisant vos coûts. Ces conditions ainsi que les évolutions sociétales impactent la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs du groupe. Dans ce contexte compliqué, la crise sanitaire est venue fragiliser l'équilibre de vos salariés et bouleverser davantage le monde du travail.

Aujourd'hui chez THOM, nous observons depuis la crise sanitaire une **augmentation des phénomènes de turnover**, d'**absentéisme** ou de **désordre social** qui altèrent le bon fonctionnement de l'entreprise (magasin, siège, etc. …). Le moment est venu de travailler avec **un partenaire qui peut agir sur le bien-être de vos équipes** afin de retrouver un **climat social** serein et **gagner en productivité**.

La CFTC vous présente un exemple de partenaire (RESSIF) possible pour mieux comprendre les actions :

LE 1ER RÉSEAU D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET DE SANTÉ EN ENTREPRISE

« Cette entreprise qui peut vous accompagner à placer l'humain au cœur de votre stratégie afin d'améliorer la performance globale de l'entreprise. C'est Ce sont des interlocuteurs unique et incontournable des entreprises nationales multisites, spécialisé dans le déploiement de politiques sociales d'entreprise. Composé de onze structures régionales, notre réseau conseille, organise et intervient dans les domaines de l'accompagnement psychosocial et de la santé en milieu professionnel. »

28. LA CONCIERGERIE PROFESSIONNELLE

La CFTC souhaite la mise en place d'une conciergerie en entreprise, il s'agit d'un dispositif gagnant-gagnant ! La conciergerie d'entreprise est un concept qui fait aujourd'hui l'unanimité. C'est une solution aux avantages non négligeables, aussi bien pour l'entreprise que pour les salariés. Nous souhaitons qu'elle soit gérée par une entreprise externe spécialisé dans le domaine.

La conciergerie professionnelle est un service qui permet aux entreprises de **proposer à leurs salariés des services de proximité pour faciliter leur quotidien et améliorer leur qualité de vie au travail**. Les services proposés peuvent varier selon les entreprises et les besoins des salariés, mais ils peuvent inclure des services de nettoyage, de pressing, de courses, de garde d'enfants ou d'animaux domestiques, de réservation de restaurants ou de billets de spectacle, etc.

LES AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE		
Combattre l'absentéisme	**Une productivité accrue**	**Une entreprise qui capitalise sur le bien-être au travail**
Les difficultés à mener de front vie professionnelle et privée sont les principales causes de l'absentéisme au travail. Un collaborateur absent, c'est un coût pour votre entreprise, incompatible avec votre logique de performance ; mais c'est aussi un poids pour votre salarié, incompatible avec la culture et l'esprit d'entreprise que vous souhaitez proposer. En répondant en partie aux besoins de vos salariés, une conciergerie d'entreprise représente une solution pour minimiser les jours d'absence et diminuer les retards.	Grâce aux services de conciergerie qui améliorent l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, l'entreprise optimise le temps de travail de ses collaborateurs. On en convient aisément : un salarié à l'esprit libéré est un salarié qui travaille mieux. Les services de conciergerie peuvent constituer un élément de réponse pour améliorer la productivité des collaborateurs.	La mise en place d'une conciergerie est loin d'être anecdotique dans la stratégie RH d'une entreprise. En effet, les candidats potentiels sont de plus en plus sensibles à la prise en compte de leur bien-être au travail. Utilisée comme outil de **marketing social**, la mise à disposition par une entreprise d'un service de conciergerie constitue un **facteur d'attractivité des meilleurs talents et de fidélisation des collaborateurs**. L'image de l'entreprise s'en trouve améliorée. Et ce sont aussi bien vos collaborateurs que vos futurs candidats qui vous le diront !

LES AVANTAGES POUR LES SALARIES		
Plus de temps, moins de stress	**Une harmonie entre vie privée et vie professionnelle**	**Un meilleur environnement de travail**
Indéniablement, le **gain de temps est le premier des bénéfices liés à une conciergerie d'entreprise**. Le salarié n'est plus parasité par les tracas du quotidien. Il accède à une **large gamme de services destinés à lui simplifier la vie**, en s'adressant à un seul interlocuteur, directement sur son lieu de travail ou en ligne. Il n'a plus à se déplacer. Il gagne du temps, est plus serein et économise même de l'argent.	Une conciergerie d'entreprise vise à préserver la vie privée de vos employés. Concrètement ? Plutôt que de perdre une heure à faire ses courses en sortant du travail, votre salarié confie ce service à la conciergerie. Il gagne ainsi un temps précieux qu'il peut mettre à disposition de sa famille. Plus besoin de se torturer l'esprit la moitié de la journée en quête d'une solution pour enfin faire le double des clés ou aller acheter les croquettes du chat. La charge mentale se trouve allégée, ce qui est un vrai plus pour la vie de famille.	Des salariés pris en compte au quotidien, écoutés par leur hiérarchie, sont des salariés plus heureux. L'ambiance générale au sein de l'entreprise s'en ressent. Une conciergerie ne règle pas tous les problèmes, mais contribue à **créer un environnement favorable** au sein duquel on prend **plaisir à venir travailler**. Cerise sur le gâteau, certains services sont éligibles au CESU et **peuvent donc alléger l'impôt sur le revenu des salariés**.

29. QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

Nous avons proposé lors des NAO 2022 un vrai programme en place pour l'amélioration de la Qualité de vie/ Conditions de travail, nous pensons que cela à des nombreux avantages avec un développement avec des partenaires et avec la mise en place d'outils pour les salariés

EXEMPLE DES SERVICES PROPOSÉS D'UN PARTENAIRE

LES AVANTAGES

POUR L'ENTREPRISE	POUR CHAQUE SALARIÉ
• 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	• 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	VIE FAMILIALE	VIE PROFESSIONNELLE
• Accès aux soins compliquées • Démarches administratives • Difficultés financières • Gestion de ses émotions • Ruptures compliquées • Perte de confiance en soi • …	• Situations d'aidant familial • Séparations douloureuses • Problème de garde d'enfants • Crise de l'adolescence • Accès au logement • Héritage familial • …	• 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 SALARIES

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

LES ENTREPRISES QUI ONT UNE LONGUEUR D'AVANCE ALORS POUQUOI PAS THOM ?

30. ACCORD PRÉVENTION (EXPOSITION RISQUES PROFESSIONNELS)

EN QUOI CONSISTE CET ACCORD ?

L'accord d'entreprise ou de groupe, ou à défaut le plan d'actions repose sur un **diagnostic préalable des expositions à 10 facteurs de risques professionnels** : le travail répétitif, le travail en équipes successives alternantes, les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, les agents chimiques dangereux (hors périmètre C2P), les postures pénibles (hors périmètre C2P), les vibrations (hors périmètre C2P) et les manutentions manuelles de charges (hors périmètre C2P).

L'accord (ou le plan d'action) doit **traiter d'au moins deux des points** parmi les suivants :

- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- La réduction des poly expositions aux facteurs de risque au-delà des seuils prévus ;
- La réduction des expositions aux facteurs de risque.

Il doit également **aborder au moins deux de ces thèmes** :

- L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ;
- Le développement des compétences et des qualifications ;
- L'aménagement des fins de carrière ;
- Le maintien en activité des salariés exposés aux 10 facteurs de risques concernés.

Exemple : Lancement de **dépistage sur le bruit, la vision et autres**. Créer des actions et e-learning sur la prévention etc. …

L'accord prévoit aussi qu'une synergie soit faite entre les services « Direction Commerciale, Maintenance/Travaux, CSSCT, RSE, Handicap, RH » pour les conceptions magasins. Avoir un maximum de vitrine c'est bien pour le commerce mais sur du long termes très mauvais pour la santé des collaborateurs (Placard vitrine trop basse, Une réserve minuscule pour une équipe de 7 personnes par exemple, les rangements dans les réserves, mise en place de bureaux, le bruit, intégration des nouveaux équipement SAV, Réduction des stocks SAV trop important depuis un moment, …etc. …

Chaque thème retenu doit être accompagné d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de réalisation devant être communiqués au minimum une fois par an au comité social et économique (CSE) ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est conclu, un procès-verbal de désaccord est établi. L'employeur est alors tenu d'arrêter **un plan d'action** (au niveau de l'entreprise ou du groupe) relatif à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, après avis du comité social et économique.

Cet accord collectif ou plan d'action doit être conclu pour 3 ans maximum.

31. STATION DE PREMIER DE SECOURS

C'est une obligation légale d'avoir du matériel de premier secours à disposition immédiate et accessible. Il doit être adapter au risque (comme les acides, douche oculaire sont indispensable),

- **Risques communs (Outils tranchants et découpes de papier, Sols et escaliers glissants, Brûlures, Les produits Acides)**

Nous Souhaitons proposer l'entreprise « Cederroth » qui propose une gamme complète de produits de premiers secours avec une durée de vie de 5 ans, et antivol (Pas de vols possibles pour les pansements, déjà enlever à moitié)
Dans le cadre du RSE, il est fait en Plastic recycler et adapter aux tailles des magasin et des risques.

Leurs stations sont faciles à comprendre et conçues de sorte à pouvoir trouver facilement et rapidement le bon produit. Plusieurs de nos produits peuvent être utilisés pour répondre à de nombreux besoins, avec simplicité et clarté. Des illustrations claires et simples pour recharger, des autocollants rouges signalent quand un produit est épuisé et indiquent son numéro de référence.

- Stations de Premiers Secours complètes
- Il existe une station pour tous les secteurs professionnels, les effectifs et les types de blessures
- Distributeur automatique de pansements pratique
- Le pansement doit être tiré hors du distributeur en direction du bas afin d'éviter de souiller les autres pansements. Les recharges sont verrouillées dans le distributeur pour s'assurer qu'elles ne disparaissent pas. Une clé spéciale permet de recharger les réserves vides.
- Propre et hygiénique grâce à la porte qui protège de la poussière

32. ANCIENNETÉ POUR TOUS

Aujourd'hui, les salariés cadres ne bénéficient pas d'une prime d'ancienneté. En évoluant, ils perdent cet avantage acquis. Nous voulons que THOM répare cette inégalité avec un accord afin de rétablir l'équité entre tous.

- Reconnaitre le parcours de compétences à travers l'ancienneté pour tous les CSP.
- Etre la première entreprise de bijouterie à mettre en place l'ancienneté pour la cadre pour sa marque employeur
- Calculer la prime d'ancienneté sur le salaire de base et non sur le revenu minimum hiérarchique
- Déplafonnement de la prime d'ancienneté suivant l'ancienneté du salarié dans l'entreprise afin de favoriser la fidélisation des salariés
- Tous salarié bénéficia d'une progression d'ancienneté à hauteur de 1% par an calculé sur le salaire de base conventionnel tout au long de sa carrière
- Revalorisation de 1% pour chaque niveau et ajout de paliers supplémentaire
- Revaloriser l'expérience et l'ancienneté (vs salaires rehaussés des jeunes embauchés)

			PROPOSITION
ANCIENNETÉ	EMPLOYÉ	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*	2251	412	614

**Données des calculs utilisés = l'Effectif Equivalent à Temps plein du Bilan Social 2022.*

33. PRIME D'EXPÉRIENCE POUR LES CADRES (ANCIENNETÉ)

La prime d'expérience se substitue à l'indemnité d'ancienneté fixée dans la précédente convention collective.
Si le montant de l'indemnité d'ancienneté acquise par un salarié dans l'entreprise, au titre de la précédente convention collective, est supérieur au montant de la prime d'expérience, cette prime d'ancienneté est maintenue jusqu'à ce que la prime d'expérience ait atteint son niveau ou l'ait dépassé.
Cette prime est versée mensuellement aux salariés ayant l'expérience professionnelle requise, celle-ci s'appréciant dans la branche professionnelle en cas de changement d'entreprise, à la condition que sur présentation de justificatifs (tels que

certificats de travail) il n'y ait pas entre l'embauche et la fin du contrat de travail précédent, effectué dans la profession, une interruption supérieure à 12 mois. **Elle est égale à :**

- Après 4 ans d'expérience professionnelle : 2 % ;
- Après 6 ans d'expérience professionnelle : 3 % ;
- Après 8 ans d'expérience professionnelle : 4 % ;
- Après 10 ans d'expérience professionnelle : 5 %.

Elle est calculée sur la base de la rémunération minimale hiérarchique correspondant au coefficient de l'intéressé et au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.
En cas d'absence dans un mois considéré ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée la prime fait partie intégrante de la base d'indemnisation. La prime d'expérience s'ajoute au salaire et figure sur le bulletin de paie.

34. 13ème MOIS

- Un grand nombre de salarié(e) pense que la Prime de Fin d'Année (PFA) est un 13ème mois, mais elle est soumise à des conditions d'obtention. Nous souhaitons la mise en place d'un 13ème mois, sans conditions d'obtention, avec versement en 2 fois.

35. DÉMARQUE CDV

- A défaut qu'elle soit incluse dans les primes mensuelles, nous souhaitons la mise en place pour récompenser les CDV d'une prime démarque en fonction des manquants annuelles.

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

B. INDEMNISER/SUBVENTION

36. LES TITRES-RESTAURANT

Le titre-restaurant est un titre spécial de paiement « des repas » remis par l'employeur au salarié. Le salarié ne peut utiliser les titres-restaurant en sa possession que pour régler la consommation (d'un repas ; de préparations alimentaires directement consommables ; de fruits et légumes). Ce titre peut être émis sur support papier ou sous forme dématérialisée.

- La mise en place de **titre restaurant pour tous**.
- Il est de temps de **valoriser la marque employeur de** THOM « Recrutement, Avantages, faire rester nos talents. …)
- Il ne peut être attribué qu'un titre-restaurant par jour de travail et à condition que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier. Ainsi, un salarié travaillant 5 jours par semaine de 9 heures à 17 heures pourra bénéficier de 5 titres-restaurant par semaine.
- Les salariés absents (congés annuels, maladie…) ne bénéficient pas des titres-restaurant pour les jours d'absence.
- Les titres-restaurant ne peuvent être utilisés que dans les restaurants et auprès des organismes ou entreprises assimilés ainsi qu'auprès des détaillants en fruits et légumes.
- Ils permettent d'acquitter en tout ou en partie le prix d'un repas.
- L'utilisation des titres-restaurant - papier ou dématérialisés - est limitée à un montant maximum de 25 € par jour (contre 19 € auparavant).
- L'émetteur des titres-restaurant dématérialisés doit mettre en œuvre une fonctionnalité de blocage automatique assurant le respect de cette condition.
- L'employeur détermine librement le montant de la valeur libératoire des titres-restaurant qu'il octroie à son personnel : aucune disposition de la réglementation en vigueur n'impose de valeur minimale ou maximale des titres.
- Toutefois, la valeur des titres-restaurant est influencée indirectement par les limites légales imposées à la contribution financière des employeurs. Pour être exonérée de cotisations de Sécurité sociale, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres-restaurant doit respecter deux limites : être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre ; ne pas excéder la limite maximale d'exonération de la part patronale.

37. REVALORISATION DE LA PRIME PANIER

La prime de panier est une indemnité versée à certains salariés par leur employeur au titre des repas pris durant leur temps de travail, sous certaines conditions (voir plus bas). Officiellement appelée « indemnité repas », on parle plus communément de « prime panier » ou de « panier repas ».
Il ne faut pas confondre prime de panier et tickets restaurant, qui sont deux choses différentes :

- Les cartes restaurants ou tickets restaurant constituent des titres de repas accordés à certains salariés et qui sont soustraits du salaire à la fin du mois

- La prime de panier représente, depuis 2017, un remboursement de frais professionnels : elle n'est pas considérée comme un complément de salaire et n'entre donc pas dans le calcul des indemnités journalières pour arrêt maladie et des indemnités de congés payés (voir le texte de loi)

Les conditions pour bénéficier d'une indemnité panier :
En tant que salarié, vous pouvez bénéficier d'une prime de panier si vous vous trouvez dans l'une de ces situations :

- **Vous ne bénéficiez pas d'un restaurant d'entreprise (cantine)** pour prendre votre repas sur le temps de travail
- **Vous n'avez pas un temps de pause suffisant** pour prendre votre repas à domicile durant votre journée de travail
- **Vous êtes contraint(e) de prendre votre repas à l'extérieur** (chez un client, sur un salon, sur un chantier, etc.) pour des raisons professionnelles et votre entreprise ne prend pas en charge ou ne vous rembourse pas directement le repas pris au restaurant
- **Vous êtes contraint de vous restaurer dans les locaux de l'entreprise** pour des raisons spécifiques (horaires décalés, travail de nuit)

Prime de panier : montants et exonérations
L'indemnité repas est une prime forfaitaire dont le montant varie selon votre les secteurs d'activité. Pour connaître la tarification appliquée dans votre entreprise, vous devez vous reporter à votre convention collective.
Le montant attribué au titre de la prime de panier est versé à la fin de chaque mois.
Par ailleurs, dans la mesure où cette prime est considérée comme un remboursement de frais professionnels, son montant est déductible des impôts sur le revenu.

En 2023, cette déduction se fait dans la limite des montants suivants (source Urssaf) :

- **7,10 €** pour un repas pris sur le lieu de travail
- **9,90 €** pour un repas pris en dehors des locaux d'entreprise (salarié non contraint de prendre son repas au restaurant)
- **20,20 €** pour un repas pris dans un restaurant lors d'un déplacement professionnel (salarié contraint de prendre son repas au restaurant)

38. RENFORT (MUTATION PROVISOIRE)

- Prise en charge des KM du domicile à son lieu d'affectation pour le renfort.
- La reconnaissance systématique du domicile fiscal du salarié comme point de départ pour tout déplacement

39. INDEMNISATION REPAS NOËL (NOISY/AMSTERDAM/MORANGIS)

- La prise en charge du repas de noël de la cantine (Noisy) et restaurant entreprise (Amsterdam) par l'employeur avec une budget à hauteur de 20 euros.
- Prise en charge d'un repas de NOEL à hauteur de 20 euros par personne pour Morangis

		PROPOSITION
MOTIF	ACTUELLEMENT	PRISE EN CHARGE AU RESTAURANT ET CANTINE DE L'ENTREPRISE
REPAS DE NOËL	NEANT	1 jours au mois de décembre à hauteur de 20 euros

- La liste des collaborateurs éligibles sera donnée au restaurant d'entreprise de AMSTERDAM et à la cantine de NOISY
- Organiser avec le restaurant d'entreprise d'AMSTERDAM et à la cantine de NOISY une journée sur le mois de décembre avec un menu féerique !

40. REVALORISATION DES REPAS DE NOEL DES MAGASINS

- Prise en charge de revaloriser le montant des 4 repas précédant Noël
- L'étendre sur la Saint Valentin et la Fête des Mères.
- Mettre des conditions et recommandations pour que les salariés respectent les gouts de chacun et donner du sens à ce cadeau de Thom.

MOTIF	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
REPAS DE NOËL	4 repas à 15 € précédant Noël par salarié	4 repas à 20 € précédant Noël par salarié
REPAS DE FÊTE DES MÈRES	NEANT	1 repas à 10 € Le jour de la Fête des mères par salarié
REPAS DE SAINT VALENTIN	NEANT	1 repas à 10 € le jour de la Saint Valentin par salarié

41. CALENDRIER DE L'AVENT MAGASIN/SIÈGE

- 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 gérer par chaque chef du service

MOTIF	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
REVALORISATION DU CALENDRIER DE L'AVENT DE NOËL	50 euros	100 euros

42. ACCORD MATERNITÉ/CONGÉ PARENTAL

- Dès le 3ème mois de grossesse les femmes bénéficieront d'une heure par jour payé/chômé
- Possibilité de réduire son contrat horaire à la demande d'une ou d'un salarié au retour d'un congé parental pour une durée de 1 an minimum

43. FORFAIT CHAUSSURE

- NOTILUS (Une fois par an) par validation DS et bloquer annuellement (Objectif 0 papier, et un meilleur traçage)
- Revalorisation à 80 euros
- Déploiement au personnel du siège social « Participation au renfort magasins, etc. …)

44. BUDGET CSE

- Lors des présentations des comptes du CSE, vous avez souligné que nous « savons » maitriser et gérer le budget alloué, cependant, nous souhaitons une augmentation pour être à 1% des versements de l'entreprise au CSE pour donner davantage de pouvoir d'achat par le biais de chèques cadeaux offerts et des réductions sur les activités sociales et culturelles mais aussi pour donner suite au nombre de salariés qui a accru (Augmentation des ANCV, des subventions, etc. …) car cela permettra d'élargir les bénéficiaires.

EXEMPLE DE PRESTATIONS DU CSE	PROPOSITION
• **Augmentation du montant des cartes cadeaux annuelles** (Anniversaire du salarié 10 euros, le 1er mai 50 euros, Noel Enfant 50 euros, Noel salarié 100 euros, Naissance, mariage, pacs 50 euros sur présentation d'un justificatif) • **Sur l'année civile, le salarié pourra se faire rembourser à la hauteur de 50 euros, une activité culturelle comme : Concert, spectacle, match de foot, …** • **La participation au licence sportive ou abonnement sportive** (Salle de sport, fitness, …) **de 30 euros par an** (Voir prise en charge THOM à hauteur de 50 % d'un abonnement pour le bien etre du salarié !) • **Augmentation du montant et de la participation des ANCV** • **Revalorisation et création de subvention (Billetteries, Parc, Loisirs, Sports*, …)** **+ PLEINS D'AUTRES BEAUX PROJETS POUR TOUS**	**1 %** **Actuellement 0.55%** **Les autres entreprises en France c'est minimum 1%**

45. 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 entraine un déplacement supérieur à 45 kms (mutation, fermeture de magasin, …)

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

46. PRIME EXCEPTIONNELLE LIÉE À UNE FERMETURE DÉFINITIVE

- 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'affection 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**

47. TENUE VESTIMENTAIRE

Les salariés suivent un **dress-code** précis et cela entraîne des frais supplémentaires d'achat et d'entretien. Nous souhaitons la mise en place d'une indemnité/subvention vestimentaires.

INDEMNITE/SUBVENTION	PROPOSITION
VETEMENT ANNUELLE	300 euros par salarié
VETEMENT SEMESTRIELLE (2 SAISONS)	150 euros par salarié

48. NETTOYAGE BLOUSE ET MAGASIN

- 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**.
- Instaurer un accord sur les temps d'habillage, 5 minutes pour les tenues légères et 10 minutes pour les tenues complètes
- Instaurer une indemnité de nettoyage pour les tenues des salariés en magasin.

	ÉVOLUTION DE L'INDEMNITÉ EN EUROS					PROPOSITION
	2017	2018	2019	2021	2022	2023
PRISE EN CHARGE NOISY	7 €	8 €	9 €	10 €	10 €	15 €
PRISE EN CHARGE MAGASIN	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	15 €

49. NETTOYAGE HABILLEMENT MAGASINS

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

	ÉVOLUTION DE L'INDEMNITÉ EN EUROS	PROPOSITION
	2022	2023
PRISE EN CHARGE	Néant	10 €

50. 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 mise en place d'une **Indemnité/Subvention de 20 euros/par Mois et par salariés (Coiffeur, maquillage, rasoir, vernis, rouge à lèvre, …)**

51. ACTIONNARIAT THOM TOGHETHER

- 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 selon la période.

52. LES FRAIS DE DÉMENAGEMENT

La modalité de prise en charge de ces frais sont possibles dans le contexte où c'est l'entreprise qui propose un magasin ou lieu hors bassin de son emploi d'origine (Exemple mutation du nord au sud par exemple)

- Augmentation du nombre de jour de déménagement de 2 à 5 jours
- Prise en charge des frais de déménagement (Indemnité kilométrique, Location de camion + Carburant de celui-ci)
- Aide à la caution si location du logement

53. PARKING/STATIONNEMENT

- Prise en charge de 50% des frais de parking pour ceux qui ne peuvent pas venir en transport
- Revalorisation du montant de remboursement (50% actuelle, mais proposition de remboursement de 75 % à 90%)

54. TRAJET DOMICILE/LIEU DE TRAVAIL

Deux modalités de prise en charge de ces frais sont possibles.

- L'une est obligatoire. Il s'agit de la prise en charge par l'employeur des frais d'abonnement aux transports collectifs ou de services publics de location de vélos.
- L'employeur peut également prendre en charge tout ou partie des frais de carburant liés à l'utilisation par un salarié de son véhicule pour se rendre sur son lieu de travail. Cette possibilité est facultative et soumise au respect de certaines conditions pour être assimilée à des frais professionnels.

55. LE FORFAIT MOBILITES DURABLES

Ils dépasseraient les 150 euros par mois pour un tiers des habitants des petites villes et prendraient 52 minutes en moyenne chaque jour, selon une étude de Vinci autoroutes en 2019 : les trajets domicile-travail peuvent être une véritable contrainte, selon le lieu de résidence ou l'adresse de son travail. Outre la facture salée niveau carburants et entretien, ces trajets ont

un impact écologique parfois important. L'agence de la transition écologique (Ademe) estimait ainsi en 2020 qu'un tramway « émet 62 fois moins de CO2 qu'une voiture, un métro 54 fois moins ».

Aussi, pour inciter les salariés à lever le pied sur les trajets en voiture et leur permettre de réaliser des économies, le gouvernement a mis en place des aides. Les voici.

- Aide à la mobilité : Prise en charge à hauteur de 75% des abonnements transport en commun ; Prime de 1000€ pour financer l'achat les modes de déplacement vertueux. Accès aux bornes de chargement pour les véhicules électriques gratuitement.
- Mise en place d'indemnité forfait mobilité durable (FMD) à hauteur de 100 euros pour les utilisateurs de véhicules électriques (scooter, vélo, skateboard, …) pour les trajets domicile-travail
- Pour le trajet domicile-travail : le forfait « mobilités durables ». Cette aide, **qui remplace l'indemnité kilométrique vélo** (IKV), a été lancée par le gouvernement dans le cadre de la loi d'orientation des mobilités (loi LOM), adoptée en novembre 2019.
- Pouvant atteindre **« jusqu'à 700 euros par an et par salarié** (dont 400 euros au maximum de frais de carburant) et jusqu'à 800 euros si cumulé avec un abonnement de transport en commun », ce forfait permet de rembourser les trajets domicile-travail effectués en **transports alternatifs à la voiture** (vélo, covoiturage, trottinettes, transport en commun, etc.)
- Pour en bénéficier, le salarié doit prouver ses déplacements propres à son employeur. À noter que ce forfait est **facultatif** pour les entreprises. Il est aussi **défiscalisé à 100 %** et exonéré de cotisations sociales. Il peut en outre se cumuler avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun.
- (Le forfait « mobilités durables » permet de rembourser aux salariés les trajets domicile-travail effectués en transports alternatifs à la voiture, comme le vélo.)

56. ABONNEMENT AUX TRANSPORTS EN COMMUN

- Justement, il est temps d'aborder la question du **remboursement partiel des transports publics**, qui peut être proposé par l'entreprise à son salarié et ses stagiaires. Comme l'indique le site service-public.fr, l'employeur peut rembourser **jusqu'à 75 %** du coût de l'abonnement aux transports publics.
- Sont concernés : le métro, le bus, le tramway, le train, mais aussi les services publics de location de vélos. Attention, **les titres de transport achetés à l'unité** (par exemple, les tickets de bus achetés à l'unité) ne sont pas pris en charge.
- Seules les cartes d'abonnement sont prises en charge par l'employeur. Elles peuvent être annuelles, mensuelles ou hebdomadaires.
- Remboursement des transports en trottinette publique.
- **Pour ceux disposants d'une voiture d'une fonction, Il faut qu'ils aient accès aussi à un abonnement transports pour les inviter à utiliser plus les transports en commun dans le cadre du RSE.**

57. L'INDEMNITÉ CARBURANT

- « L'indemnité carburants », à destination des **foyers les plus modestes** qui sont contraints de prendre la voiture pour aller travailler, soit octroyée d'un montant de **100 euros par personne** et qui s'applique à tout type de véhicule, y compris les deux roues.
- Une revalorisation de l'ITVP (Indemnité Transport pour l'utilisation d'un véhicule personnel) de 100 euros pour chacune des tranches et la création d'une tranche 10 à 20 km.

58. LA PRIME DE TRANSPORT

- Il s'agit, pour l'employeur de prendre en charge les frais de carburant et d'alimentation des véhicules électriques, hybrides ou à hydrogène des salariés.
- « En 2022 et 2023, l'indemnité est de 400 euros maximum pour les frais de carburant. La prime de transport est de **700 euros maximum** pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène », explique le site service-public.fr.
- Jusqu'en 2022, rappelle l'Urssaf, il fallait remplir **deux conditions** pour toucher cette prime : habiter dans une zone non desservie par les transports en commun ou en dehors de l'Île-de-France ; recourir à son véhicule personnel de manière indispensable en raison des « conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport ».

59. LA PRIME DE COVOITURAGE

- Dans le cadre du « plan national covoiturage quotidien », qui s'étale de 2023 à 2027, le gouvernement a lancé, depuis le 1er janvier 2023, **une prime de 100 euros pour les « primo-conducteurs »** – autrement dit, les conducteurs se lançant dans le covoiturage pour les trajets inférieurs à 80 km/h (les trajets dits « courte-distance »).
- Objectif : atteindre **trois millions de trajets partagés par jour d'ici 2027**, contre 900 000 aujourd'hui, sur 100 millions de déplacements quotidiens effectués en voiture. « 4,5 millions de tonnes de CO2 /an peuvent être économisées, soit l'équivalent d'1% des émissions de gaz à effet de serre annuelles de la France », note le plan covoiturage.
- Cette prime « sera versée par les plateformes de covoiturage pour inciter à démarrer le covoiturage », précise le ministère de la Transition égologique. Les plateformes en question sont les suivantes : BlaBlaCar Daily, Coopgo, Ecov, La roue verte, Klaxit, Ouestgo, Karos, Mobicoop et Ynstant.

- « La prime est versée à l'usager **sous forme monétaire ou de bon d'achat** pour des produits de consommation courante », poursuit le ministère. Ce **versement sera progressif** : vous toucherez d'abord 25 euros minimum lors de votre premier covoiturage, puis le reste au 10e trajet partagé, « dans un délai de trois mois à compter de son premier covoiturage ».

60. LE BONUS VÉLO

- L'une de vos résolutions pour 2023 est de mettre de côté la voiture pour acquérir un vélo ? Bonne nouvelle : vous êtes peut-être éligible au **« bonus vélo ».**
- Initié fin septembre par le gouvernement pour encourager la pratique, ce bonus devait s'arrêter à la fin de l'année 2022. Mais il a finalement été prolongé « sur l'ensemble de l'année 2023 », ont annoncé conjointement, le 27 décembre, le ministère de la Transition écologique et celui dédié aux Transports.
- Cette aide à l'achat d'un vélo neuf (« traditionnel », électrique, cargo, pliant, ou disposant d'une remorque électrique) oscille **entre 150 (pour un vélo non électrique) et entre 300 euros et 2 000 euros autrement**, estime le ministère de l'Économie. Tout dépend de vos revenus et si vous êtes en situation de handicap.
- Pour accompagner un nombre plus important de Français dans l'achat de vélos, les seuils d'éligibilité seront rehaussés, à partir de cette date, pour couvrir 50 % des ménages les plus modestes (revenu fiscal de référence par part inférieur à 14 089 euros, contre 13 489 euros en 2022) et 20 % pour les aides renforcées (revenu fiscal par part inférieur à 6 358 euros contre 6 300 euros en 2022).

C. AMÉLIORER LES ACCORDS D'ENTREPRISE

61. MÉDAILLE DU TRAVAIL

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 €

62. JOUR DE CONGÉ

- L'octroi d'un jour de congé supplémentaire d'ancienneté.

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
Après 25 ans d'ancienneté	3	4
Après 30 ans d'ancienneté	3	5

- Possibilité d'avoir un report d'un mois à la fin de période de modulation (31 mai) pour les salariés qui n'ont pas réussi à poser leurs derniers jours

63. ACCORD RELATIF AUX MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS

- Travaillant lors de températures extrêmes et de conditions climatique difficiles
- Déploiement d'équipement spécifique (doudoune, radiateur conforme et uniforme, etc. …)

64. ACCORD CESU FAMILLE

- Augmenter le montant des chèques
- Revoir les conditions d'obtentions (les motifs et les jours)
- 100 euros par mois (80% employeur et 20% salarié)
- Simplifier la communication à chaque période d'ouverture des dimanches et les salariés qui travaille en zone touristique.

65. CRÈCHE D'ENTREPRISE ET EN FRANCE

- **Souscrire des partenariats avec une crèche inter-entreprise afin d'offrir une solution parentalité pour ses collaborateurs.**
- Mise en place de la prise en charge des crèches pour améliorer la qualité de vie des salariés
- En province, Instauration un budget mensuel via Notilus

Des avantages concrets :

- Améliorer la qualité de vie au travail (La conciliation famille est un levier de performance économique pour l'entreprise
- Recruter et fidéliser les salariés, réduire le turn over, l'absentéismes, le stress, les retards, les remplacements (autant d'impacts sur le bon fonctionnement des services)
- Attirer les nouveaux talents car les place en crèches sont un élément incitatif pour choisir entre deux offres d'emploi équivalentes
- Développer l'image de l'entreprise responsable et s'engager pour l'égalité professionnelle qui facilite le retour à l'emploi des parents

66. ACCORD PARTICIPATION AU BÉNÉFICE

- Revoir et améliorer l'accord de la participation aux bénéfices.

67. TRAVAIL DU DIMANCHE

- De revoir certains critères (volontariat, répartition équitable des dimanches ouverts, …)
- Ouverture de négociation sur le travail des dimanches travaillés.

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**

68. ACCORD DON DE CP ET PROCHE AIDANTS

- Faire évoluer l'accord pour que les dons puissent être fait entre salariés et pas seulement que les proches.

69. RENÉGOCIER LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD 35H

- Renégociation des dispositions de l'accord des 35h 2006 ainsi que de l'avenant de 2014, prévoyant la modulation horaire pour les salariés en statut employé et agent de maitrise et revoir la convention de forfait en statut cadre.
- Revoir la classification des CSP selon les établissements …

70. COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Nous proposons de revoir l'accord du compte épargne temps,

- Aucun salarié ne puisse perdre des jours pour son investissement chez THOM
- L'augmentation du nombre de jours à placer dans le CET (Compte Epargne Temps).

	MOINS DE 45 ANS		PLUS DE 45 ANS	
	ACTUELLEMENT	PROPOSITION	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
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.

71. ACCORD SENIOR

- Ouverture de négociation sur la gestion des âges pour les salariés de + de 58 ans pour qu'ils travaillent 28h (payé 35 h)
- Les salariés vont devoir travailler plus tard et plus longtemps, il faut améliorer les départs anticipés et la pré-retraite.
- Mise en place du mécénat de compétences, amélioration des indemnités de départ à la retraite, revalorisation des montants retraites, augmenter l'âge de considération de 45 ans à 50 ans, allonger la période, favoriser l'embauche

(avec communication), 2 jours de congés supplémentaires (s'ajoute à ceux de l'ancienneté), aménagement du temps partiel à 75%, le départ anticipé (augmenter le nombre de mois par 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 séniors, 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**.
  - ✓ La mise en place de formation pour les personnes qui partent à la retraite
- **Une revalorisation** du nombre de mois afin d'anticiper leur départ à la retraite avec maintien de leur rémunération.

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION	
ANCIENNETÉ	DÉPART	DÉPART	MONTANT
5 ANS (NOUVEAU)	Néant	3 mois avant sa retraite	½ mois de salaire
10 ANS	3 mois avant sa retraite	4 mois avant sa retraite	1 mois de salaire
15 ANS (NOUVEAU)	Néant	5 mois avant sa retraite	1.5 mois de salaire
20 ANS	4 mois avant sa retraite	6 mois avant sa retraite	2 mois de salaire
25 ANS (NOUVEAU)	Néant	7 mois avant sa retraite	3 mois de salaire
30 ANS	5 mois avant sa retraite	8 mois avant sa retraite	4 mois de salaire

- **Lorsqu'un salarié partant à la retraite et souhaite conserver la mutuelle entreprise, que Thom continue à prendre en charge la part employeur jusqu'à résiliation du contrat. Il faut booster les revenus retraites.**
- **Pouvoir continuer à intégrer le/la conjoint(e) dans la mutuelle entreprise.**

72. TÉLÉTRAVAIL

- Renégocier l'accord télétravail de 2020 (Durée CDD 3 ans) (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)

Autorisation de 3 jours de télétravail pour les conditions suivantes :

- Pour les salariés ayant + de 3h de déplacements par jour
- Pour les travailleurs Handicapé
- Pour les Femmes enceinte à partir du 4ème mois
- Pour les Senior de plus de 55 ans

Augmentation du budget de 20 euros à 30 euros par mois.

- Faire face à l'augmentation de l'énergie dans les foyers.

Subvention Bureautique - Création d'un Budget sur la base d'une facture pour un des choix suivants :

- Ecran d'ordinateur à 80 euros,
- Chaise ergonomique à 150 euros
- Bureau à 50 euros

Bien que l'Accord demande, exige et réclame une attestation sur l'honneur, si le salarié est déjà équipé cela permet de remplacer son matériel vétuste et ainsi améliorer ses conditions de travail

D. ENGAGEMENTS

73. CONCILIATION VIE PROFFESIONNELE ET VIE PRIVÉE

- La mise en place de la semaine de 4 jours (hors animations commerciales de Noel, saint valentin et Fête des mère)
- Équité dans les plannings (Des horaires fixes en début de semaines et alternance des ouverture/fermeture pour tous en fin de semaine, etc….)
- Pour les sièges, (pour les personnes qui le souhaitent) passer sur 4 jours (pas d'obligation de faire du télétravail)

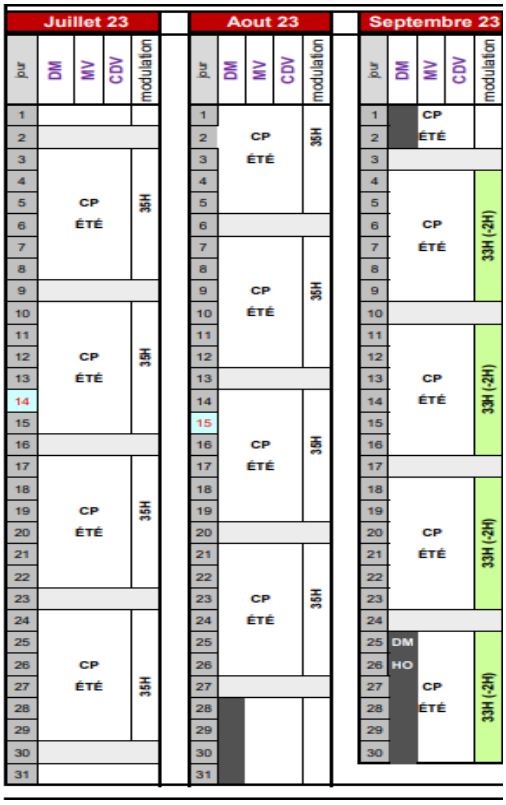
74. ETP/BUDGET EXTRA

- Remplacement systématique de tous les postes vacants, et notamment les congés maternités, congés parentaux, les longues maladies
- Remplacement des jours évènements, les formations, la délégation des élus (Recommandation par contrat de 5h par remplacement au minimum)
- Revoir la méthodologie pour le calcul d'un ETP en magasin de chaque magasin, malgré la méthode ci-dessous, des explications par magasin s'imposent avec des ajustements car chaque magasin à des contraintes différentes.
    1. Catégorisation des magasins selon un groupe CA et un groupe ticket de manière indépendante
    2. Application d'un intervalle d'ETP (min/max) selon les 2 groupes (CA et ticket de manière distincte afin de prendre en compte la variable panier)
    3. Pondération entre groupe ticket et groupe CA (65%/35%) afin d'obtenir un intervalle cible
    4. Gestion des exceptions (selon amplitude horaire, ouverture dimanche et arbitrage commerce)

75. ACCORD EFFECTIF (ETP) ET PRÉCONISATIONS

Mise en place d'un accord sur les « effectifs types » :

- inférieur et supérieur à **3** par taille de magasin / amplitude horaire / poids CA / trafic et de plusieurs planning).
- La suppression de la recommandation de la présence du directeur la dernière semaine d'août, le but étant que le directeur organise le magasin et qu'il est au minimum son N°2 ou MDV
- Instaurer l'équité entre tous (ouverture et fermeture)
- **Instaurer dans la négociation du temps de travail validé par la CFTC en 2022** un planning d'équité, accorder des samedis au collaborateur, simplifier la modulation, accorder des reports, faciliter les remplacements.
  ➔ L'enjeux ici est de valoriser la marque employeur.



76. LA MUTUELLE ENTREPRISE [OPTIONS]

- De revoir les conditions de prise en charge/cotisation et la revalorisation de la part employeur

CONTRAT « BASE OBLIGATOIRE »	CONTRAT « OPTION + »	CRÉATION DU CONTRAT « OPTION ++ »
LA COTISATION est de 45,11€/mois	LA COTISATION est de 100.47 €/mois	LA COTISATION est de 108.53 €/mois

77. LES OPTIONS DE LA MUTUELLE ENTREPRISE

- La mise en place de nouvelle prise en charge dans les garanties de la mutuelle entreprise.
- Lorsqu'un salarié partant à la retraite et souhaite conserver la mutuelle entreprise, que Thom continue à prendre en charge la part employeur jusqu'à résiliation du contrat. Pouvoir continuer à intégrer le/la conjoint(e) dans la mutuelle entreprise **(Revendication 71)**

Voici le lexique pour mieux comprendre le tableau ci-dessous :

- **AM :** Assurance Maladie
- **BR :** Base de Remboursement de l'assurance Maladie
- **BR-MR :** Base de Remboursement de l'Assurance Maladie sous déduction du Montant Remboursé par l'Assurance Maladie BRR : Base de Remboursement Reconstituée

- **DPTM :** le Dispositif de Pratique Tarifaire Maitrisée est applicable à l'ensemble des spécialités de médecins. Il s'agit d'un engagement du médecin envers l'Assurance Maladie, visant à encadrer la prise en charge des dépassements d'honoraires. Ce dispositif recouvre le C.A.S (Contrat d'accès aux soins), IOPTAM ET FOPTAM-CO (Option Pratique Tarifaire Maitrisée) (CO pour chirurgie et obstétrique).
- **FR :** Frais réels
- **FR-MR :** Frais Réels sous déduction du Montant Remboursé par l'Assurance Maladie
- **HLF :** Honoraires Limites de Facturation
- **PLV :** prix Limite de Vente
- **PMSS :** Plafond Mensuel de la Sécurité sociale

	CONTRAT « BASE OBLIGATOIRE »	CONTRAT « OPTION + »	CRÉATION DU CONTRAT « OPTION ++ »
HOSPISTALISATION			
PROPOSTION CFTC ➔ AUGMENTATION DES REMBOURSEMENTS HOSPITALISATION			
Hospitalisation chirurgicale et médicale (hors centre de rééducation et de réadaptation fonctionnelle, établissement ou service psychiatrique, maison de santé)			
Frais de séjour	Conventionné : 200 % BR Non conventionné : 90 % FR - MR limité à 200 % BR	Conventionné : 100%/0 FR - 200 % BR Non conventionné : 90 % FR - MR - 200 % BR	Conventionné : 100%/0 FR - 200 % BR Non conventionné : 90 % FR - MR - 200 % BR
Chambre particulière	2 % PMSS par jour	2 % PMSS par jour	2 % PMSS par jour
HONORAIRES			
Honoraires du chirurgien, de l'obstétricien et de l'anesthésiste réanimateur	Médecin DPTM : 200% BR Médecin non DPTM : TM + 100 % BR	Médecin DPTM : 100% FR – 200 % BR Médecin non DPTM : 90 % FR - MR	Médecin DPTM : 100% FR – 200 % BR Médecin non DPTM : 90 % FR - MR
Forfait sur les actes lourds	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Hospitalisation en centre de rééducation et de réadaptation fonctionnelle, établissement ou service psychiatrique, maison de santé			
Frais de séjour	Conventionné : 200 % BR Non conventionné : 90 % FR - MR Limité à 200 % BR	Conventionné : 100 % FR - 200 % BR Non conventionné : 90 % FR - MR	Conventionné : 100 % FR - 200 % BR Non conventionné : 90 % FR - MR
Chambre particulière	2 % PMSS par jour	2 % PMSS par jour	2 % PMSS par jour
Forfait journalier hospitalier			
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Autres frais hospitaliers			
Lit d'accompagnant (moins de 12 ans)	1 % PMSS par jour	3 % PMSS par jour	3 % PMSS par jour
Frais de transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Maternité			
Chambre particulière	2 % PMSS par jour	2 % PMSS par jour	2 % PMSS par jour
Forfait naissance par enfant, doublé en cas de naissances multiples)	-	15 % PMSS	15 % PMSS
Honoraires de l'obstétricien et de l'anesthésiste réanimateur	Médecin DPTM :200 % BR Médecin non DPTM : TM + 100 % BR	Médecin DPTM :100 % FR - 200 % BR Médecin non DPTM : 90 % FR- MR	Médecin DPTM :100 % FR - 200 % BR Médecin non DPTM : 90 % FR- MR
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux			
Médecin généraliste	Médecin DPTM : 200 % BR Médecin non DPTM : TM 100 % BR	Médecin DPTM : 300 % BR Médecin non DPTM : 230 % BR + MR	Médecin DPTM : 400 % BR Médecin non DPTM : 330 % BR + MR
Médecin spécialiste	Médecin DPTM : 200 % BR Médecin non DPTM : TM 100 % BR	Médecin DPTM : 300 % BR Médecin non DPTM : 230 % BR + MR	Médecin DPTM : 400 % BR Médecin non DPTM : 330 % BR + MR
Actes techniques dispensés par le médecin	Médecin DPTM : 200 % BR Médecin non DPTM : TM 100 % BR	Médecin DPTM : 200 % BR Médecin non DPTM : 230 % BR + MR	Médecin DPTM : 400 % BR Médecin non DPTM : 330 % BR + MR
Actes de radiologie et échographie	Médecin DPTM : 200 % BR Médecin non DPTM : TM 100 % BR	Médecin DPTM : 200 % BR Médecin non DPTM : 230 % BR + MR	Médecin DPTM : 400 % BR Médecin non DPTM : 330 % BR + MR
Honoraires Paramédicaux			
Auxiliaires médicaux	Conventionné : 200 % BR Non conventionné. 90 % FR – MR Limité à 100 % BR	Conventionné : 200 % BR Non conventionné : 90 % FR – MR limité à 100 % BR	Conventionné. 400 % BR Non conventionné : 90 % FR -MR Limité à 100 % BR
Médicaments			
Médicaments et vaccins pris en charge par l'AM	TM	TM	TM
Vaccins prescrits non pris en charge par l'AM	-	3 % PMSS par année civile	3 % PMSS par année civile
Autres soins courants	TM	TM	TM
Analyses et examens de laboratoire	Conventionné : 200 % BR Non conventionné. 90 % FR – MR Limité à 100 % BR	Conventionné : 200 % BR Non conventionné. 90 % FR – MR Limité à 100 % BR	Conventionné : 400 % BR Non conventionné. 90 % FR – MR Limité à 300 % BR
Matériel médical	200 % BR	250 % BR	250 % BR
DENTAIRE			
PROPOSTION CFTC ➔ AUGMENTATION DES REMBOURSEMENTS DENTAIRE			
Soins			
Radiologie dentaire	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Soins conservateurs	300 % BR	370 % BR	400 % BR
Soins chirurgicaux et actes techniques	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Parodontologie non prise en charge par l'AM	-	403,13 € par année civile	403,13 € par année civile
PROTHÈSES			
PROPOSTION CFTC ➔ AUGMENTATION DES REMBOURSEMENTS PROTHÈSES			
Prothèses 100 % santé			
Prothèses fixes, amovibles, provisoires, inlays	100 % PLV - MR	100 % PLV - MR	100 % PLV - MR
Prothèses à tarifs maitrisés limités à 100 % PLV - MR et à tarifs libres			
Prothèses fixes : couronnes et bridges	300 % BR	450 % BR	450 % BR
Prothèses amovibles	300 % BR	450 % BR	450 % BR
Couronnes provisoires	300 % BR	450 % BR	450 % BR
Inlays core	300 % BR	450 % BR	450 % BR
Inlays / onlays	300 % BR	450 % BR	450 % BR
Prothèses non prises en charge par l'AM (Voir GUIDE MUTUELLE)	-	403,13 € par année civile	403,13 € par année civile
IMPLANTOLOGIE			
Couronne sur implant (acte à tarif libre)	300 % BR	450 % BR	450 % BR
Plafond sur l'implantologie Implant intra osseux (racine) non pris en charge par l'AM Inlay core pris en charge par l'AM Couronne sur implant prise en charge par l'AM	350 € par implant avec un maximum de 2 implants par année civile	850 € par implant avec un maximum de 2 implants par année civile	1300 € par implant avec un maximum de 2 implants par année civile
Orthodontie			
Orthodontie (par semestre de soin)	300 % BR	450 % BR	450 % BR
Orthodontie non prise en charge par l'AM	-	450 % BR reconstituée	450 % BR reconstituée
OPTIQUE			
PROPOSTION CFTC ➔ AUGMENTATION DES REMBOURSEMENTS OPTIQUE			

Paire de lunette			
Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement. A l'exception des cas mentionnés dans la liste visée à l'article L. 165-1 du CSS notamment" pour les enfants de moins de 16 ans et les adultes de 16 ans et plus pour lesquels un renouvellement est prévu chaque année en cas de dégradation des performances oculaires d'au moins 0.5 sur un œil ou 0.25 sur les deux yeux. pour un équipement qui associe deux verres appartenant à deux catégories différentes, le remboursement est égal à la moyenne des remboursements des deux catégories. pour les assurés presbytes ne pouvant Ou ne souhaitant pas avoir des verres progressifs, il est possible de faire réaliser un équipement pour la vision de près et un équipement pour la vision de loin toutes les périodes de 2 ans.			
Equipement 100 % Santé			
Monture, verres, suppléments et prestation optique	100 % PLV - MR	100 % PLV - MR	100 % PLV - MR
Equipements à tarifs libres			
Plafond sur les montures	100 % MR	-	-
Equipement simple (y compris monture) Classe A : verres uni focaux dont la sphère est comprise entre et O avec cylindre inférieur Ou égal à 4, dont la sphère est positive avec la somme (sphère + cylindre) inférieure ou égale à 6	300 €	200 % PMSS	200 % PMSS
Equipement complexe (y compris monture) Classe C : verres uni focaux différents de la classe A, verres multifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -4 et 4, Sphero-cylindrique dont la sphère est comprise entre -8 et O avec cylindre inférieur ou égal à 4, Sphero-cylindrique dont la sphère est positive avec la somme (sphère + cylindre) inférieure ou égale à 8	450 €	200 % PMSS	200 % PMSS
Equipement très complexe (y compris monture) Classe F : verres multifocaux différents de la classe C	650 €	200 % PMSS	200 % PMSS
Les suppléments et prestations optiques pris en charge par l'AM sont inclus dans les plafonds indiqués ci-dessus.			
Lentilles Cornéennes			
Lentilles prises en charge ou non par l'AM Au-delà du prises plafond, en charge remboursement ou non par du TM	6 % PMSS par année civile	12 % PMSS par année civile	12 % PMSS par année civile
Chirurgie réfractive	-	20 % PMSS par œil	20 % PMSS par œil

AIDES AUDITIVES

PROPOSTION CFTC ➔ AUGMENTATION DES REMBOURSEMENTS AIDES AUDITIVES

Le renouvellement de la prise en charge ne peut intervenir avant une période de 4 ans suivant la date de délivrance précédente. Ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment.			
Equipement 100 % Santé			
Aides auditives	100 % PLV - MR	100 % PLV - MR	100 % PLV - MR
Equipements à tarifs libres			
Aides auditives jusqu'à 20 ans	200 % BR Limité à 1700 €- MR par oreille	250 % BR I Imité à 1700 € - MR par oreille	250 % BR Limité à 1700 € - MR par oreille
Aides auditives plus de 20 ans	200 % BR Limité à 1700 € -MR par oreille	250 % BR Limité à 1700 € - MR par oreille	250 % BR Limité à 1700 € -MR par oreille

CURES

PROPOSTION CFTC ➔ AUGMENTATION DES REMBOURSEMENTS CURES

Cures thermales, frais engagés plafonnés par année civile (frais de surveillance, hébergement et transport pris en par l'AM)	20 % PMSS	25 % PMSS	25 % PMSS

PREVENTION NON PRISE EN CHARGE PAR L'AM

PROPOSTION CFTC ➔	**150 € par année civile**	**150 € par année civile**	**150 € par année civile**
Ostéodensitométrie passée entre 45 ans et 59 ans	Néant	75 € par année civile	75 € par année civile
PROPOSTION CFTC ➔	**60 € par année civile**	**70 € par année civile**	**80 € par année civile**
Médicaments d'homéopathie	50 € par année civile	50 € par année civile	50 € par année civile
PROPOSTION CFTC ➔	**40€ par acte (limité à 5 actes/an)**	**60€ par acte (limité à 6 actes/an)**	**70€ par acte (limité à 7 actes/an)**
	Ajout **ORTHODONTISTE, PSYCHANALYSTE, PSYCHOTHÉRAPEUTE, PSYCHOLOGUE , MICRO-KINÉSITHÉRAPIE, KINÉSITHÉRAPIE**		
Chiropracteur, Acupuncteur, Ostéopathe, Pédicure, Podologue, Diététicien, Sophrologue, Naturopathe, Cryo thérapeute, Réflexologue, Kinésiologue, Physiothérapeute	30 € par acte (Limité à 4 actes par an)	50 € par acte (Limité à 5 actes par an)	60 € par acte (Limité à 5 actes par an)

78. JOURNÉES ENFANTS MALADE

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

SI LE SALARIÉ À UN ENFANT HANDICAPÉ DE MOINS DE 16 ANS	NÉANT	REMUNÉRÉ 6 jours/an/par enfant	
SUIVI MEDICAL DE L'ENFANT HANDICAPÉ	NÉANT	NÉANT	REMUNÉRÉ 6 jours/an/par enfant

79. ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

- Revalorisation des jours pour les évènements familiaux et mise en place de nouveaux jours évènements familiaux
- Les congés pour évènements familiaux **doivent être pris dans le mois suivant l'évènement sur justificatif**.
- Bien préciser dans le nouveau protocole que tous les jours sont passés en ouvrés et non en ouvrable.

NAISSANCE	BRANCHE	THOM	PROPOSITION
CHAQUE 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**	1 jours ouvrés
MARIAGE DU SALARIÉ			
MARIAGE OU UN PACTE CIVIL DE SOLIDARITÉ (PACS) DU SALARIÉ	5 jours ouvrables	**5 jours ouvrables**	6 jours ouvrés
ENFANT, FRÈRES, SŒURS DU SALARIÉ	1 jours ouvrables	**3 jours ouvrés**	4 jours ouvrés
PARENTS DU SALARIÉ	1 jours ouvrables	**1 jours ouvrables**	2 jours ouvrés
DÉCÈS DU SALARIÉ			
CONJOINT, PARTENAIRE LIÉ D'UN PACS, CONCUBIN, PÈRE, MÈRE, FRÈRE, SŒUR DU SALARIÉ	3 jours ouvrables	**6 jours ouvrables**	7 jours ouvrés
ENFANT DU SALARIÉ	5 jours ouvrables	**10 jours ouvrés**	15 jours ouvrés
GRAND-PARENT, ARRIERE-GRAND-PARENT, PETIT-ENFANT, ARRIERE-PETIT-ENFANT, BEAU-FRERE, BELLE-SŒUR DU SALARIÉ	1 jours ouvrables	**3 jours ouvrés**	5 jours ouvrés
BEAU-FILS, BELLE FILLE	NÉANT	**NÉANT**	3 jours ouvrés
DÉCÈS (ASCENDANT OU D'UN DESCENDANT DU CONJOINT)			
BEAU PÈRE OU BELLE-MÈRE (PARENT DU CONJOINT)	3 jours ouvrables	**4 jours ouvrés**	5 jours ouvrés
GRAND-PARENT, ARRIERE-GRAND-PARENT, PETIT-ENFANT, ARRIERE-PETIT-ENFANT, BEAU-FRERE, BELLE-SŒUR, BEAU-FILS, BELLE FILLE	NÉANT	**NÉANT**	3 jours ouvrés
SANTÉ			
SURVENANCE D'UN HANDICAP CHEZ UN ENFANT	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**	3 jours ouvrés
EXAMEN MÉDICAL TYPE AMBULATOIRE SOUS ANESTHÉSIE	NÉANT	**NÉANT**	1 jours ouvrés
CONGÉ SPÉCIFIQUE POUR L'ANNONCE D'UN CANCER OU D'UNE PATHOLOGIE CHRONIQUE CHEZ L'ENFANT	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés	3 jours ouvrés
CONGÉ SPÉCIFIQUE 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
ENDOMETRIOSE (par an pour aux femmes en cas de règles compliquées)	NÉANT	**NÉANT**	5 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 NE POURRONT PAS ÊTRE CUMULÉ À SES JOURS DE DÉMÉNAGEMENTS	NÉANT	**NÉANT**	5 jours ouvrés

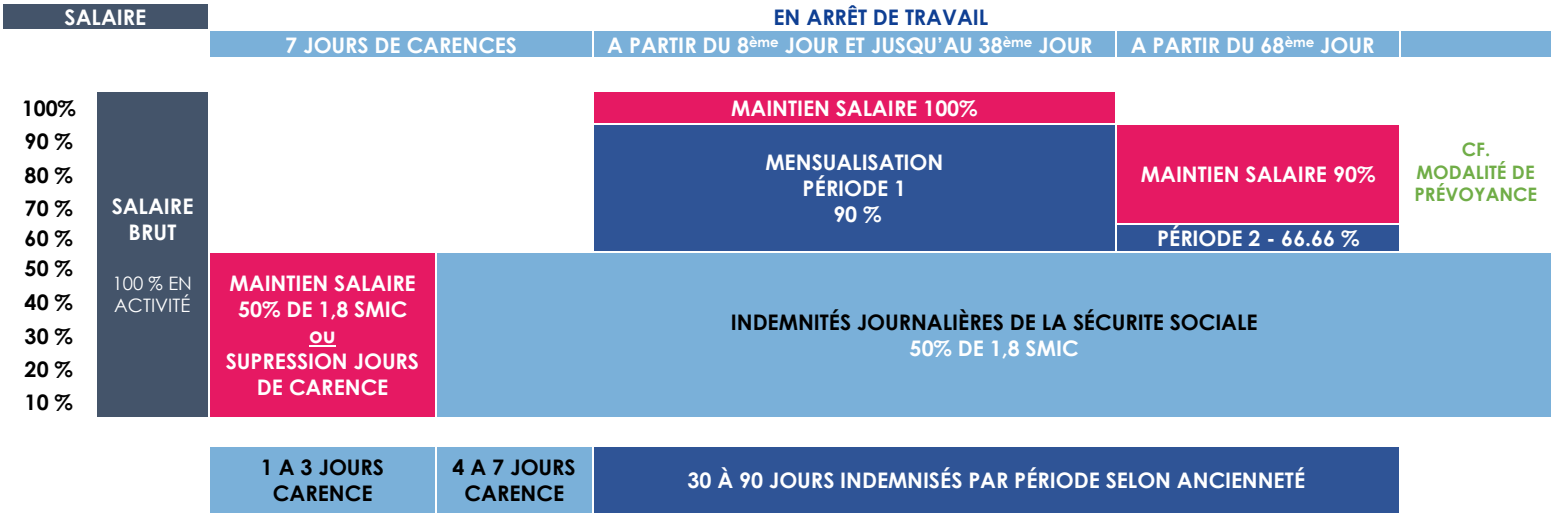
- Pour les salariés à temps partiel les jours pour évènement familiaux sont à prendre consécutivement. (Le décompte des droits à absence en jours ouvrés se fait sur les jours ouvrés dans l'entreprise, et non pas sur les jours ouvrés travaillés par le salarié concerné)
- Actuellement les congés pour évènements familiaux doivent être pris dans les 15 jours suivant l'évènement sur justificatif, **nous souhaitons que ce délai soit rallongé à 1 mois pour simplifier l'organisation des magasins, sièges et centrales.**

80. INDEMNISATION ARRÊTS MALADIES

Actuellement, en cas d'arrêt maladie, Il y 3 jours ou le salarié ne reçoit aucune rémunération puis du 4 au 7ème jours, il reçoit la rémunération de la sécurité sociale et à partir du 8ème 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.

- Le maintien de salaire à hauteur 50% de 1,8 smic du 1er au 3ème 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% et le maintien de salaire pour la période 2 de 66.66% à 90%
- 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.
- Maintien total pour la maladie et l'AT trajet.
- Maintien du salarie en échange de jours de congés payés lors de la 1ère absence pour maladie dans l'année.

Voici un état visuel de nos propositions :



81. INDEMNISATION ABSENCES POUR MALADIE/ACCIDENT DE TRAJET

Sous réserve d'une ancienneté ininterrompue d'un an au premier jour d'absence. Tout salarié absent pour maladie ou accident de travail bénéficie d'un maintien partiel de rémunération sous 3 conditions.

- Justifier de l'arrêt dans les 48h
- Prise en charge par la sécurité sociale
- Être soigné sur le territoire national ou un pays de l'UE

L'indemnisation commence le 4eme jour d'absence (3 jours de carence non pris en charge par l'entreprise hors AM et Cadres) sauf si le salarié n'a pas été absent pour maladie au cours des 24 derniers mois précédents l'arrêt.

- Après 1ans de présence : 1 mois à 100%
- Après 3 ans de présence : 1 mois à 100% + 1 mois à 75%
- Après 5 ans de présence : 2 mois à 100%
- Après 8 ans de présence : 2.5 mois à 100%
- Après 13 ans de présence : 3 mois à 100%

➔ Cette indemnisation s'entend sous déduction (pour l'équivalent en brut) des indemnités journalières de sécurité sociale.

82. LA SUBROGATION DE SALAIRE EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL

- Droit à la sécurité financière par l'ouverture des droits au maintien de salarie et à sa subrogation
- **La subrogation pour tous sur les 30 premiers jours d'arrêt de travail.**
- En cas d'arrêt de travail pour maladie de votre salarié, votre convention collective peut prévoir le **maintien de son salaire pendant son arrêt de travail**. Dans ce cas, l'employeur verse un **complément de salaire** qui vient compléter les indemnités journalières versées au salarié (IJ).

Les IJ sont théoriquement versées au salarié directement par sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) mais vous pouvez demander à les percevoir vous-même pour le compte de votre salarié : c'est la subrogation.

La subrogation de salaire est une option qui vous permet :

- De verser directement à votre salarié :
  - ✓ Les IJ auxquelles il a droit ;
  - ✓ Une indemnisation complémentaire versée par l'entreprise, appelée « salaire maintenu » ;
- De vous faire rembourser le montant correspondant à ces IJ par la CPAM.

83. JOURS DE FRACTIONNEMENT

Le calcul des jours de fractionnement suit des règles particulières. Vous devez avant tout vérifier si votre organisation évolue en jours ouvrés ou en jours ouvrables parce que dans les dispositions du Code du travail, l'opération de décompte pour payer les congés s'effectue en calcul de jours ouvrables.
Vous pouvez vous référer aux dispositions de l'article L3141–23 afin de vous en sortir royalement. **En substance :**

- Un jour de fractionnement est acquis si le salarié a cumulé entre 3 et 5 jours de congé dont il n'a pas profité durant la période requise ;
- Le salarié bénéficie de 2 jours de fractionnement dans le cas où il a cumulé au minimum 6 jours de congés non pris.

84. RENTRÉE AU COFFRE [MAGASINS]

- Négocier avec les assurances afin d'éviter les **« Troubles Musculosquelettiques »** des salariés dans le temps avec la diminution ou l'arrêt des rentrées aux coffres.

85. BUDGET RESTAURATION EN CAS DE DEPLACEMENT

- La restauration continue à augmenter ses prix depuis janvier 2023. Nous souhaitons que soit revus les budgets lors des déplacements des salariés (tous postes ou fonctions inclus) par une revalorisation des repas du matin, midi et soir.

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
MATIN	15 €	20 €
MIDI	22 €	30 €
SOIR	22 €	30 €

86. BUDGET HOTEL EN CAS DE DEPLACEMENT

- L'hôtellerie continue à augmenter ses prix depuis janvier 2023, une revalorisation des montants des nuits d'Hotels est nécessaire pour les métropoles mais nous souhaitons garder une uniformisation entre les hôtels en métropole et hors métropole.

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
HORS MÉTROPOLE	150 €	250 €
MÉTROPOLE	150 €	250 €

87. FRAIS KILOMÉTRIQUE

- Revalorisation des indemnités kilométriques pour donner suite à la hausse du prix du carburant
- La reconnaissance systématique du domicile discal du salarié comme point de départ pour tout déplacement

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
REMBOURSEMENTS KM	0.57 centimes/kilomètres	0,80 centimes par kilomètres

88. ACHATS DU PERSONNEL

Que les salariés ayant 2 mois d'ancienneté puissent avoir accès à la remise du personnel (-30% HO/MO et -20% TR) au lieu de de 6 mois d'ancienneté actuellement et autorisation d'acheter sur un autre magasin en présence du DM.

- **Revalorisation du pourcentage de remise des salariés**

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
ACCÈS ACHATS DU PERSONNEL	6 mois d'ancienneté	2 mois d'ancienneté
REMISE HISTOIRE D'OR/MARC ORIAN	- 30 %	- 40 %
REMISE TRESOR	- 20 %	- 30 %

- **Revalorisation des montants**

	ACTUELLEMENT	PROPOSITION
EMPLOYE DE COMMERCE	2000 €	2500 €
AGENT DE MAITRISE	2500 €	3000 €
CADRES	2500 €	3000 €

89. ACHATS E-COMMERCE SALARIÉS

- De rendre les achats du personnel sur l'e-commerce de manière permanente.
- Blocage du taux de remise avant que salarié dépasse son budget
- Pop-up sur la boite mail directeur auquel le salarié est attaché pour contrôler les achats.

90. CARTE ENTREPRISE SALARIÉ - MULTI-ENSEIGNES

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

- Carte entreprise (photo + code vendeur) + vérification par la pièce d'identité du salarié présent en magasin
- Achats autorisés sur toutes les enseignes du groupe pour tous les COLLABORATEURS du groupe Thom
- Blocage du taux de remise avant que salarié dépasse son budget
- Pop-up sur la boite mail directeur auquel le salarié est attaché pour contrôler les achats.

91. PARTENARIAT - CARTE SALARIÉ - 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 - repas vestimentaire »* et *« Indemnité - soin de la personne »*.

- Que l'entreprise crée 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)

92. OPEN-OFFICE SUR LA CAISSE (BACK OFFICE)

- Inclure dans le projet SAP ou la mise en place sur HORIZON, un pack OFFICE (Microsoft Office) [Payant]ou Open Office [Gratuit] pour permettre au collaborateur de créer des documents utiles pour les formations, challenges, entretien, courrier, etc.

93. JOURS FÉRIÉS

- D'avoir une journée supplémentaire soit 8 jours au total
- **Paiement et récupération des jours fériées travaillés avec approbation du CSE**
- **Être clair et précis sur ce qui est du volontariat et ce qui n'en est pas**

Et/ou

- **Ouverture de négociation sur le travail des jours fériés**
  ➔ Tous les jours fériés seront obligatoirement chômés, payés et récupérer.
  ➔ Dans le cas contraire, nous proposons une alternative pour que les jours fériés travaillés fassent l'objet soit d'une récupération soit d'une majoration, par accord entre le salarié et l'employeur.
  ➔ Être clair sur les jours férié s'ils sont sur la base du volontariat avec accord d'entreprise.

94. ÉPARGNE SALARIALE

- Mise en place d'une formation sur la compréhension de l'épargne salariale à partir de 1 an d'ancienneté.
- Et/ou création d'une e-learning

95. COTISATIONS DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

- Possibilité de maintenir l'assiette des cotisations des salariés à temps partiel au niveau de ceux des salariés à temps plein pour l'assurance vieillesse

96. L'EMPLOI PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- Aménagement de chariot pour la rentrée et la sortie des bijoux en coffre.
- Mise en place d'un e-learning pour sensibiliser les nouveaux entrants aux personnes en situation de handicap
- Mettre les magasins aux normes pour ceux qui ne peuvent accueillir des clients ou salariés en situation de handicap.

97. CONTINUER DE RENFORCER LES DROITS DES SALARIÉS

- Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés
- Droit à la déconnexion
- Gestion des emplois et des parcours professionnels (entreprise d'au moins 300 salariés)
- Mise en place d'un dispositif de gestion des emplois et des compétences (GPEC)
- Mobilité professionnelle ou géographique interne
- Grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle
- Recours aux différents contrats de travail, au temps partiel et aux stages
- Déroulement de la carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

98. CRÉATION DU POSTE DE DIRECTEUR ITINÉRANT

- L'idée général est de soulager les directeurs de secteurs et aussi de préparer les futurs directeurs de secteurs
  Ses missions principales : Remplacement et renfort sur un magasin et animer le secteur

99. EVOLUTION DES INVENTAIRES MAGASINS

- Création d'une plate-de-forme inventaire (plus d'impression) qui permette une consultation et une réinsertion par le/la DS en temps réel

100. ESPRIT D'ÉQUIPE ET COHÉSION - SPONSORS

L'idée général que nous proposons est d'offrir la possibilité à vos salariés d'avoir des sponsors (après validation de la DC) pour :

- Opération Humaine comme le marathon/Frappadingue et communication en partenariat avec des salles de sport
- Débloquer des budgets (pour création de t-shirt avec logo, etc. …)
- Autorisation d'utiliser la marque du Groupe pour les évènements Sportifs ou Humains
- Organiser des activités le dimanche pour les secteurs (sur la base du volontariat) (prise en charge des transports)
- Création d'une radio Thom/ Podcast pour les actualités du groupe, des salariés etc…, qui serait diffusée tous les matins, en magasins, les sièges et les Centrales

101. MESURES POUR LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

LGBTQIA - DROITS DES PERSONNES LESBIENNES, GAYS, BISEXUELLES, TRANS, QUEERS ET INTERSEXES.

- Pas de discrimination sur l'apparence physique, Reconnaissance des genres, Recrutement, …
- Refonte et mise à jour du règlement intérieur

102. HARCÉLEMENT MORAL ET SALARIÉS

Le harcèlement moral frappe de plus en plus les salariés, Il faut les protéger davantage quand ils osent parler. Il est important de mettre en place des garanties et des actions spécifiques dans la prévention et la protection des cadres, des agents de maitrise et des employés de commerce.

103. CONVENTION NATIONALE

Chaque année, THOM organise sa convention nationale : c'est LE « rendez-vous corporate » du Groupe à ne pas manquer ! La direction commerciale du Groupe réunit alors l'ensemble des Directeurs et Responsables de magasins. Véritable moment de convivialité, elle est également l'occasion d'une remise de prix visant à distinguer des collaborateurs et magasins pour leur performance...

- Le personnel des sièges et des centrales, s'il le souhaite, et qui est convié à la Convention, ait la possibilité d'être logé, comme le personnel des magasins, et/ou qu'il ait la possibilité d'être indemnisé d'un Taxi et/ou VTC.
- Si le DM/RM ne peuvent pas peut pas venir à la Convention, que le MDV, le responsable service ou le numéro 2 du magasin puisse le représenter lors de cet évènement.

104. AMÉLIORATION MATÉRIEL SAV

<u>Il est important de renouveler les outils SAV</u>

- Mise en place d'une presse pour ouvrir les montres plus spécifiques
- Mise en place d'une clef a trois pâtes pour ouvrir les
- La mise en place de polisseuse (style crayon ou petit format) et remplacer les outils courant (couteau, étau, clef Touva avec prise en main plus facile, ….
- Pièces détachés (Joint de montre, petits vis, barrette métal, lot de passant, barrette à frapper ou à viser, …
- Rachat Or (Changement des acides, présentation, box tout en 1 [Gant, lunette, etc. …])

Syndicat cftc Thom

L'ÉQUIPE CFTC THOM
VOUS REMERCIE DE VOTRE ATTENTION !