

SIÈGE SOCIAL



HISTOIRE D'OR



MARC ORIAN



TRESOR



CENTRALE
NOISY/MORANGIS



GUIDE DU SALARIÉ By CFTC



POUR LES SALARIÉS DE THOM

JE E-VOTE 2 FOIS CFTC
la liste titulaire et la liste suppléant
VOTEZ POUR NOUS, C'EST VOTEZ POUR VOUS !



ÉDITION 08 NOVEMBRE 2023

ÉDITO

Chers équipiers de Thom,

Vous avez choisi la CFTC Thom comme premier Syndicat Représentatif lors « des élections professionnelles » du CSE en Novembre 2019. Nous remercions chaleureusement celles et ceux qui nous ont soutenus par leurs votes.

Fort de son réseau appartenant à la Fédération du Commerce Services et Force de Vente de la CFTC (CFTC-CSFV), la CFTC Thom met toutes ses ressources et compétences au Service des salariés pour que vous soyez accompagnés pendant votre vie professionnelle.

Les adhérents CFTC bénéficient d'un large réseau de conseillers juridiques, de conseillers du salarié, de défenseurs syndicaux, de conseillers prud'hommes, de militants compétents, tous formés par notre service formation de la CFTC.

Nous sommes fréquemment sollicités pour vous renseigner sur des sujets concernant vos préoccupations professionnelles au quotidien : Salaires, Primes, Congés, Protection Sociale, Formation etc...

Nous avons rassemblé l'essentiel des informations utiles dans ce « Guide du Salarié CFTC Thom » pour que chacun de vous puissent trouver et partager des réponses.

La CFTC Thom est heureuse de vous offrir ce « Guide du Salarié CFTC Thom » édition 2023. Nous espérons qu'il répondra à vos attentes.

Merci à toutes celles et ceux qui ont contribué à sa réalisation.

Partagez-le !



Guillaume DELVARE

Responsable Section CFTC Thom
Délégué Syndical CFTC



www.CFTC-thom.fr
cftc.thom@gmail.com
g.delvare.cftc@gmail.com
06 82 72 27 78

Vous pouvez nous rejoindre en vous adhérent :
<https://cftc-thom.fr/adherer/>

VOS DÉLÉGUÉ(E)S SYNDICAUX CFTC

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

ET TOUS VOS ÉLU(E)S CFTC THOM

Christopher **BAUDRY**, Sylvie **BLAIN**, Mania **BOUARABA**, Mickaël **BRUYELLE**, Laurence **CANADAS**, Séverine **CHAPELLE**, Cindy **DELEPLACE**, Coralie **DOS SANTOS**, Magali **DUFOUR**, Marielle **LIGERE**, Agnès **FIRMIN**, Céline **FREVAL**, Sophie **FRISTOT**, Filiz **OZDEMIR**, Sandrine **MARTINEZ**, Christine **NESPOUX**, Marc **SAMMUT**, Cathel Line **TRIPENNE**, Amandine **VERHELST**,

VOTRE REPRÉSENTANTE SYNDICALE CFTC

GOSSE Isabelle.

SOMMAIRE

RÉMUNÉRATIONS	4
SALAIRES MINIMAS	4
PRIME D'ANCIENNÉTÉ	4
MULTIPLICATEUR – MAGASINS.....	4
L'INTÉRESSEMENT - MAGASINS.....	4
PRIMES DE MISSION - MAGASINS	4
PRIME MENSUELLE - CENTRALE ET MORANGIS...	5
L'INTÉRESSEMENT - SIÈGES	5
PRIME ÉCLAT - MAGASINS	6
LA PARTICIPATION.....	6
PRIME DE FIN D'ANNÉE PFA.....	6
VOS RTT (Réduction de Temps de Travail)	6
LES JOURS FÉRIÉS	7
LE PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIVE (PERCO L).....	7
LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET).....	7
LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)	7
TRAVAIL DU DIMANCHE.....	8
AVANTAGES CESU (TRAVAIL DU DIMANCHE)	8
PRIME EXCEPTIONNELLE LIÉE À UNE FERMETURE DÉFINITIVE	8
CONTRAT DE TRAVAIL	9
VOS FICHES MÉMENTO JURIDIQUE.....	9
REPOS HEBDOMADAIRE DU SALARIÉ	9
LE TRAVAIL SUR 12 JOURS CONSÉCUTIFS	10
L'ENTRETIEN ANNUEL	11
L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL.....	11
MyRH.....	11
WeTime :	11
INTRANET.....	11
PROTECTION SOCIALE	12
LA MUTUELLE.....	12
CAS DE RENONCIATION À LA MUTUELLE	12
PRÉVOYANCE.....	12
HANDICAP.....	12
ABSENCES POUR MALADIE	13
PARENTALITÉ	13

CSE ET CSSCT	14
LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)	14
LE CSSCT (COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITION DE TRAVAIL)	14
VOS AVANTAGES CSE	15
BILLETÉRIE & MY COMITÉO	15
MARIAGE OU PACS.....	15
RETRAITE	15
CHÈQUES VACANCES ANCV.....	15
LA CARTE CADEAU DE NOËL	15
CADEAUX DE FIN D'ANNÉE.....	15
VOS AVANTAGES CFTC	16
MÉDAILLE DU TRAVAIL.....	16
LE 1% LOGEMENT.....	16
LA PRIME PEPA.....	16
PRIME DE NETTOYAGE CENTRALE.....	17
INDEMNITÉ REPAS	17
SUBVENTION CHAUSSURES	17
ACHATS DU PERSONNEL.....	17
CALENDRIER DE NOËL	17
REPAS DE NOËL.....	17
TRANSPORT/PARKING/STATIONNEMENT	17
HÔTEL ET DÉPLACEMENT	18
DEMANDE D'ACOMPTÉ SUR SALAIRE.....	18
NOS ACCORDS D'ENTREPRISE DE 2019 À 2023	18
LES CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX ...	19
CONGÉS POUR ENFANTS MALADES	19
BILAN CFTC 2016 À 2019	20
BILAN CFTC 2020 À 2022	21
BILAN CFTC 2022 À 2023	22
POURQUOI VOTEZ CFTC AUX ÉLÉCTIONS PROFESSIONNELLES ?	22
PLUS NOMBREUX NOUS SERONS	23
MERCI DE VOTRE CONFIANCE	24

RÉMUNÉRATIONS

SALAIRES MINIMAS

STATUTS	NIVEAUX	SALAIRES
EMPLOYÉS	A - NON APPLICABLE DANS L'ENTREPRISE	-
	B - CDV	1 778,00 €
	C - CDV CONFIRMÉ	1.836,00 €
	D - CDV RÉFÉRENT	1.907,00 €
AGENTS DE MAITRISE	E - MDV	1.999,00 €
	F - RESPONSABLE MAGASIN	2.125,00 €
CADRES	G - DM ET AUTRES CADRES	2.679,00 €
	H - RESPONSABLE DE PÔLE	3.718,00 €
	I - DIRECTEUR/TRICES DE SERVICE	3.914,00 €
	J - CADRES DIRIGEANTS	4.295,00 €

*SMIC 01/05/2023 (1.747,20 €)



🐦 *Gwladys DI PAOLA et Guillaume DELVARE sont vos représentants nationaux au sein de la branche de la bijouterie (Convention Collective).*

PRIME D'ANCIENNÉTÉ

- **Salariés non-cadres présents dans l'entreprise depuis au moins 3 ans** bénéficient d'une prime d'ancienneté, fixée en fonction des années passées. Cette prime est versée tous les mois au prorata des heures travaillées.

ANCIENNÉTÉ	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	18 ANS
EMPLOYÉ	25 €	40 €	55 €	65 €	85 €	100 €
AGENTS DE MAITRISE	25 €	40 €	55 €	65 €	85 €	100 €
CADRES	La prime d'ancienneté des cadres est inclus dans leur salaire (Convention Collective)					

🐦 *La CFTC se bat depuis le début pour instaurer l'ancienneté des cadres ! Nous ne lâchons rien !*

MULTIPLICATEUR – MAGASINS

NOËL X3

SAINT VALENTIN X1.5

FÊTE DES MÈRES X1.5

🐦 *Depuis 2019, la CFTC revendique et obtient l'augmentation de la prime de Noël à x3,5 chaque année.*

L'INTÉRESSEMENT 2022/2023 – MAGASIN

Concerne tous les salariés en contrat CDI-CDD ayant plus de 3 mois d'ancienneté sur l'exercice comptable. Il y a deux critères :

	CRITÈRE 1	CRITÈRE 2	CRITÈRE 1 ET 2
01/07 au 30/09	72 €	140 €	212 €
01/04 au 30/06	72 €	140 €	212 €
01/01 au 31/03	72 €	140 €	212 €
01/10 au 31/12	72 €	140 €	212 €

PRIMES DE MISSION - MAGASIN

	MANAGER DES VENTES	RESPONSABLE MAGASIN	DIRECTEUR MAGASIN
GROUPE A	300 €	-	450 €
GROUPE B	250 €	-	350 €
GROUPE C	200 €	-	250 €
GROUPE D	-	250 €	-
GROUPE E	-	200 €	-

🐦 *Tous les salariés remplaçant un DM ou RM touche la « prime de mission », elle est versée pendant toute la durée du remplacement et le salarié concerné bénéficie des primes CA du Directeur de magasin.*

PRIME MENSUELLE 2023 - MAGASIN

Concerne tous les salariés en contrat CDI-CDD ayant plus de 2 mois d'ancienneté au 1^{er} jour du mois :

- Salarié entré le 1^{er} novembre--> il sera éligible à la prime due au titre de janvier
- Salarié entrée le 5 novembre--> il sera éligible à la prime due au titre de février

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

MANAGER DES VENTES		CA %	P1	CA %	P2	CA %	P3	CA %	P4
CA MIN	CA MAX								
GROUPE A	+ de 2 000 000 €	100-102	130 €	102-104	180 €	104-106	300 €	106-108	420 €
GROUPE B	1 500 000 € 2 000 000 €	100-102	115 €	102-104	155 €	104-106	260 €	106-108	360 €
GROUPE C	800 000 € 1 500 000 €	100-103	100 €	103-106	130 €	106-108	220 €	108-110	310 €
GROUPE D	400 000 € 800 000 €	100-103	-	103-106	-	106-108	-	108-110	-
GROUPE E	- de 400 000 €	100-104	-	104-108	-	108-110	-	110-112	-

DIRECTEUR/RESPONSABLE MAGASIN		CA %	P1	CA %	P2	CA %	P3	CA %	P4
CA MIN	CA MAX								
GROUPE A	+ de 2 000 000 €	100-102	220 €	102-104	300 €	104-106	460 €	106-108	720 €
GROUPE B	1 500 000 € 2 000 000 €	100-102	195 €	102-104	280 €	104-106	430 €	106-108	670 €
GROUPE C	800 000 € 1 500 000 €	100-103	170 €	103-106	260 €	106-108	400 €	108-110	620 €
GROUPE D	400 000 € 800 000 €	100-103	145 €	103-106	240 €	106-108	370 €	108-110	570 €
GROUPE E	- de 400 000 €	100-104	120 €	104-108	220 €	108-110	340 €	110-112	520 €

 Cependant la prime est maintenue dans les cas suivants :

- Congés payés, récupérations, la démodulation, les absences RTT, les évènements familiaux, absences enfants malades

PRIME MENSUELLE - CENTRALE ET MORANGIS

CRITÈRE DE LA PRIME	NIVEAUX	OBJECTIF	CHEFS D'EQUIPE	COLLABORATEURS
1 - CRITERE DE PRODUCTIVITE	PALIER 1	99.00 % à 99,99 %	50 €	40 €
	PALIER 2	100 % à 105 %	100 €	80 €
	PALIER 3	Supérieur à 105 %	110 €	88 €
2 - TAUX DE SERVICE LOGISTIQUE	PALIER 1	99.00 % à 99,99 %	15 €	15 €
	PALIER 2	100 % à 105 %	20 €	20 €
	PALIER 3	Supérieur à 105 %	30 €	30 €
POTENTIEL PRIME MENSUEL			140 €	118 €

 La CFTC a encore réussi en 2021 et 2022 à obtenir une refonte et une augmentation du système de prime de la centrale.

L'INTÉRESSEMENT – SIÈGES (Noisy/Amsterdam)

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 €
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 €
ACTUELLEMENT	INTÉRESSEMENT BRUT DE CSG	400 €	600 €	810 €	1 216 €	1 822 €

PRIME ÉCLAT - MAGASIN

Destinée aux managers, elle récompense la performance du magasin à travers des critères qualitatifs définis chaque année.

Tous les directeurs et responsables de magasins ainsi que les managers de ventes sont concernés. Elle est versée annuellement au mois de novembre.

Cette prime annuelle peut atteindre 1 mois de salaire. Il s'agit d'une prime liée à l'atteinte d'objectifs qualitatifs. La somme des objectifs mensuels de palier 1 soit atteinte à hauteur d'au moins 98%.

- Taux de clients très satisfaits : 30% de la prime
- Taux de démarque : 30%
- Indicateur de performance prioritaire (tickets, SAV, Alliance, Diamant) : 40%
- Le montant de la prime correspond à 1 mois de salaire de base.

 La CFTC a négocié le maintien de vos primes éclats (contexte COVID) en supprimant le critère objectif en 2020 et 2021.

LA PARTICIPATION

La participation permet de distribuer, à l'ensemble des collaborateurs, une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise. Les montants sont variables, calculés sur la base des résultats de l'exercice comptable ouvrant la période du 1er octobre au 30 septembre de l'année suivante. Le salarié pourra en bénéficier dès qu'il totalisera 3 mois d'ancienneté sur cette période.

Tous les salariés en contrat CDI-CDD ayant au moins 3 mois d'ancienneté sur l'exercice comptable.

La prime est versée 5 mois après la clôture de l'exercice comptable concerné (m+5).

Chaque année, les bénéficiaires disposent de deux options :

- Demander le versement immédiat de tout ou partie de la quote-part qui leur est due au titre de la participation, dans ce cas elle est soumise à l'impôt sur le revenu
- Et/ou investir tout ou une partie de cette quote-part dans le cadre du Plan d'Épargne Groupe.

 La prime est calculée sur le salaire annuel comptable (du 1^{er} octobre au 30 septembre de l'année suivante) et est proportionnelle au montant de la réserve définie par les dispositions légales.

PRIME DE FIN D'ANNÉE [PFA]

Versée annuellement au 31 décembre, elle est subordonnée à la présence du salarié sur les périodes de forte activité (la Saint-Valentin, Fête des Mères et Noël) et est équivalente à ½ mois de salaire brut.

Une prime supplémentaire d'½ mois de salaire brut est versée pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté.

- Tous les salariés présents la semaine précédant et le jour de la Saint-Valentin,
- Tous les salariés présents la semaine précédant et le jour de la fête des mères
- Tous les salariés présents tout le mois de décembre,
- Être présent dans l'entreprise au 31 décembre de l'année en cours.
- Les salariés en maternité ou en arrêt de travail (hors accident de trajet) bénéficient d'un prorata de la PFA, sous réserve d'être dans les effectifs au 31 décembre de l'année en cours.
- Idem pour les salariés entrés en cours d'année, ils bénéficient d'un prorata de la PFA sous réserve d'être présent en décembre.
- Tous les salariés présents sans aucun jour d'absence durant les jours ouvrables au cours de ces périodes (à l'exception des absences expressément autorisées par l'employeur [Les jours événements et les journées enfants malade])



 Depuis 2019, la CFTC est la seule à demandé et à avoir obtenu :

- La réduction du temps de présence pour la saint valentin et pour la fête de mère de 1 semaine au lieu de 15 jours initialement prévu dans la convention collective.
- La suppression des 8 mois de présence consécutive.

VOS RTT (Réduction de Temps de Travail)

La réduction du temps de travail (RTT) est destinée uniquement aux salariés soumis à une convention de forfait de 217 jours annuel. En contrepartie le salarié bénéficie de 14 jours de RTT acquis au prorata du temps de présence sur la période de référence du 01/06/N-1 au 31/05/N, à prendre au cours de cette même période.

 Comment arrive-t-on au résultat de 217 jours ? :

- « 365 jours (année civile) - 52 jours de repos hebdomadaire - 52 Dimanches - 25 jours de congés payés - 14 RTT - jours fériés chômés = 217 jours »

LES JOURS FÉRIÉS

Nous bénéficions de 7 jours fériés chômés. La liste de ces jours est déterminée tous les ans par le Comité Social et Économique.

Elle est consultable sur l'intranet via : [Intranet/RH/Service du Personnel](#)

Les autres jours considérés « fériés » mais non mentionnés dans cette liste sont, chez THOM, des jours de travail non chômés qui n'ouvrent aucun droit à majoration.

Si le magasin est ouvert un jour férié chômé, les collaborateurs devront travailler et pourront récupérer ce jour ultérieurement, via le système de modulation.

LE PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIVE (PERCO L)

C'est un système d'épargne qui permet de constituer, avec l'aide de l'entreprise, une épargne pour la retraite, en complément des régimes de retraite obligatoires.



Amundi est la société d'épargne salariale et retraite choisie par THOM pour gérer la participation, l'intéressement, le PEE et le PERCOL. Amundi peut adresser les codes d'accès en lui faisant la demande.

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

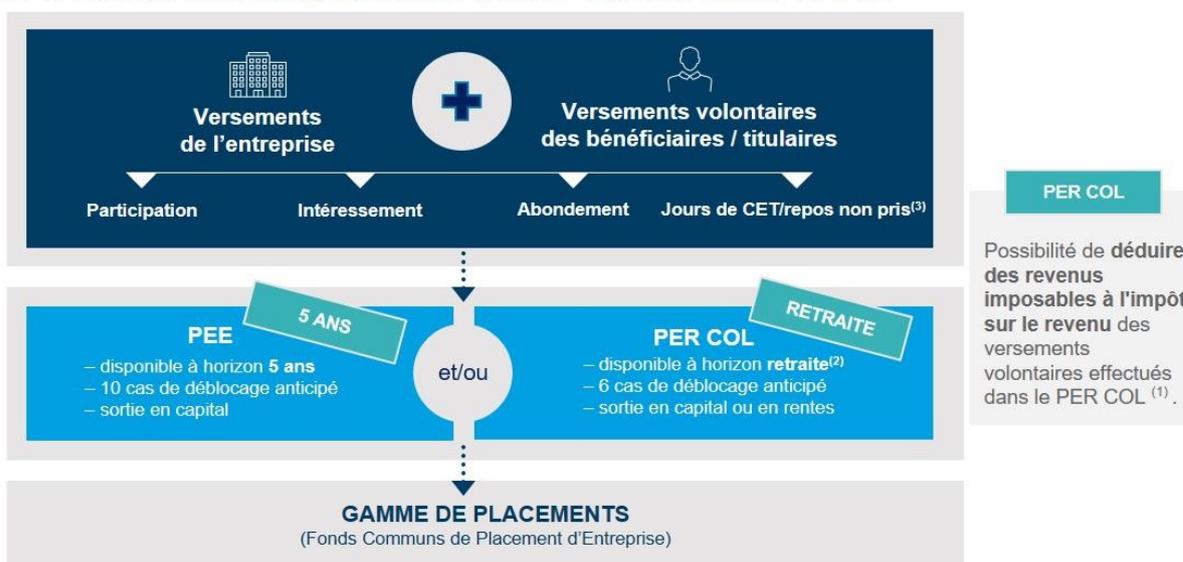
Le CET a pour objectif d'assurer le maintien de la rémunération notamment lors :

- De congés sabbatiques, pour création d'entreprise, pour la réalisation de projets personnels
- D'un congé de solidarité internationale
- Du passage d'un contrat de travail à temps complet à un contrat de travail à temps partiel
- D'un congé de fin de carrière
- D'un congé de formation
- Du rachat d'année d'étude ou de trimestre

Il est possible d'y déposer jusqu'à 11 jours par an. Cette limite passe à 17 jours pour les collaborateurs âgés de 45 ans et plus.

LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)

L'ÉPARGNE SALARIALE & RETRAITE EN UN COUP D'ŒIL



Il permet d'épargner les sommes acquises au titre de l'intéressement ou la participation.

TRAVAIL DU DIMANCHE

Si un magasin ouvre le dimanche, le salarié peut bénéficier des chèques CESU (Chèque Emploi Service Universel) pour faire garder ses enfants le dimanche : il suffit d'en faire la demande à son/sa gestionnaire paie.

Les magasins du Groupe peuvent être amenés à ouvrir les dimanches.

- Si le magasin est ouvert tous les dimanches, alors la rémunération est majorée de 130%.
- Si le magasin est ouvert le dimanche du maire, la rémunération est majorée de 200%.

🐦 La CFTC est le seul syndicat avoir proposé, négocié et obtenu les chèques CESU, et le seul à avoir majoré les dimanches, l'objectif est de continuer d'augmenter la majoration des dimanches travaillés.

AVANTAGES CESU (TRAVAIL DU DIMANCHE) ET CHARGES INDUITES PAR LES ENFANTS



Salarié n'ayant pas de frais induits liés à la garde d'enfants travaillant le dimanche

- Il bénéficiera d'un ticket CESU par dimanche travaillé, d'une valeur de 80 €, financé à 40 % par l'employeur.

Salariés ayant 1 ou des enfants à charge de moins de 14 ans travaillant le dimanche

- Ils bénéficieront d'un ticket CESU pour leur foyer par dimanche travaillé, d'une valeur de 80 €, financé à 60 % par l'employeur.

Salariés travaillant le dimanche parents d'un enfant handicapé

- Ils bénéficieront d'un ticket CESU pour leur foyer par dimanche travaillé, d'une valeur de 140 €, financé à 80% par l'employeur.

Parents isolés d'un enfant de moins de 16 ans

- Ils bénéficieront d'un ticket CESU d'une valeur de 80 € par dimanche travaillé, financé à 70 % par l'employeur.

Parents isolés d'un enfant handicapé

- Ils bénéficieront d'un ticket CESU d'une valeur de 140 € par dimanche travaillé, financé à 100 % par l'employeur.

🐦 La CFTC a été le seul à proposer et mettre en place les chèques CESU. L'obtention des chèques CESU est conditionnée à la demande préalable du salarié (travaillant le dimanche de manière régulière ou occasionnelle), effectuée par courrier ou par e-mail adressé à la Direction du Personnel

🐦 Les modalités sont précisées dans l'accord CESU qui est disponible sur l'intranet

PRIME EXCEPTIONNELLE LIÉE À UNE FERMETURE DÉFINITIVE

La CFTC œuvre par tous les moyens à sauvegarder les emplois lors de fermeture de magasin, c'est pour cela que nous avons proposé la mise en place d'une prime exceptionnelle lors de la mutation du salarié en cas de fermeture définitive de son magasin d'affectation selon les conditions suivantes :

- **300€ versé** une seule fois le mois suivant la mutation sous réserve que la distance en km entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation soit multipliée par 2 et que la durée du temps de trajet soit augmentée de plus de 20 minutes soit en voiture soit en transports en commun par rapport à la durée du temps de trajet du précédent lieu d'affectation.
- **500€ versé** une seule fois le mois suivant la mutation pour les salariés utilisant précédemment les transports en commun et contraints d'utiliser un transport individuel.

Les distances sont évaluées uniquement par l'entreprise via Google MAPS.



🐦 La CFTC œuvre pour la sauvegarde des emplois. Lors d'un CSE il arrive que nous soyons consultés sur la fermeture des magasins, nous veillons à ce que les salariés concernés soient mutés sur les magasins les plus proches de leur domicile.

CONTRAT DE TRAVAIL

VOS FICHES MÉMENTO JURIDIQUE

La CFTC a revendiqué depuis des années la mise en place de fiche memento juridique. Le lancement a été fait en juin 2023. Elle permet à tous les salariés de connaître les droits et les avantages aux seins de Thom.



1 - L'affichage obligatoire

2 - Contrat à durée indéterminée et avenants au contrat

3 - Contrat et avenant à temps partiel

4 - Le contrat à durée déterminée

5 - La période d'essai (Durée et rupture)

6 - Rupture du contrat de travail : le préavis

7 - Les visites médicales

8 - Recrutement d'un travailleur étranger

9 - Les salariés mineurs entre 16 et 18 ans

10 - La gestion du temps de travail

11 - Le travail du dimanche

12 - La prise en charge des arrêts de travail

13 - Gestion des accidents de travail et de trajet

14 - La procédure d'inaptitude

15 - Les congés payés

16 - Les absences au travail

- 16 / 1 - Les congés Événements Familiaux

- 16 / 2 - Les absences liées à la parentalité

17 - Les jours fériés

18 - Les avantages salariaux (la prime d'intéressement, la participation, la prime de fin d'année, la prime d'ancienneté, la prime sur objectif mensuel, la prime mission, la prime éclat)

19 - Le pouvoir disciplinaire de l'employeur

- 19 / 1 - La sanction disciplinaire

- 19 / 2 - La procédure disciplinaire

20 - Interventions et contrôles sur le magasin

21 - Les salariés protégés

22 - La mutuelle entreprise

23 - Le bulletin de paie

 De nouvelles fiches sont ajoutées régulièrement sur l'intranet !

 Votre gestionnaire paie est là si vous avez besoin d'un document tel que : attestation de travail, duplicata de bulletin de paie... mais aussi pour l'informer d'un changement sur votre nouvelle situation : déménagement, nouveau RIB...

REPOS HEBDOMADAIRE DU SALARIÉ

Les Directeurs ou Responsables de Magasin doivent procéder, en toute équité, à l'attribution des jours de repos hebdomadaire des salariés en suivant les critères suivants dans l'ordre :

Les besoins de présence sur le point de vente

La scolarisation des enfants (6 à 16 ans)

Les congés du conjoint dans la même société

L'ancienneté

La garde alternée

Salarié ayant plusieurs employeurs

 Les Directeurs ou Responsables de Magasin se doivent également de réexaminer la situation de chaque salarié en fonction de leur situation professionnelle et de leur vie privée. La CFTC recommande de faire un point tous les 6 mois.

 L'entreprise se doit de prévenir le changement du Repos Hebdomadaire au moins 15 jours avant. A titre exceptionnel et occasionnel, si cela le justifie (Activité commercial en croissance, arrêt maladie, formation, pose de journées événements, etc., ...), le planning peut être modifié à l'instant T. Il est fortement préconisé de faire une équité entre tous pour les horaires, ouvertures/fermetures, congés, récupérations et autres afin de concilier la vie pro/vie perso.

 Concernant le jour de la rentrée scolaire, si votre enfant effectue sa rentrée de la maternelle à la 6ème, vous pouvez demander l'aménagement de vos horaires de travail, afin d'être présent cette journée-là, avant le 30 juillet.

AFFICHAGE PLANNING

La gestion des plannings de l'équipe incombe aux managers. Ils les définissent en tenant compte notamment des horaires d'ouverture et de fermeture des magasins, du flux clients et des congés des membres de l'équipe. Le planning est affiché dans la réserve du magasin, la loi prévoit un affichage à 2 semaines, la CFTC préconise un affichage à 3 semaines, afin de permettre à chaque collaborateur de s'organiser. Les plannings sont également disponibles sur WeTime.

LA MODULATION HORAIRE

Sont concernés par la modulation horaire tous les salariés en CDI (ou CDD de longues durées + de 3 mois) à temps complet (35h sur la semaine) et non soumis à une convention de forfait.

QU'EST-CE QUE LA MODULATION / DÉMODULATION ?

La modulation du temps de travail permet de répartir la durée du travail sur tout ou une partie de l'année, en fonction de l'activité.

Les horaires de travail sont augmentés en période de haute activité (maxi 46h/semaine) et réduits en période de basse activité.

QUELLE EST LA PÉRIODE DE MODULATION ?

La période de modulation est identique à la période d'acquisition des congés payés, soit du 1^{er} juin au 31 mai N+1, ex : du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024.

Un planning de préconisation est disponible sur intranet chaque année, incluant les CP, les RTT, les modulations/démodulations.



QUE SE PASSE-T-IL AU 31 MAI ?

La période de modulation se termine le 31 mai, à cette date, vous devez valider votre solde :

Si votre solde est positif

- Soit demander le paiement de l'intégralité de vos heures.
- Soit placer dans votre CET (Compte Epargne Temps) par multiple de 7 heures (qui est égal à 1 journée de travail)

🐦 **7 heures / 14 heures / 21 heures / 28 heures...**

- Soit une solution mixte (paiement d'une partie de votre solde et placement du reste sur votre CET)

🐦 **J'ai 10 heures = je place 7 heures sur mon CET et 3 heures que l'on me paye.**

Si votre solde est négatif

- Celui-ci sera reporté sur l'année suivante.

🐦 **Il est recommandé d'émarguer régulièrement vos plannings en vous connectant sur WeTime, avec vos codes d'accès, afin d'éviter tous litiges à la clôture de la période de modulation.**

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE JE QUITTE LA SOCIÉTÉ EN COURS D'ANNÉE ?

Le Service du Personnel clôturera votre modulation sur le solde de tout compte :

- **Si votre solde est positif**, celui-ci sera payé en intégralité.
- **Si votre solde est négatif**, celui-ci sera décompté de votre solde de tout compte.

LE TRAVAIL SUR 12 JOURS CONSÉCUTIFS

En période de forte activité, vous pouvez travailler jusqu'à 12 jours consécutifs (dimanche inclus) dès l'instant où votre jour de repos hebdomadaire est situé dans la semaine.

🐦 **J'ai mon lundi de repos, je travaille mes 12 jours consécutifs, le 13^{ème} jour (soit le dimanche) sera obligatoirement de repos**

SEMAINE 1

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
RH	46 HEURES SEMAINES MAXIMUM					

SEMAINE 2

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
	46 HEURES SEMAINES MAXIMUM					RH

12 JOURS DE TRAVAIL CONSÉCUTIFS, AVEC AU MOINS 12 HEURES DE REPOS ENTRE CHAQUE JOUR TRAVAILLÉ

L'ENTRETIEN ANNUEL

Il permet de faire le point avec votre manager sur votre travail de l'année écoulée, et construire votre plan de développement pour l'année à venir.

L'entretien est formalisé sur MyRH et consultable à tout moment. Il se déroule d'août à septembre.

 C'est un rendez-vous important, durant celui-ci osez-vous exprimer, exposez votre point de vue. N'oubliez pas de remplir votre partie.

C'EST ÉGALEMENT LE MOMENT D'EXPRIMER VOTRE SOUHAIT DE FORMATIONS INTERNE OU EXTERNE (Compte Professionnel de Formations).

 Pour plus d'informations, vous pouvez contacter le Service Carrières → mobiliteinterne@thomgroup.com

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Cet entretien obligatoire est réalisé chaque année chez THOM, à la suite de l'entretien annuel. Il est également proposé au retour d'une longue période d'absence (congé maternité, congé parental, congé sabbatique, etc...).



MyRH

Il est accessible dès la création de votre contrat, cela vous permet :

- D'avoir accès aux informations contenues dans son dossier collaborateur (historique des entretiens, CV, souhaits de mobilité géographique, renseignements personnels...)
- De réaliser et signer vos différents entretiens RH
- De suivre des formations en e-learning.
- Le login est votre matricule. Vous pouvez réinitialiser votre mot de passe en faisant « mot de passe oublié ».

WeTime :

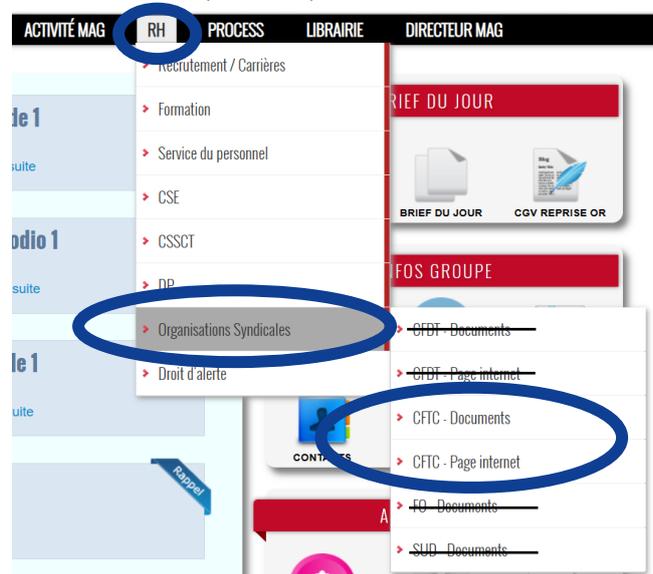
- Grâce à cette interface, vous pouvez consulter : vos plannings et les signer, vos soldes de congés payés, vos RTT, vos récupérations, etc....

INTRANET

- Accéder à diverses informations : les notes de chaque service du siège, les procédures, les accords et avantages d'entreprise, les actualités du Groupe mais également celles de la CFTC, etc.
- Ouvrir les outils par des liens rapides (MyRH, THOM'Mobilité, WeTime...)
- Accessible uniquement par le réseau interne.

 Le site INTERNET de la CFTC est accessible sur l'intranet !

www.CFTC-thom.fr



PROTECTION SOCIALE

LA MUTUELLE

- La mutuelle d'entreprise est OBLIGATOIRE pour tous dès le 1er jour d'embauche, sauf exceptions précisées dans votre contrat.
- Le dossier de mutuelle est remis avec votre contrat de travail.
- Le bulletin d'affiliation doit être rempli et retourné au service paie au plus tôt, accompagné d'un RIB, d'une attestation de la carte vitale du salarié et de ses ayants droits.

CONTRAT « BASE OBLIGATOIRE »

LA COTISATION est de 45,11€/mois

CONTRAT « OPTION + »

LA COTISATION est de 100.47 €/mois

CRÉATION DU CONTRAT « OPTION ++ »

LA COTISATION est de 108.53 €/mois

 *L'entreprise s'engage à absorber 60% des augmentations annuelles de la mutuelle. Dans le cas de 2 salariés, pacsés ou mariés, travaillant chez THOM une seule cotisation sera prélevée.*

CAS DE RENONCIATION À LA MUTUELLE

- Salarié bénéficiant de la CMU
- Salarié ou apprenti bénéficiant d'un CDD ou d'un contrat de mission (si inférieur à 12 mois sur justificatif)
- Salarié ou apprenti à temps partiel ayant une cotisation salariale à la mutuelle égale ou supérieure à 10 % de la rémunération brute. La dispense cesse en cas de hausse de la rémunération.
- Salarié dont le conjoint est couvert par un **régime de mutuelle à titre obligatoire pour lui et ses ayants droits**.

 *L'ensemble des documents liés à la mutuelle sont disponibles sur l'intranet (Bulletin adhésion Mutuelle, Guide Mutuelle, Formulaire de renonciation Mutuelle)*

PRÉVOYANCE

La prévoyance est une couverture sociale cofinancée par l'employeur et le salarié. Elle est obligatoire, s'applique à tous les salariés du groupe et est proportionnelle aux revenus de chacun. La cotisation est prélevée directement sur le salaire.

En cas d'invalidité, d'arrêt de travail ou de décès, un revenu ou un capital est versé au salarié (ou à sa famille) par l'assureur (par le biais de l'employeur) en plus des dispositions prévues par la Sécurité Sociale concernant l'invalidité, l'incapacité de travail ou le décès.

 *Des documents explicatifs sont disponibles sur l'intranet comme notice prévoyance non-cadre, notice prévoyance cadre ou encore la désignation du bénéficiaire en cas de décès, ... Pour tous renseignements complémentaires vous pouvez contacter votre gestionnaire de paie.*

Quels sont les bénéficiaires si vous venez à décéder ?

- À votre conjoint non séparé de corps, **à défaut**, à votre partenaire lié par un PACS, **à défaut**, à vos enfants nés ou à naître, par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant à ses propres enfants ou à ses frères et sœurs s'il n'a pas d'enfant, **à défaut**, à vos père et mère, par parts égales entre eux, ou au survivant en cas de prédécès, - à défaut, à vos héritiers.

 *À tout moment, vous pouvez modifier l'ordre énuméré ci-dessus et désigner toute(s) personne(s) physique(s) ou morale(s) de votre choix par acte sous seing privé ou par acte authentique. Vous devrez nous informer par écrit de la désignation de bénéficiaire(s).*

HANDICAP

Vous êtes reconnu Travailleur Handicapé (RQTH) ?

Informez votre manager et le référent Handicap THOM, afin d'améliorer, si vous le souhaitez, votre quotidien au travail.

Contact: 07 88 80 65 31

Info line externe: info.line.thom@frenchflair.com / 06 95 98 91 26



Séverine CHAPELLE, élue CFTC au CSE

Membre de la Commission Handicap au sein du CSE

c.severine.cftc@gmail.com

06 49 66 33 68

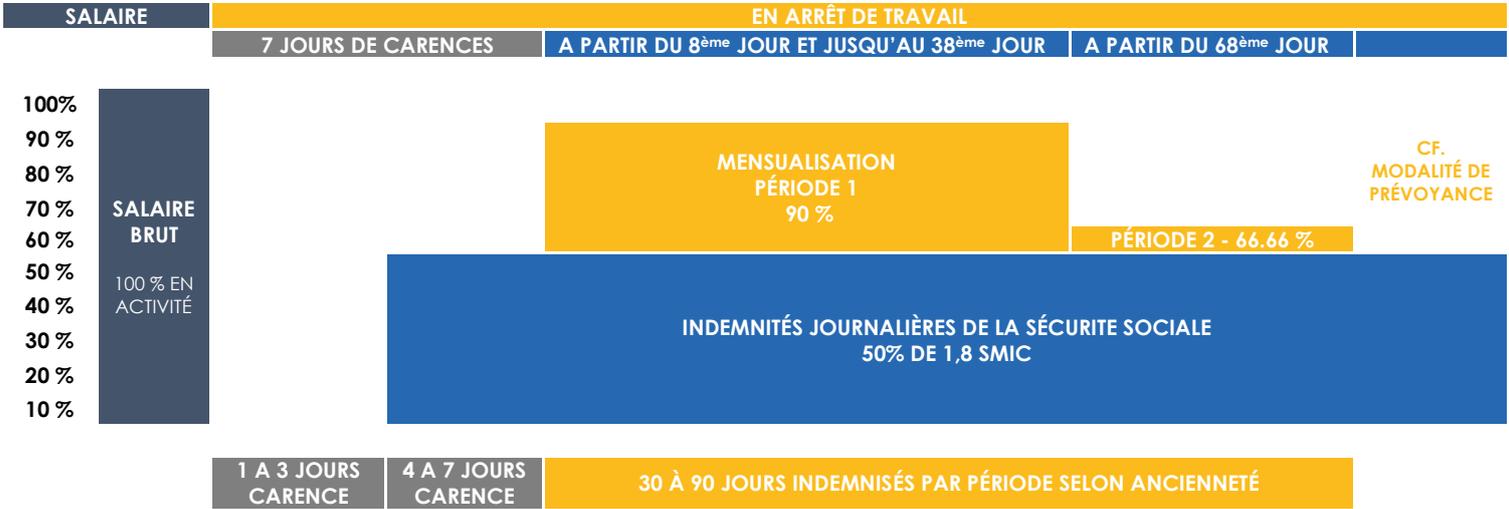
ABSENCES POUR MALADIE

En cas d'arrêt maladie :

- **Étape 1 :** Prévenir immédiatement ton manager de ton absence

- **Étape 2 :** Transmettre dans les 48h un justificatif à ton/ta gestionnaire paie

 Tu ne percevras aucune rémunération pendant les 3 premiers jours de carence. Puis, du 4ème au 7ème jour, tu percevras des indemnités journalières de la sécurité sociale. A partir du 8ème jour, THOM appliquera un maintien de salaire entre 66,66% et 90% pour une durée de 30 à 90 jours, selon ton ancienneté.



PARENTALITÉ

Le guide de parentalité est disponible sur intranet et informez votre supérieur hiérarchique et la direction du personnel.

LE CONGÉ MATERNITÉ	
LES IMPACTS	CONSÉQUENCES
SALAIRE	Dès le premier jour du congé pathologique ou du congé prénatal, des indemnités journalières maternité sont versées par la sécurité sociale. Dès le premier jour d'un congé pathologique postnatal, des indemnités journalières maladie sont versées par la sécurité sociale.
PRIME FIN D'ANNÉE (PFA)	Elle sera versée au prorata temporis.
PRIME CHIFFRE D'AFFAIRES	La prime de CA est subordonnée à la participation effective du salarié, le congé maternité fait échec au versement de la prime sur CA durant la durée de l'absence.
CONGES PAYÉS	Elle continue d'acquérir des congés payés, les congés non pris du fait du congé maternité sont reportés sur N+1.
PARTICIPATION	La salariée bénéficiera de la participation durant le congé maternité.
JOURS DE RTT	La salariée continue d'acquérir des jours de RTT.
CONTRAT ÉCLAT	Elle sera versée au prorata temporis.
PRIME TRIMESTRIEL	Elle sera versée au prorata temporis.

CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	
LES IMPACTS	CONSÉQUENCES
SALAIRE	Vous percevez, des indemnités journalières paternité versées par la sécurité sociale.
PRIME FIN D'ANNÉE (PFA)	Elle sera versée au prorata temporis.
PRIME CHIFFRE D'AFFAIRES	La prime de CA est subordonnée à la participation effective du salarié, le congé paternité fait échec au versement de la prime sur CA durant la durée de l'absence.
CONGES PAYÉS	La salariée continue d'acquérir des congés payés.
PARTICIPATION	La salariée bénéficiera de la participation durant le congé paternité.
JOURS DE RTT	La salariée continue d'acquérir des jours de RTT.
CONTRAT ÉCLAT	Elle sera versée au prorata temporis.
PRIME TRIMESTRIEL	Elle sera versée au prorata temporis.

Au-delà de la formalité administrative auprès de la Mairie du lieu de naissance de votre enfant, un certain nombre de déclarations auprès de différents organismes ou instances sont nécessaires pour vous permettre de bénéficier de plusieurs avantages.

NAISSANCE	
IL CONVIENT D'ENVOYER UN EXTRAIT D'ACTE DE NAISSANCE DE VOTRE ENFANT	
AUPRÈS DU SERVICE PAYE	Pour l'enregistrement des données administratives (prise en charge) du congé paternité pour le conjoint
AUPRÈS DE LA MUTUELLE	Pour la prise en compte des ayants-droits
AUPRÈS DU CSE	Vous pourrez ainsi bénéficier d'un chèque cadeau naissance

CSE ET CSSCT

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)



Comité Social & Économique

Il est important de préciser qu'il a pour principal objectif de fluidifier la communication entre les salariés et les dirigeants de l'entreprise.

- **Gwladys DI PAOLA** est la secrétaire et **Guillaume DELVARE**, son adjoint.
- **Alexandra VAUDE** est la Trésorière et **Audrey FLUTEAUX**, son adjointe.

Le CSE est une instance de représentation des intérêts du personnel. Il exerce un rôle prépondérant : en effet, il permet de faciliter le dialogue social entre l'employeur et les salariés au sein de l'entreprise. Cette instance est destinée à remplacer les anciennes instances ayant pour but de représenter le personnel au sein de l'entreprise :

- Le **DP (Délégué du Personnel)** ;
- Le **CSE (le Comité Social et Économique)** ;
- Le **CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail)**.

IL Y A LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT

- Il permet d'effectuer de la communication tout en vous faisant plaisir
- Il permet également de payer les frais annexes liées à nos fonctions, ...

ET LE BUDGET DES ŒUVRES SOCIALES (0.55% DE LA MASSE SALARIALE)

- Ce budget est destiné pour vous, voici quelques actions de ce budget comme les cartes cadeaux, jeux concours, My Comitéo, Cadeaux de fin d'année du CSE, ...

Le **CSE** assure et contrôle le bon fonctionnement de l'entreprise avec les Réunions **CSE** ou nous sommes informées et consulter. Il a également pour rôle de défendre les droits des salariés dans le cadre d'un conflit individuel, notamment lors d'une procédure de licenciement est engagée à l'encontre d'un salarié. Pour l'employeur, il représente un intermédiaire pour établir un dialogue social au sein de l'entreprise, entre l'employeur et les salariés.

LE CSSCT (COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITION DE TRAVAIL)

La **Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail (CSSCT)** est un organe du **Comité Social et Économique (CSE)**. La **CSSCT** traite des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail au sein de l'entreprise. C'est le **CSE** qui fixe librement ses attributions ainsi que les moyens utilisés pour les missions qui lui sont confiées.



Au sein du CSSCT, il y a également le Référent Harcèlement et Agissement Sexiste

*« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »
(Article L.1152-1 du Code du travail)*



Guillaume DELVARE,

Secrétaire de la **CSSCT** et Référent Harcèlement et Agissement Sexiste



Gwladys DI PAOLA



Christopher BAUDRY



Sandrine MARTINEZ



Cathel Line TRIPENNE



Sophie FRISTOT

➔ **VOS ÉLUS CFTC AU SEIN DE LA CSSCT**

VOS AVANTAGES CSE

Le CSE n'est pas la Direction, il ne faut pas confondre CSE et THOM. Pour vos questions → bce@thomgroup.com

BILLETÉRIE & MY COMITÉO



UN SITE INTERNET & UNE APPLICATION MOBILE + D'1 MILLIONS D'OFFRES NATIONALES ET LOCALES

- Ciné (CGR, Pathé, UGC...), Grandes Enseignes (Amazon, Zalando, Fnac...), Parcs (Disney, Astérix...) ...

TARIFS CSE PRÉFÉRENTIELS

- My Comitéo by Bimpli fait profiter des tarifs les plus bas du marché !

NOUVEAUX PRODUITS ET PARTENAIRES

- Ajout sur demande grâce à leur équipe dédiée sur le terrain
- Il ne faut pas hésiter à envoyer vos suggestions à bce@thomgroup.com [Bureau Du CSE], vos élus vérifieront si cela est possible avec My Comitéo by Bimpli.
- En cas de problème, merci de contacter uniquement la hotline du site au **01 41 41 03 37**.

RESTER INFORMÉ

- Ajout des Procès-verbaux des réunions du **CSE**
- Ajout des communications du **CSE** (cartes cadeaux, jeux concours, ...)

NAISSANCE

Sur l'envoi d'un extrait d'acte de naissance, à votre gestionnaire paie, (transmis automatiquement au CSE,) une carte cadeau **d'une valeur de 50€ vous sera offerte.**

MARIAGE OU PACS

Sur l'envoi d'un extrait d'acte de mariage ou de conclusion d'un PACS, à votre gestionnaire paie, (transmis automatiquement au CSE,) une carte cadeau **d'une valeur de 50€ vous sera offerte.**

RETRAITE

Le mois suivant votre départ en retraite, votre CSE vous offrira une carte cadeau **d'une valeur de 80 € qui vous parviendra directement à votre domicile.**



Alexandra VAUDE
Élue CFTC au CSE
avaude@thomgroup.com

 *Elle s'occupe de toute l'opération ANCV (Chèques vacances)*



Magali DUFOR et Séverine CHAPPELLE
Élues CFTC au CSE

mdufour@thomgroup.com / c.severine.cftc@gmail.com
06 49 66 33 15 / 06 49 66 33 68

 *Elles s'occupent de toutes les expéditions de vos cartes cadeaux pour tous les événements de l'année.*

CHÈQUES VACANCES ANCV

Tous salariés justifiant d'une ancienneté de 2 ans (au 31 décembre de chaque année) et étant en CDI, peuvent bénéficier **des chèques ANCV d'une valeur totale de 300€**, avec participation du CSE.

LA CARTE CADEAU DE NOËL

La carte cadeau de Noël du CSE qui était d'une **valeur de 90 €** en 2022 (le montant varie chaque année selon les cotisations reçues par THOM) sont envoyées, pour tous salariés arrivés avant le 1^{er} juillet de chaque année, directement à votre domicile au mois de novembre.

 *Pensez à signaler tout changement d'adresse postale à votre gestionnaire de paie.*

CADEAUX DE FIN D'ANNÉE

Les élus CFTC du CSE œuvrent pour que chaque année les salariés bénéficient d'un cadeau (Parapluie, Agenda USB, Enceinte Bluetooth Gourde et Thermo isotherme, etc ...)



Audrey FLUTEAUX
Élue CFTC au CSE
afluteaux@thomgroup.com

 *Elle s'occupe de toute l'opération de Noël (cadeau, carte cadeau, Communication, expédition, ...)*

VOS AVANTAGES CFTC

CE QUE NOUS AVONS OBTENUS POUR VOUS



Guillaume **DELVARE** Gwladys **DI PAOLA** Audrey **FLUTEAUX** Alexandra **VAUDE**
VOS DÉLÈGUE(E)S SYNDICAUX CFTC

MÉDAILLE DU TRAVAIL

Vous devez au préalable effectuer les démarches administratives pour recevoir votre médaille, et doit être en activité au moment de sa remise. [CF L'accord d'entreprise disponible sur intranet]

ANCIENNETÉ	MÉDAILLE	PRIME
10 ans	Récompense Thom	200 €

La récompense THOM est automatique, il faut avoir 10 ans d'ancienneté entre le 1^{er} octobre et 30 septembre, et elle versée au mois de novembre de chaque année.

ANCIENNETÉ	MÉDAILLE	PRIME
20 ans	Médaille d'argent	700 €
30 ans	Médaille Vermeil	1000 €
35 ans	Médaille d'Or	1500 €
40 ans	Grande Médaille d'Or	2000 €

Attention, le montant total correspond à une ancienneté acquise chez Thom Group. Dans le cas contraire, les salariés bénéficieront de la prime au prorata temporis.

LE 1% LOGEMENT

AL'in.fr la plateforme d'offres de logement d'Action Logement pour les salariés. Sous certaines conditions, Action Logement peut financer des opérations diverses : financement de caution d'appartement, prêts pour rénovation de logement...



Vous allez utiliser la plateforme **AL'in**, accessible sur al-in.fr, pour effectuer votre recherche de logement social. Cette plateforme regroupe toutes les offres de logement proposées par les organismes bailleurs partenaires d'Action Logement Services.

Important : Pour s'enregistrer à une offre de logement sur la plateforme, vous aurez besoin de détenir un Numéro Unique de demande de logement social. En saisissant votre demande sur al-in.fr, Action Logement Services pourra vous délivrer ce numéro (à l'exception de certains départements).

Pour plus de renseignement, consultez cette documentation ou connectez-vous sur : <https://www.demandelogement-social.gouv.fr>

En cas de question : vous pouvez nous joindre au 0 970 800 800

LA PRIME PEPA [Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat]

PRIME PEPA DE 500 EUROS EN MARS 2022

PRIME PEPA DE 600 EUROS EN NOVEMBRE 2022

CFTC

LA DEMANDE VIENT DE LA CFTC !

REVENDIQUÉ ET SIGNÉ QUE PAR LA CFTC (NAO 2022)

Si la CFTC n'avait pas été majoritaire au CSE, aucune de ces 2 primes n'aurait été versées aux salariés THOM !!!

PRIME DE NETTOYAGE CENTRALE

La CFTC a mis en place pour les salariés de la centrale une **indemnité de 10 € pour le nettoyage des blouses**.

INDEMNITÉ REPAS

La CFTC a revalorisé le montant de la prime repas à **6.70€** pour les salariés ne disposant pas d'un espace repas et n'ayant pas de magasins pouvant les accueillir dans la même galerie marchande.

SUBVENTION CHAUSSURES

Selon votre contrat (CDI, CDD longue durée, etc...) et votre date d'arrivée dans l'entreprise, une subvention chaussures à usage professionnel vous sera attribuée une fois par an. L'achat s'effectue en janvier/février **ou** juin/juillet et sur présentation d'un justificatif d'achat, le forfait sera remboursé en avril ou septembre.

Cette subvention de **60 €** est à utiliser une fois par an sur la période de votre choix. [CF. Procédure disponible sur [l'intranet](#)]

 La CFTC est le seul syndicat à avoir proposé et obtenu la mise en place de cette subvention.



ACHATS DU PERSONNEL

Vous êtes salariés en CDI présents depuis plus de 6 mois chez THOM en magasins vous bénéficiez de **moins 20% (personnel de Trésor Paris) et moins 30% (Histoire d'Or, Marc Orian)**. Cette remise est cumulable avec les soldes et Opération Moments précieux (Hors Black Friday et Ventes Privées).

STATUT	ENVELOPPE PAR ANNÉE CIVILE
EMPLOYÉS DE COMMERCE	2000 €
AGENTS DE MAITRISE	2500 €
CADRES	2500 €

 La CFTC est le seul syndicat à avoir proposé, négocié et obtenu l'augmentation des enveloppes pour les Employés, les agents de maîtrise et les cadres et aussi les contrats de professionnalisation et d'apprentissage (à partir de 6 mois d'ancienneté)

Les salariés atteignant une ancienneté de 6 mois en cours de l'année « N » auront droit à 1/2 enveloppe à partir de la date de l'obtention de leur 6 mois d'ancienneté.

 Les achats se font auprès des Responsable ou Directeurs de Magasin conformément aux dispositions en vigueur.

CALENDRIER DE NOËL

Un budget de **50 € par magasin**, est attribué à la création d'un calendrier de l'aveugle, à destination des équipes magasin.

 La CFTC est le seul syndicat à avoir proposé, négocié et obtenu le calendrier de Noël pour le personnel magasin.

REPAS DE NOËL

L'entreprise offrent **4 repas précédant Noël**, aux équipes magasin, d'un budget de **15 € par salariés et par repas**.

TRANSPORT/PARKING/STATIONNEMENT

L'entreprise rembourse 50% du titre de transport domicile/travail **ET/OU** 50% des frais de parking.

 La CFTC est le seul syndicat à avoir proposé, négocié et obtenu un remboursement à 50%.

 Il faut envoyer votre facture annuelle ou mensuelle auprès de votre gestionnaire paie.



HÔTEL ET DÉPLACEMENT

Pour les salariés effectuant des déplacements, la CFTC a négocié et obtenu la revalorisation des budgets hôtels à hauteur de **150€ pour les grandes agglomérations**.

DEMANDE D'ACOMPTÉ SUR SALAIRE

La demande d'acompte doit être faite avant le 10 du mois. Les acomptes sont versés globalement le 15 de chaque mois. Le montant de l'acompte ne peut être supérieur à 80% du salaire acquis à la date de versement.

 *C'est à votre gestionnaire paie qu'il faut en faire la demande.*



NOS ACCORDS D'ENTREPRISE DE 2019 À 2023

Le comité social et économique (CSE) est composé d'une équipe qui renforce le dialogue social pour vous avec l'engagement de ses 30 élu(e)s CFTC.

ACCORD, AVENANTS ET PROTOCOLES D'ENTREPRISE THOM	ENTRÉE EN VIGUEUR	DURÉE	ACCORDS PROPOSÉS PAR ...
PROTOCOLE D'ACCORD PARTIEL NAO	2019	CDI	DIRECTION
AVENANT À L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL (CET)	2019	CDI	CFTC
ACCORD TRAVAIL DU DIMANCHE	2020	CDI	CFTC CFTD
ACCORD CÉSU (CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL)	2020	CDI	CFTC
ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL	2020	3 ANS	CFTC
ACCORD MÉDAILLE DU TRAVAIL	2019	CDI	CFTC
ACCORD TRAVAIL DE NUIT CENTRALE	2020	CDI	DIRECTION
ACCORD DÉROGEANT AUX RÈGLES DES CONGÉS PAYÉS	2021	1 AN	CFTC
AVENANT ACCORD DE FONCTIONNEMENT	2021	2023	CFTC CFTD
ACCORD CADRE CLASSIFICATION PERS. HORS FILIÈRE VENTE	2021	CDI	CFTC
ACCORD DON DE JOURS ET CONGÉ PROCHE AIDANTS	2022	CDI	CFTC
AVENANT À L'ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL	2021	3 ANS	CFTC
ACCORD ÉGALITE HOMME-FEMME	2022	3 ANS	CFTC
AVENANT À L'ACCORD RECONNAISSANCE UES THOM	2021	CDI	DIRECTION
AVENANT ACCORD PEG (ACTIONNARIAT)	2021	CDI	CFTC
AVENANT ACCORD TEMPS DE TRAVAIL (ACTIONNARIAT)	2021	CDI	CFTC
ACCORD SUR LA POLITIQUE HANDICAP	2022	3 ANS	CFTC
ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SÉNIORS	2022	3 ANS	CFTC
ACCORD GESTION EMPLOIS ET PARCOURS PRO. (GEPP)	2022	3 ANS	CFTC
ACCORD SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION	2022	3 ANS	CFTC
AVENANT SUR L'ACCORD MÉDAILLE DU TRAVAIL (10 ANS)	2022	CDI	CFTC
PROTOCOLE D'ACCORD PARTIEL NAO (PEPA 600 EUROS)	2022	CDI	CFTC
ACCORD RELATIF AUX ASTREINTES SIEGE	2023	CDI	CFTC



LES CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Ces congés doivent impérativement **être pris dans les 15 jours suivants et consécutivement** à l'événement et sur justificatif. Celui-ci est à envoyer à votre gestionnaire de paie dans un délai maximal de 10 jours.

- Les congés pour événements familiaux sont ouverts aux couples hétérosexuels et homosexuels.
- Le salarié qui souhaite bénéficier de ces congés informe l'employeur par tout moyen de sa volonté d'en bénéficier.
- Les jours sont décomptés à partir de la date de survenance de l'événement.
- Pour **les salariés à temps partiel**, les jours pour événements familiaux sont **à prendre consécutivement**.

🐦 Les **JOURS OUVRABLES** sont ceux qui peuvent être légalement travaillés, ils excluent les dimanches et les jours fériés chômés non travaillés.

MARIAGE :

- **6 jours ouvrables** pour son propre mariage ou son propre PACS
- **1 jour ouvrable** pour le mariage ou PACS de ses parents
- **3 jours ouvrables** pour le mariage ou PACS d'un enfant, des frères ou sœurs

DÉCÈS :

- **6 jours ouvrables** pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur
- **12 jours ouvrables** pour le décès d'un enfant (enfant de plus de 25 ans) [loi du 19 juillet 2023]
- **14 jours ouvrables** pour le décès d'un enfant (enfant de plus de 25 ans) [loi du 19 juillet 2023]
- **3 jours ouvrables** pour le décès d'un grand-parent, arrière-grand-parent, petit-enfant, arrière-petit-enfant, beau-frère ou belle-sœur
- **4 jours ouvrables** pour le décès d'un beau-père ou belle-mère (parent du conjoint)



DÉMÉNAGEMENT :

- **2 jours ouvrables** pour chaque déménagement du salarié

NAISSANCE :

- **3 jours ouvrables** pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

HANDICAP et MALADIE D'UN ENFANT :

- **5 jours ouvrables** pour un congé spécifique pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant [loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023]
- **3 jours ouvrables** pour la survenance d'un handicap chez un enfant

🐦 Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel, il bénéficiera, à sa demande, du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

CONGÉS POUR ENFANTS MALADES

🐦 La CFTC vous indique que vous avez 6 jours par an si l'enfant est malade dont une partie peut être rémunérée.

SI LE SALARIÉ A UN ENFANT DE - 3 ANS :

- **4 jours/an/par enfant REMUNÉRÉ**
- 2 jours/an/par enfant NON REMUNÉRÉ

SI LE SALARIÉ A UN ENFANT ATTEINT D'UN HANDICAP DE - 16 ANS :

- **6 jours/an/par enfant REMUNÉRÉ**

SI LE SALARIÉ A UN ENFANT DE 3 ANS À 16 ANS :

- **3 jours/an/par enfant REMUNÉRÉ**
- 3 jours/an/par enfant NON REMUNÉRÉ

SI LE SALARIÉ EST UN PARENT ISOLÉ :

- **4 jours/an/par enfant REMUNÉRÉ**
- 2 jours/an/par enfant NON REMUNÉRÉ



BILAN COMPARATIF CFTC 2016 À 2019

JOUONS LA TRANSPARENCE* → QUEL SYNDICAT A PROPOSÉ ET OBTENU LES REVENDICATIONS SUIVANTES

* Comparaisons des revendications NAO qui sont disponibles sur l'intranet des 2 organisations syndicales

CE QUE LA CFTC A OBTENU EN 2016

	CFTC	CFDT
Accord égalité hommes-femmes (2 jours enfant malade inférieur ou égal à 16 ans par an)	CFTC	NON
Entretien vie privée/vie professionnelle pour tous les salariés en forfaits jours.	CFTC	CFDT
Projet revalorisation système de prime mensuel (Sandrine MARTINEZ et Guillaume DELVARE)	CFTC	CFDT
Projet revalorisation du système de prime d'intéressement trimestrielle (CA + satisfaction)	CFTC	NON
1 journée payée par an en cas de déménagements	CFTC	NON
1 journée supplémentaire enfant malade (4 jrs/an si l'Age est inférieur/égal à 3 ans/enfants)	CFTC	NON

CE QUE LA CFTC A OBTENU EN 2017

	CFTC	CFDT
Subvention chaussures (40€) des janvier 2018	CFTC	NON
Indemnité de nettoyage à 6€ pour le nettoyage des blouses des salariés de la centrale	CFTC	NON
Indemnité repas à 6 euros pour les magasins non-équipes d'un coin repas	CFTC	NON
Prime de fin d'année (présence à la FDM ramener à 1 semaine avant au lieu de 2 semaines)	CFTC	NON
Revalorisation des achats du personnel (RM) de 1500€ à 2500€	CFTC	NON
1 journée supplémentaire enfant malade (3 jrs/ an par enfants de 4 à 16 ans)	CFTC	NON
Accord droit à la déconnexion (actions individuels et collectifs, entretien vie pro/privée, ...)	CFTC	NON
Régularisation de l'accord contrat génération (l'embauche, l'insertion jeunes, seniors, ...)	-	-
Avenant à l'accord sur le temps de travail (cet) (primes, entretiens mensuels, ...)	-	-
Prime de fin d'année (suppression condition de présence de 8 mois consécutives)	CFTC	NON

CE QUE LA CFTC A OBTENU EN 2018

	CFTC	CFDT
2 jours ouvrables mariage d'un enfant, des parents, des frères et des sœurs du salarié.	CFTC	NON
2 jours ouvrables décès grands-parents, arrière-grands-parents...	CFTC	NON
5 jours ouvrables décès du conjoint, partenaire lié par un pacs, ...	CFTC	NON
Les Visual merchandiseurs passent en forfait et bénéficie des RTT	CFTC	NON
Revalorisation du paliers p1 de prime magasin de Noël 2018 sera multiplié par x3.5	CFTC	NON
Cotisations mutuelle (prise en charge 50% de chaque augmentation)	CFTC	NON
Projet accord sur le télétravail	CFTC	NON

CE QUE LA CFTC A OBTENU EN 2019

	CFTC	CFDT
Accord égalité hommes-femmes	CFTC	CFDT
Augmentation individuelle des salaires (enveloppe de 1.2% de la masse salariale)	CFTC	CFDT
Prime d'intéressement (revaloriser la prime d'intéressement pour le siège, la centrale)	CFTC	NON
Cordons pour blackeys et carte magnétique pour les enseignes	CFTC	NON
Revalorisation des 4 paliers (p1, p2, p3, p4) de prime de Noël 2019 sera multiplié par x3.5	CFTC	NON
Subvention CSE œuvre sociale (revaloriser du budget des œuvres sociales à 0.36%)	CFTC	CFDT
Prime repas de Noël : de 12 euros à 15 euros	-	CFDT
Mutuelle (ostéopathie, chiropracteur, pédicure podologue et forfait implants dentaire, ...)	CFTC	NON
Revalorisation de la cotisations mutuelle (prise en charge 50% de chaque augmentation)	CFTC	NON
Indemnité de nettoyage à 8 € pour le nettoyage des blouses des salariés de la centrale	CFTC	NON
Revalorisation de la cotisations mutuelle (prise en charge 60% de chaque augmentation)	CFTC	NON
Subvention chaussure revaloriser à 50€ à compter de janvier 2020	CFTC	NON
Revalorisation des achats du personnel (mdv) de 1500€ à 2500€	CFTC	NON
Diminution rentrée des plateaux aux coffres + mise en place des plateaux et des bustes allégés	CFTC	NON
3 jours ouvrables (survenance d'un handicap de l'enfant reconnue par la sécurité sociale)	CFTC	NON
2 jours ouvrés déménagement	CFTC	NON
2 jours ouvrés pour le mariage d'un enfant du salarié	CFTC	NON
Projet accord sur les dons de jours en cas de décès du conjoint, ou de l'enfant	CFTC	NON
Projet guide d'accueil Thom (présentation du groupe et de ses avantages)	CFTC	NON
Revalorisation budget hôtel pour tous (150 € pour les grandes agglomérations et paris)	CFTC	NON
Revalorisation de l'accord temps de travail (augmentation des jours à épargner)	CFTC	NON
Guide de parentalité	CFTC	NON
Accord travail du dimanche (paiement des heures travaillées le dimanche, ...)	CFTC	NON
Accord travail du dimanche (mise en place de cheque CESU les dimanches travaillés)	CFTC	NON
Accord médaille du travail	CFTC	NON
Accord de télétravail (nao 2018)	CFTC	NON

BILAN COMPARATIF CFTC 2020 À 2021

JOUONS LA TRANSPARENCE* → QUEL SYNDICAT A PROPOSÉ ET OBTENU LES REVENDICATIONS SUIVANTES

* Comparaisons des revendications NAO qui sont disponibles sur l'intranet des 2 organisations syndicales

CE QUE LA CFTC A OBTENU EN 2020

	CFTC ▼	CFDT ▼
Augmentation individuelle des salaires (sous réserve des résultats du groupe du 1er trimestre)	CFTC	CFDT
Renégociation Accord d'intéressement (Pour les 3 prochains exercices)	CFTC	CFDT
Accord égalité hommes-femmes (1% du salaire pour les salariés revenant d'un congé maternité)	CFTC	NON
Revalorisation des 4 Paliers (P1, P2, P3, P4) de prime magasin de Noël 2020 sera multiplié par x3.5	CFTC	NON
Primes lors de la mutation du salarié en cas de fermeture définitive de son magasin d'affectation	CFTC	NON
Renégociation de la satisfaction client (Accord d'intéressement) (demande CFTC en CSE)	CFTC	NON
Renégociation des critères d'obtention du contrat ECLAT (2019-2020) à cause du COVID	CFTC	NON
Augmentation des soins d'ostéopathie, chiropracteur, pédicure, podologue [Base/Option + 1 séances]	CFTC	NON
Augmentation Budget subvention des œuvres sociales du CSE à 0.50%	CFTC	CFDT
1 jours supplémentaire ouvré pour le mariage d'un enfant (soit 3 jours ouvrés)	CFTC	CFDT
1 jours supplémentaire ouvré pour le décès d'un beau-père/belle-mère, parent conjoint (4 jours ouvrés)	CFTC	CFDT
3 jours ouvrés pour le décès d'un enfant du salarié (soit 10 jours ouvrés)	CFTC	CFDT
1 jours supplémentaire ouvrés pour le décès d'un ascendant ou un descendant (3 jours ouvrés)	CFTC	CFDT
1 jours fériés chômé supplémentaire (portant le nombre de jours fériés chômés à 6 en plus du 1 ^{er} mai)	CFTC	CFDT
Revalorisation Panier Repas à 6.70€/jour pour les magasins sans coin cuisine	CFTC	CFDT
Création d'un calendrier de l'avent (Budget 30 € par magasin pour l'animation des équipes à Noël)	CFTC	NON
Revalorisation de la subvention chaussures à 55 €	CFTC	CFDT
Augmentation du budget annuel des achats du personnel à 2000€ pour les CDV	CFTC	CFDT
Nettoyage des blouses pour la centrale à 9€/mois	CFTC	NON
Remplacement des aspirateurs magasin par des aspirateurs sans fil	CFTC	NON
Sécurité - Diminution/l'arrêt de la rentrée des plateaux aux coffres	CFTC	NON
Refonte fiches de poste et grille de positionnement (Salaires) (Projet 2021/2022)	CFTC	NON
Accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC)	CFTC	NON
Mesures pour les travailleurs handicapés (Mise en place d'une convention avec l'AGEPIFH)	CFTC	NON
Accord Plan Sénior prévoyant les mesures de départ en retraite anticipé	CFTC	NON
Accord sur le congé proche aidant	CFTC	NON

CE QUE LA CFTC A OBTENU EN 2021

	CFTC ▼	CFDT ▼
Accord sur le changement de classification (cadres 2)	CFTC	NON
Renouvellement prime magasin de Noël x 3.5 → p1 p2 p3 p4	CFTC	NON
Nettoyage des blouses pour la centrale à 10€/mois	CFTC	NON
Calendrier de l'avent magasins - budget de 40 € par magasin	CFTC	NON
Repas Noël/st valentin/fête des mères - 4 repas précédant Noël d'un montant de 15 €/personne	CFTC	NON
Report de conge [CP ET RTT] - signe le 31 mars 2021 (prévoyant le report des congés payés non pris)	CFTC	NON
Actionnariat salarié - permettre aux salariés d'investir dans Thom	CFTC	NON
Contrat éclat - maintien prime (suppression clause de déclenchement)	CFTC	NON
Prêt social (prêt consenti aux salariés, gratuits/intérêt réduits) - avance sur salaire	CFTC	NON
Équiper les magasins d'aspirateurs balais sans fil au moment du changement de l'actuel aspirateur	CFTC	NON
Rentrée aux coffres - la plupart des magasins sont dispense ou ont réduit la « rentre aux coffres »	CFTC	NON
Achats du personnel sur l'e-commerce (pendant le confinement 2021)	CFTC	NON
Enveloppe d'augmentation individuelle de 1.2 % de la masse salariale	CFTC	CFDT
Le parking & le stationnement - prise en charge à 50% des frais de parking (magasin)	CFTC	NON
Subvention chaussures 60€ (contrat d'apprentissage et contrat pro sont éligibles (6 mois d'ancienneté)	CFTC	NON
Mise en place de la médaille du travail 10 ans d'un montant de 200 €	CFTC	NON
Négociation accord senior + création d'un guide senior (départ à la retraite)	CFTC	NON
Dématérialiser les notes de frais du personnel (Notilus) et les fiches de salaires	CFTC	NON
Refonte du parc automobile dans le cadre du RSE (Voiture de fonction)	CFTC	NON
Mutuelle – diététicien, sophrologue, naturopathe, ... + ajout d'1 séance pour la « base » et « options + »	CFTC	NON
Budget CSE la cotisation passe à 0.55% de la masse salariale (+ 0.05 %)	CFTC	CFDT
Achat du personnel – inclus contrat professionnalisation et d'apprentissage (6 mois d'ancienneté)	CFTC	NON
Refonte système de prime - centrale Noisy	CFTC	NON
Renégociation de l'accord Télétravail (équipement mobilité et bureautique)	CFTC	NON
Renégociation de l'accord du droit à la déconnexion	CFTC	NON
Accords travailleurs handicapés accord sur le handicap afin de développer la politique du groupe	CFTC	NON
Accord - gestion prévisionnelle de l'emploi & des compétences (GEPP)	CFTC	NON
Mise en place d'un comité RSE (responsabilité sociétale des entreprises) avec « WE THOM »	CFTC	CFDT
1 jour supplémentaire ouvre pour le décès du conjoint, ...	CFTC	CFDT
Accord sur les dons de jours et du conge proche aidant	CFTC	NON
Rapport de visite & rapport de sécurité	CFTC	NON

BILAN COMPARATIF CFTC 2022 À 2023

JOUONS LA TRANSPARENCE* → QUEL SYNDICAT A PROPOSÉ ET SIGNÉ LES REVENDICATIONS SUIVANTES

* Comparaisons des revendications NAO qui sont disponibles sur l'intranet des 2 organisations syndicales

LA CFTC EST LE SEUL SYNDICAT A AVOIR OBTENU EN 2022 →

	CFTC ▼	CFDT ▼
4.5 % de la masse salariale hors promotion dédiée aux augmentations	CFTC	NON
600 € de complément de prime PPV (PEPA) versée en novembre 2022 (500 € en mars soit 1100 €)	CFTC	NON
20 € en + sur p1 (pour tous) et 10 € en + sur p2 (pour les cdv) dès octobre 2022	CFTC	NON
X3.5 coefficient multiplicateur sur les 4 paliers pour décembre 2022 dont la prime esprit d'équipe	CFTC	NON
P1 à 75% prime esprit d'équipe à Noël, St Valentin & fête des mères avec coefficients multiplicateurs	CFTC	NON
Mutuelle – 50 € forfait annuel dépenses d'homéopathie par bénéficiaire	CFTC	NON
Mutuelle – ajout de la « cryothérapie », « réflexologie », « kinésiologie », « physiothérapie »	CFTC	NON
Mutuelle – ajout de séances de 3 à 4 pour la « base », de 4 à 5 pour « options + » et « options ++ »	CFTC	NON
Mutuelle – augmentation des remboursements du dentaire « implantologie »	CFTC	NON
Mutuelle – révision cotisations « base » 2,75% PMSS, « option + » +1,51% PMSS, « option ++ » +1,73% PMSS	CFTC	NON
Contrat prévoyance maintien des taux de cotisations 2022 pour l'exercice 2023	CFTC	NON
50 € revalorisation du budget pour le calendrier de l'avent magasin	CFTC	NON
Commandes réceptionnées par erreur plus d'impact sur la démarque pour les magasins (février 2022)	CFTC	NON
Rapports de sécurité et de visite mise en place en juin 2022	CFTC	NON
Prime mensuelle logistique et centrale Noisy - refonte du système de prime (fin 2022)	CFTC	NON
Primes de mission (MDV/RM/DM) revalorisation des montants + création fiches emplois (GEPP)	CFTC	NON
Écologie et les affichages syndicaux (avenant à l'accord de fonctionnement)	CFTC	NON
Nouveau système de prime magasin sur l'exercice FY23 pour éventuelle application fin 2023 - début 2024	CFTC	NON
Gratuité du café pour tous avec « café joyeux » (emploie des travailleurs en situation de handicap)	CFTC	NON
Subvention chaussure attribuée aux chargés opérations merchandising	CFTC	NON
Prime d'astreinte (personnel siège) mise en place d'un accord	CFTC	NON
6 jours/an rémunérés, journée enfant malade (enfants atteints d'un handicap de - de 16 ans)	CFTC	NON
Revalorisation des budgets (restauration et l'hôtel et des indemnités kilométriques en 2023)	CFTC	NON
Véhicule de fonction (politique RSE) - révision du parc automobile	CFTC	NON
Accord GEPP (emplois, parcours pro) et refonte des fiches de postes (GEPP)	CFTC	NON
Accord sur la politique handicap	CFTC	NON
Accord sur le droit à la déconnexion	CFTC	NON
Accord égalité homme-femme	CFTC	NON
Avenant médaille du travail 10 ans (200 euros, versement automatique chaque mois de novembre)	CFTC	NON
Accord sur le don de jours et le congé proche aidant	CFTC	NON
Guide d'accueil THOM	CFTC	NON
RSE & QVCT	CFTC	NON
0.5 point de l'e-commerce et 0.5 point de la règle de l'arrondi	CFTC	NON

ILS SONT ENFIN LÀ !

CE QUE LA CFTC A OBTENU EN 2023 →

	CFTC ▼	CFDT ▼
Tickets restaurant - à partir du 1er janvier 2024, dématérialisé, à l'ensemble des collaborateurs magasins	CFTC	CFDT
Tickets restaurant - Prime Forfaitaire de 70 € pour les salariés qui n'auront plus la prime panier	CFTC	NON
→ La CFTC est le seul à avoir négocié cette prime forfaitaire pour les salariés qui perdent la prime panier	CFTC	NON
3,5 % de la masse salariale hors promotion dédiée aux augmentations Magasins/Sièges [01/2024]	CFTC	CFDT
Prise en charge du repas de Noël des Sièges (Le 55, Noisy et Morangis)	CFTC	NON
+ 0.05 % de la masse salariale du budget œuvres sociales CSE	CFTC	CFDT
→ La CFTC est le seul à avoir négocié la rétroactivité au 01/2023 afin de valoriser vos illicados Noël 2023	CFTC	NON
Revalorisation de 60€ à 70€ de la subvention chaussure [01/2024]	CFTC	CFDT
Maintien des 4 paliers de la prime CA de décembre à X3,5 ainsi que la prime Esprit d'Equipe [2023/2024]	CFTC	CFDT
2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires pour les personnes reconnues RQTH [01/2024]	CFTC	NON
Esprit d'équipe - P1 à 75% - magasins n'ayant pas atteint leur prime (Noël, SV, FDM) + Coeff. Multi. [2023/2024]	CFTC	NON
Reconduction accord intéressement - incluant des indicateurs financiers pertinents et RSE [2023/2024]	CFTC	NON
+ Revalorisation des montants de l'accord intéressement (terrain et siège & assimilé siège)	CFTC	NON
Refonte schéma prime CA (CFTC NAO 2022) afin d'assurer l'équité en favorisant les bas salaires [02/2024]	CFTC	NON
Programme « FOR ME » (assistance sociale et familiale, médicale, juridique, conciergerie, soutien psychologique personnel et professionnel) pour les collaborateurs et leur famille [01/2024]	CFTC	NON
Maintien des montants de la Prime de Mission instituée lors des NAO 2022	CFTC	NON
Uniformisation des jours événements en jours ouvrables	CFTC	NON
Accord Qualité de Vie au Travail	CFTC	CFDT
Accord sur la Prévention des risques	CFTC	NON
Accord Jour Férié Chômés	CFTC	NON
Accord Charte de mobilité	CFTC	CFDT
Révision accord CESU (Chèques Emploi Service Universel)	CFTC	NON
Révision accord GEPP (formation et temps de trajet)	CFTC	NON
Révision accord Temps de travail	CFTC	CFDT
Révision accord Congé proche aidant	CFTC	CFDT

→ NEWS NAO 2023 →

Lors des élections,

N'oubliez pas que la CFTC est le seul syndicat à avoir obtenu le + d'avantages pour vous depuis 2016 !



**+ NOMBREUX NOUS SERONS,
+ NOS VOIX PORTERONT,
REJOINGNEZ LA CFTC CSFV !**

**VOS 4 DÉLÉGUÉ(E)S SYNDICAUX CFTC
ET ÉLU(E)S AU CSE**

**REPRÉSENTANTE
SYNDICALE CFTC**



Guillaume **DELVARE**



Gwladys **DI PAOLA**



Audrey **FLUTEAUX**



Alexandra **VAUDE**



Isabelle **GOSSE**

ET TOUS VOS ÉLU(E)S CFTC AU CSE ACTUEL



Christopher **BAUDRY** - Sylvie **BLAIN** - Mickaël **BRUYELLE** - Mania **BOUARABA** - Laurence **CANADAS**



Séverine **CHAPELLE** - Cindy **DELEPLACE** - Coralie **DOS SANTOS** - Magali **DUFOUR** - Agnès **FIRMIN**



Céline **FREVAL** - Sophie **FRISTOT** - Marielle **LIGERE** - Sandrine **MARTINEZ**



Christine **NESPOUX** - Filiz **OZDEMIR** - Marc **SAMMUT** - Cathel Line **TRIPENNE** - Amandine **VERHELST**

UN GRAND MERCI AUX ÉLU(E)S CFTC ACTUELS POUR LEUR TRAVAIL ET DÉVOUEMENT DURANT CES 4 ANNÉES PASSÉES !

**LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES APPROCHENT DE NOUVEAUX ÉLU(E)S
ARRIVENT ! NOUS COMPTONS SUR VOUS !**

« LORS DES ÉLECTIONS, UN SEUL CHOIX POSSIBLE → VOTEZ CFTC ! »

POURQUOI VOTEZ CFTC AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ?

Comme vous l'avez compris, il y a que la CFTC pour proposer et obtenir des avancées sociales pour tous.

« Il y a ceux qui parlent en vain pour ne rien dire et la CFTC qui agit pour votre bien ! »

Toujours proposer → Savoir s'opposer → Obtenir pour vous !



MERCI DE VOTRE CONFIANCE

LORS DES ÉLECTIONS, UN SEUL CHOIX POSSIBLE



JE E-VOTE 2 FOIS CFTC

la liste titulaire et la liste suppléant

VOTEZ POUR NOUS, C'EST VOTEZ POUR VOUS !



[SITE INTERNET ET BULLETIN D'ADHÉSION](#)

www.CFTC-thom.fr

cftc.thom@gmail.com

g.delvare.cftc@gmail.com

06 82 72 27 78