

# NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2025



## 7 THÉMATIQUES « 146 REVENDICATIONS POUR VOUS ! »

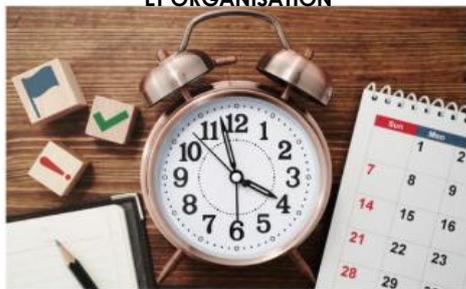
### 1 RÉMUNÉRATION ET POUVOIR D'ACHAT



### 2 MESURES ANNEXES AU BÉNÉFICE DU POUVOIR D'ACHAT



### 3 TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISATION



### 4 CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)



### 5 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, INCLUSION ET DIVERSITÉ



### 6 EMPLOI, FORMATION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



Chers équipiers de  
Thom,

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

On vous remercie  
également pour votre  
participation au  
sondage qui se joint à  
nos idées.

*Vos Idées, Notre Avenir !*

### 7 RESPONSABILITÉ SOCIALE ET TRANSITION ÉCOLOGIQUE



<b>1. RÉMUNÉRATION ET POUVOIR D'ACHAT</b>	<b>3</b>
• <b>Objectif</b> → Maintenir le pouvoir d'achat, reconnaître les efforts, fidéliser les talents.	3
a) RÉMUNÉRATION	3
b) PRIME	3
c) ANCIENNETÉ	3
<b>2. MESURES ANNEXES AU BÉNÉFICE DU POUVOIR D'ACHAT</b>	<b>3</b>
• <b>Objectif</b> → Continuer d'Attirer et fidéliser les talents, Améliorer le bien-être et la productivité des collaborateurs, Renforcer la marque employeur et l'attractivité de THOM	3
d) INDEMNITÉ	3
f) AVANTAGES	4
<b>3. TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISATION</b>	<b>4</b>
• <b>Objectif</b> → Favoriser un meilleur équilibre vie pro / vie perso. Pour améliorer directement le bien-être des collaborateurs et leur satisfaction globale	4
g) TEMPS DE TRAVAIL	4
h) ACCORD D'ENTREPRISE	4
<b>4. CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)</b>	<b>5</b>
• <b>Objectif</b> → Garantir la sécurité, le confort et le bien-être de tous.	5
i) GARANTIR LA SECURITÉ AVEC DE LA PRÉVENTION	5
j) TENUE DES SALARIÉS	5
k) PARTENARIAT	5
l) LE SPORT ET LA SANTÉ	5
m) PLANNING ET CONGÉ	5
n) MUTUELLE ENTREPRISE	6
o) JOURNÉES ENFANTS MALADE	7
p) ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX	7
q) INDEMNISATION ARRÊTS MALADIES	7
<b>5. ÉGALITE PROFESSIONNELLE, INCLUSION ET DIVERSITÉ</b>	<b>7</b>
• <b>Objectif</b> → Garantir l'équité et lutter contre les discriminations.	7
r) LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS	7
s) PROMOTION	7
<b>6. EMPLOI, FORMATION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE</b>	<b>7</b>
• <b>Objectif</b> → Donner à chacun les moyens d'évoluer et de monter en compétence.	7
t) FORMATION	7
<b>7. RESPONSABILITE SOCIALE ET TRANSITION ÉCOLOGIQUE</b>	<b>8</b>
• <b>Objectif</b> → S'inscrire dans une démarche durable et responsable.	8
u) RSE	8
v) ÉCONOMIE D'ENTREPRISE POUR LES TRANSPORT VERTS	8
<b>8. CONCLUSION</b>	<b>8</b>
• <b>Objectif</b> → Garantir un dialogue social constructif pour concilier performances économiques et sociale en parvenant à des accords « gagnant-gagnant »	8
w) DISCOURS DES DÉLÈGUES SYNDICAUX CFTC	8

# 1. RÉMUNÉRATION ET POUVOIR D'ACHAT

- **Objectif** → Maintenir le pouvoir d'achat, reconnaître les efforts, fidéliser les talents.

## a) RÉMUNÉRATION

- 1) **Augmentation générale des salaires de +5 % pour tous, avec un minimum garanti en euros pour les bas salaires.**
- 2) Revalorisation des grilles salariales internes selon l'ancienneté et les CSP (Classification)
- 3) **Augmentation de l'enveloppe individuelle Sièges et Magasins afin de garantir la méritocratie et l'équité entre tous**
- 4) Mise en place d'un 13<sup>ème</sup> mois sans conditions (Hors prime de fin d'année)
- 5) **Condition d'obtention de la Prime de Fin d'Année – Réduction de 5 ans à 3 ans**

## b) PRIME

- 6) **50% ou la totalité d'une vente « C&C » soit réattribué au CA magasin (hors E-commerce)**
- 7) Revalorisation des montants des primes mensuelles magasins
- 8) **Prime de partage de la valeur (PPV), le montant maximum d'exonération est de 3 000 euros par bénéficiaire et par année.**
- 9) Prime « d'assiduité » mensuel de 50 euros (hors événements familiaux, CP, RTT)
- 10) **Prime « d'assiduité + » 50€ sur février, 50€ sur mai et 50€ sur décembre en plus Prime « d'assiduité » (hors événements familiaux, CP, RTT)**
- 11) Prime Bonus « d'assiduité ++ » annuelle de 150 euros supplémentaire si aucune absence de l'année (hors événements familiaux, CP, RTT)
- 12) **Obtention de la prime mensuelle des CDD versée à partir d'un mois d'ancienneté**
- 13) Prime « d'inventaire » de 250€ pour les employés sans conditions d'obtentions (cf. taux de démarque du groupe)
- 14) **Conditions d'attributions de prime Mensuelle via la « mutualisation » versée aux plus avantageux (pas de prorata)**
- 15) Revalorisation des coefficients multiplicateurs (Noël, Saint valentin et FDM)
- 16) **Coefficients multiplicateurs pour le Black Friday X1,5**
- 17) Revalorisation accord d'intéressement (Magasins et Sièges), revoir les conditions d'obtentions et ses montants
- 18) **Choix de l'Intéressement possible via les e-mails professionnels et ou Amundi (et non l'intranet)**
- 19) Contrats Eclats (Sièges), prime salaire annuel [cadres « 10% », pour Agents Maîtrise « 7,5% », pour employés « 5% »]
- 20) **Contrats Eclats (Magasins), prime salaire annuel pour les cadres « 10% », pour les Agents de Maîtrise « 7,5% »**
- 21) Conditions d'attributions dans le nouveau Contrat Eclat des magasins, instaurer l'« Esprit D'équipe » qui permet quand le CA du secteur est atteint, il déclenche le contrat éclat pour ceux qui ne n'ont pas atteint leur CA annuelle dans leur secteur
- 22) **Contrat Eclats – Critère d'inventaire FY24/25 due à tous par rapport à SAP**
- 23) Revalorisation des Montants de prime mission en cohérence et en équité avec le nouveau système de prime

## c) ANCIENNETÉ

- 24) **Journée de congé supplémentaire pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté**
- 25) Augmentation du montant de la prime d'ancienneté (5€ en plus par palier) (Employé et Agent de maîtrise)
- 26) **Instaurer l'ancienneté pour les cadres au même titre que les agents de maîtrise dans un soucis d'équité.**

# 2. MESURES ANNEXES AU BÉNÉFICE DU POUVOIR D'ACHAT

- **Objectif** → Continuer d'Attirer et fidéliser les talents, Améliorer le bien-être et la productivité des collaborateurs, Renforcer la marque employeur et l'attractivité de THOM

## d) INDEMNITÉ

- 27) **Indemnité aux transports publics revaloriser à 75% par l'employeur.**
- 28) Revalorisation de la prime liée à une fermeture définitive concernant les magasins et les sites
- 29) **Indemnité des frais kilométriques pour les Mutations Provisoires (Si plus loin que son trajet domicile/travail habituel)**
- 30) Prime carburant à 300 euros par an et par salarié (plafond d'exonération)
- 31) **Prime de recharge de véhicule électrique à 600 euros par an et par salarié (plafond d'exonération)**
- 32) Réviser les conditions d'obtention du remboursement du Parking / Stationnement sans que le salarié ait une obligation de se justifier sur son mode de transport. S'il souhaite venir en transport en commun ou en voiture que cela reste son choix.
- 33) **Indemnités kilométriques en cas de déplacement (à hauteur de 0,63€ selon le barème fiscal pour un véhicule de 5cv)**
- 34) Remboursement des Indemnités kilométriques pour les renforts magasins venant des sièges
- 35) **Revalorisation du montant de nettoyage des blouses de travail (Noisy/Morangis)**
- 36) Repas Inventaire Fiscal – Forfait petit déjeuner de 20 euros par équipe et 10€ par collaborateur pour le midi
- 37) **Remboursement de repas pour les renforts magasins venant du siège (esprit d'équipe)**
- 38) Revalorisation du plafond de l'indemnité sur les frais de taxi (actuellement 30 euros) lors de la convention annuelle, afin d'assurer une prise en charge complète pour les salariés résidents loin
- 39) **Indemnité de prime de pressing/de nettoyage pour les costumes hommes et tenues des femmes à hauteur de 30€/mois**

## e) CSE

- 40) **Budget CSE « Œuvre Sociale » 1 % - Actuellement 0.60% pour avoir un CSE plus intéressant pour les salariés.**
  - ✓ Aide sur le financement des activités, loisirs & sport en dehors du travail (participation à l'abonnement à la salle de sport, remboursement de l'inscription à un sport (natation ou autre), remboursement du permis national de pêche/chasse etc....)
  - ✓ Augmenter la prise en charge des chèques vacances

- ✓ Augmenter le montant des cartes cadeaux (Naissance, Mariage, fin d'année, ...)
- ✓ Permettre d'offrir des cadeaux plus qualitatifs aux salariés
- ✓ Augmenter la contribution des subventions (billetterie, etc. ...)

#### f) AVANTAGES

- 41) 1 congé supplémentaire d'ancienneté (5 ans = 1 jour, 10 ans = 3 jours, 15 ans = 5 jours, 20 ans = 6 jours, 25 ans = 7 jours)
- 42) Réduction à 2 mois d'ancienneté pour l'accès aux achats du personnel
- 43) Achats du personnel avec l'accès pour les CDD de longue durée (à partir de 4 mois d'ancienneté consécutif)
- 44) Revalorisation de la part employeur sur les tickets restaurant (ex : 60 % pris en charge)
- 45) Revalorisation de la valeur du tickets restaurant 11€
- 46) Mise en place d'un calendrier de l'avent en fonction de l'effectif pour chaque service du siège
- 47) Revaloriser du montant du calendrier de l'avent en fonction de l'effectif pour chaque magasin
- 48) Mise en place d'une carte cadeau mensuelle pour les challenges magasin.
- 49) Jusqu'à 2 parures par an de bijoux offert de la nouvelle collection – salarié magasin (Codhor, Paf, Collection Homme)
- 50) Opération Repas de Noel des « sièges » renouvelé tous les ans
- 51) Avoir le choix entre restaurant d'entreprise/cantine ou ticket restaurant pour les sièges
- 52) Revalorisation du montant du Forfait chaussure - 80 euros / 2 fois par an
- 53) Enveloppe pour les produits de soin des salariés H et F (maquillage, parfum, vernis, ...) 50 euros / 1 fois par an
- 54) Revalorisation du budget hôtel en cas de déplacement à hauteur de 250€
- 55) Revalorisation du budget restauration en cas de déplacement 25€ midi et 30€ le soir.

## 3. TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISATION

- **Objectif** → Favoriser un meilleur équilibre vie pro / vie perso. Pour améliorer directement le bien-être des collaborateurs et leur satisfaction globale

#### g) TEMPS DE TRAVAIL

- 56) Télétravail - élargi à 3 jours par semaine, pour les postes éligibles, avec augmentation des indemnités.
- 57) Majoration des heures supplémentaires à 125 % au lieu de 110 %.
- 58) Planification plus juste des congés et RTT, avec meilleure visibilité (Grosse disparité entre les secteurs dans les acceptations)
- 59) Mettre en place une organisation du travail à 4 jours par semaine pour l'ensemble des salarié(es) sans perte de salaire soit
  - ✓ En période creuse semaine de 32H sur 4 jours » journée de 8H
  - ✓ Variante possible 35H sur 4 jours » journée de 8H45
    - ✓ Phase test - Volontaires ou magasins ciblés
      - ✓ Santé et bien-être au travail → Diminution du stress et de la fatigue chronique, Réduction des arrêts maladie et du burn-out, Meilleur équilibre vie pro/vie perso
      - ✓ Productivité → Études (Islande, Royaume-Uni, Belgique) : meilleure productivité avec 4 jours, Salariés plus concentrés, motivés, moins de micro-pauses ou d'absentéisme
      - ✓ Attractivité et fidélisation → Atout RH fort dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, Fidélisation accrue, baisse du turnover
      - ✓ Image de l'entreprise → Communication positive, entreprise innovante et sociale, Bon pour la marque employeur et les relations publiques.
- 60) Mise en place d'une journée par mois ou de deux demi-journées de télétravail (d'effectifs de 8h [Forfait] pour pouvoir le faire à leur domicile) pour les DM/RM afin d'effectuer toutes les tâches administratives (planning, étude du CA plus statistiques, plan d'action, préparation des entretiens mensuels, EA, ...)

#### h) ACCORD D'ENTREPRISE

- 61) Instauration et application d'un droit à la déconnexion renforcé (arrêt total des groupes WhatsApp), Mise en place d'un groupe TEAMS équipe sur la Zebra des équipes et un team du directeur sur sa Zebra (Soit 2 zébra par magasin)
- 62) L'amélioration de l'accord proche aidant afin que le salarié bénéficie des dispositifs de prévoyance de sa mutuelle entreprise (Actuellement un salarié en congé de proche aidant, dont le contrat de travail est suspendu, ne bénéficie plus des dispositifs, ni de rémunération mais perçoit une allocation). Le but est d'encourager aux salariés à déclarer leur situation d'aidant à leur employeur, sans craindre de subir une forme de discrimination.
- 63) Accord du dimanche - Mettre en place les dimanches rémunérés à 200% au moins pendant la période de Noël pour les magasins ouverts tous les dimanches de toute l'année (130%. Actuellement). Revalorisation des montants et conditions d'obtentions des Chèque CESU pour tous les salariés travaillant le dimanches (Zone Touristique ou Non)
- 64) Accord Senior - double pour la prime de retraite, Rajouter un mois de plus pour les 10 ans 20 ans et 30 ans avant le à la retraite dans l'accord senior. D'une prime de départ à la retraite de 1000 euros + des avantages à partir de 55 ans (Semaines de 4 jours, Taux plein à 80%, Livret Senior ...), Renforcer l'aménagement des fins de carrière (temps partiel senior)
- 65) Accord médaille du travail - mise en place d'une nouvelle médaille pour les salariés de + de 45ans d'anciennetés à 2500€
- 66) Accord médaille du travail - revalorisation du montant des 4 médailles du travail + médaille Thom des 10 ans d'ancienneté.
- 67) Accord d'entreprise pour la création d'un Fond de solidarité pour les salariés (Aide logements, ...)
- 68) Accord jours fériés – que les salariés du siège puissent avoir la possibilité de faire du télétravail les jours fériés. Le restaurant d'entreprise est fermé et les transports en commun sont restreint.
- 69) Accord jours fériés – Avoir des jours fériés chômés supplémentaires pour tous, comme par exemple le 8 mai et le 11 novembre
- 70) Accord jours fériés – Instauration d'une équité de traitement entre siège et magasins pour les jours fériés avec la même compensation pour tous.

## 4. CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

- **Objectif** → Garantir la sécurité, le confort et le bien-être de tous.

### i) GARANTIR LA SECURITÉ AVEC DE LA PRÉVENTION

- 71) **Diagnostic des risques psychosociaux (RPS) suivi d'un plan d'action.**
- 72) Formation des managers à la prévention du stress et du harcèlement.
- 73) **Ergonomie des postes de travail : audit + budget matériel + remplacement du matériel vétuste. (L'entreprise devrait pouvoir débloquer des budgets pour refaire les back office qui sont insalubres.)**
  - ⇒ **Mise en place de souris, tapis de souris et clavier ergonomiques (Prévention sur le syndrome du canal carpien)**
  - ⇒ **Revoir les sièges des salariés travaillant en position assise**
- 74) Mettre en place des solutions concrètes lorsqu'un salarié se retrouve seul en magasin (Malaise, agression, ...)
- 75) **Diminution de la rentrée au coffre [magasins] ou l'arrêt et revoir les 3 cas de fermetures magasins**

### j) TENUE DES SALARIÉS

- 76) **Refonte du règlement intérieur**
  - ✓ **Redéfinir le « code luxe » chez Thom (tenues Vestimentaires plus accessible pour tous)**
  - ✓ **Esprit jeune et plus moderne adapter comme dans les autres plus grande enseigne**

### k) PARTENARIAT

- 77) **Offrir des services de garde d'enfants aux employés pour les sièges crèches internes (pour une seule entreprise) et pour les magasins. Ces partenariats favorisent une meilleure organisation pour les parents (Ces crèches permettent d'accueillir les enfants sur de larges amplitudes horaires, s'adaptant ainsi aux besoins des parents en activité) et contribuent à un environnement de travail plus favorable.**
- 78) Partenariat avec des enseignes physiques (Sephora/Nocibé, Zara, Célio, Jules...)
- 79) **Possibilité à vos salariés d'avoir des sponsors ou pour participer à des jeux concours (après validation de la DC et DS) pour des événements locaux (offrir un bijou bon d'achat, ...)**

### l) LE SPORT ET LA SANTÉ

- 80) **Prise en charge d'un abonnement sport ou bien-être à hauteur de 50€/an.**
- 81) Participation à des événements sportifs externes (tels que des marathons, des courses de vélo ou des compétitions sportives inter-entreprises. Elles peuvent sponsoriser les frais d'inscription ou former des équipes représentant l'entreprise. Cette approche favorise l'esprit d'équipe et l'engagement des employés envers la pratique sportive. Par exemple, une entreprise peut soutenir une équipe de football qui participe à un tournoi local)
- 82) **Sport en entreprise avec « Urban Sports Club »**
  - ✓ **Faites profiter vos employés de l'offre sport et bien-être la plus complète et la plus flexible en France et en Europe → 1 club = 10 000 salles de sport.**

#### Des employés en meilleure santé grâce au sport en entreprise

- ✓ **Le sport réduit le stress** → Avec une offre sportive adaptée, vos employés restent en forme physiquement et mentalement. Le stress diminue et le bien-être mental augmente.
- ✓ **Le sport améliore la productivité** → En investissant dans le bien-être de vos employés par le sport, vous améliorez leur épanouissement au travail, leur créativité et leur productivité.
- ✓ **Le sport favorise la cohésion** → Le sport est un instrument puissant pour favoriser l'esprit d'équipe.

#### Vos avantages avec Urban Sports Club

- ✓ **Une solution complète** → Avec Urban Sports Club, toutes les envies sport et bien-être de vos équipes sont couvertes : un seul partenariat pour toutes les activités.
- ✓ **Marque employeur** → Proposer un avantage sport et bien-être permet d'attirer et de retenir les talents, ainsi que de constituer une marque employeur forte.
- ✓ **Accompagnement personnalisé** → Un compte manager dédiée à votre entreprise vous aide à déployer l'offre sport et bien-être auprès de vos équipes avec des communications et des événements exclusifs.

#### Les bénéfices pour vos employés

- ✓ **10 000 salles de sport** → Vos employés accèdent aux meilleures salles de sport, studios et partenaires en Europe.
- ✓ **Des cours en ligne** → Du sport où et quand on veut avec une accessibilité des cours en ligne : Live ou VOD.
- ✓ **+50 activités sport et bien-être** → Fitness, yoga, boxe, escalade, sports collectifs, mais aussi massage, méditation, sophrologie : il y en a pour tous les goûts.

#### Du sport comme vous voulez

- ✓ **Activités en salle et en plein air** → En salle, vos employez peuvent profiter de cours ou s'entraîner librement. Des partenaires proposent également des activités en extérieur.
- ✓ **Activités en ligne** → Avec notre offre en ligne, vos employés peuvent s'entraîner de manière flexible via des cours en ligne live ou en VOD.
- ✓ **Team building** → Nous pouvons organiser des cours dédiés à vos équipes, en salle, en extérieur ou en ligne.

### m) PLANNING ET CONGÉ

- 83) **Modification du process de pose de congé. En effet, la procédure serait peut-être plus simple si la validation intervenait au 1er mars plutôt qu'au 1er avril : cela permettrait aux salariés de réserver leur CP en obtenant des tarifs plus avantageux pour leurs vacances. La procédure comprendrait les phases de récupération par le DM des souhaits des salariés, d'échanges entre le DS et le DM/RM, puis de validation écrite par mail entre le DS et le DM, de remplissage du tableau, et enfin de signature par le salarié et le DM.**

- 84) Ajout du critère dans l'ordre des départs en congé, concernant la garde alternée ou partagée d'un enfant (respect de roulements chaque année pour maintenir l'équité).
- 85) **Application des jours de fractionnement chez THOM**
- 86) Paiement des heures de modulation à date échéant ainsi que le restant des jours des cadres impossible à placer.

## n) MUTUELLE ENTREPRISE

- 87) **Revoir les conditions de prise en charge/cotisation et la revalorisation de la part employeur à 75% contre 60%**
- 88) Renforcement de la Mutuelle : THOM Group prendra en charge automatiquement le delta de l'Option ++ de la Mutuelle entreprise, et ce en dehors du budget de l'accord handicap agréé (actuellement il n'y a que le delta de l'option +).
- 89) **Médicaments – Vaccins prescrit non pris en charge par l'AM (4% PMSS par année civile au lieu de 3%)**
- 90) Mise en place de nouvelle prise en charge dans les garanties de la mutuelle entreprise.
- 91) **Augmentation des remboursements aides auditives**  
 ⇒ **Mise en place d'un forfait pour le test d'un audiogramme varie en fonction du médecin, de l'établissement (clinique privée, hôpital public, laboratoire...) et des tests pratiqués. En général, il faut déboursier entre 70 et 130 euros**
- 92) Augmentation des remboursements Optique  
 ⇒ Equipement simple (y compris monture) Base 300 euros, Option + 450 euros, Option ++ 650 euros  
 ⇒ Equipement complexe (y compris monture) Base 450 euros, Option + 500 euros, Option ++ 800 euros  
 ⇒ Equipement très complexe (y compris monture) Base 650 euros, Option + 800 euros, Option ++ 950 euros
- 93) **Augmentation des remboursements dentaire**  
 ⇒ **Créer un forfait endodontique (dentaire) entre 150% et 500 % du tarif de convention, selon le niveau de couverture**  
 ⇒ **Augmenter les remboursements de l'implantologie ainsi que le nombre par année civile.**  
 ⇒ **Augmenter le remboursement des traitements d'orthodontie**
- 94) **Augmentation des remboursements prothèses, hospitalisation et cures**
- 95) Ostéodensitométrie

Ostéodensitométrie passée entre 45 ans et 59 ans	Néant	75 € par année civile	75 € par année civile
--	-------	--------------------------	--------------------------

⇒ **30 euros par année civile pour la Base**

### 96) Médicaments d'homéopathie

Médicaments d'homéopathie	50 € par année civile	-	-
---------------------------	-----------------------	---	---

⇒ Base 60 € par an, Option + 80 € par an, Option ++ 100 euros par an

- 97) améliorer la prévention non prise en charge par l'assurance maladie et ajout orthodontiste, psychanalyste, psychothérapeute, psychologue, Sophrologie, Bilan psychométrique, micro-kinésithérapie, kinésithérapie, hypnose, kinésithérapeute (la méthode Mézières)

### 98) Revalorisation des remboursements pour les médecines douces quel que soit le nombre de séance

Chiropracteur, Acupuncteur, Ostéopathe, Pédicure, Podologue, Diététicien, Sophrologue, Naturopathe, Cryothérapeute, Réflexologue, Kinésiologue, Physiothérapeute, Bilan psychomotricité	30 € par acte (limité à 4 actes par an)	50 € par acte limité à 5 actes par an y compris la base	60 € par acte limité à 5 actes par an y compris la base
---	---	---	---

⇒ **Base 120 € par an, Option 50 € 250 euros par an, Option ++ 300 euros par an)**

### 99) Patient souffrant de céphalées

- ⇒ Prise en charge des traitements mensuels par injection non pris en charge par la mutuelle et la CPAM pour prévenir les crises de migraine et pour aider à réduire la fréquence et l'intensité des attaques. Trouver des méthodes de prévention efficaces est essentiel pour améliorer la qualité de vie.

### 100) Prévention et Dépistage Visuel avec CFLOU.COM - 70% des salariés souffrent de fatigue visuelle en fin de journée !

- ✓ **Prévenez la fatigue visuelle, l'hypersensibilité à la lumière, les migraines, les accidents visuels et identifiez aux plus tôt les troubles visuels.**
- ✓ **Trouver des solutions et équipements pour le maintien dans l'emploi des déficients visuels dans l'entreprise**
- ✓ **Sensibilisation à la déficience visuelle (Handicap invisible, mais beaucoup de monde sont touchés chez Thom)**
- ✓ **Formations logicielles adapté (logiciels d'agrandissements, etc. ...)**
- ✓ **Aménagement de poste (70% personnes déficientes visuelles sont sans emploi !)**

### 101) Prévention et Santé - actions de prévention ajustables à vos besoins réussies en 4 étapes avec Médicalib

- ✓ Des Thématique Santé pertinentes pour vos équipes → des Sélections de sujets qui comptent vraiment pour vos équipes, définis par un questionnaire pour identifier les réels besoins des salariés.
- ✓ Des formats d'événement engageant → Dépistage flash, bilan de santé complet, stand pop-up santé, vaccination  
 Choix du format d'intervention le plus efficace pour mobiliser les collaborateurs.
  - ⇒ Campagnes de sensibilisation (Vaccination contre la grippe saisonnière, Prévention contre le diabète, le cholestérol et l'hypertension artérielle (HTA))
  - ⇒ Santé des femmes (Prévention contre les cancers du sein et du col de l'utérus, endométriose.
  - ⇒ Bien-être au travail (Prévention des risques psychosociaux (RPS), Prévention des troubles musculosquelettiques (TMS))
- ✓ Renforcez la communication et la Marque Employeur → Affiches, flyers, emailings, conférences de presse, réseaux sociaux, témoignages. Renforcer l'implication des équipes et valoriser le rôle clé en prévention santé !
- ✓ Mesure de l'impact concret de vos actions → Tableau de bord complet : taux de participation, de dépistages, d'orientations, recommandations...
- ✓ L'importance pour le groupe, est une Valorisation bénéfique entreprise/salarié
  - ⇒ Baisse du turnover et de l'absentéisme, Amélioration de la santé des salariés, Adaptation de l'environnement de travail, Hausse de la productivité, Respect de la législation en vigueur

### 102) Trousse à pharmacie et Station de secours

- ✓ C'est une obligation légale d'avoir du matériel de premier secours à disposition immédiate et accessible. Il doit être adapté au risque (comme les acides, douche oculaire sont indispensables), Risques communs (Outils tranchants et découpes de papier, Sols et escaliers glissants, Brûlures, Les produits Acides)

#### o) JOURNÉES ENFANTS MALADE

- 103) **Suivi médical de l'enfant handicapé (rémunéré - 6 jours/an/par enfant)**
- 104) Augmentation d'un jour rémunéré supplémentaire pour les 3 conditions d'âges

#### p) ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

- 105) **Revalorisation des jours existants pour événements familiaux**
- 106) Le congé de solidarité famille permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable - 5 jours ouvrés
- 107) **Naissance d'un petit-enfant du salarié - 1 jours ouvrés**
- 108) Décès du salarié beau-fils, belle fille - 1 jours ouvrés
- 109) **Décès ascendant ou descendant du conjoint - grand-parent, arrière-grand-parent, petit-enfant, arrière-petit-enfant, beau-frère, belle-sœur, beau-fils, belle fille - 3 jours ouvrés**
- 110) Hospitalisation d'un parent, d'un conjoint, d'un enfant, d'un frère/d'une sœur - 1 jours ouvrés
- 111) **Examen médical type ambulatoire sous anesthésie - 1 jours ouvrés**
- 112) Congé spécifique pour l'annonce d'un cancer ou d'une pathologie du salarié, d'un parent, d'un conjoint, d'un frère/sœur - 3 jours ouvrés
- 113) **Absence autorisée pour les femmes souffrant d'Endométriose - 3 jours ouvrés (Hors parcours RQTH)**
- 114) Jour déménagement, Uniquement en cas de changement de région, il bénéficiera d'un jour supplémentaire

#### q) INDEMNISATION ARRÊTS MALADIES

- 115) **Maintien de salaire à hauteur 50% du 1er au 3ème jours de carence**
- 116) Suppression des jours de carence pour les Accidents de trajet
- 117) **La suppression du prorata-temporis pour le calcul de la prime de fin d'année, contrat éclat, concernant les accidents de travail et accidents de trajet. Et le maintien total pour la maladie et l'AT trajet.**
- 118) En cas d'arrêt de travail pour maladie du salarié, la mise en place de la subrogation de salaire permet à l'entreprise de percevoir directement ses indemnités journalières pour assurer le maintien de son salaire
- 119) **Pour les salariés justifiant de 5 ans d'ancienneté peuvent bénéficier d'un arrêt maladie sans carence employeur (1<sup>er</sup> arrêt maladie déclaré)**
- 120) Cotisations des salariés à 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)

## 5. ÉGALITE PROFESSIONNELLE, INCLUSION ET DIVERSITÉ

- **Objectif** → Garantir l'équité et lutter contre les discriminations.

#### r) LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- 121) **Renforcer la lutte active contre les discriminations à l'embauche et en interne (origine, genre, orientation...).**
- 122) Mise en place de Journée sensibilisation à la diversité, la parentalité, l'inclusion.
- 123) **Audit des écarts de rémunération et avec plan d'actions correctrices**
- 124) Salarié étant en Accident de travail et accident de trajet à plus d'un an bénéficie d'une augmentation de 1% au retour
- 125) **Salarié ayant une pathologie ou un handicap, en absence depuis + d'1 ans bénéficie d'une augmentation de 1% au retour**
- 126) **Egalité Homme-Femme salaire – En rentrant de congé maternité, elle bénéficie d'une augmentation de 2%**
- 127) **Egalité Homme-Femme salaire – En rentrant de congé paternité, il bénéficie d'une augmentation de 1%**
- 128) Etendre le congé paternité à + 7 jours à 100% (Comme le congé maternité à + 7 jours à 100% - accord en cours négo)
- 129) **Salariée qui aurait recours à la PMA (Procréation Médicalement Assistée), Jours absences autorisés sur justificatif pour les démarches de PMA « Hommes et Femmes » (sans nombre d'absences)**

#### s) PROMOTION

- 130) **Analyse des écarts de rémunération hommes/femmes avec corrections concrètes.**
- 131) Plan d'égalité professionnelle : accès équitable aux promotions, primes, responsabilités. Privilégier les collaborateurs interne qui on postuler avec un entretien obligatoire pour lui donner une chance d'obtenir un poste.
- 132) **Accès équitable à la formation continue pour tous les salariés avec suivi de tous, une présentation comparative CSE chaque année. Actuellement un globale est fait mais nous voulons plus de visibilité sur chaque magasin par exemple.**

## 6. EMPLOI, FORMATION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- **Objectif** → Donner à chacun les moyens d'évoluer et de monter en compétence.

#### t) FORMATION

- 133) **Budget formation augmenté, avec un suivi individualisé.**
- 134) Abondement du CPF pour les certifications et reconversions.
- 135) **Création de parcours de mobilité interne ou reconversion**
- 136) **Création de poste de directeur itinérant pour soulager les DS et aussi de préparer les futurs DS (Remplacement, renfort et animer le secteur)**
- 137) **Formation et sensibilisation au premier secours, à l'agression et braquage.**

138) Temps de transport pour les formations – si le temps de trajet dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, une contrepartie doit être versé sous forme de démodulation, repos, soit financière (Article L3121-4)

## 7. RESPONSABILITÉ SOCIALE ET TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- **Objectif** → S'inscrire dans une démarche durable et responsable.

### u) RSE

139) **Prime de mobilité durable (vélo, covoiturage, transports en commun) jusqu'à 800 €/an.**

140) Prise en charge d'un forfait mobilité durable (environnement) :

- ✓ Remboursement pour l'achat d'un vélo électrique ou d'une trottinette électrique neuve ou d'occasion : 150 euros.
- ✓ Remboursement pour l'achat d'un vélo traditionnel ou d'une trottinette traditionnelle neuve ou d'occasion : 70 euros.

141) **C'est une mesure qui a été mise en place dans le cadre de déblocage anticipé de la participation. Il est maintenant possible de débloquer pour l'achat d'un véhicule "propre" Cela rentre parfaitement dans les mesures RSE.**

142) D'un Forfait Mobilités durables – Remboursement jusqu'à 100 € pour l'achat d'un vélo électrique ou trottinette électrique neuve ou d'occasion

143) **Les salariés qui ont un véhicule professionnel (ile de France) ont la possibilité de se faire rembourser son abonnement des transports en communs pour les inciter à les prendre (politique RSE)**

### v) ÉCONOMIE D'ENTREPRISE POUR LES TRANSPORT VERTS

144) **Afin de baisser le coût des trains de 60% par réservation, la carte Liberté SNCF pour tous les salariés effectuant plus de 10 voyages en train par ans (Echange et remboursement sans frais, jusqu'à 30 min après départ du train, carte rentabilisée à partir de 3 allers-retours\*) est une solution.**

145) En cas de déplacement en train, la première classe à prix équivalent ou inférieur est autorisé si le prix de la seconde classe est plus cher (Justificatif à l'appui)

146) **Appel d'offre pour les hôtels autour du siège afin d'avoir des prix préférentiels pour les salariés qui viennent sur site.**

## 8. CONCLUSION

- **Objectif** → Garantir un dialogue social constructif pour concilier performances économiques et sociale en parvenant à des accords « gagnant-gagnant »

### w) DISCOURS DES DÉLÈGUES SYNDICAUX CFTC

Nous tenons à remercier l'ensemble des participants pour la qualité des échanges, l'écoute mutuelle et le climat constructif dans lequel ces négociations se sont déroulées. Ces discussions ont permis d'aborder avec sérieux et responsabilité les enjeux économiques, sociaux et humains qui concernent « notre » entreprise.

Les accords conclus traduisent la volonté partagée et d'améliorer les conditions de travail, de reconnaître l'engagement des salariés, et de soutenir le développement durable de l'activité. Les propositions non retenues feront l'objet d'un suivi ou d'un réexamen lors des prochaines échéances, dans un esprit de dialogue social continu.

Nous nous félicitons de cette dynamique collective et restons engagés à poursuivre ces échanges dans un cadre de confiance et de respect mutuel.

### VOS DÉLÈGUÉS SYNDICAUX CFTC

Guillaume DELVARE, Gwladys DI PAOLA, Stéphanie MASSE, CÉLINE FREVAL

### VOTRE REPRÉSENTANT SYNDICAL CFTC

NICOLAS MICHOT

### ET TOUS VOS ÉLUS CFTC AU SEIN DU CSE

ALEXANDRA VAUDE, ANNE SALOMÉ FROGER, SANDRINE MARTINEZ, DIDIER CHARRIAL, AUDREY FLUTEAUX, ANIKONE SANTHACHIT, MANIA BOUARABA, SOPHIE FRISTOT, CHRISTOPHER BAUDRY, MARGOT HELLEBOID, AUDE BERNIER, JIMMY SAUZER, CATHEL-LINE TRIPENNE, MAGALI DUFOUR, SAMUEL FREITAS, SEVERINE CHAPELLE, KARINE BOURDON, MELANIE DIAS, JULIETTE CLIQUENNOIS, ADELINE VANAKER, LAURENCE CANADAS, MICKAËL BRUYELLE, VANESSA BIJOU, Olivia MACHADO-LAMOUR, IBTISSAM DRHOURHI