



REVENDICATIONS NAO

Salaires | évolution de carrière | Qualité de vie au travail

Contexte

Forte inflation : 4.9% pour 2023 et 5,2% pour 2022

Augmentation de 10% de l'énergie au 1er février 2024.

92,65% des salaires de base de la grille en dessous des Minima Conventionnels

Revendications

- Pour augmenter le pouvoir d'achat des salariés
- Pour réduire le turnover très important notamment dans la vente
- Pour valoriser et garder la compétence
- Pour améliorer la QVT et l'articulation vie
- Pour garantir l'employabilité tout au long de la carrière

Employés SAV et logistique

Effort particulier à faire :

Leurs salaires de base sont parmi les plus bas. **Les 3 premiers niveaux sont en dessous du SMIC.**

Les 3 échelons supérieurs sont dépassés par le minima conventionnel même avec variable au maximum.

SALAIRES

Salaires de base à hauteur des minima légaux (pour ceux qui sont en dessous) ensuite application :

AUGMENTATION DE 6 %

sur tous les salaires de base avec rétroactivité au 1er janvier 2024

Les variables ne doivent servir, ni à rattraper les minima légaux ni à absorber les augmentations

Le taux d'inflation en France



Source: Auteurs • Créé avec Datawrapper

Vendeurs

Plus aucune prime produit inférieure à 1,00€ .

Certains smartphones ou ordinateurs aux prix exorbitants (de 1000€ à 3000€ voir plus) sont primés 10 centimes..

- Pas de baisse des primes en raison de la saisonnalité
 - Globalement revoir la structuration de la rémunération
- avec un salaire de base calé au SMC et une redéfinition du variable

CPS

CPS : des critères variables en adéquation avec les tâches réellement réalisées et prise en compte dans leur salaire de base de la multi-compétence de leur métier (magasinier +secrétaire) : 150 euros

Concepteur cuisine

Concepteur Vendeur Cuisine : **rémunération sur la marge commandée dès le 1er euro.**

Positionnement plus juste sur la grille de classification.

EVOLUTION DE CARRIÈRE ET CLASSIFICATION

Évolution extrêmement lente voire bloquée.

Les critères d'évolution et de classifications de la convention collective ne sont pas appliqués et sont substitués par d'autre critères (Efficience, NPS, budget NAO, etc...)

Suppression des échelons en doublons (Concepteur cuisine)

Décorrélér la montée en échelon de l'enveloppe NAO. Application des critères de la CCN

VALORISATION DE L'ANCIENNETÉ

Amélioration des dispositions conventionnelles sur la Prime d'ancienneté au-delà de 15 ans d'ancienneté :

17 % du mini conventionnel pour 17 ans

20 % pour 20 ans

22% à partir de 25 ans

Dispositions conventionnelles	Revendication CGT
	10 ans : 1 jour
15 ans : 1jours	15 ans : 2 jours
	17 ans : 3 jours
20 ans : 3 jours	20 ans : 4 jours
25 ans : 4 jours	25 ans : 5 jours
	30 ans : 6 jours

Technicien iAd et atelier

Variables transparents, atteignables et vérifiables.

Après régularisation des salaires de base au SMIC et minimum conventionnel :

Augmentation ; réintégration de tout ou partie du variable dans le salaire de base.

- Extension des grilles jusqu’au niveaux IV-1 et IV-2

Livreurs

Adaptation de la charge de travail pour ceux de plus de 50 ans et sans conditions d’âge dès l’apparition de TMS chronique .

Information et accompagnement de l’entreprise sur des dispositifs de formation préparant à une éventuelle reconversion pour les salariés le souhaitant.

Encadrement

Création d’une commission de suivi de la répartition des « enveloppes » d’augmentations des Cadres et Agents de Maîtrise.

Effort particulier sur les agents de maîtrise ayant bénéficié d’une augmentation de seulement 35 €.

qui représentant en moyenne une augmentation

inférieure à 1.5% bien en dessous de l’inflation

EGALITE PRO
Hommes / femmes

OBJECTIF CHIFFRE

Les parties constatent que les catégories socioprofessionnelles les plus impactées par les écarts de rémunération sont les cadres ainsi que les agents de maîtrise.

Forte de ce constat, la Direction des Ressources Humaines s’engage à réduire pour les années 2023 et 2024 d’un point la différence de rémunération entre les hommes et les femmes cadres et d’un demi-point pour la catégorie agent de maîtrise.

2021	HOMMES		FEMMES		Variation Hommes/Femmes
	Effectif	Sal. brut moyen	Effectif	Sal. brut moyen	
Cadres	306	4 319 €	95	3 642 €	15,7%
Agents de Maîtrise	95	3 163 €	35	2 895 €	8,5%
Employés	1447	2 402 €	702	2 386 €	0,7%
Total général	1 848	2 905 €	832	2 669 €	8,1%

Page 4 sur 10

- Bilan sur l’écart de rémunération H/F
- Mesures de rectifications immédiates de l’écart

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Positionnement pour chaque salarié de 7 samedis minimum sur l’année, par roulement, en repos hebdomadaire .

Ce droit serait précisé sur la note CP ou sur une note spécifique et ferait l’objet d’une réunion RP.

Réduire la pression managériale subie par les équipes de vente par une écoute active de l’encadrement, sur les difficultés rencontrées par les salariés pour vendre .

CHEQUES DEJEUNERS

Augmentation de 10% de la valeur faciale