



REVENDEICATIONS

NAO

Salaires | évolution de carrière | Qualité de vie au travail

Contexte

Résultat du Groupe, solides avec des objectifs dépassés et sur performance par rapport au marché

Résultat DGO en hausse

Proposition du conseil d'administration de multiplier par 2,2 les dividendes par actions soit une augmentation de 122% pour somme totale près de 30 millions

Employés SAV et logistique

Demande d'extension des grilles jusqu'au niveau **3.2**

Vendeurs

Plus aucune prime produit
Inférieur à **1 euros** 

Primes DMAX : retour à l'arrondi à 1 euros et doublement delà prime dès souscription

Globalement revoir la structuration delà rémunération avec un salaire de base calé au SMIC et une redéfinition du variable

AUGMENTATION Du budget NAO

Au regard des bons résultats du groupe 

En reprenant les 50000 euros  préempté dans le budget NAO 2024 pour négocier (sans visibilité) un accord sur le dimanche et qui n'ont finalement pas été utilisés à défaut d'accords trouvés

En decorelant les évolutions des échelons du budget NAO

En ne déduisant pas de l'enveloppe les rattrapages des grilles au SMIC

SALAIRES

Une augmentation de **6% sur tous les salaires de base**

Les primes variables ne doivent pas servir à rattraper les minima légaux ni à absorber les augmentations obligatoires

CHEQUES DÉJEUNERS

Augmentations de **10% de la valeur faciale**

CPS

Prise en compte dans leur salaire de base de la multi-compétence de leur métier (magasinier + secrétaire) : **150 euros**

Critères variables en adéquation avec les tâches réellement réalisées

Livreurs

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

Accompagnement de l'entreprise sur des dispositifs de formation préparant à une éventuelle reconversion pour les salariés le souhaitant

Concepteur cuisine

Rémunération sur la marge commandée des 1 €

Valorisation de la réalisation d'un devis

Positionnement plus juste sur la grille de classification

Suppression des échelons en doublons 3.1 et 3.2

Technicien iAd et atelier

Extension des grilles jusqu'au niveaux 4.1

Suppression du niveau 1.3 pour les techniciens ateliers

Primes variables atteignables et vérifiables

VALORISATION DE L'ANCIENNETÉ

À partir de 20 ans d'ancienneté augmentation de **1% de la prime d'ancienneté**

À partir de 25 ans d'ancienneté octroi de **1 jour de congé supplémentaire**

PRIME VACANCES

Augmentation de **100 Euros** 

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET CLASSIFICATION

Évolution extrêmement lente voir bloquée

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

Pour ses raisons nous demandons un passage automatique à l'échelon supérieur au plus tard après **5 ans**

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 .

PFA

Amélioration des critères pour les nouveaux entrants :

Moins De 1 an d'ancienneté 70% du fixe

De 1 ans à 2 ans 100% du fixe

VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Pas d'envoi de message pro 🚫 de toutes sortes et quelque soit le support en dehors des horaires de travail

Respect des temps de repos quelque soit le statut du salarié avec une vigilance particulière sur ceux des encadrants

ÉVÉNEMENT FAMILIAUX

Demande de modification de l'âge de l'enfant en cas d'hospitalisation ou maladie de 16 ans passage à

18 ans

Amélioration du nombre de jours en cas de décès du père ou de la mère

De 3 passage à 5 jours

NÉGOCIATIONS

Renégociations accord aménagement du temps de travail

Renégociation accord sur les jours fériés

Réouverture de véritables négociations sur le travail régulier

Encadrement

Création d'une commission de suivi de la répartition des enveloppes d'augmentations

des cadres et agents de maîtrise notamment au regard de l'égalité pro

Rattrapage des écarts de rémunération H/F

Efforts particuliers de revalorisation des salaires CDV ,RPS, et AM

Création d'une grille spécifique pour les AM comprenant les 3 échelons de la CCN

Contrat étudiant

Garantie du temps de travail mensuel

Actuellement la seule garantie est un nombre d'heures à l'année, quand le nombre d'heures est atteint , on demande aux salariés de ne plus venir.

Le salarié est payé par mois le temps réel qu'il travail

Remise personnel

Augmentation de la remise octroyée au personnel et extension sur toutes les familles

Autorisation du cumul carte cadeau et remise personnel

Livraison et DMAX gratuite