



## Revendications de la CFTC : NAO 2018

### Rémunération

#### **1. Augmentation des salaires.**

*Hors promotions, réévaluations techniques, retours de congés maternité et parentaux, primes d'anciennetés, tickets restaurants.*

##### Augmentation généralisée

Sur une répartition comme suit :

- + 3,5 % pour les salaires < 1596 €.
- + 3,25 % pour les salaires < 1741 €.
- + 3 % pour les salaires < 1886 €.
- + 2,5 % pour les salaires < 2031 €.
- + 2 % pour les salaires > 2031 €.

##### Primes variables

CT+ à 2 € au lieu 1,50 €.

Extension à tous les services (Nouan et Siège).

Réouverture de négociations dans l'année si l'inflation dépasse 2 % dans le courant de l'année.

##### Encadrement des augmentations individuelles

Création d'une commission de suivi chargée d'examiner la situation des salariés qui n'ont bénéficié d'aucune augmentation individuelle pendant 3 années consécutives.

Augmentation automatique pour les salariés n'ayant pas eu d'augmentation plus de deux années consécutives.

#### **2. Augmentation des Chèques déjeuner.**

*Enveloppe indépendante de l'augmentation annuelle*

Valeur faciale de 8 € et nombre à 17 par mois avec participation de GVF à 60 %.

*Les salariés magasins sont présents entre 16 et 18 jours par mois, selon la planification, 16 étant un minimum rarement atteint.*

#### **3. Généralisation des Chèques déjeuner à l'ensemble de la société (Siège).**

Plus de discrimination pour les salariés du Siège !

Mêmes Chèques déjeuner qu'en magasins ou participation aux frais de cantine à hauteur de 81.6 € par mois, au choix du salarié.

#### **4. Mise en concordance des emplois GVF avec les classifications de la CCN de l'optique.**

Afin que GVF se mette en conformité avec la loi et attribue à chaque salarié le coefficient, et donc la rémunération qui lui est due, la CFTC propose la mise en place d'un groupe de travail pour déterminer les correspondances entre les emplois dans notre entreprise et la classification de la CCN.

## **5. Mise en conformité des coefficients avec les tâches effectuées par les salariés.**

Selon les conditions de la CCN de l'Optique et non celles de la Direction lors des NAO 2016, qui ne respectent pas la réglementation.

## **6. Reconnaissance de l'expertise des salariés.**

Reconnaître les spécificités des métiers de Nouan (ex. : conducteur de chariot élévateur).

Prime d'équipes pour les salariés de Nouan faisant 6 h-13 h et 13 h-20 h.

Prime d'inventaire pour les équipes de Nouan.

Officialiser et organiser la notion de référent en magasin (en rapport avec les propositions faites dans le cadre du Contrat de génération).

Proposition de responsabilités rémunérées concernant l'opticien « confirmé », « expert » ou relais :

- 1850 € minimum pour des salariés « experts » avec un coefficient minimum de 195.
- 2300 € minimum pour les Opticiens Diplômés avec un coefficient minimum de 250.
- Prime pour les DA ou « experts » assurant la fonction de DM en cas de carence.
- Prime pour les DM assurant la fonction de DM relais dans les grandes villes.

*Prime DA équivalente pour les deux enseignes à confirmer.*

## **7. Prime de transport et prise en charge des parkings.**

200 € de prise en charge par an pour les salariés sans possibilité de transport en commun.

Prise en charge des parkings pour les salariés travaillant en CC avec parking payant ou en centre-ville.

## **8. Budget CE**

Budget Œuvres Sociales du CE réévalué à 1 % de la DADS.

## **9. Prime d'ancienneté**

Réévaluée en % annuel tous les ans à partir de 3 ans d'ancienneté, puis tous les 3 ans à partir de 15 ans d'ancienneté.

## **10. Aplanissement des décalages de rémunération**

Réévaluation des rémunérations des salariés de plus de 10 ans d'ancienneté, au moins au niveau des rémunérations des nouveaux entrants.

*Nous souffrons d'un déficit de fidélité à l'enseigne, car les salaires des salariés présents dans l'entreprise ne suivent pas le marché de l'emploi. De fait, les salariés présents chez GVF n'ont d'autre solution que de quitter l'entreprise pour faire évoluer leur salaire.*

## **11. Ventilation du CT+ adjoints**

Reversion du CT+ des adjoints GdO à l'ensemble de l'équipe, au même titre que celui des DM.

## **Mises en œuvre visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes**

## **12. Promotion sociale et respect d'un équilibre vie privée-vie professionnelle**

Mise en place d'actions pour que les femmes accèdent en plus grand nombre aux promotions internes GVF, afin d'atteindre une proportion de femmes Cadres égale à 64.5 % (*effectif féminin actuel dans l'entreprise*).

## **Organisation du temps de travail**

### **13. Jours pour enfant malade**

Possibilité de bénéficier d'un maximum de 5 jours d'AP (ou JNT, spécifiquement pour les forfaits jours) par an pour enfants malades, non limité à un nombre d'enfants (*en complément de l'article 38 de la CCN de l'optique*).

### **14. Travail des dimanches du maire**

Mise en place d'une commission de suivi permettant de contrôler la prise en compte et la réalité du volontariat.

### **15. Temps choisis**

Mise en place d'une commission de suivi permettant de contrôler la prise en compte et la réalité des demandes de temps choisis.

## **Effectif**

### **16. Sous-effectif chronique**

*L'effectif moyen par magasins est en baisse quasi constante depuis 2011.*

Mise en place d'un effectif minimum de 4 personnes sur les magasins les plus petits, afin de respecter la sécurité (travail isolé) et des conditions de travail convenables.

Recrutement d'au moins 150 ETP supplémentaires en magasins, afin de ramener l'effectif moyen par magasins au niveau de 2014 (7.1 ETP), soit 3550 ETP au total.

Remplacement systématique des absences (démissions, longues maladies, personnel détaché, etc.) avec anticipation pour les absences prévues (maternités, opérations chirurgicales planifiées, formations, etc.).

## **Avancées sociales**

### **17. Départ en retraite**

Prise en considération des salariés partant en retraite : Pot et cadeau de départ pour les salariés magasins, bénéfice des remises et chéquiers collaborateurs à vie.

### **18. Subrogation pour la prévoyance**

Mise en place de la subrogation pour la prévoyance à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. (*Paiement des indemnités aux collaborateurs par l'Entreprise, qui se fera rembourser directement par l'organisme de prévoyance.*)

### **19. Prime d'assiduité en AP**

1 AP offert par période de 6 mois de travail sans arrêt maladie.

Possibilité pour chaque salarié de bénéficier d'une période de carence non décomptée, sur congés maladie, par semestre, afin de diminuer l'absentéisme.

### **20. Reconnaissance de la fidélité à l'entreprise**

1 jour de CP supplémentaire tous les 5 ans.

### **21. Congés paternité**

Demande de subrogation pour les congés paternité.