

Le 12 mars 2020

NAO

**Négociation
Annuelle
Obligatoire**

Comme tous les ans, les séances de réunions vont commencer avec la direction générale afin de conduire les **Négociations Annuelles Obligatoires**. Ces négociations porteront notamment sur les salaires et l'obtention d'avancées sociales supplémentaires. Conscients de vos attentes, nous souhaitons obtenir

de **véritables améliorations attendues et espérées par chacune et chacun** d'entre nous, **sans oublier aucun métier ni aucun statut**.

Voici nos revendications **\$** pour ces NAO 2020 :



Nous demandons que Boulangier soit acteur de 1er ordre sur la prise de conscience de la transition écologique.

Espérer un monde "*plus soft*" demande du courage et des prises de position.

- Nous demandons la **négociation d'un accord Responsabilité Sociétale de l'Entreprise**, avec la mise en place de

formations et la mise en avant des bonnes pratiques que l'on peut déjà trouver dans nos différents sites.

- Nous demandons un accord sur l'**instauration d'une indemnité kilométrique** pour les collègues utilisant les mobilités écologiques.

- Nous demandons la **participation à des actions locales** par exemple « journée du nettoyage » ou mise en oeuvre de jachère apicole ...

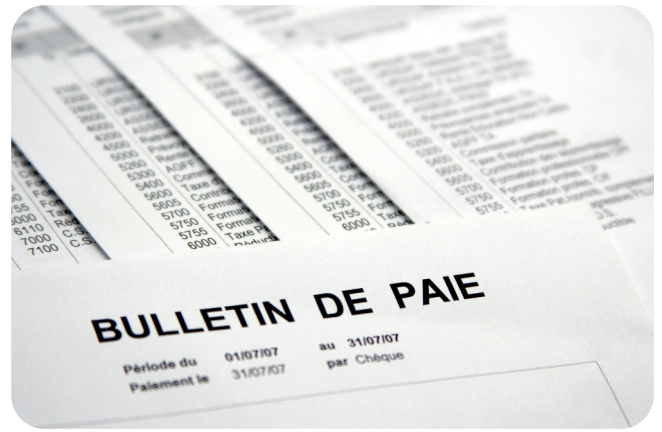
- Nous demandons à ce que Boulangier **s'associe avec des initiatives de développement durable** comme les appareils électroménager « L'incroyable », de mettre en avant les productions locales ou de mettre en avant des marques plus éco responsable comme le groupe « Seb-Tefal »

**Engagés pour VOUS,
élus grâce à VOUS,
nous demandons pour VOUS...**

Malgré un contexte économique difficile, les salariés ont su rester motivés et impliqués dans la réussite de l'enseigne.

Par ailleurs, vos représentants CFTC constatent que le coût de la vie continue d'augmenter.

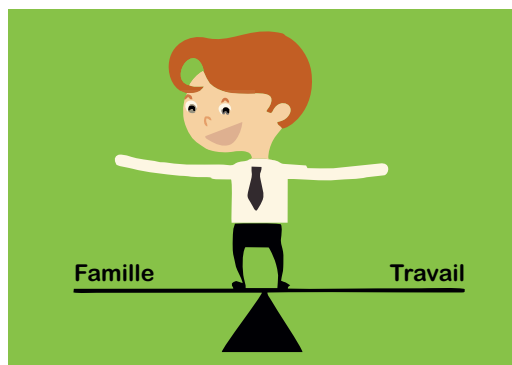
Face à cette situation, nous demandons plusieurs mesures relatives aux salaires :



- une augmentation générale de **3%** pour tous, encadrement inclus,
- l'augmentation de la prime annuelle à **110 %**,
- l'indexation de la prime d'ancienneté à la grille Boulanger,
- l'augmentation du quantum de la prime back office à **80€**
- l'augmentation des tickets restaurant à **8€**,
- l'augmentation des paniers repas à **8 €**,
- l'augmentation de la rémunération des jours fériés et dimanche à **120%**.

De plus, afin de répondre à des situations particulières nous demandons :

- la prise en compte des **jours « enfants malades » en fonction du nombre d'enfants** et non plus en globalité famille,
- la mise en place de la **prime back office pour les employés du siège social**,
- la réduction du **délai de carence pour les employés à 6 mois** au lieu de 12,
- le **doublage de la prime « back office »** pour les mois de novembre à janvier ainsi que pour les Animateurs Commerce,
- la **création d'un Compte Epargne Temps** pour l'ensemble des salariés,
- l'augmentation de la **prise en charge des repas en mission à 20 €**,
- la **généralisation d'un abondement** lors des placements volontaires dans le PEE,
- la **participation légale pour l'ensemble des filiales de Boulanger5**,
- l'octroi de la **remise personnelle** et le maintien de la **prime annuelle** (durée à définir) **pour les retraités de boulanger.**



● Augmentation des effectifs en magasin :

Améliorer les conditions de travail au quotidien est l'objectif que doivent nourrir naturellement les syndicats. La CFTC s'engage et met tout en œuvre pour préserver la santé des salariés et améliorer leurs conditions de travail au sein de l'entreprise. **Nous demandons le juste effectif pour l'ensemble des**

établissements (magasins, logistique et services administratifs). La course effrénée pour améliorer la productivité ne peut en aucun cas se faire au détriment de la **vie au travail** des salariés.

● **Filières professionnelles** : Nous demandons l'**ouverture de négociation sur des filières qui ne sont pas reprise dans des accords d'entreprises**. Les équipes « CAP 50 », « Comptoirs » et « shop in shop » doivent bénéficier d'une définition de métier claire et sécurisante.

Nous demandons l'**extension des filières professionnelles employées jusqu'au niveau Agent de Maîtrise** comme pour les « Vendeurs Concepteurs Cuisine »

Nous demandons de plus, la **réactualisation des filières** à l'aune des nouvelles tâches demandées dans les magasins.

● **Gel des seuils** : Dans le but de conserver une dynamique et de simplifier la lecture de l'accord, nous demandons le **gel du seuil vendeur**.

● **Equilibre vie pro et perso** : Permettre et garantir à tous les salariés un juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Chaque salarié a le **droit au respect de sa vie privée**: Planning, prise en compte des situations personnelles (*divorces, demande de mutation, ...*) sont des éléments trop souvent oubliés par les managers.

● **Revue des Talents et des Salaires** : Afin de donner du sens et d'être transparent, nous demandons une **information** au niveau des CSE à la suite des **RTS**.

● **Mobilité** : Le syndicat CFTC demande qu'une **cellule de mobilité** soit créée afin de permettre aux personnes qui ont un projet légitime de mutation d'avoir une aide ou un recours en cas de difficultés (*pour suivre un conjoint par exemple*).

● **Formation professionnelle** : Nous demandons une mise en place d'une **politique volontariste sur l'utilisation des heures CPF** acquises au titre du DIF mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020. Nous demandons le développement du nombre de sessions de formation à l'intention des employés et en particulier vers ceux dont le poste de travail pourrait évoluer à court ou moyen terme. La formation professionnelle doit également permettre à tous les salariés d'évoluer dans l'entreprise. De plus nous demandons la mise en oeuvre du **CQP Vendeur** initié par la branche professionnelle ainsi que les formateurs/tuteurs prévus pour cette mise en place avec la prime afférente prévue au niveau de la branche.

● **RPS** : Le stress au travail est de plus en plus récurrent et présent. C'est pourquoi, la CFTC s'engage et met tout en œuvre pour lutter contre ce fléau en garantissant le respect des salariés au quotidien. Nous demandons la mise en place d'une **réelle formation** des managers en priorité et aussi à l'ensemble des collaborateurs sur les **Risques Psycho Sociaux** afin de mieux comprendre et d'aborder les conséquences

...

● **Solidarité** : Nous demandons la négociation d'un **accord d'entreprise sur les personnes en situation de handicap**.

Nous demandons le **renforcement du Fond d'action social** en utilisant les dispositifs encadrant le contrat responsable de notre mutuelle.

Nous demandons l'**élargissement du dispositif d'abondement de jours de congés en cas de décès** : Dans une société 3.0, cela serait un **geste fort** de la société pour accompagner des salariés en face d'une grande souffrance.

● **Intempéries ou cas de forces majeures :**

Nous demandons l'ouverture de négociation sur un **accord « intempérie »** qui pourrait sécuriser les salariés lors de circonstances exceptionnelles qui empêchent de se déplacer ou nécessite une fermeture de site.

Nous demandons la **prise en compte des situations d'urgence** comme celle que nous connaissons due au covid 19.

● **Simplification :** Pour suivre la démarche de simplification engagée depuis plusieurs années, nous **demandons la prise en compte des horaires contractuels** dans le **calcul des variables** et non plus l'horaire théorique lié au plan de roulement. Nous demandons de **figer le complément de salaire** dans le cadre de changement d'échelons ou d'augmentation collective.

● **Maladie :** Nous demandons la **mise en place de la subrogation** afin de palier aux différents problèmes afférent à la mise en place des arrêts maladies.



LES CADRES RESTENT AVANT TOUT DES SALARIES BOULANGER

Nous demandons une augmentation effective à minima de l'augmentation accordée par l'avenant n°49 de la Convention Collective Nationale (**soit 1,7 %**) **pour l'encadrement**. Cela se justifie par le fait que l'engagement pris par la direction d'accorder une enveloppe globale d'augmentation ne garantit pas à certaines personnes un maintien du pouvoir d'achat.

Pour rappel, **certains cadres et agents de maîtrises ne bénéficient pas de RVI**.

Ils sont, de fait, pénalisés par l'absence d'augmentation collective. Nous demandons un traitement différent pour ces personnes qui n'ont pas obtenu d'augmentation collective depuis longtemps.

Nous demandons l'**instauration du télétravail** qui pourrait facilement être mis en place notamment au HUB et pour certaines populations dans les sites.

Nous demandons la **création d'un Compte Epargne Temps** afin d'améliorer la prise en compte des horaires décalés et des heures supplémentaires effectuées.

Nous demandons la **création d'une prime d'intervention sur alarme de 60€** pour les cadres qui seraient contraint de revenir sur site.

La CFTC rappelle que l'encadrement est nécessaire à notre entreprise.

Syndicat de la personne, la CFTC est « *transcatégorielle* ». En clair, vous savez que vous pouvez compter sur vos élus CFTC que vous soyez employés, agents de maîtrises ou cadres.

Etre partenaire de votre vie professionnelle c'est aussi ça être CFTC.