

Le 10 mars 2021

**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 revendication\$ pour ces NAO 2021 :



**Nous demandons que Boulanger 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 Boulanger **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, marqué d'une part par la pandémie et d'autre part par les excellents résultats des 2 dernières années, les salariés ont su rester motivés et impliqués dans la réussite de l'enseigne **malgré la faible reconnaissance octroyée l'année dernière.**



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 « satisfaction » à 200€**  
**l'augmentation des tickets restaurant et des paniers repas à 8€,**  
**la création d'un niveau de prime d'ancienneté à 17 et 19 ans,**  
**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 **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 pour l'ensemble des ayants droits,
- la **création d'un Compte Epargne Temps** pour l'ensemble des salariés,
- l'augmentation de la **prise en charge des repas en mission à 23€**,
- la **généralisation d'un abondement** lors des placements volontaires dans le PEE,
- l'octroi de la **remise personnelle** et le maintien de la **prime annuelle (durée à définir) pour les retraités de boulanger.**



### ● **Augmentation des effectifs :**

Améliorer les conditions de travail au quotidien est l'objectif que doivent nourrir naturellement les syndicats. **L'année 2020 a été la démonstration de l'importance croissante du backoffice.** 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 centraux). La course effrénée pour améliorer la productivité ne peut en aucun cas se faire au détriment de la **Qualité de Vie au Travail** des salariés.

● **Filières professionnelles** : Nous demandons l'**ouverture de négociations sur des filières qui ne sont pas reprises 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 de l'ensemble des seuils « 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.



Devant la multiplication des canaux de communication, Nous **demandons le respect du droit à la déconnexion** pour tous.

● **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**. (*Avec la notion de nombre d'évolution et du nombre de débrief fait par son N+2 et des indicateurs sur les RVI moyennes*).

● **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 juin 2021. Nous demandons le développement du nombre de sessions de formations 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 Continue doit également permettre à tous les salariés d'évoluer dans l'entreprise. De plus nous demandons l'augmentation des sessions pour le **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**, (*salariés reconnus RQTH*)

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

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

● **Equité** : Nous demandons de **figer le complément de salaire** dans le cadre de changement d'échelons ou d'augmentation collective. Il est anormale qu'une évolution statutaire n'entraîne pas une évolution de salaire.

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

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

● **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.  
**De plus, nous souhaitons une simplification des fiches de paye.**



## LES CADRES RESTENT AVANT TOUT DES SALARIES BOULANGER

Nous demandons une augmentation effective à minima de l'augmentation accordée par l'avenant n°50 de la Convention Collective Nationale **(soit 1,5 %) pour l'encadrement**. Accorder une enveloppe globale d'augmentation ne garantit pas à certaines personnes un maintien du pouvoir d'achat. **Plus de 28% des cadres et agents de maîtrises ne bénéficient pas de RVI**. Nous demandons un traitement différent pour ces personnes qui n'ont pas obtenu d'augmentation collective depuis longtemps. **Pour rappel, la loi a introduit une notion d'un délai maximum de 6 ans** entre deux évolutions salariales.

Nous demandons **la mise en place d'une prime d'ancienneté pour l'encadrement**.

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 contraints de revenir sur site.

Nous demandons que le **calcul des RVI soient trimestrielle** et non plus annuelle.

Nous demandons une réflexion sur l'adéquation des salariés en forfait jour et le temps partiel (*notamment ceux bénéficiant des mesures de réduction du temps de travail*).

Nous demandons la **généralisation de la prime de satisfaction NPS** pour l'ensemble des cadres du HUB.

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

Syndicat de la personne, la CFTC est « *multi-catégorielle* ». 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.**