



LA HALLE

c'est vraiment vous

NAO CEC 2018

Réunion 2 du 09 Janvier 2018

Deuxième proposition de la direction

Négociations annuelles : Deuxième proposition de la direction

➤ FRAIS DE REPAS

Périmètre Dépôt : Primes de panier au 1^{er} février 2018

- Le panier de jour est porté à **4,70€** contre 4,30€ précédemment.
- Le panier de nuit reste fixé à 5€.

Périmètre Magasins :

La valeur faciale des Titres Restaurant est portée à **6,60€** à partir des TR distribués au titre du travail effectué en février 2018

- La participation de l'employeur est fixée à **3,69€**
- La participation du salarié est fixée à **2,91€**

Négociations annuelles : Deuxième proposition de la direction

➤ BAREMES FRAIS

Revalorisation à partir de février 2018

- Remboursement des frais de repas à Paris/région Parisienne :

→ la prise en charge serait portée à **25 €** (vs 23€).

- Remboursement des frais d'hébergement (nuit et petit déjeuner) :

- Paris/région Parisienne **110 €** (vs 102 €)
- Province **90 €** (vs 85 €)
- Villes de Toulouse, Bordeaux, Lille, Marseille et Lyon **100 €**

Négociations annuelles : Deuxième proposition de la direction

➤ Médailles du travail

La Direction propose de revaloriser les montants alloués aux primes versées pour les deux derniers paliers (35 et 40 ans d'ancienneté) :

Médaille	Ancienneté Groupe	Montants actuels	Montants proposés
ARGENT	20 ans	300	300
VERMEIL	30 ans	420	420
OR	35 ans	520	600
GRAND OR	40 ans	600	850

Ces nouveaux montants entreront en vigueur le 1^{er} février 2018.

Négociations annuelles : Deuxième proposition de la direction

➤ Œuvres sociales Comité d'Établissement Magasins

La direction propose de relever la contribution de l'entreprise au budget œuvres sociales et culturelles du CE Magasins comme suit :

- Contribution employeur portée à **1,20%** de la masse salariale de l'établissement
- Correspond à un montant additionnel de près de 68 000 €,
- Cette mesure est applicable sur la masse salariale 2018.

Double objectif :

- Permettre au CE de continuer à réaliser des actions à l'égard des salariés (exemple : chèques cadeaux de 160 € à Noël)
- Permettre au CE de continuer à aider les salariés en difficultés au travers des dons

Négociations annuelles : Deuxième proposition de la direction

➤ Bon Paire de chaussures SIEGE

La direction propose :

- de relever le montant du bon paire de chaussures distribué aux collaborateurs du Siège soit **100 €**.
- **d'élargir le bénéfice de ce dispositif de bon aux Agents de maîtrise présents au Siège.**

Négociations annuelles : Deuxième proposition de la direction

➤ Aide aux personnes handicapées : RAPPEL

Pour les salariés reconnus handicapés, l'entreprise :

- met en place un entretien systématique avec les collaborateurs reconnus travailleur handicapé (RQTH) dès lors qu'elle en a connaissance.
- prend contact avec les services de l'AGEFIPH ou tout autre organisme habilité afin d'envisager les aménagements de poste qui seraient nécessaires à l'accès ou au maintien dans l'emploi de ces collaborateurs.
- dispense une formation dédiée à la gestion d'un collaborateur handicapé auprès des managers concernés par cette situation.
- finance des chèques emploi service Handicap (CESUH).

La direction propose d'appliquer l'ensemble de ce dispositif aux collaborateurs reconnus en invalidité 2^{ème} catégorie.

Négociations annuelles : Deuxième proposition de la direction

➤ Aide aux personnes handicapées : Ticket CESU Handicap

La direction propose de reconduire le dispositif de financement des chèques emploi service Handicap et revoir son montant

- **Bénéficiaires**

- Les salariés de l'entreprise reconnus handicapés
- Les salariés de l'entreprise reconnus en invalidité

- **Montant et utilisation des chèques**

- L'entreprise finance des chèques pour une valeur de **400 € (vs 350 €) par bénéficiaire et par an.**
- Les tickets CESU permettent au bénéficiaire de payer des services tels que :
 - Ménage, repassage, garde de jour ou de nuit, assistance administrative à domicile, livraison de courses à domicile, aide à la mobilité...

- **Pour les bénéficiaires**

- Les tickets CESU ne donnent lieu à aucune cotisation ni impôt.

Négociations annuelles : Deuxième proposition de la direction

➤ DEPOT : Amélioration des conditions de travail

15% des accidents du travail lié au non port de chaussures de sécurité sur le dépôt.

La Direction propose d'associer le CHSCT du dépôt d'Issoudun au référencement de chaussures de sécurité sur les secteurs ou celles-ci ne sont pas obligatoires à ce jour afin de déployer ensuite le port systématique de ce moyen de protection individuelle.

Le CHSCT du dépôt se verra présenter ce projet au cours du 1^{er} trimestre 2018 avant lancement du test et déploiement sur l'établissement.

Par ailleurs, la direction du dépôt engagera avant fin mars 2018 une négociation portant sur le temps d'habillage spécifique au pôle exploitation.

Négociations annuelles : Deuxième proposition de la direction

➤ DEPOT : Mesures spécifiques

La Direction a entendu la demande de revalorisation de la prime de flexibilité portée par certaines organisations syndicales.

Elle propose une mesure particulière applicable aux salariés **chefs d'équipe** en augmentant le montant de cette prime de 200 euros pour une année. La prime passerait ainsi à 800 euros par an à compter de 2018,

La Direction souhaite continuer à encourager les salariés du dépôt à former les nouveaux arrivants.

Elle propose donc de passer la prime Tuteur à 40 euros par mois à compter du mois de février 2018,

Négociations annuelles : Deuxième proposition de la direction

➤ Aménagement temps de travail suite retour congé maternité / Magasins

La direction propose d'aménager le planning des collaboratrices lors de leur retour de congé maternité.

Au choix des salariées, elles pourront démarrer leur journée de travail 15 minutes plus tard ou terminer celle-ci 15 minutes plus tôt.

Cette réduction d'horaires pendant un mois sera rémunérée.

Ce dispositif sera également applicable aux collaborateurs (après le terme du congé maternité de leur conjointe et sur présentation d'un justificatif).

Négociations annuelles : Deuxième proposition de la direction

➤ Intéressement

La Direction RH Groupe lance une étude en vue de formuler une proposition aux organisations syndicales des différentes filiales.

Ces propositions devront être en adéquation avec l'économie du Groupe et ses enjeux ainsi que son périmètre.

La Direction reviendra donc vers les organisations syndicales avec une proposition ou à tout le moins des pistes tirées de l'étude engagée.

Négociations annuelles : Deuxième proposition de la direction

➤ Dispositif de variable mensuel MAGASINS

La direction propose d'engager une discussion avec les organisations syndicales en vue d'une refonte du système **avant la fin du mois de juin 2018.**

Négociations annuelles : Deuxième proposition de la direction

➤ Droit à la déconnexion

- L'article 55 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 (*relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*) prévoit la « Prise en compte des contraintes que font peser sur les salariés les outils numériques qui sont **mis à leur disposition par l'employeur** ([article L.2242-8, 7°, du code du travail](#)) ».
- La Direction soumettra aux organisations syndicales un projet d'accord avant la fin du mois de mars 2018.
- En l'absence d'accord, la direction proposera une charte sur ce sujet qui sera soumise aux instances (CHSCT + CCE) dans le cadre d'une procédure d'information/consultation au cours du 1^{er} trimestre 2018