

REVENDEICATIONS RELATIVES AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES DE 2020 :

1. SALAIRES :

- Pour avoir une veritable vision de la rémuneration annuelle des salariés, nous demandons que soit fournit chaque année, dans le cadre des documentations préalables, le montant de l'enveloppe des augmentations annuelles reparties entre siège et terrain, entre employés et cadres (tranches de grade 4 à 6, de grade 7 à 12, et superieur à 12). De même que le montant des primes par categories remises l'année N-1, ainsi que les provisions (prévisions) faites pour l'année N.
- La mise en place d'une prime pour les salariés du siege (basée éventuellement sur les atteintes d'objectifs de l'entreprise).
- L'integration d'un minimum d'augmentation de salaire chaque année, pour chaque salariés.
- La prise en compte via « prime » de toute charge de travail additionnelle conséquente

2. LA GESTION DES CARRIERES :

Conscients de la future mise en place de la GPEC et des incidences sur le sujet, nous rappelons toutefois que depuis plusieurs années au sein de l'entreprise, aucune mesure significative n'a été prise au sujet des plus anciens d'entre nous, et qu'un certain nombre d'engagements a pourtant été pris dans le sens d'un accompagnement des salariés face aux transformations a venir.

Nous demandons donc, que soit mis en place :

- Un système de mentoring pour la force de vente, qui permettrait, a raison d'une demi journée par semaine ou plutôt 2 jours par mois de constituer un binome senior/junior favorisant l'echange de bonnes pratiques et la mutualisations de competences indispensables a la maitrise de notre business.
- La possibilité d'un aménagement du temps de travail pour les plus de 55 ans :
Une journee par semaine non payée mais cotisée afin de ne pas les penaliser en termes de retraites et de favoriser un bon equilibre vie privee/ vie professionnelle.
- Acces et prise en charge par l'entreprise à des modules de formations comme « stage d'encadrement d'equipe » meme pour les non-encadrants ; ainsi que des formation du type « creation d'entreprise » .
- Que l'entreprise envisage des conditions de depart plus favorable que le conventionnel pour des anciennetés superieures à 20 ans, afin de permettre une reconversion plus sereinne pour ceux qui le desirent et qui ne se sentent plus capables d'assumer les exigences de leurs fonctions.

D'une facon générale, que l'entreprise puisse faire une difference dans les sollicitations par rapport à l'ancienneté.

- Création dans l'organigramme d'un poste de grade 7 , à destination des salariés de grade 6 ayant fait preuve d'engagement et de résultats dans des fonctions d'encadrement (coordination)

3. DROIT D'EXPRESSION DES ORGANISATION SYNDICALES

Reprise des negociations relatives à la mise en place des sites syndicaux et mise a jour systematique de la liste de distribution de ceux-ci avec l'integration des nouveaux entrants (désinscription sur demande et pas l'inverse).