

## **REVENDICATIONS RELATIVES AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES DE 2020 :**

### **1. SALAIRES :**

- Pour avoir une véritable vision de la rémunération 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 supérieur à 12). De même que le montant des primes par catégories 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 siège (basée éventuellement sur les atteintes d'objectifs de l'entreprise).
- L'intégration 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 à venir.

Nous demandons donc, que soit mis en place :

- Un système de mentoring pour la force de vente, qui permettrait, à raison d'une demi journée par semaine ou plutôt 2 jours par mois de constituer un binôme senior/junior favorisant l'échange de bonnes pratiques et la mutualisation de compétences indispensables à la maîtrise de notre business.
- La possibilité d'un aménagement du temps de travail pour les plus de 55 ans :  
Une journée par semaine non payée mais cotisée afin de ne pas les penaliser en termes de retraites et de favoriser un bon équilibre vie privée/vie professionnelle.
- Accès et prise en charge par l'entreprise à des modules de formations comme « stage d'encadrement d'équipe » même pour les non-encadrants ; ainsi que des formations du type « création d'entreprise » .
- Que l'entreprise envisage des conditions de départ plus favorable que le conventionnel pour des anciennetés supérieures à 20 ans, afin de permettre une reconversion plus sereine pour ceux qui le désirent et qui ne se sentent plus capables d'assumer les exigences de leurs fonctions.

D'une façon générale, que l'entreprise puisse faire une différence 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 négociations relatives à la mise en place des sites syndicaux et mise à jour systématique de la liste de distribution de ceux-ci avec l'intégration des nouveaux entrants (désinscription sur demande et pas l'inverse).