



NAO 2019 : LE SNTA FO FRAPPE DU POING SUR LA TABLE !

Les conditions de travail se dégradent **ENCORE** et laissent les salariés désœuvrés et débordés de travail...
La Direction doit en prendre conscience maintenant et doit réagir !



Le SNTA FO dénonce en négociation NAO...

→ **Concernant l'échelon C**, le SNTA FO dénonce le fait que la direction ne joue pas le jeu avec les passages en échelon C, notamment sur les niveaux 4, auxquels il est opposé l'obligation pour un employé/ouvrier d'évoluer vers un poste d'agent de maîtrise.

Ceux qui ne le souhaitent pas se voient refuser le passage à l'échelon C.

Cela ne fait pas parti des critères de passage !!!



→ **Le SNTA FO rappelle à la Direction que...**

La **FIDELITE** des salariés de DCF, en supermarchés et en hypermarchés n'est plus à prouver.

Aujourd'hui, même si la direction ne veut plus entendre parler de l'ancienneté, elle ne peut nier l'attachement et la fidélité des salariés qui travaillent depuis longtemps chez DCF.

Ils ont tenu et tiennent encore, malgré les baisses d'effectifs, malgré toutes les difficultés de travail qu'ils subissent au quotidien, et au fil des années, à rester fidèles à la boîte, employés/ouvriers ou agents de maîtrise et cadres.



A ce sujet, le SNTA FO a fait un travail de grille de fidélisation des salariés qui a été transmis à la Direction.

→ **Le SNTA FO exige la mise en place de cette GRILLE** qui serait une récompense additionnelle mensuelle, applicable selon le nombre d'années de fidélité du salarié à l'entreprise.

→ **Le SNTA FO demande le remaniement de la grille des minimas :**
Il faut qu'elle soit plus cohérente et plus lisible pour les salariés, et que le pourcentage d'évolution entre 2 échelons, obtenu automatiquement ou non, soit toujours suivi d'une évolution du salaire applicable sur le salaire réel des salariés.

Une grille a également été proposée par le SNTA FO.

PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

1/ PROTECTION ET AVANTAGES SOCIAUX

➤ Reconstitution des dispositifs suivants :

- Mutuelle santé pour les enfants des salariés qui seraient amenés à travailler au sein du groupe
- Hospitalisation ambulatoire
- Assurance dépendance : prise en charge à hauteur de 20% et maintien pour la retraite du plafond de limite d'âge de 60 à 62 ans pour le calcul de départ à la retraite, cette mesure permettant de majorer de 2 ans le calcul
- Accompagnement à la retraite
- Forfait restauration et bon d'achat lessive

➤ Transfert de jours du CET sur le PERCO : abondement exceptionnel à hauteur de 10%, avec une majoration de 10% pour les plus de 50 ans

- Avantage carte salarié : bonifier la remise MDD de 10 à 15 %
- Congés pour événement familial : lors du décès des beaux parents, le salarié bénéficierait de 4 jours accolés à l'événement
- Passer le congé de paternité et/ou d'accueil d'un enfant à 14 jours



DÉPENDANCE ET PERTE D'AUTONOMIE 
LA DÉPENDANCE, C'EST...



2/ ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

➤ Mise en place d'un conseil social et juridique pour les événements de la vie, avec une cellule d'écoute et la mise à disposition d'un site internet permettant aux salariés de se renseigner sur des dispositifs d'accompagnement existants dans le cadre de la couverture santé.

➤ Maintien du dispositif du congé de l'aidant familial : 1 jour donné = 1 jour abondé à hauteur de 250 jours

➤ Téléconsultation médicale au sein du groupe (entretien confidentiel et sécurisé)

➤ Reconstitution de la plateforme logement

➤ Déménagement (1 jour d'absence rémunéré)

➤ Aider les parents à accompagner les enfants dans leur scolarité

➤ Faciliter l'engagement citoyen/pompier volontaire

➤ Dynamisation du fond de congé pour la réserve militaire

➤ Reconnaissance de compétences pour les salariés âgés de 58 ans et + souhaitant s'investir dans des associations reconnues

➤ Participation au financement du permis de conduire pour les alternants : 300 € au lieu de 200 €



3/ CONDITIONS DE TRAVAIL :

➤ Reconstitution des dispositifs sur la mobilité géographique et le rapprochement familial

➤ Engagement de la Direction à faire des avenants aux accords sur la durée du temps de travail (temps partiels/complets : pour intégrer les dispositions des NAO 2018 sur tous les sujets de temps de travail.



TEMPS DE TRAVAIL

Durée – Organisation – Repos – Congés



4/ REMUNERATIONS :

- Maintien des accords existants sur l'égalité professionnelle et les écarts de rémunérations
- Poursuite de la réduction des écarts de salaires homme / femme : enveloppe de 250 000 € en 2019
- Poursuite des dispositifs : faire bénéficier les salariés de la moyenne des augmentations de leur catégorie hors promotion, remplacement provisoire, bonus exceptionnel
- Prime de tutorat : 100 € versé à la fin du cursus de la personne
- Prime d'astreinte spécifique de + 16,44% pour les magasins ouverts habituellement le dimanche après-midi et/ou jusqu'à minuit.
- Proroger le fait d'intégrer les compléments de rémunération liés au temps de travail effectif versés pour l'année et astreintes dans le calcul de la gratification annuelle.



5/ REMUNERATIONS :

➤ Pour les employés : augmentation de **1%** sur les salaires réels en 1 fois

➤ Les minima des employés seraient revalorisés au 1er juin 2019 :

1A → + 1,42% 3 A → +1%

1B → + 1,50% 3 B → +1%

1C → + 1,50% 3 C → +1%

2A → + 1,50% 4 A → +1%

2B → + 1,50% 4 B → +1%

2C → + 1,50% 4 C → +1%

Proposer des augmentations générales différentes en fonction des catégories de personnel est **SCANDALEUX !**

Le SNTA FO a toujours dénoncé fermement toute discrimination : **QUELLE HONTE !**

➤ Agents de maitrises : enveloppe d'augmentation individuelle de **0,5%**

➤ Minima agents de maitrises : **+ 1%**

➤ Cadres : augmentation de **0,5%** sur les salaires réels pour l'annualisation.

➤ Cadres dirigeants : les salaires seront gelés

Prochaine réunion : Jeudi 21 février 2019



**Le SNTA FO,
c'est ensemble sinon rien !**

Le 19/02/2019