



Rémunération

- **Augmentation des salaires en une seule fois au 1^{er} Janvier, supérieure à l'inflation**
Clause de sauvegarde avec tenue de réunion paritaire en cas de dérapage de l'inflation
- **Prise en compte de la totalité de l'indemnité compensatrice dans le calcul des primes de vacances et de fin d'année.**
- **Remplacement de l'intéressement par une prime de 300 € pour tous.**
- **Augmentation de la rémunération des astreintes de 10 à 15% et pour + de 500h → 20%**

Emplois

- **Mettre en œuvre un plan d'embauches ambitieux sur les hypermarchés pour accompagner la stratégie commerciale et atteindre les objectifs.**

Ticket Restaurant

- Un ticket par salarié et par jour travaillé
Sans condition d'horaires

Prime de Transport

- Mise en place d'une indemnisation forfaitaire pour les salariés qui ne bénéficient pas de l'indemnisation pour les transports en commun
(base : remboursement actuel Pass Navigo)
- Prise en charge du parking payant pour les magasins concernés

Classifications

- 4 niveaux, 3 échelons pour le collège employés
Au minimum pour tous les métiers et toutes les fonctions
- Niveau 1 = niveau d'accueil pour une durée limitée
- Révision des échelons et tâches des niveaux 4

Organisation du Travail

- Commission de Réflexion sur les horaires îlots

Les Seniors

- Mise en place d'une Pré-retraite progressive
- Augmentation de la prime compensatrice pour baisse du contrat hebdomadaire
- Indemnité de départ à la retraite égale à 8/10^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté.

Remise sur Achats

- Augmentation du plafond annuel d'achats

Absences Maladies et Accidents du Travail

- Complément de salaire en cas d'arrêt maladie et accident de travail porté à :
 - * De 5 à 10 ans : 100 jours à 100%
 - * De 10 à 15 ans : 120 jours à 100%
 - * Plus de 20 ans : 180 jours à 100%

Budget des Comités d'Etablissement

- Augmentation du budget Œuvres Sociales à 1,5%
- Augmentation du budget Fonctionnement à 0,5%
- Nous demandons l'application de la décision de la cour d'appel de Montpellier relative au calcul de la masse salariale brute, le calcul doit se faire sur le compte 641 du livre comptable

Egalité Hommes / Femmes

- Prise en charge du différentiel des cotisations patronales sur la base du salaire d'origine pour les salariés qui baissent leur contrat de travail suite à un congé maternité.
- Temps partiels : Regroupement des horaires de travail sur une même demi-journée, afin de limiter l'amplitude de travail et de réduire les coupures.
- Mise en place d'horaires individualisés pour les salarié(e)s ayant des enfants en bas âge, et dont les horaires des structures d'accueil ne permettent pas la garde.

Egalité Hommes / Femmes

○ Afin d'animer et recenser les mesures en faveur de l'égalité Hommes/Femmes, un crédit d'heures doit être octroyé aux pilotes « Egalité hommes/femmes », ainsi qu'aux membres de la commission en magasin.

Formation Professionnelle

○ Intégrer dans l'accord NAO les formations qualifiantes et certifiantes pour les salariés en poste, visant à Favoriser l'acquisition d'une qualification, via un C.Q.P Animateur de Rayon, Bouchers, Vendeurs Frais...

○ Reconduire la formation « évolupro »

○ Le PLAN D ACTION triennal formation devra porter à la fois, sur :

* L'entrée des jeunes dans l'entreprise

* La transmission des savoirs et des compétences des Seniors

* La reconnaissance concrète du Tutorat

La DÉLégation

Dejan TERGLAV	Secrétaire Fédéral
Michel ENGUELZ	Délégué National
Jacqueline POITOU	DSC Hypers
Philippe HERDALOT	Bourgogne/Est/Centre
Martine St CRICQ	Sud Ouest
Erick GOMBERT	Paris
Véronique GUINAUDEAU	Normandie
Frédéric AUBERT	Littoral
Ahmed BRAHMI	Rhône Alpes
Chantal PUIG	Encadrement