



REVENDICATIONS CGT NAO 2022

AUGMENTATION DES SALAIRES NOTRE PRIORITE !!!

Salaires employés/ouvriers :

Réduire le taux de précarité chez EASYDIS par des titularisations, nous demandons qu'il y ait **moins de 20 %** d'intérimaire pour chaque site.

Reconnaissance de l'expérience sans cesse réclamée par les salariés en termes de salaire ainsi que de niveau.

Nous demandons :

+ **5 %** au titre du maintien du pouvoir d'achat,

+ **2,2 %** au titre des efforts fournis par les salariés depuis 2ans face au COVID.

Soit une augmentation générale des salaires de **7,2 %**

Une revalorisation de la grille des salaires avec une pente de **21 %** entre le niveau 1A et le niveau 4C,

Une application de l'augmentation générale demandée au 1^e janvier 2022.

Passage aux 32 heures par semaine pour tous sans perte de salaire.

Rétablir une prime d'ancienneté

3 ans : 3%	6 ans : 6%	9 ans : 9%	12 ans : 12% etc...
-------------------	-------------------	-------------------	----------------------------

Indemnité de fonction :

L'indemnité de fonction ne devra pas être inférieure à **15€** / jour de remplacement, l'indemnisation doit être effective dès la première demi-journée de remplacement.

Création d'un 14^e mois

Remplacement de la prime d'intéressement par un **quatorzième mois** équivalent à la moyenne salariale annuelle perçue (prime de fin d'année incluse).

Prime « médaille du travail » de 75 € par année

20 ans : 1500€	30 ans : 2250€	35 ans : 2625€	40 ans : 3000€
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

« Prime vacances »

Nous demandons le versement d'une « **prime vacances** » de **250€** pour tous versée sur le mois de mai.

« Prime de transport »

Nous demandons une « **prime de transport** » automatique pour tous

Egalité homme/femme.

Retraite :

Possibilité de départ à la retraite à 60 ans.

Tout départ sera égal à une **EMBAUCHE** CDI

Avantage carte salarié :

Pour tous les salariés titulaires possédant la carte de fidélité ou la carte de paiement FLOA, nous demandons **20%** de remise « **avantage salarié** » dans tous les magasins du Groupe.

Santé :

Prise en charge de la journée de solidarité à **100%** par la direction.

Suppression des jours de carence maladie sans conditions d'ancienneté.

Mise en place de la subrogation.

Hospitalisation ou convalescence après hospitalisation pour enfant malade, Nous demandons l'extension jusqu'à majorité de l'enfant.

Nous demandons la mise en place de **6 jours/an** pour enfant malade et ce jusqu'à la majorité de l'enfant. Ces jours pourront éventuellement se prendre par demie journée et ne donneront pas lieu à récupération, ni perte de salaire.

Nous demandons la **prise en charge** de la perte de salaire, en cas de naissance prématuré d'un nouveau-né nécessitant une hospitalisation ; la sécurité sociale permettant selon des critères bien spécifiques, une prise de 30 jours de congés supplémentaires pour le père qui viennent s'ajouter au congé paternité.

Travail habituel au froid, nous demandons que tous les salariés travaillant habituellement au froid bénéficient

d'une « **prime de froid** » fixée comme suit :

Tout travail réalisé dans une atmosphère de « froid artificiel » dont la température ambiante est habituellement comprise entre +3°C et +8°C ouvre droit à une prime forfaitaire mensuelle d'un montant de **80 €**.

Travail en extérieur, nous demandons que tous les salariés travaillant en extérieur bénéficient d'une prime forfaitaire.

Tout travail réalisé en extérieur dans une atmosphère dont la température est comprise entre -5°C et +5°C ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de **4.00 €** par jour travaillé.

Tout travail réalisé en extérieur dans une atmosphère exposé à la chaleur et/ou forte chaleur (28° et +) ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de **4.00 €** par jour travaillé.

Pénibilité :

Reconnaissance de la pénibilité au travail sur tous nos secteurs d'activités.

Reconnaissance du critère récurant le « **bruit** » pour tous les sites concernés

(Bruit permanent des frigorifères, roulage des spots, bruit du matériel défectueux, etc....)

Entretien annuel :

Tout salarié qui le souhaite pourra demander, et ce qu'elles qu'en soient les raisons, que son entretien individuel annuel soit effectué avec son N+2, la RH et un représentant du personnel.

Si la direction nous propose une augmentation salariale digne et réaliste, prenant notamment en compte la forte inflation de 2021 et les projections pour cette année, nous faisons la demande « d'une clause de sauvegarde » du pouvoir d'achat pour faire face à une éventuelle nouvelle flambée de l'inflation au cours de l'année 2022

Comme tous les ans, toutes les délégations **CGT** défendront l'emploi et la base salariale, qui est au cœur de nos préoccupations et celle des salariés du Groupe Casino. L'emploi est le facteur majeur de bonnes conditions de travail, associé à la Santé au Travail par la mise à disposition de matériel suffisant, adapté et en bon état. Les salariés doivent être en nombre suffisant pour répondre efficacement à l'activité commerciale, sans surcharge de travail ni pression psychologique. La politique sociale de Casino se doit d'être uniforme, cohérente, prévisionnelle, adaptée et appliquée partout dans le respect des accords Casino.