



BUT

ACCORD BUT RELATIF A LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE POUR L'ANNEE 2018

Préambule

En application des articles L 2242-1 et suivants du code du travail, les organisations syndicales et la direction de BUT dûment mandatées se sont réunies les 16 février, 16 mars, 30 mars et 11 avril 2018 selon un calendrier paritairement défini.

Dans le cadre de ces réunions, la direction a présenté conformément à la réglementation des informations notamment sur la situation économique générale, un bilan complet en termes d'emplois, d'égalité entre les hommes et les femmes, d'organisation du temps de travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

A l'issue des différentes réunions de négociation, les dispositions suivantes sont retenues pour l'année 2018 :

A - MESURES SALARIALES GENERALES ET INDIVIDUELLES

1. Augmentations applicables :

Pour les salariés employés ayant une ancienneté au moins égale à six mois et un salaire de base des groupes 1 à 5 ou le personnel dont la partie fixe est supérieure ou égale à 1.000 euros bruts, une enveloppe de 1,5% de la masse des salaires de base de ces groupes sera répartie de la manière suivante :

- Au titre de l'augmentation collective des salariés : 1,3% avec un minimum de 25€ pour les salariés des dépôts, hôtes SAV, CSP, PFL et caisses dont le salaire de base est inférieur à 2000€ bruts
- Une enveloppe au titre des augmentations individuelles : 0,2%

Cette mesure ne se cumule pas avec la RMAG

Pour les salariés cadres des groupes 6 et plus, une enveloppe de 1,5% de la masse des salaires de base de ces groupes sera répartie au titre des augmentations individuelles avec une augmentation minimum de 30€ bruts pour les cadres qui n'auraient pas eu d'augmentation depuis au moins deux ans.

Ces mesures sont applicables à compter du 1^{er} avril 2018.

2. Augmentation de la rémunération minimale annuelle garantie « RMAG » 2018

La rémunération minimale annuelle garantie est fixée à 18240 euros bruts annuels sur la base d'un temps plein pour un salarié présent du 1er janvier au 31 décembre 2018 (hors prime d'ancienneté et après retraitement et neutralisation des minorations et majorations de la rémunération, liées aux

DB
FW
SFA
CB
LD

absences et aux éléments exceptionnels – heures supplémentaires, dimanches exceptionnels, travail des jours fériés, et primes exceptionnelles...).

Pour l'année 2018, les éventuels compléments individuels des salariés payés à la variable seront effectués au début d'année 2019 en comparant la rémunération perçue par le salarié en 2018 et la RMAG 2018.

Pour simplifier l'application de cette mesure pour les salariés ayant un salaire de base, dès lors qu'un salarié aura 6 mois d'ancienneté celui-ci verra son salaire minimum de référence fixé à 1520 euros bruts par mois pour un salarié à temps plein.

Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} avril 2018.

B - OPTIMISATION DES AVANTAGES SOCIAUX

1. Revalorisation de la classification

Il a été décidé une revalorisation en Groupe 3 Niveau 1 des salariés positionnés en Groupe 2 Niveau 3 ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans leur poste ou 12 ans dans l'entreprise. Cette disposition sera effective, uniquement pour les salariés positionnés dans le groupe /niveau concerné et remplissant les conditions sur le mois d'avril 2018.

Il a également été décidé une revalorisation en Groupe 4 Niveau 1 des salariés positionnés en Groupe 3 Niveau 3 ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans leur poste ou 12 ans dans l'entreprise dans la limite de la classification applicable au métier concerné. Cette disposition sera effective, uniquement pour les salariés positionnés dans le groupe /niveau concerné et remplissant les conditions sur le mois d'avril 2018.

Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} avril 2018.

2. Revalorisation de la prime dépôt

Il a été décidé dans le cadre des mesures salariales de 2018 de revaloriser la prime dépôt magasin à 0,9 pour mille des entrées marchandises du magasin.

Cette enveloppe est répartie au prorata temporis du temps de présence des salariés de l'équipe dépôt.

La prime dépôt est payée avec un mois de décalage.

Cette prime se substitue à toutes les autres primes dépôt sauf les primes contractuelles. Cette mesure est alternative aux primes de dépôt contractuelles, les deux mesures n'étant pas cumulatives.

Cette prime est applicable à compter du 1^{er} avril 2018.

FW PB
SSP CG
LD

3. Rémunération du TRC au point

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération de la prime TRC au point, il a été décidé de mettre en place d'un niveau complémentaire de rémunération par le versement d'une prime à réalisation ou dépassement des critères de performance TRC du magasin par rapport au budget validé, avec trois niveaux de versement, ces trois niveaux ne se cumulant pas.

La surperformance est rémunérée en fonction du taux de TRC atteint par le magasin :

TRC < 30%	N1 = 2€/point N2 = 3€/point dès le premier point si N2 est supérieur de 3 points par rapport à N1 N3 = 4€/point dès le premier point si N3 est supérieur de 5 points par rapport à N1
TRC >= 30%	N1 = 2€/point N2 = 3€/point dès le premier point si N2 est supérieur de 2 points par rapport à N1 N3 = 4€/point dès le premier point si N3 est supérieur de 3 points par rapport à N1

N 1 = réalisation du budget mensuel fixé dans les objectifs annuels du magasin.

Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} avril 2018.

4. Reconduction de la rémunération internet

Reconduction de la rémunération sur les ventes internet : 0,75% du CA marchandises internet HT PO annuel de l'exercice fiscal.

Cette mesure concerne tous les salariés des magasins et des PFL.

La mise en place de cette mesure sera effective à compter de l'exercice en cours (juillet 2017/juin 2018) pour une période de 3 exercices (juillet 2018/juin 2019 et juillet 2019/juin 2020).

Le versement sera réalisé au mois d'aout.

Ces dispositions sont applicables à tous les salariés, qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel, pour une durée déterminée ou indéterminée, y compris les salariés en formation en alternance.

La détermination du montant brut par bénéficiaire se réalise de la manière suivante : montant total des 0,75% du CA internet marchandises annuel de l'exercice fiscal HT PO divisé par le nombre total des heures de présence des bénéficiaires, multiplié par le nombre d'heures éligibles du salarié sur l'exercice.

Sont considérées comme des heures de présence celles assimilées à du temps de travail effectif et correspondant :

- Aux congés payés,
- Aux congés pour événements familiaux,
- Aux congés maternité, paternité et adoption,

FWPB
CG
SEP LD

- Aux périodes de suspension du contrat de travail pour accident ou maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet),
- Aux congés pour formation professionnelle dans le cadre du plan de formation,
- Aux absences pour déplacement effectué sur le temps de travail,
- Aux absences des représentants du personnel dans le cadre de leur mandat désignatif ou électif,
- Aux absences des salariés dans le cadre de l'exercice de leur fonction de conseiller du salarié,
- Aux absences des salariés dans le cadre de l'exercice de leur fonction de conseiller prud'homal,
- Aux absences des salariés dans le cadre de l'exercice de leur mandat local politique définies légalement,
- Aux absences des salariés dans le cadre de l'exercice de leur fonction de pompier volontaire,

Il en résulte que toute absence pour un autre motif sera déduite du temps de présence pour le calcul de la prime internet.

La mesure sera applicable aux salariés présents au 1^{er} aout et ayant 3 mois d'ancienneté sur l'exercice de référence du calcul et sera versée au prorata du temps de présence sur l'exercice.

Au titre de l'exercice en cours (juillet 2017/juin 2018), il est garanti un montant de 100 euros bruts pour les salariés concernés (base 151,67 heures).

5. Groupe de réflexion rémunération vendeur ménager

Il est convenu de mettre en place un groupe de réflexion sur la rémunération des vendeurs ménagers courant septembre.

6. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes, il a été présenté aux partenaires sociaux, les éléments chiffrés de comparaison entre les femmes et les hommes. L'analyse apportée pendant les négociations n'a pas révélé la nécessité de la mise en place d'une mesure spécifique au titre des NAO 2018. Il est rappelé qu'un accord collectif sur la qualité de vie au travail reprenant des dispositifs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en cours de négociation.

C –DISPOSITIONS FINALES

1. Périmètre d'application des mesures salariales

Le présent accord s'applique à tous les établissements BUT entrant dans l'UES BUT au 1^{er} avril 2018 (annexe 1).

FW PB
CG
S  LD

2. Date d'application des mesures périmètre UES BUT au 1er Avril 2018

Les mesures seront applicables sur le bulletin de paie du mois de mai 2018 avec effet rétroactif au mois d'avril 2018.

3. Durée, et portée de l'accord

Le présent accord constitue un socle commun de droits pour l'ensemble des salariés présents dans l'UES BUT au 1^{er} avril 2018.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an.

Les demandes remises par écrit par les organisations syndicales sont annexées en annexe 2 du présent accord.

4. Dépôt légal

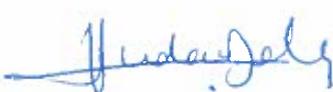
Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE compétente et secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

FAIT A EMERAINVILLE, le 20 avril 2018
EN 10 EXEMPLAIRES

POUR L'UES BUT
Monsieur Frank WENDLING

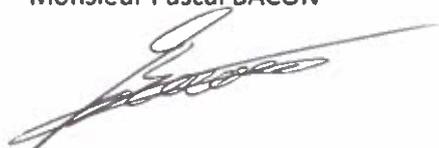


POUR LA CFDT
Monsieur Dominique JOUASSIN

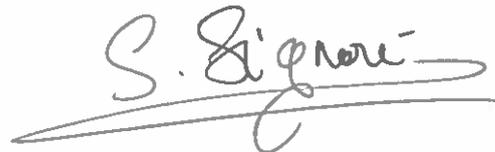
PO L. DETHON


POUR LA CFTC
Monsieur Lakdar BELHADRI

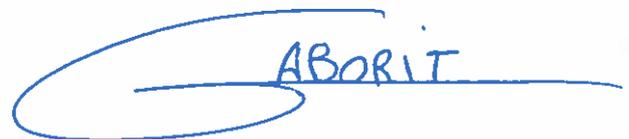
POUR FO
Monsieur Pascal BACON



POUR LA CFE/CGC
Madame Sylvie SIGNORI



POUR LA CGT
Monsieur Clément GABORIT



Annexe 1

MAJ 01 2018

ANNEXE - SITES BUT

GRUPE	LIBELLES	Raison sociale	GRUPE	LIBELLES	Raison sociale	GRUPE	LIBELLES	Raison sociale
GRUPE BUT	ABBEVILLE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	DINAN	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	PAMIER	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	AGDE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	DOLE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	PARIS SEBASTOPOL	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	AGEN BOE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	DOMUS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	PARIS WAGRAM	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	ALBERTVILLE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	DREUX	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	PERIGUEUX	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	ALBI	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	EMERAINVILLE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	PERPIGNAN NORD	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	ALES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	EPERNAY	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	PERPIGNAN SUD	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	AMBERIEU EN BUGEY	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	EPINAL	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	PERONNE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	AMIENS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	EVREUX	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	PERSAN	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	ANGERS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	EZANVILLE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	PLAISIR	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	ANGOULEME	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	FIGEAC	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	POITIERS	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	ANNECY-SILLINGY	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	FOIX	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	PONTARLIER	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	ANNEMASSE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	FONTENAY LE COMTE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	PONT AUDEMER	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	ANTIBES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	FREJUS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	PONTIVY	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	ARLES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	FRESNES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	PONTOISE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	AUBENAS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	GENNEVILLIERS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	PROVINS	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	AULNAY SOUS BOIS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	GRANVILLE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	QUIMPER	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	AVIGNON	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	GRAY	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	QUIMPERLE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	AVRANCHES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	GRENOBLE EYBENS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	REIMS	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	AUXERRE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	GRENOBLE-FONTAINE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	REMI REMONT	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BAGNOLS SUR CEZE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	GUERET	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	RENNES MELESSE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BAYONNE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	GUINGAMP	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	RENNES-CHANTEPIE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BEAUNE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	HERBLAY	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	ROANNE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BELFORT	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	JUVIGNAC	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	ROCHEFORT	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BERGERAC	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LANGRES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	RODEZ	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BERNAY	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LAON	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	ROMANS	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BESANCON	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LA QUEUE EN BRIE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	ROMILLY	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BETHUNE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LA REOLE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	ROMORANTIN	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BEZIERS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LA ROCHE S/YON	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	ROUEN BARENTIN R.D.	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BLOIS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LA ROCHELLE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	ROUEN/TOURVILLE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BOBIGNY	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LAVAL	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SAINT-AVOLD	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BOLLENE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LE HAVRE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SAINT-BRIEUC	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BOULOGNE SUR MER	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LE MANS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SAINT-DIZIER	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BOURG-EN-BRESSE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LENS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SAINTE GENEVIEVE DES BOIS	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BOURGES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LE PUY EN VELAY	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SAINTES	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BOURGOIN	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LIBOURNE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SAINT CYR SUR LOIRE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BRESSURE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LIMOGES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SAINT DIE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BREST	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LISIEUX	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SAINT-GAUDENS	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BRIOUDE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LONS LE SAUNIER	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SAINT-GIRONS	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	BRIVE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LORIENT CSP	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SAINTE JEAN MAURIENNE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CAEN	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LORIENT LANESTER	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SAINT-LO	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CAHORS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	LYON / ST PRIEST	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SAINT-NAZAIRE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CALAIS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	MANTES LA SOLIE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SAINTE-QUENTIN	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CANNES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	MARMANDE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SARREBOURG	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CARENTAN	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	MARSEILLE/AUBAGNE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SARREGUEMINES	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CARHAIX	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	MARSEILLE/CABRIES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SAUMUR	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CASTRES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	MAUBEUGE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SECLIN	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CHALONS EN CHAMPAGNE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	MER	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SELESTAT	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CHALON SUR SAONE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	METZ	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SENS	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CHAMBERY	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	METZ CSP	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	SOISSONS	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CHAPONNAY	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	MIGONS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	STRASBOURG	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CHARLEVILLE MEZIERES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	MONT DE MARSAN	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	THONVILLE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CHARTRES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	MONTARGIS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	THONON	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CHATEAUBRIANT	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	MONTAUBAN	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	TOULON/SOLLIES-PONT	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CHATEAU D'OLONNE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	MONTLIMAR	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	TOULOUSE LABEGE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CHATEAU DUN	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	MONTLUCON	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	TOULOUSE NORD/AUCAMVILLE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CHATEAUROUX	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	MONTPELLIER	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	TOULOUSE SUD	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CHATELLERAULT	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	MOULINS/YZEURE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	TOURS	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CHAUMONT	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	MULHOUSE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	TULLE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CHERBOURG	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	NANCY	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	VALENCE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CHOLET	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	NANTES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	VALENCIENNES	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CLAYE-SOUILLY	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	NARBONNE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	VANNES	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CLERMONT FERRAND NORD	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	NEMOURS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	VENDOME	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CLERMONT FERRAND SUD	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	NEVERS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	VICHY	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CLUSES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	NICE CAP 3000	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	VIERZON	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	COGNAC	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	NIMES	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	VILLEFRANCHE DE ROUERQUE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	COLMAR	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	NIORT	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	VILLENEUVE S/LOT	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	CRETEIL	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	NOGENT LE ROTROU	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	VIRE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	DIEPPE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	NOYON	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	VITRY SUR SEINE	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	DIGNE	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	ORGEVAL	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	VOIRON	BUT INTERNATIONAL
GRUPE BUT	DIJON	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	ORLEANS	BUT INTERNATIONAL	GRUPE BUT	YVETOT	BUT INTERNATIONAL

FW PR
CA
LD

La NAO 2018 doit concerner
l'intégralité des salariés de BUT



MAGASINS BUT

- mise en place d'un **treizième mois**
- 3% d'augmentation pour les salariés payés au fixe
- Augmentation de 50€ du fixe vendeur
- Mise en place d'un montant plancher aux étoiles, brun et blanc
- Paiement systématique des heures des vendeurs, lorsqu'ils sont en caisse (Cosy)
- Rémunération des accessoires à 5% et hors minimum garanti, pour chaque vendeur, quel que soit son rayon.
- Mise hors du minima conventionnel des primes ventes liées actuelles
- Rémunération des hôtes de caisse sur le chiffre d'affaire FIDEM
- Ticket restaurant à 9€
- RMAG à 1770€
- Revalorisation de la prime internet
- Mise en place d'une négociation sur les classifications pour que chaque salarié ait le groupe et niveau adapté à son poste
- Augmentation du CET avec abondement de la direction
- Prime de déplacement pour les formations
- Revalorisation de la prime dépôt
- Encadrement : prise en charge des primes dans le calcul du taux horaire moyen
- Prise en charge de la journée de solidarité par l'entreprise
- Suppression de la carence pour maladie
- Prime d'habillement à 12€
- Paiement de l'astreinte pour les alarmes
- Prime d'ancienneté à 18 ans et tous les 3 ans qui suivent
- Compteur d'heures sur le bulletin de salaire
- Un budget CE œuvres sociales à 0,7% pour tous
- Homogénéisation médaille du Travail et prime
- Application de la NAO à Tarbes et Albi.
- Régulariser la NAO 2017 pour le groupe Yvray.



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

FW PB
CG
LD

CFTC



Le syndicat constructif

www.cftc.fr

Négociation des salaires 2018

REMUNERATION :

- Rétroactivité NAO au 1er janvier 2018
- Mise en place d'un 13^{ème} mois
- Salaire minimum embauche a 1656 euros (½ plafond SS)
- Salaire cadre minimum embauche au plafond SS (3311€)
- Augmentation générale des salaires de 2,5%
- Augmentation des salaires fixes (vendeurs) de 200€
- Abandon du système de rémunération à l'étoile et paiement des commissions vendeurs à 2% du chiffre d'affaires
- Augmentation du fixe vendeur polyvalent à hauteur 500€ et concepteur cuisine 900€

TEMPS DE TRAVAIL

- Mise en place d'une prime pour les départs en retraite
- Mise en place d'une prime pour les salariés qui peuvent prétendre à la remise de la médaille du travail (20-30-35-40 ans d'ancienneté tous employeurs cumulés)
- Maintien de la mutuelle pour les salariés en congés maternité, et congé de paternité, et congé parental
- Cotisation de la part salariale et patronale de la mutuelle pendant les congés maternité et paternité
- Renégociation des contrats de travail des salariés du secteur de la vente
- revalorisation de la prime d'habillement à 14€

Fw PB
CG
SST LD

- Négociation de la progression et de l'augmentation des groupes et niveau lié à l'ancienneté
- Revalorisation des repas à 17€ pour les livreurs
- Revalorisation des repas à 30 € pour les déplacements professionnelles
- Augmentation valeur faciale du ticket restaurant à 8 € avec prise en charge à hauteur de 60% par l'employeur
- Augmentation des jours de congé d'ancienneté pour les salariés de plus de 20 ans de carrière dans notre enseigne
- Journée de solidarité prise en charge par l'entreprise.
- Revalorisation des Budgets CE à 0,75% pour les œuvres sociales et 0,5% pour le fonctionnement,

Fw PB
CG
SSE LD

Le 30 mars 2018

Négociations salariales 2018

Nos revendications pour les cadres :

- Treizième mois
- A défaut de treizième mois versement d'un 1/3 13^{ème} mois sur le mois de juin.
- Statut cadre pour les toutes les personnes du Groupe 6 (sans perte de salaire due aux augmentations des cotisations salariales)
- Augmentation collective de 1,5% non soumise au plafond de la Sécurité Sociale
- Augmentation individuelle de 2%
- obligation de revoir les salaires des salariés qui n'ont pas eu d'augmentation de salaire depuis au moins 2 ans
- Rétroactivité au 1er janvier 2018

Depuis des années, la CFE CGC demande une augmentation collective pour la population Cadre. Depuis des années, la Direction s'obstine à proposer une augmentation collective uniquement aux cadres dont le salaire est inférieur ou égal au plafond de la sécurité sociale (3311 €), soit moins d'un tiers des cadres.

Aujourd'hui nous souhaiterions enfin être entendus ! Nous vous alertons depuis des années sur la pression de plus en plus forte exercée sur la population cadre : pilotage des ventes, augmentation des dépliant, multiplicité des projets,.... Pourtant cette population totalement dévouée à l'entreprise est actrice majeure dans le changement, l'accompagnement des équipes et la réalisation des objectifs qui ne cessent de croître.

Nous demandons également le droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation des outils numériques.

Cordialement

La délégation CFE CGC

tel : 01 53 20 90 90
fax : 01 53 20 90 97

pour renseignements cfe@cfecgc.fr
www.snecs-cfecgc.org

126, rue du faubourg Saint Denis
75010 Paris

FW PB
CG
SNE LD

J'agis

pour un salaire
à la hauteur

et vivre un quotidien
plus sûr !

groupe
BUT
la
cgt

Une force
à vos côtés

Fv. PB
CP
LD

SOMMAIRE

Le cahier revendicatif CGT BUT 2018

Page n°1 : 1) Introduction par Clément GABORIT

Page n° 2 : 2) Les revendications dans l'entreprise
A) Les revendications pour les employés

Page n° 4 : B) Les revendications pour les cadres

Page n° 6 : 3) Conclusion

Page n°8 : 4) Nous contacter



1) Introduction :

Monsieur le Président Directeur Général, Monsieur Le Directeur Général des Ressources Humaines,
Comme chaque année, au mois de mars, nous vous adressons le cahier revendicatif de la Confédération Générale du Travail au sein de l'entreprise.

Celui-ci est élaboré dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2018 et sert de base revendicative à notre organisation.

Nous entrons dans ces négociations avec le souvenir très présent de l'année 2017 et du puissant mouvement social que la CGT a initié, en absence de prime de participation au sein de l'entreprise.

Les différentes journées de grèves ont suscité une adhésion massive des salariés parce que l'injustice subie est inacceptable et particulièrement révoltante. Cela prouve que les constats et les propositions de la CGT sont en phase avec la réalité du quotidien que vivent nos collègues.

Aussi, face à cette mobilisation vous avez pris l'engagement de réouvrir la négociation autour de notre accord de participation. Néanmoins, il aura fallu que la CGT lance une pétition pour qu'enfin vous vous décidiez à donner une première date aux organisations syndicales.

Le climat social reste tendu et les salariés demeurent dans l'attente de reconnaissances, notamment par une meilleure rémunération.

En effet, les résultats commerciaux et financiers enregistrés permettent d'exiger une redistribution bien différente que celle pratiquée actuellement.

Nous revendiquons, une redistribution davantage orientée vers les créateurs de richesses que sont les équipes salariées des magasins, des dépôts, des plateformes, des CSP et du siège.

En conséquence, il nous paraît essentiel de vous faire part de la nécessité de répondre efficacement aux attentes exprimées par les collègues.

Nous abordons cette négociation avec la volonté farouche d'améliorer les conditions de travail et de vie des salariés.

Sachez qu'aujourd'hui, les mouvements sont seulement mis en pause. C'est avec détermination que d'ores et déjà nous nous préparons à poursuivre les mobilisations sous diverses formes, afin que chaque salarié puisse vous exprimer, son mécontentement et encore plus fort s'il le faut.

La dégradation du pouvoir d'achat subie par l'ensemble des salariés depuis le début de cette année atteint gravement leurs conditions de vie : CSG +1.7% ; le Gazole +7.6 centimes ; l'essence +3.8 centimes ; le gaz +6.9% ; le contrôle technique +20% ; le forfait hospitalier +12% ; augmentation des tarifs autoroutes...

De plus, ils sont confrontés à des rythmes de travail de plus en plus éreintant et des exigences toujours plus élevées. L'explosion du nombre de dépliant publicitaires et des opérations commerciales importantes y contribuent largement.

Dois-je rappeler que notre entreprise a empoché 8,387 millions de Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE) pour l'exercice 2016/2017. Cette somme monumentale, ne bénéficie aucunement à l'emploi ou à l'amélioration des salaires et des conditions de travail et la situation est toujours plus difficile pour l'ensemble des collègues.

Nous sommes en véritable situation d'urgence sociale et cela ne peut pas être occulté par la Direction Générale. **IL EST TEMPS QUE CELA CHANGE !**

Nous voulons vivre dignement de notre travail, c'est pourquoi nous disons haut et fort :

IL FAUT AUGMENTER LES SALAIRES !

Fv PB
Sef CG
LD

2) Les revendications dans l'entreprise :

A) Revendications employé(e)s :

Rémunération et carrière :

La situation économique et sociale actuelle entraîne un nombre important de salariés dans des situations financières de plus en plus compliquées et parfois dramatiques.

L'augmentation des prix, notamment de l'essence et du gazole ampute considérablement le pouvoir d'achat des salariés.

De plus, la situation des salariés payés au fixe est particulièrement préoccupante.

Laissés pour compte, ces derniers ne trouvent aucune perspective de vivre dignement de leur travail avec de tels niveaux de rémunération.

La situation des rémunérations des salariés payés à la variable est loin de s'améliorer, surtout pour les vendeurs payés à l'étoile. Cette situation prend racine dès le salaire de base, aujourd'hui bien trop bas et au système qui n'est plus adapté à la situation de vente dans nos magasins.

Face à ce constat LA CGT REVENDIQUE.

- Un salaire de base minimum de 400€ pour les vendeurs (De 0 à 335€ → 400€ minimum).
- Une augmentation collective de 4% des salaires brut des groupes 1 à 5.
- Une augmentation mensuelle de 50€ brut pour tous les salariés payés au fixe. (Dépôt/caisse/LS)
- L'ouverture urgente d'une négociation visant à réviser le système de rémunération à l'étoile.
- Une harmonisation nationale des objectifs TRC avec une augmentation de 25 € brut de la prime TRC.
- L'alignement des rémunérations des packs simplicités à 15% pour l'ensemble des salariés magasiniers.
- Une augmentation de 0,50€ de la valeur du ticket restaurant (part employeur).
- Une augmentation de 3€ de l'indemnité de nettoyage (9€ → 12€).
- La reconnaissance des travaux à forte pénibilité par le versement d'une prime annuelle de 200€ à chaque salarié des dépôts.
- L'augmentation de 4€ du panier repas.
- Une augmentation de 100€ des fixes pour les cuisinistes rémunérant davantage la partie administrative de leur travail.
- La généralisation des primes « vente liés » et « attachement » aux vendeurs LS, PEM et cuisinistes.
- La remise à plat du calendrier de paie (du 1^{er} au 31)
- Le changement et la revalorisation de la prime « dépôt » : 1% sur les sorties. Versement de cette dernière à tous les personnels des dépôts, ainsi qu'aux attaché(e)s commerciale et hôtes ou hôtesses SAV.
- Le respect sans réserve de la législation sur les heures supplémentaires par la déclaration systématique dans Kélio.
- La mise en place d'une automaticité des évolutions « groupe/niveau » sur la base de l'ancienneté.

FB
FM
CG
SSD

Politique sociale, 13e mois et nouvelles technologies :

Le contexte de tensions sociales et de grèves initiés en septembre 2017 a fait naître une revendication intersyndicale légitime et largement majoritaire au sein de notre entreprise.

En outre, les dispositions issues de l'accord NAO de 2015 prévoyant le versement d'une prime internet sont arrivées à échéance.

Aussi, il paraît essentiel d'associer les salariés aux gains de productivité que génère le progrès technique au sein de notre entreprise.

Si la CGT intègre pleinement la présence des nouvelles technologies dans notre champs professionnel, ce dernier doit d'abord servir à réduire l'intensité de travail, sa durée, à en transformer le contenu, à permettre de concilier vie professionnelle et vie privée.

En conséquence, cela ne doit pas se faire au détriment des rémunérations et de la protection sociale.

Face à ce constat LA CGT REVENDIQUE :

- La mise en place d'une prime annuelle équivalente à un 13ème mois calculé sur la base du salaire minimum conventionnel brut, du groupe 2 niveau 2 soit 1 475€.
- L'augmentation du budget des œuvres sociales des Comités d'établissement et futures « CSE » + 0.2 points
- L'utilisation des jours d'hospitalisation des enfants pour les jours de convalescences qui suivent directement cette dernière.
- La mise en place d'une commission SST dans les CSE des magasins d'au moins 50 salariés.
- L'ouverture d'une négociation sur les nouvelles technologies afin :
 - d'encadrer et définir le rôle des nouvelles technologies utilisées ou développées dans notre entreprise.
 - de renégocier et de prolonger sur 3 ans la prime Internet en tenant compte des propositions de la CGT.



3

FW PB
CG
SST LD

Travail du dimanche

La CGT refuse la banalisation et la généralisation dans nos champs professionnels. En effet, notre organisation poursuit la bataille pour que le dimanche reste un jour de repos commun à une grande majorité de la population. En ce sens nous condamnons la situation au sein de notre enseigne et combattons toujours l'idée que le dimanche est un jour comme les autres. Le repos le Dimanche doit rester la règle !

Cependant, la situation valable dans l'entreprise et face à l'ouverture des magasins d'Ile de France et de Cabriès ; la CGT souhaite revoir l'article issu de l'accord d'homogénéisation des règles sociales de 2010. En effet, les pratiques sur les plannings ne permettent pas de faire respecter le volontariat et le forfait pour 5 heures de travail laisse apparaître une situation de rémunération totalement inégale.

Face à ce constat LA CGT REVENDIQUE :

- La rémunération horaire des heures travaillées au-delà de 5h et sur la base du forfait soit 17€ (Pour 5h → 85€ Pour 7h → 119€)
- La prise en compte du principe de « volontariat » en stoppant les plannings qui prévoient automatiquement le dimanche comme un jour de travail habituel et prévu dans le temps de travail normal.
- L'arrêt immédiat des pressions et du chantage à l'égard des salariés qui refusent le travail du dimanche.

Congés d'été :

Les congés d'été sont les congés les plus attendus de l'année. Ce sont eux qui permettent le plus souvent de retrouver sa famille ou de partir loin. C'est à cette période que la coupure semble la plus nécessaire pour réaliser un retour aux sources personnelles. Cette période de congés doit permettre un bien être pour le salarié et un gain de productivité. Aujourd'hui plus d'un tiers des magasins offrent la possibilité de prendre 3 semaines en été.

Face à ce constat LA CGT REVENDIQUE :

- La généralisation de la possibilité de prendre 3 semaines consécutives de congés payés pendant la période Juillet/Août dans tout le groupe

Plan d'investissement

The image shows three posters from the CGT union. The first poster on the left features a group of people and the text: "Nous, le dimanche, on se retrouve... Et vous? LE DIMANCHE EST UN JOUR POUR MOUS, PAS POUR VOTRE ENTREPRISE!". The middle poster shows a busy street scene and asks: "Y'a plus de 100 ans, on s'est battu pour que vous ayez repos le dimanche. Vous voulez vraiment le supprimer? LE DIMANCHE EST UN JOUR POUR MOUS, PAS POUR VOTRE ENTREPRISE!". The third poster on the right shows a man with a child on a bicycle and asks: "Moi, le dimanche, j'apprends à pédaler à Théo. Et vous? LE DIMANCHE EST UN JOUR POUR MOUS, PAS POUR VOTRE ENTREPRISE!". All posters include the CGT logo and contact information.

FW PB
SST CG

Nous constatons de sérieuses problématiques de sécurité et de conditions de travail dans de nombreux établissements de l'enseigne. Nous nous alarmons sur la priorité donnée à l'acquisition de nouveaux magasins, laissant à l'abandon des établissements plus anciens. En effet, les salariés de nombreux dépôts sont contraints de travailler dans des locaux insalubres ou avec des matériels qui ne sont plus adaptés.

En outre, nombreux sont les magasins qui évoquent les problématiques de climatisation et de chauffage. Ces situations ne sont pas acceptables tant pour salariés que pour l'image de l'enseigne et le service à la clientèle.

Par conséquent, au regard des 9,387 millions de CICE, un grand plan d'investissement doit être mis en place pour remettre aux normes et garantir sécurité et bien-être à l'ensemble des salariés de l'enseigne.

Face à ce constat **LA CGT REVENDIQUE :**

- La mise en place d'un grand plan d'investissement sur une liste d'établissements prioritaires. La priorité sera établie par un audit sécuritaire et une liste d'éléments établie paritairemment entre la Direction et les organisations syndicales.

B) Revendications pour les cadres :

La CGT se veut à l'écoute de l'ensemble des salariés et du salariat. L'enseigne emploie un grand nombre de cadres que nous n'entendons pas oublier dans les revendications que nous formulons et que nous porterons. La situation des cadres n'est pas plus réjouissante que celles des employés dans le paysage social. La situation de ces salariés trop souvent oubliés doit faire l'objet d'une attention particulière. En partenariat avec l'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens (UGICT), nous avons élaboré sur la base d'études et de constats, la plateforme revendicative ci-dessous.

B-1) Dégradation de la reconnaissance professionnelle et du management.

Rémunération :

La rémunération des cadres de l'enseigne est en inadéquation avec le niveau d'implication, la charge de travail, le temps de travail, la qualification et les responsabilités de ces derniers. BUT doit redonner confiance aux cadres et entendre la nécessité de rémunérer davantage leur travail.

Face à ce constat **LA CGT REVENDIQUE :**

- Une augmentation de 4% pour l'ensemble des cadres de l'enseigne (Groupe 6 et plus).

**Tout augmente
sauf les salaires
Ça suffit !**

FZ PB
CGT CG
LD

- Le versement d'une prime annuelle « collective cadre » de 200€ à l'échelle de la région d'exploitation. Celle-ci visant à reconnaître l'implication des cadres dans les résultats de leur région et l'aide apportée aux magasins qui la compose.

Management :

Les cadres ont conscience que les résultats sont d'une grande importance, mais nombreux sont ceux qui affirment que le management se délériorie et nombreux à subir un management oppressant. Beaucoup de cadres sont contraints de mettre en place des pratiques en contradiction avec leur éthique professionnelle.

Face à ce constat LA CGT REVENDIQUE :

- L'arrêt des pressions et des menaces à l'égard des cadres.
- Une formation obligatoire pour l'ensemble des cadres de l'entreprise aux risques psychosociaux et à la prévention de la souffrance au travail.
- Des formations pour l'ensemble des Directeurs de magasins sur la gestion des conflits et le dialogue social.
- Une plus grande autonomie de gestion pour les Directeurs de magasins et pour les cadres des services centraux.
- La nécessité de permettre aux cadres de s'exprimer sur les orientations et les choix stratégiques pris par l'entreprise à travers la création d'une assemblée générale annuelle rassemblant l'ensemble des cadres de l'enseigne. Il est nécessaire d'associer davantage les cadres à la prise de décision.

B-2) Intensification du travail, et droit à la déconnexion :

Outils de communication et nouvelles technologies :

La charge de travail des cadres est en constante augmentation et le temps effectif de travail n'est absolument plus contrôlé au regard de l'utilisation des outils numériques.

Cette situation entraîne souffrance, épuisement professionnel et dégrade la santé des salariés.

Aussi, selon l'article L 4121-1 du Code du travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des Travailleurs. »

Beaucoup de temps de travail effectif (à la maison, dans les transports, etc.) passe à la trappe. Il est nécessaire de comptabiliser toutes ses heures de travail réellement effectuées quel que soit le régime de travail (télétravail, forfaits jours, etc.). Toutes les études montrent que l'utilisation des outils numériques entraîne une culture de l'immédiateté et qu'elle intensifie le travail. Afin de lutter contre le stress technologique et de préserver la santé, il est nécessaire de lutter contre toute augmentation de la charge de travail et de prévoir des temps de repos plus importants.

Pour conclure, les cadres manquent de visibilité quant à leur avenir et à leur évolution professionnelle qui semble stagner pour beaucoup d'entre eux.

Handwritten notes in blue ink:

PB
 FN
 CGT
 CA
 LD

Face à ce constat LA CGT REVENDIQUE,

- La négociation d'un droit effectif à la déconnexion pour l'ensemble des cadres qui doivent pouvoir souffler lors de leur temps libre. Les cadres ont une vie privée que l'entreprise doit respecter et garantir. Ainsi, l'accord doit prévoir un article précis « Temps de repos et obligation de déconnexion »
- La mise en place d'un système auto-déclaratif du temps de travail effectué, avec copie au délégué du personnel.
- La présentation au comité central d'entreprise des données sur la charge de travail des salariés à partir des données présentées au CRSCCT et des entretiens individuels.
- Le décompte du temps de transport comme du temps de travail (70 % des cadres disent travailler pendant leurs trajets).
- La présomption d'accident du travail pour tous les accidents ayant lieu pendant l'exercice des missions, quel que soit le lieu où ils se produisent.
- La mise en place de périodes de trêve des messageries professionnelles (mails, messages vocaux, SMS, messageries instantanées, notifications des réseaux sociaux, etc.) correspondant au moins aux périodes de repos des salariés.

Ceci peut prendre la forme :

- De la fermeture des serveurs de l'entreprise, entre 19 heures et 8 heures du matin ;
 - la programmation automatique lorsque les salariés reçoivent un mail en dehors de leur temps de travail d'un courriel de réponse disant « je suis absent et prendrait connaissance de votre sollicitation durant mes horaires de travail ... »
- L'augmentation de la durée minimale de repas quotidien de 11 à 12 heures.
 - L'ouverture d'une négociation afin de revoir l'évaluation, aujourd'hui fondée sur de mauvais critères et réalisée avec un manque de transparence à l'égard des cadres.
 - La possibilité pour les Directeurs de magasins de bénéficier de responsables en doublure afin de leur permettre de se décharger d'une partie des procédures administratives à réaliser.

DRIT
DE
DÉCONNEXION

TEMPS
DE
REPOS

PRÉSERVER
L'ÉQUILIBRE
DE VIE

7

FZ PB
CF
SSP LD

3) Conclusion

Ce cahier revendicatif n'est pas la propriété de la CGT.

Il est à la disposition de l'ensemble des salariés du groupe, puisque issu des demandes et des revendications de ces derniers.

Constitué sur la base des repères revendicatifs CGT, l'ensemble des représentants et des militants de notre organisation ont porté ces revendications dans l'intérêt des salariés et dans l'intérêt économique de l'entreprise.

A travers ces propositions, la CGT pose le problème de la politique sociale et salariale de l'enseigne.

Le constat est alarmant !

Nous estimons qu'il devient nécessaire de garantir de bonnes conditions de travail et de permettre un niveau de rémunération décent pour l'ensemble des salariés.

Aujourd'hui et depuis le changement d'actionnaire, la perspective proposée aux salariés est loin de rassurer et de satisfaire les attentes des collègues.

Opérations commerciales d'ampleur, déliants et changement d'étiquettes quotidien, réception de marchandise et sur stock dans les dépôts, manque d'investissement dans les établissements... etc

Cela n'est plus tolérable !

Par conséquent la CGT s'engage pleinement pour faire avancer le droit des salariés par tous les moyens à notre disposition.

La CGT est force de propositions et souhaite que la Direction arrête de concevoir le dialogue social comme un handicap, en pratiquant systématiquement le chantage lors des NAO.

Nous invitons donc la Direction Générale à revoir sa méthode pour ne pas seulement entendre mais écouter les demandes des salariés, en replaçant un élément indispensable à la réussite des discussions : le respect des interlocuteurs syndicaux.

Face à l'urgence sociale :

Il est nécessaire d'augmenter les salaires !

Ouvert au dialogue, nous entrons en NAO avec un grand nombre de propositions

Nous entendons construire une démarche syndicale unitaire dans l'intérêt des salariés, et pour obtenir le meilleur accord possible !



FW- PB
CGT LD

4) Nous contacter :

Vous avez besoin de renseignements, vous souhaitez connaître vos droits ?

La CGT est là pour vous !

Clément GABORIT :

Magasin BUT La Rochelle (17), Délégué Syndical National.

06-12-18-07-41

gaborit.yc@orange.fr

Charlotte MARIGNIER :

Magasin BUT Aubière (63), Déléguée Syndicale.

06-27-47-16-36

En ligne :



Retrouvez nous sur Facebook :CGT BUT

<https://www.facebook.com/cgthut/>



Retrouvez la CGT BUT sur internet :

<http://www.cgt-groupe-but.info/>

Fw PB
CG
LD



**REVENDICTIONS DE LA SECTION SYNDICALE
FORCE OUVRIERE**

BUT INTERNATIONAL

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2018

- Mise en place d'un 13ème mois égal à 1/12^e des salaires perçus les 12 derniers mois, payés au prorata temporis en cas d'entrée ou de départ de l'entreprise en cours d'année

- Salaire minimum employés : 1780 €

- Salaire minimum cadres = plafond de la sécurité sociale : 3311 €

- Calcul de la prime d'ancienneté : 1% du salair brut par année d'ancienneté + 1% par année supplémentaire distribuée à tous (cadres compris) dès la 1^{ère} année

- Mise en place d'une prime de transport de 400 € annuelle pour tous les salariés

- Augmentation de la partie fixes des vendeurs rémunérés à la variable de 60 € pour rattraper l'augmentation des minimums conventionnels de 2013, 2014, 2015, et de 2017 (+ 74 € pour le G2N1 jusqu'à 91 € pour le G6N3)

- Mise en place d'une prime de dépôt calculée sur la base de 0.8 pour mille du chiffre d'affaire hors taxe des sorties de marchandises en remplacement de la prime de dépôt existante

- Revalorisation de la valeur faciale du ticket restaurant à 9€ répartie de la façon suivante : 3.61€ part salariale, 5.39 part patronale

PB
CB
LD

- Réduction du nombre des heures complémentaires et supplémentaires
 - par augmentation de la durée du temps de travail des contrats à temps partiel, avec l'accord des salariés concernés (heures complémentaires),
 - par embauche de salariés (heures supplémentaires).
- Fermeture de tous les jours fériés et de tous les dimanches
- Réductions des différences de salaires entre les hommes et les femmes rémunérés au fixe
- Chômage de la journée dite de solidarité
- Demande d'ouverture de négociation d'un accord d'entreprise pour application des articles L 3121-3 et L 3121-7 du code du travail (habillement, déshabillage)

FW/PB
CG
SST LD



REVENDICTIONS DE LA SECTION SYNDICALE
FORCE OUVRIERE

BUT INTERNATIONAL

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2018

- 1) 1,3% d'augmentation générale pour les salariés des Groupe 1 à groupe 5 avec un montant minimum de 20€, complétés de 0,2% d'augmentation individuelle pour tous les salariés ayant un fixe supérieur à 1000€
- 2) En adéquation avec la proposition N° 2, passage du G3N3 au G4N1 après 10 ans d'ancienneté dans le poste
- 3) Augmentation de la partie fixe des vendeurs payés à la variable de 60€ pour rattraper les augmentations des minimums conventionnels de 2013,2014,2015, et de 2017 (+74€ pour le G2N1 jusqu'à 91€ pour les G6N3)
- 4) Pour les G6 et +, 1,5% d'augmentation individuelle, avec une augmentation minimum de 30€ pour les cadres n'ayant pas eu d'augmentation depuis deux ans

{ 1 }

Fw PB
CG
88i LD