



Propositions CFTC : **GEPMM 2025**

- 1.** Evolution et amélioration du dispositif de retraite progressive, révision des cotisations retraites, mise en place d'un cadeau pour les salariés qui ont 35 ans et plus d'ancienneté et d'un cadeau et un pot de départ en retraite.
- 2.** Mise en place d'un observatoire des métiers et des compétences qui permet de recenser les emplois menacés ou sensibles et les besoins à venir en compétences (les mesures de mobilité et de formation étant réservées en priorité aux salariés positionnés sur des emplois sensibles), observer les évolutions des métiers de l'entreprise, proposer des mesures d'adaptation aux évolutions et proposer des mesures de formation aux emplois émergents et sensibles.
- 3.** Renforcement des dispositifs accompagnant le développement des compétences : abondement du CPF pour les emplois reconnus comme sensibles (emplois amenés à disparaître dans un futur proche), possibilité de faire le CPF durant le temps de travail, prise en charge financière intégrale du CIF par l'employeur en cas de refus d'une participation financière par la CPFR, information des salariés sur les différents moyens de formation tels que VAE ou bilan de compétence et prise en charge dans leur initiative tant financièrement que pour la partie administrative, VAE collective en interne ou en externe.
- 4.** Revalorisation automatique de salaire ou mécanisme de promotion en cas de validation d'une VAE ou d'un diplôme qualifiant.
- 5.** Mise en place d'un accompagnement à la mutation : prime de mobilité, période probatoire sur le nouveau poste, indemnités pour compenser une éventuelle perte de rémunération.
- 6.** Intégration des salariés : stage d'intégration, encadrement par un tuteur, etc. à prévoir aussi pour les salariés issus de rachats de franchises.
- 7.** Intégration des mesures en faveurs des populations handicapées, séniors, enceintes, de retour de maternité, retraités et parents d'enfants malades ou gravement malades issues des NAO.
- 8.** Intégration des éléments qui favorisent le maintien dans l'emploi des séniors et la transmission des savoirs et des compétences.
- 9.** Mesures de protection des salariés les plus exposés : emplois précaires, égalité professionnelle.
- 10.** Prévoir un article sur la valorisation des responsabilités syndicales en prévoyant notamment : des entretiens et des formations lors de la prise, de l'exercice et de la fin du mandat, des garanties sur l'évolution professionnelle et salariale des salariés investis d'un mandat (évaluations régulières, formations, recours en cas de difficultés), la mise en place d'un détachement syndical, des mesures d'accompagnement lors de la réintégration en fin de mandat (bilan de compétences, formations, accompagnement à la reconversion en cas de fin de mandat...)
- 11.** Prévoir une commission de suivi avec précisions sur sa composition et sur ses moyens.

Magasins

Sécurisation des salariés dont les magasins ferment ou sont cédés à la franchise.

- Reprise et acceptation du salarié de continuer chez le franchisé :
- 12.** Prévoir un maintien chez GVF durant une période de 3 mois « d'essai » lors d'une cession et une présentation de nos acquis avant la fin du contrat franchisé ;
- 13.** S'assurer du maintien de la rémunération et notamment reprise de l'ancienneté par le franchisé ;
 - Reprise ou fermeture d'un magasin avec mutation (refus de transfert pour la reprise) :
- 14.** Si la distance du magasin de réaffectation est supérieure à 30 km : Prime de compensation pour le trajet supplémentaire ou possibilité d'avoir une RC ;

Prise en compte des aléas climatiques et des évènements irrésistibles (catastrophes naturelles, mouvements sociaux impactant la sécurité des personnes) en particulier dans les DROM.

- 15.** Prise en charge par GVF de 50 % du temps non travaillé en cas de fermeture impérieuse du magasin avec un minimum de 7h00 totalement à la charge de l'employeur ;
- 16.** Pas de récupération du temps par le salarié concerné si une fermeture est effective moins de 4 h 00 avant la fermeture initialement prévue ;
- 17.** Pas de mise en danger des salariés (fermeture immédiate des magasins) si arrêté préfectoral ou centre commercial fermé.

Siège

Intérêt (économie de place, d'argent (chauffage, électricité) et action pour la planète)

- 18.** Possibilité d'un jour minimum de distanciel « quel que soit le service » par service ;
- 19.** Prime d'équipement pour un siège ergonomique : 100 Euros sur présentation d'une facture et renouvellement tous les 5 ans ;
- 20.** Prime pour les frais supplémentaires (électricité/chauffage/connexion) : 10 Euros par mois.

Nouan

- 21.** Formations en lien avec les maintenances préventives et curatives ;
- 22.** Formation métiers et évolutions des postes de travail (laboratoire, logistique) ;
- 23.** Formation gestes et postures ;
- 24.** Formation au risque chimique et sécurité ;
- 25.** Reconnaissance des compétences des salariés en « montage » et « logistique » ;
- 26.** Prise en compte de la fatigabilité et de cadences soutenues des postes de montage ;
- 27.** Accès au dispositif VAE BTS optique pour les monteurs du site.
- 28.** Valorisation du travail posté.