

# NAO 2020 sur les salaires et le partage de la valeur ajoutée



PSA RETAIL France SAS

**Les salariés de PSA RETAIL France SAS peuvent être fiers du résultat de leur travail, l'année 2019 est de nouveau bénéficiaire et cela pour la troisième année consécutive.**

*La perception par la clientèle de notre réseau ne cesse de s'améliorer. Le niveau de qualité des prestations servies est désormais remarquable en comparaison même du réseau des investisseurs privés.*

*La période de « convalescence » terminée, cette profitabilité durable doit permettre à la direction d'engager une politique salariale gratifiante par le partage équitable de la valeur ajoutée.*

***Les salariés doivent être récompensés en reconnaissance des efforts collectifs par l'attribution d'une prime exceptionnelle de : 1500€ attribuée à toutes les CSP.***

**La CFE-CGC revendique également :**

- **Une Augmentation Générale de 2,6% accordée à toutes les CSP rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2020 avec un talon de 48€.**
- **La somme équivalente à 1,4% de la masse salariale allouée à l'augmentation individuelle avec un talon de 30€, attribution au cours du premier semestre 2020.**
- **La participation employeur passée à 60% du montant des titres restaurant.**
- **L'augmentation de la participation mensuelle patronale à la mutuelle obligatoire en passant son montant à 32 €.**
- **La revalorisation des primes associées aux médailles du travail en reconnaissance de la fidélité à l'Entreprise : augmentation de 20€ de la partie fixe et augmentation de 4€ par année d'ancienneté.**
- **L'attribution de quatre heures pour démarches administratives au cours de l'année civile sans perte de traitement.**
- **Le maintien de la RVC pour 2020 avec renforcement de l'application des engagements 2019 sur la communication, l'animation (explications de singularités locales).**
- **Revenu minimum annuel PSA RETAIL France porté à : 20900€**

# NAO 2020 sur les salaires et le partage de la valeur ajoutée



PSA RETAIL France SAS

**La CFE-CGC demande la définition d'une politique RH équitable et motivante à l'intention des vendeuses et des vendeurs par :**

- l'application de la Convention Collective par le passage à l'échelon 20 Maîtrise - vendeur confirmé (C20.1 du RNQSA) au terme d'une année effectuée sous statut employé (échelon 9), dès lors que la personne est autonome dans ses activités de négociations et dans la finalisation de l'acte de vente.
- la revalorisation des échelons des commerciaux par l'évolution de la partie fixe de sa rémunération tous les 24 mois dans une logique de reconnaissance de l'implication et de la performance.

*La CFE-CGC réclame un état des lieux qui permette d'engager des discussions sur l'évolution de la profession, l'accompagnement des conséquences de la digitalisation.*

*Cet Accord doit venir sanctionner la réussite collective des femmes et des hommes qui composent l'Entreprise et en sont la principale ressource ...*

Pour la CFE-CGC,

François Michalski & Frank Toupet