

# NAO 2022

Comme chaque année, vos délégués de la CGT Tokheim participent aux négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les rémunérations pour vous représenter.

Deux réunions se sont tenues au Plessis-Robinson le 24 mai, puis le 9 juin 2022.

La troisième réunion se tiendra le 21 juin 2022.

Les autres thèmes des NAO (égalité professionnelle, qualité de vie et conditions de travail, gestion des parcours et des carrières) feront l'objet d'autres réunions. Sauf si la direction fait de nouveau l'impasse sur ses obligations légales...

**TU  
TRA  
VAILLES  
ENCORE PLUS  
AVEC DES OBJECTIFS  
DE PLUS EN PLUS DIFFICILES  
ET UNE PRESSION OMNIPRÉSENTE  
POUR UN SALAIRE DE PLUS EN PLUS FAIBLE**

**VOTRE VISION  
EST BONNE  
SYNDIQUEZ-VOUS**



## REVALORISATION ET RECONNAISSANCE SALARIALE : C'EST POSSIBLE, C'EST LÉGITIME, C'EST NÉCESSAIRE !

Lors de la deuxième réunion, la proposition de la direction se limite à **1,5%** !

- Pour les non-cadres : **0,7%** en augmentation générale et **0,8%** en augmentation individuelle.
- Pour les cadres : **1,5%** en augmentation individuelle uniquement.

Au-delà de 1,5%, selon le directeur général, l'entreprise mettrait les clés sous la porte.

Pourtant, depuis 2017, nous avons vu nos salaires - nos moyens de vie - reculer drastiquement pendant que notre entreprise prospérait et que nos actionnaires s'enrichissaient grâce à notre travail et nos efforts soutenus depuis la reprise du groupe par 12 dirigeants en octobre 2016. Notamment, TSF a reversé 102 millions d'euros de dividendes en 2019. Prenez ce montant, divisez-le par le nombre de salariés dans l'entreprise. Et oui !

Après consultation de nos bases et en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix, nous réclamons :

- **Un talon de 3000 euros bruts annuels par salarié**  
(soit une augmentation générale de 8,2% de la masse salariale)
- **Prime de transport pour compenser la hausse du prix du carburant**
- **Revalorisation du panier-repas à 18,60 euros...**

**Les mesures détaillées vous seront transmises après la réunion**

# Pour en savoir plus...

## Le résumé des réunions précédentes

Lors de la première réunion, le directeur des ressources humaines nous a donné le strict minimum en termes d'informations et a récité le discours des années précédentes, au mot près. La BDESE comporte des lacunes et il n'y a pas eu de consultation sur la politique sociale pour l'exercice (ce qui constitue un délit d'entrave). Après la réunion officielle, nous avons vu qu'une réunion officieuse se tenait dans le bureau du directeur général avec les délégués syndicaux Force Ouvrière et CFE-CGC et le directeur des ressources humaines. Lorsque nous l'avons alerté par écrit sur ce point, ce dernier n'a pas nié mais a indiqué que le sujet n'en était pas la NAO, mais portait « sur l'éventualité de reconduire, sur le deuxième semestre 2022, la possibilité de rachat de RTT ou jours de repos ». Nous n'aurions pas été conviés car nous n'aurions signé aucun des avenants depuis 2018... Mais bien sûr ! Nous vous croyons sur parole ! Quand bien même la direction préjuge que nous ne signerons pas un accord, la négociation avec toutes les organisations syndicales est obligatoire. Passons.

Lors de la deuxième réunion, le syndicat majoritaire, suivi par la direction, a tenté de réduire le nombre de membres de la délégation CGT, s'appuyant sur une interprétation fallacieuse d'un accord d'entreprise sur le droit syndical. Après ce coup de pression, pas si savamment orchestré et auquel nous n'avons pas cédé, nous avons eu droit au discours habituel du directeur général.

Pour résumer, au-delà de 1,5% d'augmentation de salaire, l'entreprise mettrait les clés sous la porte ! Il est à noter que la direction ne nous donne pas d'éléments objectifs pour apprécier la situation économique et financière de l'entreprise. Nous devrions les croire sur parole ! Le directeur financier a argué du fait que les comptes n'étaient pas encore validés par les commissaires aux comptes. Or, cette partie des NAO porte sur « la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise »...

Mais, comme nous siégeons dans les différents CSEE (Grand Paris, Ouest-Sud, NERAC), nous savons que les résultats de l'entreprise sont au-dessus des prévisions, avec les résultats qui nous sont communiqués chaque mois. Au vu de la situation exceptionnelle actuelle (crise sanitaire qui a duré deux ans), les résultats économiques peuvent être considérés comme exceptionnels.

Parce que ces résultats économiques sont le fruit de notre travail, de nos efforts et de nos sacrifices, notre labeur doit être reconnu et payé à sa juste valeur.

De plus, compte tenu de la conjoncture économique actuelle, avec les prix qui ne cessent de s'emballer et nos augmentations de salaire dérisoires depuis des années, **garantir les moyens de vie des salariés est une nécessité et pas un luxe !** (voir tableau ci-dessous)

	Mai 2017	Mai 2018	Mai 2019	Mai 2020	Mai 2021	Mai 2022	Cumul
Indice des prix à la consommation en glissement annuel *	0,8%	2,0%	1,0%	0,2%	1,4%	5,2%	11,00%
Augmentation générale des non-cadres	0,5%	0,5%	1,0%	0,4%	0,5%	0,7%**	3,65%
Enveloppe d'augmentation totale	0,8%	1,2%	1,8%	1,2%	1,2%	1,5%**	7,95%

\* Source : INSEE

\*\* Proposition de la direction



**SYNDIQUEZ-VOUS. MOBILISONS-NOUS**  
**Écrivez-nous sur [lacgteam@lacgt-tokheim.org](mailto:lacgteam@lacgt-tokheim.org)**  
**Ou contactez l'un de vos représentants du personnel de la CGT**