



## NAO 2022

### Cadre légal

- Négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.
- Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

**A partir de 2023, nous demandons l'ouverture des négociations annuelles obligatoires en début d'année, une fois que les informations-consultations obligatoires sur l'année fiscale précédente seront réalisées, afin que les négociations se déroulent de manière éclairée et loyale.**

### Rémunérations

Compte tenu de l'inflation cumulée de 11% depuis 2017 et des faibles niveaux d'augmentation de salaire sur la même période, la CGT Tokheim demande 8,2% d'augmentation générale pour tous les salariés, « au talon », soit 3000 euros bruts annuels par salarié.

La CGT demande qu'il n'y ait pas d'augmentation individuelle cette année et que tout soit distribué en augmentation générale. Selon les syndiqués et les salariés, une augmentation individuelle au mérite est perçue comme étant appliquée « à la tête du client », sans critère objectif et pousse à l'individualisme dans les rapports sociaux, ce qui a un impact négatif sur l'ambiance au travail.

Il est à noter que la consultation sur la politique sociale n'a pas été réalisée en 2021.

### Primes et autres avantages

La CGT demande :

- La revalorisation du panier-repas à 18,60 euros.
- Une augmentation des forfaits grand déplacement de 10 euros.
- La mise en place d'une prime d'éloignement de 15 euros pour les grands déplacements.
- Compte tenu de l'augmentation du prix du carburant, le doublement de la prime de transport (jusqu'à ce que les prix du carburant descendent en-dessous de 1,40 euros) et la proposition du télétravail pour les postes le permettant.

### **Accord Qualité de Vie au Travail (QVT)**

La CGT demande d'ouvrir une négociation en soumettant un accord-type, avec les grands axes, à la direction. Cet accord a été travaillé avec des syndiqués et salariés volontaires lors d'une consultation en mai 2020 et 2021.

### **Accord égalité professionnelle et lutte contre les discriminations**

La CGT demande la négociation d'un accord pour la mise en place d'une commission paritaire chargée de veiller à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations. Cette commission sera également chargée d'examiner les propositions de promotions et de retraits de responsabilités.

### **Négociation d'un accord GPEC**

Compte tenu des mutations en cours et des dispositions légales (article L2242-20), la CGT demande la négociation d'un accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Selon le Code du travail, un tel accord doit être négocié selon une périodicité de trois ans.