

- **Contexte** -

1.1 Contexte et déroulement des négociations

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction a engagé la négociation annuelle obligatoire (NAO) 2025. Trois réunions ont été tenues les **14 et 26 novembre 2024**, puis le **30 janvier 2025**, à la suite de réunions préparatoires.

A l'issue de la réunion du 30 janvier une position commune a été trouvée suspendant le processus de négociation et donnant droit à la société d'entériner certaines mesures (prime d'ancienneté, évolution en rapport avec les référentiels ou bordereaux et évolutions individuelles ponctuelles liées à des changements de périmètre, nouvelles responsabilités ou évolution dans les compétences).

Il était également convenu de reprendre le processus de négociation en cas de reprise du marché et impact positif sur les prévisions financières : (T1 + 9 mois) supérieures au budget. La direction ne constatant pas d'amélioration significative a procédé à une dernière proposition en réponse aux **revendications complémentaires** adressées le 13 mai dernier. Celles-ci sont adressées le 15 mai aux Organisations Syndicales.

1.2 Revendications complémentaires de la CFDT et réponse de la Direction

1. Abondement de l'intéressement à 15 %, bloqué sur 5 ans

Réponse de la Direction : La direction a un doute sur la compréhension de cette demande, s'agit-il d'une demande à inscrire dans les prochaines négociations ou bien un abondement demandé au titre de l'année 2024, comme l'a exprimé la CGT.

Selon notre compréhension, ce sujet pourra être intégré à une future négociation spécifique sur l'intéressement. La direction rappelle que l'accord triennal d'intéressement est arrivé à son terme fin 2024 et que les parties se sont entendues pour négocier un nouvel accord d'une année dans les mêmes termes que l'accord triennal de 2022-2024. L'accord de 2025 sera d'ailleurs prochainement transmis pour signature aux organisations syndicales. La question de l'abondement pourra donc faire l'objet d'une négociation à compter de 2026.

2. Augmentation de 15 % de la prime de Juin pour toutes les catégories socio-professionnelles

Réponse de la Direction : Compte tenu des contraintes budgétaires actuelles, cette revalorisation n'est pas retenue.

Cependant la direction propose **l'augmentation du seuil minimal de déclenchement** et passera donc celui-ci de 1211€ à **1400€ bruts**, cette évolution représente un glissement salarial de **8.3%** et impacte **76%** de la population concernée. **Le seuil** est quant à lui revalorisé de **15%**.

3. Doublement de la prime de service (astreintes week-end/semaine maintenance)

Réponse de la Direction : La Direction ne retient pas cette demande dans le contexte NAO 2025. Néanmoins, elle s'engage à réévaluer ces **primes d'astreinte**, de **l'indice INSEE d'inflation** pour l'ensemble des ménages hors tabac de sa valeur comprise entre décembre 2023 et décembre 2024 qui était de **1.2%**.

4. **Augmentation de 25 % des primes liées à l'environnement de travail en usine ("primes milieu")**

Réponse de la Direction : La Direction ne retient pas cette demande dans le contexte NAO 2025. Néanmoins, elle s'engage à réévaluer ces **primes dites de Milieu / Secteur / Atelier**, relatives à l'environnement de travail, de **l'indice INSEE d'inflation** pour l'ensemble des ménages hors tabac de sa valeur comprise entre décembre 2023 et décembre 2024 qui était de **1.2%**.

5. **Attribution de 2 jours supplémentaires par an pour les catégories AM et Cadres présents en ateliers (habillage/déshabillage)**

- Concernés : Services Sécurité, Ingénierie, Services Généraux, etc.

Réponse de la Direction :

Notre accord de TTE prévoit deux cas de figure pour le temps d'habillage, de déshabillage et de douche pour les salariés, il distingue 2 catégories :

- les salariés qui effectuent tous les jours des travaux salissants
- les salariés qui n'effectuent pas tous les jours des travaux salissants

Il convient de préciser que les cadres ne sont pas concernés par cette disposition d'attribution de temps de repos au titre de l'habillage ou du déshabillage.

Bien qu'ils puissent être exposés à ces contraintes de manière ponctuelle ou régulière selon la nature de leurs fonctions, leur rémunération est constituée d'un salaire de base et d'une part variable.

À ce titre, ils ne bénéficient pas des primes liées aux conditions de travail ni de compensations spécifiques en temps de repos qui sont réservées à d'autres catégories de personnel.

Les premiers voient ce temps assimilés à 15 minutes de temps de travail effectif et sont donc rémunérés pour ce temps d'habillage.

Les seconds, à condition de ne pas bénéficier d'une prime de milieu / secteur / atelier, se verront octroyer 2 jours de repos par an (sous réserve d'un temps plein). L'octroi de ces repos par an se fera par l'acquisition de 1/107ème de jour de repos par jour travaillé. Ce jour de repos par an n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

La Direction a passé en revue les personnes qui n'auraient pas été identifiées jusqu'à présent par l'octroi de ces deux jours, ceux qui n'en bénéficiaient pas jusqu'alors, en acquerront le bénéfice dès cette année.

Pour information cela concerne :

BUREAU D ETUDES	2
CENTRE R & D	1
ENVIRONNEMENT	1
LABO/RECEPTION	2
PREVENTION SANTE/SECURITE	1
QUALITE	1
SERVICES GENERAUX	3

6. **Passage des adjoints aux superviseurs maintenance au statut AM (mécanique, électrique, chaudronnerie)**

Réponse de la Direction : La Direction rappelle qu'une évolution de statut nécessite un changement effectif de fonction et de responsabilité, évalué selon les critères de classification conventionnelle. Cette proposition sera donc étudiée au cas par cas.

7. **Décompte effectif dans HORSYS des 2 heures du lundi et du vendredi (poste 6h) en cas d'absence**

Réponse de la Direction : voir la réponse apportée au paragraphe 1.3 « RTT »

1.3 Revendications CGT – réponses de la Direction

NAO :

- **Maintien du pouvoir d'achat**

La Direction partage l'objectif de préserver le pouvoir d'achat, mais rappelle que nos résultats financiers et nos perspectives commerciales 2025 n'ont pas permis de dégager un budget pour des mesures générales en 2025. Des mesures individuelles ont été maintenues dans le cadre de la Position Commune ratifiée le 30 janvier dernier.

- **Transformation de la prime de juin en 14e mois**

La Direction souhaite maintenir la structure actuelle de rémunération. Une telle mesure représenterait un engagement récurrent incompatible avec la situation actuelle. Cependant la direction s'engage à **modifier le seuil minimal de la prime voir 1.2. « Prime de Juin »**.

- **Abondement de 1500 € sur l'intéressement 2024**

La direction a un doute sur la compréhension de cette demande, s'agit-il d'abondement ou de supplément d'intéressement.

L'abondement est une somme que l'employeur peut verser **en complément des sommes placées volontairement par le salarié sur un plan d'épargne salariale** à partir de son intéressement. **Le supplément d'intéressement** est une prime exceptionnelle que l'employeur peut décider de verser en plus de l'intéressement initial prévu par l'accord.

Selon notre compréhension de la demande, la Direction ne dispose pas de marges budgétaires supplémentaires permettant de procéder ni à un abondement complémentaire sur l'intéressement versé au titre de l'année 2024 ni à un supplément d'intéressement.

Pour mémoire, le montant attribué a atteint 5 774 € bruts pour un salarié présent à 100 % sur l'année et à temps plein, ce qui constitue un niveau particulièrement élevé et exceptionnel, au regard de la **performance financière très dégradée de l'exercice 2024**.

La Direction souligne que ce montant reflète l'engagement collectif de l'ensemble des salariés dans un contexte économique difficile, et considère qu'il n'est ni réaliste ni responsable d'y ajouter une enveloppe complémentaire.

Dégressivité :

- **Arrêt de la perte de salaire liée à la dégressivité**

La Direction ne peut s'engager sur une suppression du dispositif, la direction rappelle qu'à la demande formulée en CSE d'avoir 4 mois à 100%, celle-ci a répondu positivement pour cette année.

Le barème s'en est donc trouvé modifié exceptionnellement et ponctuellement pour ces changements de rythme intervenus le 6 janvier dernier :

	Convention collective	Applicable au 6 janvier (non reconductible)
1 ^{er} au 2 ^{ème} mois	100%	100%
3 ^{ème} au 4 ^{ème} mois	80%	100%

Pour les mois suivants, la CCN reprend son cours.

- **Maintien de la prime de dégressivité à 100 % jusqu'à rétablissement des cycles d'origine**

La Direction ne retient pas cette demande dans le contexte NAO 2025.

RTT :

- **Décompte de 0,75 RTT (au lieu de 1) pour les postes de 6 heures**

La Direction ne donne pas une suite favorable à cette demande. En effet, dans le cadre des accords collectifs en vigueur et de l'organisation actuelle du temps de travail dans l'entreprise, les jours de RTT sont posés en journée entière ou en demi-journée, conformément à la pratique généralement admise en droit du travail et aux modalités de gestion collective.

Les jours de RTT ont vocation à compenser un dépassement du temps de travail au-delà de la durée légale hebdomadaire (35 heures), de telle sorte que sur l'année la durée annuelle de travail ne soit pas dépassée. Le nombre de RTT fixé permet de respecter cette règle.

Adapter le décompte au prorata d'une journée de 6 heures reviendrait à instaurer une gestion en heures fractionnées des RTT, ce qui serait incompatible avec le cadre collectif défini pour leur attribution, et entraînerait des complexités de gestion significatives.

Par ailleurs lors du calcul annuel des RTT, nous arrondissons déjà à l'entier supérieur les droits des salariés.

Référentiels :

- **Finalisation de la remise à niveau des salariés ayant acquis de nouvelles compétences**

Cette démarche déjà engagée dans le cadre des mesures unilatérales validées en janvier 2025 a été faite dans son entièreté.

Les ajustements de coefficient ou échelon ont été faits selon nos pratiques habituelles, ainsi nous avons tenu compte du temps passé au poste à mettre en œuvre les dites-compétences. Ainsi certains ont pu bénéficier d'une mesure représentant une étape intermédiaire avant le positionnement définitif.

Automatisation – Poste presse FRG :

- **Pas de suppression sèche de personnel**
- **Engagement à attendre les prochains départs en retraite**

Le calendrier d'évolution sera aligné sur les départs naturels, dans un esprit de responsabilité sociale.

PROPOSITION DE LA DIRECTION EN DATE DU 15/05/2025

L'Entreprise envisage de mettre en œuvre les mesures suivantes (en gris les mesures déjà mises en œuvre à l'issue de la position commune trouvée fin janvier)

- Revalorisation de la **prime d'ancienneté** dès le 1er janvier 2025 entraînant une revalorisation de 11,5% depuis janvier 2024 (7% directement liés à l'augmentation de la valeur du point, le reste est un effet cumulé de l'accroissement de l'ancienneté individuelle des salariés et des évolutions de classification) ;
- Révision du **seuil de la prime vacances de 1211€ à 1400€ bruts** à compter de juin 2025 ;
- **Révision des coefficients et positionnements** pour les salariés ayant évolué (avenants I et II) conformément à nos pratiques de mise à niveau au référentiel ou bordereau;
- **Mesures individuelles salariales** pour les salariés de l'avenant III si évolution dans la fonction ou dans les compétences mises en œuvre, ou encore changement de périmètre ;
- **Revalorisation des primes dites de Milieu / Secteur / Atelier**, relatives à l'environnement de travail, ainsi que **les primes d'astreinte** de l'indice INSEE d'inflation pour l'ensemble des ménages hors tabac de sa valeur comprise entre décembre 2023 et décembre 2024 qui était de 1.2%.
- **Octroi de deux jours de repos compensateurs au titre de l'habillement déshabillage** selon modalités définies au paragraphe 1.2.5.

1.4 Clause additionnelle – Dotation exceptionnelle au CSE

Dotation exceptionnelle au titre de l'année 2025

Tokai COBEX Savoie versera au Comité Social et Économique une **dotation exceptionnelle d'un montant de 70 000€**, versée en une fois au plus tard le **30 juin 2025**, destinée au financement d'actions sociales et culturelles.

Cette somme est **distincte** des subventions légales prévues par les articles L.2315-61 et L.2312-81 du Code du travail.

Elle constitue un **geste unilatéral exceptionnel**, sans caractère reconductible, ni acquis et ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles applicables.

Les Organisations syndicales doivent d'ici **lundi 19 mai** revenir vers la direction, **2 possibilités** soit :

- Un accord est trouvé sur la base de ces dernières propositions et l'ensemble des parties les signent,

Ou

- Les parties ne s'entendent pas et dans ce cas la direction rédigera un PV de désaccord mettant fin à la NAO 2025, s'ensuivra alors une consultation du CSE pour présenter les mesures envisagées avant application.

Recevez nos sincères salutations.

Pour la Société,

Vincent Vitart - DG