HARIBO – BP251 – F – 13308 MARSEILLE Cedex 14

**PROCÈS VERBAL D’ACCORD**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

Entre, d’une part**, la Société HARIBO RICQLES ZAN représentée par :**

xxxx – Président du Directoire

xxxxx – Directeur Industriel et membre du Directoire

xxxx – Directeur des Ressources Humaines HRZ

xxx – Responsable Ressources Humaines Industrie

Et, d’autre part,

**Les organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise ci-dessous désignées :**

* xxxx, Délégué Syndical Central FO
* xxxxx, Délégué Syndical Central CFE-CGC
* xxx, Délégué Syndical Central CGT

Il est par ailleurs précisé que l’organisation syndicale CFDT non représentative était invitée et représentée par Monsieur xxxx, Délégué Syndical de la CFDT du site d’Uzès.

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, en date du 27 avril 2022, la Direction a convoqué les Organisations Syndicales dans le cadre des NAO 2022.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **HARIBO RICQLES ZAN**  67, boulevard du Capitaine-Gèze  F-13014 MARSEILLE  Téléphone : 00 33 (0)4 91 61 53 00  http://www.haribo.com | Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance  Au capital de 4 000 000 €  572 149 169 RCS Marseille – APE 1082Z  N° Identif. CEE FR 24 572 149 169  Bic/Swift : CMCUFRPP CIC Lyonnaise de Banque  IBAN: FR76 l009 61810200 0256 7320 183 | HARIBO RICQLES ZAN  Pont des Charrettes  F-30700 UZES  Téléphone : 00 33 (0)4 66 03 22 00 |

Durant la réunion qui s’est tenue en présentielle le 9 mai 2022, la Direction représentée par xxxxx, xxx, xxxxx et xxxxx ont exposé la situation aux délégations présentes, à savoir xxxxx pour la CGT ; xxxx pour FO ; xxxxx pour la CFE-CGC ; et pour la CFDT xxxxx.

Cette année, la Négociation Annuelle Obligatoire, prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, s’est déroulée le 9 mai et le 16 mai 2022.

En amont de la réunion du 9 mai, les élus ont reçu un document de présentation reprenant l’évolution du salaire moyen par CSP et l’impact des NAO 2021, la politique de rémunération HARIBO depuis 2006, la cartographie des effectifs par CSP, par niveau échelon de classification et par site au 31/03/2022, la cartographie des salaires de base mensuels moyens par CSP, par niveau échelon de classification et par site au 31/03/2022, incluant les notions de mini/ maxi/ moyenne et médiane, le comparatif des salaires de base par site et par sexe, et l’organisation du temps de travail par durée et par site.

1. **Rappel du contexte**

La Direction a présenté :

1. Le contexte économique à fin décembre 2021, et l’impact du contexte mondial en 2022 avec les premières tendances en 2023,
2. La cartographie des effectifs par CSP, par niveau échelon de classification et par site au 31/03/2022,
3. L’organisation du temps de travail par durée et par site
4. La cartographie des salaires de base mensuels moyens par CSP, par niveau échelon de classification et par site au 31/03/2022, incluant les notions de mini/ maxi/ moyenne et médiane,
5. Un comparatif des salaires de base par sexe,
6. L’évolution du salaire moyen par CSP et l’impact des NAO 2021,
7. La politique de rémunération HARIBO depuis 2006.

Dès le début de la négociation, et tout au long de celle-ci, la Direction a rappelé les objectifs poursuivis :

* Maintenir l’équilibre économique de la société dans un contexte économique global très changeant,
* Défendre le pouvoir d’achat des collaborateurs,
* Respecter les derniers accords signés.

La Direction a en particulier mis en avant une politique de rémunération générant chaque année une réelle défense du pouvoir d’achat des salariés au regard de l’inflation.

La Direction a présenté le contexte actuel avec une forte hausse des matières premières sur 2022 se traduisant par un impact **+3.8M€** par rapport au budget. A cette première hausse se rajouteront de nouvelles augmentations sur le coût des emballages et de l’énergie qui risquent de s’amplifier sur le second semestre de l’année 2023.

C’est pourquoi la Direction a rappelé la nécessité de conserver cette gestion prudente pour préserver les intérêts de toutes les parties (Résultat, Intéressement, Part de marché).

1. **Position de la Direction**

Pour rappel, HRZ a réalisé un EBIT 2021 à 30M€, ce qui a permis, en plus des mesures NAO 2021, de mettre en place des dispositifs comme une prime PEPA, la compensation du chômage partiel à 100% sur toute l’année 2021 et le versement pour tous d’une prime exceptionnelle.

La tendance pour la fin de l’année 2022 et l’atterrissage en 2023 sont pessimistes quant à la stabilité des prix de l’énergie, des matières premières et des intrants.

L’anticipation des conséquences de ces augmentations et la gestion financière au plus juste sont essentielles pour préserver la force de la marque.

Par ailleurs, la Direction s’est félicitée en décembre 2021 de l’accord unanime des Organisations Syndicales du prolongement de France 2022 en France 2025. Cet accord acte l’engagement réciproque entre la Direction et les collaborateurs sur l’évolution de la performance Industrielle en inscrivant notamment la garantie de rémunération liée à l’inflation moyenne N-1 sur la durée de l’accord.

1. **Rappel des revendications des Organisations Syndicales**

Les organisations syndicales ont souhaité transmettre des demandes supplémentaires au-delà des engagements déjà actés (et rappelés plus bas au point IV).

La Direction a reçu en amont de la réunion du 9 mai les cahiers de revendication suivants :

*Par ordre de réception*

A titre d’information, le **Syndicat CFDT** a transmis les demandes ci-dessous**:**

* Une augmentation de 3% en AG pour l’ensemble des salarié(e)s
* Une revalorisation de la prime de panier et de transport (avec un rajout sur la grille de transport pour les salariés effectuant plus de 25km/30km/35km/40km) avec un effet rétroactif au 1er janvier 2022
* Placement de la prime d’Intéressement en Compte Epargne Temps pour tous les salariés (sans limite d’âge)
* Récupération d’un jour de congé pour les vendredis fériés pour les salarié(e)s qui effectuent 35h sur 4 jours.
* Reprise des négociations sur l’accord Qualité de Vie au Travail (Accord don de jours…)

Les demandes du **Syndicat CFE-CGC**, à savoir

* Rétroactivité des augmentations NAO dès janvier 2022
* Revalorisation de la prime transport suite à l’augmentation du prix de l’essence
* Une augmentation générale de 3.5% pour toutes les catégories suite à la situation économique et la baisse du pouvoir d’achat et les bons résultats de la société HARIBO
* Ouverture de l’accord de télétravail pour toutes les catégories pouvant le justifier sur une base de 3 jours par semaines
* Mise en place d’un accord « emploi senior »
* Augmentation de la part employeur sur les repas pour les salariés de la TLM suite à la différence de prix des repas entre la TLM et les autres sites
* Dès 2022, demande de mise en place du bilan social individualisé tous les 3 ans pour tous les salariés
* Augmentation des frais de déplacement (hôtel / repas) pour les salariés Haribo, ils n’ont pas été revalorisé depuis 2011.

Le cahier de revendications **du Syndicat CGT**, à savoir :

* Augmentation de 70€ brut pour l’ensemble des salarié(e)s,
* Mise en place d’une nouvelle grille des primes transports journalier

*(tranche de 5Km jusqu’à 45Km et plus 8.93€/jour)*

* Récupération d’un jour de congés pour les vendredis fériés pour les salariés(e)s qui effectuent 35h sur 4 jours.

Les demandes du **Syndicat FO**, à savoir :

* Augmentation générale 2.8% juin +0.7% septembre 2022
* Budget égalité H/F : 1% (exclusivement sur le salaire de base)
* Déplafonnement de la prime d’ancienneté de 15ans à 20%
* Augmentation de la prime vacances
* Mise en place d’une prime pouvoir d’achat mensuelle
* Révision prime ancienneté : 20ans / 30 ans /35 ans /40 ans
* Reconnaissance et validation des conducteurs de ligne N4E1 en fin de formation
* Révision de la prime Transport et indexation sur l’évolution des tarifs pétroliers deux fois par an.
* Mise en place Télétravail par un accord, passage de 8 jours par mois (sur demande du salarié ou demande du manager hors période de la crise sanitaire)
* Améliorer la mise en œuvre de la pénibilité au poste de chargement
* Planning et plan de charge en volume sur la production Marseille & Uzes (Annualisation du temps de travail 2022)
* Annualisation du temps de travail 2022 mise en place des périodes basses + temps de récupération application accord 2016
* Quels sont les investissements sur la zone où le niveau d’exposition dépasse les 90 décibels
* Révision de la participation employeur Ticket de cantine 2022 et intégration des tickets restaurant pour les télétravailleurs
* Création d’un accord séniors pour les personnes de plus de 55ans aménagement de leurs temps de travail et protection de l’employabilité
* Statut assimilé cadre correction et révision de la proposition de l’accord

1. **Propositions de la Direction**

Pour Rappel pour l’année 2022 l’article 2 de l’accord France 2025 prévoyait les contreparties de rémunération ci-dessous :

|  |  |
| --- | --- |
| **Non-cadres** | **2022** |
| AG | Inflation moyenne N-1 |
| AI | 0.3% de la MS |

|  |  |
| --- | --- |
| **Cadres** | **2022** |
| AG | Non applicable |
| AI | Inflation moyenne N-1 + 0.5% de la MS |

La Direction reconnait le caractère exceptionnel de la situation liée à la guerre en Ukraine entrainant une augmentation de l’inflation, l’évolution croissante du prix des matières premières, des intrants et de l’énergie.

Ce changement de contexte, nécessite une agilité dans l’application des garanties de rémunération citées plus haut, c’est pourquoi la Direction a proposé de les adapter comme ci-dessous pour 2022 :

* Après Régularisation des salaires liés à l’évolution de la grille (*salaire minimum conventionnel)* au 1er janvier 2022,

|  |  |
| --- | --- |
| **Cadres** | **2022** |
| AG | Non applicable |
| AI | **+3.5%** au 1er juin 2022\* |

|  |  |
| --- | --- |
| **Non-cadres** | **2022** |
| AG | **+3%** au 1er juin 2022 |
| AI | **+0.3%** au 1er octobre 2022 |

*\*l’application en paie pourra être décalée pour des raisons d’organisation, mais sera bien rétroactif au 1er juin.*

* Prime Inflation HRZ\* \*\* :
* **400€ net** pour une rémunération moyenne brute mensuelle **> 1 800€** brut,
* **500€ net** pour une rémunération moyenne brute mensuelle **< 1 800€** brut,

*\*Dans la limite du dispositif PEPA 2022 (pour mémoire jusqu’à 3 fois le SMIC en 2022).*

*Les périodes d'absences maladie en raison du COVID 19 seront neutralisées dans la limite d’une durée (consécutive ou non) de 3 mois maximum.*

*\*\*En attente de décision gouvernementale*

Concernant les autres revendications issues des cahiers de revendication, la Direction s’engage à ouvrir les négociations en vue d’un « **Accord Télétravail** » avant été 2022, et d’un « **Accord Mobilité** » à l’automne 2022.

Les autres accords dont « **Qualité de Vie au Travail** » ou « **Senior** » seront ouverts à la négociation *a posteriori* de celui de la mobilité.

Au sujet des médailles du travail, la Direction s’engage à abonder autant que le CSE de chaque établissement pour les salariés bénéficiant d’une prime *(sous forme de chèque ou de virement)* pour 20ans d’ancienneté (argent), pour 30 ans d’ancienneté (vermeil), pour 35 ans d’ancienneté (Or), pour 40 ans d’ancienneté (Grand Or).

Il est dressé le présent procès-verbal d’accord à l’issue de la réunion du 16 mai 2022.

1. **Dépôt et Publicité**

Le procès-verbal d’accord sera déposé en deux exemplaires (une version papier signée et une version électronique) à la DREETS des Bouches-du-Rhône et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille.

Il sera également communiqué au personnel par note d’information interne.

Fait en 5 exemplaires, Marseille, le 16 mai 2022

**Pour la Direction Pour les Organisations Syndicales**

xxxxx xxxx

Président du Directoire DSC pour le Syndicat FO

xxxxx xxxx

Directeur Industriel et Membre du Directoire DSC pour le syndicat CFE CGC

xxxx xxxxx

Directeur des Ressources Humaines DSC pour le Syndicat CGT

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **HARIBO RICQLES ZAN**  67, boulevard du Capitaine-Gèze  F-13014 MARSEILLE  Téléphone : 00 33 (0)4 91 61 53 00  http://www.haribo.com | Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance  Au capital de 4 000 000 €  572 149 169 RCS Marseille – APE 1082Z  N° Identif. CEE FR 24 572 149 169  Bic/Swift : CMCUFRPP CIC Lyonnaise de Banque  IBAN: FR76 l009 61810200 0256 7320 183 | HARIBO RICQLES ZAN  Pont des Charrettes  F-30700 UZES  Téléphone : 00 33 (0)4 66 03 22 00 |