

|  |
| --- |
| **ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE PORTANT SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**  **Société VANDEMOORTELE BAKERY PRODUCTS FRANCE** |

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La Société **VANDEMOORTELE BAKERY PRODUCTS FRANCE**, dont le siège est sis ZA Montigné Est – 35370 TORCE

Représentée par M , en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité à cet effet

**D’UNE PART**

**ET**

Les organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise VANDEMOORTELE BAKERY PRODUCTS France :

* Le syndicat **CFDT**, représenté par M , Délégué Syndical Central.
* Le syndicat **CFTC**, représenté par M , Délégué Syndical Central
* Le syndicat **FO** représenté par M , Délégué Syndical Central,

**D’AUTRE PART**

**Préambule**

La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise VANDEMOORTELE BAKERY PRODUCTS FRANCE ont, les 18 janvier, 1er février, 3 mars et 17 mars 2022, échangé sur la situation qui présidait aux réunions de négociation annuelle obligatoire 2021.

S’agissant des salaires, les organisations syndicales ont mis en avant l’accélération de la hausse du coût de la vie depuis la fin d’année 2021, dans la perspective de la défense du pouvoir d’achat des salariés.

La Direction pour sa part a tenu à souligner que :

- le SMIC a été revalorisé de l’ordre de 3% en 2 étapes : au 1er octobre 2021 puis au 1er janvier 2022

- la Branche a procédé à une augmentation des salaires minimas de 2,6% à effet du 1er décembre 2021.

- l’inflation à fin décembre 2021 s’établissait à 1,6%.

La Direction a soulevé la situation économique exceptionnelle à laquelle l’entreprise est confrontée du fait de l’augmentation exponentielle des cours des matières premières, des ingrédients, des emballages, de l’énergie et de sa difficulté dans un environnement concurrentiel, à répercuter la totalité de ces coûts supplémentaires dans ses prix de vente aux clients.

Les organisations syndicales ont à leur tour évoqué qu’elles étaient bien conscientes de la situation économique mais que les salariés y étaient pareillement exposés et qu’à ce titre il était tout autant légitime qu’ils puissent bénéficier d’une évolution de leur rémunération.

La Direction a mis en avant l’engagement de ses salariés au cours des deux années particulièrement difficiles auxquelles elle a été confrontée. Elle a rappelé qu’au cours de ces deux exercices économiquement compliqués, l’entreprise s’est néanmoins attachée à assurer à ses salariés des augmentations effectives de salaire et leur a par ailleurs versé un niveau d’intéressement, qui basé principalement sur les performances techniques et sécurité des sites de production, a été peu impacté par la dégradation de la situation économique.

Les organisations syndicales bien que comprenant le contexte économique ne peuvent cependant accepter le principe d’une évolution limitée de la rémunération des salariés et ont demandé à la Direction, de consentir un effort de nature à assurer une évolution réelle du pouvoir d’achat des salariés dans le contexte économique actuel, effort devant porter tant sur le pourcentage d’augmentation des salaires que sur la date d’application de ces augmentations.

Dans ce contexte, les parties au présent accord sont convenues des modalités définies ci-après.

**CHAPITRE 1 : Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée**

**Article 1 – Revalorisation des salaires minimas de la grille VANDEMOORTELE BAKERY PRODUCTS FRANCE**

La grille des salaires minimas de la société VANDEMOORTELE BAKERY PRODUCTS France du 1er juin 2021 sera revalorisée de 3% à effet du 1er avril 2022.

Un effort particulier a néanmoins été porté aux salaires minimas des 3 premiers niveaux de classification (OE1 à OE3) et ce dans le double objectif d’éviter leur « rattrapage » lors d’une évolution ultérieure du SMIC et de renforcer l’attractivité de l’entreprise.

La grille des salaires minimas au 1er avril 2022 figure ci-dessous :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Grille des Salaires Minimas VDM BPF au 1er Avril 2022** | | | |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  | **Grille minimas VDM BPF** | **Grille minimas VDM BPF** |
| **(pour 151,67 heures)** | | **juin-21** | **avr-22** |
| **0/E** | **OE1** | **1 556,00 €** | **1 626,02 €** |
|  | **OE2** | **1 588,17 €** | **1 643,76 €** |
|  | **OE3** | **1 604,64 €** | **1 660,80 €** |
|  | **OE4** | **1 641,97 €** | **1 691,23 €** |
|  | **OE5** | **1 686,98 €** | **1 737,59 €** |
|  | **OE6** | **1 755,04 €** | **1 807,69 €** |
|  | **OE7** | **1 835,17 €** | **1 890,23 €** |
| **TAM** | **TA1** | **1 954,01 €** | **2 012,63 €** |
|  | **TA2** | **2 083,42 €** | **2 145,92 €** |
|  | **TA3** | **2 267,59 €** | **2 335,62 €** |
|  | **TA4** | **2 426,61 €** | **2 499,41 €** |
|  | **TA5** | **2 585,64 €** | **2 663,21 €** |
| **Cadres** | **CA1** | **2 700,47 €** | **2 785,53 €** |
|  | **CA2** | **3 053,57 €** | **3 149,76 €** |
|  | **CA3** | **3 558,46 €** | **3 670,55 €** |
|  | **CA4** | **4 064,39 €** | **4 192,42 €** |
|  | **CA5** | **4 591,41 €** | **4 736,04 €** |
|  |  |  |  |

**Article 2 – Revalorisation des salaires réels**

Il a été convenu de procéder à l’augmentation de **+ 3%** des salaires réels des personnels des catégories **OE1 à TA5 sous condition de présence à l’effectif au 30 novembre 2021.**

Cette augmentation prendra effet à la **date du** **1er avril 2022.**

Cette augmentation de **+ 3%** s’appliquera **sur le salaire mensuel de base brut réel des bénéficiaires tel que figurant sur le bulletin de salaire du mois de novembre 2021** c’est-à-dire avant bénéfice éventuel de la revalorisation des salaires minimas de branche intervenue au 1er décembre 2021 qui ne se cumule donc pas avec l’AG de + 3% des salaires réels.

Exemple 1 : salarié OE4

Salaire réel de base mensuel brut au 30/11/2021 = 1 660,00 €

Salaire Minima Conventionnel au 01/12/2021 = 1 658,39 €

Augmentation en valeur au titre de la Branche au 01/12/2021= 0,00 €

Salaire de base mensuel brut au 01/04/2022 après AG + 3% = 1 660,00 € X 1,03 = **1 709,80 €**

Augmentation en valeur = **49,80 €**

Exemple 2 : salarié OE4

Salaire réel de base mensuel brut au 30/11/2021 = 1 650,00 €

Salaire Minima Conventionnel au 01/12/2021 = 1 658,39 €

Augmentation en valeur au titre de la Branche au 01/12/2021= 8,39 €

Salaire réel au 01/12/2021 = 1 658,39 €

Salaire de base mensuel brut au 01/04/2022 = 1 650,00 X 1,03 = **1 699,50 €**

Augmentation en valeur par rapport à novembre 2021 = **49,50 €**

dont

Augmentation en valeur au titre de la Branche au 01/12/2021= + 8,39 €

Les salariés **entrés à l’effectif après le 30 novembre 2021**, **ne bénéficieront pas de l’augmentation de +3% de leur salaire réel au titre de l’année 2022**.

Ils bénéficieront à effet du 1er avril 2022 de l’application de la nouvelle grille des salaires minimas VDM BPF et des augmentations de salaires réels en découlant éventuellement.

Exemple : salarié OE4

Salaire réel de base mensuel brut au 31 mars 2022 = 1 658,39 € (salaire minima conventionnel au 01/12/2021)

Salaire minima de base mensuel brut grille VDM BPF au 1er avril 2022 = 1 691,23 €

Salaire réel de base au 1er avril 2022 = 1 691,23 €

Augmentation = **32,84 €**

**S’agissant de la** **population cadres, aucune augmentation collective sur les salaires réels ne sera appliquée**, l’évolution des rémunérations individuelles de cette catégorie de personnel reposant sur le seul processus de révision annuelle individuelle des rémunérations communément appelée « MERIT ».

**Article 3 – Temps de travail**

Le thème de la durée et l’organisation du temps de travail est régulièrement abordé avec les organisations syndicales dans l’entreprise en dehors du strict contexte des NAO.

Les parties conviennent que dans ce contexte, une négociation spécifique sur ce thème ne constitue pas une priorité au titre des NAO 2022.

**Article 4 – Partage de la valeur ajoutée**

Les parties signataires du présent accord précisent que la mise en place d’un intéressement associant les salariés à l’amélioration de la valeur ajoutée de l’entreprise a fait l’objet d’une négociation et de la conclusion d’un accord d’entreprise couvrant les exercices 2021, 2021 et 2023.

Elles rappellent par ailleurs qu’une négociation portant sur la mise en place d’une Participation au niveau du Groupe VANDEMOORTELE en France a fait l’objet de la conclusion d’un Accord de Groupe au cours de l’année 2021.

**Article 5 – Ecarts de rémunération entre les hommes et les femmes**

Les parties signataires du présent accord rappellent que le thème de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l’objet d’une négociation et de la conclusion d’un accord d’entreprise le 23 mars 2021 couvrant les années 2020, 2021 et 2022.

A l’examen des indicateurs de suivi annuels, les parties n’observent pas d’écarts de rémunération significatifs entre les hommes et les femmes pour des emplois de même catégorie et/ou de même nature.

En conséquence, elles ne considèrent pas opportune la mise en place de dispositions particulières en la matière.

Les parties précisent enfin que, conformément à la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, l’entreprise publie chaque année depuis 2019, un index relatif aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et mets en place, s’il y a lieu, des actions correctives afin de supprimer les écarts constatés.

**CHAPITRE 2 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes et qualité de vie au travail**

**Article 6 – Régimes de prévoyance et de complémentaire frais de santé**

Un régime collectif de prévoyance et un régime collectif de complémentaire frais de santé sont en vigueur dans l’entreprise et résultent d’un accord d’entreprise conclu en 2019.

**Article 7 – Qualité de Vie au Travail**

Les parties signataires du présent accord ont convenu de la mise en place d’un Groupe de Travail dont les réflexions et les propositions serviront de base à la négociation et à la conclusion d’un accord d’entreprise qui interviendront pour leur part sur l’année 2023.

**Article 8 – Expression directe et collective des salariés**

Les parties signataires s’accordent à constater que sur l’ensemble des établissements existent des processus plus ou moins formalisés permettant une information directe des salariés et leur permettant de s’exprimer directement auprès de leur hiérarchie.

Les parties considèrent que ces dispositifs doivent coexister avec les instances représentatives du personnel et ne pas s’y substituer.

A ce titre elles sont convenues de ne pas engager à ce stade une négociation spécifique visant à instaurer un moyen unique d’expression directe et collective des salariés au sein de chaque établissement. Elles souhaitent par contre porter un regard plus attentif aux dispositifs existant de manière, éventuellement, à les structurer ultérieurement.

**Article 9– Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Les parties signataires du présent accord rappellent que le thème de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l’objet d’une négociation et de la conclusion d’un accord d’entreprise le 23 mars 2021 couvrant les années 2020, 2021 et 2022.

**Article 10 – Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

Ce thème fait l’objet d’une information annuelle du CSE central.

Les parties observent que le taux d’emploi des travailleurs handicapés, bien qu’inférieur à 6%, a progressé ces dernières années.

A ce stade, il apparaît prématuré aux parties de s’engager sur la négociation d’un accord portant sur ce seul thème dans la mesure où tant l’insertion professionnelle que le maintien dans l’emploi de cette catégorie de salariés sont liés aux organisations et aux conditions de travail en vigueur dont les exigences, malgré les améliorations apportées, ne sont pas toujours compatibles avec cette volonté d’intégration et de maintien dans l’emploi.

**Article 11 – Suppression des IFP Brutes et Mise en place de tickets restaurant**

Les parties signataires ont convenu de supprimer le bénéfice des « IFP BRUTES » d’un montant unitaire brut fixé à 2,60€ par journée effectivement travaillée et d’instaurer en substitution et dans le même temps, un dispositif de tickets restaurant.

Pourront bénéficier de ce dispositif, les salariés :

* Qui bénéficiaient des IFP BRUTES à la date de leur suppression.
* Qui ne bénéficiaient pas des IFP BRUTES du fait de leur appartenance au collège cadre.

L’entreprise contribuera à l’acquisition de ces tickets restaurant à hauteur de **3,60 €** par ticket restaurant.

Les salariés bénéficiaires devront pour leur part contribuer à hauteur de **2,40 €** et bénéficieront d’un ticket restaurant d’une valeur unitaire de **6,00€** dont le financement sera ainsi assuré à hauteur de **60%** par l’entreprise et de **40%** par le salarié bénéficiaire.

Le salarié bénéficiaire aura droit à un titre par repas compris dans son horaire de travail journalier.

L’attribution d’un titre restaurant ne se cumule pas avec l’indemnité forfaitaire de télétravail.

Ainsi, le salarié ne recevra pas de tickets restaurant pour les jours où il exercera son activité en télétravail.

Les bénéficiaires visés pourront faire le choix de ne pas acquérir de tickets restaurants. Dans ce cas, ils renoncent à la contribution de l’entreprise au titre du dispositif et ils ne pourront pas prétendre au versement des IFP brutes qui sont supprimées par le présent accord à la date de mise en place effective des tickets restaurant.

Les parties conviennent que la mise en place de ce dispositif nécessite un certain temps et que la date visée de mise en œuvre est fixée au plus tôt au 1er septembre 2022, sous réserve de la validation du calendrier avec le prestataire retenu.

Le bénéfice des IFP Brutes restera donc acquis à ses actuels bénéficiaires qui bénéficieront de leur versement jusqu’à mise en place effective des tickets restaurant.

**Article 12 – Budget Œuvres Sociales des CSE d’établissements**

Les parties ont convenu de porter à **1%** de la masse salariale (contre 0,8% actuellement sur la plupart des sites) la dotation versée par l’entreprise au bénéfice des œuvres sociales des CSE d’établissements et ce à effet du **1er avril 2022.**

**CHAPITRE 3 : Gestion des emplois et des parcours professionnels**

Les parties sont conscientes de l’enjeu que représentent les thèmes inhérents à ce chapitre :

* Mise en place d’un dispositif de GPEC
* Conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne
* Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et du plan de formation
* Perspectives de recours aux différents contrats, au travail à temps partiel et aux stages
* Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

Elles rappellent que s’agissant des conditions de mobilité géographique interne et bien qu’aucun accord spécifique n’ait été conclu en la matière, celles-ci sont établies sur la base des mesures d’accompagnement négociées et contractualisées dans le cadre de plans de sauvegarde de l’emploi.

Elles précisent par ailleurs que, s’agissant du déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales, un accord a été signé le 1er octobre 2018 sur le thème plus général du dialogue social.

**CHAPITRE 4 : Modalités de Dépôt et Publicité**

## Article 13 - Publicité de l’accord

Un exemplaire du présent accord dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque signataire et le cas échéant à tout syndicat qui adhèrerait à l’accord sans réserve et en totalité.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée «Télé-Accords » accompagné des pièces prévues à l’article D. 2231-7 du code du travail ;

- et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Rennes.

## Article 14 - Affichage de l’accord

Une note indiquant l’existence de l’accord sera affichée dans l’entreprise aux endroits habituels pendant un mois complet à la suite de son dépôt.

Le texte intégral sera affiché dans l’entreprise ou mis à disposition auprès du service ressources humaines.

Fait à Torcé, le 17 mars 2022

En un exemplaire pour chacun des signataires et deux exemplaires pour l’administration

Pour la société VBPF

Pour la CFDT

Pour la CFTC

Pour FO