

|  |
| --- |
| **ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE PORTANT SUR LES SALAIRES 2023**  **Société VANDEMOORTELE EUROPE FRANCE** |

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

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

Représentée par , 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 EUROPE France :

* Le syndicat **FO** représenté par , représentant du personnel élu au CSE central et au CSE d’établissement Torcé ayant reçu mandat ponctuel par sa fédération

**D’AUTRE PART**

**Préambule**

La Direction et l’organisation syndicale FO représentative au sein de l’entreprise VANDEMOORTELE EUROPE FRANCE a conclu en date du 22/03/2022 un accord salarial au titre de l’année civile 2022.

Cet accord salarial prévoyait notamment une augmentation des salaires réels de + 3% à effet du 1er avril 2022.

Depuis le mois de septembre 2022, les représentants du personnel ont tenu à alerter la Direction de l’entreprise sur l’accélération de la hausse du coût de la vie depuis le début de l’année 2022, dans la perspective de la défense du pouvoir d’achat des salariés.

Consciente de la situation à laquelle sont confrontés les salariés au titre de cette année 2022, la Direction par décision unilatérale du 01/10/2022, a décidé de porter de 200 €/an à 400 €/an le montant de la prime de transport au titre des années 2022 et 2023, conformément aux possibilités ouvertes par la loi sur le pouvoir d’achat votée en août 2022.

Cette mesure a pris la forme d’une prime de transport d’un montant exceptionnel de 200€ versée en une seule fois sur le mois d’octobre 2022 et d’une prime de transport dont le montant mensuel sera porté de 16,66€ à 33,33€ sur la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023, sous réserve du respect des conditions prévues par la décision unilatérale.

Les représentants du personnel, bien que conscients de cet effort dans un contexte où l’entreprise ne peut répercuter immédiatement et en totalité la hausse de ses coûts de production, ont estimé que l’entreprise devait mettre en œuvre des mesures salariales complémentaires au titre de l’année 2022 afin de garantir à ses salariés un maintien de leur pouvoir d’achat.

Ils ont rappelé à ce titre à la Direction que les salaires minimas de la branche activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie ont été revalorisés de 35 € au 1er octobre 2022, en complément de la revalorisation déjà intervenue le 1er mai 2022 et que seule une partie des salariés de l’entreprise ont bénéficié de cette augmentation qui ne porte que sur les salaires minimas et non sur les salaires réels.

La Direction a alors proposé à l’organisation syndicale représentative FO, en complément des mesures déjà appliquées en 2022, d’augmenter par voie d’accord collectif les salaires réels des salariés des catégories OE1 à TA5 de +35€ à effet du 1er octobre 2022.

Elle a rappelé qu’au titre de l’année 2022 les salariés bénéficieraient ainsi :

* D’une augmentation des salaires réels de + 3% au 1er avril 2022
* Du versement d’un complément de prime de transport de 200 € nets au 1er octobre 2022
* D’une augmentation des salaires réels de + 35 € au 1er octobre 2022

Soit une augmentation des **salaires réels dans l’entreprise** évaluée pour l’année 2022 à :



La Direction a rappelé que sur la même période les **salaires minimas de branche** ont évolué dans les proportions suivantes :



La Direction a ainsi précisé qu’entre décembre 2021 et octobre 2022, **les salaires réels dans l’entreprise ont évolué plus fortement que les salaires minimas de la branche.**

L’inflation à fin septembre s’établissait selon l’INSEE à + 5,6% sur un an et en conséquence la grande majorité des salariés de l’entreprise bénéficierait d’un maintien voire d’une progression de son pouvoir d’achat à la date de conclusion de l’accord salarial proposé.

La Direction entend ajouter qu’en complément, les salariés ont par ailleurs perçu pour la première fois en 2022, une participation aux résultats du Groupe en France et que le montant perçu (en moyenne

supérieur à 500 €) devait être pris en compte pour apprécier le maintien et/ou la progression du pouvoir d’achat des salariés au titre de l’année 2022.

L’organisation syndicale FO a accepté la signature de l’accord proposé par la Direction.

L’accord d’entreprise signé en date du 27 octobre 2022 prévoit ainsi l’application sur les salaires réels des catégories ouvriers, employés et agents de maîtrise de l’augmentation uniforme de branche de 35 € à effet du 1er octobre 2022.

Conformément à l’engagement pris au sein de ce même accord et au vu de la situation économique actuelle défavorable, les parties se sont rencontrées afin d’initier les négociations salariales pour 2023 pour une mise en œuvre anticipée des mesures qui pourraient être décidées dans le cadre d’un accord collectif.

Dans ce cadre, les parties ont ainsi convenu des dispositions suivantes :

**Article 1 – Revalorisation des salaires réels au sein de la société VANDEMOORTELE EUROPE France au titre de l’année 2023**

Au regard du contexte économique actuel, de l’absence de visibilité dont elles disposent à date sur l’année 2023, mais soucieuses d’anticiper les négociations salariales annuelles qui interviennent habituellement en avril ou en mai de l’année civile considérée, et donc les augmentations de salaires qui en résultent, les parties ont convenu d’une augmentation de **+ 3%** des salaires réels des personnels des catégories **OE1 à CA5 dès le mois de janvier 2023.** En effet, au vu de l’évolution de l’inflation, il a été décidé d’y inclure exceptionnellement les cadres.

Cette augmentation bénéficiera aux salariés **inscrits à l’effectif à la date du 1er janvier 2023.**

Cette augmentation prendra effet à cette même **date du** **1er janvier 2023.**

Cette augmentation de **+ 3%** s’appliquera **sur les salaires mensuels de base bruts réels des bénéficiaires du mois d’octobre 2022 c’est-à-dire après application de l’augmentation de 35€ pour les catégories OE1 à TA5. Pour les cadres, elle s’appliquera aux salaires réels du mois de janvier.**

**Article 2 – Clause de « revoyure »**

Au regard de l’absence de visibilité qu’ont à date les parties pour l’année 2023, elles ont convenu de se rencontrer de nouveau durant le début de l’année 2023 pour examiner les éventuelles mesures salariales complémentaires qu’il conviendrait d’apporter en complément de l’augmentation de + 3% des salaires réels dont il est question à l’article précédent.

## Article 3 - 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 4 - 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 Vitré, le 24 novembre 2022

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

Pour la société VDM EUROPE FRANCE

Pour FO