

Nous connaissons tous le contexte social et économique avec l'augmentation des produits de première nécessité, de l'énergie, de l'alimentation et globalement du coût de la vie... en un mot : l'inflation. La Direction partage ce constat dans son préambule mais nous fait part de l'impossibilité d'augmenter les salaires à hauteur de la hausse du coût de la vie et donc de ne pas participer à la reconnaissance de votre engagement sur cette année 2021 particulièrement difficile.

La Direction a choisi de nous « faire sortir les mouchoirs » en nous parlant de l'inflation qui touche uniquement l'entreprise : augmentation du cours du café vert, du transport, de l'aluminium... ça ne vous dit rien ? Cela ressemble fortement au discours directement tiré de la FAQ sur l'augmentation du tarif de nos capsules.

La Direction a donc indiqué qu'elle ne pourrait pas « combler » l'inflation 2021 (+2.8%) et celle à venir en 2022 (prévisionnel de 2.7 % selon l'INSEE).

Pour les OS ce préambule était inacceptable, d'autant que curieusement c'est le même constat dans toutes les entités du groupe Nestlé. Nous avons donc adressé à la Direction, en préambule de la deuxième réunion NAO, les éléments suivants :

« L'année 2021 aura été marquée une nouvelle fois par la crise sanitaire liée au COVID, qui n'aura pas empêché Nestlé de soutenir sa croissance mais qui aura provoqué de nombreuses difficultés et contraintes dans l'organisation du travail pour ses salariés. 2021 marque aussi un virage avec un retour rapide et soutenu de l'inflation, largement supérieure à l'évolution des salaires, avec pour conséquence la dégradation du pouvoir d'achat des salariés pendant que le groupe continue à augmenter de manière non-négligeable sa profitabilité. »

A l'issue de nombreux échanges et de cette journée de négociation, voici la liste des revendications de l'intersyndicale et les propositions de la Direction :

Rémunération / Pouvoir d'Achat

Revendications intersyndicales	Dernière proposition de la Direction
Enveloppe d'augmentation de la masse salariale +5% : ➤ Augmentation générale 3 % pour TOUS ➤ Augmentation individuelle de 2%	Augmentation pour tous les minima de la grille à hauteur de +2 % TAM : Augmentation générale de 2% + Augmentation Individuelle de 0,3% Cadres : Augmentation individuelle de 2,3%
Prime PEPA = 1000 euros	Non
Augmentation du budget des ASC CSE de +0,5%	Oui de +0,2%
Augmentation de l'indemnité Télétravail à hauteur de 80€/mois	Non
Retour de la Prime d'ancienneté pour tous	Non
Ouverture d'une négociation sur l'accord de rémunération variable	Second semestre 2022
Augmentation prise en charge du ticket restaurant au plafond exonération (5.69€ vs 5,40€ aujourd'hui)	Oui (soit +73€ nets/an pour une base de 253 jours ouvrés travaillés en 2022)
Pour les collaborateurs Siège, une indemnité déjeuner de 5,69€ par jour de télétravail correspondant au montant du Ticket Restaurant journalier	Non
Augmentation indemnités kilométriques 50€	Oui mais à hauteur de 30€

Qualité de Vie au Travail

Revendications syndicales	Dernières propositions de la Direction
Prime Nespresso Attitude : Inclusive 200 € avec justificatifs (vs Collant +40 € / Coiffeur +130 €)	Oui
Prime Nespresso Attitude étendue Trade et FDV	Non
Indemnité pour que les télétravailleurs puissent investir dans du matériel décent (100€ pour écran et clavier, 100€ pour une chaise ergonomique et repose pieds...) sous condition de fournir une facture liée à l'achat des fournitures avec effet rétroactif	Etat des lieux à faire et en fonction de de la disponibilité du matériel nécessaire , la direction étudie la meilleure façon de répondre aux besoins validés
Boutiques : aide annuelle en Chèques CESU pour frais de garde d'enfants entre 6 ans et 12 ans pour les salariés qui terminent après 18h : 300€ pour un 35h	Oui mais uniquement les parents d'enfant(s) scolarisé(s) jusqu'à la fin du primaire (salariés périmètre boutique)
Horaires variables élargir aux populations éligibles (CERC par exemple)	Oui mais repoussée à 2023 compte tenu de la mobilisation des managers
JRS forfait jours Cadres : 3 jours supplémentaires soit 14 jours pas télétravaillés)	Non
Enfant malade : adapté au nombre d'enfant (2 jours de plus/par enfant à partir du 3 ^{ème} enfant)	Oui mais 2 jours supplémentaires à partir du 3 ^{ème} enfant (soit 4 jours à 100% et 8 jours à 50 %)
Chèques CESU pour les personnes en situation de handicap : 400 euros et dès le premier mois de travail	Oui (après validation de la période d'essai)
Possibilité d'être placé en activité partielle pour les salariés en télétravail et en cas de fermeture de classe pour cause de Covid	Oui sous conditions au cas par cas

RSE / Eco-Responsabilité

Revendications syndicales	Dernières propositions de la Direction
Augmentation de la prise en charge de l'abonnement transport par l'employeur pour encourager un maximum de salariés à 100% par l'employeur	Non
Depuis le 1er janvier 2020, le forfait mobilité permet aux employeurs de verser jusqu'à 500 €/an sans charges ni fiscalité aux salariés utilisant la mobilité douce (co-voiturage, vélo, trottinette)	Oui mais à hauteur de 200€ net d'imposition et de cotisation (non cumulable avec prise en charge des transports en commun)

Fidélité à l'entreprise

Revendications syndicales	Dernières propositions de la Direction
Part employeur Mutuelle : +5% (66% car 61% pris en charge actuellement par l'entreprise)	Oui à 70% soit gain de 78€ nets/an (régime Base) et 147€ nets/an (régime Turbo)
Mutuelle : augmentation du nombre d'actes de médecine douce pris en charge à 10 vs 5	Non car problématique équilibre du contrat de mutuelle
Prise en charge part patronale de la mutuelle durant les congés parentaux	Oui
Etendre la portabilité de la mutuelle au départ à la retraite (1 an)	Non
Pour les salariés de plus de 10 ans d'ancienneté, retour de la visite du centre de production de nos cafés	Non pour l'instant (contexte sanitaire)
Médailles du travail identiques à Nestlé : 1200€ pour 20 ans, 1700€ pour 30 ans, 2600€ pour les 35 et 40 ans	Oui 1200€ nets pour 20 ans, 1700€ nets pour 30 ans, mais 2000€ nets pour les 35 et 40 ans
PERCOL : Augmentation de l'abondement à 170 % plafonné à 1000 euros	Oui mais plafonné à 850 euros
Choix des placements PERCOL sur actions Nestlé (ou accès à plus de supports)	Non
Création d'un abondement sur PEE : à 300 €	Non
Tarifs collaborateurs : -15% sur capsules et/ou éligibilité de toutes les offres marketing sans distinction avec application des tarifs collaborateurs	Pas prévu cette année d'augmenter le crédit club , cependant la Direction apportera des clarifications quant à la situation des offres clients vs crédit club

C'est sur ces dernières propositions que se sont clôturées les Négociations Annuelles Obligatoires. Notre ambition était de gagner du pouvoir d'achat pour tous. Notre revendication d'une augmentation générale applicable aux cadres n'a, une nouvelle fois, pas été entendue.

Toutefois, la globalité des propositions nous amène à consentir à une signature de cet accord :

- ✔ Plus importante de l'enveloppe qu'en 2021 (**+2,3%** vs 1,5%)
- ✔ Prise en charge de la mutuelle qui permettra un gain net annuel compris entre **78€** et **147€**
- ✔ Budget ASC qui permettra d'améliorer les offres des CSE et notamment la prestation « Loisirs et Vacances »
- ✔ Chèques CESU pour les personnes en situation de handicap : **400€**
- ✔ Dotations de la médaille du travail : **200€ nets**
- ✔ Nombre de jours pour cause d'enfant malade à partir du 3ème enfant
- ✔ Prise en charge du ticket restaurant au plafond exonération soit un gain net annuel de **73€**.

Enfin de nouveaux droits ont été ouverts : Forfait mobilité de **200€ nets**, part patronale de la mutuelle prise en charge pour les congés parentaux, aide de **300€** aux frais de garde d'enfants pour les salariés boutiques.

Vos délégué(e)s syndicaux

Karima MERGHOUB
Grégory VAUCLIN

Natacha Thioux
François-Xavier Castelain

Drissia Bouzid
Leila Soufi

Adeline Dupeux
Jean-Michel Tallec