

Culture Clients 2023 : L'épilogue

Cher(e)s collègues,

Fin octobre, nous vous avons exposé nos doutes et nos incertitudes concernant le projet Culture Clients 2023 et vous avons informé de notre intention de ne pas signer l'accord concernant les mesures d'accompagnement (GEPP) sans certaines modifications du projet.

Il nous semble important de vous redonner du contexte et de vous rappeler que cette négociation a duré près de 6 mois, les débats ont été rudes et éprouvants mais nous n'avons rien lâché.

Vos organisations syndicales ont continué à œuvrer pour vos intérêts et ont challengé la Direction sur de nombreux sujets concernant la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).

Les dernières réunions en CSE Central et en CSE de vos établissements respectifs ont permis de clarifier certains points, de prolonger le calendrier et de sécuriser le déploiement du projet. Nous avons obtenu de nombreuses et significatives concessions qui font de cet accord GEPP un des plus avantageux du groupe Nestlé.

L'ensemble de vos organisations syndicales ont finalement décidé de signer cet accord après avoir évalué le risque pour vos emplois et considéré qu'il est aujourd'hui maîtrisé.

A noter que sans cette signature, la Direction aurait pu déployer ce projet de manière unilatérale mais sans mesures ambitieuses pour les salariés.

Les principes essentiels :

- Tout risque lié à des départs de l'entreprise non souhaités et non encadrés est écarté : c'est le principe de volontariat qui prime. Vous avez la possibilité de prendre le temps de vous décider comme précisé, par Hélène Gemahling, DRH lors du CSEC du 08 juillet 2021, [...]si des postes sont ciblés en termes de transformation, de réduction et de suppression, le volontariat s'applique pour prendre en compte les souhaits des individus. Des adaptations pourront être mises en œuvre au cas par cas.
- En cas de suppression de votre poste, et si vous ne souhaitez pas candidater à un autre poste ou vous orienter vers la mobilité externe, vous avez le droit de rester dans l'entreprise. Nespresso se devra d'adapter votre poste à la nouvelle organisation.
- Facilité de développement professionnel interne au travers de nombreux outils.
- Pour ceux qui souhaitent s'orienter vers une mobilité externe, de nombreuses mesures exceptionnelles vont permettre de vous accompagner vers une reconversion réussie.

L'accord GEPP comprend 2 volets :

- Une partie de la GEPP s'adressant à tous les collaborateurs de l'entreprise
- Une partie de la GEPP traitant plus spécifiquement des conséquences du projet sur les emplois impactés

Culture Clients 2023 : L'épilogue

Voici quelques exemples de mesures inhérentes à l'accord :

1) Des mesures permanentes de l'employabilité (la GEPP pour tous)

- La possibilité pour tout salarié de plus de 5 années d'ancienneté au sein de Nespresso France et en CDI de réaliser un bilan de compétences à compter de son 30^e anniversaire.
- L'accès au dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui permet de faire valoir son expérience professionnelle ou syndicale en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une certification qualifiante.
- Dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle, Nespresso s'engage à abonder le Compte Personnel de Formation dans la limite de 1.500 € pour les collaborateurs en CDI âgés de 45 ans et plus et ayant à minima 5 ans d'ancienneté au sein de Nespresso France
- Afin de répondre au besoin pour les collaborateurs proches de la retraite d'effectuer un certain nombre de démarches administratives liées au départ à la retraite, 5 jours de congés ouvrés spécifiques pour pouvoir réaliser ces différentes démarches seront accordés. Ce congé spécifique sera pris au cours des 12 mois précédant le départ à la retraite et pourra être fractionné.
- Le passage à temps partiel est ouvert aux collaborateurs pouvant bénéficier de leurs droits à la retraite dans les trois ans. Nespresso souhaite permettre aux collaborateurs d'opter pour une activité de travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel avec une réduction d'au moins 20% et d'au plus 50% par rapport au temps de travail pratiqué au moment de la demande.

2) Des mesures liées au projet de transformation :

- Les mesures sociales adaptées de nature à assurer non seulement les évolutions d'organisation de Nespresso mais aussi le maintien de l'employabilité et l'adaptation des collaborateurs aux évolutions de leurs emplois se feront sur la base exclusive du volontariat.
- Mise en place d'un dispositif qui permettra aux collaborateurs concernés de réfléchir, de façon sécurisée, à leur parcours professionnel interne ou externe avec l'aide de l'équipe « NesMobilité ».
- Dispositif d'un congé de mobilité externe (CME) pour les collaborateurs occupant un emploi relevant de la liste des emplois impactés ou pour les collaborateurs n'occupant pas un emploi impacté mais dont l'adhésion au CME permettra le repositionnement définitif d'un collaborateur dont le poste est impacté.
- Octroi d'une Indemnité spécifique de rupture dans le cadre de la fin du congé de mobilité en fonction de l'ancienneté,
- Prime d'incitation à la réalisation rapide du projet de repositionnement à l'externe.

En synthèse, il faut garder à l'esprit que le projet aurait été déployé quoi qu'il en soit, et que la signature de cet accord GEPP est un filet de sécurité pour notre employabilité en interne comme en externe. Il nous donne un accès à des dispositifs de développement ou de réorientation professionnelle reconnus.

Soyez assurés de notre total engagement sur le sujet et n'hésitez pas à revenir vers vos élus si vous avez des questions ou si vous êtes en difficulté.

Vos délégués syndicaux

Karima MERGHOUB
Grégory VAUCLIN

Drissia BOUZID
Lila SOUFI

Adeline DUPEUX
Jean-Michel TALLEC

François-Xavier CASTELAIN
Natacha THIOUX