



## Plateforme de revendications

---

Comme elle l'a indiqué dans son courrier à la Direction, la Représentation du Personnel est particulièrement inquiète quant aux modalités de mise en œuvre du projet annoncé par la Direction quant à la cession d'une partie de l'activité de la Société HERTA.

Ce projet décidé par le Groupe NESTLE, sans concertation préalable, ne doit pas être mis en œuvre au détriment des salariés et de leur avenir.

Le Groupe NESTLE se doit de sécuriser les salariés quant à leur avenir. Il en est de sa responsabilité sociale.

En ce sens, l'Accord Social Groupe (ASG) a institué dans l'entreprise un nouveau mode de dialogue social autour de la reconnaissance des intérêts réciproques de chaque partie, sur la question de la sécurisation de l'emploi et de l'accompagnement des mobilités lors des changements organisationnels.

Aussi, par la présente, la Représentation du Personnel de la Société HERTA demande à la Direction et au Groupe NESTLE de prendre des engagements sociaux forts.

Ces engagements indispensables à la sécurisation de l'avenir, tant de la Société HERTA et de sa réussite économique, que des salariés qui s'y consacrent doivent :

- Être formalisés officiellement dans un accord collectif,
- Conditionner le choix du repreneur, qui devra y souscrire et les garantir,
- Être sécurisés par NESTLE, au besoin par des engagements financiers.

En effet, pour la Représentation du Personnel, il est impensable que le repreneur soit choisi uniquement sur des considérations financières, les enjeux sociaux doivent figurer sur le cahier des charges et être pris en compte dans le choix du Groupe NESTLE.

Plus encore, Nestlé doit se porter fort de la réalisation des engagements ci-dessous en s'engageant officiellement, le cas échéant financièrement.

La Représentation du Personnel donc sollicite de la Direction qu'elle s'engage sur les points fondamentaux suivants :

### **1) Les engagements quant à l'avenir des salariés HERTA :**

- ≥ Un engagement de maintien du périmètre de la Société HERTA : Le transfert doit concerner l'ensemble des activités de la Société HERTA pour imposer aux salariés un transfert de leur contrat de travail.

En effet, un démantèlement des activités de la Société HERTA, notamment par l'absence de transfert de l'activité de diffusion et de promotion du « bon végétal » ou « des pâtes à tarte ménagères », fragiliserait inéluctablement l'entité, sa capacité à poursuivre son activité et donc l'avenir des salariés.

Ainsi, la représentation du personnel demande à ce que le transfert soit effectué à périmètre constant tant en termes d'activités que d'effectifs.

Pour la Représentation du Personnel, les effectifs maintenus doivent être ceux à la date de l'annonce du transfert laquelle, de part l'incertitude quant à l'avenir de l'entreprise et au traitement des salariés, a engendré et continuera d'engendrer de nombreux départs.

Il est indispensable que ces départs de salariés soient compensés par des recrutements pour maintenir les effectifs, indispensables au maintien de l'activité.

Dans l'hypothèse où le transfert ne concernerait pas l'ensemble de l'entité HERTA France dans son intégralité, tant en termes d'activités que d'effectifs, le transfert devra nécessairement être sécurisé conventionnellement. La Représentation du Personnel n'acceptera pas des transferts à la marge et en catimini de salariés de la Société HERTA vers une autre entité du Groupe NESTLE avant ou concomitamment à la mise en œuvre du projet. Si elle n'est pas opposée, par principe, à de tels transferts s'ils sont strictement volontaires, ceux-ci doivent nécessairement s'inscrire dans un cadre négocié garantissant l'égalité de traitement entre les salariés.

Dans cette hypothèse de transfert partiel, la Représentation du Personnel considère que les salariés HERTA devront bénéficier de l'ASG du fait de la suppression des emplois au périmètre NESTLE.

- ≥ Un repreneur justifiant d'un projet industriel solide notamment en termes de développement et de moyens mobilisables : Comme cela a été rappelé en préambule, le choix du repreneur ne doit pas se limiter à des considérations financières mais doit intégrer des impératifs sociaux. Le repreneur choisi par NESTLE devra donc justifier d':
  - un projet industriel cohérent et solide pour HERTA et ce, pour l'ensemble du périmètre.
  - axes de développement et de relais de croissance cohérents et sérieux,
  - un engagement d'investissements en Recherche et Développement *a minima* constant par rapport à celui de NESTLE,
  - un maintien des supports services (services gérés par Nestlé à l'heure actuelle) pour garantir la pérennité de l'entreprise.
  
- ≥ Un repreneur justifiant d'un projet social responsable garanti par des engagements dans la durée : Le repreneur doit s'engager à un maintien des effectifs, des sites, du statut social et du niveau de rémunération du personnel, pour l'ensemble du périmètre. Plus précisément, le projet soumis par le repreneur doit reprendre les engagements suivants :
  - Maintien des effectifs sur 5 ans,
  - Maintien des sites (sites logistiques, de production et siège social) et réseau de la Force de Vente.
  - Maintien des volumes par site (production et logistique) et des activités de spécialisation des produits (CSN, knacki végétal, croque...).
  - Maintien du siège social dans les environs de Noisiel.
  - Maintien du statut social par accord.

- Maintien de l'employabilité des salariés par un plan de formation et de validation des acquis ambitieux.
  - Maintien des instances représentatives du personnel et des mandats.
  - Maintien de rémunération : se caractérisant par un maintien de la structure de la rémunération, de la rémunération de base et des primes et une garantie de maintien du montant de la rémunération variable.
- ≥ Un traitement socialement responsable des salariés par l'ouverture de dispositifs sécurisants :
- Les salariés HERTA doivent continuer à bénéficier des dispositifs de mobilité interne au même titre que l'ensemble des salariés du Groupe. Une telle exclusion est non seulement contraire au respect de l'égalité de traitement mais prive les salariés d'opportunités de carrière, ce qui n'est pas acceptable et ne sera pas toléré.

## **2) Les engagements en termes d'information et de transparence.**

Seule une information complète et transparente permettra de rassurer les salariés et de leur donner la possibilité de se positionner sereinement et en pleine connaissance de cause sur leur avenir.

Cet engagement d'information et de transparence doit être pris tant vis-à-vis de la représentation du personnel que des salariés eux-mêmes.

Le traitement collectif et officiel des départs ou des transferts de contrats est une condition indispensable au respect de cet engagement de transparence vis-à-vis des salariés mais aussi au respect de l'égalité de traitement.

Ainsi, cet engagement doit se traduire par :

- ≥ Un engagement vis-à-vis de la représentation du personnel :
  - Conclusion d'un accord de méthode fixant un calendrier de négociation et d'information/consultation (CGR, CEE, CSEC...)
  - une information précise en amont et au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet (formalisation des engagements des repreneurs, accès à la salle blanche de nos experts),
  - Mise à dispositions de moyens pour le CSEC et les négociateurs (heures de délégation, prise en charge des experts juridique et économique par la direction).
  
- ≥ Un engagement vis-à-vis des salariés : négociation de dispositifs d'accompagnement du projet afin de garantir l'égalité de traitement entre les salariés.
  
- ≥ Un traitement transparent du projet et de son articulation avec les projets en cours au sein du Groupe NESTLE :
  - Articulation avec ASG :
    - Salariés du CPC basées sur le site de Le Meux, par rapport à la société de service (NES),
    - Gestion des départs importants des fonctions « sièges » éligibles à l'ASG du fait du projet de déménagement du siège social NESTLE.

- ≥ Une information sur les activités européennes d'Herta.
  - Présence de chaque OS à la réunion ad hoc Herta du 17 juin.

**3) Nestlé doit reconnaître l'effort des salariés, qui ont contribué dans la durée et depuis l'annonce, au succès actuel de notre entreprise**

Seul un projet respectant ces engagements pourra sécuriser l'avenir tant de l'entreprise HERTA France que des salariés, qui par leur travail et leur engagement contribuent à son succès.