**ACCORD COLLECTIF SUR L'ENSEMBLE DES THÈMES**

**DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE OBLIGATOIRE**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

**La société CARESTIA**, Société par actions simplifiée, au capital de 540 000 €, immatriculée au RCS de Cannes sous le n° 416 050 045, Code NAF n° 18.12 Z, dont le siège social est situé 1261 Route de Pégomas, ZI du Tiragon, 06370 MOUANS SARTOUX, représentée par qualité de Directrice Générale,

**D'UNE PART,**

**ET**

**L'organisation syndicale CFDT F3C** représentée par son délégué syndical ,

**D'AUTRE PART,**

**PREAMBULE**

Les parties se sont réunies au sein de l’établissement CARESTIA, successivement les 9 et 16 janvier 2023.

Il a été convenu le présent accord d'entreprise afin de négocier sur les thèmes prévus à l'article L. 2242-1 du Code du travail, repris ci-dessous :

* Rémunération,
* Temps de travail,
* Partage de la valeur ajoutée,
* Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
* Qualité de vie au travail

Un accord a été trouvé sur l’intégralité des points évoqués.

**Article 1 - Champ d'application**

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, notamment des articles L. 2232-11 et suivants concernant la négociation collective d'entreprise, tout spécialement des articles L. 2242-1 à L. 2242-14 qui concernent la négociation annuelle obligatoire.

Son champ d'application est la société CARESTIA.

**Article 2 - Durée et suivi**

Le présent accord est conclu pour une durée d’un an à compter du jour de signature du présent document. Il prendra fin automatiquement au lendemain du jour de son échéance.

Les parties s’engagent donc à se réunir à nouveau au début de l’année civile 2024.

**Article 3 - Objet**

L'objet du présent accord est relatif à la fixation des thèmes énoncés aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

L'ensemble des avantages et normes qu'il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres.

La comparaison entre le présent accord et les avantages de la Convention collective nationale de la profession se fera, de ce fait, globalement sur l'ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l'ensemble des salaires.

**Article 4 - Salaires effectifs**

Les salaires effectifs en vigueur dans l'entreprise à la date du 31/12/2022 évolueront dans le cadre de la politique salariale décrites selon les conditions ci-après :

La politique de rémunération permet à l’entreprise de se doter d’un système de rémunération qui incite les salariés de la société à progresser dans une démarche constante d’amélioration de leurs performances et de celles de l’entreprise, le tout dans le respect des budgets/enveloppes définis globalement au niveau du groupe et individuellement pour notre société.

Ainsi pour l’année 2023, il a été décidé des budgets d’augmentation de salaire définis de la façon suivante :

* + **Pour les bénéficiaires de l'augmentation de 6% versée en Juillet 2022 :**3% d'augmentation générale
  + **Pour les autres collaborateurs n’ayant pas bénéficié de l’augmentation de 6% versée en Juillet 2022 :**  4% d’augmentation générale

Feront exceptions à cette règle :

* + Les collaborateurs entrés en cours d’année, soit après le 31 octobre 2022
  + Les salariés absents plus de 6 mois sur l’année 2022
  + **Un budget supplémentaire** a été octroyé pour les demandes spécifiques tels que les changements de fonction, de poste, de statut, travail exceptionnel, rattrapage salarial, missions additionnelles…

Cette enveloppe globale n’intègre pas les primes d’implication attribuées régulièrement tout au long de l’année dues à des circonstances particulières (liées par exemple à l’implication dans le cadre de formations dispensées aux collègues de travail lors de formations internes, à la disponibilité/flexibilité, aux cadences …).

Les augmentations de salaire seront versées avec la paie du mois d’avril 2023, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

**Article 5 - Durée effective du travail**

La durée du travail telle qu'elle résulte de l'horaire collectif hebdomadaire de travail en vigueur reste fixée à 35 heures, conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

En fonction des besoins, il pourra toutefois être recouru à l'accomplissement d'heures supplémentaires.

D'ores et déjà, il est prévu que l'accomplissement d'heures supplémentaires concernera tous les services.

**Article 6 - Organisation du temps de travail**

**6.1 –** Les parties rappellent que, depuis plusieurs années, l’employeur a mis en place, en faveur des salariés, un compteur temps individuel crédité lorsqu’un salarié réalise des heures supplémentaires et débité lorsque les salariés demandent un repos compensateur ou le paiement desdites heures de travail.

**6.2 –** Les partenaires sociaux décident du maintien des compteurs temps individuels.

Ces compteurs temps seront crédités lors de la réalisation d’heures supplémentaires dans les conditions actuellement en vigueur et conformément à la Loi.

Le nombre d’heures maximum pouvant figurer sur le compteur temps est limité à 50 heures.

Aucune heure supplémentaire ne pourra donc être créditée au-delà de ce plafond.

En conséquence de ce qui précède, les salariés devront obligatoirement demander le paiement des heures supplémentaires effectuées ou l’octroi d’un repos compensateur dans les 3 mois de leur réalisation et avant que leur compteur temps individuel ne dépasse les 50 heures.

A défaut, les heures supplémentaires réalisées ne pourront en aucun cas faire l’objet d’un repos compensateur et seront payées dans les conditions légales à l’issue du mois suivant le franchissement du premier des seuils de 3 mois et de 50 heures.

**6.3** – Sous réserve du respect des stipulations de l’article 6.1.2 du présent accord, les demandes de repos compensateur seront soumises par les salariés à la validation de leur chef de service au moins au plus tard la veille de l’affichage du planning correspondant à la semaine durant laquelle le congé est posé.

La demande sera obligatoirement formalisée par écrit sur les documents mis à la disposition des salariés à cet effet.

A défaut de respect du présent article, les demandes seront susceptibles de ne pas être prises en compte.

**Article 7 - Intéressement, participation et épargne salariale**

Il est rappelé qu’un accord de participation est en place depuis 2008~~.~~

L’entreprise n’a pas dégagé de réserve spéciale de participation au titre de l’année 2021.

Il a par ailleurs été évoqué l’étude de la mise en place d’un accord d’intéressement dont la signature interviendrait avant le 1er juin 2023. Il serait donc envisagé un premier versement en 2024 avec un mode de calcul basé sur des clés de répartition à définir (EBITDA, résultats qualité, sécurité, absentéisme, taux de service, efficience, ..). Le projet, une fois finalisé puis validé par la direction du groupe, sera soumis à la signature auprès du délégué syndical dans le cadre d’un accord d’intéressement.

**Article 8 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Il a été mis à disposition du Délégué Syndical les documents suivants :

* Tableau des salaires de base Mini/Maxi – Hommes/Femmes répartis par ~~services~~ coefficients
* Tableau des salaires de base moyens Hommes/Femmes pour l’entreprise
* Tableau récapitulatif des primes versées au cours de l’année 2022 par services

Concernant la mixité au sein de l’entreprise, il est présenté les documents suivants :

* Evolution de la répartition des effectifs par sexe depuis 2020
* Répartition des hommes et des femmes au 31 décembre 2022
* Répartition de l’effectif par sexe et par catégories au 31 décembre 2022
* Répartition des hommes et des femmes au 31 décembre 2022 par tranche d’âge (en valeur absolue et en pourcentage)
* Répartition des hommes et des femmes au 31 décembre 2022 par tranche d’ancienneté (en valeur absolue et en pourcentage)

Il est rappelé à cet effet que l’entreprise s’est dotée d’un accord Egalité Hommes / Femmes au sine duquel des objectifs de mixité ont été décidés dans le but de favoriser la mixité au sein des services administratifs et des services de la production.

Il est également fait référence aux index Egalité Hommes / Femmes de l’entreprise depuis les 3 dernières années :

* Index 2020 (données 2019) : 84
* Index 2021 (données 2020) : 83
* Index 2022 (données 2021) : 76

Après examen et réponses apportées par la Direction Générale à toutes les questions posées par le Délégué Syndical, il est dument constaté que la société met tout en œuvre afin de supprimer les écarts de rémunération et les déroulements de carrière entre les hommes et les femmes et encourage la mixité au sein des services.

**Article 9 - Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés**

Afin de faciliter l’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés, la société s’engage à ne pas modifier les plannings des salariés d’une journée à l’autre, sauf cas de force majeure (panne machine ou tout autre cas indépendant de la volonté de la société), une fois que le planning définitif de la semaine est affiché.

**Article 10 – Qualité de Vie au Travail**

L’entreprise s’est engagée dans une démarche de Bien Être au travail en proposant aux collaborateurs :

* 1 heure de Sophrologie chaque semaine
* 1 séance de massage chaque mois
* 1 livre offert sur une méthode naturelle pour augmenter son taux de sérotonine

Ces actions visent à sensibiliser les collaborateurs sur l’impact du bien être au travail, ses bienfaits sur leur santé, et par voie de conséquence sur la productivité et la performance des salariés et de l’entreprise (réduction de la fatigue, de l’absentéisme, impact positif sur l’esprit d’équipe…).

**Article 11 - Lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle**

La Direction confirme son attachement à lutter contre toutes formes de discrimination au sein de l’entreprise. Ainsi nos recrutements ont concerné toutes les tranches d’âges en 2022. L’accès aux formations est ouvert à l’ensemble des salariés et orienté en fonction des besoins de l’entreprise.

Par ailleurs, l’entreprise rappelle les dispositions de la charte éthique et du code de déontologie et de conduite professionnelle auxquels doit se soumettre l’ensemble du personnel ainsi que le personnel intérimaire.

**Article 12 - Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

Les données sur l’emploi des travailleurs handicapés en 2022 ont été présentées.

La société a rappelé son engagement à l’emploi des travailleurs handicapés et rappelé que les aménagements adéquats sont réalisés à chaque fois que nécessaire afin de permettre le maintien dans l’emploi des salariés reconnus handicapés (Maintien de l’emploi d’ une salariée au cours de l’année).

**Article 13 - Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés**

Pas de sujet particulier ni problématique évoquée. Le droit d’expression et la communication sont respectés dans l’entreprise.

**Article 14 - Droit à la déconnexion et régulation de l'utilisation des outils numériques**

En vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale, les parties ont convenu les mesures suivantes s'agissant du droit à la déconnexion et de la régulation de l'utilisation des outils numériques :

Afin de renforcer les dispositions de la Charte sur l’utilisation des ressources informatiques sur le droit à la déconnexion, il sera ~~Il a été~~ présenté au délégué Syndical le nouveau projet d’Accord d’Entreprise sur le droit à la déconnexion établi au niveau du Groupe Arcade Beauty. En l’état, ce projet d’accord ne soulève aucune remarque particulière de sa part.

**Article 15 – Mobilités Durables**

Il a été évoqué la volonté de réfléchir conjointement à un dispositif financier de soutien aux collaborateurs pour leur déplacement domicile-travail en vue de favoriser et développer la mobilité durable c’est-à-dire l’usage des transports en commun, le recours au co-voiturage, au vélo, à la marche à pieds, au recours à des véhicules dits « propres ».

Afin de travailler sur des propositions pertinentes et adaptées à la réalité des situations des collaborateurs, un questionnaire leur sera adressé pour connaitre leur mode de déplacement actuel. Il est prévu d’organiser une prochaine réunion sur le sujet une fois les résultats du questionnaire analysés.

**Article 16 - Publicité**

La direction de la société notifiera, sans délai, par remise en main propre contre décharge auprès du délégué syndical, le présent accord à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

A l’expiration du délai d’opposition, le présent accord sera déposé par la direction de la société en deux exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique, à la direction départementale du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle dont relève le siège social de la société et au Conseil de Prud’hommes de Cannes.

Il figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Son contenu est à la disposition du personnel sur l’intranet de l’entreprise.

Fait à Mouans-Sartoux, le 9 février 2023

Délégué Syndical CFDT F3C Directrice Générale