**UNION DES VIGNERONS DES CÔTES DU RHÔNE**

**ACCORD D’ENTREPRISE**

**RELATIF A**

**LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

**- L’xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx**

Dont le siège est situé à Tulette (26790)

xxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Immatriculée au RCS de Romans (26) sous le numéro SIREN xxxxxxx,

Code NAF xxxxxxxxxxx ;

Représentée par xxxxxxxxx sa Directrice Générale,

Madame xxxxxxxxx était accompagnée de xxxxxxxxx, assistante RH.

**D’UNE PART**

**ET**

La délégation syndicale suivante :

**- L’organisation syndicale représentative CGT,** représentée par Monsieur xxxxxxxxxxx déléguésyndical, dûment désigné

Monsieur xxxxxxxxxxxx était accompagné de Madame xxxxxxxxxxx et Monsieur xxxxx.

**D’AUTRE PART,**

**IL A ETE ENTENDU ET CONVENU CE QUI SUIT :**

**PREAMBULE**

Conformément aux articles L 2242-1 et suivants du Code du travail, par courrier, remis en mains propres, en date du 22 novembre 2022 la direction a invité l’organisation syndicale représentative dans l’UVCDR à engager les négociations annuelles obligatoires portant, d’une part, sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée et, d’autre part, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail.

La CGT a notifié à la direction la composition de sa délégation syndicale, étant précisé que la délégation est composée légalement du délégué syndical qui peut se faire accompagner par un salarié ou deux salariés.

Cette négociation a donné lieu à plusieurs réunions les 8 Décembre 2022, 14 Décembre 2022 et 9 janvier 2023.

Aux termes de la dernière réunion les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

Un ensemble de documents ont été remis et commentés à la délégation syndicale :

**ARTICLE 1 - OBJET DE L’ACCORD**

Conformément aux dispositions de l'article L 2242-13 du Code du travail le présent accord a pour objet d’une part, la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise et d’autre part, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail.

**TITRE - I**

**REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

**ARTICLE 2 – SALAIRES EFFECTIFS**

* **Application des accords 2023 de la CPN sur la grille.**
* **Prime de panier + 10 %, soit 9.21 € par jour, par salarié concerné.**
* **Prime individuelle d’assiduité : 600 € brut / annuel :**

Versement mensuel de 50 € et diminution du montant suivant les critères ci-après :

De 1 à 7 jours d’absence dans le mois : diminution de 50%

A partir de 8 jours d’absence dans le mois : perte de la prime

* **Primes salariés non-cadres :** 
  + **Prime collective d’Objectifs : 600 € brut / annuel**
    - Critères d’attribution : Résultats de l’Audit inopiné IFS à **95** = 300 €
    - Nombre de réclamations imputables = 300 €

Constats clients de non-conformités que l’on peut rattacher à un problème de process interne :

Objectif -25% versus les 3 dernières années = **17**

La prime collective d’objectif sera réduite à partir du 91ème jour d’absence (successifs ou non) et calculée au prorata temporis de la présence pour le reste de l’année.

* **Prise en charge de 80% de la complémentaire frais de santé :**
  + **Soit un montant annuel pris en charge par l’entreprise pour chaque salarié des montants suivantes :** 
    - Pour l’adhésion en : Isolé – garanties base niveau 1 : 35,30 € \* 12 mois : 423,60 €
    - Pour l’adhésion en : Isolé – garanties niveau 2 : 45,69 € \* 12 : 548,28 €
    - Pour l’adhésion en : Isolé – garanties niveau 3 : 60,01 € \* 12 : 720,12 €
    - Pour l’adhésion en : Famille – garanties niveau 1 : 1 066,20 €
    - Pour l’adhésion en : Famille – garanties niveau 2 : 1 328,16 €
    - Pour l’adhésion en : Famille – garanties niveau 3 : 1 658,28 €
* **Prime de vacances de 300 euros, versée en juin 2023 pour tous les salariés présents depuis un an dans l’entreprise.**

**ARTICLE 3 – DUREE EFFECTIVE ET**

**ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

* **Dates de fermetures de l’entreprise pour l’année 2023 :**

Vendredi 19 mai 2023

Du lundi 31 juillet 2023 inclus au vendredi 4 août 2023 inclus, uniquement pour les services Caves, Production, Logistique, Supply Chain.

Lundi 14 août 2023

Du lundi 25 décembre inclus au lundi 1er janvier 2024 inclus

A prendre en récupération ou en congés (ou RTT pour les salariés au forfait)

Le lundi 29 mai 2023 (Pentecôte) est notre journée de solidarité, c’est un jour travaillé

* **Dates de prise des congés pour l’année 2023 :**

Les congés acquis pour la période de référence du 1er juin 2021 au 31 mai 2022 sont à solder avant le 30 juin 2023.

Les congés acquis pour la période de référence du 1er juin 2022 au 31 mai 2023 sont à solder avant le 30 juin 2024.

Aucune dérogation hormis maladie ne sera accordée.

* **Temps de travail et ouverture des sites**

L’horaire hebdomadaire de travail est de 35 heures pour tous les salariés, dans tous les services.

Sur le site de Tulette (26) les horaires d’ouverture commencent le lundi à 0 heure et se terminent le vendredi à 24 heures. Pour le site de Cairanne (84) les horaires d’ouverture commencent le lundi à 0 heures et se terminent le dimanche à 24 heures.

Les salariés au forfait 218 jours auront 9 jours de RTT pour l’année 2023. L’acquisition des RTT se fera chaque mois de janvier à novembre, ces jours devront être soldés au 31 décembre 2023.

Pas d’heures supplémentaires systématiques programmées. Les heures supplémentaires sont adaptées aux besoins de chaque service et au moment dans l’année ou chaque service en a besoin.

Les critères de recours aux heures supplémentaires sont l’accroissement temporaire d’activités pour répondre aux commandes clients et aux salons ainsi que pour palier, momentanément, aux remplacements d’absences.

Le contingent d’heures supplémentaires est de 160 heures par salarié et par année civile. Ce contingent s’ajoute à la durée légale des 35 heures par semaine. Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 h par semaine, et jusqu’à la 43ème heure, il y a un abondement de 25% en temps de récupération ou une majoration de 25% en rémunération. Au-delà de la 43ème heure hebdomadaire, les heures seront majorées de 50% en rémunération.

Les heures mises en compteur d’heures ne devront pas dépasser 35h et seront soldées au 31 décembre 2023.

* Amplitude horaire : 40 h / hebdo = 10 h / jour et exceptionnellement : 44 h / hebdo = 12h / jour
* **PERIODE HIVERNALE : Plan de Sobriété**

La période hivernale se terminera le 31 Mars 2023. Il est convenu qu’un point de fonctionnement sera effectué lors du CSE du 9 février 2023 afin d’évaluation.

**Une organisation adaptée de la présence dans l’entreprise :**

* Organisation de la production sur 4 jours;
  + Ligne MC – GCPC : 8h - 17h du lundi au mercredi et 8h – 16h le jeudi
  + Ligne 20000 et ligne Bib en poste :
    - Équipe du matin : 5h – 13h le lundi, puis 4h - 13h du mardi au jeudi
    - Équipe d’après-midi : 13h – 22 h du lundi au mercredi, puis 13h – 21h le jeudi
* Télétravail le vendredi pour réduction de la consommation énergétique des locaux de l’entreprise – hors logistique et cave si nécessaire.

**TITRE II**

**EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 4 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le présent article a pour objet de poursuivre les actions permettant d’assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, des conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel et de mixité des emplois en définissant, d’une part, des objectifs de progression et, d’autre part, des mesures permettant d’atteindre ces derniers.

Pour se faire, il fixera trois objectifs choisis parmi les domaines d'action prévus par l’article R 2242-2 du Code du travail.

L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectuera au moyen d'actions concrètes dont la nature et l'étendue font également l'objet du présent article.

Parmi les différents domaines d'action prévue par le code du travail les parties au présent accord conviennent de fixer trois objectifs de progression dans les domaines énumérés ci-après et de s'engager sur des actions concrètes, chiffrées, inscrite dans un échéancier :

- la formation professionnelle

- l'embauche

- la rémunération

**4.1 - Objectif de formation professionnelle**

L'xxxxxx garantit l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation.

Par la formation, l'xxxxxveille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

L'xxxxx s'attache à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale qui peuvent entraîner des difficultés pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter de leur domicile pour un ou plusieurs jours.

A ce titre, l’entreprise veillera à organiser le maximum de formations liées à l’emploi dans les locaux de l’entreprise et pendant le temps de travail et recherchera à rapprocher les lieux de formations réalisées en externe du lieu de travail ou du domicile des salariés.

L'xxxxx veillera, également dans la mesure du possible, au respect du planning de travail des salariés à temps partiel pour la programmation des formations.

Les personnes reprenant une activité professionnelle à la suite d’une longue période d’absence ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial pourront être considérées comme prioritaires pour l’accès aux actions de formation.

**Indicateurs de suivi** :

- Nombre de salariés ayant suivi une formation selon la catégorie professionnelle et le sexe

- Nombre d'heures d'action de formation par salarié selon le sexe

- Répartition des actions de formation par type d'action selon le sexe.

**4.2 – Objectif d’embauche**

L'xxxxx s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidates ou des candidats et les compétences requises pour l'emploi proposé.

A cet effet, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Elles présenteront de manière objective les caractéristiques du poste, les compétences et les expériences requises.

**Indicateurs de suivi :**

- Embauches de l'année : répartition par catégorie professionnelle et par sexe

- Nombre de candidatures reçues par l'entreprise dans l'année : répartition par sexe.

**4.3 – Objectif de rémunération**

Les parties à l’accord rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi, l'xxxxxxxx s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste.

Les parties au présent accord rappellent également l’importance que revêt pour eux le respect de ce principe d’égalité de rémunération à postes comparables et à parcours et résultats professionnels de même niveau. Elles indiquent que le respect de ce principe constitue toujours un élément nécessaire et déterminant de la mixité des emplois.

L’xxxxxxxxxx continuera à être attentive à ce que des écarts de rémunération ne se créent pas avec le temps en portant une attention spécifique aux postes à responsabilité.

L’entretien annuel individuel permettant d’apprécier les parcours et les résultats professionnels obtenus par les salariés sera un moment privilégié pour être à l’écoute du personnel. La charge de travail et les difficultés d’articulation entre l’activité professionnelle et la vie familiale seront également évoquées.

Les écarts de rémunération mis en évidence seront examinés afin d’en trouver la justification. Si aucune explication objective (liée à l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction) n’est trouvée à ces écarts l’xxxxxxxxx s’engage à réduire ces derniers dans les délais les plus brefs.

L'xxxxxxxx s'engage à ce que les congés maternité, d'adoption, parentaux des salarié(e)s et le congé paternité ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

Au terme des congés maternité et des congés parentaux, un entretien individuel avec le responsable hiérarchique permettra de porter une attention particulière à la nouvelle situation personnelle de l’intéressé, notamment en vue d’organiser les conditions de la reprise d’activité.

Les salarié(e)s concernés bénéficieront des augmentations collectives correspondant à la classification de leur emploi intervenues pendant la durée de ces congés.

**Indicateurs de suivi:**

**-** Rémunération moyenne par catégorie, par niveau et par sexe,

- Répartition par sexe des promotions professionnelles et changements de niveau et catégorie,

- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

**ARTICLE 5 - ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE**

Les parties au présent accord s'engagent à aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale. Afin de sensibiliser le management, un message spécifique pourra être adressé chaque début d'année civile à l'ensemble du personnel pour rappeler l'importance de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale pour la santé au travail et la motivation de tous.

**5.1 - Temps partiel**

Les parties rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération. L'xxxxxx s'engage à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein. Aucune mobilité professionnelle ne peut être refusée ou imposée aux salariés au prétexte qu'ils travaillent à temps partiel.

L'xxxxxxxxxx s'attache à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

**5.2 - Réunions et déplacements professionnels**

L'xxxxxxxx veillera à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Ainsi, les réunions devront au maximum être planifiées pendant les horaires habituels de travail. Les réunions tardives ou matinales devront être évitées au maximum ou, en tout état de cause, planifiées longtemps à l'avance.

**ARTICLE 6 – LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

Les parties au présent accord ont abordé les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle et ont ainsi rappelé que conformément aux dispositions de l'article L-1132-1 du code du travail : « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation ,de qualification, de classification , de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie une nation ou une race ,de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

**ARTICLE 7 – TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Les parties au présent accord confirment l’importance de prendre toutes les mesures nécessaires permettant, d’une part, l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés et, d’autre part, de faciliter l’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion professionnelle dansl’xxxxxxx de ces derniers.

Les parties au présent accord confirment l’importance de prendre toutes les mesures nécessaires permettant, d’une part, l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés et, d’autre part, de faciliter l’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion professionnelle dansl’xxx de ces derniers.

Le rapport présentant la situation par rapport à l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés prévue aux articles L 5212-2 et suivants du Code du travail a été présenté aux organisations syndicales. L’xxxxxxxxx rempli ses obligations en termes d’emploi de travailleurs handicapés.

**ARTICLE 8 – DROIT D’EXPRESSION**

Les articles L 2281-1 et suivants du Code du travail prévoient que les salariés bénéficient d'un droit de s'exprimer sur « le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail et sur la définition et la mise en œuvre d'action destinée à améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise ».

Les salariés peuvent ainsi s'exprimer sur les différents aspects des conditions d'exercice de leur travail que ce soit les caractéristiques du poste de travail, l’environnement matériel et humain, le contenu et l’organisation du travail, les actions d'amélioration des conditions de travail, de l'organisation de l'activité …

Il est rappelé que ce droit est direct et collectif. Ce droit est reconnu à chaque salarié quel que soit le contrat qui le lie à l’xxxxxxxxx.

Ce droit doit permettre de rechercher et de mettre en place des actions concrètes dont les effets seront perçus par les salarié(e)s.

Les parties au présent accord ont convenu ensemble de reporter l'étude de la mise en place de ce droit dans la négociation annuelle qui s’ouvrira en 2023 et ce afin de pouvoir mettre en place un droit d’expression efficace et pertinent.

**ARTICLE 9 – DROIT A LA DECONNEXION**

La négociation sur le droit à la déconnexion doit porter sur les modalités de l’exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect du temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale. L'objectif est de garantir l'effectivité du droit au repos des salariés. Confère l’article 7 de la Charte informatique de l’entreprise.

**ARTICLE 10 – MOBILITE**

L’xxxxxxx prend en compte le fait que la mobilité domicile - travail est un sujet sensible pour les salariés.

Les parties au présent accord confirment que l’objectif d’améliorer l’efficacité des déplacements des salariés afin de diminuer les émissions polluantes et réduire le trafic routier leur apparait particulièrement important et pertinent.

Le recours au télétravail pourra notamment permettre une réduction de ces trajets. C’est un des objectifs poursuivis par la charte relative au télétravail présentée au Comité Social et Economique.

**TITRE III**

**DISPOSITIONS CONTRACTUELLES**

**ARTICLE 11 - DUREE DE L’ACCORD ET PRISE D’EFFET**

Le présent accord s'appliquera à compter du 10 janvier 2023 pour une durée d’une année courant de date à date.

Au-delà de cette date le présent accord cessera de plein droit de produire effet.

**ARTICLE 12 - SUIVI DE L’APPLICATION ET CLAUSE DE RENDEZ VOUS**

Une commission composée des parties signataires du présent accord est chargée du suivi du présent accord.

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai maximal d’un mois après la publication de ces textes, afin d'adapter les dispositions du présent accord.

**ARTICLE 13 – MODIFICATION DE L’ACCORD**

Dans l’hypothèse où les parties souhaiteraient modifier les dispositions du présent accord, elles établiraient, après négociation entre elles, un avenant qui serait déposé dans les mêmes conditions que le texte du présent accord.

Les règles de révision sont celles mentionnées dans les articles L 2261-7-1 et suivants du code du travail. A savoir :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu : par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application du texte et signataires ou adhérents à celui-ci,

- à l'issue de cette période : par un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs dans le champ d'application du texte.

**ARTICLE 14 - PUBLICITE ET DEPOT**

La direction informera par voie d’affichage l’ensemble du personnel de l’entrée en vigueur du présent accord et des modalités de sa consultation auprès du service du personnel.

Le présent accord est rédigé en deux exemplaires.

Il sera déposé par voie électronique à l’adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. ainsi qu’auprès du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Montélimar.

Fait à Tulette,

Le 10 janvier 2023

Pour l’xxxxxxxx, sa Directrice Générale : Madame xxxxxxxxx

L’organisation syndicale représentative CGT Monsieur xxxxxxx