**Accord d’entreprise de l’UES CERESIA**

**Négociation Collective Annuelle pour l’année 2023**

**Entre les soussignés :**

La société Cérèsia, représentée par ……………….., agissant en qualité de Directeur Général, les sociétés Eurosem et Cohesis Distribution, également représentées par ………………, dûment mandaté,

*Ci-après « les Sociétés », constituant l’UES CERESIA,*

**D’une part,**

**ET**

Le Syndicat CFDT, représenté par ……………………………, Déléguée Syndicale,

Le Syndicat UNSA, représenté par ……………………………, Délégué Syndical,

Le Syndicat CFE-CGC, représenté par ………………………., Délégué Syndical,

*Ci-après « les Organisations Syndicales »,*

**D’autre part,**

**Ci-après désignées ensemble « les Parties ».**

**PREAMBULE**

En application des dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail, les Parties ont engagé des négociations obligatoires en entreprise les 21 mars, 05 avril 2023. Elles ont décidé de commencer ces négociations annuelles en abordant les thèmes de la rémunération – du temps de travail – du partage de la valeur ajoutée, de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, et de la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Au cours de ces discussions ont été évoquées tant la situation de l’ensemble des collaborateurs de l’UES Cérèsia au regard de l’égalité professionnelle et de l’emploi des travailleurs handicapés que les évolutions nées des accords de classification, accords d’aménagement du temps de travail et de l’épargne salariale.

Sur le thème des salaires effectifs, afin d’avoir chaque année une démarche cohérente concernant l’indice des prix à la consommation, il a été admis que le taux d’inflation de référence serait le taux de l’indice INSEE à fin janvier de chaque année en glissement annuel.

Des discussions se sont engagées sur ces différents sujets et sur le thème des salaires. Les propositions des Parties ont évolué au cours des négociations pour arriver sur une décision partagée définie comme suit :

ARTICLE I : CHAMP D'APPLICATION - PERSONNEL VISE

Le présent accord concerne le personnel travaillant au sein l’UES CERESIA.

**ARTICLE II : LES MESURES DE POLITIQUE SALARIALE**

**II.1 : MESURE D’AUGMENTATION DES SALAIRES**

Les Parties conviennent des mesures suivantes :

* Une augmentation pour le personnel présent aux effectifs à la date de signature de l’accord et présent au 1er juillet 2023 sur les rémunérations mensuelles au 30 juin 2023 (salaire de base) dans le cadre d’une enveloppe globale avec la répartition suivante :
* Une augmentation collective à compter du 1er juillet 2023 dans le cadre d’une enveloppe estimée à ………..% :
  + Une augmentation de ………..% sera appliquée à l’ensemble des salaires,
  + Une augmentation complémentaire sera appliquée à l’ensemble des salaires afin de porter les salaires à …………% au-dessus de la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) de l’avenant n°135 du 30 janvier 2023 portant revalorisation de la RAG. Soit une enveloppe estimée entre ………% et ………%
* Une augmentation individuelle de …………% à compter du 1er juillet 2023 :

L’enveloppe sera répartie au prorata des effectifs de chaque service. L’augmentation sera affectée au salaire par le manager et validée par la Direction des ressources Humaines.

Conformément à l’article L6315-1 du code du travail, cette augmentation rentre dans le parcours professionnel des salariés notamment sur la progression salariale.

**II.2 : MESURE DE REMUNERATION VARIABLE**

Les Parties conviennent des mesures suivantes :

* L’attribution d’une enveloppe de **Prime de Performance Individuelle** permettant à chaque manager d’attribuer des primes tout au long de l’exercice fiscal en fonction de la date de réalisation de l’entretien annuel d’évaluation. L’attribution d’une enveloppe par Direction se fait sur la base d’un budget théorique de ….€ brut par personne (pour les personnes non bénéficiaires de rémunération variable contractuelle dite « primes objectifs »). L’enveloppe globale sera répartie par direction. Chaque manager fixera le montant attribué à chaque personne et pourra attribuer des primes en … et ….€ tout au long de l’exercice fiscal jusqu’au 30 juin 2024 en fonction de la réalisation de l’entretien annuel d’évaluation. Le formulaire d’entretien effectué sera transmis à la Direction des Ressources Humaines

**ARTICLE III : LES MESURES LIEES A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**III.1 : PLAN DE MOBILITE TRANSPORT**

Depuis le 1er janvier 2020, les entreprises dont 50 salariés au moins sont employés sur un même site, ont l’obligation de négocier sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail (c. trav. art. L. 2242-17, 8° nouveau).

Les parties ont constaté d’une part que la situation géographique des sites de travail de l’UES Cérèsia ne permettait pas au personnel de venir travailler en transports en commun (sites excentrés), et d’autre part, que l’organisation du travail liée à l’activité de l’UES (saisonnalité : moissons, vendanges, jardinage, semis, …) s’effectuait en horaires décalés (amplitude et travail d’équipes). Dans ce cadre, les salariés de l’UES Cérèsia sont amenés à utiliser leur véhicule personnel pour se rendre à leurs lieux de travail engendrant des frais de carburant ou équivalent.

Ce plan de mobilité employeur inclut des dispositions concernant le soutien aux déplacements domicile-travail de leur personnel par la prise en charge des frais de transport personnel (c. trav. art. L. 3261-3 et L. 3261-3-1).

Ainsi, afin de contribuer à la prise en charge d’une partie des frais de transport personnel : frais de carburant ou frais exposés pour l’alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène, les parties ont convenu d’octroyer une **prime de transport annuelle forfaitaire de ….€ par salarié** octroyée par l’employeur conformément à l’article L3261-3 et L3261-4 du Code du Travail selon les modalités d’attribution suivantes :

**III.1.1: Les Bénéficiaires**

* Salariés bénéficiaires: salariés de l’entreprise (CDI, CDD, apprentis, contrats de professionnalisation) présents aux effectifs à la date de signature de l’accord effectuant au minimum …km de trajet avec leur véhicule entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.
* Salariés non bénéficiaires ou partiellement bénéficiaires :
  + Salariés ayant un véhicule de service, de fonction ou covoiturage octroyé par l’entreprise, salariés bénéficiant déjà des remboursements de frais de transports collectifs, salariés absents sur la totalité de l’exercice ;
  + Salariés ayant un avenant télétravail en vigueur seront partiellement bénéficiaires, dans les conditions de l’accord télétravail.

**III.1.2: Le Montant et la Périodicité**

Le remboursement est de ….€ par exercice civil par salarié et au prorata de la date d’entrée/de sortie dans l’entreprise.

Il s’effectuera sur la fiche de paie de septembre 2023.

Une ligne spécifique sera indiqué sur le bulletin de paie « *Prime Transport* ».

**III.1.3 : Les Justificatifs**

Afin de pouvoir bénéficier de ce remboursement forfaitaire, les salariés concernés devront fournir au plus tard le 10 septembre 2023 des justificatifs suivants au service Ressources Humaines :

* + Déclaration sur l’honneur attestant que la distance entre leur lieu de résidence habituel et leur lieu de travail est supérieure ou égale à …km ;
  + Copie de la carte grise du véhicule utilisé par le salarié pour effectuer le trajet domicile-travail.

**III.1.4 : Le Régime social et fiscal**

La prime de transport est assujettie au régime fiscal et social en vigueur au moment du versement.

A la date de signature du présent accord, les règles de d’assujettissement sont les suivantes :

* Régime fiscal: la prime transport de ….. € est exonérée d’impôt sur le revenu ;
* Régime social: la prime transport de …..€ est exonérée de cotisations sociales.

Les modalités d’attribution seront communiquées aux salariés par note de service.

**III.2 : PLAN DE MOBILITES DURABLES**

L’article 5 de l’avenant 135 du 30 janvier 2023 de la CCN prévoit la reconduction du « forfait mobilités durables » à titre expérimental. Afin de sensibiliser les salariés à la nécessité d’évoluer vers de nouvelles mobilités plus propres et moins coûteuses, tout en bénéficiant d’une mesure de …..€ exonérée d’impôt et de cotisations sociales, qui augmentent donc leur pouvoir d’achat, les parties décident de mettre en œuvre une communication spécifique à destination des salariés d’ici septembre 2023.

**ARTICLE IV – EGALITE FEMMES/HOMMES**

L’index égalité professionnelle de l’UES a été publié pour le 01 mars 2023. La note obtenue est de …. / 100. Des objectifs de progression doivent être mise en place pour deux indicateurs (Ecart de rémunération, Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations).

Les mesures d’amélioration sont les suivantes :

* Valoriser les femmes dans l’organisation via la communication externe et interne par au moins une action de communication.
* Mettre en place des outils statistiques sur les recrutements, les avancements et promotions
* Améliorer la représentation des femmes dans les postes à hautes responsabilités, dont le comité de Direction

**ARTICLE V – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée. En cas de dénonciation, le préavis sera de trois mois.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande écrite de l’une des Parties.

**ARTICLE VI - PUBLICITE**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par la remise en main propre contre décharge, d’un exemplaire signé par les Parties. Il fera l’objet d’une publicité au terme du délai d’opposition. Une copie de l’accord sera consultable par le personnel au service des ressources humaines ainsi que sur l’intranet.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme en ligne Télé-Accords.

En outre, un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Reims.

Cet accord et ses annexes sont versés dans une base de données nationale conformément aux prescriptions de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail pour sa diffusion au plus grand nombre.

Fait à REIMS, en 5 exemplaires originaux

Le 5 avril 2023

Signatures :

Pour l’UES CERESIA Pour le Syndicat UNSA

…………………….. …………………………

Pour le Syndicat CFE-CGC Pour le Syndicat CFDT

…………………….. ………………………….