



ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES SALAIRES NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2024

ENTRE, D'UNE PART :

L'entreprise CAVAC représentée par JACQUES BOURGEAIS, en qualité de Directeur Général et, JEROME CALLEAU, Président du Conseil d'Administration.

ET, D'AUTRE PART :

Les Délégués syndicaux, ci-après désignés en signataires,

PREAMBULE

L'exercice qui se termine a été très correct sur le plan économique avec un bon comportement de la grande majorité de nos métiers.

Pour autant c'était sans compter les aléas météorologiques sans précédents qui touchent notre région depuis plusieurs mois et qui vont rendre plus compliqué l'exercice qui démarre. La pluie incessante depuis octobre 2023 a eu un impact très négatif sur les semis qui pour certains agriculteurs n'auront même pas pu être réalisés ou seulement partiellement à des dates tardives.

L'inflation, en baisse, revient à des niveaux antérieurs mais sur un rythme de décroissance plus lent qu'annoncé, et les attentes des salariés en matière de pouvoir d'achat restent d'actualité.

Autant d'éléments qui ont conduit la Direction à faire preuve d'écoute mais néanmoins de prudence lors des NAO de cette année. Les Partenaires Sociaux ont tenu de leur côté à se faire le relais de l'ensemble des salariés tout en étant conscients des enjeux économiques qui peuvent impacter le Groupe sur le prochain exercice.

Après échanges et concessions réciproques, la Direction et les Délégués Syndicaux ont trouvé l'accord ci-dessous exposé :

PL VR JB JC SL V.L

ART 1 – BENEFICIAIRES

- Les bénéficiaires du présent accord sont les salariés des sociétés suivantes :
 - La **Coopérative Agricole CAVAC**, immatriculée sous le numéro 775 714 991, dont le siège social est situé 12 boulevard Réaumur, BP 27, 85 001 La Roche sur Yon Cedex, représentée par Monsieur BOURGEAIS, Directeur Général et Jérôme CALLEAU Président.
 - La société **CAVAC Distribution SAS**, immatriculée sous le numéro 344 843 743, dont le siège est situé Impasse Georges Cuvier, 85 001 La Roche sur Yon Cedex, représentée par son Président Jacques Bourgeais
 - La société **CAVAC Biomatériaux**, immatriculée sous le numéro 509 436 515 dont le siège social est situé 12 boulevard Réaumur, BP 27, 85 001 La Roche sur Yon Cedex, représentée par Olivier JOREAU, gérant.
 - La Société **AGRIVIA transport**, immatriculée sous le numéro 823 244 025 0016 dont le siège social est situé 12 Boulevard Réaumur, BP 27, 85 001 La Roche sur Yon Cedex, représentée par son Président Jacques Bourgeais
 - La Société **VERTYS**, immatriculée sous le numéro 829 769 181 00019 dont le siège social est situé 12 Boulevard Réaumur, BP 27, 85 001 La Roche sur Yon Cedex, représentée par son Président, Jacques Bourgeais.

ART 2 – REVALORISATION GENERALE

A compter du 1^{er} juillet 2024, les parties actent des revalorisations suivantes :

3% sur la première valeur de coefficient points qui passera de 6,456 € à **6,65 €**
Ainsi la valeur des 280 premiers points sera donc au 1^{er} juillet 2024 portée de 1807,68 € à **1862 €**. L'augmentation de la première valeur de point a un impact sur la **prime d'assiduité** qui évoluera de 403,50€ à **415,62 €**.

1,2% sur la seconde valeur de coefficient points qui passera de 5,358 € à **5,422 €**
Ainsi l'ensemble des éléments de rémunération calculés sur la seconde valeur de point comme l'ancienneté, les primes complémentaires, les primes métiers vont évoluer à due concurrence de cette évolution.

Les heures supplémentaires et autres éléments variables calculés sur le taux horaire des salariés se trouvent également impactés de ces évolutions générales.

ART 3 – REVALORISATION DES INDEMNISATIONS REPAS

A compter du 1^{er} juillet 2024, les indemnités repas évolueront comme suit

Le remboursement sur justificatif passera de 13,50€ à **14,50€** par repas
Le remboursement sans justificatif passera de 9,40€ à **10,10€** par repas (plafond d'exonération de cotisations sociales à date du présent accord).
Le montant des titres restaurant passera de 7,50€ à **8,50€** avec 60% de prise en charge employeur soit **5,10€** par titre pour la part employeur et 3,40€ pour la part salarié.
La prime panier aujourd'hui à 6,80€ passera à 7,30€ (plafond d'exonération de cotisations sociales).

PL VR JB YC JC ML

La Direction s'engage à revaloriser les remboursements de repas sans justificatif et la prime panier à hauteur du nouveau seuil d'exonération de charges sociales s'il venait à évoluer dans la limite globale de 1€ supplémentaire par rapport aux montants pratiqués avant le 1er juillet 2024.

ART 4 – NOUVEAU PLAFOND PRIME D'ANCIENNETE

A compter du 1^{er} juillet 2024, le plafond actuel de la prime d'ancienneté exprimée en points salaire CAVAC aujourd'hui de 20 points sera réévalué de 2 points par an dans la limite **de 30 points** ; le plafond sera ainsi augmenté de 2 points tous les 1^{er} juillet pendant 5 ans pour atteindre les 30 points.

Les salariés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté déjà supérieure à 30 points ne sont pas concernés.

Les salariés qui ont une ancienneté plafonnée à 20 points au 1^{er} juillet 2024 quelle que soit leur date d'ancienneté accèderont comme les autres salariés à une revalorisation de 2 points à leur date anniversaire d'ancienneté sur l'exercice 2024-2025 et jusqu'à atteindre les 30 points.

Pour rappel, les règles d'attribution de la prime d'ancienneté ne sont pas modifiées : le salarié doit avoir travaillé de façon effective pendant 3 années à compter de sa date d'embauche contractuelle pour avoir l'acquisition de 2 points salaire CAVAC par année d'ancienneté (date anniversaire d'embauche) dans la limite de 30 points (atteints après 18 ans selon le nouveau plafond).

ART 5 – PAIEMENT DES BANQUES D'HEURES- SOLDE D'ANNUALISATION

Le principe de l'annualisation établi dans l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail applicable depuis le 1^{er} janvier 1998 est maintenu.

Toutefois, les Partenaires sociaux acceptent qu'en fin de période d'annualisation 2024, **un paiement de l'intégralité des soldes d'heures de modulation avec majoration de 25%** puisse être effectué au choix du salarié.

A défaut de paiement, les soldes d'heures seront majorés en temps de 25% et basculés sur le Compte Epargne Temps du salarié.

Les heures peuvent être positionnées également sur demande du salarié sur le P.E.E (Plan d'Epargne Entreprise).

De la même manière que le PEE, la prise de congés compte épargne temps ou sa monétisation, même s'il n'a été constitué que par de l'épargne d'heures de modulation, prive le salarié de la possibilité d'exonération sociale (partielle) et fiscale propre aux heures supplémentaires.

ART 6 – AUTRES DISPOSITIONS

Le syndicat CFDT a exprimé plusieurs demandes en lien avec la qualité de vie au travail et les remontées d'informations et remarques de salariés ; ces demandes sont acceptées par la Direction avec quelques remarques complémentaires ci jointes :

PL VR  JC  SC NL

- **Sur la communication**

Qu'une communication interne soit réalisée en matière de harcèlement sexuel et prévention des agissements sexistes.

La Direction accepte cette demande ; une communication sera proposée aux deux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes avant diffusion.

Qu'une communication soit réalisée auprès des clients et adhérents sur le respect des salariés (affichage en magasin sur la bienveillance et le respect du personnel).

La Direction accepte cette demande et le service communication va travailler sur un projet d'affiches.

Que nous systématisions la pratique des réunions « routines » de services pour améliorer l'implication du personnel dans le fonctionnement. Associer les moments d'échauffements musculaires pour les services industriels et logistiques. Développement des aides aux postures.

La Direction accepte cette demande et formera/informera les managers sur ces pratiques à institutionnaliser.

- **Sur la gestion des temps de travail**

*Limiter la durée des pauses méridiennes à 2 heures maximum, sauf accord exprès du salarié.

La Direction accepte cette demande ; sauf cas particulier des plannings de collecte dans le respect des dispositions légales sur la durée journalière et hebdomadaire de travail.

* En cas de banque d'heures positive, laisser la possibilité au salarié de convenir avec son responsable de la période de démodulation qui peut lui convenir.

A ce titre, la Direction indique qu'elle n'est pas opposée au principe d'un échange entre managers et salariés (ce qui se fait dans la grande majorité des cas) ; elle rappelle que l'accord CET (accord 57 – article 4- CET ponctuel) prévoit déjà la possibilité pour les salariés de positionner 5 jours de CET à leur convenance et qu'il n'y a pas lieu d'aller au-delà de cette disposition.

« les salariés (modulants et non modulants) qui auraient constitué une épargne de jours CET sont autorisés à les positionner ponctuellement dans la limite de 5 jours par an dans le même « esprit » que des jours de congés et ou d'ARTT »

*Rappeler le respect des délais de prévenance (3 jours ouvrés, soit le jeudi pour la semaine suivante) pour la communication des plannings.

La Direction indique que le principe existe déjà et a déjà été acté par accord ; cette disposition s'entend hors cas exceptionnels liés notamment aux périodes de collecte.

*Que la démodulation soit programmée à la journée, pour éviter des frais annexes aux salariés, sauf accord exprès de ces derniers.

La Direction convient également de ce point sauf cas particuliers des saisonniers où en fonction des aléas de la météo, il est possible que les horaires soient aménagés en journée incomplète.

*Responsabiliser les responsables de services ou les directeurs à la prise harmonieuse et régulière des RTT de leurs collaborateurs.

La Direction est d'accord pour rappeler le principe de gestion et d'anticipation des plannings des RTT aux managers et salariés.

Il sera notamment précisé que , dans le cadre de leur fonction de manager, les responsables de services doivent s'interroger sur les éventuels abandons de jours d'ARTT de leurs collaborateurs. Ceci afin d'identifier les éventuelles surcharges de travail ou problèmes

JC

AL VR

JB




JL NL

d'organisation qui pourraient être à l'origine de ces abandons de jours. Aussi, chaque collaborateur ayant accès au dispositif de gestion des temps ADP sera encouragé à positionner leur demande d'ARTT sur l'outil afin d'identifier le cas échéant les refus des responsables.

ART 7 – DEPOT DE L'ACCORD

Le Présent accord fera l'objet des formalités de publication et de dépôt telles que prévues légalement. Une copie du présent accord sera remise à chaque partie signataire. Conformément à l'article L2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Fait à LA ROCHE SUR YON, le

VALIDATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL			
Pour la CFDT		Pour la CFTC	
Nom :	Signature :	Nom :	Signature :
LAUNAY Pascal		LAURENT JULIE	
RENAUD Virginie			
VALIDATION EMPLOYEUR			
PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION		DIRECTEUR GENERAL	
JEROME CALLEAU		JACQUES BOURGEOIS	
