



ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES SALAIRES NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2025

ENTRE, D'UNE PART :

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

ET, D'AUTRE PART :

Les Délégués syndicaux, ci-après désignés,

PREAMBULE

L'exercice qui se termine a été particulièrement compliqué cette année pour la Coopérative. Les aléas météorologiques sans précédents qui ont touché notre région ont eu un impact encore jamais connu sur la récolte d'automne avec une très forte dégradation de la qualité du maïs notamment.

La baisse marquée de l'inflation est un peu plus favorable à la préservation du pouvoir d'achat des salariés, après deux années difficiles, alors que les hausses générales de salaires ont augmenté significativement la masse salariale.

Ces différents éléments ont amené la Direction à adopter une approche prudente lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) de cette année sans pour autant démeriter en proposant une évolution des valeurs de points au niveau de l'inflation et même au-dessus s'agissant des 280 premiers points.

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 impactent la Coopérative cet exercice.

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

PL VR

JL OT AF
JL

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 Olivier JOREAU, Directeur Général et Monsieur 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 Monsieur Olivier JOREAU,
 - 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 Monsieur 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 Monsieur Teodor ARITON,
 - 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, Monsieur Olivier JOREAU.

ART 2 – REVALORISATION GENERALE

A compter du 1^{er} juillet 2025, les parties actent des revalorisations suivantes :

1% sur la première valeur de coefficient points qui passera de 6,65 € à **6,717€**

Ainsi la valeur des 280 premiers points sera donc au 1^{er} juillet 2025 portée de 1862 € à **1880,76€**. L'augmentation de la première valeur de point a un impact sur la **prime d'assiduité** qui évoluera de 415,62€ à **419,81€**

0,8% sur la seconde valeur de coefficient points qui passera de 5,422€ à **5,465€**

Ainsi l'ensemble des éléments de rémunération calculés sur la seconde valeur de point comme l'ancienneté, les primes complémentaires, les primes métiers vont augmenter 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 – CONGES SUPPLEMENTAIRES ENFANT MALADE

A compter du 1^{er} juillet 2025, la journée de congé exceptionnel payé pour garde de son enfant malade est ouverte pour l'enfant de la naissance à 6 ans accomplis à la date de la prescription médicale, (auparavant le droit n'était ouvert que pour l'enfant de 3 à 6 ans).

Les conditions de mise en œuvre restent inchangées (limitation à **1 jour ouvré par année civile**, quel que soit le nombre d'enfant, présentation au SRH de la feuille de soins établie par le médecin traitant- la journée donne lieu à maintien de salaire et n'a pas d'incidence sur la prime d'assiduité)

AL VR

XL OT AF
56

Lors de la prochaine réunion NAO 2026, le point suivant sera fait sur le nombre de demandes :

- Si le nombre de « congés enfant malade » a doublé ou plus versus l'année civile 2024 (présentation BDES), le nombre de jour de congé payé supplémentaire restera à 1 jour ouvré par an (année civile) (soit 15 demandes sur 2024)
- Si ce nombre est inférieur ou égal au double du nombre de congés « enfant malade » sur l'année civile 2024, en ce cas : Limitation à **2 jours ouvrés par an (à partir de l'année civile 2027)**. Ces deux jours seront scindables mais limités à 2 jours quel que soit le nombre d'enfants.

ART 4 – CONGES SUPPLEMENTAIRES a partir de 55 ANS

Les dispositions en vigueur à date prévoyaient l'attribution de 3 jours de congés supplémentaires pour tout salarié au statut OUVRIER (CSP déterminée par CAVAC) âgé d'au moins 55 ans. L'attribution de ces 3 jours supplémentaires se fait au 1^{er} juin de chaque année pour les salariés ayant atteint 55 ans ou plus au 1^{er} juin de chaque année.

A compter du 1^{er} juin 2025, les salariés âgés d'au moins 55 ans, quelle que soit leur CSP hors ouvrier (telle que déterminée par CAVAC à date et notifiée contractuellement au salarié) bénéficieront comme les salariés ouvriers de 55 ans de **3 jours de congés supplémentaires** s'ils sont identifiés au 1^{er} juin 2025 et les années suivantes comme travaillant en équipes successives alternantes (***).

A compter du 1^{er} juin 2026, les salariés âgés de 55 ans et plus, quelle que soit leur CSP (hors ouvrier et hors salariés toute CSP travaillant en équipes successives alternantes visés ci-dessus) occupant des postes avec des contraintes physiques (port de charges, horaires décalés, dérogations à la durée du travail...) auront droit à **1 jour ouvré de congé supplémentaire** à compter de la nouvelle période d'ouverture des droits congés payés à partir du 1^{er} juin 2026.

La Direction notifiera au salarié concerné l'ouverture de son droit à une journée de congé supplémentaire ; la liste anonymisée des salariés ayant reçu notification de cette journée de congé supplémentaire sera transmise au CSE du mois de juin de chaque année.

(***) La notion de travail en équipes successives alternantes est celle retenue légalement à date pour la détermination des salariés concernés par ce facteur de pénibilité.

Les conditions d'attribution des jours de congés supplémentaires se font selon les dispositions en vigueur à la date du présent accord sans changement. La notion de CSP CAVAC est celle en vigueur au 1^{er} juillet 2025 ; les parties conviennent de rééchanger sur les droits attribués aux salariés en fonction de leur CSP CAVAC dans le cadre des négociations sur la classification et le questionnement sur les CSP qui en découle.

ART 5 – PRIME D'HORAIRE CONTINU

La prime d'horaires continus est accordée en cas d'affectation dans le cadre d'un travail en équipe alternée et pour la durée de ce mode d'organisation. Depuis le 1^{er} janvier 2015, la prime d'heure continue se déclenchait après 4 mois de présence continue et non plus 6 mois.

PL VR

2 OT AF
56

A compter du 1^{er} juillet 2025, la prime d'horaire continue se déclenchera après 2 mois de présence continue (travail effectif) et non plus 4 mois.

ART 6 –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 2025, **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.

Concernant le paiement ou le placement des soldes de modulation, le syndicat CFDT souhaite revenir sur les dispositions de l'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail qui prévoit une compensation des périodes hautes et basses par une annualisation du temps de travail avec une gestion des soldes de banques d'heures en fin de période (juin pour CAVAC et décembre pour CAVAC Distribution).

Si la Direction est favorable à ajuster les dispositions en vigueur, elle ne souhaite pas perdre la flexibilité nécessaire et indispensable à la saisonnalité de nos métiers. Certaines organisations sont prévues, par l'effet de l'annualisation (et notamment dans les usines) pour maintenir un temps de travail sur une base 35 heures ; il ne serait ni acceptable socialement ni économiquement de payer des heures majorées à 25% alors qu'elles auraient du être récupérées et servent à l'équilibre des organisations à 35 heures.

La Direction s'engage à ouvrir avec les Partenaires sociaux et dès septembre 2025 une réflexion sur la gestion de l'annualisation du temps de travail sans toutefois modifier sur le fond l'accord d'aménagement et réduction du temps de travail.

ART 7 – 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 :

Ouverture d'un accord sur les droits des personnes en situation de handicap :

La promotion de la diversité et la lutte contre toutes les discriminations relèvent de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

AL VR

JC 05 AF
56

L'entreprise ne peut que s'inscrire dans une démarche volontariste au travers de différentes mesures en faveur de l'emploi, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ainsi que l'a proposé le syndicat CFDT, cet engagement pourrait être affirmé dans un accord d'entreprise et la Direction a rappelé en réunion NAO aux Partenaires Sociaux qu'elle serait à l'écoute de leurs propositions pour étudier avec eux toutes les mesures qui favoriseraient la progression du taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

Gestion des soldes d'ARTT ou CP non pris avec possibilité de les placer en CET ou PER-CO :

La Direction n'est pas favorable à laisser les salariés positionner leurs soldes de CP ou d'ARTT non pris en CET ou en PER-CO ; pour autant, elle comprend qu'il serait inéquitable de priver les salariés de leurs droits (et particulièrement de leur droit à prendre l'intégralité de leurs congés payés) dès lors que l'organisation du service ne leur permet pas de s'absenter.

De fait, la Direction accepte la disposition suivante :

- Si le salarié a positionné des congés payés ou des ARTT qui lui ont été refusés par son manager sans possibilité d'être repositionnés avant la fin de l'exercice sur lesquels les droits sont ouverts, le salarié aura la possibilité de décider d'un placement en CET (ou en PER-CO dans les limites légales) en fin d'exercice.
-
- Ce refus explicite et motivé du manager devra être matérialisé par une preuve écrite (refus sur logiciel de gestion des temps – sur papier, ou email le cas échéant) et devra avoir privé le salarié de son droit à Congés ou ARTT sur toute la période en cours. Une demande de modification ou de report des dates de congés tout comme un aménagement des périodes demandées par le salarié n'entrent pas dans ce cadre.

Accord sur l'astreinte

En dehors des dispositions concernant la CPLB qui feront l'objet d'un dispositif écrit individuel auprès des salariés concernés, les parties s'accordent à reprendre le projet de texte sur l'astreinte dans sa dernière version. Une relecture sera réalisée par les parties signataires courant du mois de septembre 2025 et une décision sera prise sur la date d'application dudit accord après communication aux services concernés.

Versement d'une prime pour les salariés des structures spécialisées et de la maintenance Atelier entretien construction

A la demande du syndicat CFTC, pour tenir compte des conditions exceptionnelles liées à la collecte d'automne, la Direction accepte le versement d'une prime de 400€ brute pour les salariés des structures spécialisées (hors adjoints et responsable de sites) ainsi que pour le personnel de maintenance de l'atelier entretien construction qui sont intervenus de façon effective sur les sites de collecte.

Cette prime fera l'objet d'un versement sur la paie du mois de septembre 2025 selon les conditions cumulatives suivantes :

- Salariés présents du 1^{er} août 2024 au 1^{er} janvier 2025 et qui ont travaillé de façon effective à la collecte d'automne en étant affectés physiquement sur une ou plusieurs structures spécialisées.

AL VR

Je OT AF
JC

- Salariés présents au moment du versement de la prime
- Les salariés absents (hors période de congés ou de modulation) sur la période du 1er aout 2024 au 1er janvier 2025 ou à temps partiel contractuel, bénéficieront de la prime au prorata de leur temps de présence sur cette période.

Refonte de l'accord numéro 13

L'accord numéro 13 est une synthèse des dispositions sociales régissant l'UES CAVAC ; non exhaustif, il permettait cependant d'avoir des références aux règles sociales existantes depuis plusieurs décennies et parfois négocier au fur et à mesure des NAO.





Les parties ont convenu de revoir les dispositions de ce texte pour n'en garder que les règles de principe qui – sauf renégociation en NAO- ne nécessiteront pas de mises à jour dans cet accord (mais dans un réglementaire de paie en annexe).

La Direction accepte également d'étudier la proposition du syndicat CFDT concernant le dispositif « mobilité » prévu dans ce texte.

ART 8 – 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 : <i>LAUNAY Pascal</i>	Signature : 	Nom : <i>LAURENT JULIEN</i>	Signature : 
<i>RENAUD Virginie</i>		<i>AUGIZEAU FRANCIS</i>	
VALIDATION EMPLOYEUR			
PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION		DIRECTEUR GENERAL	
JEROME CALLEAU		OLIVIER JOREAU	
