

POLITIQUE SOCIALE ET MANAGERIALE GROUPE



Reims, le 27 mars 2025

Historiquement ancré sur son territoire, le groupe Cérésia s'engage, à travers sa Politique Sociale et Managériale, à respecter les principes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, la législation du Travail dont la réglementation liée au Dialogue social, la norme ISO 26030 sur la Responsabilité sociétale des entreprises, ainsi que les Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

Le groupe Cérésia affirme ses engagements à travers ses valeurs coopératives : Responsabilité, Équité, Entrepreneuriat, Culture du Résultat, Transparence, ainsi que ses principes managériaux : Excellence opérationnelle, Esprit de conquête, Solidarité, Transversalité, Subsidiarité.

Le groupe Cérésia a identifié dans sa cartographie des risques sociaux des sujets majeurs liés à son modèle d'affaire et à son positionnement territorial :

- le manque de personnel sur certains métiers stratégiques,
- la perte de compétences clés et la difficulté à anticiper l'adaptation des compétences aux évolutions métiers, en particulier face aux nouveaux enjeux environnementaux,
- la santé et sécurité au travail, incluant la gestion des risques psychosociaux, le bien-être et la prévention des accidents professionnels,
- le climat social, nécessitant le maintien d'un dialogue social constructif, garant d'un environnement de travail stable et motivant.

Pour faire face à ces risques, le groupe Cérésia s'engage :

- à agir pour que ses collaborateurs et les personnes travaillant pour le groupe œuvrent dans un environnement sûr pour leur santé et leur sécurité,
- à favoriser la qualité de vie et les conditions de travail de ses collaborateurs et des personnes œuvrant pour le groupe,
- à contribuer à l'épanouissement de ses collaborateurs en cultivant les compétences, en valorisant les talents et en formant aux métiers de demain,
- à promouvoir l'égalité et l'insertion professionnelle sans discrimination pour tous en favorisant la mixité, l'intégration de toutes les générations et des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, le groupe Cérèsia met en place une politique qui vise à répondre aux besoins d'adaptation de ses ressources humaines pour répondre :

- à l'évolution des activités du groupe,
- aux moyens mutualisés et aux compétences requises pour remplir la mission de Cérèsia d'apporter des solutions performantes et durables aux acteurs du monde agricole de son territoire,
- à l'accompagnement de la transition agro-environnementale au service de la performance des exploitations agricoles.

Les salariés du groupe sont portés par la coopérative Cérèsia, réunissant les sociétés Cérèsia, Cohesis et Eurosem en une Unité Économique et Sociale (UES), ainsi que par ses filiales.

Cette politique s'applique aux collaborateurs du groupe Cérèsia et sa portée se décline en fonction des obligations réglementaires liées à l'application des différentes conventions collectives, accords d'entreprise ou décisions unilatérales d'entreprise. L'application de cette politique s'ajuste aux règles de droit définies en fonction des effectifs présents au sein de chaque entreprise.

Des discussions au sein des directions ou responsables des filiales du groupe sont engagées avec la Direction des Ressources Humaines groupe afin de respecter les obligations de spécificités des filiales tout en s'inscrivant dans une cohérence des démarches du groupe.

NOS ENGAGEMENTS

Être un employeur responsable, agir pour la sécurité, la qualité de vie et les conditions de travail

Cérèsia s'engage :

- à assurer des conditions de travail justes et sécurisées, favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ainsi que le bien-être au travail,
- à renforcer le dialogue social via des échanges réguliers et un état des lieux annuel avec les instances représentatives du personnel et les instances syndicales, sur des sujets :
 - d'équité,
 - d'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous,
 - de lutte contre les discriminations et le harcèlement,
 - de diversité et l'inclusion, notamment en intégrant des personnes en situation de handicap,
 - d'apprentissage et d'alternance.

■ Accords et dispositifs en vigueur

- **Groupe**
 - ➔ Politique santé/sécurité,
 - ➔ Code de bonne conduite.
- **UES Cérèsia**
 - ➔ Charte sur le droit à la déconnexion,
 - ➔ Accord sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie et les conditions de travail, RSE,
 - ➔ Accord sur le télétravail.

■ Objectifs

- **Groupe**
 - Tendre vers le zéro accident de travail et inclure la sécurité dans les critères d'intéressement,
 - Mettre en œuvre au moins cinq actions annuelles sur la QVCT afin de favoriser le bien-être et la pratique d'une activité physique.
- **UES Cérèsia**
 - Maintenir un nombre d'accords minimum en vigueur qui ne soit pas inférieur à 7 accords structurels au sein de l'UES Cérèsia.

Promouvoir l'égalité et l'insertion professionnelle sans discrimination pour tous en favorisant la mixité, l'intégration de toutes les générations et des personnes en situation de handicap

Cérèsia s'engage :

- à promouvoir l'égalité professionnelle,
- à garantir un environnement inclusif, respectueux de chacun,
- à favoriser la mixité et la diversité à tous niveaux, en veillant à ce que chaque collaborateur, quel que soit son genre, son âge ou son origine, ait les mêmes opportunités de développement et de réussite,
- à soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap.

■ Accords et dispositifs en vigueur

- **Groupe**
 - Campagne annuelle de sensibilisation aux situations de handicap.
- **UES**
 - Accord sur l'égalité professionnelle,
 - Inclusion des 25 critères de discrimination dans le « mémo managers ».

■ Objectifs

- **Groupe**
 - Avoir une représentation féminine représentant 25 à 35% des effectifs totaux femmes-hommes,
 - Avoir une contribution annuelle liée à l'emploi des travailleurs handicapés ou à l'usage de services du secteur protégé inférieur à 60 000 €,
 - Sensibiliser 100% des nouveaux managers aux thématiques liées aux sujets d'inclusion et de discrimination.
- **UES Cérèsia**
 - Maintenir un index de l'égalité professionnelle supérieure à 75/100 points.

Cultiver la notoriété de notre marque employeur auprès des jeunes, être attractif dans nos recrutements, attirer et fidéliser des talents diversifiés

Cérèsia s'engage :

- à développer l'emploi en zone rurale, dans les bassins de productions agricoles par la promotion d'une diversité de métiers, de fonction et de compétences,
- à maintenir une politique de rémunération équitable et transparente,
- à impliquer les salariés dans la gouvernance via l'ouverture du capital social aux salariés du groupe,
- à associer les salariés aux résultats financiers via des accords d'intéressement ou de rémunération par objectifs liés à des sujets d'amélioration continue.

■ Accords et dispositifs en vigueur

- **Groupe**
 - ➔ Renouvellement des accords d'intéressement existants au sein du groupe et ouverture de discussions auprès des partenaires sociaux ou des salariés des filiales non encore couvertes par un accord,
 - ➔ Comité des rémunérations composé de membres du conseil d'administration.
- **UES Cérèsia**
 - ➔ Publication de l'index égalité professionnelle,
 - ➔ Consultation du CSE sur le bilan social.

■ Objectifs

- **Groupe**
 - ➔ Insertion des jeunes stagiaires à hauteur de 5% de l'effectif global.
- **UES Cérèsia**
 - ➔ Avoir plus de 10% de salariés en CDI associés au capital social pour UES Cérèsia,
 - ➔ Accueil d'au moins 15 alternants par an.

Cultiver les compétences en valorisant les talents et en formant aux métiers de demain

Cérèsia s'engage :

- à investir dans la formation continue en proposant aux collaborateurs un parcours de formation tout au long de leur carrière, afin de développer leurs compétences et d'anticiper les évolutions des métiers,
- à favoriser la mobilité interne,
- à entretenir des relations de proximité avec les établissements scolaires et les centres de formation du territoire,

- à encourager l'apprentissage et l'alternance.

■ Accords et dispositifs en vigueur

- Chaque collaborateur bénéficie d'au moins deux entretiens annuels avec son manager : un entretien annuel sur la performance et un entretien professionnel tous les deux ans sur le développement et les souhaits de formation, d'évolution et de mobilité.
- Plan annuel de formation de 10 000 heures pour l'UES Cérésia.

■ Objectifs

- Formation de 36 salariés de la Direction des Solutions Agricoles au dispositif « Agro Cursus » à horizon 2027 dans le cadre du développement des compétences à la transition agroécologique des exploitations agricoles, pour l'UES Cérésia,
- Taux d'absentéisme inférieur à 6% pour l'UES Cérésia,
- Turnover inférieur à 15% pour l'UES Cérésia.

Les objectifs de la Politique Sociale et Managériale sont mesurés, suivis annuellement et font l'objet d'une démarche d'amélioration continue.

La Direction des Ressources Humaines est désignée pour rendre compte de l'efficacité de la politique Sociale et Managériale.

La politique Sociale et Managériale est révisée chaque année.

Stéphane MICHEL
Directeur général

