



Reims, le 13 septembre 2021

Le groupe Cérésia est historiquement engagé dans une démarche de politique sociale positive. Le respect de la personne est une valeur essentielle pour Cérésia. La politique Ressources Humaines du groupe Cérésia s'appuie sur des valeurs liées à notre modèle coopératif : respect, confiance, transparence, équité et solidarité. Cette politique répond à la mission de la coopérative et à la capacité de s'adapter en fonction des évolutions des métiers et de l'activité. Un des axes stratégiques du projet coopératif de Cérésia est de promouvoir les valeurs humaines de la coopération : la bienveillance dans la recherche de la performance, porter avec fierté un projet novateur sur le territoire et générer du bien-être au travail et dans les relations.

## ■ Les engagements Cérésia

- **Etre un employeur responsable, agir pour la sécurité et la qualité de vie au travail**

Respecter les principes des droits de l'Homme, le droit du Travail et toute réglementation issue du dialogue social.

Favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. L'UES Cérésia est signataire d'une charte sur le droit à la déconnexion, d'un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail et d'un accord sur le télétravail.

Enrichir le dialogue social par des échanges renforcés sur les thématiques de l'Egalité hommes-femmes, la lutte contre les discriminations, l'apprentissage et l'alternance.

- **Etre attractif pour nos recrutements**

Impliquer les salariés dans l'entreprise par l'ouverture du capital social aux salariés de la coopérative.

Associer les salariés aux résultats des entreprises du groupe par la signature d'accords d'intéressements aux résultats ou la mise en place de systèmes de rémunérations par objectifs liés aux sujets d'amélioration continue.

- **Cultiver les compétences, valoriser les talents et former aux métiers de demain**

Faire bénéficier, chaque collaborateur d'un entretien annuel avec son manager : l'un sur sa performance, l'autre sur son développement. Chacun peut ainsi exprimer, tout au long de sa carrière, ses souhaits d'évolution et de formation associée. Centralisées au niveau des équipes RH, ces attentes permettent d'établir des projections de mobilité et d'enrichir les plans de formation annuels.

## ■ Les objectifs Cérèsia

Favoriser le dialogue social par la proposition de négociation d'accords d'entreprise sur la base d'un état de lieux annuel des thématiques à aborder.

Cultiver les compétences par la mise en place d'actions spécifiques et la mise en place d'un plan de développement des compétences incluant des formations au management non discriminatoire (Egalité homme/femme, handicap).

Renouveler 100% des accords d'intéressement existant au sein du groupe et ouvrir les discussions auprès des partenaires sociaux ou des salariés des filiales non encore couvertes.

Continuer les efforts menés depuis quelques années auprès des collaborateurs : entretiens annuels de développement, offres de mobilité interne, intégration, évolution, montée en compétence.

Développer l'emploi coopératif en zone rurale, dans les régions et bassins de productions agricoles des coopérateurs à travers un large éventail de métiers, de fonctions et de compétences. L'UES Cérèsia s'engage à accompagner au moins 15 alternants par an.

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

Pascal BAILLEUL  
Directeur général

