

GC/AB/FF/KC

Fleury Michon



UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE DE VENDEE

ACCORD D'ENTREPRISE 2022

Négociations Annuelles Obligatoires

GC
1/13
AA

MB
C7

FF

Sommaire

PREAMBULE	4
CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION.....	5
CHAPITRE 2 : VOLET REMUNERATION	5
CHAPITRE 3 : VOLET ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL	8
CHAPITRE 4 : VOLET SOCIAL.....	10
CHAPITRE 5 : DUREE	10
CHAPITRE 6 : REVISION	11
CHAPITRE 7 : ADHESION ET DENONCIATION.....	11
CHAPITRE 8 : DEPOT LEGAL.....	12
CHAPITRE 9 : PUBLICITE	12
CHAPITRE 10 : COMMUNICATION.....	12

GC
2/13
AA
AB
CF
FF

Entre, d'une part,

Monsieur Gérard CHAMBET, agissant en qualité de Directeur Général des Opérations, représentant la société Fleury Michon pour l'Unité Economique et Sociale de Vendée constituée des sociétés suivantes dont le siège social se trouve à POUZAUGES :

FLEURY MICHON LS (Registre du commerce n° B 340 545 441)

FLEURY MICHON (SA) (Registre du commerce n° B 572 058 329).

Et, d'autre part,

Les délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale de Vendée des organisations syndicales CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

α B
3/13 C
AA FF

PREAMBULE

La Direction et les partenaires sociaux se sont rencontrés les 10 janvier 2022 et le 21 janvier 2022 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires prévues à l'article L.2242-1 du code du travail et portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. Le calendrier des réunions a été validé lors de la réunion du 10 janvier 2022 et les dossiers préparatoires habituels ont été remis à cette même occasion.

Lors de ces réunions, l'ensemble des thèmes de négociations annuelles prévus par l'article L.2242-1 du code du travail ont été abordés. Pour ces différents thèmes, les éléments suivants ont été convenus :

- **Salaires effectifs** : cf chapitre 2 du présent accord.
- **Durée effective et organisation du temps de travail** : cf chapitre 3 du présent accord.
- **Intéressement, participation et épargne salariale** : Il est rappelé et convenu avec les parties signataires que ces thèmes sont d'ores et déjà traités dans le cadre de l'accord Intéressement Groupe du 9/11/2021, de l'accord Participation du 11/12/2017 et de l'accord Plan Epargne Entreprise groupe du 23/01/2017.
- **Suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de carrière Femmes/Hommes** : Il est rappelé et convenu avec les parties signataires que ce thème est d'ores et déjà traité dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 05/09/2016 et sera négocié sur le 2e semestre 2022.

Les parties ont échangé sur la situation de l'entreprise, autant que sur les aspects économiques, que sur les perspectives d'emploi. La volonté de la Direction est d'avoir un développement de l'entreprise plus rapide que ses marchés, grâce à l'innovation et à une meilleure compétitivité par rapport à nos concurrents. Dans ce contexte, au travers de notre politique salariale globale, la Direction a eu pour objectif de préserver la pérennité économique de l'entreprise, maintenir nos emplois CDI actuels, tout en maintenant le pouvoir d'achat des salariés.



CC
4/13
AA
BB
CM
FF

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres assimilés et cadres) de l'Unité Economique et Sociale de Vendée inscrits à l'effectif.

CHAPITRE 2 : VOLET REMUNERATION

La Direction a communiqué sa priorité pour 2022 : **confirmer les conditions de l'indépendance de Fleury Michon et projeter l'entreprise dans le futur.**

Les perspectives 2022 et notamment ses incertitudes ont été présentées :

- Des négociations commerciales difficiles, avec un élément supplémentaire de complexité qu'est la loi EGALIM 2
- Un cours du porc très volatile
- Des hausses de coût exceptionnellement élevées sur les énergies et emballages
- Une évolution incertaine des tonnages charcuterie, du fait de la décroissance des marchés, et de la modification des codes volaille
- Un rythme aléatoire de redécollage du catering aérien
- Contexte social en France : inflation élevée fin 2021, avec des difficultés de recrutement qui apparaissent du fait de la pénurie de main d'œuvre selon les secteurs
- Situation sanitaire : COVID encore bien présent dont les effets peuvent être très variables sur nos activités

La maîtrise des coûts fixes, de la masse salariale et l'amélioration de notre excellence opérationnelle nous permettront de maintenir des résultats positifs durables et d'assurer la pérennité de l'entreprise.

Dans ce contexte, la Direction et les Organisations Syndicales ont engagé les négociations et ont convenu d'une évolution de la rémunération et de modalités spécifiques :

Article 2.1 : Augmentation générale

Au plan national, l'inflation moyenne annuelle 2021 est de **1.6%**. Mais celle-ci a été irrégulière : quasi nulle en début d'année pour terminer en décembre 2021 à **2.8%**.

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont négocié les augmentations suivantes :

Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, augmentation générale de 2.8 % du K130 au K295 inclus.

GC AB
5/13
AA C7
FF

Pour les cadres au K350, augmentation générale de 2.5 % et enveloppe d'augmentation individuelle de 0.3 %. Cette enveloppe d'augmentation individuelle sera attribuée par la Direction aux cadres au K350 exclusivement, et une synthèse globale de la répartition sera faite aux organisations syndicales au plus tard fin 2022.

Cette augmentation s'appliquera sur la grille de salaires applicable au 1^{er} janvier 2021 et l'application sera rétroactive au 1^{er} janvier 2022.

Article 2.2 : Primes conventionnelles

Après discussions avec les organisations syndicales représentatives, en lien avec l'augmentation générale, il a été convenu de revaloriser les primes de contraintes conventionnelles de +2.8 % :

- Primes de froid :

Libellé de la prime	Valeur de la prime au 01/01/2021 en brut par heure	Nouvelle valeur de la prime applicable à compter du 01/01/2022 en brut par heure
Taux prime froid 4%	0.44 €	0.45 €
Taux prime froid 8%	0.89 €	0.91 €
Taux prime froid 15%	1.65 €	1.70 €

- Prime nuit :

La valeur totale de la prime ci-dessous sera revalorisée en brut par jour au 1^{er} janvier 2022 à hauteur de :

- ✓ Prime nuit 1.5 : **13.16 €** (au lieu de 12.80 €).

Article 2.3 : Prime d'astreinte

Une prime d'astreinte est actuellement en vigueur sur les métiers de maintenance, de la DSI et de l'exploitation.

OK NB
6/13
AA ET
FF

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de **revaloriser la prime d'astreinte à 5€/h** (au lieu de 3.84€/h à date).

Un avenant n°14 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail reprendra ces éléments.

Article 2.4 : Majorations du samedi

Conformément à l'avenant n°10 de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, les majorations du samedi sont définies comme suit :

- Pour le travail du samedi matin de 6h à 14h : +10%
- Pour le travail du samedi après midi de 14h à minuit (majorations nuit comprises) : +23%

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu **qu'à partir du 11^e samedi** réalisé sur la période de référence, **la majoration serait +15%** et non plus de +10%.

Ces mêmes majorations sont appliquées les lundis au lieu des samedis pour les salariés de la plateforme logistique ayant une organisation habituelle du mardi au samedi.

Article 2.5 : Revalorisation des primes médailles du travail

Après discussions avec les organisations syndicales représentatives, en lien avec l'augmentation générale, il a été convenu de **revaloriser les primes médailles du travail** :

Primes	Valeur de la prime au 01/01/2019 en net	Nouvelle valeur de la prime applicable à compter du 01/01/2022 en net
Médailles du travail	360 €	370 €

α
7/13
AA
C7
B3
FF

Article 2.6 : Prime de non dégradation des véhicules de fonction pour la force de vente

La force de vente est équipée de véhicules de fonction, qui sont mis à disposition via un contrat de location avec option d'achat avec plusieurs prestataires. Lorsqu'un véhicule est restitué au prestataire à la fin de la durée de location, le coût de remise en état est parfois élevé dans certains cas.

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de mettre en place une prime afin de diminuer ce surcoût : un groupe de travail va être mis en place sur le 1^{er} trimestre 2022 afin de définir les modalités de cette prime.

Cette prime est expérimentale, s'appliquera sur l'année 2022 et sera rediscutée aux NAO 2023.

CHAPITRE 3 : VOLET ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Article 3.1 – Pointage

Pour les salariés des sites de production et logistique au compteur d'heures qui ont un planning d'équipe défini, le principe de fonctionnement du pointage est le suivant : pointage au 1/4 d'heure suivant à l'embauche et pointage aux 5 min précédentes à la débauche.

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu **qu'en cas de pointage à l'embauche en retard par rapport à l'horaire prévu, il serait ajusté manuellement aux 5 min suivantes** (et non plus au ¼ d'heure suivant), sur demande le jour même du salarié validé par son manager.

Exemple : pour un salarié qui embauche à 6h03min, sera corrigé et retenu 6h05min et non plus 6h15min.

Cette mesure sera applicable à partir du 31/01/22.

Des organisations syndicales ont émis le souhait d'étendre cette mesure aux autres populations administratives du siège, mais à date, nos outils de gestion des temps et de planification ne permettent pas de le faire de façon automatique. Lorsque ce sera le cas, cette mesure pourra s'appliquer également aux populations administratives au compteur d'heures.

Un avenant n°14 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail reprendra ces éléments.

cl
8/13
AA
FF
e17
B

Article 3.2 – Paiement ou alimentation CET chaque trimestre

Actuellement, les salariés au compteur d'heures ont la possibilité d'alimenter leur CET sous conditions fin septembre, fin janvier et fin avril, et/ou de se faire payer des heures de leur compteur d'heures à fin avril.

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu d'assouplir ce dispositif en laissant **la possibilité aux salariés de se faire payer et/ou d'alimenter leur CET 4 fois par an** : fin juillet, fin octobre, fin janvier et fin avril.

Par défaut, les heures sont maintenues dans le compteur d'heures. Et donc sur le portail Dossier RH, chaque salarié peut faire sa demande d'alimenter son CET ou de se faire payer (au taux horaire du salarié) les heures au-delà de 30h (à l'exception des modalités seniors définis dans l'accord 2021 sur la prévention santé pénibilité et emploi des salariés seniors).

Cette mesure sera applicable à partir de la prochaine période de référence au 1/05/22.

Un avenant n°14 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail reprendra ces éléments.

Article 3.3 - Durée de travail Logistique

La durée de travail quotidienne est actuellement de 9h30 (hors temps de pause) pour les salariés au compteur d'heures sauf pour ceux de la Logistique qui peuvent aller jusqu'à 10h de travail par jour.

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de **diminuer cette amplitude à 9h30** pour les salariés de la Logistique, en autorisant un dépassement maximum 5 fois par an.

Un avenant n°14 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail reprendra ces éléments.

Article 3.4 – Jours exceptionnels pour les salariés au forfait jours

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu **d'autoriser l'alimentation en CET des jours exceptionnels** des salariés au forfait jours.

Exemple : un salarié au forfait jours qui vient travailler 1 journée le samedi en avril pourra alimenter son CET de cette journée, plutôt que son solde de jour de repos soit incrémenté de cette journée.

Un avenant n°14 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail reprendra ces éléments.

a 9/13
AA
CJ
MB
FF

CHAPITRE 4 : VOLET SOCIAL

Article 4.1 - Carence sécurité sociale

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de mettre en place un dispositif expérimental sur 2022-2023 :

Pour un salarié CDI depuis le 1/01/22 et encore salarié au 31/12/23, n'ayant pas eu d'arrêt sécurité sociale (arrêt maladie, AT, ATrajet et MPI) du 1/01/22 au 31/12/22, en cas d'arrêt sécurité sociale en 2023, **Fleury Michon prendra en charge le différentiel de rémunération à hauteur de 100% les 3 premiers jours** du premier arrêt de 2023, sous forme de prime compensatoire.

Un suivi des absences sera effectué en 2022 et une régularisation sur les salariés concernés sera réalisée début 2024, ainsi qu'un bilan de cette expérimentation, pour que ce sujet puisse être rediscuté aux NAO 2024.

Article 4.2 – GPEC des cadres

La Direction prend l'engagement de **poursuivre le travail pour clarifier les passerelles entre les métiers** afin de donner plus de lisibilité dans le parcours des cadres.

Article 4.3 – Décès parents beaux parents

A date, en cas d'un décès d'un parent ou d'un beau parent (parent du conjoint), le salarié bénéficie de 3 jours de congés conventionnels (CCEF). Si besoin, le salarié CDI sera **autorisé à prendre 2 jours supplémentaires** sur son compteur d'heures (même en cas de compteur d'heures négatif, son CET ou ses congés payés).

Article 4.4 - Prime d'occupation domicile des commerciaux

La Direction n'a pas souhaité traiter ce sujet en NAO. Les partenaires sociaux referont la demande à la Direction sur le 1^{er} semestre 2022.

CHAPITRE 5 : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an (1er janvier 2022 au 31 décembre 2022) et prendra effet à compter de sa signature.

α 10/13 C7
AA FF MS

CHAPITRE 6 : REVISION

L'accord d'entreprise peut être révisé dans les conditions prévues par la loi (articles L. 2222-5 et suivants, L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail).

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance de l'autre partie contractante.

Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Une copie de la lettre devra être adressée à l'Inspecteur du travail compétent.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant l'envoi de la lettre de notification de demande de révision.

Tout additif ou toute modification devra faire l'objet d'un avenant au présent accord.

Toute modification de l'accord d'entreprise résultant d'un avenant de révision a pour effet de se substituer au texte qu'il révisé.

CHAPITRE 7 : ADHESION ET DENONCIATION

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, qui n'est pas signataire du présent avenant pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

L'accord d'entreprise peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi. La dénonciation partielle ou totale du présent accord par l'une des parties signataire devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception. La partie auteur de la dénonciation présentera le cas échéant, une proposition de texte. Une copie devra être adressée à l'inspecteur du travail compétent.

La dénonciation sera effectuée avec un préavis de trois mois, au-delà duquel l'accord d'entreprise continuera à produire ses effets jusqu'à la mise en place d'un nouveau texte et au plus tard pendant un an.

La dénonciation peut porter soit sur l'ensemble de l'accord, soit sur l'ensemble des dispositions se rapportant à un même titre.

A défaut d'accord de substitution conclu dans le délai de 15 mois suivant la dénonciation, l'accord d'entreprise cessera de produire tout effet au terme de ce délai dans les conditions légales (articles L. 2222-6 – L. 2261-9 – L. 2261-10 – L. 2261-11 – L. 2261-13 – L. 2261-14 du Code du travail).

11/13
AA
BB
CC
FF

CHAPITRE 8 : DEPOT LEGAL

En application des articles L. 2231-5 et suivants, R. 2231-2 et suivants, L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant sera :

- notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives
- déposé à l'initiative de la partie la plus diligente sur la plateforme de téléprocédure dédiée du ministère du travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr
- remis par la partie la plus diligente aux greffes du Conseil de Prud'hommes de la Roche-sur-Yon (Vendée) en 1 exemplaire.

CHAPITRE 9 : PUBLICITE

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, la société procurera un exemplaire du présent accord aux institutions représentatives du personnel.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera rendu public. Il alimentera la base de données nationale dont le contenu est publié en ligne.

Afin de protéger les intérêts de l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales signataires conviennent que le présent accord sera publié dans une version anonymisée.

CHAPITRE 10 : COMMUNICATION

Le présent accord sera diffusé dans l'entreprise sous forme d'une information complète et rapide, assurée par la Direction.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel.

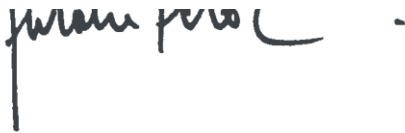
α B
12/13
AA CM
FF

Fait à POUZAUGES, le 25/01/22

Le Directeur Général des Opérations



Le Directeur des Ressources Humaines Groupe



Le Directeur des Relations Sociales



Pour la CFDT,



Pour FO,

Pour la CGT,

Pour la CFE CGC,

