

Pouzauges, le 15 juin 2026

ACCORD CET

Lors de cette réunion, la direction a finalement renoncé à son projet de détricotage de l'accord CET. **Aucune organisation syndicale n'a accepté de cautionner ce recul social... Même la CFDT. Comme quoi, tout arrive.**



Il est toutefois regrettable que ces mêmes organisations ne fassent pas preuve d'autant de fermeté lorsqu'il s'agit de défendre leurs revendications sur les salaires, aussi modestes soient-elles.

Face à ce refus unanime, la direction n'a eu d'autre choix que de reculer en proposant la simple reconduction de l'accord, assortie de deux petites mesurette :

- **Paiement jusqu'à un mois de CET (au lieu d'une semaine)**

Une mesure qui ne concernera qu'une minorité de salariés. En la proposant, la CFDT reconnaît implicitement que l'accord NAO qu'elle a signé ne répond pas aux besoins des travailleurs en matière de pouvoir d'achat.

- **Fusion du CET ponctuel et du CET projet personnel**

Aucun droit nouveau. Juste une simplification administrative, sans impact réel pour les salariés.



La direction ne renonce pas à son projet initial : elle le repousse à dans deux ans pour se donner le temps de préparer l'externalisation de la gestion du CET, demandé par la CFDT.



La CGT en prend acte, mais ne s'en satisfait pas, contrairement aux autres organisations syndicales. Certains appréhendent les négociations de manière défensive pour conserver l'existant. La CGT, elle, fait le choix d'une posture offensive pour conquérir de nouveaux droits.

Tout au long de la négociation, la CGT a porté des revendications ambitieuses pour améliorer réellement le dispositif parmi lesquelles :

- Suppression du plafond des 1607 heures
- Possibilité de mettre toutes les primes dans le CET
- Pour les salariés ayant cumulé plusieurs contraintes (horaires atypiques, froid...), cumul des abondements CET correspondants
- Pour les salariés au forfait jours : choix de passer au forfait heures. Cela leur donnerait la possibilité de mettre en CET les heures travaillées au-delà du forfait qui serait définis collectivement.
- Suppression de l'autorisation exceptionnelle du DRH pour les salariés à 218 jours souhaitant déposer leurs jours de repos en fin de période

La CFDT, n'ayant pas la volonté d'améliorer le dispositif, ne veut pas continuer la négo. La direction, elle, refuse de poursuivre les débats avec la CGT. Les autres OS ont préféré suivre la CFDT plutôt que de continuer à négocier pour conquérir de nouveaux droits.

Pour se justifier, la direction affirme qu'elle ne peut signer un accord sans la CFDT, syndicat majoritaire. **C'est faux.** Deux possibilités existent :

- **Un accord majoritaire** : CGT + FO + CFE-CGC représentent plus de 50 %
- **Un accord signé par une OS à plus de 30 %** (c'est le cas de la CGT) peut être **soumis aux salariés par référendum**, sauf opposition des autres OS

La CGT demande à la direction la poursuite des négociations afin d'intégrer nos revendications dans l'accord final et de le soumettre au vote des salariés par référendum conformément au code du travail.



La direction et les syndicats majoritaires sont-ils prêts à entendre la voix des travailleurs sur ce sujet.

La CGT, elle, est prête.

ACCORD SENIOR

Lors de la réunion du 19 mai, la direction avait annoncé l'ouverture de la négociation de l'accord « senior » en parallèle de la négociation de l'accord CET car les modalités d'abondement du CET sont liés aux deux accords.

Or, sous prétexte de l'arrêt de la négociation de l'accord CET, elle annonce l'arrêt de la négociation de l'accord senior. Là encore, la CGT a été la seule organisation syndicale à s'opposer à cette décision. Toutes les OS ont accepté cette décision.

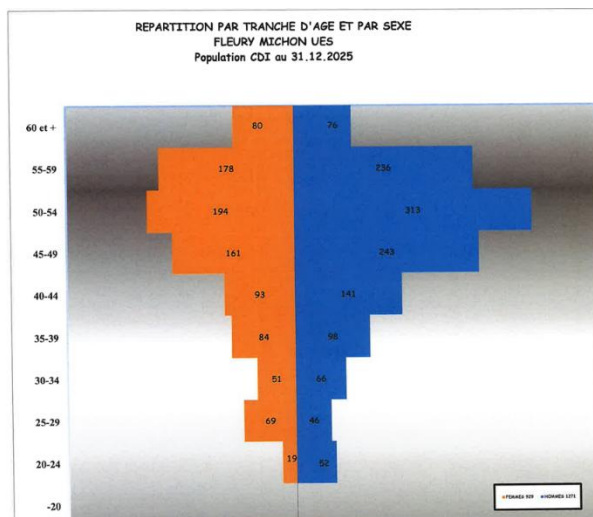
Cela démontre le peu d'intérêt que ces OS et la direction portent aux salariés seniors.

Un autre scénario est possible : poursuivre la négociation senior sans modifier les dispositifs concernant l'abondement du CET en y intégrant une clause de revoyure dans deux ans, lors de la reprise de la négociation de l'accord CET.

Les seniors sont une force essentielle chez Fleury Michon :

- Au 31 décembre 2025, il y avait 1481 travailleurs de 45 ans et plus, soit 67,32 % des effectifs :
- 156 d'entre eux ont plus de 60 ans.
- Les conditions de travail ne cessent de se dégrader et impactent fortement la santé des travailleurs.

Pour la CGT, en renonçant à la négociation de l'accord senior, la direction sacrifie délibérément la santé des travailleurs, actant ainsi une dégradation irréversible de nos conditions de travail au quotidien.



Il est urgent de mettre en place des dispositifs supplémentaires dans l'accord senior qui permettent de maintenir les salariés concernés dans l'emploi et accompagner ceux qui le souhaitent vers un départ progressif sans perte de rémunération.

Comme pour toutes les négociations, la CGT a l'ambition de porter des revendications pour améliorer l'accord senior actuel. Ces revendications porteraient notamment sur :

- Réduction de la **durée hebdomadaire du travail**
- Révision des **modulations et amplitudes journalières**
- **Aménagements de fin de carrière** et **retraite progressive**
- **Transmission des savoirs** et valorisation de l'expérience
- **Prévention renforcée de la pénibilité**
- ...

Une prochaine réunion est prévue le mercredi 24 juin pour relecture des accords CET et senior avant de la soumettre à la signature des organisations syndicales. La **CGT demandera la reprise complète des négociations**, avec du **contenu réel et des avancées sociales concrètes**.



Syndiquez-vous :
<https://cgtfleurymichon.syndicatcgt.fr/>

