

GC/AB/FF/KC

Fleury Michon



UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE DE VENDEE

**ACCORD FLEURY MICHON SUR LA
REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU
TEMPS DE TRAVAIL DU 20 NOVEMBRE 1997**

AVENANT DE REVISION N°14

GC
FF
R
1/11
AA
nc
et

Sommaire

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

a
FF

B
2/11
AA

nc
c7

Entre, d'une part,

Monsieur Gérard CHAMBET, agissant en qualité de Directeur Général des Opérations et des Ressources Humaines Groupe, 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.

GC MB MC
3/11
FF AA 07

Dans la continuité des dispositions conclues dans l'accord Négociations Annuelles Obligatoires du 25/01/22, il a été défini qu'un avenant à l'accord devait être rédigé modifiant certaines modalités en vigueur issues de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail 1997 et de ses avenants successifs.



α
FF

MB
4/11
AA

RC
C7

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant 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.

Sont également concernés par l'accord et le présent avenant, les salariés de Groupement d'Employeurs et les intérimaires mis à disposition de l'entreprise.

CHAPITRE 2 : VOLET TEMPS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 2.1 – 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.

Article 2.2 – Paiement ou alimentation CET chaque trimestre

Cet article vient compléter l'article 2.3 de l'avenant n°10 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail 1997.

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 (le dernier dimanche de chaque mois).

OK
FF
B
5/11
AA
mc
CST

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 du compteur d'heures débit/crédit 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.

Article 2.3 - Durée de travail Logistique

Cet article annule et remplace l'article 4.4 de l'avenant n°1 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail 1997.

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.

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

Article 2.4 – 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.

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

Article 2.5 – Astreintes

Cet article reprend et complète les dispositions de l'article Contreparties aux astreintes et aux interventions en dehors des heures d'ouverture de l'accord NAO du 25 avril 2000.

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. L'astreinte n'est

CC
FF

BB
6/11
AA

nc
CET

pas constitutive d'un temps de travail effectif. Seul le temps durant lequel le salarié intervient est constitutif d'un temps de travail effectif.

Afin de garantir la continuité de notre activité, certains services de l'UES peuvent être amenés à mettre en œuvre des astreintes pouvant aller jusqu'à 7j/7, 24h/24 (DSI, Maintenance, Exploitation Transport ...). Les Directions devant recourir à des astreintes informeront leurs collaborateurs des modalités détaillées de mise en œuvre (temps devant être couvert par l'astreinte, modalités d'alerte, ...) par note interne.

Les salariés concernés par l'astreinte sont informés de leur programmation individuelle d'astreinte dans un délai raisonnable. Durant ce temps d'astreinte, ils sont tenus de répondre immédiatement aux appels téléphoniques émis pour alerte. L'intervention doit avoir lieu dans la demi-heure qui suit l'appel (en compatibilité avec la météo en cas de déplacement physique sur site nécessaire).

La contrepartie de ces astreintes change et est désormais comme suit à compter du 1/01/2022 :

- Temps d'astreinte : versement d'un montant de 5€ par heure d'astreinte au lieu de 3,84€ par heure.
- Temps d'intervention : les modalités des temps d'intervention restent inchangées.
- Déclaration des heures d'astreinte et d'intervention : les salariés concernés, qu'ils soient au compteur ou au forfait, déclareront ces temps dans l'outil informatique de gestion des temps ou via déclaration Excel.

Cette mesure sera applicable à compter au 1/01/22.

Article 2.6 : Majorations du samedi

Cet article annule et remplace l'article 3.5 de l'avenant n°10 de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail de 1997.

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 11e 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.

GC
FF
7/11
AA
Bnc
C7

CHAPITRE 3 : DUREE

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1/01/22.

CHAPITRE 4 : REVISION

Le présent avenant 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 avenant 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 5 : 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'avenant à l'accord d'entreprise peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi. La dénonciation partielle ou totale du présent avenant 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'avenant à 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.

CK
FF
8/11
AA
B
nc
et

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).

CHAPITRE 6 : 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.

CC B
9/11
FF AA
nc
CJ

CHAPITRE 7 : PUBLICITE

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

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent avenant 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 avenant sera publié dans une version anonymisée.

CHAPITRE 8 : COMMUNICATION

Le présent avenant sera diffusé dans l'entreprise sous forme d'une information complète et rapide, assurée par le représentant de la direction.

Un exemplaire du présent avenant sera tenu à la disposition du personnel, un avis étant affiché à ce sujet.

OK
FF
10/11
AA
B
nc
07

Fait à POUZAUGES, le 28 janvier 2022

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,