

GC/FF/ER

# 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°11**

*re* *AS* *W*  
*1/8* *AA*

## Sommaire

PREAMBULE .....	4
CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION.....	5
CHAPITRE 2 : VOLET TEMPS ET ORGANISATION DU TRAVAIL.....	5
Article 2.1 – Modulation journalière et hebdomadaire .....	5
CHAPITRE 3 : VOLET METHODOLOGIQUE.....	5
CHAPITRE 4 : MODALITES DE SUIVI ET PILOTAGE.....	5
CHAPITRE 5 : DUREE .....	6
CHAPITRE 6 : REVISION .....	6
CHAPITRE 7 : ADHESION ET DENONCIATION.....	6
CHAPITRE 8 : DEPOT LEGAL.....	7
CHAPITRE 9 : PUBLICITE .....	7
CHAPITRE 10 : COMMUNICATION.....	7

u  
LD  
AS  
AA  
2/8  
M

**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 centraux de l'Unité Economique et Sociale de Vendée des organisations syndicales CFDT, CGT, FO et CFE-CGC.

AS AA M  
3/8

## PREAMBULE

Dans la continuité des dispositions conclues fin 2017 dans l'avenant n°10 à l'accord temps de travail (Renaissance), dans l'accord qualité de vie au travail signé en juin 2018 et conformément aux objectifs fixés entre la direction et les partenaires sociaux, il avait été défini qu'un accord global devait être rédigé reprenant toutes les modalités en vigueur issues de l'accord temps de travail 1997 et de ses avenants successifs.

Au regard des discussions qui se sont tenues lors des négociations entre les partenaires sociaux et la Direction, il semble nécessaire de prendre un temps supplémentaire pour travailler plus en profondeur les questions de gestion des effectifs, des compteurs d'heures, plus globalement de mobilité.

Pour autant, il apparaît au regard de l'analyse des hors accords depuis le 1<sup>er</sup> mai que la borne haute de modulation à +35h n'est pas tenable dans le temps, ne permettant pas de prendre en compte les spécificités de saisonnalité des sites et obligeant à une gestion plus stricte et peu motivante pour les salariés et les managers. Les parties signataires s'entendent donc pour revoir ce point en attendant de pouvoir finaliser un accord global.



AS M  
AA  
4/8

## **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.

## **CHAPITRE 2 : VOLET TEMPS ET ORGANISATION DU TRAVAIL**

### **Article 2.1 – Modulation journalière et hebdomadaire**

Ce paragraphe annule et remplace le paragraphe 2.2.2 Modulation individuelle de l'avenant n°10 à l'accord temps de travail.

#### **Modulation individuelle avec des compteurs d'heures individuels**

Tenant compte des éléments présentés dans le préambule et afin de faciliter la gestion de la modulation, le compteur d'heures individuel pourra évoluer entre – 40h et +70h.

Ce point sera applicable au 1<sup>er</sup> du mois suivant la signature de cet avenant.

#### **Tickets de récupération**

Les modalités de l'avenant Renaissance restent applicables

## **CHAPITRE 3 : VOLET METHODOLOGIQUE**

Les organisations syndicales et la Direction souhaitent poursuivre la discussion autour du projet d'un accord global en travaillant particulièrement sur les aspects liés à la gestion des effectifs, des compteurs, et plus globalement à la mobilité.

Il est donc convenu que des réunions seront planifiées à partir de mars 2019 afin d'aborder ces points et dans l'objectif d'aboutir à une issue favorable concernant le projet de refonte d'un accord global sur l'organisation et le temps de travail.

## **CHAPITRE 4 : MODALITES DE SUIVI ET PILOTAGE**

Ces points seront suivis lors de la commission coordination sociale annuelle. Celle-ci sera composée de 2 personnes par organisation syndicale signataire.

CC  
AS  
AA  
5/8

## **CHAPITRE 5 : DUREE**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1<sup>er</sup> novembre 2018.

## **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'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.

cc  
AS W  
6/8 AA

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 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 auprès de la DIRECCTE de la Roche-sur-Yon (Vendée) en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique
- 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 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 10 : 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.

RC  
LO AS M  
AA  
7/8

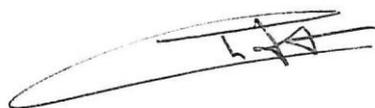
Fait à POUZAUGES, le 8 octobre 2018

Pour l'UES Vendée Fleury Michon

Directeur Général



Le Directeur Général des Opérations  
et des Ressources Humaines Groupe



Pour la CFDT,

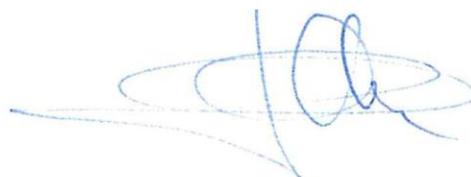


Pour FO,



Pour la CGT,

Pour la CFE CGC,



OK  
AS  
8/8  
AA