

GC/FF/JML/ER

**Fleury Michon**



**UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE DE VENDEE**

**ACCORD D'ENTREPRISE 2021**

**Négociations Annuelles Obligatoires**

## Sommaire

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

**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.

GC  
3/10  
KF PM C7  
MC

## PREAMBULE

La Direction et les partenaires sociaux se sont rencontrés les 15 janvier 2021, 20 janvier 2021 et le 25 janvier 2021 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 15 janvier 2021 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 12/12/2018, de l'accord Participation du 11/12/2017 et de l'accord Plan Epargne Entreprise groupe du 23/01/2017. L'accord Intéressement Groupe et sociétés sera négocié sur le 2ème semestre 2021.
- **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 1er semestre 2021.

Les parties ont échangé sur la situation de l'entreprise, autant que sur les aspects économiques, que sur les perspectives d'emploi. Dans ce contexte, les parties ont eu pour objectif de préserver la pérennité économique de l'entreprise et l'emploi de chacun, tout en maintenant le pouvoir d'achat des salariés.



## **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 présenté les perspectives 2021 de l'entreprise avec ses incertitudes :

- Contexte social en France : augmentation du chômage et inflation très faible en 2020 (voire une baisse des prix attendue en 2021 dans les hypers et supers)
- Situation sanitaire : COVID encore bien présent dont les effets peuvent être très variables sur nos activités
- Environnement économique : des perspectives 2021 qui ne sont pas favorables
  - ✓ Négociations distributeurs difficiles
  - ✓ Pression sociétale pour l'arrêt des nitrites dans la charcuterie
  - ✓ Incertitudes sur le cours du porc et de la volaille
  - ✓ Une activité catering toujours proche de l'arrêt
  - ✓ L'activité Room Saveurs en très fort repli

Dans ce contexte, la Direction lance en 2021 un important chantier de transformation de l'offre de nos jambons de porc et mène une politique offensive pour être meilleur que nos concurrents sur tous nos marchés.

La maîtrise des coûts fixes, de la masse salariale et l'amélioration de notre excellence opérationnelle nous permettront de renouer avec 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 2020 est de **0.5%** (indice INSEE des prix à la consommation hors tabac de **0.2%**) dans le contexte exceptionnel de la pandémie Covid-19.

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont négocié **l'augmentation générale de 1 %** pour toutes les catégories socioprofessionnelles du K130 au K350 inclus.

Cette augmentation s'appliquera sur les salaires réels et l'application sera rétroactive au 1er janvier 2021.

### Article 2.2 : Primes de contraintes

Après discussions avec les organisations syndicales représentatives, en lien avec l'augmentation générale, il a été convenu de revaloriser les primes de contraintes conventionnelles ainsi que les primes d'équipe de **+1 %** :

- Primes de froid :

Libellé de la prime	Valeur de la prime au 01/01/2019 en brut par heure	Nouvelle valeur de la prime applicable à compter du 01/01/2021 en brut par heure
Taux prime froid 4%	0.44 €	<b>0.44 €</b>
Taux prime froid 8%	0.88 €	<b>0.89 €</b>
Taux prime froid 15%	1.63 €	<b>1.65 €</b>

- Prime nuit :

La valeur totale de la prime ci-dessous sera revalorisée en brut par jour au 1er janvier 2021 à hauteur de :

- ✓ Prime nuit 1.5 : **12.80 euros** (au lieu de 12.67 euros).

- Primes d'équipe :

- ✓ Prime équipe alternante : **3.76 euros** (au lieu de 3.72 euros).
- ✓ Prime équipe après-midi : **3.76 euros** (au lieu de 3.72 euros).
- ✓ Prime équipe matin : **1.94 euros** (au lieu de 1.92 euros).

cc  
6/10  
FF PH CH  
nc



## **CHAPITRE 3 : VOLET ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL**

### **Article 3.1 – JRSU pour les cadres**

Le dispositif JRSU ne concerne actuellement que les ouvriers employés techniciens et agents de maîtrise. La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de l'étendre également aux cadres au K350.

Un avenant n°4 à l'accord JRSU reprendra ces éléments pour une mise en œuvre à partir de l'été 2021.

Pour information, les vacances scolaires été 2021 vont de S27 à S34 inclus.

### **Article 3.2 – Télétravail**

La Direction et les organisations syndicales ont négocié en 2020 un accord télétravail. Celui-ci a été conclu pour une période expérimentale à partir de septembre 2020 jusqu'au 31/12/21. En fonction du bilan annuel réalisé à l'automne 2021, la Direction s'engage à renégocier l'accord en vue d'une prolongation.

## **CHAPITRE 4 : VOLET SOCIAL**

### **Article 4.1 - Transfert CET vers Article 83**

La Direction et les organisations syndicales ont négocié d'étudier la possibilité de transférer du CET en article 83. En fonction des possibilités légales, ce point sera intégré à l'accord CET qui sera renégocié fin 2021.

## **CHAPITRE 5 : DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an (1er janvier 2021 au 31 décembre 2021) et prendra effet à compter de sa signature.

## **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).

GR  
7/10  
FG PM C7  
MC

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).

GC  
8/10  
FF PH NC EM



## **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 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.

GR

9/10 <sup>MC</sup>  
FF <sup>PT</sup> <sup>CT</sup>

Fait à POUZAUGES, le 25/01/21

Pour la CFDT,

**Le Directeur Général des Opérations  
et des Ressources Humaines Groupe**

Pour FO,

Pour la CGT,

**Le Directeur des Relations Sociales**

Pour la CFE CGC,

a

10/10

n  
PH

c

fig