

FLEURY MICHON
RR/LB

20 novembre 1997

**ENTITE ECONOMIQUE ET
SOCIALE DE VENDEE**

ACCORD FLEURY MICHON

SUR

LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT

DU TEMPS DE TRAVAIL

AD

69
RR. C.G.  MB

PREAMBULE : Entreprises et Etablissements concernés par l'accord

CHAPITRE I - LES OBJECTIFS POURSUIVIS PAR FLEURY MICHON

- | | |
|---------------------------------|------|
| 1) La démarche | p. 2 |
| 2) Les objectifs du projet ARTT | p. 2 |
| 3) Les principes proposés | p. 4 |

CHAPITRE II - LES COMPOSANTES DE L'ARTT

- | | |
|---|-------|
| 1) Le temps réduit de 10 % | p. 5 |
| 2) L'organisation du travail au sein de l'entreprise | p. 6 |
| 1 - Fonctionnement des équipements | p. 6 |
| 2 - Jours et horaires de travail pour les salariés | p. 7 |
| 3 - Le temps modulé | p. 8 |
| 4 - Les heures supplémentaires | p. 9 |
| 5 - La gestion des compteurs d'heures | p. 10 |
| 6 - Le Compte Epargne Temps | p. 11 |
| 7 - La détermination des horaires et leur révision | p. 11 |
| 8 - Le planning des congés payés | p. 11 |
| 9 - Les temps de pause | p. 12 |
| 10 - Les absences pour caractère impératif et absences maladie. | p. 12 |
| 11 - Gestion des jours fériés | p. 12 |

CHAPITRE III - LE FINANCEMENT DE LA RTT

- | | |
|--------------------------------------|-------|
| 1) La contribution des salariés | p. 13 |
| 2) La sortie du dispositif de Robien | p. 14 |

CHAPITRE IV - LA CREATION D'EMPLOIS

- | | |
|--|-------|
| 1) Les embauches du fait de la RTT | p. 15 |
| 2) La diminution de la précarité | p. 15 |
| 3) Les recrutements et l'insertion professionnelle | p. 15 |

CHAPITRE V - LES DISPOSITIONS GENERALES

- | | |
|---|-------|
| 1) Durée et entrée en vigueur de l'accord | p. 17 |
| 2) Suivi du dispositif de Robien | p. 17 |
| 3) Communication et dépôt de l'accord | p. 18 |

ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS

CONCERNES PAR L'ACCORD

L'accord signé concerne les entreprises constituant l'Entité Economique et Sociale de Vendée. C'est à dire :

- Fleury Michon SA
- Fleury Michon Charcuterie
- Fleury Michon Traiteur
- Fleury Michon Logistique
- Sélection Aimé Gourmel

Il s'appliquera aux cinq établissements situés sur le même bassin d'emplois :

- Unité de Pouzauges Gare
- Unité de Montifaut Jambon, village d'entreprises de Pouzauges
- Unité de Montifaut Salades, village d'entreprises de Pouzauges
- Unité de Chantonay
- Unité de Mouilleron en Pareds.

CHAPITRE I - LES OBJECTIFS POURSUIVIS PAR FLEURY MICHON

1) Une démarche commune

L'accord présenté fait suite à une démarche intitulée "ENSEMBLE, BATISSONS L'AVENIR ECONOMIQUE ET SOCIAL DE FLEURY MICHON".

Cette démarche s'est concrétisée par une large réflexion entre Direction et partenaires sociaux, suivie d'une négociation et, enfin, d'une phase d'information et de consultation du personnel sur un thème qui a été érigé en véritable projet d'entreprise.

Rappelons les objectifs recherchés.

2) LES OBJECTIFS DU PROJET ARTT

Le projet d'aménagement-réduction du temps de travail chez Fleury Michon a pour ambition de garantir le développement de l'entreprise avec pour triple objectif de satisfaire les clients, les salariés et les actionnaires.

2.1 - Préparer l'avenir du groupe

Les offensives commerciales menées par nos principaux concurrents nous imposent de préparer le groupe à relever les défis de demain.

La pression des marques distributeurs et hard-discount est de plus en plus forte, les organisations mises en place par les autres acteurs du marché sont toujours plus souples et réactives.

La concentration à laquelle nous assistons sur le marché de la grande distribution nous rend encore plus dépendants des évolutions du marché. L'exigence des clients s'accroît, les variations d'activité sont encore plus fortes lorsque celles-ci sont focalisées sur quelques clients majeurs.

Dans ce contexte, et pour rester leader sur nos marchés, nous devons renforcer la qualité du service que nous apportons à nos clients en étant plus rapides, plus efficaces, plus compétitifs. Un nouvel accord d'aménagement-réduction du temps de travail doit nous y aider.

2.2 - Poursuivre une politique sociale innovante

Fidèles à la tradition de dialogue et d'innovation sociale que l'entreprise poursuit depuis des années, nous souhaitons aujourd'hui aller plus loin dans notre politique volontaire d'amélioration des conditions de travail des salariés et d'innovation sociale.

2.2.1 - Permettre aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie privée

C'est l'un des objectifs clé du projet d'aménagement-réduction du temps de travail.

AD

PR

MB

D

La réduction du temps de travail y contribuera fortement en dégagant un temps libre significatif. L'organisation des horaires de travail sur la journée et la semaine permettra également d'adopter un rythme de travail compatible avec la vie sociale et familiale.

Pour que tous les salariés bénéficient de ces avantages, le projet aménagement-réduction du temps de travail doit concerner l'ensemble des populations de l'entreprise, personnel de production et personnel administratif, commerciaux, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

2.2.2 - Favoriser l'épanouissement des salariés au travail

Pour favoriser l'épanouissement dans l'entreprise, des perspectives d'évolution doivent être offertes à tous. Elles passeront par une plus grande polyvalence et des possibilités de promotion interne qui elles-même contribueront à la motivation des salariés.

2.2.3 - Développer l'emploi

C'est la croissance qui crée l'emploi et Fleury-Michon dispose à travers sa stratégie et son dynamisme commercial, les moyens de développer l'emploi. Notre objectif est de diminuer le plus possible le travail précaire. En réduisant le temps de travail et en mettant en place une organisation du travail plus efficace, nous réussirons à créer un nombre important de nouveaux emplois stables et à transformer des emplois aujourd'hui précaires en emplois stables.

L'apport de nouvelles compétences créera dans l'entreprise un dynamisme qui nous placera dans une position forte pour faire face aux enjeux auxquels nous serons confrontés.

2.3 - Améliorer la compétitivité de nos organisations

2.3.1 - Assurer la pérennité économique de l'entreprise

La compétitivité de l'entreprise est une des clés de nos succès de demain. Pour cela, il nous faut maîtriser nos coûts et rentabiliser des équipements de plus en plus chers. Pour repousser les niveaux de saturation actuels, les outils doivent fonctionner plus longtemps.

2.3.2 - Faire évoluer nos organisations

Pour nous adapter plus facilement aux évolutions de la demande, répondre plus vite aux exigences de nos clients, tout en conservant la sérénité indispensable à une efficacité renforcée, nous devons faire évoluer nos organisations.

Le nouveau projet d'aménagement-réduction du temps de travail nous aidera à gagner en réactivité et en souplesse dans l'intérêt partagé des salariés et de l'entreprise.

3) - LES PRINCIPES PROPOSES

3.1 - Bâtir notre développement sur la pérennité et non sur la précarité

Pour atteindre les objectifs évoqués, Fleury Michon a choisi de construire son développement sur la pérennité et de diminuer la précarité pour de l'emploi.

Ce principe se traduira par un élargissement de la modulation actuelle qui doit conduire à transformer des emplois CDD et temporaires en emplois à durée indéterminée.

Cette création d'emplois supplémentaires ne sera possible que si nous abaissons le plancher de la modulation.

3.2 - Déconnecter le temps de fonctionnement des équipements et le temps de travail des hommes.

En réduisant le temps de travail et en l'organisant de façon plus efficace, nous pourrions dissocier la durée d'utilisation des équipements et le temps de travail des hommes. Les machines tourneront plus longtemps mais les hommes travailleront moins.

Pour concrétiser cette volonté, il faudra imaginer des organisations innovantes construites sur des principes de rotation du personnel sur les lignes de production.

3.3 - Garantir l'efficacité économique

Le projet d'aménagement-réduction du temps de travail doit répondre à un principe d'efficacité économique qui assure la pérennité de l'entreprise.

Le projet doit présenter un bilan économique favorable aujourd'hui et à plus long terme, gage de réussite pour tous.

Chacun peut y contribuer : l'entreprise, les salariés, l'Etat via la loi de Robien.

3.4 - Anticiper pour maîtriser les changements

La réduction du temps de travail n'est pas aujourd'hui une obligation pour Fleury Michon. Pourtant, si nous anticipons sur les besoins en organisation future, nous maîtriserons mieux les changements auxquels nous devons procéder. Nous faisons donc le choix de nous donner le temps de nous préparer, d'agir plutôt que de subir.

FD

WHL

C.G.

MB

(cf. amipro/travaux/négo 2011)

FD

CHAPITRE II - LES COMPOSANTES DE LA REDUCTION ET DE L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1) LE TEMPS REDUIT DE 10 %

1.1 - Le nouvel horaire collectif

La nouvelle durée du travail sera inférieure de 10 % à la durée actuelle de référence (37 H) soit l'équivalent d'environ 22 jours libérés sur l'année. Le nouvel horaire collectif s'établira ainsi à 33 H 18 minutes soit 144 H 86 par mois.

Cet horaire concerne les catégories socio-professionnelles suivantes : Employés, Ouvriers et Techniciens.

1.2 - Les horaires dérogatoires

Du fait qu'antérieurement certains salariés travaillaient pendant une durée supérieure à 37 H., la réduction du temps de travail de 10 % qui leur sera appliquée débouchera sur un horaire supérieur à 33 H 18. Ces personnes sont les suivantes :

- Les chauffeurs : Véhicules - Transport (8 personnes) : 39 h - 10 % = 35 h 06
- Préparation des commandes et expéditions (7 personnes) : 38 h - 10 % ⇔ 34 h 12 mn
- Administratif et maintenance : 1 personne : 39 h - 10 % = 35 h 06 mn
1 personne : 38 h - 10% = 34 h 12
- Une partie du personnel techniciens en production et administration
(43 personnes) : 39 h - 10 % = 35 h 06 mn
- Personnel agent de maîtrise - cadres et vendeurs

La réduction de 10 % de leur temps de travail équivaldra à 22 jours par an, qui seront pris le plus régulièrement possible sous forme de congés temps libre au cours de périodes à définir par le groupe de travail "Encadrement".

Les jours libérés par la RTT pourront également être regroupés sur des périodes favorables en fonction de l'activité du service. Dans ce cas, ils seront planifiés à l'année.

S'ajouteront à cette programmation, les trois jours par an de congés temps libre liés à la RTT de 1995 (moins d'1/2 heure), lorsque le personnel d'encadrement n'a pas intégré la réduction d'horaire à son activité habituelle.

Pendant la phase mise en place de l'ARTT (6 mois), pour tenir compte de l'apprentissage de la réduction et de l'adaptation à la nouvelle organisation, les congés temps libre pourront être mis en compte épargne temps dans la limite de 15 jours. Le temps épargné devra être pris dans les deux années qui suivent.

*1.3 - Les personnes à temps partiel, les préretraités et les congés parentaux**

Le temps de travail des personnes en congé parental sera réduit de 10 % à leur retour dans l'entreprise.

Le temps de travail des personnes à temps partiel et des préretraités sera également réduit de 10 %.

L'horaire à temps partiel sera fixé par contrat à la semaine, au mois ou à l'année.

AD

KK

GS (Associés travaux négo'artt)

MB

a) le temps partiel à la semaine

Il sera au minimum de 16 h pour que les salariés puissent conserver le bénéfice des couvertures sociales.

b) Temps partiel au mois

Conformément à l'article L 212.433, l'horaire de travail pourra être réparti entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Comme prévu par la Convention Collective FIC, les heures complémentaires effectuées par un salarié ne pourront être supérieures au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat et en tout état de cause à 33 H 18 mn par semaine ou 144 H 86 mn par mois.

c) Temps partiel annualisé

Conformément aux dispositions de la Convention Collective, la durée annuelle minimale de travail ne pourra être inférieure à 800 heures.

d) Encouragement au temps partiel

L'entreprise conçoit le travail à temps partiel comme un instrument de la politique de l'emploi et comme un moyen de répondre aux aspirations des salariés qui souhaitent investir une plus grande partie de leur temps hors de l'entreprise.

C'est pour ces deux raisons que nous essaierons dans le cadre de la nouvelle organisation et du nouvel aménagement des horaires, d'encourager au temps partiel.

Le cas des personnes à temps partiel qui demanderont à faire évoluer leur horaire de base vers un temps partiel plus important ou un temps complet sera examiné dans le cadre des recrutements effectués au sein de leur service ou unité. La réponse apportée tiendra compte des besoins du service en heures complémentaires dans le domaine de compétences du demandeur. L'augmentation de la base horaire fera perdre aux salariés à temps partiel, le bénéfice du choix des jours non travaillés.

Le compteur d'heures des salariés à temps partiel sera maintenu sauf dans le cas où ces personnes effectueraient régulièrement des heures complémentaires pendant une période déterminée.

2) L'ORGANISATION DU TRAVAIL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

2.1 - Fonctionnement des équipements

Dans le but d'accroître notre capacité de production, nous avons prévu de faire tourner les machines plus longtemps dans la journée et dans la semaine. L'optimisation de l'utilisation des équipements est essentielle pour l'amélioration de notre productivité et pour mieux répondre aux afflux de commande.

Pour permettre à l'entreprise de fonctionner au mieux de ses capacités, les partenaires sociaux sont convenus de l'organisation suivante :

➤ Fonctionnement des équipements sur 6 jours, du lundi matin 6 h 00 au samedi à 14 h 00 soit 88 heures (en augmentation de 10 % par rapport à la situation actuelle). Ce fonctionnement pourra être ramené à 5 jours et exceptionnellement à 4 jours.

➤ Fonctionnement dans la journée et en horaire normal ou en équipes décalées.

GS

➤ Fonctionnement la nuit en période de saturation d'équipement ou en raison des process. Pour le travail de nuit (en dehors du travail de nuit process), l'entreprise fera appel en priorité :

* aux personnes volontaires CDI / CDD (hommes ou femmes)

* aux personnes nouvellement recrutées en CDI ou en CDD. Leur contrat de travail le précisera.

* aux non volontaires, 8 semaines maximum par an, avec une répartition équitable de cette contrainte entre les salariés.

➤ Extension au samedi après-midi (jusqu'à 18 h 00) en cas de situations exceptionnelles.

Compte tenu des exigences de nos clients ou de certains événements, l'existence de situations exceptionnelles ou coups durs est reconnue par les partenaires sociaux.

Elle correspond à des imprévus tels que, par exemple, commande soudaine et importante, panne de matériel prolongée, rupture d'approvisionnement ou de produit à rattraper.

Le travail le samedi après-midi pourra également être pratiqué s'il est préféré au travail de nuit qui s'imposerait sur une courte durée ou lors d'une semaine qui arrive ou précède un jour férié.

Ces situations exceptionnelles donneront lieu à information des représentants du personnel du site concerné.

2.2 - Jours et horaires de travail pour les salariés

Pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée, le temps de travail des salariés (33 H 18 en moyenne par salarié) sera organisé autour des règles de base suivantes :

➤ Les journées de 7 et jusqu'à 8 heures seront privilégiées chaque fois que possible.

➤ Les salariés travailleront entre 3 et 5 jours par semaine en fonction de la charge de travail.

➤ Pour les salariés en équipe, en activité normale, 2 formules de base seront privilégiées :

* la semaine de 4 jours (4 x 8 = 32 H)

* la journée de 7 heures (5 x 7 = 35 H)

➤ En cas de coup dur, travail sur 6 jours consécutifs, limité à 6 semaines par an (4 semaines à 42 H et 2 à 48 H).

➤ Pour optimiser la durée d'utilisation des équipements ou pour assurer la continuité des services (administratifs ou fonctionnels) sur les 5 ou 6 jours, des règles de rotation équitables et de succession d'équipe devront être définies dans les futures organisations.

➤ Des temps de chevauchements ou temps de présence communs seront prévus pour faciliter la communication ou l'organisation des rencontres.

➤ L'organisation de travail de chacun sera étudiée en fonction :

a) de l'organisation des services avec lesquels il correspond le plus fréquemment,

b) des contraintes de fonctionnement liés à l'environnement extérieur (ouverture clientèle - Administrations - etc.)

➤ Le repos du week-end sera, chaque fois que possible, de deux jours consécutifs (samedi + dimanche ou dimanche + lundi)

➤ Pour les salariés travaillant le samedi, le repos de fin de semaine sera de 48 H (du samedi 14 H au lundi 14 H environ).

➤ En cas de situation exceptionnelle (coup dur) avec travail le samedi après-midi comme 6ème jour, l'horaire de fin de travail de l'équipe sera de 18 h maximum et le week-end de deux jours minimum.

➤ Pour respecter un principe d'équité, tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier des avantages procurés par les nouvelles organisations, semaine de 4 jours, journées plus courtes ou week-end de 3 jours.

Pour cela, les jours non travaillés du fait de la réduction du temps de travail devront tourner entre les salariés d'un même service ou d'une même ligne de production.

➤ Des aménagements particuliers sur la semaine correspondant aux besoins du service et à l'aspiration des salariés pourront être mis en place (exemple : week-end d'un jour et repos le mercredi). Ces aménagements particuliers seront examinés par la commission de suivi.

➤ Les salariés pourront à la demande, réduire leur temps d'arrêt du midi à 1/2 heure s'il y a compatibilité avec les besoins et le fonctionnement du service.

2.3 - Le temps modulé

Pour gagner en souplesse d'organisation et lutter contre la précarité du travail, les partenaires ont défini une nouvelle plage de modulation :

Plancher et plafond de la modulation

La limite basse de la modulation s'établira à 21 H et la limite haute à 42 H hebdomadaire.

Par rapport à la situation précédente, la limite haute est maintenue.

La limite basse sera diminuée (de 32 à 21 H) pour 3 raisons. Elle résulte :

- ❶ réduction du temps de travail moyen
- ❷ volonté de diminuer la précarité
- ❸ possibilité d'offrir un éventail d'organisation de travail plus large en période de basse activité.

En abaissant le plancher de la modulation, l'entreprise se donne les moyens de plus grandes marges de manoeuvre pour transformer des emplois auparavant à durée déterminée en emploi à durée indéterminée. Lorsque les salariés CDI travaillent moins en période basse, on crée en effet un besoin d'embauche supplémentaire qui peut être couvert par de nouveaux CDI. Cette modulation normale 21 H - 42 H permettra de faire varier la durée hebdomadaire du travail autour du nouvel horaire moyen de 33 H 18 minutes.

ALD

HN

(c/au/imp/ro/travaux/négot/artt)

C.G.

MB

La modulation peut concerner tous les services et tous les salariés. Cette amplitude est adaptée aux besoins de chaque service selon ses propres cycles d'activité et les variations auxquelles il est soumis.

Horaires en cas de situations exceptionnelles

La durée hebdomadaire du travail pourra être portée à 48 H (cas du travail sur 6 jours de 8 H le matin -possible deux fois par an maximum par salarié).

Les horaires journaliers (journée entière)

Le temps de travail effectif journalier (hors temps de pause) sera de 9 H 30 maximum comme le prévoit la Convention Collective.

Compte tenu des limites de la modulation (21 H - 42 H), lorsque le travail hebdomadaire s'effectuera sur 3 jours, l'horaire journalier ne pourra être inférieur en moyenne à 7 H.

Lorsque le travail hebdomadaire s'effectuera sur 5 jours, l'horaire ne pourra être supérieur en moyenne à 8 H 30.

La modulation pour les temps partiels

La règle applicable aux heures complémentaires servira de référence pour définir la plage de modulation des heures travaillées par les personnes à temps partiel (plus ou moins 1/3 par rapport à l'horaire de base).

Modulation en cas de forte activité

L'entreprise s'est engagée à bâtir pour tous les services de production ou logistique des schémas d'organisation générale sur des bases de 40 H sur 5 jours, de façon à ne pas être prise au dépourvu en cas de forte activité et de façon à éviter les dépassements individuels à 42 H.

2.4 - Les heures supplémentaires

2.4.1 - Heures supplémentaires travaillées au-delà de la borne supérieure de modulation

Les heures effectuées entre l'horaire légal (39 H aujourd'hui ou 35 H demain) et la fourchette haute de modulation (42 H) ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

L'article L 212-5 du Code du Travail ne s'applique donc pas.

Lorsque la charge de travail exigera exceptionnellement le dépassement de la borne supérieure de modulation, les heures supplémentaires travaillées donneront lieu à un repos compensateur de 50 %. Elles seront également majorées de 25 % et transformées en temps récupérable.

2.4.2 - Contingent annuel individuel d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires annuel individuel est fixé à 50 H.

FLD

RH

GS

C.G. MB

2.5 - La gestion des compteurs d'heures travaillées et des compteurs d'heures payées

Les salariés sont payés sur la base de l'horaire contractuel de leur poste ou service.
Les heures de départ seront décomptées par tranche de 5 minutes au moyen d'un système de badges.

Comme c'est le cas depuis 1982, les compteurs d'heures individuels continueront d'être soldés à des dates différentes tout au long de l'année et non pas à une date fixe applicable à tous.
De cette façon :

- * Nous n'avons jamais à retenir des heures payées non travaillées en fin d'année ce qui est sécurisant pour les salariés.
- * Nous n'avons jamais à payer les heures faites au-delà de l'horaire défini et les heures excédentaires profitent directement aux demandeurs d'emploi.

Pour aider le personnel d'encadrement dans la gestion des compteurs, il sera établi par service des courbes de compteurs d'heures correspondant à la situation habituelle et normale sur 12 mois.

Il conviendra de faire coller le plus possible les compteurs d'heures travaillées individuels à la courbe dite normale.

Les salariés trop en retard d'heures devront être mis en situation de rattrapage d'heures.

Les salariés trop en avance devront être mis en récupération.

La récupération pourra également être négociée par semaine complète si la modulation ne permet pas de baisser les compteurs sur une période longue.

Les journées de récupération seront convenues avec l'accord des responsables de service. Elles tiendront compte :

- * des besoins et des impératifs de fonctionnement des services,
- * du souhait des salariés.

L'organisation de jours de récupération devra être équitable entre salariés. Les jours de récupération pourront être fixés sur n'importe quel jour de la semaine.
Les salariés en seront prévenus la semaine précédente.

Cas particulier des salariés à temps partiel - saisonniers et CDD

① Les salariés à temps partiel disposeront d'un compteur d'heures sauf dans le cas où ces personnes effectueront régulièrement des heures complémentaires pendant une période déterminée. Dans ce cas, ils seront payés chaque mois sur la base de l'horaire réellement travaillé.

② Les personnes engagées sur les périodes d'activités saisonnières (contrats saisonniers) placées sous le régime de la modulation d'horaire n'auront pas de compteurs d'heures. Elles seront payées sur la base des heures effectuées. Le volume d'heures moyen réalisé devra être suivi.

AN

KS GS MB
(Commissariat aux travaux négociés)

③ Les salariés sous CDD

Les CDD sont placés sous le régime de la modulation des horaires. Ils n'auront pas de compteurs d'heures sauf si leur contrat initial ou leur prolongation sont supérieurs à une durée de six mois, auquel cas le volume d'heures moyen réalisé devra être suivi.

④ Pour les personnes de l'encadrement

Un comptage de leur présence se fera à la demi journée.

2.6 - *Compte Epargne Temps*

Compte tenu de la gestion des compteurs faite à l'année, il ne sera plus possible de transférer des heures du compteur vers le CET. Le CET sera donc désormais alimenté soit par les congés dans la limite de 5 jours maximum par an, soit par la conversion de primes ou partie de rémunération en temps. Le temps épargné au titre des congés ne pourra pas être maintenu en CET pendant plus de 6 ans. Les jours épargnés devront être programmés et pris en dehors des périodes d'activité saisonnière de juillet et août. Ils ne seront payés qu'en cas de départ de l'entreprise. L'accord actuel sur le CET sera modifié pour tenir compte de ces nouvelles règles.

2.7- *Détermination des horaires et leur révision*

- Les horaires de travail pour la semaine suivante sont déterminés et affichés le jeudi de la semaine précédente, c'est-à-dire avant que ne soient connues les ventes globales de la semaine en cours. Les horaires fixés peuvent être différents d'une journée à l'autre. Ces horaires tiendront compte du niveau d'activité et de la situation des compteurs d'heures. Des ajustements d'horaires seront parfois nécessaires en cours de semaine suivante pour diverses raisons (commandes imprévues ou annulées, pannes machines, etc.).

Pour que les horaires définis subissent le moins de changement possible, la direction a prévu :

- * la mise en place de moyens nouveaux pour fiabiliser la prévision des commandes,
- * la généralisation du système de gestion de la production en juste à temps de façon à rendre la production plus fluide,
- * l'étude d'une nouvelle organisation pour le service maintenance et entretien préventif des matériels.

A la logistique, l'ajustement des horaires se fera en fonction des commandes.

Des horaires variables de fin de process

Enfin, pour éviter les ruptures de charges préjudiciables à l'activité, les horaires de fin de poste pourront varier de moins 1/2 d'heure à plus 1/4 heure par rapport à l'horaire initialement prévu.

2.8 - *Le planning des congés payés*

Il sera établi en février pour les congés d'été, et en septembre pour les congés d'hiver.

Les règles établies pour la prise de ces congés restent les mêmes, notamment en ce qui concerne la détermination des priorités de départ, l'étalement des départs et l'absentéisme-congés, qui doit rester au niveau de 21 % maxi en fonction des besoins.

2.9 - Le temps de pauses

Malgré la réduction du temps de travail, les règles de temps de pause en vigueur au sein de l'entreprise seront maintenues, mais nous veillerons à ce que les temps alloués, correspondant au temps d'absence au poste de travail, soient bien respectés.

2.10 - Absences pour caractère impératif et absences maladie

La réduction du temps de travail permettra aux salariés de travailler en moyenne une demi-journée de moins par semaine.

Le temps libre doit être mis à profit pour les prises de rendez-vous personnel à l'extérieur de l'entreprise. Dans ces conditions, l'entreprise veillera particulièrement aux justifications qui seront données pour les absences.

Par ailleurs, la diminution du temps de travail doit favoriser la diminution de l'absentéisme maladie. Nous serons vigilants sur les abus en la matière, car l'objectif interne est de pouvoir continuer à faire bénéficier les salariés, ayant plus de 6 ans d'ancienneté, de l'indemnisation complémentaire Fleury Michon, dès le premier jour d'arrêt.

2.11 - Gestion des jours fériés

Pour le travail à temps complet ou à temps partiel sur 5 jours

La semaine de référence sera composée de 5 jours identifiés (soit du lundi au vendredi, soit du mardi au samedi), d'une durée moyenne égale à l'horaire divisé par 5.

Exemple : $33.18 / 5 = 6 \text{ h } 40 \text{ mn}$ ou $6 \text{ h } 66 \text{ centièmes}$

Lorsqu'un jour férié tombera l'un de ces jours identifiés, le compteur sera alimenté du nombre d'heures moyen de la journée. Dans le cas contraire, le compteur n'est pas alimenté.

Pour ceux qui ne travaillent pas habituellement le samedi ou qui travaillent sur 4 jours à temps complet, la semaine de référence sera, par convention, du lundi au vendredi et dans ces cas-là, le compteur d'heures sera crédité de 6 H 66 par jour.

Cas des temps partiels sur moins de 5 jours

La durée moyenne journalière sera à l'horaire du salarié divisé par le nombre de jours habituellement travaillé.

Exemple : $24 / 4 = 6\text{H}$

Comme précédemment, le compteur sera alimenté lorsqu'un jour férié tombera un jour habituellement travaillé par le salarié.

Cas des pré-retraités ou personnes en binôme

Pour ces personnes appelées à travailler sur des jours différents d'une semaine à l'autre : le jour férié ne leur sera payé (sur la base de 6 H 66) que si elles devaient travailler ce jour-là.

FD

KK

GS

MB

(c) amipro travaux (négo'art)

A

CHAPITRE III - LE FINANCEMENT DE LA RTT

1) LA CONTRIBUTION DES SALARIES

L'aide financière de Robien permet à l'entreprise de maintenir les salaires mais elle ne couvre pas l'intégralité des coûts engendrés par la réduction du temps de travail et la création d'emplois de remplacement. Les partenaires sociaux ont arrêté les contreparties nécessaires à l'équilibre économique du projet.

Ces contreparties ont été conçues de telle manière qu'elles n'aient aucun effet négatif sur la rémunération mensuelle.

Cette contribution bien réelle des salariés traduit le principe d'un financement partagé entre l'Etat, l'entreprise et les bénéficiaires de la RTT.

1.1 - La modération des augmentations générales de salaire sur trois ans

➤ Année 1998 : Application des augmentations FIC sur les salaires réels moins 1 %. Quel que soit le taux de progression pratiqué par la FIC, l'augmentation générale des taux horaires Fleury Michon sera au minimum de 0.50 %.

➤ Année 1999 : Taux de progression des salaires réels FIC - 0.7 %.

➤ Année 2000 : Taux de progression des salaires réels FIC - 0.7 %.

Les modérations salariales ont été calculées sur la base d'une augmentation générale de 1,5 % minorée de 1 % en 1998, de 0,70 % en 1999 et de 0,7 % en l'an 2000 (1 % pour les cadres en l'an 2000). Les prochaines négociations annuelles sur les salaires en 2001 tiendront compte des données économiques du moment et s'il y a lieu du non respect de ces modérations.

1.2 - Un ralentissement dans la progression du montant des primes

Les primes de froid, de panier, de nuit et d'équipe :

Ces primes seront majorées de 11 % dès 1998 et maintenues à ce niveau jusqu'au rattrapage par les augmentations générales(*) ou pendant une période maximale de 7 ans.

(*) Augmentation FIC sur les réels pendant 3 ans et augmentation générale FM au delà.

Pour le calcul des primes d'ancienneté inférieures au taux de 15 %, l'application de la nouvelle base 144 H 86 (au lieu de 160 H 95) ne se fera que lorsque les salariés changeront de palier d'ancienneté (changements à 3 - 6 - 9 - 12 et 15 ans).

Les cadres ne bénéficiant pas de la prime d'ancienneté contribueront de façon équivalente par une modération salariale supplémentaire de 0.3 % en l'an 2000.

Les primes d'ancienneté pour les salariés dont l'ancienneté est de 15 ans et plus

Le passage de 160 H 95 à 144 H 86 (base de calcul appliqué au minima) se fera au fur et à mesure des augmentations des minima de la profession, de façon à ce que la prime ne descende pas en dessous de son niveau actuel et cela, jusqu'au rattrapage des augmentations FIC et au maximum pendant 7 ans.

Les autres primes, dont le calcul n'est pas lié à un taux horaire ou à une base horaire, suivront les augmentations générales de salaires appliquées chez Fleury Michon.

C G.
(c/a m p r o t r a v a u x n é g o t i e r t t)

HD

RR JS

GS MB

1.3 - Jours de congés d'ancienneté

Les jours d'ancienneté acquis au moment de la signature de l'accord avec l'Etat seront maintenus. A partir de la date d'application de l'accord (02.01.1998), l'attribution des jours de congés d'ancienneté se fera sur la base des dispositions en vigueur au sein de la Convention Collective des Industries Charcutières (1 jour à 15 ans, 2 jours à 20 ans, 3 jours à 25 ans).

1.4 - La majoration pour heures de nuit

Etant donné que le travail de nuit fait partie de l'organisation prévue en compensation de la RTT, les partenaires conviennent que la majoration pour travail de nuit sera en toutes circonstances de 20 %. La majoration à 40 % pour événement exceptionnel est supprimée. Les partenaires se souviennent que le travail de nuit coûte en moyenne 38 % plus cher que le travail de jour (20 % pour la prime de nuit + prime panier).

2) LA SORTIE DU DISPOSITIF DE ROBIEN

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer en 2004 pour définir les éventuelles modalités de sortie du dispositif Robien.

Les chiffrages effectués avec les partenaires sociaux montrent qu'à la sortie du dispositif de Robien, c'est-à-dire à l'issue des 7 ans, l'entreprise supportera, en l'état actuel des lois en vigueur et de notre niveau de performance, un surcoût lié à l'arrêt des aides de l'Etat.

Les partenaires sociaux conviennent de ne pas arrêter d'ores et déjà de contreparties financières à cet éventuel surcoût. Cette décision tient au manque de visibilité sur l'évolution de la situation d'ici à 7 ans et sur les données nouvelles qui seront celles de l'année 2005, notamment en matière de réduction du temps de travail.

L'entreprise fait le pari de la croissance, du développement, de l'augmentation de productivité et d'une performance accrue.

La négociation qui s'engagera avec les partenaires sociaux tiendra compte de la situation dans laquelle se trouvera l'entreprise à ce moment là, sachant qu'elle devra, au lendemain de la cessation des aides de l'Etat de Robien, se situer à un niveau de compétitivité au moins comparable à celle de nos concurrents.

Pendant la durée d'application de la Convention, si les améliorations de productivité étaient supérieures aux prévisions établies aujourd'hui, cela aurait un effet immédiat sur les résultats et donc sur la participation et l'intéressement des salariés.

La direction prend l'engagement de reconduire ce contrat d'intéressement pour les années 1999, 2000 et 2001.

Les conditions de cette reconduction seront redéfinies avec les partenaires sociaux à la fin du deuxième semestre 1998.

HD

RK

AS

C. G.
(cf. annexe travaux négociés)

69

MB

CHAPITRE IV - LA CREATION D'EMPLOI

1) 240 EMBAUCHES DU FAIT DE LA RTT

L'effectif moyen équivalent temps complet (hors CDD de remplacement) calculé sur les 12 derniers mois (novembre 1996 à octobre 1997) pour l'ensemble des sociétés composant l'Entité Economique de Vendée ressort à 2390 personnes.

En contrepartie de la RTT, l'entreprise procédera à la création d'au moins 240 emplois nouveaux.

Dans la mesure où les personnes recrutées répondront aux besoins de l'entreprise en qualification et compétence, elles seront recrutées en CDI au fur et à mesure de l'évolution de l'activité.

Ces recrutements s'étaleront sur une période d'un an à compter de la mise en place de la RTT. La direction s'engage à maintenir le niveau des effectifs qui sera atteint au terme de cette période de recrutement pendant la durée de deux ans prévue par la loi Robien et bien entendu au-delà si possible en fonction du développement économique de l'entreprise.

2) LA DIMINUTION DE LA PRECARITE

Transformation de 100 CDD en CDI

Du fait de l'abaissement du seuil de modulation basse à 21 H par semaine, l'entreprise s'engage à transformer 100 contrats CDD en CDI.

Cette mesure résulte de la volonté de l'entreprise de baisser le taux de précarité des emplois.

Les embauches réalisées sur chacun des sites ou au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle ne seront pas nécessairement en rapport avec les effectifs actuels.

Les effectifs complémentaires seront fonction des besoins en remplacement.

Recours possible au travail intérimaire

Il est convenu avec les partenaires sociaux que l'entreprise pourra faire appel au travail intérimaire, notamment pour pouvoir disposer d'effectifs complémentaires sur des courtes durées d'une journée à une semaine renouvelable.

3) LES RECRUTEMENTS ET LES MOYENS D'INSERTION PROFESSIONNELLE

3.1 - Les recrutements

Compte tenu des évolutions actuelles et futures de nos métiers (évolution des process, nouvelles technologies, innovations produit incessantes, machines de plus en plus sophistiquées), il convient de prévoir de recruter des personnes ayant une formation de base solide avec la capacité, la motivation et le potentiel pour s'adapter à l'évolution de nos structures et de nos emplois.

La réduction du temps de travail du personnel cadres, agents de maîtrise et techniciens augmentera ce besoin en personnel qualifié du fait des nouvelles délégations de responsabilités qui seront données aux collaborateurs.

Compte tenu de l'enjeu de ces recrutements pour l'avenir de notre société et des délais pour les réaliser, une cellule de recrutement est créée au sein des DRH Fleury Michon Charcuterie et Traiteur pour s'occuper des embauches, de l'intégration et de la formation des nouvelles recrues.

3.2 - Insertion professionnelle

Des opérations accueil ont été prévues pour les nouvelles recrues ainsi que des actions de sensibilisation et de formation à nos métiers.

Ces opérations seront programmées dans les plans de formation 98 et 99.

3.3 - Les mesures accompagnant la mobilité professionnelle

Pour des raisons d'équilibre d'effectifs et pour le maintien de l'emploi, Fleury Michon fait parfois appel à la mobilité des salariés pour le changement de service ou le changement de site. Ces changements peuvent être également l'occasion d'offrir aux personnes en capacité d'évoluer professionnellement, des changements de métiers.

Ces dispositions doivent être prises comme des opportunités qui s'offrent aux salariés d'enrichir leurs connaissances, d'élargir leur expérience professionnelle, de développer leur capacité d'adaptation et donc leur employabilité future.

Les salariés nouvellement recrutés seront préparés aux évolutions futures de leurs métiers par une sensibilisation particulière à la mobilité professionnelle. Tous les salariés souhaitant enrichir leur expérience par cette voie y seront encouragés.

Enfin, la transformation des primes en temps sera favorisée de façon à ce que les changements d'affectation n'aient pas trop d'incidence sur la rémunération des salariés concernés.

3.4- Coinvestissement formation

Pour sensibiliser chacun à sa propre formation et favoriser son employabilité, nous souhaitons mettre en place un système de Coinvestissement Formation. Le principe de la démarche consiste à partager l'effort de formation entre le salarié et l'entreprise sur des actions en liaison avec l'environnement professionnel comme la remise à niveau, l'économie, la micro-informatique, l'Anglais pour ceux qui pratiquent la langue au plan professionnel. L'entreprise organise et finance tout ou partie de la formation ; le salarié y contribue en donnant de son temps dans la limite d'une journée par an cumulable sur plusieurs années. Les modalités d'application seront définies en Commission Formation.

CHAPITRE V - LES DISPOSITIONS GENERALES

1) DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à la date de la signature de la Convention à conclure avec l'Etat dans le cadre du dispositif Robien et sous réserve de sa validation par les organisations syndicales après consultation du personnel auquel il s'applique.

Cet accord fixe les nouvelles bases de l'aménagement du temps de travail.
Il est conclu pour une durée indéterminée.

2) SUIVI DU DISPOSITIF DE ROBIEN

Création d'une commission de suivi

Elle sera composée de deux membres par organisation syndicale signataire.

Elle veillera à la mise en place de l'accord et au respect de ses dispositions. Elle examinera les points d'application qui pourraient poser des difficultés. Dans ce cas, elle participera à l'analyse de la situation et à la recherche de la meilleure organisation possible. Les solutions dérogatoires s'imposeront dans le cas où aucune autre organisation satisfaisante n'aura été trouvée.

Dans le cas d'une remise en cause des dispositions de la convention avec l'Etat ou d'une modification réglementaire remettant en cause l'équilibre budgétaire du projet, elle en examinera les implications et définira les modifications à apporter à l'accord.

Modalités du contrôle par l'Etat

Conformément aux dispositions prévues par le dispositif Robien, la mise en place et le suivi de la convention d'aménagement et de réduction du temps de travail à conclure avec l'Etat feront l'objet des modalités de consultation et de contrôle suivantes :

⇒ Le Comité d'Entreprise sera consulté sur le projet de convention d'aménagement et de réduction du temps de travail à conclure avec l'Etat préalablement au dépôt de la demande de conclusion de cette convention auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

⇒ Au terme de la période d'embauche prévue dans la convention, Fleury Michon communiquera à la DDTEFP une déclaration comportant le nombre d'embauches réalisées, la forme et la durée des contrats de travail, l'horaire de travail des salariés embauchés, l'effectif concerné par la réduction ainsi que l'effectif global de Fleury Michon.

⇒ A l'issue de chaque période de 12 mois, un bilan des conditions d'application de la convention passée avec l'Etat et de cet accord-cadre sera présenté au Comité d'Entreprise, notamment en termes de maintien de l'emploi et de la durée effective du travail. Ce bilan ainsi que le procès-verbal de réunion du Comité d'Entreprise sera transmis au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

FD

GS
ce ampu, travaux/lego art,

MB

3) COMMUNICATION / DEPOT DE L'ACCORD

En complément du dispositif de concertation et de mise en oeuvre prévu au chapitre III, le présent accord sera diffusé dans l'entreprise en vue d'être porté à la connaissance de tous les salariés concernés.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, il sera déposé en cinq exemplaires auprès de la D.D.T.E. et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de la Roche sur Yon à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines.

Fait à Pouzauges, le jeudi 20 novembre 1997

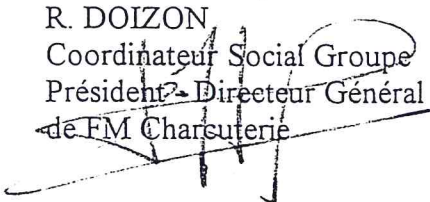
Direction Fleury Michon

R. DOIZON

Coordinateur Social Groupe

Président - Directeur Général

de FM Charsuterie



Pour la CFDT

A. DEVANNE



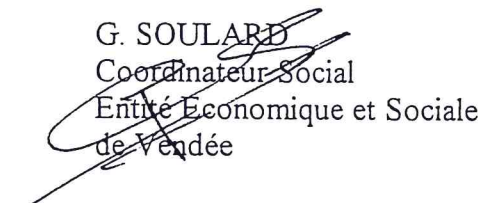
Pour la CGT

G. SOULARD

Coordinateur Social

Entité Economique et Sociale

de Vendée



Pour FO

M. BLANCHARD



R. ROUSSEAU

Coordination DRH

Entité Economique et Sociale

de Vendée



Pour le GAC

G. CHAMBET

