

# Fleury Michon

## UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE DE VENDEE

**ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR  
DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI  
DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP  
ET LA SENSIBILISATION DES SALARIES DE L'ENTREPRISE**

**✓ Années 2021 – 2022 - 2023**

u

1/16

FR AA CT

## Sommaire

<b>PREAMBULE</b> .....	5
<b>CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION</b> .....	6
<b>CHAPITRE 2 : CADRE LEGAL</b> .....	6
<b>CHAPITRE 3 : PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL</b> .....	6
Article 3.1 : Taux d'emploi .....	6
Article 3.2 : Insertion des personnes en situation de handicap.....	7
Article 3.3 : Contrats sous-traitance .....	7
<b>CHAPITRE 4 : PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION</b> .....	7
Article 4.1 : Aide des personnes en recherche d'emploi .....	7
Article 4.2 : Stage pour personnes en situation de handicap non salariées de l'entreprise .....	8
Article 4.3 : Formation .....	8
<b>CHAPITRE 5 : PLAN DE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE</b> .....	8
Article 5.1 : Accompagnement, maintien au poste ou reconversion interne des salariés en situation de handicap.....	8
Article 5.2 : Maintien du coefficient de base pour les salariés en situation de handicap en reclassement interne.....	9
Article 5.3 : Adaptation aux mutations technologique et /ou aménagement de poste pour les salariés en situation de handicap.....	9
Article 5.4 : Reconversion interne ou externe .....	9
Article 5.5 : Demande de subventions reçues par Fleury Michon pour les personnes en situation de handicap.....	10
<b>CHAPITRE 6 : AVANTAGES FINANCIERS ET CONTRACTUELS</b> .....	10
Article 6.1 : Abondement CET pour les personnes en situation de handicap .....	10
Article 6.2 : Application du 80% séniors pour les personnes en situation de handicap .....	11
Article 6.3 : Maintien des avantages CSE, Boutique Fleury Shop et Mutuelle .....	11
Article 6.4 : Journée de solidarité .....	12
<b>CHAPITRE 7 : COMMUNICATION ET SENSIBILISATION AUTOUR DU HANDICAP</b> .....	12
Article 7.1 : Communication externe autour du handicap .....	12
Article 7.2 : Communication interne - Sensibilisation des salariés au handicap .....	12
<b>CHAPITRE 8 : DUREE ET CONDITIONS DE SUIVI</b> .....	13
Article 8.1 : Durée .....	13
Article 8.2 : Suivi.....	13
<b>CHAPITRE 9 : REVISION</b> .....	14
<b>CHAPITRE 10 : ADHESION ET DENONCIATION</b> .....	14
<b>CHAPITRE 11 : DEPOT LEGAL</b> .....	15

CHAPITRE 12 : PUBLICITE.....	15
CHAPITRE 13 : COMMUNICATION .....	15

**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.

a

4/16

FF AA

CP

## PREAMBULE

Un accord handicap est en place depuis de nombreuses années dans l'entreprise. Afin de limiter les problématiques de tenue de poste liées à la santé des salariés, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu d'aller au-delà du suivi classique de la situation du handicap dans l'entreprise, en proposant de nouvelles mesures plus offensives : en anticipation, en aménagement mais aussi en accompagnement.

Même si le présent accord ne répond pas à la demande de plusieurs organisations syndicales de mettre en place des lignes basses cadences, la volonté de la Direction est de continuer à travailler individuellement sur chaque situation de handicap, afin de préserver l'employabilité 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 : CADRE LEGAL**

Depuis la loi du 11 février 2005, le sujet de l'emploi des personnes handicapées s'inscrit dans la négociation annuelle obligatoire (NAO). Ces négociations portent notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Pour les entreprises qui ont conclu un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, la périodicité des négociations avec les organisations est portée à 3 ans.

Pour être en conformité avec la loi, 6% des effectifs doivent être reconnus handicapés. Pour répondre à cette Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH), il existe plusieurs solutions qui peuvent se combiner entre elles :

- employer des personnes handicapées,
- sous-traiter auprès du secteur adapté ou protégé ou auprès de travailleurs indépendants handicapés,
- accueillir des personnes handicapées en stage ou en période de mise en situation en milieu professionnel,
- conclure un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement,
- verser une contribution financière à l'Agefiph.

## **CHAPITRE 3 : PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL**

### **Article 3.1 : Taux d'emploi**

Données de la déclaration des salariés en situation de handicap :

	2018	2019	2020 arrêté au 30/06/2020	
			LS	SA
Effectif servant de base à l'assujettissement	2730	2694	2506	185
Obligation 6 %	163	161	150	11
Unités réelles	316	315,6	237,7	8,9
Taux d'emploi handicap	11,9%	12,1%	9,5%	4,8%

CC 6/16 FF AA e7

Grâce aux démarches engagées depuis de nombreuses années via les précédents accords, le taux d'emploi handicap sur l'UES est nettement supérieur à l'obligation légale de 6%. Mais du fait de l'évolution légale en 2020, nous avons un déséquilibre entre les 2 sociétés.

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les actions nécessaires pour maintenir son taux pour Fleury Michon LS et **mener Fleury Michon SA au-delà des 6%**. Des actions de communication seront menées pour expliquer et promouvoir la Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé pour les personnes qui seraient concernées.

Pour rappel, les salariés rentrant en compte dans le calcul des 6% et considérées comme « personnes en situation de handicap » sont les personnes reconnues RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé), les personnes invalides première et deuxième catégorie qui travaillent et les personnes avec un taux d'incapacité cumulé  $\geq$  à 10% (personnes en situation de handicap).

### **Article 3.2 : Insertion des personnes en situation de handicap**

Fleury Michon s'engage à faciliter l'insertion de personnes en situation de handicap. En relation avec CAP EMPLOI, nous recueillons les candidatures des personnes RQTH en prenant contact au besoin avec les représentants des organismes sociaux et de réinsertion (ESAT...).

### **Article 3.3 : Contrats sous-traitance**

Les contrats avec les centres de travail protégés, notamment en entretien d'espaces verts pour les ESAT, EA et travailleurs indépendants (RQTH) sont privilégiés dès que possible, sans soustraire l'entreprise à son obligation légale de reclassement et adaptation des postes.

Nous ferons chaque année à la 1<sup>ère</sup> commission handicap **un état des lieux dans l'entreprise de la sous-traitance aux centres de travail protégés.**

## **CHAPITRE 4 : PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION**

### **Article 4.1 : Aide des personnes en recherche d'emploi**

Dans le cadre de découverte des métiers, l'entreprise s'engage à rencontrer des personnes en situation de handicap. L'aide se fera sur le plan médical par le service santé au travail, mais aussi par les Ressources Humaines sur le plan des connaissances et compétences ainsi que sur le plan de la capacité à s'adapter aux changements et à acquérir de la formation.

Pour rappel, l'entreprise **participe régulièrement à des forums emploi autour du handicap.**

ce  
7/16 07  
FF AA

#### Article 4.2 : Stage pour personnes en situation de handicap non salariées de l'entreprise

L'entreprise ouvrira ses services aux personnes en situation de handicap étudiantes ou demandeuses d'emploi, et pourra être amenée à organiser des stages spécifiques, selon les besoins des intéressé(e)s et les demandes formulées par les organismes d'insertion (exemples : EMT, opération 1 jour 1 métier...).

#### Article 4.3 : Formation

Ce point est repris dans l'article 5.4.

### CHAPITRE 5 : PLAN DE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE

#### Article 5.1 : Accompagnement, maintien au poste ou reconversion interne des salariés en situation de handicap

L'entreprise respecte déjà ses obligations légales en termes de reclassement grâce à une concertation poussée entre ses différents acteurs : le service Santé au Travail, le CSSCT, le service Conseil Social, le service RH et l'Encadrement.

A la demande des salariés ou en cas de nécessité du fait de sa santé, une **mobilité professionnelle** peut être envisagée en plusieurs étapes :

- Echanges avec le manager sur les souhaits individuels et la connaissance des métiers de l'entreprise afin de voir si des perspectives éventuelles relatives aux besoins de l'entreprise sont envisageables
- Validation du ou des postes retenus en tenant compte des compétences du salarié
- Proposition d'une période de découverte sur un poste de travail
- Définition des besoins en formation pour engager la mobilité
- Visites de site, réflexion métier, bilan de compétences

Le souhait de l'entreprise est de limiter les situations de licenciement pour inaptitude. Pour se faire, **CAP EMPLOI sera sollicité dès que nécessaire et systématiquement** dès qu'une situation peut aboutir à un licenciement pour inaptitude pour une personne en situation de handicap. Nous étudierons ainsi, en nous appuyant sur leur expertise, toutes les possibilités qu'a l'entreprise d'adapter le poste ou de reclasser un(e) salarié(e) avant d'envisager une fin de collaboration.

Plus généralement pour tous les salariés absents sur une période longue :

- L'accompagnement des managers et/ou du responsable RH dans ces situations est essentiel et ils devront **maintenir le lien régulièrement avec leur collaborateur absent**. Ceci doit permettre d'anticiper l'éventuel retour du salarié et aussi d'éviter

- de précipiter les décisions en cas de consolidation de l'arrêt par la CPAM (suite à accident de travail ou maladie professionnelle).
- Au bout de 2 ans d'absence, **la responsable du conseil social prendra contact avec le salarié pour faire le point sur sa situation**
  - **Il sera également suggéré au salarié de solliciter une visite de pré reprise pour tout retour d'arrêt longue durée auprès du médecin du travail.** Cette visite permettra d'identifier et de préparer toutes les mesures facilitant le retour à l'emploi de la personne concernée (horaires aménagés, adaptation du poste de travail, essais planifiés sur des postes adaptés, etc ...).

#### **Article 5.2 : Maintien du coefficient de base pour les salariés en situation de handicap en reclassement interne**

Chaque fois qu'il y aura un décalage entre le coefficient de base de la personne handicapée maintenu au moment du reclassement et le coefficient du poste nouvellement occupé du fait du handicap, **Fleury Michon maintiendra le coefficient de base initial** et la différence de rémunération représentant un surcoût salarial pour l'entreprise sera prise en charge par l'entreprise.

#### **Article 5.3 : Adaptation aux mutations technologique et /ou aménagement de poste pour les salariés en situation de handicap**

Chaque fois que nécessaire, nous procéderons à **l'acquisition de matériel spécifique** et/ou à des aménagements de poste. Ces acquisitions ou aménagements faits pour permettre à certaines personnes en situation de handicap d'accéder à d'autres emplois seront présentés en commission handicap. Les investissements liés au présent accord seront également présentés dans la commission.

L'identification des équipements et/ou aménagements adaptés pourra se faire avec l'appui de CAP EMPLOI ou du service santé au travail pour s'assurer de l'adéquation avec le besoin du salarié concerné (Ex : surcoût véhicules pour commerciaux, achat fauteuils spécifiques, location engins de manutention adaptés).

**Les salariés concernés peuvent solliciter le conseil social pour tous les besoins de petits équipements** (Ex : Audioprothèses, semelles orthopédiques, ...). Le conseil social peut les aider dans la constitution de leur dossier dans la demande de RQTH ainsi que dans la demande de financement des équipements auprès de l'AGEFIPH et de la MDPH.

Nous favoriserons dès que nécessaire la sollicitation d'un ergothérapeute par le biais de CAP EMPLOI si cette mesure s'avère recommandée par l'organisme.

#### **Article 5.4 : Reconversion interne ou externe**

Pour les salariés dont la poursuite de l'activité n'est pas possible dans leur poste actuel, l'entreprise pourra accompagner les salariés en situation de handicap vers une reconversion professionnelle interne (cf. article 5.1) ou externe.

α  
9/16  
FF AA C7

La reconversion pourra être facilitée par :

- La mise en place de **formations avec abondement CPF de l'entreprise**

Le CPF est alimenté pour tous les salariés de 500 € par an (cf. accord GEPPMM). Certaines situations peuvent permettre une majoration légale de 300€ : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), pension d'invalidité, titulaire de l'allocation aux adultes handicapés, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %.

De plus, Fleury Michon peut co-financer une formation engagée par un salarié en situation de handicap utilisant son CPF dans le cadre d'une reconversion. Dans ce cas, un **abondement de 500 euros maximum pourra être versé directement par FM sur le CPF du salarié.**

- L'utilisation d'autres dispositifs comme le **bilan de compétences**
- La mise à disposition pour le salarié qui ne pourrait pas être repositionné en interne d'une **prestation de cabinet de recherche d'emploi**, afin de l'aider à trouver un secteur d'activité et un poste correspondant au mieux à ses besoins.

#### **Article 5.5 : Demande de subventions reçues par Fleury Michon pour les personnes en situation de handicap.**

Les demandes de subvention que Fleury Michon reçoit au titre du handicap seront abordées en commission handicap pour décision, par exemple :

- Opérations Bouchons de l'avenir
- Demandes ponctuelles de salariés en situation de handicap
- ...

### **CHAPITRE 6 : AVANTAGES FINANCIERS ET CONTRACTUELS**

#### **Article 6.1 : Abondement CET pour les personnes en situation de handicap**

Dans le cadre de l'accord d'entreprise en faveur de la Prévention Santé et Pénibilité et de l'Emploi des Salariés Seniors, et repris dans notre accord CET, des mesures prévoient un abondement du CET lorsqu'il est pris à l'horizon retraite, soit en continu soit en découpé, pour les CDI dans leurs trois dernières années de carrière.

Cet abondement est de 20%, 25% ou 30% en fonction de certains critères.

**Cet abondement sera porté systématiquement à 30% pour tous les salariés reconnus RQTH même s'ils ne répondent pas aux conditions permettant d'obtenir les taux de 25% ou de 30% d'abondement.** Cette mesure permettra soit un allègement du temps de travail en fin de carrière soit un départ anticipé.

Ce point sera repris et détaillé dans un avenant à notre accord CET.

OK

10/16

FF

e7  
AA

### Article 6.2 : Application du 80% séniors pour les personnes en situation de handicap

Pour les salariés CDI au compteur d'heures qui souhaiteraient bénéficier d'un temps partiel 80% (mêmes modalités que celles appliquées dans le cadre de l'accord sénior en vigueur), **les salariés en situation de handicap pourront en faire la demande dans les 5 dernières années de carrière** et sans conditions autres que celle d'être identifiée en situation de handicap.

Comme les séniors dans leurs 3 dernières années de carrière, ils bénéficieront **dans les 5 dernières années de carrière** d'une dégressivité de perte de salaire et avec un maintien des cotisations employeur et salarié à 100% jusqu'à leur départ effectif en retraite.

Le dispositif assimilé à du temps partiel sera mis en œuvre comme suit :

- **Aménagement de temps de travail à 80% sur 4 jours,**
- **Prise en charge de la cotisation patronale à hauteur de 100%,**
- **Prise en charge de la cotisation salariale selon le fonctionnement suivant :**
  - 30% si 10 ans / 60% si 13 ans / 100% si 16 ans d'ancienneté,
- **Prise en charge partielle de la perte de rémunération liée au passage à 80% :**
  - 75% de la différence entre 100% et 80% les 6 premiers mois,
  - 50% de la différence entre 100% et 80% du 7<sup>e</sup> au 12<sup>e</sup> mois inclus,
  - 25% de la différence entre 100% et 80% du 13<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> mois inclus,
- **Prise en charge du maintien de l'indemnité de départ à la retraite à 100%.**

De plus, les salariés CDI au compteur d'heures en situation de handicap arrivant dans leurs 5 dernières années de carrière ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de **ne pas travailler 6 jours consécutifs**.

### Article 6.3 : Maintien des avantages CSE, Boutique Fleury Shop et Mutuelle

Afin de préserver les avantages offerts en tant que salariés, **nous maintiendrons les services suivants accessibles pour les salariés en situation de handicap** licenciés pour inaptitude :

- Avantages CSE (idem retraités)
- Accès à la Boutique Fleury Shop (idem ayants droits ou retraités)
- Possibilité d'avoir un tarif mutuelle préférentiel après la fin du délai de portabilité des droits (**1 an de portabilité puis report sur contrat dit « contrat d'accueil » sans limite de durée**). Nous étudierons la possibilité avec le conseil d'administration de la mutuelle Fleury Michon de proposer le contrat retraité à la place du contrat d'accueil, plus avantageux pour le salarié.
- Nous étudierons la possibilité dans le contrat de prévoyance d'ajouter une rente

éducation pour enfant handicapé à vie pour tout en enfant handicapé de salarié Fleury Michon décédé et couvert par le contrat de prévoyance

#### **Article 6.4 : Journée de solidarité**

Tous les salariés en situation de handicap sont exemptés de la contribution au titre de la journée de solidarité.

Ainsi, chaque année, **les salariés au compteur d'heures ne se voient pas enlever 7h de leur compteur**. Les salariés au forfait jour se voient alimenter un jour de droit supplémentaire.

### **CHAPITRE 7 : COMMUNICATION ET SENSIBILISATION AUTOUR DU**

#### **HANDICAP**

##### **Article 7.1 : Communication externe autour du handicap**

Dans le cadre de la démarche de Responsabilité Sociétale, Fleury Michon est engagé sur son territoire avec d'autres parties prenantes locales afin de **communiquer et sensibiliser d'autres employeurs vendéens** à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap (exemple : semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap).

D'autres actions de sensibilisation externe pourront être envisagées en partenariat avec le CSE.

##### **Article 7.2 : Communication interne - Sensibilisation des salariés au handicap**

Au-delà de la communication externe, l'entreprise a une réelle volonté de sensibiliser ses salariés au handicap.

Des **actions de communication** ont déjà été menées pour sensibiliser les salariés ainsi que les managers au handicap et nous souhaitons poursuivre ces initiatives. Elles sont garantes d'une bonne compréhension du sujet par tous et faciliteront d'autant plus l'intégration des salariés en situation de handicap. Entre autres :

- Vidéos témoignages de nos salariés
- Exposition photo
- Flyer
- Ateliers à destination des managers
- Permanences avec les organismes qui travaillent autour du handicap (CAP EMPLOI, MDPH, CARSAT, ...)
- Jeu handiquizz

D'autres actions pourront être déterminées et planifiées par les membres de la commission.

CL

12/16

FF

AA

CD

**La sensibilisation de tous passe par une communication régulière autour du handicap du salarié mais dans le respect de la confidentialité des personnes.**

La responsable du conseil social est la référente handicap de l'entreprise et peut être sollicitée directement au même titre que le service santé au travail, les managers ou les équipes Ressources Humaines.

## **CHAPITRE 8 : DUREE ET CONDITIONS DE SUIVI**

### **Article 8.1 : Durée**

Le présent accord est conclu exclusivement à durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2023.

### **Article 8.2 : Suivi**

En plus du bilan annuel et suivi trimestriel au CSE, une commission spécifique de suivi interne à Fleury Michon sera rétablie. Elle sera composée de :

- 1 représentant du service Conseil Social
- 1 représentant par organisation syndicale représentative,
- Le secrétaire du CSE
- 1 ou 2 représentants du service Santé au Travail
- **2 salariés en situation de handicap (désignés pour la durée de cet accord par le CSE sur la base du volontariat)**

En fonction de l'ordre du jour, des intervenants internes ou externes pourront être invités.

Du fait des échanges sur des cas individuels, les membres de la commission sont sous le sceau de la confidentialité, en ce qui concerne les personnes.

**La commission se réunira 3 fois par an minimum** pour mettre en œuvre le suivi de l'accord (situations individuelles à partager en restant dans la confidentialité qui s'impose, suivi du plan de communication et définition nouvelles actions de sensibilisation...).

Une commission extraordinaire pourra être organisée à la demande de la Direction ou de 2 membres. Les membres de la commission pourront être investis par la Direction de missions particulières.

En complément, **un bilan handicap sera réalisé chaque année par site en RP**. Cette information traitera du nombre de personnes concernées par site en respectant l'anonymat et la confidentialité des informations. **Un état des lieux présentera à ce titre les postes non soumis à cadence contrainte.**

## **CHAPITRE 9 : 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 10 : 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).

U

14/16

FF

AAE7

## **CHAPITRE 11 : 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 12 : 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 13 : 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.

Fait à POUZAUGES, le 21/12/20

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



**Le Directeur des Relations Sociales**



**Pour la CFDT,**



**Pour FO,**

**Pour la CGT,**

**Pour la CFE CGC,**

