

**Fleury Michon**



**UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE DE VENDEE**

**ACCORD D'ENTREPRISE 2022  
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

FF  
KC  
AB

# Sommaire

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION.....</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 2 : RAPPEL SUR LE PRINCIPE DE L'EGALITE DE TRAITEMENT .....</b>	<b>6</b>
<b>CHAPITRE 3 : LES DOMAINES D'ACTIONS RETENUS.....</b>	<b>6</b>
Article 3.1 : Domaine 1 : La rémunération effective .....	6
Article 3.4.1 : Principe .....	6
Article 3.1.2 : Indicateur et Objectif sur 4 ans .....	6
Article 3.1.3 : Plan d'actions.....	6
Article 3.2 : Domaine 2 : la promotion professionnelle .....	7
Article 3.2.1 : Principe .....	7
Article 3.2.2 : Indicateur et Objectif sur 4 ans .....	7
Article 3.2.3 : Plan d'actions.....	8
Article 3.3 : Domaine 3 : L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale .....	9
Article 3.3.1 : Principe .....	9
Article 3.3.2 : Indicateur et Objectif sur 4 ans .....	9
Article 3.3.3 : Plan d'actions.....	9
Article 3.4 : Domaine 4 : La qualification et le déroulement des carrières.....	10
Article 3.4.1 : Principe .....	10
Article 3.4.2 : Indicateur et Objectif sur 4 ans .....	10
Article 3.4.3 : Plan d'actions.....	11
<b>CHAPITRE 4 : MESURES COMPLEMENTAIRES .....</b>	<b>11</b>
<b>CHAPITRE 5 : SUIVI DE L'ACCORD .....</b>	<b>11</b>
<b>CHAPITRE 6 : DUREE .....</b>	<b>12</b>
<b>CHAPITRE 7 : REVISION .....</b>	<b>12</b>
<b>CHAPITRE 8 : ADHESION ET DENONCIATION .....</b>	<b>13</b>
<b>CHAPITRE 9 : DEPOT LEGAL.....</b>	<b>13</b>
<b>CHAPITRE 10 : PUBLICITE .....</b>	<b>13</b>
<b>CHAPITRE 11 : COMMUNICATION.....</b>	<b>14</b>

BFF  
PC  
PC  
2/15  
PM

**Entre, d'une part,**

Monsieur Antoine BELOT, agissant en qualité de Directeur 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.

FF  
R MC  
nc  
3/15 PM

## PREAMBULE

La Direction et les organisations syndicales ont souhaité faire évoluer les dispositions de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 5 septembre 2016 ainsi que ses avenants de prolongation du 10 octobre 2019 et du 5 juillet 2021.

Afin de poursuivre et pérenniser les changements amorcés ces dernières années par le précédent accord, la Direction et les partenaires sociaux représentatifs de l'UES se sont réunis pour reconduire les objectifs relatifs à la mixité et à l'égalité professionnelle, en tenant compte des évolutions légales.

Ils ont souhaité au préalable rappeler les grands principes de non-discrimination applicables à des situations variées prises dans un contexte plus large. Ainsi il est rappelé que selon les termes de l'article L1142-1 du Code du travail : « Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. »

Plus largement, selon les termes de l'article 225-1 du Code pénal « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-3 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36 pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces domaines d'actions sont les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

FR  
B MC  
nc  
4/15 PH

La loi L2323-8 a rajouté à ces critères l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, la qualification et l'ancienneté, l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise et la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration. Ces indicateurs sont à reprendre au niveau de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Les objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au premier alinéa. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés fixés dans ce domaine tiennent compte des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8, ainsi, le cas échéant, que des mesures de correction définies dans les conditions prévues à l'article L. 1142-9.

Les parties signataires ont souhaité travailler plus particulièrement sur les thèmes suivants, sans pour autant renoncer à travailler sur les autres thèmes contribuant à l'égalité professionnelle :

- La rémunération effective
- La promotion professionnelle
- L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- La qualification et le déroulement des carrières

Concernant la publication et communication des écarts de représentation entre les femmes et les hommes, dans les entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins 1000 salariés, l'employeur publie chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail, d'une part, et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du code de commerce, d'autre part (à compter du 1er mars 2026, la proportion de personnes de chaque sexe au sein de chacun de ces ensembles ne pourra être inférieure à 30 % - taux porté à 40 % à compter du 1er mars 2029).

La Direction Fleury Michon a repris dans le texte ci-dessus, le libellé légal des thématiques mais souligne que sa politique de rémunération ne comporte pas d'écarts entre les femmes et les hommes à poste, ancienneté et périmètre identiques.

Certains points partagés en réunion de négociation n'ont pas pu être retenus dans le présent accord, mais seront partagés lors de la prochaine commission égalité professionnelles entre les femmes et les hommes.



FF  
B MC  
MC  
5/15 PM

## CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de l'Unité Economique et Sociale de Vendée inscrits à l'effectif.

## CHAPITRE 2 : RAPPEL SUR LE PRINCIPE DE L'EGALITE DE TRAITEMENT

Les parties réaffirment le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle. En application de ce principe, **tous les actes de gestion des rémunérations et d'évolution de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels**, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tous critères liés au sexe.

De même, les parties rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

## CHAPITRE 3 : LES DOMAINES D' ACTIONS RETENUS

### Article 3.1 : Domaine 1 : La rémunération effective

#### *Article 3.1.1 : Principe*

Les parties signataires rappellent que le principe d'égalité de rémunération constitue une composante importante de l'égalité professionnelle.

Conformément au principe de non-discrimination, pour la majorité de ses salariés, **l'entreprise utilise une grille de salaire identique pour les femmes et pour les hommes**, pour un même travail. En conséquence, la Direction considère qu'il n'y a pas d'écart de rémunération à travail identique.

#### *Article 3.1.2 : Indicateur et Objectif sur 4 ans*

L'entreprise continuera à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères objectifs, basés uniquement sur les performances de la personne, ses compétences et son expérience professionnelle. Elle veillera à ce que des écarts de rémunération ne se créent pas dans le temps.

L'indicateur de suivi est le suivant :

- **Ecarts de rémunération femmes/hommes** avec un objectif de 100% des points. Il est intégré dans l'index égalité professionnelle publiée chaque année.

#### *Article 3.1.3 : Plan d'actions*

Au plan collectif, le **rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes** précise la situation des salaires par sexe et par CSP.

FF  
B MC  
nc  
6/15 PM



Pour les CSP ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, **la classification a défini des fiches de postes ainsi que des cotations associées**. Chaque poste a ainsi un coefficient de référence. Chaque salarié positionné sur le coefficient référence d'une fiche de poste donnée a la même rémunération quel que soit son sexe. Un outil de gestion entre 2 fiches de postes permet de reconnaître et de valoriser des compétences intermédiaires.

Pour la CSP cadre, les salariés sont répartis entre les coefficients 350 et 400, qui sont eux déconnectés de la rémunération. Un suivi est donc nécessaire sur cette population. **L'équipe RH s'est dotée d'outils de benchmark (MERCER)** pour chaque année réévaluer le positionnement de chaque cadre, selon le poste occupé et par rapport au marché du travail, quel que soit son sexe. Si nécessaire, une augmentation individuelle peut être déclenchée si un écart est constaté.

Une présentation de la méthode MERCER sera programmée sur une prochaine commission G.P.E.C. Formation Professionnelle/Emploi/Séniors.

**Un focus est réalisé chaque année sur la rémunération de la population Cadres**. Ce suivi concernant à la fois la rémunération annuelle moyenne et la rémunération variable individuelle moyenne, est réalisé sur 4 grands métiers (Développement – Encadrement industrie – Support Industrie – Support Transversal). Le temps de travail, l'ancienneté moyenne, la pyramide des âges sont des notions intégrées dans ce suivi pour en faciliter l'analyse. Des critères complémentaires sont cependant à prendre en compte pour une approche plus complète : périmètre de responsabilités, formation, expérience professionnelle...

En tout état de cause, l'entreprise rappelle la nécessité de préserver la confidentialité des informations individuelles en matière de salaire.

La Direction s'engage à être attentive également au niveau de rémunération des nouveaux embauchés afin de s'assurer qu'il soit identique entre les femmes et les hommes à compétence égale.

### **Article 3.2 : Domaine 2 : la promotion professionnelle**

#### *Article 3.2.1 : Principe*

Conformément au principe de respect de l'égalité des droits, qui interdit toute discrimination entre salariés à raison du sexe, **seules sont prises en compte la qualification professionnelle et les compétences des candidats**, indépendamment du sexe, pour toute évolution professionnelle.

#### *Article 3.2.2 : Indicateur et Objectif sur 4 ans*

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre le suivi et les actions nécessaires pour améliorer la répartition des promotions professionnelles entre les femmes et les hommes.

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

- **Ecart d'augmentation individuelle avec un objectif de 100% des points**
- **Ecart de promotions avec un objectif de 100% des points**

Ils sont intégrés dans l'index égalité professionnelle publiée chaque année.

### Article 3.2.3 : Plan d'actions

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre le suivi et les actions nécessaires pour améliorer la répartition des promotions professionnelles entre les femmes et les hommes pour les catégories OETAM ainsi que pour la catégorie Cadres. La cible est que la répartition des promotions corresponde à la répartition globale des effectifs CDI femmes/hommes constatée au 31 décembre de l'année précédente.

Par exemple, sur 2021 pour les OETAM : 35,8 % des promotions concernent des femmes pour un effectif OETAM au 31/12/21 de 39,9 % de femmes.

Le rapport annuel sur la situation comparée entre les femmes et les hommes suit les :

- pourcentage de femmes concernées par un changement de coefficient pour la catégorie OETAM,

Population CDI au 31/12 de chaque année	2023			2024			2025		
	Femmes	Hommes	% femmes vs total CSP	Femmes	Hommes	% femmes vs total CSP	Femmes	Hommes	% femmes vs total CSP
Nombre changements coefficients Population OETAM									

L'entreprise encourage les femmes à s'inscrire dans les parcours professionnels existants dans un objectif de développement de leur carrière.

**Tous les postes à pourvoir dans l'entreprise sont ouverts aux candidatures aussi bien féminines que masculines.** L'entreprise est attentive à ce que toute annonce de poste à pourvoir s'adresse autant aux femmes qu'aux hommes, et vice et versa.

De plus, l'entreprise s'engage à sensibiliser les acteurs de l'entreprise, notamment les managers et les responsables RH, à des inscriptions équitables dans les formations, notamment dans les formations qualifiantes.

Les parties rappellent l'intérêt pour tous les salariés de connaître les différents métiers de l'entreprise. **L'entreprise s'engage à communiquer régulièrement sur les postes existants.** Si besoin et intérêt manifesté par le salarié, des visites ou journées « découverte » sont organisées afin de découvrir et mieux appréhender les aspects d'un métier.

Les outils disponibles pour informer les salariés des postes à pourvoir au niveau du Groupe sont :

- Affichage
- Réseau 2.0 Fleury Michon et notamment « Place au job »
- Site internet Fleury Michon

Chacun étant responsable de son parcours de carrière, chaque salarié est libre de postuler soit via son manager, son responsable RH ou directement sur le site internet. Le rôle du manager est de susciter l'échange et la réflexion pour inciter le salarié à se mettre en mouvement dans une dynamique de montée en compétences ou de maintien de son employabilité.



L'entreprise dispose de multiples outils de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Ces outils intègrent la politique en matière d'égalité professionnelle : suivi de la formation, suivi des recrutements et mobilités, etc.

### **Article 3.3 : Domaine 3 : L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

#### *Article 3.3.1 : Principe*

Les parties s'engagent également à la non-discrimination sur le déroulement des carrières des femmes du fait d'un congé maternité, congé parental ou congé d'adoption.

#### *Article 3.3.2 : Indicateur et Objectif sur 4 ans*

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

- **Suivi du nombre de salariés bénéficiant des dispositions du congé parental FM** avec un objectif de validation de 100% des demandes. Il est intégré dans chaque rapport annuel de situation comparée.

- **Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité** avec un objectif de 100% des points. Il est intégré dans l'index égalité professionnelle publiée chaque année.

#### *Article 3.3.3 : Plan d'actions*

Un **accord congé parental** est en vigueur dans l'entreprise.

Un **entretien avant le départ en maternité** est mis en place avec le manager et/ou le responsable RH. Conformément à la législation, un **entretien est réalisé au retour du salarié**, à l'issue du congé maternité ou du congé parental. Ces entretiens ont pour objectif de préparer et organiser le retour du (ou de la) salarié(e) au travail. Ils permettront d'informer utilement le(a) salarié(e) sur les dispositifs de l'entreprise en matière de congé parental et aussi d'aborder les perspectives d'évolution professionnelle (vision du collaborateur sur son emploi, sa mobilité, l'évolution de ses compétences au regard des besoins métiers et du développement de l'entreprise). L'entreprise étudiera la possibilité de mettre à disposition toutes les informations utiles, notamment par un support internet dans le cadre des futures évolutions informatiques de l'entreprise.

Le support utilisé pour ces entretiens sera présenté en commission égalité professionnelle.

**Chaque salarié peut chaque année choisir entre plusieurs organisations de travail**, qu'il soit au compteur ou au forfait :

- 35h / 33,30h / temps partiel
- 218J / 206J ou 210J / temps partiel

Des solutions adaptées aux activités s'appuyant en particulier sur les organisations du travail sont recherchées afin d'apporter la meilleure réponse aux demandes exprimées par les salarié(e)s. Le travail à temps partiel est basé sur le principe du volontariat et considéré à ce titre comme du temps de travail choisi par le salarié.

FF  
M C  
T C  
9/15 PM

La Direction s'engage à ajouter dans chaque rapport annuel de situation comparée le suivi des salariés à temps partiel par sexe et CSP.

Population CDI au 31/12 de chaque année	CSP	2023			2024			2025		
		Femmes	Hommes	% femmes vs total CSP	Femmes	Hommes	% femmes vs total CSP	Femmes	Hommes	% femmes vs total CSP
Nombre de salariés 35h	Ouv-EMP Compteur									
Nombre de salariés 33,30h										
Nombre de salariés temps partiel										
Nombre de salariés 35h	TEC-AM Compteur									
Nombre de salariés 33,30h										
Nombre de salariés temps partiel										
Nombre de salariés 218J	TEC-AM Forfait									
Nombre de salariés 206J										
Nombre de salariés temps partiel										
Nombre de salariés 218J	CADRES									
Nombre de salariés 210J										
Nombre de salariés temps partiel										

#### **Article 3.4 : Domaine 4 : La qualification et le déroulement des carrières**

##### *Article 3.4.1 : Principe*

Les parties signataires affirment que les **opportunités de carrière doivent être ouvertes à tous les salariés dans tous les différents métiers de l'entreprise.**

##### *Article 3.4.2 : Indicateur et Objectif sur 4 ans*

Sur la durée du présent accord, l'entreprise s'engage à mener des actions de communication, de formation et d'aménagements au poste afin de mieux faire connaître les métiers de l'entreprise et de favoriser, dans la mesure du possible, l'adaptation et l'ergonomie des postes pour en faciliter le plus possible l'accès à tous les salariés, notamment dans les emplois de Gestionnaire de Flux, Fabricant, Maintenance et Nettoyage

L'entreprise souhaite également augmenter la proportion de femmes dans la catégorie socio-professionnelle Agent de maîtrise.

Les indicateurs de suivi seront les suivants :

- Proportion de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations avec un objectif de 100% des points
- Proportion de femmes dans le COMEX avec objectif > 30%

Ils seront intégrés dans chaque rapport annuel de situation comparée.

### *Article 3.4.3 : Plan d'actions*

Pour la durée de l'accord, l'entreprise sera vigilante à un accès égal au poste de Gestionnaire de Flux, Fabricant et de Manager entre les femmes et les hommes.

Nous suivrons particulièrement les données chiffrées suivantes :

- proportion de femmes occupant les métiers de Gestion de Flux et Fabricant avec objectif de se rapprocher de la proportion femme/homme de l'entreprise,
- proportion de femmes dans la catégorie Agent de Maîtrise avec objectif de se rapprocher de la proportion femme/homme de l'entreprise,

Un suivi des actions réalisées sur ces métiers pour mieux les faire connaître, pour former de nouveaux titulaires de poste, pour adapter et améliorer l'ergonomie de ceux-ci, sera mis en place.

Les métiers les plus déséquilibrés aujourd'hui sont la maintenance, le nettoyage et les secteurs administratifs. Ces déséquilibres sont principalement dus à la répartition des candidatures et la disponibilité des compétences entre hommes et femmes.

Plus généralement, les parties conviennent d'intégrer l'égalité professionnelle dans les outils de GPEC et notamment dans les travaux de la commission GPEC.

Des actions de communication viennent en soutien de ces démarches pour faire connaître et découvrir les métiers inégalement répartis et sont définies chaque année dans le plan d'action de la commission égalité professionnelle.

## **CHAPITRE 4 : MESURES COMPLEMENTAIRES**

Chaque année, l'entreprise communique :

- l'index égalité professionnelle,
- la répartition homme/femme au niveau du Conseil d'Administration,
- la répartition homme/femme au niveau du COMEX
- la répartition homme/femme au niveau de chaque CODIR site.

Chaque année la commission égalité professionnelle adapte son contenu et fait des focus sur des sujets spécifiques et ces focus sont définis conjointement entre la Direction et les partenaires sociaux membres de la commission.

## **CHAPITRE 5 : SUIVI DE L'ACCORD**

Le présent accord sera suivi par la commission d'égalité professionnelle femme/homme du Comité d'Entreprise qui se réunit annuellement.

Cette commission s'articulera en 3 axes :

- présentation des données en référence à cet accord,
- analyse en séance (cf. modalités déjà en vigueur dans l'entreprise),
- définition d'un plan d'actions avec suivi des objectifs (à mettre en œuvre selon les modalités légales).

Les membres de cette commission sont définis conformément à l'article L.2325-34 du Code du travail, « Dans les entreprises de deux cents salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du CSE...»

Nous rappelons que les éléments relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes sont disponibles pour tous salariés dans le bilan social.

## **CHAPITRE 6 : DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans, à compter de la date de sa signature.

## **CHAPITRE 7 : 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.

12/15  
MB  
FF  
MC  
NCC  
PM

## **CHAPITRE 8 : 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 accord 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).

## **CHAPITRE 9 : 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](http://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.

## **CHAPITRE 10 : 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 11 : 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 7 octobre 2022

**Le Directeur des Ressources Humaines Groupe**

| 

**Le DRH Industrie et Relations Sociales**



**Pour la CFDT,**



**Pour FO,**



**Pour la CGT,**

**Pour la CFE CGC,**

