

FF/KC

Fleury Michon



UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE DE VENDEE

**ACCORD FLEURY MICHON
SUR LA STRUCTURE
DE LA REPRESENTATION SOCIALE**

AVENANT DE REVISION N°1

GA 1/12

FF AACF

Sommaire

PREAMBULE	4
CHAPITRE 1 : MOYENS DU CSE - RESSOURCES	5
CHAPITRE 2 : ATTRIBUTIONS DU CSE - EXPERTISE	5
CHAPITRE 3 : REPRESENTANTS DE PROXIMITE	6
Article 3.1 – Composition	6
Article 3.2 – Attribution	7
Article 3.3 – Moyens	7
Article 3.4 – Réunions	7
Article 3.5 – Ordre du jour – Animation réunion - compte rendu	8
Article 3.6 – Bourse de frais et déplacement	8
CHAPITRE 4 : DROIT SYNDICAL – DELEGATION AU CONSEIL D’ADMINISTRATION	9
CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES	9
Article 5.1 – Entrée en vigueur et durée du présent avenant	9
Article 5.2 – Révision	9
Article 4.3 – Adhésion et dénonciation	10
Article 4.4 – Dépôt légal	10
Article 4.5 – Publicité	10
Article 4.6 – Communication	11

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.

GC 3/12
FF AA 07

PREAMBULE

Depuis sa mise en place en 2019, l'accord SRS a permis de faire fonctionner les nouvelles instances de représentation du personnel. De cette expérience, la Direction et les organisations syndicales se sont réunies pour faire évoluer plusieurs points de l'accord qui sont repris dans cet avenant : désignation des salariés représentants au Conseil d'Administration, répartition des subventions de l'employeur, modalités concernant les Représentants de Proximité...



GC 4/12
FF AAC7

CHAPITRE 1 : MOYENS DU CSE - Ressources

Ce chapitre annule et remplace l'article 8.1 Ressources du chapitre 8 « MOYENS DU CSE » de l'accord sur la Structure de la Représentation Sociale du 20 mai 2019.

1.1 Subvention de fonctionnement

Selon l'article L 2315-61, l'entreprise verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à **0.22%** de la masse salariale brute. Les éléments pris en compte en référence sont l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale (y compris PFA et hors rémunération brute des stagiaires).

1.2 Contribution aux activités sociales et culturelles

A la subvention de fonctionnement, s'ajoute la subvention destinée aux activités sociales et culturelles de **1,66%** (au lieu de 1,56% précédemment) de la masse salariale brute. Les éléments pris en compte en référence sont l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale (y compris PFA et hors rémunération brute des stagiaires).

1.3 Autres contributions

La Direction contribue à hauteur de **0,93%** (au lieu de 1,03 % précédemment) de la masse salariale brute au budget du restaurant d'entreprise. Les éléments pris en compte en référence sont l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale (y compris PFA et hors rémunération brute des stagiaires).

Ce budget est géré par la Direction mais piloté conjointement entre la Direction et la Commission restaurant.

La répartition des rôles entre les membres de la commission restaurant et la Direction sera précisée et clarifiée lors d'une prochaine commission restaurant pour éviter l'inertie des prises de décision. Une présentation du suivi du budget restaurant sera faite annuellement.

CHAPITRE 2 : ATTRIBUTIONS DU CSE - Expertise

Ce chapitre annule et remplace l'article 9.4 Expertise du chapitre 9 « ATTRIBUTIONS DU CSE » de l'accord sur la Structure de la Représentation Sociale du 20 mai 2019.

Le CSE dispose de la faculté de recourir à des expertises dans les conditions fixées par les dispositions légales.

GC 5/12
FF AA C7

CHAPITRE 3 : REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Ce chapitre annule et remplace le chapitre 11 « REPRESENTANTS DE PROXIMITE » de l'accord sur la Structure de la Représentation Sociale du 20 mai 2019.

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de mettre en place des représentants de proximité. L'objectif est de pouvoir assurer un dialogue social en local avec une proximité terrain permettant de représenter au mieux les intérêts des salariés de chaque site.

Article 3.1 – Composition

Au vu de la répartition des effectifs de l'UES au moment des élections professionnelles fin 2019, la composition des réunions de proximité a été définie comme suit :

- Chantonay Traiteur de La Mer (TLM) : **8 représentants**
- Chantonay Charcuterie (CHTY) : **8 représentants**
- Montifaut Jambon (MTJ) : **11 représentants**
- Montifaut Traiteur (MTT) : **5 représentants**
- Logistique (LOG) : **8 représentants**
- Aides Culinaires (AC) : **6 représentants**
- Mouilleron (MLN) : **9 représentants**
- Pouzauges Gare administratif commercial (PZG gare) : **8 représentants**

Afin d'éviter de devoir faire un avenant systématique à l'accord de structure de représentation sociale lors de chaque élection, le nombre de sièges pour les réunions de proximité sera défini avec le protocole d'accord pré électoral.

Ils seront désignés comme suit :

Pour chaque site hors PZG gare

1 siège par site par organisation syndicale représentative sera réservé et désigné par l'organisation syndicale représentative (qu'il fasse partie du site ou non mais de préférence sur le site et sur n'importe quel collègue).

1 siège TAM/cadre sera réservé par site et désigné par le CSE à la majorité à 1 tour parmi les salariés affectés au site concerné (qu'ils aient déjà un mandat ou non). Si carence de candidats, ce siège sera attribué sur le collègue Ouvrier Employé.

Tous les autres sièges restants seront désignés par le CSE à la majorité à 1 tour parmi les salariés affectés au site concerné (qu'ils aient déjà un mandat ou non)

Pour PZG gare

1 siège par organisation syndicale représentative sera réservé et désigné par l'organisation syndicale représentative (qu'il fasse partie du site ou non mais de préférence sur le site, et sur n'importe quel collègue).

GC
6/12
FF AA CM

1 siège Ouvrier Employé sera réservé et désigné par le CSE à la majorité à 1 tour parmi les salariés affectés au site concerné (qu'ils aient déjà un mandat ou non). Si carence de candidats, ce siège sera attribué sur le collège TAM.

Tous les autres sièges restants seront désignés par le CSE à la majorité à 1 tour parmi les salariés affectés au site concerné (qu'ils aient déjà un mandat ou non).

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de désigner par le CSE **1 représentant de proximité suppléant par site et par organisation syndicale représentative** pour pouvoir suppléer à l'absence d'un des membres de la même organisation syndicale. Ce suppléant ne bénéficiera pas de crédit d'heures et ne pourra pas assister aux réunions si les membres sont présents.

Si un salarié venait à être affecté sur un site différent de manière pérenne, il se verrait dans l'obligation de laisser son poste de représentant de proximité du site concerné. Un autre représentant serait dans ce cas désigné à nouveau par le CSE dans un délai maximum de 2 mois.

Article 3.2 – Attribution

Les représentants de proximité pourront traiter et débattre en local de tous les sujets sociaux sécurité et conditions de travail (*cf annexe liste des informations/consultations obligatoires des représentants du personnel*) sans pour autant avoir la possibilité d'émettre un avis consultatif légal.

Même s'il n'y a aucune obligation légale, la Direction procédera à des consultations des RP lors des changements importants d'organisation d'effectifs ou de cadences de lignes.

Les représentants de proximité pourront accéder au registre du personnel et au registre des accidents et incidents bénins.

Article 3.3 – Moyens

Les représentants de proximité disposeront pour exercer leur mission d'un crédit d'heures de délégation de **15 heures par mois**.

Etant donné que les RP traitent la sécurité, les conditions de travail et peuvent participer aux analyses AT sur les sites, la Direction valide la prise en charge pour les RP titulaires (qui ne sont pas élus CSE) d'1 journée de formation sécurité par mandat prise en charge par la Direction.

Article 3.4 – Réunions

Les réunions de proximité se tiendront à un rythme de **11 réunions ordinaires par an** (1 par mois hors mois d'août). Un calendrier annuel sera établi.

ca
7/12
FF AA cy

4 de ces réunions au moins devront traiter des sujets liés à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

A ces réunions, se rajouteront les visites de sites dites « visites sécurité ». Elles seront de 4 par an dont 1 de nuit (hors Logistique et PZG Gare administratif et commercial). Elles ne seront pas imputées sur les heures de délégation mais bien prises en charge en tant que réunion direction.

Des réunions de proximité extraordinaires pourront être déclenchées par la Direction en fonction du besoin. L'objectif est bien de convoquer les représentants de proximité à l'avance, mais en cas d'urgence, la Direction préviendra les organisations syndicales centrales s'ils n'y a pas de RP présents pour organiser la réunion.

Article 3.5 – Ordre du jour – Animation réunion - compte rendu

Afin que la Direction puisse préparer les réunions mensuelles Représentants de Proximité, un RP de chaque organisation syndicale représentative enverra les questions à la Direction 3 jours ouvrés avant la réunion (réception des questions le mercredi soir au plus tard pour réunion RP le lundi suivant).

La réunion RP sera présidée par le Directeur d'usine ou ses représentants (Responsables de service, Responsable RH) ou un représentant de la Direction pour PZG Gare administratif et commercial.

Le compte rendu de la réunion sera envoyé aux organisations syndicales et affiché dans les panneaux de la Direction au plus tard 1 semaine après la réunion.

Article 3.6 – Bourse de frais et déplacement

Dans la continuité de ce qui existe déjà sur l'UES, la Direction attribuera chaque année un budget de 3000€ réparti entre les organisations syndicales représentatives en fonction de la représentativité aux élections professionnelles. Ce budget pourra être utilisé par les organisations syndicales soit pour rembourser des déplacements des Représentants de Proximité (étant donné qu'ils ne sont pas pris en charge par la Direction), soit pour d'autres frais de fonctionnement.

Ce montant sera revalorisé annuellement en fonction de la revalorisation des frais kilométriques et versé sur le 1^{er} trimestre.

Compte tenu de la spécificité des RP de Pouzauges gare représentant des salariés basés sur les sites, la Direction prendra en charge pour les RP titulaires 1 aller-retour par mois entre le siège et 1 site de l'UES afin de pouvoir un tour terrain et préparer les questions pour la réunion.

CHAPITRE 4 : DROIT SYNDICAL – Délégation au Conseil d'Administration

Ce chapitre annule et remplace l'article 13.5 Délégation du Comité Social et Economique au Conseil d'Administration du chapitre 13 « DROIT SYNDICAL » de l'accord sur la Structure de la Représentation Sociale du 20 mai 2019.

Le Groupe Fleury Michon est organisé en Conseil d'Administration.

3 salariés du Groupe sont présents au Conseil d'Administration en plus des salariés représentants des actionnaires.

La répartition a été définie comme suit :

- 1 appartenant à la catégorie des ouvriers et employés,
- 1 appartenant à la catégorie technicien agent de maîtrise,
- 1 appartenant à la catégorie des cadres.

Les salariés présents au conseil d'administration assistent avec voix consultative à toutes les séances du Conseil d'Administration. Ils peuvent soumettre les vœux des CSE au Conseil d'Administration qui doit donner un avis motivé.

Les salariés seront désignés par le comité Groupe, et renouvelés à chaque nouveau mandat.

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 5.1 – Entrée en vigueur et durée du présent avenant

Ce présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de la signature.

Article 5.2 – Révision

L'avenant à 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.

GC 9/12
FF AA CJ

Toute modification de l'accord d'entreprise résultant d'un avenant de révision a pour effet de se substituer au texte qu'il révisé.

Article 4.3 – Adhésion et dénonciation

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 avenant par l'une des parties signataire devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception. La partie auteur de la dénonciation présentera le cas échéant, une proposition de texte. Une copie devra être adressée à l'inspecteur du travail compétent.

La dénonciation sera effectuée avec un préavis de trois mois, au-delà duquel l'avenant à l'accord d'entreprise continuera à produire ses effets jusqu'à la mise en place d'un nouveau texte et au plus tard pendant un an.

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).

Article 4.4 – Dépôt légal

En application des articles L. 2231-5 et suivants, R. 2231-2 et suivants, L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant à l'accord d'entreprise 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) sur la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>
- remis par la partie la plus diligente aux greffes du Conseil de Prud'hommes de la Roche-sur-Yon (Vendée) en 1 exemplaire.

Article 4.5 – Publicité

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 avenant sera rendu public. Il alimentera la base de données nationale dont le contenu est publié en ligne.

OL 10/12
FF AA CH

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.

Article 4.6 – Communication

Le présent avenant à l'accord d'entreprise sera diffusé dans l'entreprise sous forme d'une information complète et rapide, assurée par le représentant de la direction.

Un exemplaire du le présent avenant à l'accord d'entreprise sera tenu à la disposition du personnel, un avis étant affiché à ce sujet.

CC
FF 11/12 AA CM

Fait à POUZAUGES, le 15/11/2021

**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,

