

FF/ER/LB

**FLEURY MICHON**

**UNITE ECONOMIQUE**

**ET SOCIALE DE VENDEE**



**ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR  
DE LA PREVENTION SANTE ET PENIBILITE,  
ET DE L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS**

PM CCW  
LA AS

# SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b>	Page 4
<b>CHAPITRE 1 : Périmètre</b>	Page 4
<b>CHAPITRE 2 : Prévention santé pénibilité et conditions de travail</b>	Page 5
Article 2.1 : Rappel de la définition des facteurs de pénibilité	Page 5
Article 2.2 : La politique sécurité et santé au travail	Page 5
Article 2.3 : Plan prévention santé au travail	Page 6
Article 2.4 : Axes de travail pour le plan prévention santé au travail	Page 6
Article 2.5 : Compte Professionnel de Prévention	Page 6
<b>CHAPITRE 3 : Mesures en faveur du maintien et du développement de l'emploi des salariés seniors</b>	Page 7
Article 3.1 : Rappel des dispositifs existants au sein de l'entreprise	Page 7
Article 3.1.1 : Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi	
Article 3.1.2 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	
Article 3.1.3 : Développement des compétences, maintien de l'employabilité et accès à la formation	
<i>Article 3.1.3.1 – Développement des compétences et maintien de l'employabilité</i>	
<i>Article 3.1.3.2 – Développement du tutorat</i>	
<i>Article 3.1.3.3 – Accès à la formation</i>	
Article 3.2 : Mesures complémentaires	Page 9
Article 3.2.1 : Aménagement des temps de travail	
<i>Article 3.2.1.1 – Temps plein aménagé</i>	
<i>Article 3.2.1.2 – Aménagement d'horaires (temps partiel)</i>	
<i>Article 3.2.1.3 – Majoration CET pour congé de fin de carrière</i>	
<i>Article 3.2.1.4 – Aménagements pour les salariés de nuit</i>	
<i>Article 3.2.1.5 – Borne de modulation spécifique senior</i>	
Article 3.3 : Etude sur l'employabilité des seniors au travers des conditions de travail	Page 13

CE  
PM AS 1  
LO W

Article 3.4 : Mesures diverses	Page 14
Article 3.4.1 : Modalités d'informations des salariés seniors	
Article 3.4.2 : Transition activité professionnelle / retraite	
Article 3.4.3 : Propositions de missions	
Article 3.4.4 : Rapprochement géographique	
Article 3.4.5 : Astreintes	
<b>CHAPITRE 4 : Suivi de l'accord</b>	Page 15
<b>CHAPITRE 5 : Durée</b>	Page 15
<b>CHAPITRE 6 : Révision</b>	Page 15
<b>CHAPITRE 7 : Adhésion et dénonciation</b>	Page 16
<b>CHAPITRE 8 : Dépôt légal</b>	Page 16
<b>CHAPITRE 9 : Publicité</b>	Page 17
<b>CHAPITRE 10 : Communication</b>	Page 17

OK  
PM AS 2 W  
60

**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 CHARCUTERIE (Registre du commerce n° B 439 220 203),

FLEURY MICHON TRAITEUR (Registre du commerce n° B 340 545 441),

FLEURY MICHON LOGISTIQUE (Registre du commerce n° B 389 667 007),

FLEURY MICHON (SA) (Registre du commerce n° B 572 058 329).

**Et, d'autre part,**

les Délégués syndicaux centraux de l'Unité Economique et Sociale de Vendée des organisations syndicales CFDT – CFE CGC - CGT et FO.

PM AS a  
3 M

## PREAMBULE

Dans un contexte de vieillissement global de la population du fait du report de l'âge légal de la retraite, Fleury Michon poursuit son ambition de maintenir l'employabilité des salariés, et notamment de la catégorie dit « seniors ». C'est pourquoi, fidèle à ses valeurs, l'entreprise a la volonté de reconduire l'accord du 16 décembre 2014 sur la prévention de la santé et l'emploi des salariés seniors.

Pour rappel, il nous était apparu important de lier l'emploi des salariés seniors à la problématique de la pénibilité. En effet, du fait de leur ancienneté dans l'entreprise, des salariés ont pu être exposés de façon prolongée à certains facteurs de pénibilité spécifiques au cours de leur carrière professionnelle. Chacun s'accorde sur le fait que les mesures définies en faveur des salariés seniors ne doivent pas reporter une certaine forme de pénibilité sur les autres populations de salariés ou dégrader leurs conditions de travail ; la cohésion entre générations doit rester intacte.

En conséquence, le présent accord s'articule en deux volets. Le premier formalise la politique de prévention santé et pénibilité au sein de l'Unité Economique et Sociale de Vendée. Le second vise à mettre en œuvre des mesures d'accompagnement dans le suivi des carrières des salariés rentrant dans le dispositif légal et conventionnel « Seniors » (la vision de l'entreprise étant de travailler sur les problématiques de vieillissement de la population comme elle l'a toujours fait au travers des différentes instances).

Ses modalités ont vocation à contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin que ces derniers puissent rester dans l'emploi et continuer à exercer leur métier jusqu'à la retraite. Le présent accord s'inscrit dans la continuité de la politique sécurité de l'entreprise ainsi que des autres accords de l'entreprise relatifs à l'employabilité que sont :

- l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation professionnelle, le contrat de génération et les emplois d'avenir,
- l'accord sur l'insertion et maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap,
- l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Même si chaque instance continue à piloter sa démarche, l'ensemble œuvre pour la poursuite d'une démarche globale de pacte de progrès humain initiée par l'entreprise depuis de nombreuses années.

## CHAPITRE 1 : PERIMETRE

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

Les mesures dites « seniors » se définissent comme les salariés **de plus de 45 ans**, conformément au code la sécurité sociale, article L.138.25 et selon les dispositions de la FICT.

Chaque mesure et son application est définie spécifiquement dans le présent accord.

CK AS M  
PM 4  
↳

## **CHAPITRE 2 : PREVENTION SANTE PENIBILITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les parties réaffirment leur volonté de voir se poursuivre sur chaque site des actions moyen et long termes pour prévenir la pénibilité des tâches, des situations de travail ou organisations de travail tant physiques que psychiques.

Prenant en considération la diversité des situations de travail, les parties conviennent d'un accord méthodologique définissant un cadre permettant à chaque site de proposer des actions selon leurs spécificités. Ce chapitre concerne bien l'ensemble des salariés CDI de l'UES.

Les lois du 9 novembre 2010 et du 20 janvier 2014 portant sur la réforme des retraites ont instauré diverses mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité dans les parcours professionnels qu'il s'agisse de sa prévention (dispositif de suivi des expositions des travailleurs, compte professionnel de pénibilité). Ce présent accord répond aux obligations légales en la matière.

### **Article 2.1 : Rappel de la définition des facteurs de pénibilité**

Suite aux ordonnances Macron 2017, les facteurs de pénibilité à compter de 2018 sont :

Au titre de l'environnement physique agressif :

- Activités exercées en milieu hyperbare (R4461-1),
- Températures extrêmes,
- Bruit (R4431-1),

Au titre de certains rythmes de travail :

- Travail de nuit (L3122-29 à L3122-31),
- Travail en équipes successives alternantes,
- Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

### **Article 2.2 : La politique sécurité et santé au travail**

Chaque site a pu décliner la politique sécurité en fonction de ses spécificités. Les facteurs de pénibilité sont déjà travaillés sur les différents sites : par des aménagements de poste, des organisations de rotations, des mises en place d'Equipements de Protection Individuels, des engins d'aide à la manutention... avec des bilans annuels faits sur chaque CHSCT.

L'entreprise s'est donné les moyens de ses ambitions avec :

- 1 médecin du travail interne,
- 7 infirmier(e)s,
- 1 animateur sécurité sur chaque site,
- 1 ergonome
- le conseil social,
- l'équipe RH avec des RRH sur sites.

### **Article 2.3 : Plan prévention santé au travail**

Le présent accord porte exclusivement sur un plan de prévention santé au travail au-delà de la seule pénibilité elle-même, des durées d'exposition ou des emplois dits pénibles.

Conformément à la loi, à partir de 2012, l'entreprise a mis en place des diagnostics pénibilité présentés annuellement au CHSCT site.

AS<sub>5</sub> M  
PM

Cela se traduit par :

- la remise à jour annuelle du Document Unique,
- l'animation de la prévention santé dans l'entreprise.

#### **Article 2.4 : Axes de travail pour le plan prévention santé au travail**

Ce plan de prévention santé et pénibilité concerne **tous les salariés de l'UES** et s'articule sous 2 axes:

- Prévention pénibilité pour toutes et tous,
- Un focus sur l'emploi des séniors et la gestion des carrières des séniors.

Les axes de travail retenus pour le focus sénior dans ce présent accord sont :

- Adaptations et aménagements au poste de travail : organisations et horaires (voir Art 3.3),
- Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation (voir Art 3.1.3),
- Aménagement des fins de carrières (voir Art 3.1.4 et Art 3.2.1.3).

#### **Article 2.5 : Compte Professionnel de Prévention**

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir des retraites a créé le Compte Professionnel de Prévention (C2P). Ce compte permet à des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité d'acquérir des points qu'ils pourront utiliser pour suivre des actions de formation professionnelle, pour passer à temps partiel ou encore pour acquérir des trimestres d'assurance retraite en vue d'un départ anticipé.

Le C2P est actuellement financé par une contribution de l'employeur assise sur sa masse salariale complétée par une contribution spécifique pour chaque salarié exposé à des facteurs de pénibilité.

### **CHAPITRE 3 : MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN ET DU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS**

En application de la loi 2008-1330 du 17 décembre 2008, des décrets du 20 mai 2009 et de l'accord de branche FICT de novembre 2007, les parties ont convenu du développement des mesures définies dans le présent chapitre à l'attention uniquement des salariés dits « seniors », c'est-à-dire âgés de plus de 45 ans, sans préjudice de la charte que nous avons signée avec le Défenseur des Droits. Celle-ci est consultable sur le site [www.charte-diversite.com](http://www.charte-diversite.com).

Conformément aux prescriptions légales, cet accord comporte :

- Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi portant sur au moins trois domaines d'action auxquels sont associés des indicateurs chiffrés ;
- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif chiffré.

CRAS W  
PM L<sup>6</sup>

### **Article 3.1 : Rappel des dispositifs existants au sein de l'entreprise**

L'entreprise a déjà, depuis longtemps, travaillé autour du maintien et du développement de l'emploi des salariés dits « seniors », à travers sa politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Les parties se rappellent ci-dessous les mesures définies **pour les salariés CDI de 45 ans et plus**, dans l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation professionnelle, le contrat de génération et les emplois d'avenir, et suivies dans le cadre de la commission GPEC Formation.

#### **Article 3.1.1 : Objectifs de maintien dans l'emploi**

La Direction s'engage à maintenir le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, supérieur ou égal à celui de notre profession sachant qu'aujourd'hui celui de l'entreprise est de 19.7% (à fin novembre 2017). Nous fixons un **objectif d'emploi chiffré autour de 20 % au 31 décembre 2020** des salariés CDI de 55 ans et plus.

Compte tenu du contexte, nous ne nous fixons pas pour la période de l'accord d'objectif de recrutement de salariés seniors CDI (45 ans et plus).

#### **Article 3.1.2 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

Dans le cadre du pilotage de l'employabilité des salariés âgés de 45 ans et plus, les entretiens de seconde partie de carrière ont été remplacés par le nouvel entretien professionnel.

**Chaque salarié CDI bénéficiera d'un entretien professionnel tous les deux ans** traitant notamment des sujets suivants :

- Formation
- Mobilité professionnelle et/ou géographique
- Perspectives d'évolution professionnelles

Ce dispositif a été intégré dans l'entretien professionnel, et sera donc suivi dans le cadre de la commission « Formation professionnelle et emplois - GPEC et Seniors ».

#### **Article 3.1.3 : Développement des compétences et maintien de l'employabilité et accès à la formation**

Ces éléments sont suivis dans le cadre de la commission « Formation professionnelle et emplois - GPEC et Seniors ».

##### *Article 3.1.3.1 – Développement des compétences et maintien de l'employabilité*

Conformément à sa politique GPEC, l'entreprise se donne pour objectif de privilégier 2 axes de travail pour les seniors :

- **le développement des compétences** : l'entreprise se donne pour but plus particulièrement de mettre en mouvement dans le cadre de changements de métiers, de postes, ... des salariés âgés de 45 et plus.

AK AS W  
PM 67



- **la qualification** : dans le cadre de sa gestion prévisionnelle, l'entreprise a pour objectif de qualifier des opérateurs de production. Elle portera une attention particulière à cette population.

#### Article 3.1.3.2 – Développement du tutorat

A ce jour, nous avons mis en place un dispositif de tutorat dans le déploiement de la formation terrain de l'entreprise.

L'entreprise se donne donc pour objectif d'ici le terme de l'accord que **l'effectif des tuteurs soit composé de 50% de seniors.**

#### Article 3.1.3.3 – Accès à la formation

Nous nous donnons les moyens chaque année de poursuivre le maintien de l'employabilité des salariés.

Afin de faciliter l'évolution professionnelle des salariés seniors dans leur deuxième partie de carrière, l'Unité Economique et Sociale se donne pour objectif que **30% du budget formation soit dédié aux seniors.**

### Article 3.2 : Mesures complémentaires

Le présent accord réaffirme la conviction de l'entreprise d'aménager le temps de travail en fin de parcours au regard des critères de pénibilité légaux.

Bien évidemment, ces aménagements concernent **tous les salariés CDI de l'UES durant leur 3 dernières années d'activité**, et restent fondés sur le volontariat quelque soit son métier ou sa catégorie socio professionnelles (selon les conditions définies ci-dessous).

#### Article 3.2.1 : Aménagement des temps de travail

Pour les salariés CDI dans leurs 3 dernières années de carrière, il est possible de choisir individuellement :

- aménagement d'horaires (temps partiel) : cf article 3.2.1.2,
- majoration CET pour congé fin de carrière : cf article 3.2.1.3,
- aménagement pour les salariés de nuit : cf article 3.2.1.4,
- borne de modulation spécifique senior : cf article 3.2.1.5,
- réduction de la fourchette d'amplitude des compteurs d'heures **(-20/+35h au lieu de -40/+35h)**
- **possibilité de changer de base horaire** toute l'année (1 fois par an en dehors de la date du 30 avril pour tous les autres salariés),
- **absence de travail de nuit** avec embauche à partir de 22h sauf volontariat,
- nous appliquerons un **repos hebdomadaire de 48h** si travail dans la nuit de vendredi à samedi, le samedi matin ou après midi sauf volontariat.  
Exemple : si un salarié travaille dans la nuit de vendredi à samedi, sauf volontariat, il ne travaillera pas dans la nuit de dimanche à lundi.  
Exemple : si un salarié travaille le samedi matin et débauche à 12h00, il ne travaillera pas le lundi matin sauf volontariat.

En fonction des organisations des sites et des secteurs, chaque manager étudiera les possibilités suivantes :

- un temps plein aménagé : cf article 3.2.1.1,
- organisation en journée normale,

ce ASW  
PM 6<sup>8</sup>

- organisation en équipe fixe du matin ou équipe fixe d'après-midi, individuellement ou par binôme,
- autre mesure définie sur site et permettant de développer l'employabilité des seniors et de réduire la pénibilité de fin de carrière.

Ces mesures sont précisées dans les paragraphes suivants. Pour mémoire, tous les sites ou secteurs ne pourront recourir aux mêmes mesures mais chacun a capacité à étudier des aménagements ou organisations de travail fin de carrière des salariés seniors. Les organisations spécifiques seniors proposées sur un site ont pour but d'être couvertes prioritairement par les seniors du site, ou à défaut par les seniors d'autres sites.

#### Article 3.2.1.1 : Temps plein aménagé

**Les salariés CDI au compteur d'heures arrivant dans les 3 dernières années** ont la possibilité s'ils le souhaitent de travailler **sur 4 ou 5 jours sans pouvoir dépasser 5 jours (pas de 6<sup>e</sup> jour consécutif)**. Le nombre de semaines à 4 jours et à 5 jours dépend de la base horaire du salarié, et de l'organisation de travail. Ceci sera mis en place par voie d'avenant.

Nous rappelons les grands principes de fonctionnement :

- Le travail sur 4 jours impliquera une journée de récupération dans la semaine. A la différence des salariés à temps partiel, cette journée ne sera pas nécessairement fixe.
- Afin de respecter le principe d'équité, la semaine se déroule bien du lundi au samedi et nous nous assurerons que les salariés entrant dans le dispositif ne feront pas plus de samedis que les autres, sauf demande exceptionnelle du salarié.
- Le mercredi reste néanmoins une journée préservée pour les personnes ayant des enfants à charge.
- Le cycle de travail sur 5 jours ne se fera pas de façon continue

#### Article 3.2.1.2 – Aménagement d'horaires (temps partiel)

**Les salariés CDI arrivant dans les 3 dernières années** ont la possibilité s'ils le souhaitent **d'avoir un aménagement temps partiel 80%** sous réserve des conditions de contraintes ci-dessous :

- Avoir 10 années de travail posté en équipe alternante ou fixe décalée au sein de l'UES ou avoir 3 années avec plus de 300 heures de nuit par an au sein de l'UES.

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 4 premiers mois,
  - 50% de la différence entre 100% et 80% du 5<sup>e</sup> au 8<sup>e</sup> mois inclus,
  - 25% de la différence entre 100% et 80% du 9<sup>e</sup> au 12<sup>e</sup> mois inclus,
- **prise en charge du maintien de l'indemnité de départ à la retraite à 100%.**

CR AS W  
PM L<sup>9</sup>

Les cotisations concernent l'URSAFF RETRAITE et l'ISICA.

La répartition du temps partiel dans le cadre de la semaine, devra être compatible avec les contraintes et les besoins de l'entreprise.

L'objectif que se donne l'UES est **d'accepter 100% des demandes des ouvriers employés techniciens et agents de maîtrise** (concernés par les conditions ci-dessus) qui devront être formalisées individuellement par écrit au service RH.

Le temps aménagé sera mis en place par voie d'avenant et une modification annuelle de la base horaire pourra être effectuée sur demande du salarié selon un délai de prévenance de 2 mois. Les aménagements seront discutés annuellement comme pour tous les temps partiels.

Du fait de la difficulté pour certains salariés de récupérer leur historique de carrière (majorations de nuit, primes d'équipe...), nous proposons de traiter individuellement ces situations, et de faire un bilan individualisé avec le RRH afin de reconstituer leur parcours professionnel. Celui-ci servira également à la préparation du dossier retraite.

### Article 3.2.1.3 : Majoration CET pour congé de fin de carrière

Toujours dans l'optique d'améliorer les conditions de travail, et afin que les salariés puissent rester dans l'emploi et continuer à exercer leur métier jusqu'à la retraite, **les salariés CDI arrivant dans les 3 dernières années quelque soit son métier ou sa catégorie socio professionnelle** ont la possibilité s'ils le souhaitent **d'avoir une majoration CET pour congé fin de carrière**, sous réserve des conditions de contraintes ci-dessous :

L'entreprise va au-delà des dispositions de la FICT (proposant des majorations de 10% 15% ou 20%), en appliquant :

- **une majoration de base de 20% en temps** pour tous les salariés CDI dans leurs 3 dernières années de carrière quelque soit leur droit CET
- **une majoration complémentaire** pour les salariés CDI dans leurs 3 dernières années de carrière selon les conditions suivantes au sein de l'UES :
  - Avoir 10 années de travail posté en équipe alternante ou fixes décalées au sein de l'UES,  
Ou avoir travaillé 10 années au sein de l'UES avec des déplacements routiers réguliers (itinérants), des horaires atypiques (pour les cadres, techniciens, agents de maîtrise ou commerciaux, implantation de nuit pour les commerciaux tous les mois, astreintes nuit ou weekend pour la maintenance ou l'informatique tous les mois, déplacements à l'étrangers tous les mois).  
Nous appliquerons une **majoration complémentaire en temps de : +5% (soit 25% au total)**.
  - Avoir 3 années avec plus de 300 heures de nuit par an au sein de l'UES (calculé sur la base des majorations heures de nuit),  
Ou avoir 10 années de travail avec plus de 50% de temps d'exposition au froid (calculé sur la base du déclenchement de la prime de froid).  
Nous appliquerons une **majoration complémentaire en temps de : +10% (soit 30% au total)**.

Exemple : J'ai 5 mois sur mon CET et travaille en journée normale, je peux bénéficier d'une majoration en temps de mon CET de 20%.

Gr AS W  
PM 10  
60

Exemple : J'ai 3 mois sur mon CET. Je suis à 2 ans de la retraite en ayant travaillé 15 ans en équipe de nuit sur un site de l'UES, je peux bénéficier d'une majoration totale en temps de mon CET de 30%.

Ceux-ci ont la possibilité de prendre le CET en temps :

- Soit de façon regroupée juste avant le départ en retraite (exemple : ma date de départ en retraite possible est au 31 décembre, je pose le mois de novembre en congés payés et le mois de décembre en CET pour pouvoir partir dès fin octobre).
- Soit de façon étalée sur les 3 dernières années de carrière (exemple : je pose 1 journée par semaine en CET durant mes 3 dernières années de carrière).

L'entreprise recommande l'aménagement progressif en fin de carrière pour assurer une transition entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ces majorations complémentaires FM ne sont pas cumulables et s'appliqueront dans la limite de 12 mois afin d'avoir un système équitable pour tous. Par exemple, le travail en équipe et l'exposition au froid ne se cumulent pas.

Toutefois, afin d'accroître leurs droits au congé de fin de carrière, les salariés dans leurs 3 dernières années de carrières pourront demander (via le formulaire CET) à transformer la totalité ou une partie de leur indemnité de départ en retraite en CET (pour congé fin de carrière) en bénéficiant de la majoration socle de 20%.

Du fait de la difficulté pour certains salariés de récupérer leur historique de carrière (majorations de nuit, primes d'équipe...), nous proposons de traiter individuellement ces situations, et de faire un bilan individualisé avec le RRH afin de reconstituer leur parcours professionnel. Celui-ci servira également à la préparation du dossier retraite.

#### Article 3.2.1.4 : Aménagements pour les salariés de nuit

**Pour les salariés CDI au compteur d'heures dans leurs 3 dernières années de carrière**, ayant travaillé 10 années avec plus de 300 heures de nuit par an au sein de l'UES, nous proposons :

Conditions de retour de jour : appliquer, pour ces salariés CDI dans leurs **3 dernières années** d'activité une **dégressivité de la perte de rémunération pour un retour de jour** :

Sur la première année en retour en équipe alternante de jour sur le même poste ou sur un poste de même coefficient, versement de :

- 75% de la différence de rémunération entre la prime et majorations de nuit et prime équipe alternante de jour entre le 1<sup>er</sup> et le 7<sup>ème</sup> mois.
- 50% de la différence de rémunération entre la prime et majorations de nuit et prime équipe alternante de jour du 8<sup>e</sup> au 10<sup>e</sup> mois inclus.
- 25% de la différence de rémunération entre la prime et majorations de nuit et prime équipe alternante de jour du 11<sup>e</sup> au 15<sup>e</sup> mois inclus.

#### Article 3.3 : Etude sur l'employabilité des seniors au travers des conditions de travail

Les parties conviennent de porter un soin tout particulier à l'étude des conditions de travail des seniors lors des 3 dernières années de carrière, pour leur permettre une transition en douceur, préparée, vers la cessation totale d'activité et de rester mobilisés dans leur emploi.

CC AS W  
PM 11  
△

Lors de la négociation, les parties ont souhaité définir un accord cadre au niveau de l'UES permettant d'organiser sur site des conditions de travail selon les besoins et l'activité, en accord avec les impératifs de production. Chaque site a mené une réflexion spécifique sur les mesures pouvant être proposées et chacun mettra en place ces mesures si son activité le lui permet.

Ce dispositif s'inscrit dans la continuité du CHSCT et ne remet pas en cause ses prérogatives.

L'aménagement des conditions de travail relevant des prérogatives des CHSCT sites, chaque CHSCT définira au regard de l'activité du site et des impératifs de production ses objectifs annuels.

Dans chaque CHSCT site de l'année sera présentée une cartographie de la répartition des seniors sur le site, ainsi que le bilan des actions seniors collectives ou individuelles réalisées ou en cours.

Exemple : organisations, aménagements conditions de travail...

#### Critères de priorité pour intégrer une organisation collective senior

Lorsqu'un site pourra mettre en place des organisations de travail spécifiques à proposer en priorité aux seniors, le recrutement sur ces postes se réalisera selon les critères de priorité ci-dessous, dans l'ordre :

- 1 : les compétences requises pour la tenue du poste (les compétences déjà acquises ou celles à développer)
- 2 : à compétences égales, priorité d'affectation du salarié le plus âgé
- 3 : pour les seniors étant dans leur 3 dernières années d'activité, un avenant définitif sera conclu, permettant ainsi au senior, s'il le souhaite, de rester affecté sur ce poste jusqu'à sa retraite.
- 4 : pour les autres salariés seniors se portant volontaires, des avenants d'une durée de un an renouvelable pourront être conclus. L'affectation pourra cesser avant le délai de un an si le salarié le souhaite. A l'issue de l'année d'affectation, si d'autres salariés volontaires ont demandé une affectation sur le poste, une nouvelle attribution en fonction des critères ci-dessus exposés sera réalisée, permettant ainsi de donner toujours priorité aux salariés les plus âgés.
- 5 : dans le cadre d'une organisation collective, nous devons envisager et définir site à site des règles de remplacement (ponctuel ; ou annuel compte tenu du fait que les aménagements sont définis sous forme d'avenant)

### Article 3.4 : Mesures diverses

#### Article 3.4.1 : Modalités d'informations des salariés seniors

Afin que les salariés soient mieux informés de leurs droits et des propositions de l'entreprise, nous avons décidé pour les salariés dans leurs 3 dernières années de carrière :

- d'organiser chaque année une **réunion collective d'informations** avec la CARSAT pour informer les salariés des démarches à effectuer afin d'anticiper leurs droits à la retraite. Tous les salariés CDI d'une tranche d'âge spécifique seront invités chaque année.

GE AS M  
PM 12  
GD

- D'un rendez vous individuel du salarié avec son manager ou le RRH pour expliquer les mesures du présent accord.
- De mettre à disposition **un support de communication** récapitulant les principales mesures du présent accord.

Tous les salariés ayant 57 ans dans l'année seront systématiquement reçus par le RRH de leur secteur, afin d'échanger sur leur parcours professionnel et discuter des modalités d'application du présent accord sur les sites de l'UES.

#### **Article 3.4.2 : Transition activité professionnelle / retraite**

Un **accompagnement de transition vers la retraite** sera mis en place sous forme de formation pour les seniors volontaires. Le module de formation, abordera principalement les thèmes ci-dessous :

- Rester mobilisé dans l'emploi en fin de parcours professionnel;
- Prendre connaissance des informations nécessaires pour comprendre sa protection sociale, anticiper les ressources à la retraite;
- Apprendre à maîtriser les risques évitables sur le plan de la santé, pour un vieillissement réussi;
- Faire un point sur sa situation personnelle ;
- Favoriser la mise en place d'une stratégie personnelle adaptée dans cette phase de transition vers une nouvelle étape.

Un suivi sera réalisé dans le cadre de la commission GPEC Formation.

#### **Article 3.4.3 : Propositions de missions**

Des missions pourront être proposés en fonction des besoins en priorité aux seniors en parallèle de leur poste pour leur permettre de mettre en œuvre leur expérience chez Fleury Michon type :

- ambassadeur IAA dans le cadre LIGERIAA,
- parrainage des nouveaux entrants,
- accueils des CDD saisonniers sur les sites de production,
- visite des sites de production pour les salariés ou externes,
- missions de fin de carrière dans le cadre d'un partage d'expertise dans la transversalité,
- ...

#### **Article 3.4.4 : Rapprochement géographique**

Afin de soulager les seniors des contraintes de temps de transport et de prévenir les risques routiers, une attention particulière sera portée aux demandes de rapprochement géographique des seniors durant les dernières années de carrière. Les rapprochements géographiques seront privilégiés dès que nécessaire sur la base du volontariat et des besoins existants dans l'entreprise.

#### **Article 3.4.5 : Astreintes.**

Nous donnerons la possibilité aux salariés CDI sur leurs 3 dernières années de carrière aux volontaires de limiter voire de supprimer, dès que l'organisation le permet, les astreintes en fin de parcours professionnel. Chaque service concerné définira les règles de fonctionnement au regard de l'effectif de l'organisation. Cette mesure ne doit pas nuire à l'esprit d'équipe.

CK AS M  
PM 13

#### **CHAPITRE 4 : SUIVI DE L'ACCORD**

Le suivi de la mise en œuvre du présent accord et de la réalisation des objectifs définis sera réalisé au sein de la commission « Formation professionnelle - Emplois – GPEC et seniors » qui se réunira 4 fois par an.

Conformément au règlement intérieur du CE, cette commission sera constituée comme suit :

- 7 membres élus par les élus au Comité d'Entreprise
- le secrétaire du Comité d'entreprise,
- les représentants de la Direction.

#### **CHAPITRE 5 : DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, à compter du 01/01/18.

#### **CHAPITRE 6 : REVISION**

L'accord d'entreprise peut être révisé dans les conditions prévues par la loi (articles L. 2222-5 et suivants, L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail).

Chaque partie signataire ou adhérente ainsi que toutes organisations syndicales des salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord peuvent demander la révision du présent accord et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance de l'autre partie contractante.

Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Une copie de la lettre devra être adressée à l'inspecteur du travail compétent.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant l'envoi de la lettre de notification de demande de révision.

Tout additif ou toute modification devra faire l'objet d'un avenant au présent accord.

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

#### **CHAPITRE 7 : ADHESION**

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.

#### **CHAPITRE 8 : DEPOT LEGAL**

En application des articles L. 2231-5 et suivants, D. 2231-2 et suivants, L. 2261-1 du Code du travail,

à AS 14 W  
PM G

le présent accord 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 au greffe du Conseil de Prud'hommes de la Roche-sur-Yon (Vendée) en 1 exemplaire.

#### **CHAPITRE 9 : PUBLICITE**

En application de l'article L. 2262-5 du Code du travail, la société procurera un exemplaire du présent accord aux institutions représentatives du personnel.

Conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail, le présent accord sera rendu public. Il alimentera la base de données nationale dont le contenu est publié en ligne.

Afin de protéger les intérêts de l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales signataires conviennent que le présent accord sera publié dans une version anonymisée.

#### **CHAPITRE 10 : COMMUNICATION**

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

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel, un avis étant affiché à ce sujet.

AS G  
PM 15 M





