

AB/FF/ER/KC

# Fleury Michon



**UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE DE VENDEE**

**ACCORD D'ENTREPRISE 2023**

**Négociations Annuelles Obligatoires**

## Sommaire

|   |    |
|---|----|
| PREAMBULE .....   | 4  |
| CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION .....                    | 5  |
| CHAPITRE 2 : VOLET REMUNERATION .....                     | 5  |
| CHAPITRE 3 : VOLET ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL ..... | 7  |
| CHAPITRE 4 : VOLET SOCIAL .....                           | 8  |
| CHAPITRE 5 : DUREE .....                                  | 8  |
| CHAPITRE 6 : REVISION .....                               | 8  |
| CHAPITRE 7 : ADHESION ET DENONCIATION .....               | 9  |
| CHAPITRE 8 : DEPOT LEGAL .....                            | 10 |
| CHAPITRE 9 : PUBLICITE.....                               | 10 |
| CHAPITRE 10 : COMMUNICATION .....                         | 10 |

**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.

3/11 MB NC  
FF  
MR. 07

## PREAMBULE

La Direction et les partenaires sociaux se sont rencontrés les 5 décembre 2022, 5 janvier 2023 et le 16 janvier 2023 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires prévues à l'article L.2242-1 du code du travail et portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. Le calendrier des réunions a été validé lors de la réunion du 5 décembre 2022 et les dossiers préparatoires habituels ont été remis à cette même occasion. Ces dossiers ont été enrichis et remis avant la réunion du 16 janvier 2023 de manière plus complète concernant les données chiffrées de 2022.

Lors de ces réunions, l'ensemble des thèmes de négociations annuelles prévus par l'article L.2242-1 du code du travail ont été abordés. Pour ces différents thèmes, les éléments suivants ont été convenus :

- **Salaires effectifs** : cf chapitre 2 du présent accord.
- **Durée effective et organisation du temps de travail** : cf chapitre 3 du présent accord.
- **Intéressement, participation et épargne salariale** : Il est rappelé et convenu avec les parties signataires que ces thèmes sont d'ores et déjà traités dans le cadre de l'accord Intéressement Groupe du 9/11/2021, de l'accord Participation du 11/12/2017 et de l'accord Plan Epargne Entreprise groupe du 23/01/2017.
- **Suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de carrière Femmes/Hommes** : Il est rappelé et convenu avec les parties signataires que ce thème est d'ores et déjà traité dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 07/10/22.

Les parties ont échangé sur le contexte actuel d'inflation exceptionnelle et de la situation de l'entreprise, autant que sur les aspects économiques, que sur les perspectives d'emploi. La volonté de la Direction est d'avoir un développement de l'entreprise plus rapide que ses marchés, grâce à l'innovation et à une meilleure compétitivité par rapport à nos concurrents. Dans ce contexte, au travers de notre politique salariale globale, la Direction a eu pour objectif de préserver la pérennité économique de l'entreprise, maintenir nos emplois CDI actuels, tout en essayant de protéger au mieux le pouvoir d'achat des salariés.



4/11 M MC  
MR. C7 FF

## **CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) de l'Unité Economique et Sociale de Vendée inscrits à l'effectif.

## **CHAPITRE 2 : VOLET REMUNERATION**

La Direction a communiqué sa priorité pour 2023 : ***Dans un environnement qui restera volatil et probablement adverse, assurer les conditions de la pérennité de Fleury Michon et projeter l'entreprise vers le futur.***

Les perspectives 2023 et notamment ses principaux facteurs d'incertitude ont été présentées :

- Négociations commerciales se tenant dans un contexte toujours aussi difficile
- Fortes hausses de toutes les matières premières animales, des emballages et de tous les intrants depuis mars 2022
- Explosion des coûts des énergies en 2023 avec des mécanismes de protection de l'Etat limités
- Hausses de tarifs régulières depuis 1 an pouvant avoir un impact sur l'achat des produits Fleury Michon par nos consommateurs
- Parité Euro/Dollar défavorable aux achats de surimi
- Inflation exceptionnelle

La maîtrise des coûts fixes, de la masse salariale et l'amélioration de notre excellence opérationnelle nous permettront de maintenir des résultats positifs durables et d'assurer la pérennité de l'entreprise.

Dans ce contexte, la Direction et les Organisations Syndicales ont engagé les négociations et ont convenu d'une évolution de la rémunération et de modalités spécifiques, **en priorisant les augmentations de salaires pour répondre au mieux à l'attente des collaborateurs :**

### **Article 2.1 : Augmentation générale**

Au plan national, **l'inflation moyenne annuelle 2022 est de 5,2%** (source INSEE).

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont négocié les augmentations suivantes rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

**Pour les ouvriers employés techniciens et agents de maîtrise, augmentation générale de 5,2% du K130 au K295 inclus.**

5/11  
HR  
BNC  
27/05

**Pour tous les cadres (au K350 et K400), augmentation générale de 4,3 % et enveloppe d'augmentation individuelle de 0,9 %.** Cette enveloppe d'augmentation individuelle sera attribuée par chaque Direction.

Cette augmentation s'appliquera sur la base de la grille de salaires en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **Article 2.2 : Revalorisation des primes médailles du travail**

Après discussions avec les organisations syndicales représentatives, afin de mieux reconnaître les longues carrières, il a été convenu de **revaloriser les primes médailles du travail OR (35 ans) et GRAND OR (40 ans) :**

| Primes                                    | Valeur de la prime au<br>01/01/2022<br>en net | Nouvelle valeur de la prime<br>applicable à compter du 01/01/2023<br>en net |
|---|---|---|
| Médailles du travail<br>argent et vermeil | 370 €   | 370 €   |
| Médailles du travail or<br>et grand or    | 370 €   | 400 €   |

### **Article 2.3 : Remboursement frais pour les chefs de secteur**

A titre expérimental pour l'année 2023, la Direction s'engage à **rembourser aux chefs de secteur au réel et sur factures dans la limite de 20€ /mois** les frais de ligne internet de leur domicile.

Un bilan sera fait à la fin du 1<sup>er</sup> semestre pour évaluer la pertinence de cette mesure.

6/11 MB nc  
FR C7 FF

## **CHAPITRE 3 : VOLET ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL**

### **Article 3.1 – Suivi du travail du samedi**

L'accord temps de travail actuel en vigueur et ses avenants successifs ont défini une limite de 15 samedis travaillés dans une période de référence annuelle. Il arrive dans l'année sur certains sites que des samedis soient planifiés et annulés au dernier moment, du fait d'une variation des volumes à produire.

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu que, pour les salariés en production (hors nettoyage et maintenance), cette limite de 15 correspondrait à l'addition du nombre de samedis travaillés et du **nombre de samedis planifiés le jeudi de la semaine précédente et annulés entre ce jour et le samedi suivant.**

Ce dispositif est identique sur le nombre de lundis pour les salariés dont l'organisation de travail est du mardi au samedi.

### **Article 3.2 – Équité sur l'impact des jours fériés**

Certains jours fériés tombent de façon aléatoire dans la semaine, mais d'autres sont fixes comme les lundis de Pâques et lundis de pentecôte. Les salariés ayant une organisation de travail du mardi au samedi ne sont donc pas impactés par ces derniers jours fériés. Afin qu'ils **bénéficient du même nombre de jours que les salariés ayant une organisation de travail du lundi au vendredi**, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu que :

Pour les salariés en contrat depuis au moins 1 an au 31 décembre, chaque année la Direction fera un bilan à cette date du nombre de jours fériés ayant bénéficié aux salariés dont l'organisation de travail est du lundi au vendredi en le comparant au nombre de jours fériés ayant bénéficié aux salariés dont l'organisation de travail est du mardi au samedi.

Si ces derniers ont eu un nombre de jours fériés inférieur, **une régularisation se fera en alimentant le CET** des salariés du nombre d'heures correspondant.

Exemple : si sur une année civile, les salariés ayant une organisation de travail du mardi au samedi ont bénéficié d'1 jour férié de moins que les salariés ayant une organisation de travail du lundi au vendredi, ces premiers salariés dont la base horaire est de 35 heures se verront alimenter leur CET de 7 heures au 31 décembre.

7/11 MB MC  
MR 207 FF

### **Article 3.3 – Organisation de travail pour palier l'absentéisme**

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de faire un état des lieux des organisations de travail mises en place sur chaque site afin de palier l'absentéisme. Cet état des lieux sera réalisé en réunion RP sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2023.

## **CHAPITRE 4 : VOLET SOCIAL**

### **Article 4.1 – Suivi des augmentations individuelles pour les cadres**

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de négocier pour les cadres à la fois des augmentations générales et des augmentations individuelles.

Afin de garantir que cette enveloppe d'augmentations individuelles sera utilisée et répartie sur la base de critères objectifs entre les différents cadres de chaque département, la Direction communiquera un reporting aux organisations syndicales avec :

- % de cadres ayant eu une augmentation individuelle
- % de cadres ayant eu au moins une augmentation individuelle depuis 3 ans

### **Article 4.2 – Droit à la déconnexion pour les salariés au forfait jours**

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de faire un état des lieux des pratiques de **déconnexion le soir et le week-end** pour les salariés au forfait jours, afin de s'assurer des bonnes pratiques permettant le respect des temps de repos.

## **CHAPITRE 5 : DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an (1er janvier 2023 au 31 décembre 2023) et prendra effet à compter de sa signature.

## **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 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.

8/11 MB ne  
MB C7 FF



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 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).

9/11  
MR 07/11  
B RC

## **CHAPITRE 8 : 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 DREETS 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 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 la Direction.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel.

10/11 MB MC  
MR. CY FF

Fait à POUZAUGES, le 17/01/23

**Le Directeur des Ressources Humaines Groupe**



**Le DRH Industrie et Relations Sociales**



**Pour la CFDT,**



**Pour FO,**



**Pour la CGT,**

**Pour la CFE CGC,**

