

AB/FF/KC

Fleury Michon

UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE DE VENDEE

ACCORD D'ENTREPRISE 2025

Négociations Annuelles Obligatoires

MB
CB 1/14 MC
FF MC

Sommaire

PREAMBULE	4
CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION.....	5
CHAPITRE 2 : VOLET REMUNERATION	5
Article 2.1 : Augmentation générale	5
Article 2.2 : Supplément d'intéressement	6
Article 2.3 : Primes conventionnelles.....	6
Article 2.4 : Majorations du travail du samedi.....	7
Article 2.5 : Valorisation financière de la polyvalence	8
Article 2.6 : Extension de la prime téléphone infirmerie	9
CHAPITRE 3 : VOLET ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL	10
Article 3.1 : Carence sécurité sociale	10
Article 3.2 : Accord temps de travail.....	10
CHAPITRE 4 : VOLET SOCIAL.....	10
Article 4.1 : Emploi	10
Article 4.2 : Suivi des augmentations individuelles pour les cadres et techniciens force de vente	10
Article 4.3 : Salariés aidants	11
Article 4.4 : Sensibilisation au harcèlement.....	11
CHAPITRE 5 : DUREE	11
CHAPITRE 6 : REVISION	11
CHAPITRE 7 : ADHESION ET DENONCIATION.....	12
CHAPITRE 8 : DEPOT LEGAL.....	13
CHAPITRE 9 : PUBLICITE	13
CHAPITRE 10 : COMMUNICATION.....	13

CB 2/14
FF NC NC

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.

CB 3/14 MB
FF NC MC

PREAMBULE

La Direction et les partenaires sociaux se sont rencontrés les 16, 24, 31 janvier 2025 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 majoritairement lors de la réunion du 16 janvier 2025 et les dossiers préparatoires habituels ont été remis à cette même occasion.

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 et 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 09/12/2024, 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 07/10/2022.

Les parties ont échangé sur le contexte actuel de **baisse d'inflation** et du besoin de **maintenir la compétitivité de l'entreprise par rapport à nos concurrents**. Ainsi, 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 préserver au mieux le pouvoir d'achat des salariés.



MB
CB 4/14 NC
FF NC

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 rappelle sa vision :

Devenir n°1 sur l'ensemble de nos marchés LS, et développer 2 ou 3 relais de croissance pour compenser la décroissance structurelle de certains de nos marchés. En mettant au cœur de notre stratégie notre projet « Vous aider à manger mieux chaque jour », et sa déclinaison en une politique RSE au service de toutes les parties prenantes de notre entreprise.

Les partenaires sociaux ont repartagé le contexte 2025 :

- Marchés en difficulté (surimi...)
- Clients puissants et toujours moins nombreux (disparition de Casino) et regroupement des centrales d'achats
- Peu de contrôle sur coût des intrants / effets peuvent être rapides et massifs
- Concurrents très agressifs
- Très forte instabilité réglementaire et politique
- Nombre de défaillances d'entreprises en forte hausse

Dans ce contexte, la Direction et les organisations syndicales représentatives 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 2024 a été de 2%** (source INSEE), mais la tendance est stable sur les derniers mois de 2024 et les **prévisions du 1^{er} semestre 2025 autour de 1,3%**.

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont négocié les augmentations suivantes rétroactivement au 1^{er} janvier 2025 :

- **Pour les ouvriers employés techniciens et agents de maîtrise (hors chefs de secteur), augmentation générale de 2 %** du K130 au K295 inclus.
- **Pour les cadres au K350 et les techniciens chefs de secteur, augmentation générale de 1,4 % et une enveloppe d'augmentations individuelles moyenne de 0,6 %.** Cette enveloppe d'augmentations individuelles sera attribuée par chaque Direction.
- **Pour les cadres au K400, une enveloppe d'augmentations individuelles moyenne de 2 %.** Cette enveloppe d'augmentations individuelles sera attribuée par chaque Direction.

CB 5/14 MC
FF MC B

Cette augmentation s'appliquera sur la base de la grille de salaires en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Article 2.2 : Supplément d'intéressement

Du fait de la situation exceptionnelle liée à la vente de PLATOS en 2024, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont souhaité reconnaître l'engagement des salariés au cours de l'année 2024 au travers d'un **supplément d'intéressement de 400€ bruts** aux salariés de l'UES, qui sera versé en 2025.

Un avenant à l'accord d'intéressement 2022 2023 2024 reprendra ces éléments.

Article 2.3 : Primes conventionnelles

Après discussions avec les organisations syndicales représentatives, en lien avec l'augmentation générale, il a été convenu de revaloriser les primes de contraintes conventionnelles de **+2 %** :

- Primes de froid :

Libellé de la prime	Valeur de la prime au 01/01/2024 en brut par heure	Nouvelle valeur de la prime applicable à compter du 01/01/2025 en brut par heure
Taux prime froid 4%	0.45 €	0.46 €
Taux prime froid 8%	0.91 €	0.93 €
Taux prime froid 15%	1.70 €	1.73 €

- Prime nuit :

La valeur totale de la prime ci-dessous sera revalorisée en brut par jour au 1er janvier 2025 à hauteur de :

✓ Prime nuit 1.5 : **13.42 €** (au lieu de 13,16 €).

CB 6/14 MC
ff MC MB

Article 2.4 : Majorations du travail du samedi

Cet article annule et remplace l'article 2.1 de l'avenant n°15 de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Pour les salariés au compteur d'heures, les majorations du samedi sont définies comme suit :

- Pour le travail du samedi matin de 6h à 14h :
 - majoration de 10% pour les 2 premiers samedis
 - majoration de 15% à partir du 3ème samedi travaillé
 - majoration de **25% à partir du 6ème samedi travaillé**
- Pour le travail du samedi après-midi de 14h à minuit (majorations nuit comprises) :
 - majoration de 25% pour les 2 premiers samedis
 - majoration de **40% à partir du 3ème samedi travaillé**,

Ces mêmes majorations sont appliquées les lundis au lieu des samedis pour les salariés de la plateforme logistique ayant une organisation habituelle du mardi au samedi.

Pour les salariés au forfait jours (quel que soit leur statut), la majoration se fera en temps sous forme de crédit jour de repos supplémentaire : **tous les 3 samedis jours travaillés**, le collaborateur concerné se verra **créditer 0,5 JDR** en plus de son droit annuel.

Exemples :

- Pour 3 samedis jours travaillés, 0,5 JDR sera crédité en plus de son droit annuel.
- Pour 6 samedis jours travaillés, 1 JDR au total sera crédité en plus de son droit annuel (0,5 JDR + 0,5 JDR issus des 3 premiers samedis travaillés)
- Pour 9 samedis jours travaillés, 1,5 JDR au total sera crédité en plus de son droit annuel (0,5 JDR + 1 JDR issus des 6 premiers samedis travaillés)
- Pour 12 samedis jours travaillés, 2 JDR au total sera crédité en plus de son droit annuel (0,5 JDR + 1,5 JDR issus des 9 premiers samedis travaillés)
- Pour 15 samedis jours travaillés, 2,5 JDR au total sera crédité en plus de son droit annuel (0,5 JDR + 2 JDR issus des 12 premiers samedis travaillés)

Le nombre de samedis est calculé sur la période de référence du 1^{er} mai année N au 30 avril N+1. Les heures réalisées alimenteront le compteur et les majorations applicables seront payées quel que soit le nombre de samedis travaillés.

CB 7/14 NC
FF NC B

L'application de cette mesure nécessitant une évolution de notre SIRH, pour la période de référence 2024/2025, le nombre de samedis sera compté à partir du 1/05/24, mais les majorations ou JDR seront applicables uniquement à partir du 1/02/25 sans rétroactivité (bulletin de paie mars 2025).

Un avenant n°16 à l'accord de la réduction et l'aménagement du temps de travail reprendra ces éléments.

Article 2.5 : Valorisation financière de la polyvalence

Après discussions avec les organisations syndicales représentatives, une expérimentation de polyvalence a été testée en 2024. Le bilan étant mitigé, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont décidé de faire **en 2025 un groupe de travail** pour poser les besoins et possibilités de reconnaissance de la polyvalence, pour une éventuelle mise en œuvre en 2026. Un premier groupe de travail sera organisé en central avec les organisations syndicales pour définir la méthodologie, et sera suivi par des groupes de travail site. Un état d'avancement sera présenté lors des différentes commissions classification centrales.

D'ici là, afin de mieux reconnaître la polyvalence exercée par certains salariés, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont décidé de **prolonger jusqu'à fin 2025 l'expérimentation 2024** du système de valorisation de la polyvalence inter métiers.

La notion d'inter métiers s'entend comme le fait de travailler entre branches de classification des métiers différents suivants : fabricant / gestion de flux transformation / gestion de flux périphériques / conduite de ligne / préparation commandes / nettoyage.

Le principe général est la mise en place d'un complément de rémunération lorsqu'un salarié occupe un poste dont le coefficient est égal ou jusqu'à 10 points inférieur au coefficient du poste sur lequel il est rattaché.

Le point de départ pris en compte est le coefficient de la fiche de poste sur lequel le salarié est rattaché (et non son coefficient personnel).

Le point d'arrivée est le coefficient de la fiche de poste correspondant au poste occupé en polyvalence.

Dans le cas où un salarié répond aux conditions ci-dessus, application d'un +10 points sur le coefficient personnel du salarié sur l'intégralité du temps travaillé par journée complète où il met en œuvre la polyvalence (selon les mêmes modalités de versement de la prime de spécificité conduite de ligne par journée entière). Cela ne s'applique pas dans le cas des doublages, autodoublages, remplacements ponctuels ou rotations de postes.

Cette expérimentation s'applique sur les postes en production et logistique définis ci-dessus.

CB 8/14 RC
FF RC MB

Exemples non exhaustifs :

Cas où la polyvalence s'applique :

- FABRICANT OPTIMISATION K185 -> CONDUITE DE LIGNE ET OPTIMISATION DES EQUIPEMENTS K185
- GESTION FLUX TRANSFORMATION ET SUPERVISION MATERIELS / MATIERES K180 -> GESTION FLUX PERIPHERIQUES EN CONTINU K175
- PREPARATION DE COMMANDE NIV 3 OPTIMISATION K185 -> GESTION FLUX PERIPHERIQUES ET AMELIORATION CONTINUE K 175

Cas où la polyvalence ne s'applique pas

- FABRICANT REGULATION K 175 -> AGENT DE NETTOYAGE COMPLET K 160
- CONDUITE DE LIGNE SOCLE K 160 -> OPERATEUR DE PRODUCTION K140

Le salarié doit occuper son poste principal majoritairement sur l'année vs le (ou les) poste (s) en polyvalence.

La polyvalence inter métiers concerne les postes qualifiés et non les postes opérateurs (< ou = au K 150).

La prolongation d'expérimentation continuera à être suivie en commission classification centrale.

Article 2.6 : Extension de la prime téléphone infirmerie

Cet article annule et remplace l'article 2 .5 de l'accord NAO 2024.

Sur les sites de production et/ou plateforme logistique, certains secouristes prennent un téléphone d'astreinte sur leur temps de présence. Le salarié doit suivre les sessions de formation initiale et recyclage.

Le salarié de permanence doit répondre aux appels d'urgence et se rendre disponible de suite pour prodiguer les soins (nécessité du port du téléphone ou du bip d'urgence).

Cette prime était versée jusqu'à présent pour les OUVRIERS, EMPLOYES et TECHNICIENS sous la forme d'un **+5 points** sur le coefficient du salarié pendant le temps de permanence. La déclaration est faite par les gestionnaires de temps sur la base du planning établi par le service prévention santé au travail. Cette prime sera désormais **étendue aux salariés au statut AGENT DE MAITRISE.**

La permanence est organisée suivant un roulement qui tient compte du nombre de personnes titulaires volontaires et recyclées.

Cette mesure est applicable à partir du 1^{er} février 2025.

eB 9/14 NC
ff nc 13

CHAPITRE 3 : VOLET ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Article 3.1 : Carence sécurité sociale

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu d'expérimenter en 2025 une évolution du dispositif mis en place lors des NAO 2022 concernant la carence maladie sur 12 mois glissants et non plus en année civile :

Pour les salariés CDI sur la période du 1/01/24 au 31/01/26, en cas d'arrêt sécurité sociale (arrêt maladie, accident de travail, accident de trajet et maladie professionnelle) en 2025, si le salarié n'a pas eu d'arrêt sécurité sociale sur les 12 derniers mois précédant son arrêt de 2025, **Fleury Michon prendra en charge le différentiel de rémunération à hauteur de 100% les 3 premiers jours** du premier arrêt de 2025, sous forme de prime compensatoire.

La régularisation sur les salariés concernés sera réalisée sur le mois de janvier 2026 pour application rétroactive. Cette régularisation sera mentionnée sur le bulletin de paie.

Un bilan de cette expérimentation sera réalisé en janvier 2026.

Article 3.2 : Accord temps de travail

La Direction souhaitant s'engager vers plus de simplification et de lisibilité de nos accords d'entreprise proposera aux organisations syndicales en 2025 une **synthèse de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et de ses 15 avenants dans un seul document**.

CHAPITRE 4 : VOLET SOCIAL

Article 4.1 : Emploi

Afin de faire face aux besoins à venir, et de fidéliser les salariés de l'entreprise, l'entreprise s'engage à réaliser un certain nombre de CDI ouvriers en 2025 sur l'UES :

- **50 CDI ouvriers sans condition** majoritairement sur le 1^{er} semestre
- **25 CDI ouvriers supplémentaires** (avant fin 2025) sous condition d'une croissance volumes UES supérieure à 3% entre 2024 et 2025

Article 4.2 : Suivi des augmentations individuelles pour les cadres et techniciens force de vente

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

CB 10/14 NC
FF NC MS

Afin de garantir que cette enveloppe d'augmentations individuelles soit bien utilisée et répartie entre les différents salariés concernés de chaque département, la Direction communiquera un reporting aux organisations syndicales avec :

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

Les cadres et techniciens force de vente n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis 3 ans se verront proposer un rendez-vous avec leur N+1 et RRH pour échanger sur leur situation.

La Direction s'engage à rendre plus transparent le dispositif des augmentations individuelles. Les organisations syndicales représentatives pourront faire des propositions. Un point sera réalisé à la commission égalité professionnelle annuelle.

Article 4.3 : Salariés aidants

Le thème des salariés aidants est de plus en plus d'actualité et une préoccupation pour un certain nombre de salariés de l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont entendues pour **créer un groupe de travail qui réfléchira à des propositions concrètes pour aider les salariés concernés par cette situation**. Le groupe sera constitué par des salariés proposés par la Direction ou les organisations syndicales et bénéficiera d'un budget défini de 20 000€ pour l'année 2025. Le temps de ces réunions sera pris en charge par l'entreprise et une restitution des travaux sera fait aux partenaires sociaux avant fin 2025.

Article 4.4 : Sensibilisation au harcèlement

Même si l'entreprise n'a pas attendu pour respecter ses obligations légales et notamment se doter d'outils pour traiter les situations de harcèlement, il est apparu nécessaire de **communiquer et sensibiliser l'ensemble des salariés** notamment sur les sites, en compléments des modules de formation "compliance" déjà existants. Un plan de communication va être programmé avant l'été 2025 sur les sujets de **harcèlement sexuel, harcèlement moral et agissements sexistes**.

CHAPITRE 5 : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an (1er janvier 2025 au 31 décembre 2025) 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).

CB 11/14 MC
FF MC MS

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance de l'autre partie contractante.

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

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

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

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

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

CHAPITRE 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).

CB 12/14 n c
FF n c MB

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.

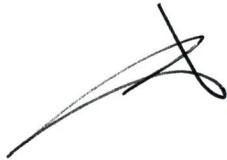
CB 13/14 MC
FF NC MS

Fait à POUZAUGES, le 7/02/2025

Le Directeur des Ressources Humaines Groupe



Le DRH Industrie et Relations Sociales



Pour la CFDT,



Pour FO,



Pour la CGT,

Pour la CFE CGC,

