

## AVENANT A L'ACCORD DE GROUPE SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

### ENTRE :

La société Avril, société en commandite par actions, au capital social de 184 709 320 euro, dont le siège social est situé 11-13 rue de Monceau à Paris (75008), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le n°799 403 050, représentée par Madame Marie DE LA ROCHE, en sa qualité de Directrice Ressources Humaines Groupe,

D'une part,

### Et

Les organisations syndicales représentatives dans le groupe Avril ci-dessous désignées :

Le syndicat CFDT, représenté par Monsieur Guillaume BIRAULT dûment mandaté en sa qualité de délégué syndical,

Le syndicat CGT, représenté par Monsieur Alain-Gilles MERIMEE dûment mandaté en sa qualité de délégué syndical,

Le syndicat FO, représenté par Monsieur Claude DASTUGUE dûment mandaté en sa qualité de délégué syndical

D'autre part.

En la présence du:

Syndicat UNSA, représenté par Madame Rosalia LOQUIN et Monsieur Jean-Manuel FRANCOIS

Syndicat SUD, représenté par Messieurs Jérémy BUTEZ et Philippe GROUT

### PREAMBULE :

Dans un environnement fortement évolutif et concurrentiel, l'anticipation est nécessaire pour engager des politiques de formation, d'évolution, de mobilité professionnelle et de redéploiement des emplois et des compétences.

Soucieuses de respecter les dispositions légales et conventionnelles, la direction du groupe vise en concertation avec les partenaires sociaux à concilier les besoins collectifs des entreprises du groupe (croissance, performance...) et les aspirations légitimes des salariés (carrière, rémunération, reconnaissance des mérites, validation de l'expérience...).

La période de crise sanitaire à laquelle nous sommes confrontés, n'a pas permis de répondre à certains de nos objectifs.

Paraphes

|              |               |              |             |
|--------------|---------------|--------------|-------------|
| Groupe Avril | Syndicat CFDT | Syndicat CGT | Syndicat FO |
|--------------|---------------|--------------|-------------|

Accord Groupe Avril- Gestion De l'Emplois et des Parcours Professionnels

C'est dans ce contexte que les parties souhaitent actualiser et compléter les mesures existantes dans l'accord de Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP).

Les parties ont donc engagé des négociations qui ont abouti à la conclusion du présent avenant à l'accord GEPP du 22 mars 2019.

Le présent avenant vise donc à

- Travailler davantage sur les outils d'accompagnement (CDC, VAE, Aménagement de fin de carrières)
- Répondre aux besoins de formation
- Continuer dans la mise en œuvre de la politique de mobilité professionnelle : Mise à disposition, canaux de communication, appuyer l'intégration interne, mesures d'accompagnement à la mobilité géographique.
- Accompagner les élus dans l'exercice de leur mandat

L'ensemble des mesures définies dans cet avenant permettra ainsi de s'adapter au fur et à mesure des besoins et de la concrétisation de projets particuliers.

Les dispositions du présent avenant s'inscrivent dans le cadre de l'obligation de négociation relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels prévue aux articles L.2242-20 et suivants du code du travail.

Les parties souhaitant donc promouvoir une gestion dynamique de l'emploi et prévoir des solutions sociales pérennes, conciliant impératifs économiques et intérêts collectifs et individuels du personnel ont convenu les dispositions suivantes :

#### **ARTICLE 1 - PERIMETRE ET DUREE**

Le présent avenant s'applique sur les sociétés entrant dans le périmètre du groupe Avril, tel que défini dans l'accord relatif à la reconnaissance du groupe Avril et à la mise en place du comité de groupe Avril du 30 mars 2016.

En application de l'article L.2232-33 du code du travail, les sociétés sont de ce fait réputées avoir satisfait à leurs obligations nées de ces articles.

L'accord aura pour périmètre d'application l'ensemble du personnel de ces sociétés, étant entendu que les problématiques de Gestion des Emplois et des parcours professionnels diffèrent selon la situation et la nature du contrat dont est titulaire chaque collaborateur.

Les parties précisent que chaque société du groupe reste libre de négocier des dispositions spécifiques, en complément du présent accord, à la demande des partenaires sociaux de chaque société.

C'est dans ce contexte qu'a été conclu le présent avenant qui complète l'accord de Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP) conclu le 22 mars 2019.

Paraphes

|              |               |              |             |
|--------------|---------------|--------------|-------------|
| Groupe Avril | Syndicat CFDT | Syndicat CGT | Syndicat FO |
|--------------|---------------|--------------|-------------|

Accord Groupe Avril- Gestion De l'Emplois et des Parcours Professionnels

## ARTICLE 2 – LES MESURES DE GESTION DE L'EMPLOI ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Pour accompagner l'évolution de la société, des emplois et des compétences d'une part, et la gestion de la carrière des collaborateurs d'autre part, les parties signataires se sont accordées sur la mise en œuvre de mesures permettant à chaque collaborateur de développer son employabilité et sa carrière au sein ou à l'extérieur du groupe Avril.

### ARTICLE 2.1 – LES OUTILS D'ANTICIPATION DE LA GESTION DE L'EMPLOI ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Chaque année, la direction des ressources humaines du groupe Avril réalise une revue des salariés (Talent Review) afin de permettre au groupe :

- D'identifier le potentiel de ses ressources et de valider un plan de développement (mobilité, projets, formation, coaching, tutorat...);
- De bien connaître les candidats et postes disponibles sur l'année à venir afin de prendre les meilleures décisions de recrutement interne et externe;
- De définir des plans de successions pour les positions clés.

De plus dans le cadre de la négociation obligatoire sur le GEPP, la direction des ressources humaines du groupe réalisera lors de chaque renégociation du présent accord, des études afin de décrire la situation des métiers, de l'emploi et des compétences au sein du groupe. Ainsi elles porteront sur :

- La situation actuelle des ressources humaines :
  - Répartition des effectifs par grands métiers,
  - Répartition des effectifs par sexe, tranche d'âge, catégorie socio-professionnelle, niveau de qualification et par type de contrat
- La projection des différentes sociétés du Groupe, de leurs besoins en terme d'emploi et compétence, compte tenu des perspectives et stratégies du groupe à 3 ou 5 ans

Il conviendra alors d'analyser les écarts et les moyens à mettre en œuvre afin de les réduire, notamment par les dispositifs de GEPP du présent avenant.

### ARTICLE 2.2 – LES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA GESTION DE L'EMPLOI ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

- **L'entretien annuel et l'entretien professionnel**

L'entretien annuel constitue chaque année un moment unique privilégié entre le collaborateur et sa hiérarchie. L'entretien annuel traduit, le niveau de réalisation des objectifs d'activité, de l'appréciation des réalisations attendues et le niveau d'application des comportements professionnels de chacun.

Le responsable hiérarchique s'appuie sur ses observations et sur l'auto évaluation des personnes par rapport aux réalisations attendues, aux pratiques métiers, aux comportements professionnels ou aux pratiques managériales pour les managers.

Cet entretien permet également aux salariés avec leur responsable hiérarchique de préparer l'année à venir en définissant des objectifs d'activité et de progrès et d'aider au développement personnel. Il est également précisé que durant l'entretien annuel, les salariés auront la possibilité d'échanger avec leur manager sur leur rémunération.

| Paraphes     |               |              |             |
|--------------|---------------|--------------|-------------|
| Groupe Avril | Syndicat CFDT | Syndicat CGT | Syndicat FO |

Il convient de préciser que, pour les salariés dont la rémunération ne comporte pas de variable ou de prime sur objectifs, la fixation d'objectifs non liés au métier ou à la fiche de poste du collaborateur devra faire l'objet d'un accord préalable avec son manager.

L'entretien annuel est un moment de reconnaissance et de valorisation du travail du collaborateur. Les parties rappellent donc l'importance de pouvoir avoir un moment d'échange privilégié chaque année avec son manager afin de faire le point sur l'année écoulée et de fixer les objectifs d'activité pour l'année à venir, ainsi les parties conviennent que l'ensemble des collaborateurs du Groupe bénéficieront chaque année de cet entretien. Le format de cet entretien annuel devra être adapté en fonction des postes occupés par les salariés.

En complément de l'entretien annuel, afin de gagner en fluidité dans les échanges entre salariés/managers mais aussi de mieux prendre en compte le travail en équipe, il sera nécessaire de réaliser des retours (« feedback ») réguliers après chaque projet, pic d'activité... l'objectif sera d'avantage d'amorcer une discussion où sont analysés les points positifs, les problèmes éventuels. L'institution de retours (« feedback ») réguliers a aussi le mérite d'inviter les salariés à se projeter davantage vers l'avenir et donc de ne pas seulement consacrer un rendez-vous annuel à établir le bilan de l'année écoulée.

Il convient de rappeler que la fixation des objectifs doit respecter le concept **SMART** : **S**pécifique **M**esurable **A**mbitieux **R**éaliste **T**emporel. Un objectif ne pourra pas être considéré comme parfaitement atteint si sa réalisation ne respecte pas pleinement la manière dont il était supposé l'être : dans le respect des valeurs du groupe et en apportant des bénéfices à long terme. Par conséquent, les objectifs doivent être déterminés et évalués sur la base du SMART +.

Les services RH restent à la disposition des managers comme des salariés en cas d'interrogation ou de défaut d'accord sur la fixation desdits objectifs. Un accompagnement et un suivi régulier du manager comme du salarié sont nécessaires. En effet, un suivi est nécessaire pour identifier les éventuelles difficultés, mettre en place un éventuel accompagnement ou ajuster les objectifs en fonction des circonstances.

Les besoins en formation des collaborateurs sont évalués à l'occasion d'un entretien professionnel spécifique appelé la Conversation de Développement et de Carrières (CDC) et distinct de l'entretien annuel. La qualité de cet entretien dépend directement de l'implication du collaborateur, de l'encadrement et des ressources humaines.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordés les points suivants :

- Le point sur les compétences des collaborateurs
- Le point sur les souhaits et/ou besoins de formation
- L'échange sur les projets du salarié sur son parcours professionnel.

La CDC est bâtie sur le modèle 70/20/10 qui permet d'optimiser les différentes sources d'apprentissage et de développement. La formation seule n'est pas la manière la plus efficace d'apprendre. La combinaison des 3 formes d'apprentissage est le meilleur moyen d'assurer une acquisition de compétence réelle et durable :

- Expérience : Apprendre et se développer à travers l'expérience au quotidien (70)
- Echange : Apprendre et se développer au contact des autres (20)
- Formation : Apprendre à se développer à travers les formations, E-learning, lecture...(10)

| Paraphes     |               |              |             |
|--------------|---------------|--------------|-------------|
| Groupe Avril | Syndicat CFDT | Syndicat CGT | Syndicat FO |

Accord Groupe Avril- Gestion De l'Emplois et des Parcours Professionnels

Une demande de formation formulée et exprimée en accord avec le manager dans le cadre de la CDC et un plan de développement validé avec ce dernier devront faire l'objet d'un retour argumenté dans un délai d'un mois après la validation du plan de formation. Ce retour se fera par le manager et/ou le service RH.

Dans ce cadre, les RRH ont un rôle primordial pour accompagner les collaborateurs dans la construction de leur plan de développement.

Dans un souci de modernisation et d'harmonisation des pratiques au sein des entreprises du groupe Avril, l'outil « My Career » de dématérialisation des entretiens a été déployé.

- **Cartographie des métiers**

Les parties conviennent que la mise en place de cet outil n'est pas appropriée au niveau du Groupe. Il sera donc laissé à la libre appréciation et négociation des sociétés du groupe si elles le jugent opportun compte-tenu de leurs besoins en terme de gestion des emplois et des parcours professionnels.

- **La période de « Pro-A »**

La loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 a créé la période de « Pro-A », nouveau dispositif qui se substitue à la période de professionnalisation.

La reconversion ou la promotion par alternance permettra à un salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

La reconversion ou la promotion par alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation (ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

- **La Validation des acquis et de l'expérience**

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet d'obtenir une certification sur la base d'une expérience professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises. La certification visée doit être enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Développer une politique VAE permet :

- de développer l'employabilité des collaborateurs identifiés comme prioritaires en leur proposant des parcours qualifiants, un des axes majeurs de notre politique formation ;
- d'anticiper les mutations des métiers et l'évolution des organisations du groupe et par conséquent d'accompagner le changement ;
- d'animer un style de management plus orienté vers les personnes.

Transformer l'expérience en diplôme présente des avantages concrets, à la fois pour l'entreprise et pour le salarié :

- reconnaître et valoriser le parcours d'un salarié,

Paraphes

|              |               |              |             |
|--------------|---------------|--------------|-------------|
| Groupe Avril | Syndicat CFDT | Syndicat EGT | Syndicat FO |
|--------------|---------------|--------------|-------------|

Accord Groupe Avril- Gestion De l'Emplois et des Parcours Professionnels

- permettre à un collaborateur d'engager une formation ou une évolution professionnelle en s'appuyant sur des bases consolidées,
- réduire les durées et les coûts de formation des salariés,
- améliorer les qualifications et la reconnaissance du personnel,
- mobiliser et fidéliser des salariés en les aidant à progresser professionnellement

Les parties conviennent qu'une campagne de sensibilisation auprès de la communauté RH peut participer à une diffusion plus efficace de cette politique VAE. L'information et la diffusion peuvent mettre davantage en avant ce canal et viser un public plus large.

Cette sensibilisation permettra ainsi une communication transversale vers les managers afin qu'ils soient plus informés sur ce sujet.

Par le présent avenant, le groupe Avril s'engage à mieux communiquer sur les taux de réussite des VAE entreprises par les salariés du groupe. L'objectif étant de contribuer à mieux faire connaître le dispositif VAE au sein du groupe et de mettre en avant les salariés ayant réussi cette démarche.

Par ailleurs, à l'issue des entretiens professionnels, une note d'informations sur la VAE est remise à chaque salarié afin de faire en sorte que ce dispositif soit mieux connu d'eux.

Conscient des difficultés administratives auxquelles les salariés sont confrontés, le Groupe Avril rappelle qu'en application des dispositions légales, la durée du congé VAE est de 24 heures (consécutives ou non). Si le salarié est éligible au bénéfice d'une VAE, le groupe Avril entend augmenter ce congé légal de **24 heures à 35 heures**. Elle rappelle par ailleurs les modalités de demande du congé VAE :

La demande d'autorisation d'absence est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience.

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour validation des acquis de l'expérience précise :

- 1° Le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé ;
- 2° Les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- 3° La dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence, l'employeur fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois à compter de la demande. En cas de défaut de réponse de l'employeur dans ce délai d'un mois, la demande sera réputée acceptée.

Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir des actions de validation des acquis de l'expérience ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation dans le même but avant un an.

| Paraphes     |               |              |             |
|--------------|---------------|--------------|-------------|
| Groupe Avril | Syndicat CFDT | Syndicat GGT | Syndicat FO |

Accord Groupe Avril- Gestion De l'Emplois et Des Parcours Professionnels

- **Le plan de formation**

Le plan de formation (renommé « plan de développement des compétences » par la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018), regroupe l'ensemble des actions de formation mises en place pour développer les compétences des salariés, en lien avec la stratégie des entreprises.

Evolution du marché, modernisation du matériel, intégration d'un nouveau salarié, nouvelle organisation du travail, amélioration de la qualité, de la sécurité... le plan de développement des compétences est un moyen de réaliser les projets de l'entreprise et de répondre à son obligation de maintenir l'employabilité des salariés. Les actions inscrites dans ce plan peuvent donc viser :

- l'actualisation des connaissances,
- le renforcement ou le développement des compétences,
- l'acquisition d'une qualification (grâce notamment à la VAE),
- l'adaptation au poste de travail,
- la transmission de savoir-faire,

Grâce à l'outil « My Career » accessible depuis le l'intranet YELLOW, les collaborateurs peuvent consulter les offres de formation du groupe, en faire la demande, connaître les formations à suivre et/ou suivies.

L'intégralité de ces modules digitalisés continuera à être déployée au sein du groupe.

- **Le référentiel de compétences**

Les parties conviennent que la mise en place de cet outil n'est pas appropriée au niveau du Groupe. Il sera donc laissé à la libre appréciation et négociation des sociétés du groupe si elles le jugent opportun compte-tenu de leurs besoins en terme de gestion des emplois et des parcours professionnels.

- **Aménagement du temps de travail pour les salariés en fin de carrière**

A son initiative et en accord avec l'employeur, les salariés âgés pourront solliciter un aménagement de leur temps de travail au cours des trois années de date à date précédant leurs départs à la retraite.

L'aménagement du temps de travail peut prendre les formes suivantes, selon les possibilités des différentes sociétés du groupe :

- Un aménagement des horaires de travail avec maintien de la durée du travail contractuelle ;
- Un passage à temps partiel.

Les entretiens annuels seront notamment l'occasion pour les salariés âgés d'évoquer le sujet d'un passage à temps partiel comme celui de la charge de travail, de la possibilité d'adaptation du poste, d'un souhait d'évolution ou de mobilité ou encore de la possibilité de mettre en œuvre une formation de tuteur.

En cas de travail à temps partiel, l'aménagement du temps de travail peut se faire, en fonction des possibilités des différentes sociétés du groupe :

- soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
- soit de la réduction du nombre de journées travaillées.

Paraphes

|              |               |              |             |
|--------------|---------------|--------------|-------------|
| Signature    | Signature     | Signature    | Signature   |
| Groupe Avril | Syndicat CFDT | Syndicat CGT | Syndicat EO |

Accord Groupe Avril- Gestion De l'Emplois et des Parcours Professionnels

Il est précisé que le contenu du poste sera dimensionné pour correspondre au nouveau rythme de travail du collaborateur.

Dans l'hypothèse où le salarié souhaite une réduction de son temps de travail, sa demande adressée par courrier, devra contenir les éléments expliquant et justifiant cette demande, ainsi que toutes les précisions quant à la nature de l'aménagement souhaité. Le salarié devra aussi fournir les justificatifs relatifs à son départ à la retraite.

En effet, cette réduction du temps de travail est ouverte aux salariés ayant annoncé leur départ en retraite. Les salariés intéressés devront :

- Faire la demande, par écrit, dans les 3 ans précédant leur départ à la retraite, auprès de leur service ressources humaines, ce trois mois avant la date de démarrage souhaité,
- Fournir les justificatifs nécessaires (via les services en ligne d'assurance retraite) et s'engager à liquider leur retraite selon l'échéance fixée au moment du passage à temps partiel (dans l'hypothèse d'une évolution de la réglementation, la situation du salarié pourra faire l'objet d'un réexamen)

A compter de la réception de la demande, l'employeur disposera d'un délai d'un mois pour apporter sa réponse motivée. Un refus devra être justifié par des raisons objectives qui pourront être notamment l'absence de poste disponible correspondant à l'aménagement demandé ou compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise ou du service auquel est affecté le salarié.

En cas de passage à temps partiel (quel que soit le temps partiel – 50% ; 80%, etc....), les cotisations de retraite (retraite de base et retraite complémentaire) à la charge de l'employeur et du salarié seront maintenues sur la base de la rémunération équivalente temps plein, ceci afin de garantir les droits sociaux des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail. Le maintien des cotisations de retraite (base et complémentaire) sera de 100%, respectivement à la charge de l'employeur et du salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement.

Les parties conviennent également en cas de passage à temps partiel, de la mise en place d'un complément partiel de rémunération sur la dernière année équivalent à 10% **du salaire de base et de l'éventuelle prime d'ancienneté**. A titre d'exemple, pour un passage à temps partiel à 80%, le salaire maintenu sera à 90% avec les cotisations y afférentes.

Par souci d'équité, cette mesure sera applicable à toute personne se trouvant déjà en situation de temps partiel sous réserve d'être éligible aux conditions susmentionnées.

Enfin, en cas de passage à temps partiel dans le cadre du présent aménagement du temps de travail pour les salariés en fin de carrière, le calcul de l'indemnité de départ en retraite appliqué dans chaque entreprise sera réalisé sur la base d'un salaire brut à temps plein (rétablissement des salaires sur la base d'un temps plein pour le calcul de l'IDR).

Si des évolutions réglementaires ou un événement personnel (exemple : longue maladie) intervenaient pendant la période de temps partiel et avaient pour conséquence de reporter la date d'ouverture des droits à la retraite à taux plein, le salarié aurait la possibilité de revenir à temps complet.

Le salarié qui bénéficiera de ce dispositif devra s'assurer de la complète connaissance des impacts de ce dernier.

Les parties conviennent que ce dispositif fera l'objet d'une communication spécifique dans le cadre de la signature du présent avenant.

Paraphes

|               |               |              |             |
|---------------|---------------|--------------|-------------|
| Groupes Avril | Syndicat CFDT | Syndicat CGT | Syndicat FO |
|---------------|---------------|--------------|-------------|

Accord Groupe Avril- Gestion De l'Emplois et des Parcours Professionnels

Les parties reconnaissent également que ce point devra être abordé chaque année au cours d'une réunion CSE et fera l'objet d'un suivi (nombre de demandes formulées).

Enfin, la diffusion via les CDC par les managers sera essentielle pour une communication efficace.

Les parties s'entendent à octroyer un jour de congé supplémentaire par période de congés pour les salariés âgés de 59 ans et plus. Elles précisent par ailleurs que ce jour de congé supplémentaire annuel ne vient en aucun cas se cumuler avec les jours légaux ou conventionnels ou jours octroyés par voie d'accord d'entreprise équivalents/assimilés portant sur le même objet lié à l'âge. En cas d'éligibilité à l'octroi de ce dispositif, ce congé supplémentaire se déclenche à la date anniversaire du salarié concerné.

En outre, dans le cadre des postes dits « pénibles » (au sens légal du terme), et pour les salariés âgés de 55 ans et plus, les parties conviennent qu'en cas de vacance d'un poste identique à celui occupé par le salarié avec des horaires considérés comme moins pénibles, ce dernier sera prioritaire pour occuper ce poste. .

- **Développement d'une politique mobilité au sein du Groupe AVRIL**

- La mise à disposition

Afin de faire face à un besoin ponctuel de l'entreprise, d'une autre entité du Groupe ou d'une entreprise sans lien juridique et afin d'accompagner le projet professionnel d'un collaborateur, l'entreprise et le collaborateur peuvent décider d'un commun accord d'une période de mise à disposition du collaborateur au sein d'une autre entreprise.

La durée, les modalités (notamment période probatoire) et conditions de mise à disposition du collaborateur seront définies au sein d'une convention de mise à disposition conclue entre l'entreprise d'appartenance et l'entreprise d'accueil, ainsi qu'au sein d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné.

- Avril CARRIERES

A travers le site internet Avril Carrières, la volonté du groupe est de mettre en visibilité tous les postes vacants à pourvoir en interne afin d'accélérer, améliorer et diversifier les ressources potentielles grâce à l'élargissement du rayon de recherche.

Ainsi chaque semaine une newsletter est envoyée par mail à l'ensemble des salariés du groupe possédant une adresse mail professionnelle.

Afin que l'ensemble des collaborateurs du groupe puissent prendre connaissance des postes publiés sur Avril Carrières, un affichage devra également être réalisé sur site tous les 15 jours pour les salariés n'ayant pas accès à un poste informatique.

En outre, le groupe Avril a lancé au cours de l'année 2022 un projet de nouvel intranet qui sera accessible via un smartphone afin de permettre à chaque collaborateur d'accéder s'il le souhaite à l'intégralité des postes visibles.

- **Parcours d'intégration**

Dans de nombreuses entreprises du groupe Avril, un parcours d'intégration est déjà réalisé pour les nouveaux salariés. Par le présent accord, la direction entend systématiser ces parcours d'intégration au sein de l'ensemble des sociétés du groupe.

Ce parcours d'intégration devant être personnalisé selon le poste du nouveau salarié : intégration dans le collectif de travail, présentation aux équipes, découverte du poste de travail, compréhension des enjeux (binôme, référent).

De plus, le groupe Avril a travaillé sur un nouvel outil « Westart » permettant aux nouveaux embauchés de bénéficier d'un parcours d'intégration interactif et 100% digital. Il est progressivement déployé au sein du groupe.

Le programme Onboarding (parrainage, mise en place du kit intégration (dont Livret d'accueil), séminaires d'intégration) permet à chaque entité de choisir et mettre en œuvre les outils adéquats sur son périmètre.

En outre, les parties conviennent que la mise en œuvre de témoignages des parcours de carrières sous forme d'interviews, ou de vidéos peut permettre aux nouveaux entrants d'entrevoir les possibilités de carrière qui s'offrent à eux.

- **Traitement des candidatures internes**

Une publication de l'offre est faite en interne. La publication externe de l'offre se fera quant à elle, à l'issue du respect du délai de 15 jours.

Lorsqu'une candidature interne est retenue, une convention tripartite de transfert est rédigée entre le salarié, l'entreprise d'origine du salarié et l'entreprise d'accueil, afin de formaliser la mobilité interne. Le salarié bénéficie ensuite d'un nouveau contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil.

Le délai de mutation du salarié au sein de la société d'accueil sera fixé d'un commun accord entre les deux sociétés et le salarié concerné. Cependant, la durée maximale de ce délai de mutation ne pourra pas dépasser la durée du préavis à respecter en cas de démission (conformément à la CCN de la société du salarié concerné).

- **Mesures d'accompagnement à la mobilité interne géographique**

La mobilité interne a toujours été une pratique au sein du groupe Avril, portée par les managers et les services ressources humaines.

Paraphes

|               |               |              |             |
|---------------|---------------|--------------|-------------|
| Groupes Avril | Syndicat CFDT | Syndicat G&T | Syndicat FO |
|---------------|---------------|--------------|-------------|

Accord Groupe Avril - Gestion De L'Emplois et des Parcours Professionnels

Ainsi, au cours des entretiens annuel et/ou professionnel avec son responsable hiérarchique, le salarié peut exprimer ses souhaits d'évolution et/ou de changement de poste/métier. Ceux-ci pourront être satisfaits, en fonction des opportunités et des capacités démontrées par la personne.

Pour accompagner ces souhaits d'évolution, plusieurs mesures sont mise en place au sein du groupe Avril :

- « L'ancienneté groupe » du salarié concerné par une mobilité interne est intégralement reprise dans la nouvelle entreprise et cette reprise est spécifiée dans le nouveau contrat de travail.
- Les droits à congés payés sont soit soldés, soit transférés dans l'entreprise d'accueil, soit placés sur un CET sous réserve d'un dispositif existant dans l'entreprise d'accueil et ce, selon le choix du salarié et en accord avec l'entreprise d'accueil. En revanche les jours de RTT ou de JNT qui n'auraient pas été préalablement placés sur un CET sont soldés au moment du départ.
- Les droits inscrit dans un CET sont soit soldés soit transférés dans l'entreprise d'accueil si celle-ci a mis en place un CET, selon le choix du salarié en accord avec l'entreprise d'accueil.
- Le parcours professionnel d'un salarié peut parfois impliquer une mutation géographique vers un autre site du groupe Avril en France métropolitaine. Ainsi dans le cadre d'une mobilité interne :
  - deux jours de congés payés exceptionnels seront accordés pour assurer son déménagement, ces jours n'étant pas cumulables avec ceux éventuellement prévus par la convention collective applicable au salarié ou par un accord d'entreprise.
  - il sera accordé au salarié la prise en charge des frais de déménagement, après accord préalable de la direction de l'entreprise d'accueil sur présentation de 3 devis, dans la limite du devis présentant le meilleur tarif.  
Les factures seront établies au nom de l'entreprise d'accueil et devront comporter toutes les indications permettant d'identifier le bénéficiaire du déménagement. Le paiement interviendra directement auprès du prestataire retenu.
  - une « prime de rideau » sera versée au salarié afin de prendre en charge les dépenses inhérentes à l'installation dans un nouveau logement suite à une mobilité professionnelle au sein du groupe. Le montant de cette prime respectera les barèmes URSSAF (à titre d'exemple pour 2022 : 1 547.20 euros pour une personne seule ou en couple avec une majoration de 129.00 euros par enfant à charge dans la limite de 1 933.90 euros).
  - Pour rappel, toutes les entreprises (employant plus de 20 salariés ou plus de 50 salariés pour les entreprises du secteur agricole) ont l'obligation légale de consacrer 0,45 % de leur masse salariale annuelle à la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC), appelé également dispositif du « 1 % logement ». Cette contribution permet notamment d'aider les salariés en mobilité professionnelle.

Ces mesures d'accompagnement, publiées sur l'intranet YELLOW, seront versées dans le cadre d'une mobilité géographique définitive.

Au sein du Comité Talent composé de RRH de différentes sociétés du groupe, un groupe de travail visant à favoriser l'amélioration de la démarche de mobilité interne a été mis en place en 2022.

Paraphes

|              |               |              |             |
|--------------|---------------|--------------|-------------|
| Groupe Avril | Syndicat CFDT | Syndicat CGT | Syndicat FO |
|--------------|---------------|--------------|-------------|

Accord Groupe Avril - Gestion De l'Emplois et des Parcours Professionnels

S'agissant de la mobilité intragroupe hors France, il est rappelé qu'en cas de rupture du contrat de travail étranger, le salarié expatrié pourra réintégrer la société française d'origine sur son précédent emploi ou, à défaut, sur un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes. Le cas échéant, la société française d'origine pourra proposer une réintégration temporaire sur un poste de qualification inférieure, compte tenu de la modification contractuelle induite, le salarié expatrié pourra légitimement refuser cette proposition.

Les parties reconnaissent en outre, qu'un salarié rapatrié peut se trouver en difficulté lors de son retour. A ce titre, elles s'engagent dans le cadre des Talents Reviews, à accompagner ce dernier.

### ARTICLE 3 – ORIENTATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le développement des personnes est au cœur de la performance du groupe Avril. Les orientations de la formation professionnelle sont définies en cohérence avec les domaines d'action des axes stratégiques, ainsi les domaines d'actions suivants ont été identifiés au titre des orientations de la formation professionnelle du groupe Avril :

#### ARTICLE 3.1 – DEVELOPPER LA PROFESSIONNALISATION DES COLLABORATEURS

La nécessaire montée en compétences et le besoin de renfort en expertise imposent la mise en place de formation métiers, visant des cibles spécifiques de collaborateurs et/ou des formations transversales s'adressant à des communautés existantes ou en cours de création.

Les parties conviennent en outre que la mise en place de période dite de découverte « *Vis ma Vie* » sous forme de pilote peut permettre à des salariés de découvrir d'autres métiers et/ou service et d'avoir un échange collaboratif pour se projeter sur un autre type poste et éventuellement de monter en compétence. Cette mise en situation pourra être mise en œuvre sur la base du volontariat et après accord de l'employeur. Le salarié pourra notamment faire état de son souhait de bénéficier d'une période dite de découverte « *Vis ma Vie* » lors de sa CDC. Une réponse sera apportée par l'employeur au collaborateur quant à sa demande ainsi que, en cas d'acceptation de l'employeur de la période de découverte « *vis ma vie* », une information sur les modalités de mise en œuvre pratique de cette période de découverte.

#### ARTICLE 3.2 – DEVELOPPER LA LIGNE MANAGERIALE

Le manager est un acteur de proximité dans la mise en œuvre de la GEPP. En conséquence, l'investissement formation continuera de traduire la volonté du groupe et des entreprises d'accompagner et de donner les moyens à la ligne managériale, de relever les défis d'évolution tout en assurant la cohésion et la solidarité de leur équipe dans l'action collective.

Les parcours Wedoo et Wemanage sont des programmes de formation destinés aux managers de proximité et aux managers de managers, maillons fort de la cohésion et de l'engagement au sein du groupe Avril.

Le parcours Welead est un programme de formation mis en place au cours de l'année 2017 pour les Top leaders.

Paraphes

|              |               |              |             |
|--------------|---------------|--------------|-------------|
| Groupe Avril | Syndicat CFDT | Syndicat CGT | Syndicat FO |
|--------------|---------------|--------------|-------------|

Accord Groupe Avril- Gestion De l'Emplois et des Parcours Professionnels

L'ensemble des programmes managériaux visent globalement à renforcer la confiance des équipes indispensable à l'efficacité individuelle et collective. Ils concourront également à permettre au manager de gagner en autonomie professionnelle pour progresser en responsabilité.

Un nouveau modèle de Leadership sera déployé courant 2022. Les programmes managériaux du Groupe Avril Wedoo, Wemanage et Welead permettront l'appropriation de ce modèle de Leadership.

#### ARTICLE 3.3 – ACCOMPAGNER L'AMBITION DIGITALE

L'intégration des nouvelles technologies et des supports numériques dans le groupe dépasse la seule connaissance et manipulation des outils digitaux. Elle emporte une transformation des pratiques et des process, influe et modifie les modes d'échanges et de collaborations internes (Mise en place de SAP ; du SIRH...)

La bonne compréhension des technologies digitales et de leurs impacts sur les métiers par les managers et l'ensemble des collaborateurs constitue l'étape préalable à une véritable imprégnation digitale par tous les acteurs du groupe ; des actions et initiatives seront prises, en accord avec les besoins exprimés par les métiers.

Pour les managers, elle impose en outre l'acquisition de nouvelles postures, le rôle du hiérarchique étant primordial dans l'appropriation de la culture digitale des équipes et dans la mise en œuvre de modes de fonctionnement adaptés. Pour les collaborateurs, au-delà de la connaissance des outils et mécanismes mis en place par des nouvelles technologies du digital, l'accompagnement qui sera déployé visera à impulser et diffuser de nouvelles méthodes de travail en interne pour favoriser l'instauration de relations basées sur le dialogue et la collaboration mais aussi à s'approprier les instruments et méthodes du digital.

#### ARTICLE 3.4 – COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Par la loi sur la Formation Professionnelle du 5 mars 2014, chaque salarié possède un CPF qui lui permet d'accéder à un ensemble de formations qualifiantes ou diplômantes dans un objectif de développement de son employabilité.

Le groupe Avril permettra aux salariés qui ont un projet interne ou externe validé par leur entreprise, d'accéder à ces formations. Dans un intérêt partagé salarié/entreprise, le salarié utilisera son CPF pour suivre la formation qualifiante ou diplômante qu'il a choisie et qui est validée par l'entreprise.

Pour rappel, en application de la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 et de ses décrets d'application parus le 30 décembre 2018, à compter du 01/01/2019, le CPF est crédité à la fin de chaque année en euros (et non plus en temps).

Concernant les abondements possibles du CPF :

- Conformément à l'article L.6323-14 du code du travail, le CPF peut être abondé en application d'un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un opérateur de compétence, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, les salariés

occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

- Conformément à l'article L.6323-13 et à l'article R. 6323-3 du code du travail, dans les entreprises de plus de 50 salariés, un abondement est réalisé sur le CPF du salarié s'il apparaît lors de l'entretien professionnel organisé tous les 6 ans qu'il n'a pas bénéficié, au cours des 6 ans écoulés, de l'entretien professionnel prévu tous les 2 ans et qu'il n'a pas bénéficié non plus d'au moins deux mesures d'évolution professionnelle (parmi les trois suivantes : suivi d'au moins une action de formation, acquisition d'une certification par la formation ou la VAE, progression salariale ou professionnelle).
- Conformément à l'article L.5151-9 du code du travail, certaines activités bénévoles ou de volontariat permettent d'acquérir des droits supplémentaires sur le CPF (exemples : le service civique ; la réserve militaire opérationnelle ; l'activité de maître d'apprentissage...).
- Conformément à l'article L.432-12 du code de la sécurité sociale, les salariés atteints d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 10% pourront bénéficier d'un abondement spécifique de leur CPF (article R.432-9-3 code de la sécurité sociale).

Ces abondements du CPF n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des droits qui sont crédités sur le compte des salariés chaque année, ainsi que dans le plafond du CPF.

A noter également que l'alimentation du CPF pour les salariés dont le niveau de qualification est inférieur à celui du certificat d'aptitude professionnelle – CAP-BEP (niveau V), est majoré par rapport aux autres salariés (droits ainsi portés à un niveau au moins égal à 1.6 fois le CPF de droit commun). Pour bénéficier de cette majoration de ses droits, le titulaire doit déclarer, sur son compte en ligne, remplir les conditions de non qualification exigées.

Enfin, les parties rappellent que tout salarié reste libre d'utiliser son CPF sans l'accord de l'entreprise pour des formations éligibles suivie en dehors de son temps de travail.

Le site internet pour toutes informations sur le CPF est : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

Plus largement, une information à destination du personnel sur l'ensemble des dispositifs de formation existants (CPF, CIF, VAE...) ou les évolutions réglementaires sera organisée par la Direction.

#### **ARTICLE 4 – PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AUX STAGES, AINSI QUE LES MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR DIMINUER LE RECOURS AUX EMPLOIS PRECAIRES AU PROFIT DES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE**

Chaque année, le groupe Avril propose de nombreux stages dans les différents métiers présents au sein du groupe. Les sujets de stages proposés sont directement en lien avec l'activité des services et leurs besoins.

Pour le groupe Avril, le recours aux stages est un moyen concret et pratique pour les étudiants de se familiariser avec la vie de l'entreprise, de découvrir les possibilités offertes par le groupe en termes de carrière et de se faire connaître. C'est aussi l'occasion de détecter les talents et les compétences dont le groupe a besoin.

Paraphes

|              |               |              |             |
|--------------|---------------|--------------|-------------|
| Groupe Avril | Syndicat CFDT | Syndicat CGT | Syndicat FO |
|--------------|---------------|--------------|-------------|

Accord Groupe Avril- Gestion De l'Emplois et des Parcours Professionnels

Par le présent avenant, le groupe Avril entend poursuivre son engagement en faveur des stagiaires ainsi que des jeunes en contrat d'alternance. A cet égard, le nombre d'alternants accueillis en 2019 était de 349 (contrats d'alternance et stages inclus), en 2020, ce chiffre était de 357 et à fin 2021, il s'élevait à 385.

La « Journée des Etudiants », événement spécialement dédié aux stagiaires et alternants du groupe Avril en dernière année d'étude mise en place en 2017, est maintenue. L'objectif de cette journée est de permettre aux étudiants de présenter leur parcours et missions devant leur tuteur et un « jury » composé de collaborateurs internes. Par ailleurs, elle permet de valoriser le parcours des étudiants au sein du groupe Avril.

Enfin, les parties rappellent par le présent avenant que les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail temporaire, quel que soit leur motif, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente d'une entreprise.

Dans ce cadre, les perspectives de recours aux différents contrat de travail, au travail à temps partiel ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des contrats à durée indéterminée, sont déterminées par chaque société dans le cadre de la consultation de leurs représentants du personnel (Comité social et économique) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

A ce titre et afin de développer notre marque employeur et pérenniser nos emplois précaires, le programme « Ambassadeurs » a été lancé courant 2021 pour rendre nos métiers plus attractifs. La construction d'un process structuré pour nouer des partenariats durables et efficaces avec les écoles cibles participera à valoriser nos métiers et partager nos valeurs. Ainsi, nos engagements dans des événements étudiants permettront d'accroître notre marque employeur : « La Journée des Etudiants/Alternants », « Un tremplin pour votre emploi », « les Journées dédiées à la découverte d'Avril ».

#### **ARTICLE 5 – INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS TRAITANTES DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES AYANT UN EFFET SUR LEURS METIERS, L'EMPLOI ET LES COMPETENCES**

Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques des entreprises du groupe Avril ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences sont déterminées par chaque société concernée après information de leurs représentants du personnel.

La Direction du groupe Avril sera tenu informée des conditions d'information desdites entreprises sous-traitantes.

#### **ARTICLE 6 – EVOLUTION DE CARRIERE DES SALARIES EXERÇANT DES FONCTIONS SYNDICALES OU DES ACTIVITES DANS LA RESERVE OPERATIONNELLE**

Les dispositions relatives à l'évolution professionnelle des salariés exerçant des fonctions syndicales sont basées sur un principe d'équité et de non-discrimination.

Quel que soit le temps consacré à l'activité professionnelle, l'exercice de fonctions syndicales ne doit pas constituer un frein à la progression de la carrière et à l'évolution salariale.

Paraphes

|              |               |              |             |
|--------------|---------------|--------------|-------------|
| Groupé Avril | Syndicat CFDT | Syndicat CGT | Syndicat FO |
|--------------|---------------|--------------|-------------|

Accord Groupe Avril- Gestion De l'Emplois et des Parcours Professionnels

Les parties rappellent que conformément à l'article L.2141-5 du code du travail, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Plus largement, il est également rappelé que conformément aux dispositions légales au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

De plus, lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, conformément aux articles L.6315-1 et L.2141-5 du code du travail, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat (conformément aux articles L2411-1, L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail) disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement. Par le présent accord, les parties conviennent d'abaisser ce seuil à 25%.

Enfin, pour les représentants du personnel disposant d'objectifs annuels, leurs managers devront veiller à les adapter en fonction de leur temps passé à l'exercice de leur fonction syndicale. Les parties reconnaissent que la recherche d'un équilibre entre l'engagement des salariés dans l'exercice de leurs mandats et la réalisation de leur travail professionnel conciliés avec le respect de leur vie privée est nécessaire. La Direction et les partenaires sociaux rappellent leur volonté commune de faciliter un accompagnement préservant ces trois impératifs.

En outre, le Groupe Avril favorise les initiatives civiques. Il rappelle qu'il est signataire depuis 2019 d'une convention de soutien à la politique de la réserve opérationnelle avec le Ministère des Armées.

## ARTICLE 7 – DISPOSITIONS FINALES

### 7.1 REGLEMENT DES LITIGES

Les parties conviennent d'appliquer le présent accord dans le même esprit de loyauté et d'ouverture que celui qui a présidé aux négociations et à la conclusion de celui-ci.

Dans cet esprit, en cas d'apparition d'un litige sur la mise en œuvre du présent accord, les parties s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

### 7.2 DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de l'expiration du délai d'opposition.

Paraphes

|              |               |              |             |
|--------------|---------------|--------------|-------------|
| Groupe Avril | Syndicat CFDT | Syndicat CGT | Syndicat FO |
|--------------|---------------|--------------|-------------|

Accord Groupe Avril- Gestion De L'Emplois et des Parcours Professionnels

Les parties signataires considèrent que si le dispositif de GEPP décrit dans le présent accord nécessite des aménagements ou des révisions, elles se réuniraient à nouveau à la demande de l'une des parties afin de convenir, par avenant, des modifications à apporter.

Par ailleurs, l'accord ou ses avenants éventuels peuvent être dénoncés à tout moment par l'une des parties signataires, avec un préavis de trois mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ultérieure ne pourra être partielle et intéressera l'accord dans son entier.

### 7.3 BILAN D'APPLICATION DE L'ACCORD

Conformément à l'article L.2242-20 un bilan sera dressé avant chaque négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

De plus, une commission de suivi, constituée de deux représentants par organisation syndicale signataire et de 3 représentants de la Direction, se réunira chaque année.

### 7.4 FORMALITE DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Conformément à l'article L.2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le groupe.

A l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera envoyé, à la diligence de l'Entreprise, en un exemplaire papier original et un exemplaire électronique à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de son lieu de conclusion.

Au même moment, il sera également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion, conformément aux dispositions du Code du travail.

L'existence de cet accord sera portée à la connaissance des CSE ainsi que des salariés par le biais d'un affichage au sein des différents établissements du groupe.

Il est enfin rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

Paraphes

|              |               |              |             |
|--------------|---------------|--------------|-------------|
| Groupe Avril | Syndicat CFDT | Syndicat CGT | Syndicat FD |
|--------------|---------------|--------------|-------------|

Accord Groupe Avril- Gestion De l'Emplois et des Parcours Professionnels

Fait à Paris le 02 Juin 2022 en six exemplaires,

Pour la société,

Marie DE LA ROCHE DE KERANDRAON  
DRH Groupe AVRIL

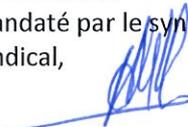


Pour les organisations syndicales représentatives,

Guillaume BIRAULT  
Dûment mandaté par le syndicat CFDT en sa qualité de  
délégué syndical,



Alain-Gilles MERIMÉE  
Dûment mandaté par le syndicat CGT en sa qualité de  
délégué syndical,



Claude DASTUGUE  
Dûment mandaté par le syndicat FO en sa qualité de  
délégué syndical,



Paraphes

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| Groupe Avril  | Syndicat CFDT   | Syndicat CGT  | Syndicat FO   |
|  |  |  |  |

Accord Groupe Avril- Gestion De l'Emplois et des Parcours Professionnels

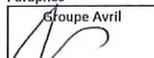
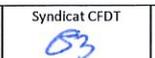
## ANNEXE 1 – PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD

A la date de signature, le périmètre d'application de l'accord Groupe sociétés suivantes :

comprend les

- AGRO-TRANS
- AMENDIS
- AVRIL POLE VEGETAL
- AVRIL SERVICES
- CHAUMEIX
- COMPAGNIE DES SAVEURS
- DIELNA
- DOUAR APPRO
- ECCELLENZA ITALIANA
- ETABLISSEMENTS AUROUZE
- EVERTREE
- FEED ALLIANCE
- LESIEUR GENERALE CONDIMENTAIRE
- LA BERNEDE
- LESIEUR
- KIRIEL
- MATINES
- NOVASTELL
- OLEON SASU
- OLEON French Brench
- OLEOSYN BIO
- OVOTEAM
- PORCELETS DE BOURGOGNE
- PROLEIN
- PROXIEL
- SAIPOL
- UES AVRIL NUTRITION ANIMALE - SANDERS AURORE
- SANDERS BRETAGNE - SANDERS CENTRE AUVERGNE
- SANDERS NORD-EST – SANDERS OUEST - CLEMONT NUTRITION
- SANDERS PERIGORD
- SANDERS EURALIS
- SANDERS GARAZI
- SCEA DE COUGEAC
- SAS PORLIMAGNE
- SCEA PORAUBENNES
- SOJALIM
- SPHB
- TERRIAL
- TERROIRS OLEICOLES de France
- UES AGRO-EVOLUTION/EURONUTRITION
- UES MIXSCIENCE HOLDING/MIXSCIENCE
- UES AVRIL SCA/SOFIPROTEOL/TERRES DE COMMUNICATION/AVRIL POLE VEGETAL

Paraphes

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
|  |  |  |  |
|---|---|---|---|

Accord Groupe Avril- Gestion De l'Emplois et des Parcours Professionnels

