



# Questions CGT au CSE

## LDC Bourgogne

### 15 Novembre 2019

Lors de la précédente réunion, à l'occasion de la présentation des comptes, le secrétaire a dit qu'il prévoyait une baisse de la masse salariale.

- Peut-il nous expliquer les raisons qui lui font penser cela ?
- Monsieur le Président, avez-vous prévu des effectifs en moins ?
  - o si oui de combien ?
  - o à quelle période ?
  - o Quels services ?

Où sont les clés des panneaux CSE ?

Qui a accès à la messagerie du CSE ? Où sont les codes ?

Qui a accès au code de l'armoire ?

**Conformément à la législation, l'employeur doit, dans le mois qui suit la mise en place du CSE :**

- Fournir un exemplaire de la Convention Collective Nationale applicable à chaque élu
- Fournir l'intégralité des accords applicables à LDC Bourgogne
- Une documentation économique et financière comportant :
  - o La forme juridique de l'entreprise et de son organisation
  - o Les perspectives économiques telles qu'elles peuvent être envisagées
  - o La position de l'entreprise au sein du groupe
  - o La répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital
  - o La position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient
  - o Nous vous demandons de respecter la législation concernant la mise à jour et l'information des membres du CSE

**Activité économique :**

- Nous vous demandons un suivi mensuel à chaque CSE
  - o Effectifs CDI / CDD / Intérimaires avec motif / Contrats Pro / autres ?
  - o Nombre de départs par motif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019
- Les salariés sont très inquiets ! Ils ne font plus d'heures, ils n'ont pas de travail...
  - o Pour LDC Bourgogne, nous vous demandons des données chiffrées et quantifiées par activité :
    - Réalisé 2018
    - Réalisé 2019
    - prévisionnel fin année 2019
    - prévisionnel 2020
  - o Les tonnages attendus seront là ?
  - o Pensez-vous faire remonter la modulation des salariés ?
- Nous vous demandons un suivi du projet d'investissement et de restructuration.
  - o Prévisionnel
  - o Réalisé

- Ce qui ne sera pas fait

## Questions des services :

### GMS / Quai :

- Les cartons craquent dans les mains des salariés. Cela tord les mains, les doigts, les piles sont instables dans les stocks et lors des déplacements. Il y a risque de chutes, risque de blessures, manutention supplémentaire...
  - Trouvez-vous cette situation normale ?
  - A l'heure où vous ne parlez que de sécurité et sanctionnez les salariés qui font des erreurs, quand il y a des problèmes liés aux choix de la direction, cela ne vous pose pas de problèmes ?
- Suite au changement de vestiaire, les salariés vont se laver les mains dans le service... Alors qu'avant c'était interdit ! Il fallait se laver les mains "avant" d'entrer dans le service.
  - La norme HACCP a-t-elle évolué ?
- Depuis très longtemps, vous dites qu'il y a un manque de place au sol, et maintenant, vous leur enlevez encore pour mettre la badgeuse et les lavabos.
  - Cela ne va-t-il pas encore créer des problèmes au niveau des conditions de travail ? Et / ou de sécurité avec le passage des personnes et palettes ?
- Pourquoi les salariés n'ont pas le droit de badger en haut, là où des pointeuses sont prévues pour le service des cartons ?

### Cabine des accrocheurs :

- Depuis plusieurs semaines il y a une forte augmentation de la poussière dans la cabine des accrocheurs. La RRH et des responsables sont passés constater, mais la situation perdure. La direction est parfaitement au courant, pourtant rien ne change.
  - Qu'attendez-vous pour agir et revenir à une situation normale ?
  - Bien évidemment, le service médical et la commission CSSCT ont dû demander de faire une analyse des poussières à la direction.
    - Quels sont les résultats de cette analyse ?
    - Les salariés sont-ils exposés à des risques particuliers ?
    - Si oui lesquels ?
- Un accrocheur qui a démissionné souhaite aujourd'hui revenir à LDC Bourgogne mais la direction refuse de le reprendre. Pourtant, lors d'un échange, la RRH avait affirmé qu'un salarié pourrait revenir et être repris avec son ancienneté.
  - Pourquoi ce refus ?

### Quai Vif :

- Vous allez remplacer un chef d'équipe Homme par une chef d'équipe femme. Ceci a mis en lumière une anomalie de fonctionnement : le chef d'équipe faisait le pointage et distribuait les postes aux salariés dans le vestiaire !
- Comment cela va se passer maintenant ?
- Va-t-elle aussi nous aider à accrocher les poulets sur chaîne en cas de besoin ?

### GMS :

- Vous avez annoncé lors de la précédente réunion CSE que des organigrammes étaient à jour dans tous les services. En parallèle vous avez aussi annoncé que le responsable qui faisait GMS et quai d'expédition prendrait ses fonctions à 100 % au quai et que la nouvelle responsable à 100 % à la GMS. Hors l'organigramme n'est pas à jour !
  - Nous vous redemandons de nous fournir un organigramme complet et à jour au CSE.
- Promos Casino : Cuisses estampillées à 1€ et filets à 2€ toute l'année. Quand ces mêmes magasins sont en promo, c'est le même prix !
  - Est-ce normal ?
  - Ne pensez-vous pas que le consommateur ne se sente trompé ?
  - Ne pensez-vous pas que ces publicités mensongères participent aussi à faire fuir les consommateurs des magasins ?

- Certains produits se voient changer de barquettes sans que la tare ne soit modifiée. Ce qui fait que soit le consommateur paie la barquette au prix du produit, ou soit LDC perd de l'argent. Et d'autres fois, des produits sont rattachés à d'autres références dont les barquettes n'ont pas le même format, donc pas le même poids, donc la tare est différente.
  - o Cela ne s'appelle-t-il pas de la fraude ?
  - o L'assumez-vous ?
- Les cartons de Blancafort posent 2 problèmes :
  - o Le Premier ils sont abîmés et pas réutilisables. Il faut déjà les craquer, puis les entasser par terre avant de les emmener à la benne.
    - Crée des situations de danger et dégrade les conditions de travail
  - o Le second, les trous pour la prise en main sont trop étroits. Les mains ne rentrent pas, de fait le poids des cartons est supporté par quelques doigts seulement.
    - Risque de douleurs, voir plus...
  - o Il faut trouver une solution rapidement.

### **Quai d'expédition :**

- Il manque un chef d'équipe depuis plusieurs mois, ce qui pose un problème d'organisation du travail pour le chef d'équipe en place qui a accepté de dépanner temporairement, mais depuis 4 semaines il n'a plus ses roulements. Il n'arrive plus à pallier à sa vie personnelle à cause de son travail car ses horaires sont sans cesse modifiés.
  - o Quand allez-vous remettre un chef d'équipe dans chaque équipe ?
- Malgré plusieurs interpellations, vous ne respectez toujours pas les délais de prévenance ! Le planning est affiché le vendredi pour le lundi qui suit.
  - o Vous deviez faire en sorte de rectifier la situation. Nous vous redemandons de respecter les délais de prévenance pour tous les salariés (CDI? CDD? Intérimaires) qui est le mardi avant midi pour la semaine qui suit.
  - o Est-ce un problème de responsable qui ne fait pas son travail ?
  - o Est-ce la direction qui ne respecte pas l'accord 35 H ?

### **Vestiaire du bas :**

- Les joints de fenêtres sont fichus. Les femmes de ménage sont tout le temps obligées de mettre des serviettes partout car les vestiaires sont inondés quand il pleut.
  - o Les salariés vous demandent de changer ces fenêtres.
- Il faut prévoir des casiers dans le vestiaire du bas pour les salariés qui ont des difficultés et / ou des problèmes de santé, et qui ne pourront pas monter l'étage pour rejoindre le vestiaire du haut.

### **Bureaux :**

- Lors de la dernière réunion mensuelle, vous avez affirmé à 2 reprises que la 1<sup>ère</sup> cause de litiges SAV étaient dues aux erreurs télévente.
  - o Quel est le pourcentage des erreurs télévente ?
  - o Quel est le pourcentage des litiges logistique ?
  - o Quel est le pourcentage des litiges qualité ?
  - o Quel est le pourcentage des litiges dus aux commerciaux ?
  - o Pouvez-vous chiffrer également le montant précis et non à la louche des différents litiges cités ci-dessus ?

### **Mutations & Restrictions :**

- Certains salariés se plaignent de devoir réexpliquer pourquoi "ce poste" ne lui convient pas à chaque chef et responsable à longueur de journée !
  - o L'infirmière a-t-elle fait suivre les restrictions des salariés mutés dans le service d'arrivée ?
    - Si non pourquoi ?
    - Si oui pourquoi les salariés doivent le rabâcher à longueur de journée ?
  - o Pouvez-vous nous expliquer pourquoi le matériel de la découpe dinde part à Blancafort au lieu d'être transféré à la découpe poulet ?

- Des salariés mutés à la découpe poulet ont besoin de sièges assis-debout mais n'en ont plus dans leur nouveau service.
  - Pour rappel le code du travail prévoit des sièges pour chaque salarié à son poste de travail.

**Divers :**

- Certains salariés ne reçoivent plus leur relevé de points pénibilité alors qu'ils n'ont pas changé de poste et ne sont pas en arrêt.
  - Pourquoi ?
  
- Les salariés sont convaincus que les promotions et / ou changements de métier sont faits uniquement à la tête du client.
  - Quels sont les critères de la direction pour l'évolution de salariés ?
    - Pour devenir cariste ?
    - Chauffeur ?
    - Chef de ligne ?
    - Chef d'équipe ?
    - Superviseur ?
  
- Il y a plus de 5 ans, quand l'abattoir de la dinde a été supprimé, la direction avait annoncé l'arrêt de la sous-traitance avec le transporteur Rabutin pour développer notre propre système de transport.
  - Pourquoi cela n'a-t-il pas été fait ?