



Questions CGT au CSE

LDC Bourgogne

24 septembre 2019

Suivi du projet de restructuration du site :

- Le montant du projet était prévu pour un montant de 27 M€. Le budget a-t-il été modifié ?
- Quel impact ce projet aura sur les autres sites du pôle ?
 - o Corico ?
 - o Blancafort ?
 - o Autre ?
- Avez-vous trouvé les marchés pour atteindre 600 000 poulets ?
- Quelles solutions avez-vous pensé pour adapter les postes de travail futurs aux conditions particulières de travail des salariés avec des restrictions ?
 - o Avez-vous prévu de créer des postes adaptés pour les restrictions ?
- Vous aviez prévu 108 personnes concernées par le projet de restructuration. Le nombre a-t-il évolué ?
- Quels services sont impactés ?
- Combien de salariés ont déjà changé de poste ?
- Combien de salariés doivent encore changer de poste ?
- Comment se passent les changements de poste ?
- Combien refusent d'aller dans le service proposé par la direction mais tout en acceptant ou proposant d'autres services ?
- Combien de salariés ont refusé de changer de poste ?
 - o Que deviennent-ils ?
- Leurs horaires ont-ils changé ?
 - o Pour quels services ? Pour combien de salariés ?
- Combien de salariés ont démissionné depuis le mois de juin ?
- Combien de ruptures conventionnelles depuis le mois de juin ?
- Nous demandons un organigramme de l'établissement :
 - o Liste précise de l'organisation actuelle :
 - Services
 - Effectifs
 - Noms
- La GMS dinde sera arrêtée, que vont faire les salariés GMS ?
- Les stocks de nuit vont-ils toujours exister ?
- Les rotations de poste vont-elles toujours exister ?

Au vu des écarts annoncés au CE lors de la présentation du projet de restructuration et la réalité de l'activité actuelle, plus les bruits sur les difficultés de certains établissements (LDC Bourgogne, Corico, Palmi d'or, Blancafort) les élus CGT au CSE vous demandent un suivi de l'activité économique de l'établissement tous les mois concernant les tonnages produits à l'établissement, et ceux expédiés sur un autre site, et ceux venant d'un autre site.

Sécurité au travail – Respect des règles d'hygiène :

- Une personne de la fabrique a eu un accident de travail et il n'y avait personne à l'infirmierie ! Non pas que l'infirmière soit absente, mais parce que l'infirmière était "employée" à donner les commandes au personnel ?!
 - o Trouvez-vous normal que l'infirmière soit affectée à un tel poste ?
 - o Ne trouvez-vous pas plus intelligent de proposer le poste de vente au personnel à des salariés qui ont des inaptitudes, des restrictions ?

- De plus, à l'heure où plus d'une centaine de salariés vont être amenés à changer de poste, n'y aurait-il pas du travail de prévention à faire pour anticiper les restrictions, les chocs psychologiques, les modifications de travail impactant les conditions de travail des salariés ?
 - L'infirmière doit repasser voir les salariés en fin de "vis ma vie" et pourtant plusieurs salariés nous ont dit ne pas l'avoir vu à l'issue de la période d'essai du nouveau poste.
 - Est-il normal que l'infirmière impose un poste de travail à une salariée en la menaçant de la déclarer inapte si elle refuse le poste imposé ?
 - L'aptitude et l'inaptitude aux postes font-elles parties des attributions de l'infirmière ?
- Vous demandez aux salariés de ne pas courir, de ne pas se précipiter. Ce que nous approuvons et partageons. Pourtant, vous les chronométrez lors de leurs déplacements, et cela les "pousse" à se dépêcher, à marcher vite, et à avoir des accidents de travail !
 - Pouvez-vous nous préciser le but recherché par la direction lorsque vous chronométrez les déplacements de salariés ?
 - Une personne qui a eu un accident du travail a subi la pression de 2 responsables hiérarchiques pour poser des congés payés à la place d'un arrêt de travail pour accident du travail. Il a été dit à la salariée : *"tu préfères être en AT que de poser un congé payé ?"*
 - La direction cautionne-t-elle ces pratiques ?
 - Si non :
 - Quelles mesures allez-vous prendre pour expliquer à l'encadrement qu'un AT doit être déclaré et respecté ?
 - Un salarié a pris une sanction parce que vous lui avez reproché de ne pas avoir respecté les consignes de sécurité. Mais, dans le même service, le sous-directeur se permet de passer la tête dans une machine sans son casque et sans être habilité ni autorisé à pénétrer dans les machines !
 - Les règles sont-elles les mêmes pour tout le monde ?
 - Nous vous demandons de retirer la sanction au salarié !
 - A trois semaines de l'audit, trouvez-vous normal :
 - Que le directeur circule dans les ateliers avec la bourse non accrochée alors qu'une heure avant il faisait la remontrance à un salarié pour le même fait ?
 - Qu'un visiteur du siège (apparemment de la direction de sablé) circule dans les ateliers accompagné par un cadre de notre établissement avec les cheveux qui dépassent de la capuche ?
 - Nous vous demandons de retirer la journée de mise à pied infligée pour le même motif à une salariée du même service.

Abattoir : Les salariés demandent la mise à disposition d'un chariot identique à celui de l'environnement pour les produits de lavage ?

Découpe poulet :

- Une salariée à mi-temps thérapeutique ne peut pas prendre sa pause durant son poste de travail. L'encadrement lui impose de terminer son travail par sa pause, donc lui impose en fin de poste. D'une part si la salariée est à mi-temps thérapeutique c'est qu'elle a un problème de santé, donc lui imposer cela ne l'aide pas ! D'autre part, les pauses à LDC ne sont pas en fin de poste, mais durant le poste, donc imposer ceci à 1 salariée est discriminatoire !
 - Allez-vous demander à l'encadrement de corriger la situation et lui rétablir sa pause durant son poste ?

Remboursement de frais :

- Pourquoi les délais de remboursement ne sont pas identiques pour tous les salariés ?
- Pourquoi le moyen de paiement est différent suivant les salariés (Virement ou chèque)
- Ajouter une case "frais" sur les fiches d'émargement

Temps de pause et délégation : Vous dites que les délégués ne peuvent pas être à la fois en pause et en délégation. Effectivement nous confirmons et rappelons le fonctionnement :

- Exemple salarié travaillant de 6h à 13h => 7h de travail moins 20 minutes de pause : soit 6h40 de travail effectif.
 - Donc si le délégué est en délégation, il pose 7h00 de délégation dont 20 minutes de pause qui sont déduites du temps de délégation pris.

Ainsi, il n'y a pas de différence entre un salarié qui travaille et un délégué en délégation (S'il y a une différence de traitement, il y aurait discrimination ce qui est interdit !)

Il existe une jurisprudence qui prévoit que le temps de pause soit considéré comme du temps de délégation mais uniquement dans le cas où le temps de pause est considéré comme du temps de travail effectif. (ce qui n'est pas le cas pour notre entreprise.

- Voulez-vous considérer le temps de pause comme du temps de travail effectif ?
- Voulez-vous rester comme nous le pratiquions avant ?

Un salarié a déposé un courrier dans la boîte aux lettres de l'entreprise en avril parce que le service RH était fermé. Il n'a aucune réponse à ce jour. Vous répondez aux salariés uniquement lorsqu'ils écrivent en LRAR ou en courrier remis en main propre ?

GMS :

- Nous vous avons signalé une anomalie concernant le transfert des produits OCB (sans OGM) et les autres. Idem pour les codes rattachés. Vous nous aviez dit que ce n'était pas possible, que vous alliez agir. Pourtant, ces problèmes perdurent !
 - o A combien estimez-vous le nombre de barquettes (ou tonnages) transféré d'un produit à un autre par semaine ?
 - Tonnages rattachement de codes en OCB ou pas OCB ?
 - Tonnages rattachement de code en blanc ou jaune ?
 - o Ne pensez-vous pas tromper le client sur la qualité des produits vendus ?
 - o Ne pensez-vous pas faire perdre de l'argent à l'entreprise, donc aux salariés ?
 - o Qu'en penserait les services de la répression de fraudes s'ils étaient informés ?
- Des clients tels Auchan Perpignan qui refusent catégoriquement des changements de date. Ils sont d'ailleurs noté en rose sur les écrans des superviseurs parce que justement il est interdit de les modifier, et pourtant par un simple coup de fil au service commercial, il est demandé de modifier la date exigée par le client. (exemple Jeudi 5/9 Auchan Perpignan est passé à 9 jours au lieu de 10 exigés)
 - o Y a-t-il beaucoup de refus des clients ? Combien ?
 - o Y a-t-il beaucoup de réclamations des clients ? Combien cela coûte-t-il ?
 - o La direction cautionne-t-elle ces agissements qui se répètent à chaque fois qu'il manque du stock, donc très souvent ?
- Nous avons constaté qu'il était demandé à des salariés (souvent aux CDD & intérimaires qui ne peuvent pas trop contredire la hiérarchie) de faire des choses complètement interdites, telles que passer des produits refusés par le client à cause de la DLC sous un autre code article pour obtenir la DLC exigée par le client tout en lui mettant l'article que celui-ci refusait.
 - o Comment pouvez-vous accepter de tels agissements très graves qui portent préjudice à l'image de notre entreprise ?
- Il semblerait qu'il y ait de plus en plus de réclamations et de retours clients pour inversement de produits. Au vu du manque d'effectif récurrent à la GMS et du nombre de salariés des autres services qui viennent renforcer sans formation suffisante et adéquate, ce n'est pas étonnant.
 - o Allez-vous renforcer les effectifs de la GMS pour retrouver une activité avec du personnel formé à ce poste ?

Quai d'expéditions :

- Il y a un gros problème d'organisation du travail dans ce service ! Certaines rampes sont surchargées de colis, sur certains créneaux horaires avec une répartition des effectifs qui n'existe pas ! Ce problème a déjà été signalé et remonté à plusieurs reprises, par plusieurs personnes sans que quoi que ce soit ne soit fait !
 - o Les salariés demandent que le responsable de service, qui est cadre, établisse un planning de roulement comme à la GMS pour faire tourner les salariés sur les rampes et ajuster les effectifs par rampe en fonction de la charge d'activité et des créneaux horaires.
 - Allez-vous satisfaire leur demande ?

Cartons – divers emballages :

- Les salariés se plaignent de recevoir des ordres dans le vestiaire alors que le travail n'a pas commencé.
 - o Pouvez-vous rappeler à l'encadrement que le travail effectif ne commence qu'après le pointage ?

- De plus, ce même jour, il y avait trop de grands cartons à retirer avec 2 salariés seulement, et du coup ils n'arrivaient pas à fournir les balancelles, ce qui engendre une dégradation des conditions de travail dans les autres services. Cette personne qui donne du travail avant l'heure a été injoignable au téléphone pendant son temps de travail lorsque les salariés qui avaient un problème voulaient le joindre. Ce qui amène les salariés à se précipiter, dans plusieurs services, ce qui augmente grandement le risque d'accidents du travail.
- Autre problème, il est demandé aux salariés de faire du stock sur le poste du matin, alors que 2 salariés ne suffisent déjà pas, et qu'il est prévu que le stock soit effectué par l'équipe d'après-midi.
 - o Les salariés vous demandent une personne supplémentaire dans ce service ?

Plusieurs services :

- Il y a toujours des problèmes avec les manchettes qui sont très difficiles à décoller, et très fragiles car elles craquent lorsque les salariés les enfilent. Les salariés demandent à les changer pour revenir à une meilleure qualité.
- Idem pour les tabliers. Ils sont trop fins et se craquent au niveau de la ceinture, du col extérieur. Les salariés demandent à les changer pour revenir à une meilleure qualité.
- Des salariés nous ont fait remonter que leur poste est différent de l'intitulé sur leur feuille de paie, et malgré leur demande de corriger, rien n'est fait.
 - o Est-il normal que les intitulés de poste sur la feuille de paie ne correspondent pas aux postes réellement effectués ?
- Grand parking extérieur : Le 7 août le parking était tellement inondé, que vers 19h, un salarié a été obligé d'enlever chaussures, chaussettes et de remonter son pantalon pour accéder à son véhicule !
 - o Trouvez-vous cela normal ?
 - o Quand allez-vous réparer les trous ?
 - o Quand allez-vous faire le nécessaire pour que le parking des salariés que vous employez n'inonde plus en cas de fortes pluies ?

Divers :

- Des nouveaux rouleaux d'essuie-mains ont été installés, mais le papier mis à l'intérieur n'est pas adapté au distributeur. Les salariés ne peuvent pas tirer le papier avec les mains mouillées car le papier ne sort pas et il déchire. De plus, le bouton manuel ne tourne pas avec les doigts mouillés et le rouleau de papier trop gros. Et si les salariés mettent les doigts à l'intérieur pour aller chercher le papier, il y a des risques de coupures (plusieurs personnes se sont déjà coupées), et en plus, le fait d'avoir les mains mouillées non essuyées fait que l'eau coule sur les bras et mouille les vêtements alors que nous travaillons à 3°.
- o Nous vous proposons de mettre les rouleaux adéquats dans ces distributeurs et de garder le reste du stock pour la production pour nettoyer les machines. Êtes-vous d'accord ?
- Local syndical. Le local est inadapté pour de multiples raisons expliquées et détaillées dans un courrier que vous avez reçu de la CGT.
 - o Pourquoi ne répondez-vous pas au courrier ?
 - o Qu'attendez-vous pour mettre un local adapté à disposition des organisations syndicales ?