



Points à l'Ordre du Jour & Questions CGT au CSE LDC Bourgogne de Mai 2021

Réponses de la Direction

Les élus CGT au CSE demandent que soit communiqué aux membres du CSE l'accord d'intéressement signé et applicable à LDC Bourgogne

Quai vif /sacrificateur :

- Pourquoi les salariés n'ont pas d'horaire fixe du mardi au vendredi ? et surtout que ce soit toujours la même équipe qui subisse ces changements.

La direction n'a pas les éléments en tête malgré que les questions soient remises 15 jours avant la réunion afin qu'ils puissent nous apporter les réponses les plus précises !!!

Leur réponse est la suivante : nous sommes sur une période indicative et que cela dépend de l'abattage, et que peut-être il y a eu "un loupé" ...

Pourtant le fait est là, d'autant plus qu'il s'agit toujours de la même équipe qui en pâtit !

- Les salariés ne sont pas satisfaits de la réponse sur les surblouses bleues. Où sont les surblouses que vous leur avez autorisé à utiliser au lieu de nous fournir les tee-shirts ?

À ce jour, il n'y a toujours pas de disponibilité sur les surblouses, qu'il y a une problématique sur l'approvisionnement.

Nous demandons pour la prochaine réunion la commande de surblouses.

- Le quai vif n'a jamais eu de tuteurs, alors que c'est un service avec une grande précarité où les nouveaux se succèdent et qu'il faut former à chaque fois. Il y en a tellement eu qu'ils ne peuvent plus les compter. Les salariés vont-ils les former gratuitement toute leur vie dans ce service ???

Un tuteur volontaire a été intégré à la prochaine session de formation, mais il y a beaucoup de retard dû au Covid.

La direction affirme qu'une formation est prévue pour cette année sans nous avancer de date mais le directeur s'y engage.

- La cadence est à plus de 8000 poulets à l'heure. Il y a 7 Accrocheurs et 5 ou 6 sacrificateurs, du coup chaque salarié est à plus de 1500 poulets / heure, ce qui aggrave les mouvements à répétition. Trouvez-vous cela normal ?

La cadence des accrocheurs et des sacrificateurs fait partie de la "moyenne basse" selon les dires de la direction, c'est à dire que nous sommes en relation avec la cadence normale qui est entre 1500 et 2 000 poulets par heure et par personne.

- Les salariés ont vu l'infirmière une seule fois à ce sujet, mais sans suite. Au lieu d'aller travailler sur chaîne service GMS, ne trouvez-vous pas qu'elle aurait plus d'utilité à faire son travail sur la santé et la sécurité des salariés ?
Est-ce que la santé des salariés vous inquiète ???

La direction affirme que la sécurité est un point moteur sur le site et que seul le directeur en personne gère les priorités de l'infirmière !

- Les manchettes sont de mauvaise qualité. Pensez-vous gagner du temps et de l'argent avec ça ?

À ce jour, il n'y a toujours pas de disponibilité sur les manchettes, il y a une problématique sur l'approvisionnement (sur tous les EPI en général).

Il n'y a pas de volonté de gagner de l'argent avance la direction.

Pourtant cette question est remontée régulièrement (problème qualité) aux réunions CSE mais rien n'évolue dans le sens des salariés !

Bureaux :

- Le planning des congés aurait dû être affiché avant le 2 avril. Pourquoi cela n'est-il toujours pas fait ? La question avait déjà été posée l'année dernière mais aucune amélioration à ce sujet... Merci de faire le nécessaire au plus vite.

La direction affirme qu'il est à charge de chaque responsable de communiquer ou pas les éléments à son service !!

La direction a pourtant des obligations envers les salariés notifiés dans le code du travail mais néanmoins n'a pas l'air très investie à ce sujet !!!!

- Lorsque le responsable est en congé aucun salarié n'est prévenu, serait-il possible de faire en sorte que les salariés soient informés de manière à savoir comment gérer et qui prévenir en cas de besoin ? (Affichage ou autre)

La direction affirme qu'il est à charge de chaque responsable de communiquer ou pas les éléments à son service !!

- Serait-il possible d'avoir des points d'information ? Car dans certains domaines nous nous retrouvons mis devant le fait accompli.

Exemples :

- o Impossible de joindre une personne sur le site de Guillot Cobreda car celle-ci fais de nouveau parti de LDC Bourgogne
- o Informer les salariés qu'ils n'auront pas de prime d'intéressement...

Et encore la même réponse de la direction : il est à charge de chaque responsable de communiquer ou pas les éléments à son service !!

Mais rajoute qu'il a demandé une cartographie afin de vérifier la demande au Codir (échange d'informations stratégiques...)

En attendant les informations n'arrivent pas jusqu'aux salariés qui doivent eux même trouver des solutions par leur propre moyen !!

- Une personne a été recrutée afin d'effectuer un remplacement au poste d'ordonnancement. Certes cette personne vient des ateliers mais encore une fois aucune note de service n'est passé au point info télé concernant les postes à pourvoir. Pourquoi ? Lors de l'avant-dernière réunion nous avons encore posé cette question et votre réponse était que vous vous engagez à le faire systématiquement. Pourquoi ne tenez-vous pas vous engagement ?

Les recrutements affichés comprennent les "missions longues" et non les remplacements à court terme. Pourtant il existe une application dont les employés de bureaux ont accès et ou le poste est à pourvoir....

- Le nombre de personnes par M² des bureaux ont été revues mais pas l'affichage des jauges. Car dans un bureau il peut tenir 7 personnes depuis le départ alors que la distanciation a évolué. Pouvez-vous les remettre à jour ?

Non, il n'y a pas de modification à faire au niveau des jauges.

- Des bureaux ergonomiques ont été installés dans un des nouveaux bureaux pourquoi ? Une autre personne des bureaux avait émis ce souhait suite à un accident de travail, avec certificat médical à l'appui, mais ne l'a jamais obtenu.

Faut-il être cadre pour que la santé de vos salariés vous préoccupe un minimum ?

La direction certifie que les bureaux ergonomiques achetés sont au même prix qu'un bureau normal, qu'il y avait une promo lors de l'achat...

Vu que cette personne est seule dans le bureau, notre demande était que la personne qui a eu l'accident de travail bénéficie donc du deuxième bureau acheté.... La réponse de la direction ne se faisait pas attendre.... "non car l'autre bureau va être très prochainement occupé".

Ne comprenant pas cette réaction, nous demandons alors juste un échange de bureau (demande très logique et qui aurait dû être réglée en 10 secondes !!)

Réponse finale de la direction : ce salarié doit se rapprocher de l'infirmière.

Découpe poulets :

- Pourquoi un CDI Intérimaire, allant sur tous les postes depuis janvier 2019, est-il toujours au coefficient 120 ?

La RH va étudier la demande

- Il y a un manque de tuteurs ce qui vous amène à demander à des CDI et des CDD de former les nouveaux arrivants.

Trouvez-vous normal que ces salariés ne soient pas rémunérés comme le sont les tuteurs ?

Quand un cdd demande la formation pour être tuteur, la réponse est : "non car vous n'êtes pas en CDI", pourtant cela ne vous dérange pas quand ils font le tuteur gratuitement !

Pouvez-vous faire passer la formation de tuteurs à ces personnes qui sont en CDD et CDI qui font cela depuis quelques années gratuitement ?

Un CDI est prévu pour une formation dans les prochains mois, Les CDD ne pourront pas passer la formation.

Pourtant actuellement la direction est contente de les trouver pour former les nouveaux arrivants !

- Allez-vous leur faire un rappel de salaire ?

Si non, allez au bout de votre démarche et ne leur demandez plus de faire le tuteur !

Il n'y aura pas de rappel de salaire, la direction avance également que la "prime tuteur" n'est valable que pour les salariés formés.

- Pouvez-vous faire un point aux salariés sur les "Mauvais résultats" ?

La direction affirme que des réunions d'expressions sont organisées mais avec les restrictions "jauges" il y en a pour 1 an pour que tous les services passent... les points sont faits par les responsables sur ces "mauvais résultats"

Si la question est posée c'est que rien n'est remonté aux salariés....

- Au mois d'avril l'équipe de matin commençait à 4h30 alors que l'équipe d'après-midi finissait avant l'heure de fin.

Pourquoi avoir conservé ces horaires plutôt qu'adapter au besoin de la demande ?

Ce qui aurait évité à une équipe de venir très tôt et aurait permis à l'autre de faire plus d'heures

La direction dit adapter les horaires en fonctions de la charge de travail réel, et que si l'équipe a commencé à 4h30, c'était pour " se garder une marge" au cas où...

Et ce au détriment des salariés !!!)

- Encore une fois les transpalettes sont à revoir !!! Beaucoup de pannes, certains tournent mal, d'autres se manipulent mal...

- Quand est-ce que vous allez enfin faire quelque chose ? Pouvez-vous remplacer les transpalettes qui sont en mauvais état ?

En cas de panne, il faut laisser les transpalettes à la maintenance. Ceux qui seront inutilisables seront changés

CELLO POULET :

- Quand est-ce que les salariés auront une étiqueteuse sur la "mondini" pour Aldi?

Il n'y en a pas de commandé car vu que les produits sont faits sur une autre chaine, il n'y a plus besoins d'étiqueteuse.

GMS :

- Nous n'avons jamais de stock. Est-ce que vous pouvez revoir ce problème car la direction demande aux salariés de rester après leurs horaires affichés ?

La volonté de la direction est de travailler avec du stock nous a-t-elle expliqué : le 13 avril a été complexe dû à une fête religieuse mais le but est bien d'avoir 2 jours de stocks.

Elle ajoute que le personnel reste sur une base de volontariat...

- La direction avait prévu de modifier les horaires pour avoir des périodes basses. Cela n'est pas fait. Pourquoi ?

La période basse n'est pas prévue avant octobre.

- Les colis de "quarts arrières de poulets" sont stockés dans le frigo en face du GMS. Pouvez-vous les faire stocker directement à la GMS ?

Non car en termes de conservation la marchandise ne tiendrait pas.

- Il manque des chariots plastiques et des palettes plastiques blanches. Pouvez-vous en racheter ?

Une commande groupée sur les deux produits a été effectuée.

QUAI d'expéditions

- Pouvez-vous revoir l'organisation du travail sur la fin de journée car il reste beaucoup de colis et peu de personnel ?

La direction répond que le nombre est calculé par le nombre de chaîne par matière et que le nombre de personne est équilibré selon le besoin

- Pouvez-vous revoir le poids des colis hallal car les cartons sont trop lourds ?

Le colis est vendu en poids fixe de 10kg avec une marge de 300grammes.

Pourtant les salariés constatent que certains colis (étiquette à l'appui) font 13 Kg !

Concernant le fait qu'il n'y ait plus de prise sur le colis, c'est parce que c'est l'IFS logistique qui l'exige.

- Quand les salariés sont en congés, ils ne sont pas remplacés. Pourquoi ?

Le nombre de personne est calculé en fonction de la charge de travail selon les dires de la direction

- Il y a beaucoup de cartons qui cassent. Pouvez-vous régler ce problème ?

Il y a 2 problématiques à ce jour :

- **Le collage qui est à retravailler même si un contrôle est exécuté toutes les heures**
- **La tenue du carton (augmentation de la qualité des cartons)**

- Pourrait-on avoir un point communication tous les jours ?

La direction travaille sur la question

- Problème avec la caméra qui enregistre les cartons avant la rampe 1. Elle ne les enregistre pas tous, du coup beaucoup de cartons se retrouvent sur la ligne 7. Pourquoi ?

Il y a environ 4 à 5% qui sont éjectés, les non lus 2.5% ---> en cours de traitement informatique pour résoudre le problème.

- Pourquoi le sol n'est pas lavé par le personnel de nuit ?

Le sol est lavé le jeudi soir sur la zone de tri effectué

- Un responsable de ligne travaille toujours en journée, pouvez-vous le mettre en poste comme ses collègues ?

La RH confirme que ce n'est pas logique elle traite le sujet.

- Il y a trop de tournées sur les mêmes rampes. Pouvez-vous dispatcher les tournées sur toutes les rampes ?

Il peut y avoir un changement de flux tous les jours. La direction affirme qu'il faut s'aider entre collègues...

Pourtant si un jour il y a un accident ce sera de la faute de la personne qui aura proposé son aide qui sera en tort car elle n'avait rien à faire à cet emplacement...)

DIVERS EMBALLAGES

- Quand les salariés font le camion de cartons, ils doivent aussi s'occuper des machines, remplir les magasins et si une machine s'arrête, il faut aller voir pourquoi. Ils doivent être partout en même temps, ceci n'est plus possible car il y a risque d'accident, et risque de maladies professionnelles. Ce n'est pas comme cela que vous allez améliorer les conditions de travail, bien au contraire. Vous êtes en train de les aggraver. Que pensez-vous faire pour respecter vos valeurs d'entreprise ? (Lutter contre les maladies Professionnelles et les Accidents du Travail)

Il y a 3 personnes aux cartons, 2 personnes à la balancelle et 1 au déchargement camion. Pour la direction il faut charger les machines avant de faire le camion.

- Avez-vous prévu d'installer un empileur de carton sur la "m60" ? Car les salariés sont obligés de prendre les cartons un par un, ce qui entraîne beaucoup de mouvements et provoque des douleurs, donc des risques de maladies professionnelles.

Ce n'est pas à l'ordre du jour, les rotations sont mises en place pour tourner sur les machine

- Pouvez-vous remettre des racks supplémentaires au magasin ?

La direction va étudier ce problème afin d'en faire venir directement de Sablé qui en ont de disponible.

- Dans ce service, des salariés sont en arrêt de travail et ne sont jamais remplacés. Ce qui oblige les autres salariés à faire double travail, et du fait, leur crée des douleurs alors que dans ce service il y a des personnes qui ont été reclassées suite à des problèmes de santé. Ne trouvez-vous pas que c'est une méthode pour les abîmer encore plus et qu'ils finissent en inaptitude ? Ce qui est contraire à l'objectif de reclassement initial !

Pouvez-vous remettre du personnel ?

Pour la direction, les personnes absentes sont remplacées, en revanche elle ne peut pas anticiper les absents de " dernière minute". Le sujet est abordé tous les jours au point entre responsables.

Expression globale des salariés :

- Avec la grippe Aviaire les salariés ont eu une prime d'intéressement, et pourtant il y avait eu une baisse de ventes. Pourquoi avec le COVID ils n'en auraient pas une ? Ils ont dû travailler dur, ils ont dû s'adapter avec de nouveaux outils bien plus rapides donc plus stressants. Ils ont eu des horaires très différents, plus lourds à gérer pour leur vie familiale. Ils n'ont eu une qu'une hausse de salaire de 0,99%, pas de prime covid. Est-ce là votre récompense envers celles et ceux qui font tant d'efforts ????

La direction confirme que la prime d'intéressement n'a aucun rapport ni avec la grippe Aviaire, ni avec le COVID, mais est attribuée en fonction des résultats et que si l'entreprise perd de l'argent et donc à des résultats négatifs, alors il n'y a pas de prime.

Nous répondons à la direction qu'effectivement les salariés font énormément d'effort pour ne rien avoir en plus! !!

- Est-ce que les actionnaires ont vu leurs dividendes en baissent dû au "mauvais résultat" ?

Le directeur mentionne que les actionnaires ont réduit leurs dividendes d'environ 30%

Les pauvres !!!!!!! Eux n'ont eu qu'une légère baisse, nous ... RIEN !!!

- Est-ce que le treizième mois va-t-il aussi disparaître cette année ?

La direction ne semble pas comprendre cette question....

Nous sommes obligés de leur expliquer l'inquiétude des salariés à savoir que ça commence par la prime d'intéressement alors pourquoi ne pas penser que le 13ème mois pourrait être amener à disparaître...

- Pouvez-vous nous expliquer de manière précise et chiffrée pourquoi nous n'avons pas eu de prime d'intéressement cette année contrairement à d'autres sites du pole ?

La direction réitère sa réponse sans plus de précision : le site perd de l'argent donc il n'y a pas de prime d'intéressement.

- Les salariés, et les élus CGT, demandent l'intégralité des chiffres qui participent au calcul de l'intéressement du pôle pour les 2 dernières années ?
- Et demandent toutes les explications pour justifier le fait que d'autres salariés du pôle aient une prime d'intéressement et pas les salariés de LDC Bourgogne ?

Pour la direction, ces éléments sont confidentiels... Et rajoute une énième fois que ceux qui sont déficitaires n'ont pas la prime d'intéressement.

Le refus de donner les chiffres en réunion CSE s'identifie à une entrave !

1er mai : paiement de 7h à tous les salariés.

- Le samedi est un jour habituellement travaillé dans l'entreprise. En conséquence, les salariés ont droit au paiement des 7h pour la journée du 1er mai.

La direction persiste et signe la politique du “ tant pis, tant mieux !” Donc ceux qui étaient prévus de travailler le samedi 1er mai bénéficieront de la modulation pour le travail effectif, pas les autres !

Nous trouvons cette réponse inadmissible et leur rappelons une nouvelle fois ce que stipule le code du travail, à savoir :

**Que si le 1er mai est un jour habituellement travaillé le samedi dans l'entreprise,
Alors le jour travaillé doit être payé pour l'ensemble des salariés...**