



Hausse des résultats pour LDC !

Baisse de pouvoir d'achat pour les salariés !

Intéressement et Participation :

Il ne vous aura pas échappé que malgré tous vos efforts fournis, vous toucherez 20 % de participation en plus et rien au titre de l'Intéressement.

Sachez que le dernier accord d'Intéressement a intégré une clause qui stipule qu'un site en négatif ne touchera rien. *Et comme par hasard*, ceci juste avant le projet de restructuration de 27 M€ prévu à LDC Bourgogne.

À l'époque, seule la CGT a posé des pages de questions sans réponses... Seule la CGT avait demandé un expert refusé par tous les autres élus CSE...

Le résultat est malheureusement là ! Les salariés le subissent de plein fouet par une perte de pouvoir d'achat, alors que l'entreprise, elle, voit ses profits augmenter ! La preuve est sous nos yeux avec l'augmentation de la prime de participation. ([Vous pouvez retrouver toutes nos questions sans réponses sur le Blog CGT](#))

Lors du CSE de mai 2021, nous avons à nouveau vécu la "négociation LDC" qui consiste à faire peur, faire du chantage, mettre la pression aux élus, en agitant la peur de perdre encore plus si les élus ne valident pas les propositions de la direction !

Exemple concret : La direction demande d'intégrer des sites dans l'accord de participation. Aucun document n'est fourni aux élus pour savoir de quoi on parle, la santé financière des sites, l'impact de l'intégration... RIEN ! Et lorsque les élus refusent de se prononcer et demandent un délai pour consulter les salariés (l'avis pouvait être donné jusqu'au 31 mai) la direction refuse de prolonger le délai et sort sa menace de dénoncer l'accord de participation pour exclure LDC Bourgogne de l'accord Groupe. Résultat : Vote "pour" de tous les élus sauf les élus CGT qui ont voté "contre" !

Ne laissons plus la Direction diriger par la peur ! La CGT elle, ne cède pas à la peur ni à la pression !

1er mai et autres jours fériés :

La Direction refuse de payer les jours fériés non travaillés en sortant de son chapeau une règle appelée : le "*Tant pis - Tant mieux*". Je ne travaille pas, tant pis, je ne suis pas payé. Je travaille, tant mieux je suis payé. Nous avons beau chercher dans le code du travail, nous ne trouvons pas ce mode de paiement des jours fériés 😊.

Peut-être existe-t-il une loi pour les petites mains, pour le bas peuple... et une autre loi pour les dirigeants de LDC ?

En tout cas, ce n'est pas ainsi que la CGT voit les choses et compte bien faire appliquer et respecter le Code du Travail et autres accords à nos dirigeants.

De plus, cette "soi-disant règle" ne peut pas fonctionner car aujourd'hui, personne à LDC Bourgogne, ne peut dire "qui" aurait dû travailler ce jour-là !

Le non-paiement du 1^{er} mai a mis le feu aux poudres...

La CGT vous demande de réfléchir aux suites à donner au non-paiement des jours fériés. On laisse faire sans rien dire ? On fait une pétition ? On fait une action collective devant le Conseil des Prud'hommes ?

Merci de nous faire remonter vos avis et intentions... La CGT est prête.

Bon à savoir :

Une prime de participation est calculée essentiellement sur la base des bénéfices de l'entreprise. Ainsi, le montant de la participation à redistribuer est déterminé de ce qu'on nomme « la réserve spéciale de participation (RSP) » et est fixé après clôture des comptes de l'exercice.

Que dit le Code du Travail ?

Si le jour férié chômé tombe un jour qui aurait dû être travaillé :

- pour le 1er mai, le salaire habituel est maintenu quelle que soit l'ancienneté des salariés ;

- pour les autres jours fériés, le salaire habituel est maintenu

Classifications :

La Direction est en train de rétro pédaler.

Après avoir reconnu son retard et montré sa volonté de rétablir la situation en revalorisant les coefficients, elle revient sur sa position et voudrait mettre 1 seul intitulé de poste qui s'appellerait "Opérateur de Production" avec un coefficient au plus bas (130).

Ceci lui permettrait de :

- Mettre la polyvalence entre tous les services
- Ne pas reconnaître la polyvalence
- Abaisser les coefficients d'un grand nombre de salariés

La CGT a vu beaucoup de salariés et a pu constater qu'il existait un grand nombre de postes actuellement sous-classés, donc largement supérieurs au coefficient 130.

Les négociations sont toujours en cours et la CGT veut faire évoluer l'accord de classifications et résoudre un problème d'interprétation qui revient à chaque changement de direction, donc très régulièrement. La Direction prétend qu'il faut travailler 6 mois sur le poste pour obtenir le coefficient du poste, alors que l'accord précise qu'il faut travailler 30 % sur le poste pour obtenir son coefficient.

Là encore, la CGT verra si les négociations ont réellement lieu ou si la direction essaiera de passer aux forceps. En tous cas, soit la direction négocie et revalorise les coefficients, soit elle prend le risque que les salariés et la CGT aillent aux Prud'hommes pour faire valoir leurs droits, et demanderont d'une part la revalorisation de leur coefficient, plus 2 ans d'arriéré, plus des préjudices...

**Les efforts pour les uns... Les profits pour les autres...
Ça suffit !!!**

