



A Branges  
le 17 juin 2022

**Lettre ouverte**

**Monsieur le Directeur,  
Madame la RRH,  
De LDC Bourgogne  
71500 Branges**

**Objet : Entraves, Illégalités, Discriminations !**

**Monsieur le directeur,  
Madame la RRH,**

**Notre organisation syndicale peut constater régulièrement que vous multipliez les entraves, que vous ne respectez pas la loi en matière de droit du travail, que vous pratiquez la discrimination syndicale et la discrimination entre salariés sans aucun scrupule !**

**Vous le faites de manière délibérée, et avec une telle provocation ouverte et affichée, que cela prouve que vous assumez toutes ces irrégularités au Code du Travail !**

**Le dernier exemple en date est flagrant !**

- **Convocation de CSE Extraordinaire lundi 13 juin à 15h** pour « *Information / consultation du CSE sur le paiement des heures supplémentaires pour les mois de juin juillet et août.* »
  - 1) **Le CSE s'est tenu sans le président et les deux représentants de la direction** (RRH et responsable de la Découpe poulets) **n'avaient pas de pouvoir !**
    - Le Responsable de la découpe poulets a été annoncé comme « président ».
    - Un membres CGT a demandé son pouvoir.
    - La RRH a répondu qu'il n'en avait pas besoin !?
    - Face à l'obstination du membre CGT, la RRH a dit alors c'est moi qui préside et le Responsable m'assistera.
    - Un membre CGT a demandé le pouvoir de la RRH.
    - La RRH a répondu « je n »en ai pas besoin je l'ai déjà donné à une autre réunion »
    - Sauf que la RRH n'a pas de pouvoir permanent, le directeur est le président du CSE, il préside bien les CSE, et la RRH ne remplace le directeur qu'occasionnellement, donc elle doit avoir un pouvoir pour chaque fois où elle remplace occasionnellement le directeur !
    - ✓ **La réunion de CSE n'est donc pas valide ! Le CSE Extra du 13 juin 2022 n'existe pas !**
    - ✓ **Les élus du CSE présents, dont le secrétaire, qui ont accepté la tenue d'un CSE non officiel sont complices, et donc coupables, d'avoir tenu une réunion de CSE non réglementaire !**
  - 2) **Concernant le point à l'Ordre du Jour** : « paiement des heures de modulation pour les mois de juin, juillet, août »

C'est contraire à l'objectif de l'accord 35h mis en place au sein de notre entreprise à l'initiative de la direction de l'époque pour « annualiser la durée du temps de travail », dont les modalités précises sont définies et cadrées dans l'accord.

- ✓ En faisant cela, la Direction n'applique pas l'accord 35h, dont l'annualisation du temps de travail !
- ✓ Si la Direction veut modifier l'accord, elle en a le droit, mais elle doit le faire avec les Organisations syndicales et le négociateur ! Elle ne peut pas se satisfaire d'une Info / Consult du CSE !

### 3) Concernant les débats en séance, et notamment les obligations de l'employeur en CSE !

- ✓ La Direction qui fait une Information / Consultation du CSE sur un sujet, doit impérativement répondre aux questions posées par les membres ! C'est une condition essentielle et impérative pour que les élus du personnel à qui vous demandez un avis puissent justement donner un avis éclairé !
  - Lors de la réunion du 13 juin 2022, vous avez refusé de répondre aux questions posées par les élus CGT
    - À la question posée : « Quel est le solde des compteurs modulation par service à ce jour ? » la RRH a répondu : « je ne sais pas »
    - À la question posée : « combien de salariés sont potentiellement concernés par les heures supplémentaires de 39h à 42 h ? » le RRH a répondu : « je ne sais pas ! Vous n'avez qu'à aller dans les services pour regarder les plannings et faire le calcul ! »

### 4) Les élus CGT n'ont pas pu donner d'avis !

- ✓ Comment des élus du personnel dignes de ce nom, pourraient donner un avis lors d'une réunion de CSE qui n'est pas valide ? Sur un point de l'Ordre du Jour qui n'est pas valide ? et après avoir posé des questions qui n'ont reçu aucune réponse à leurs questions ?

**Nous laissons les salariés juger de l'attitude de leurs élus et ils décideront démocratiquement qui élire et pourquoi lors des prochaines élections. Ils sont suffisamment intelligents pour bien la différence entre les organisations syndicales et savoir qui défend ou non leurs intérêts de salariés.**

**Nous écrivons de manière factuelle vos entraves, illégalités et discriminations qui vont en découler pour construire notre dossier juridique. Car nous parlions là du dernier exemple, mais la réalité démontre bien qu'il ne s'agit pas d'un acte isolé, ni d'une erreur de votre part !**

**Les différents courriers que nous vous avons envoyé sont tous restés sans réponses de votre part !** Vous ne les contestez pas car vous ne pouvez pas ! La CGT relate des faits, passés et actés par un Procès-verbal de réunion, car le plus drôle, c'est que même s'il n'est pas valide légalement, le PV est une preuve à charge contre vous puisqu'il démontre que la CGT dit vrai !

**Nous profitons de ce courrier pour vous rappeler quelques autres faits :**

- **Alors que vous mettez en place la création d'une « maison mère » et donc une modification structurelle de l'entreprise, avec des modifications de travail, des changements d'entreprise pour certains salariés, vous refusez de respecter la législation concernant « L'information / consultation » du CSE.**

Suite à nos multiples interventions orales & écrites, vous avez finalement mis le point à l'Ordre du Jour du CSE mais vous n'avez toujours pas répondu pas aux questions posées !

Puis, lors du 2<sup>ème</sup> CSE sur le sujet vous nous avez dit que nous devions donner un avis car le délai légal est passé...

**Certes il y a un délai pour rendre un avis, mais il y a également une « obligation » pour l'employeur de répondre aux questions posées par les élus et de manière explicite, détaillée et motivée !**

- À ce jour alors que certains membres du CSE ont rendu un avis, la Direction n'a pas répondu aux questions posées sur le projet « Régate » et n'a pas répondu aux questions posées sur la création d'une « maison mère » !
- **Les élus CGT posent régulièrement des questions « économiques » lors des CSE**, car nous sommes inquiets pour le devenir de notre entreprise. Nous trouvons qu'elle ne fonctionne plus normalement, de nombreuses commandes sont annulées, nous n'avons plus de vision sur les tonnages de vif et les tonnages de ventes commercialisables.  
**Nous avons en face de nous une direction qui refuse ouvertement de répondre à nos questions et les autres élus du CSE qui n'en ont rien à faire !**
  - À ce jour vous assumez de ne pas répondre à nos questions malgré le délit d'entrave !
- **CSE Extraordinaires pour les reclassements.** Les PVs de réunions de ces CSE ne sont jamais communiqués aux membres absents à la réunion ! les membres du CSE n'ont donc pas l'information sur les suites du reclassement !
  - Et dernièrement, nous avons trouvé un PV du CSE Extra du 5 avril validé alors qu'il n'a jamais été soumis à l'approbation !
    - **Nous nous retrouvons cette fois en présence de « faux documents » !**  
Ce qui est grave car la Médecine du Travail et l'Inspection du Travail reçoivent des faux PVs de CSE.  
Et les conséquences pour les salariés peuvent être importantes en fonction de ce qui est dans le PV de la réunion spécifique à leur licenciement !
- **D'autre part, vous n'appliquez toujours pas l'accord 35h qui prévoit l'annualisation de la durée du temps de travail !**
  - **Vous venez de convoquer un CSE Extra pour modifier les horaires de nombreux services afin de les passer à plus de 46h par semaine sans ajouter ou modifier les semaines « basses » ! De fait l'accord RTT n'est une nouvelle fois plus appliqué !**
- **Autre point non négligeable puisque nous approchons la date des prochaines élections professionnelles, vous ne respectez pas votre obligation de neutralité en qualité d'employeur !**
  - La direction n'affiche jamais les questions posées en réunion de CSE, et dernièrement nous avons pu voir dans les panneaux direction, les seules questions posées par le syndicat FO !

**Ceci est purement et simplement de la discrimination syndicale !**

**La Direction doit rester neutre et ne pas favoriser telle ou telle Organisation syndicale par rapport à une autre...** (Source : Code du Travail ! Qui est applicable partout en France et dans toutes les entreprises, y compris LDC Bourgogne à Branges)

Monsieur le Directeur, Madame le RRH, notre organisation syndicale agit beaucoup en faveur des salariés et de leurs droits.

Nous venons d'organiser plusieurs conflits collectifs avec les salariés dans plusieurs services permettant de gagner quelques acquis pour les salariés.

**A chaque fois, vous aurez pu constater le sérieux de notre organisation syndicale et de ses militants !**

**Mais, vous concernant, nous ne pouvons que constater jour après jour, votre mépris pour les salariés & pour leurs représentants CGT.**

- Les salariés sont inquiets, travaillent dur et des conditions qui se détériorent, et vous vous leur répondez par le mépris et en leur demandant toujours plus d'efforts !

- Pourtant, nos dirigeants du groupe LDC avaient le sourire aux lèvres lorsqu'ils parlaient publiquement pour annoncer les excellents résultats du groupe LDC malgré les grosses crises que nous venons de traverser (COVID & Grippe aviaire).

**Monsieur le Directeur, Madame la RRH, vous gagneriez en crédibilité et reconnaissance si vous changiez d'attitude et respectiez enfin les salariés que vous employez et leurs représentants CGT qui vous remontent leurs demandes légitimes.**

**Au lieu de pleurer sur votre sort lorsque vous prenez quelques pics désagréables, montrez que vous êtes intelligents, respectueux, vous avez tout à y gagner !**

**N'oubliez pas que vous aurez toujours en face de vous :  
le résultat de ce que vous aurez préalablement semé...**

Recevez, Monsieur le Directeur, Madame la RRH, nos salutations syndicales.

Corinne BRIDE

Secrétaire Générale  
du Syndicat CGT LDC Bourgogne

**Copie à :**

- **L'Inspection du Travail pour l'informer de l'existence de faux documents et des illégalités, entraves et discriminations que vous mettez en place**
- **Aux salariés**