



Compte rendu du CSE du 20 mai 2022

Domaine Économique, Technique et Social :

Nous allons avoir de nouveaux outils de production (*machine à couper les suprêmes, laveuse palbox, multi tête à la ligne aiguillettes*) mais la direction est formelle ! Il n'y aura pas de réduction d'effectifs dans les ateliers... Ces salariés « disponibles » seront amenés à pallier au manque de personnel important qui persiste.

Et pourtant, une façon très simple de bénéficier de plus de salariés serait d'augmenter les salaires



Mais rassurez-vous, la direction a trouvé une parade : une campagne de recrutement 😊

D'ailleurs, lorsque nous lui demandons le coût d'une telle action, notre directeur et notre Rh essayent d'évincer la question dans un premier temps... puis devant notre insistance, ils finissent par nous dire qu'ils nous le diront... Oui mais quand ? 😞 😬

La direction reste muette ! Elle qui est censée répondre à tout !!!

Des personnes qui veulent travailler à LDC Bourgogne, il y en a !

Mais beaucoup se sont vu refuser des postes ! Et la Rh prétexte qu'il y a eu "un loupé" !!! Et que l'erreur est humaine....

Une fois nous voulons bien... mais ce n'est pas la première fois !!!!

Il y a vraiment du "foutage de gueule" ! 🤬 **En vrai => ils « trient » les candidats !**

PROJET REGATE ONE :

Les 8 personnes « Pôle » seront transférés dans la nouvelle "maison mère", ainsi que la dizaine de salariés du service informatique.

Lorsque nous leur demandons si d'autres salariés en feront partie, ils ne savent pas quoi répondre... (*on constate que c'est vraiment une habitude chez eux !!!*) puis ils nous disent tout de même que si tel est le cas, ce sera sur la base du volontariat ! (Si vous êtes concernés, n'hésitez pas à nous informer, la direction ne le fera pas à votre place !)

À savoir :

Nouvelle Société = moins de masse salariale = moins de Budget « Activités Sociales » pour les salariés



Encore un super projet pour le bien être des salariés au vu des dires de notre très chère direction !

Alors que nous CGT, nous ne donnons pas d'avis à ce sujet par manque considérable d'éléments et d'informations (car notre direction n'en sait, soi-disant, pas plus pour l'instant ! Mais à quoi servent-ils ?), un membre CGC, un membre CFDT et deux membres UNSA (*dont 1 personnes travaillant tout de même dans les bureaux et étant directement impactée par ce projet*) ont donné tous les 4 un « avis » ! Comment s'exprimer sur un tel sujet sans avoir tous les aboutissants ??? 😞

Le but de la CGT est d'anticiper et de pallier aux "ambitions" de la direction, souvent très défavorables aux salariés ! Ce qui n'est pas au goût de certains syndicats !!!!

À vous de juger qui a raison... Pour votre bien !

Réponses aux questions CGT

Activité entreprise :

Et oui, tenez-vous bien !!! Pour toutes les questions suivantes (mentionnées en vert ci-dessous), voici la réponse de la direction qui a les questions 15 jours à l'avance afin d'apporter de belles réponses :

Le directeur ne nous donne aucune réponse ! Elles sont soi-disant faites dans la partie économique. FAUX ! En aucun cas il nous a révélé ces informations.

Nous trouvons cette façon d'être inadmissible ! C'est un manque de respect total pour les salariés, et leurs représentants, qui posent des questions et qui s'inquiètent de l'entreprise !

Idem pas de réponse sur le rapport pro action qui coûte pourtant tellement cher à LDC !

- **Activité économique de l'entreprise :** (Suivi mensuel à fournir chaque CSE à partir du mois d'avril)

- **Combien de poulets / semaine abattus ?**
- **Combien de Tonnage Abattu / semaine ?**

	avr-22	
	Tonnes	Nombre
Poulets abattus par semaine (ou mois ?)	T	%

- **Combien de Tonnage commercialisé / semaine ?**

- Avec explication détaillée de "comment sont dispatchées nos commandes" en "Nombre" et en " % "par service.

	avr-22	
Tonnage Commercialisé / Semaine	Nombre	Pourcentage
GMS		%
Trad		%
Direct		%
Produits élaborés		%
Autre 1 (à préciser)		%
Autre 2 (à préciser)		%

- **Tonnage traité par mois ? (à détailler par motif)**

- Nourriture animale ? Vente au personnel ? Donné aux Assocs ? poubelle ?

	avr-22	
		Tonnes
Commercialisé	Nourriture humaine	
	Nourriture animale	
Vendu pour éviter perte marchandise	Vente Personnel	
	Associations Alimentaires	
Poubelle		

- **Rapport de Pro Action :**

- Vous deviez nous présenter le rapport de l'Audit de Pro Action lors du CSE mensuel du 24 Mars. Ceci n'a pas été fait. Pas plus qu'au CSE du 28 avril. Mais vous avez dit que vous l'auriez début mai et que vous le présenteriez à la réunion du CSE de Mai.
- Merci de ne pas manquer à votre parole.

Questions des salariés :

Abattoir :

- **Remplacement du régleur & Garçon de salle :** Pourquoi les postes à pourvoir ne sont-ils pas affichés ?
 - o 1) c'est un non-respect de l'affichage des postes à pourvoir ! (*Déjà signalé plusieurs fois*)

La direction affirme faire des affichages 🙄🙄 néanmoins à ce jour, de nombreux postes ne sont toujours pas affichés en interne. Ce n'est pas la première fois que la CGT remonte ce genre de comportement.

- **Une élue FO choisit les personnes retenues** ceci s'apparente à de la discrimination syndicale !
Qui décide réellement des recrutements et promotions ?

La direction répond que ce n'est pas l'élue FO qui retient les personnes...

Cependant les salariés nous remontent bien cette information qui est d'autant plus prouvée !

- **Poste de transfert :**
 - o C'est toujours les mêmes qui vont sur ce poste "difficile" car il y a trop de nouveaux salariés non formés !
 - o Certains tuteurs transfèrent leur travail de "tuteur" à d'autres collègues "non tuteurs". Ceci pose plusieurs problèmes :
 - o Ceci signifie que les salariés "non tuteurs" ont donc les compétences. Et donc, à ce titre ils doivent bénéficier de la prime de 15 €. Est-ce le cas ? (*Car à ce jour il semblerait que c'est celui qui transfère le travail qui a la prime de 15 €*)
 - o Allez-vous programmer une nouvelle session de formation "Transfert" & "Tuteur" rapidement ? Sous quels délais ? Combien de personnes prévoyez-vous ?

Oui, une nouvelle formation "transfert" est prévue (en juin, septembre et octobre)

A noter qu'au 1er mai (vérifiez bien votre fiche de paie 😊) les salariés ayant formé du personnel se verront octroyer la somme de 15 € même sans avoir eu la formation de tuteur.

- **Sécurité : Manque d'EPI !** Vous avez mis en place des identifiants visuels (*ex : casque guide serre-file*) pour que chaque salarié sache repérer les bonnes personnes suivant la situation.
 - o Certains salariés portent un casque "guide serre file" alors qu'ils ne le sont pas !
 - o Quelle utilité d'utiliser des identifiants visuels s'ils ne sont pas utilisés à bon escient ?
 - o Pourquoi ne faites-vous pas respecter les règles que vous décidez unilatéralement ?
 - o Pourquoi ne mettez-vous pas les moyens pour mettre en œuvre vos décisions plus ou moins utiles, efficaces...

A priori la direction dit avoir vu le salarié et lui a tout expliqué. Nous étudierons le sujet pour voir si tel est le cas.

- **Équipements individuels & Respect des normes :**
 - o Les nouveaux salariés n'ont pas d'équipement de travail (*pourtant obligatoire*) et sont obligés de prendre ce qui traîne, d'occasion, pour se protéger. (*Manque visières, lunettes, gants, etc...*) La tenue de travail étant obligatoire, vous devez impérativement leur fournir et en nombre suffisant !
- **Il y a manquement de l'employeur en termes de sécurité, d'hygiène !!**
Quel bel exemple vous donnez !
- **Allez-vous remédier à cette situation très rapidement à réception de nos questions sans attendre la réunion qui a lieu 15 j après.**

La direction va faire le tour de l'atelier.

Nous espérons ne plus avoir à revenir sur cette problématique car pour des mesures d'hygiène, chaque salarié doit automatiquement avoir son propre EPI personnel. La direction va-t-elle enfin agir dans ce sens ?

Quai Vif :

- **Manque de formation :**

- Depuis des mois, voire des années, il est demandé plus de formateurs. Vous n'en mettez pas, et des salariés non formés sont laissés à des endroits et doivent se débrouiller seuls sans formation !
- Allez-vous laisser perdurer la situation ou ajouter des formateurs et former les salariés ?

La formation au quai vif ainsi que dans les autres services va être lancée prochainement.

- **Les salariés demandent à bénéficier de Tee-Shirts** de travail du fait de l'insalubrité du poste. Vous donnez des tee-shirts publicitaires à tout va à l'extérieur de l'entreprise, il serait bien d'en fournir aussi à vos salariés.

- Allez-vous le faire ?

Pour avoir posé la question une énième fois, cette démarche va enfin être concrétisée. (Preuve qu'à la CGT on ne lâche rien 😊). **Le responsable est déjà passé auprès des salariés afin de savoir s'ils préféreraient un tee-shirt ou un débardeur.**

Pénibilité à l'Abattoir et à la Découpe Poulets :

- **Les chaînes ne sont pas adaptées aux gros poulets !** Et pour les salariés cela dégrade les conditions de travail et augmente la pénibilité.
 - Les crochets cassent : les poulets tombent doivent être rependus et il faut en plus changer les crochets !
 - La manipulation est plus difficile et complexe, et les salariés ressentent plus de douleurs aux épaules, bras et poignets...
Le plus grave pour les salariés c'est que la Direction conteste 100 % des Maladies Professionnelles !
Pouvez-vous au moins cesser de faire souffrir les salariés à leur poste de travail ? Allez-vous améliorer leurs conditions de travail ? Comment ?

Encore du blabla de la part de la direction !!!

D'autant plus que nous réitérons une nouvelle fois cette question !!! Le directeur a pour objectif des poulets lourds (2,7 Kg avec une tolérance de 2,8 Kg). Les poulets étant bien plus gros, nous ne manquons pas de lui dire que donc le problème n'est toujours pas résolu !!

Découpe Poulets :

- **Pourquoi l'encadrement se permet d'écrire** sur le planning que le jour de repos peut être modifié ?
 - On vous rappelle que le délai de prévenance est de 7 jours et qu'il doit être respecté !
- **Pourquoi les CDD n'ont-ils pas** tous leur jour de repos ?

La direction nous stipule que c'est sur la base du volontariat. Nous lui mentionnons que c'est INEXACT. Cependant la direction persiste dans ses propos. Nous rétablissons la vérité qui est : « si les salariés ne viennent pas, la direction leur a dit qu'ils allaient avoir des problèmes ! »

Quand la direction dit "volontariat" elle veut dire que c'est une obligation ! Sinon... Ne vous laissez pas intimider et n'hésitez pas à vous renseigner auprès d'un élu CGT qui vous accompagnera dans vos démarches.

- **Il y a un manque de personnel** à résoudre très rapidement ! Les salariés n'arrivent pas à suivre pour la mise en barquette, du coup il y a beaucoup de Pal Box. Mais ces Pal Box qui ne sont vidés seulement le samedi, sont trop nombreux pour être conditionnés en barquette, du coup beaucoup finissent à la benne !
 - Plus il y a de perte, plus les salariés sont pénalisés sur leur intéressement puisque les résultats de l'entreprise s'en ressentent.
- La Direction est-elle au courant ?
 - Si non : c'est grave !
 - Si oui, comment analysez-vous vos camemberts ? (À moins que vous ne prêtiez pas beaucoup d'attention à l'activité de votre entreprise) Ne voyez-vous pas les mauvais résultats industriels de notre entreprise ?

La direction ne parle que de 50 kg mis à la benne ! 🤖

La direction prétend-elle que les salariés mentent ? Ce n'est pourtant pas elle qui est constamment sur le terrain mais bel et bien les salariés !

La direction n'est pas claire sur le sujet et veut surtout "étouffer" le sujet qui est très très grave !

- **Vous êtes censés garder du monde à la découpe poulets**, vous pleurez sans cesse que vous ne trouvez personne, alors pourquoi nous avons connaissance de 2 cas qui prouvent le contraire ?
 - o 1 personne formée depuis plusieurs années et assidue a été remerciée sans proposition de CDI
 - o 1 personne, enfant de salarié, a postulé pour travailler à LDC à laquelle vous avez répondu qu'elle n'avait pas le profil... alors qu'elle est rentrée comme salariée intérimaire pour le même poste... (Bizarre, là elle avait le bon profil)
 - o Est-ce pour ne pas donner la prime de parrainage !? (Déjà dénoncé par la CGT)
 - o Est-ce un problème de formation, de compétences au service RH ?
 - o Ce n'est pas la 1^{ère} fois qu'on vous le dit !

La Rh souhaite des noms... Nous lui répondons que ce n'est pas notre rôle de balancer, et ce pour éviter les représailles de surcroît.

À savoir : Lorsqu'une personne effectuera 3 mois en intérim => elle se verra bénéficier automatiquement d'un CDD ou d'un CDI.

Affûtage :

- **Une demande d'une boîte de couteaux supplémentaires** a été faite.
 - o Pourquoi la boîte ne revient que 3 jours après et non chaque jour ?
 - o Est-elle bien utile ?
 - o Ce roulement est-il conforme aux règles d'hygiène ?

Le problème semble être résolu. Concernant le roulement la direction affirme qu'il est conforme aux règles d'hygiène.

Bureaux :

- **Pourquoi la visite de Monsieur C. Lambert dans nos locaux ?**
 - o Et pour quelles décisions ?

Le Directeur nous dit que Mr Lambert est venu car "il est chez lui" !

Pour information, Mr Lambert a été justifier sa présence dans les bureaux auprès du responsable du Pôle comme ayant une décision commerciale à prendre. Notre Directeur réfute cette explication en nous redisant qu'il n'a pas pris de décision...

La direction devrait se mettre sur la même longueur d'onde.... Qui dit vrai ? Le Responsable du Pôle ou le Directeur de l'entreprise ? A vous d'en juger 🤔 😊

Mais qu'ont-ils donc à cacher aux salariés ??? C'est leur entreprise aussi !

Car nous le savons bien... La direction est incapable de nous mentir 😱 😬 🤦

ADV :

- **Pourquoi une salariée dont le poste doit être au coefficient 170**, travaillant sur ce poste depuis plus de 6 mois, n'a pas son coefficient ?
 - o Pourtant, le responsable est au courant, le problème lui a été remonté plusieurs fois.
 - o Appliquez la classification qui est due à cette salariée conformément à l'accord encore applicable jusqu'au 1^{er} septembre.

La salariée concernée va devoir se rapprocher de la Rh...

Pour tous les autres salariés ce sont les responsables qui effectuent la demande, mais pour elle, elle devra aller supplier le service RH... (Pourtant son responsable n'est autre que le Secrétaire du CSE 🤔), censé d'une part représenter les intérêts des salariés 🤔, et qui ne peut pas ignorer comment fonctionne la classification d'autre part 🤔)

GMS :

- **De nouveaux ballons d'air froid** avec des trous ont été installés. La zone est à 2 degrés !

- Soit, vous retirez les nouveaux ballons et remettez les anciens...
- Soit, vous augmentez la température dans la zone...
- Et en attendant, il faut appliquer le pourcentage correspondant à la température en dessous de 3 degrés.
- Merci de dire rapidement (dès réception des questions) quelle décision vous allez prendre.

La direction affirme être à plus de 3°. Or, nous avons vérifié le jour même de la réunion et la température était bien de 2,9°. La quasi-totalité des salariés du service ont très froid et sont crispés pour travailler.

Un mensonge de plus de la part de la direction, va-t-elle s'arrêter un jour de nous mentir ??? 😡

Les salariés ne sont pas dupes !

- **Allez-vous remplacer les salariés licenciés et partis en retraite par des CDI ?**

Il y a actuellement quasiment autant de précaires que de CDI à la GMS.

Oui, ils vont être remplacés, il y aura + 20 CDI (en plus des 70 prévus) au service GMS entre autre et en attente de propositions des responsables.

- **Qui va remplacer la responsable du service GMS ?**

Un recrutement est en cours. Il y a eu des candidatures en interne mais a priori, c'est une candidature en externe qui est susceptible d'être retenue.

- **Quai d'Expéditions :**

- **Pal Box à destination du site d'Arrivé :** Il y a un gros manque d'organisation. (Quand les camions il n'y a pas les PalBox ou ils ne sont pas prêts... Et quand les Pal Box sont prêts, il n'y a pas ou plus les camions... et du coup un gros manque de place)
- Pouvez-vous revoir très rapidement l'organisation ?

La direction nous dit que l'organisation est prévue jusqu'en semaine 29 car après le plan d'aide va être arrêté.

- **Hallal :** Les cartons sont très lourds => Pénibilité accrue pour les salariés => engendre de la pénibilité et une direction qui conteste 100 des Maladies Professionnelles...
- Allez-vous agir sur ce sujet ? Si oui, quand et faire quoi ?

**Une nouvelle fois la direction ne veut pas répondre car elle aurait à priori déjà répondu....
Quel manquement de respect tout de même mais cela ne nous étonne plus du tout hélas !!!**