

Monsieur Le Directeur,
LDC Bourgogne
71500 Branges

Droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles à la Découpe Poulet

Premières constatations des élus CGT (Nous avons fait l'enquête seuls puisque vous et la RH étaiement en vacances et le service RH n'a pas pu dire qui était le cadre d'astreinte. De plus aucun autre membre de la Direction n'est venu à notre rencontre alors qu'ils nous guettaient pourtant du coin de l'œil)

Nous sommes arrivés dans le service vers 8h30, et première constatation : suite à une panne d'une heure, la cadence prévue a été réhaussée pour la journée !

- 1) **La cadence** maximum a été appliquée sur la journée
 - a. Personne n'a pu nous expliquer où était la panne et quelle était la panne.
 - b. Aucun chef n'était présent dans l'atelier durant le temps de l'enquête.
 - c. À 8h30 du matin alors que l'atelier commence depuis peu, une panne a déjà poussé l'encadrement à pousser la cadence au maximum pour toute la journée alors que les effectifs sont incomplets et insuffisants !
 - d. Les rotations ne sont pas faites toutes les demi-heures mais selon les cas toutes les heures, toutes les heures et demi, voire toutes les 2 heures, voire même parfois pas du tout pour la petite salle
- 2) **Les machines qui ne fonctionnent pas correctement :**
 - a. **Multitête :**
 - i. L'encadrement enlève de l'effectif (2 personnes) les mardi et mercredi (voir parfois le lundi fin de matinée) pour les besoins du client MICARNA
 - ii. **Danger !** L'opérateur qui change les palbox de chargement de la Multitête n'a pas de place pour manœuvrer il y a un poteau qui gêne. Danger pour lui et pour ses collègues travaillant autour. Ceci vient de l'installation de la nouvelle machine à aiguillettes il y a une quinzaine de jours. **À résoudre sans délais** Qu'a dit la CSSCT lorsque vous l'avez consultée à ce sujet avant les travaux ?
 - b. **Pesée Multitête :**
 - i. La machine ne fonctionne pas correctement. Il y a beaucoup d'éjections de barquettes qui ne font pas le poids et du fait de nombreux bourrages en sortie vers l'éjection.
 - ii. **Danger !** Les 2 personnes travaillant à ce poste risquent de se faire coincer par le bras éjecteur. **À résoudre sans délais**
 1. Problème de réglage machine
 2. Y a-t-il un lien avec les cadences ?
 3. Manque de personnel et d'interventions du personnel maintenance pour réglages
 4. Le personnel maintenance est-il suffisamment formé ?
 5. Le personnel maintenance est-il suffisamment nombreux ?
 6. Faire arrêter la chaîne lorsqu'il y a un bourrage tant que vous n'aurez pas réglé le problème.
 7. Renforcer le personnel tant que la machine n'est pas correctement réglée

c. **Cello Multitête**

Mise en cartons :

- i. Une des 2 lignes n'a aucun personnel dessus, c'est donc 1 des 2 salariés qui doit intervenir sur la 2^{ème} ligne, et c'est un chef de ligne qui vient aider de temps en temps. Ce n'est pas tenable sur une journée !
 1. Prévoir effectif supplémentaire

Mondini A & B

- ii. Il y avait 2 salariés par machine, maintenant 1,5 par machine depuis environ 3 semaines.
 1. Quand c'est en picking, les salariés s'en sortent difficilement...
 2. Quand c'est en compostage, ce n'est plus possible ! les salariés ne suivent pas mais sont laissés comme ça sans renforts !

Parage robot escalopes :

- iii. Eux ont bien du renfort, mais il n'y a pas de renfort derrière, donc ça ne suit pas, ça bloque tout le temps. Il y a 2 salariés contre 3 auparavant !
- iv. En ce moment la viande n'est pas belle (morceaux de cartilages et de rouge) donc cela nécessite beaucoup plus d'interventions et de reprise alors que les effectifs ont été réduits et renforcés en amont !
 1. Prévoir des effectifs supplémentaires
 2. Faire reprendre les réglages machines

Aiguillettes :

- v. La machine ne fonctionne pas correctement du tout ! Elle dépose les aiguillettes en tas, à cheval sur 2 barquettes... Toutes les barquettes sont à reprendre !
- vi. Les reprises manuelles sont plus nombreuses et il n'y a qu'une personne contre 4 auparavant ! Elle fait la pesée et la mise en barquette. De temps en temps le chef de ligne vient aider.
- vii. Le pire c'est lorsque c'est des petites barquettes. Tout tombe par terre (perte de marchandise donc d'argent)
- viii. L'ordinateur de programmation est inaccessible ! Il faut être sur la pointe des pieds pour y accéder !

Robots escalopes :

- ix. Il y a beaucoup de reprises et il n'y a que 2 personnes au lieu de 3
 1. Pas de sièges assis debout (et ceux qui sont là sont abîmés et dangereux)
 2. Les cadences trop rapides
 3. Les postures difficiles

Tapis sticks :

- i. 1 seul salarié alors qu'avant ils étaient 2 !
- ii. Le salarié est débordé, il n'arrive pas à suivre.

Robots escalopes :

- i. Il y a beaucoup de reprises et il n'y a que 2 personnes au lieu de 3

Robots escalopes :

- i. Il y a beaucoup de reprises et il n'y a que 2 personnes au lieu de 3

3) **Les pannes :**

- a. Certes une panne est inopinée et non prévue. Pourtant à LDC Bourgogne, elles sont régulières, c'est un problème récurrent.
- b. Ce qui nous amène dans une **situation permanente** que l'on peut appeler "**Marche dégradée**".
 - i. **Si marche dégradée, la sécurité doit être revue en réfléchissant** aux effectifs, à la formation, à la polyvalence, polycompétence, etc...
 - ii. Le DUERP doit prévoir ces situations.

1. Communication du DUERP et de l'avis du CSE suite à sa modification

- 4) **Les effectifs** ont drastiquement baissé sans aucune information ni consultation du CSE !
 Au vu du nombre de salariés en moins sur une quinzaine de jours, nous pouvons presque apparenter cela à un PSE camouflé !
- a. **Pouvez-vous nous communiquer les PVs de CSE lors desquels vous avez informé et informé / Consulté le CSE** sur ces modifications importantes des conditions des travail des salariés (installation de nouvelles machines, réorganisations...) Nous ne les retrouvons pas !
- 5) **Les machines automatiques** (censées remplacer les emplois même si nous n'en partageons pas l'idée) ne fonctionnent pas correctement et dégradent les conditions de travail.
- 6) **La maintenance** (Entretien & réglages) laisse à désirer.
- a. Nous n'avons pas pu savoir si le personnel est insuffisant ou s'il manque de formation, mais ce qui est sûr, c'est que les machines ne fonctionnent pas comme elles le devraient !
- 7) **Confusion des rôles entre postes de management et d'opérateurs.**
- a. La Direction a mis des casques de couleur pour identifier les responsabilités, pourtant les casques jaunes (managers) sont sur chaîne et du coup font le travail d'opérateur et non plus de manager, la confusion est visuelle avec des casques jaunes en production et mentale puisqu'ils font le travail de 2 postes à la fois.
- i. **Casques : un problème de sécurité** auquel vous n'avez jamais répondu : à quoi servent-ils ? pourquoi sont-ils obligatoires ? et ils tombent sans arrêt, ne faudrait-il pas les changer après chaque chute ?
- ii. **Couleur des casques** : à quoi cela sert de différencier les responsabilités des salariés avec un casque de couleur si tout le monde est mélangé et effectue tous types de postes ?
- 8) **Il existe du favoritisme** ou défavoritisme selon les cas.
- a. Ce qui induit pour certains une forte dégradation des conditions de travail
- i. Exemple : sur 8 heures de travail une salariée a passé 7 heures à occuper 4 postes difficiles avec le couteau à la main)
- 9) **Il y a un gros manque de compétences et d'expérience**, lié principalement aux emplois précaires. Une vague de CDD formés et expérimentés vient de terminer pour être remplacés par de nouveaux intérimaires qu'il va falloir former et qui n'ont pas l'habitude alors que l'atelier est déjà en grande souffrance du fait du manque de personnel.
- 10) **Les conditions de travail** sur certains postes et secteurs posent problème car le danger est omniprésent et le risque d'accident du travail grave trop élevé pour continuer à travailler ainsi. Le Danger grave et Imminent est présent, nous le signalerons à la Direction pour prendre des mesures immédiates, si tel n'était pas le cas, les élus CGT feront alors un signalement de Danger Grave et Imminent ! (DGI)
- 11) **Les horaires** posent également problème car certains salariés ont des compteurs modulation à plus de 100 heures alors que l'accord 35h prévoit un compteur à 60 h Maximum ! Plus les salariés font d'heures dans un mode de travail dégradé et plus ils sont fatigués, et énervés.
- 12) **La tension** est palpable et présente et palpable chez quasiment tout le personnel rencontré. Des altercations ont eu lieu et d'autres **peuvent** se reproduire à tout moment. Les salariés n'en peuvent plus, des mesures doivent être prises sans délai.

Certains salariés nous ont dit que le Directeur avait dit : "On a été à moins 500 K€ en décembre, il va falloir trouver de l'argent !"

Euh... comment dire ? Qui est responsable de ce Bordel ? Qui a désorganisé l'organisation du travail ces dernières années ? Qui a payé des cabinets de consulting hors de prix pour au final travailler plus mal qu'avant ? Et qui a décidé de reprendre ce même cabinet pour le plan sérénité ? Comme si un cabinet de consulting pouvait avec un rapport effacer les manquements et incompétences de nos dirigeants ?

Il suffirait que la Direction ait du bon sens et veuille bien écouter les représentants du personnel CGT !

Les élus CGT ont juste fait le tour des salariés, de l'atelier, et ont écouté, pris des notes et vite identifié ce qui ne va pas dans notre entreprise !

Le coût si l'on peut dire ainsi du travail de la CGT se résume à 4 élus fois 2,5 heures d'enquête + le temps passé à échanger avec les salariés ce week-end, soit beaucoup moins cher que le cabinet de consulting "des canadiens" pris par la Direction.

Mais là où est la différence, c'est que la CGT et ses élus ne vont pas collaborer avec la Direction pour ne rien faire derrière ! Les élus CGT vont maintenant tout faire pour faire changer les choses le plus rapidement possible et durablement pour que les conditions des salariés s'améliorent.

Jusqu'à présent le CSE ne jouait pas son rôle ! Dorénavant, les élus CGT vont pousser les autres représentants du personnel à assumer leurs dires en réunion et leurs actes !

Le CSE dispose d'outils dont la majorité des membres refuse d'utiliser !

Résultat ce sont les salariés qui triment derrière et qui y laissent leur santé, voire leur emploi !

Il est totalement anormal d'être jeté de LDC Bourgogne usé, cassé, inapte à tout poste de travail, donc incapable de retravailler ni ailleurs, ni après LDC !

Que Monsieur le Directeur se rassure ! Il existe d'autres moyens de faire du fric sans pressuriser les salariés ! Il est aussi possible de recruter du personnel, de le former, de le garder, de mieux le payer et de gagner en productivité, donc d'augmenter les résultats de notre entreprise.

Il est donc urgent de prévoir :

- Le recrutement de personnel nécessaire et suffisant
- Le respect des horaires prévisionnels (Périodes basses et hautes ; des durées de travail, le nombre d'heures maxi des compteurs modulation...)
- La formation des salariés :
 - o En production (formation conforme aux besoins & réalités du travail pas comme celle sur l'hygiène & sécurité ; réglage des machines automatiques...)
 - o En maintenance (nouvelles machines nouveaux besoins...)
 - o En management (il doit y avoir des règles et pour tout le monde sans favoritisme)
- Un niveau de maintenance complémentaire pour supprimer ces pannes récurrentes
- Stopper la polyvalence des opérateurs et managers (soit ils sont opérateurs, soit ils sont managers)
- Respecter les êtres humains :
 - o Cadences adaptées aux personnes et non aux objectifs quantitatifs imposés)
 - o Rotations dans les délais impartis et non quand il y a du personnel
- Identifier les postes et secteurs où le danger est présent et supprimer immédiatement le Danger sans attendre l'accident !
- Ramener le service à un état de fonctionnement normal et sortir très vite de la marche dégradée pour ramener de la sérénité auprès des salariés.

Les élus CGT vont réfléchir aux informations qu'il leur semble nécessaire d'avoir en tant que membre du CSE (informations ponctuelles et récurrentes). Nous vous communiquerons la liste.

D'autre part, nous vous demandons la tenue d'une réunion (entre signataires du Droit d'Alerte et la Direction) dans les plus brefs délais pour définir les modalités concrètes à mettre en place ainsi que les délais pour résorber tout cela. (*Lorsque le Directeur est absent, il y a obligatoirement un autre dirigeant qui a pouvoir de décision, nous ferons avec lui ou elle*)