



A Branges, le 20 février 2024

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

Premières constatations des élus CGT (Seuls pour faire l'enquête puisque le Directeur et la RH étaient 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 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
- 2) Les pannes : certes une panne est inopinée et non prévue. Pourtant à LDC Bourgogne, elles sont régulières, ce qui nous amène dans une situation permanente que l'on peut appeler "Marche dégradée".
- 3) 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 (*Plan de Suppressions d'Emplois*) camouflé !
- 4) 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.
- 5) La maintenance (Entretien & réglages) laisse à désirer. 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 !
- 6) Confusion des rôles entre postes de management et d'opérateurs. 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.
- 7) Il existe du favoritisme ou défavoritisme selon les cas, ce qui induit pour certains une forte dégradation des conditions de travail (ex sur 8h de travail une salariée a passé 7 heures à occuper 4 postes difficiles avec le couteau à la main)
- 8) 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.
- 9) 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)
- 10) 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.
- 11) 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 mettre au propre et donner les éléments à la Direction pour définir les modalités concrètes à mettre en place ainsi que les délais pour résorber tout cela.

Nous vous tiendrons au courant des suites sans tarder.

Et n'hésitez pas à nous faire remonter toutes les situations anormales (inacceptables, dangereuses, abusives, de quelque service que vous soyez) soit par mails, soit par les réseaux sociaux, soit par le formulaire de contact sur le Site Internet de la CGT...