

Expertises, Santé & Emploi Restrictions & Inaptitudes

Pour votre information, un Expert a été missionné sur une consultation récurrente obligatoire du CSE, mais nous avons décidé de missionner une expertise sur le "Projet Direction" au niveau de la découpe Poulet. (La CGT vous avait annoncé par tract qu'elle demanderait au CSE de missionner un expert.)

Eh bien c'est chose faite, mais... Le plus drôle, c'est que le Secrétaire du CSE (CFE-CGC) et la Secrétaire Adjointe (CFDT) ont participé aux réunions entre élus, aux réunions avec l'expert, se disaient d'accord pour missionner l'expert (y compris le matin juste avant le CSE). Et surprise, lors de la réunion CSE, le temps passait, mais le Secrétaire ne lisait pas la délibération. Il a fallu l'intervention de la CGT pour que cette délibération soit enfin lue par la secrétaire Adjointe (le Secrétaire avait la trouille de s'opposer au directeur 😊 il a refusé de la lire). La secrétaire Adjointe a donc lu la délibération en faisant mine de ne pas comprendre, de ne pas partager ce qu'elle lisait.

Et lors du vote, la CFE-CGC et la CFDT ont voté "Contre" ce qu'ils venaient de valider collectivement le matin même 😊 **l'UNSA n'a pas pris part au vote** (le Trésorier ne participe quasiment jamais aux réunions, à part vendre son vin, les intérêts des salariés ne le préoccupent pas ou très peu)

Le Projet Découpe poulet est donc suspendu en attendant l'avis éclairé et motivé du CSE. Pour une fois, les élus du CSE pourront enfin avoir des informations détaillées des intentions de l'employeur avant de rendre un avis sur quelque chose qui impacte les conditions des salariés !

Nous vous communiquerons bientôt des informations très intéressantes sur VDR, sur les résultats de LDC Bourgogne, vous ne serez pas déçus 😊

Mais, pendant ce temps-là : La Direction use et abîme la santé des salariés, et beaucoup de salariés ont des problèmes de santé (Arrêts de travail suivis de restrictions et inaptitudes).

La direction ne peut pas les jeter à la porte impunément comme ça après tous ces bons et loyaux services !

Une fois abîmé, et souvent âgé et avec des inaptitudes un salarié aura beaucoup de mal à retrouver du travail !

Revoir "l'Organisation du travail" et le "management" permettrait d'améliorer sensiblement les résultats de l'entreprise et la Qualité de Vie au travail.

LDC Bourgogne paye 300 000 € à "une" entreprise censée "conseiller et accompagner les entreprises en Santé et Sécurité au Travail". Ce qui devrait donc "améliorer" les conditions des salariés, mais ce n'est pas le cas.

Les taux baissent du fait qu'ils payent une armée de juristes pour contester les AT & MP, et qu'ils licencient les salariés pour inaptitude !

Mais à chaque fois, on constate que ces centaines de Milliers d'€ n'ont pas servi à améliorer les conditions de travail, ni la santé des salariés !

La Direction doit écouter et prendre en compte les attentes et besoin de ses salariés !

Si la direction travaillait avec les représentants du personnel, prenaient en compte nos propositions issues et remontées du terrain, des salariés, de ceux qui connaissent le mieux leur travail, alors on pourrait sérieusement améliorer les conditions des salariés et l'efficacité de l'entreprise.

Le "management à la Française" coûterait 200 Milliards d'€ à la France chaque année selon un économiste.

Le reportage est accessible en replay :
<https://www.france.tv/france-2/1e-6h-info/6737155-emission-du-mercredi-18-decembre-2024.html>
(à 14'45 environ)

Réduire les pénibilités <=> Améliorer les Conditions de Travail <=> Réduire l'absentéisme
<=> Réduire le Turn-over <=> Réduit intérim & CDD <=> Pérennise l'emploi <=>
Augmente les compétences et le savoir-faire <=> Améliore la Qualité de Vie au Travail

Des salariés bien dans leur travail, travailleront mieux et seront plus performants. (La CGT n'invente rien) C'est évident et cela fonctionne partout. Travailler dans de bonnes conditions crée une ambiance où les salariés travaillent mieux ! Ils s'investissent plus, s'impliquent plus, acquièrent et développent des compétences qu'ils mettent à profit de l'entreprise par leur travail, sont en meilleure santé donc moins absents, etc...

Et avec tout ça, le comble c'est que les outils dont disposent les salariés ne sont pas utilisés à bon escient !

- **Notre CSE ne fonctionne pas comme il le devrait !**
- **La CSSCT (commission Santé Sécurité Conditions de Travail) ne joue pas son rôle !**

Heureusement, les choses changent et des élus ont enfin rejoint la CGT pour missionner un cabinet d'expert afin de nous aider dans notre mission. Car la situation est :

- Les salariés ont de plus en plus de mal à être reconnus en Accident du Travail ou en maladie Professionnelle, donc moins bien indemnisés et protégés dans le temps.
- Et avec la pénibilité du travail, beaucoup de salariés usés par le travail ont des problèmes de santé (arrêts, opérations) et se retrouvent avec des restrictions ou des inaptitudes, qui rend difficile ou impossible de conserver son poste en l'état. Et dans ces situations, au lieu d'appliquer la législation et de chercher des solutions, l'employeur n'a qu'une réponse : licenciement !

Notre direction se vante d'avoir des bons chiffres en matière de sécurité (des bons "taux"), **de mettre en place une politique efficace** puisque les taux d'Accidents du Travail et de Maladie Professionnelle baissent, et sont même inférieurs à ceux du groupe ?!

Mais ce n'est pas vrai ! La preuve, c'est que sans avoir eu connaissance du projet "Découpe Poulets" les salariés avaient sollicité la CGT pour une pétition liée à la pénibilité de l'utilisation du couteau sur table. Et dans son projet, la RRH ose même dire que la rotation sur le poste couteau sur table permettra aux salariés de se reposer après le poste de couteau à la désosse plus pénible ! (C'est ça la réalité de ce qui se dit en réunion et mis à part les élus CGT les autres élus n'ont rien à dire, donc encore bien mois à contredire !)

"Si l'employeur a une obligation de sécurité, les membres du CSE ont une responsabilité morale vis-à-vis des salariés : celle de s'assurer que l'employeur met tout en place." Voilà ce que défendent les élus CGT

Rappel de la loi :

- **"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.** Ces mesures comprennent : [...] 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. (Article L4121-1 Code du Travail)
- **" L'employeur met en œuvre les mesures prévues [...] sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : [...] 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé (Article L4121-2 Code du Travail)**

Conseils CGT aux salariés :

- Prenez une assurance juridique (elle pourra vous servir un jour)
- En cas d'Accident du Travail (*même léger*) faites-le noter par votre encadrement sur le registre des accidents bénins à l'infirmerie et assurez-vous de trouver un témoin.
- Restrictions ou inaptitudes : Le Médecin du travail doit vous remettre :
 - o 1 avis d'aptitude => Vous reprenez votre travail
 - o 1 avis comportant restriction ou inaptitude =>
 - Vous avez un arrêt de travail (vous restez chez vous)
 - Vous n'avez pas d'arrêt de travail => vous retournez au travail en informant votre responsable de votre restriction / inaptitude => La direction doit adapter votre poste ou vous proposer un poste de reclassement
- N'acceptez jamais que le Médecin du Travail vous mette "inapte à tous les postes" => C'est licenciement assuré ! (Sauf si vraiment votre état de santé ne vous permet plus de travailler)
- Ne restez jamais seuls et n'attendez pas la dernière minute => Contactez la CGT (par le Site Internet)

Si la Direction envisage un licenciement pour inaptitude, elle doit alors informer et consulter le CSE. Ce qui n'est jamais fait malgré les multiples demandes CGT à la Direction, au Secrétaire et à l'Inspection du Travail ! (Sauf si inaptitude à tous postes)

Donc, si vous êtes licencié ou connaissez quelqu'un qui a été licencié, conseillez lui d'étudier la possibilité de contester son licenciement aux Prud'hommes en demandant le PV de CSE (Il n'y en a pas 😊)