

MARCHE DE L'ENTREPRISE :

-Tonnages et évolution en valeur sur le mois de juin 2022 et cumuls par activité

Les ventes du mois de juin 2022 pour la GMS France affichent un volume de +4,9% (+3,0% pour la marque FM), soit en cumul de +4,3% (+2,8% pour la marque FM).

-Situation et évolution des différents marchés GMS et RHD

CHARCUTERIE :

Les ventes du mois de juin 2022 affichent un volume de +3,3% (+3,4% pour la marque FM), soit en cumul +1,9% (+2,8% pour la marque FM).

Le jambon de porc FM est à -7,8% et le jambon de volaille FM à +6,2% sur le mois.

TRAITEUR PLATS CUISINES :

Les ventes du mois de juin 2022 affichent un volume de +11,3% (+12,6% en cumul) et se décomposent ainsi :

- +6,4 % à la marque FM (+7,4% au cumul)
- +47,0% en MDD
- +1,4 % autres (export et divers)

TRAITEUR MER :

Les ventes du mois de juin 2022 affichent un volume de -0,4% (-2,1 % en cumul) et se décomposent ainsi :

- -1,6% à la marque FM (-4,0% en cumul)
- -1,0% en MDD

MATIÈRES PREMIÈRES :

- Évolution des cours des emballages et matières premières.

- Impact de ces cours sur l'économie de l'entreprise

Le cours du porc est reparti fortement à la hausse mais reste moins élevé en Allemagne.

La dinde étant en rupture, les approvisionnements se feront en Ukraine.

Emballages

Les cours du plastique restent hauts mais on peut noter une légère baisse sur certains produits. Pour le carton, les prix se stabilisent en juin.

Les risques de ruptures importantes en film EVOH ont été résolus par un film de substitution qui fonctionne bien.

NEGOCIATIONS COMMERCIALES POUR DES HAUSSES DE TARIFS :

- Point sur les négociations commerciales par enseigne et projection économique.

Les négos sont finies et la hausse des prix s'est appliquée dès le 1^{er} juillet 2022.

Les hausses sont très proches des objectifs fixés.

TLM :

-Combien de salariés ont travaillé le jeudi 14 juillet ?

142 personnes

-Combien d'entre eux étaient volontaires ?

-Pourquoi la direction de TLM menace t'elle les salariés non volontaires de ne pas leur accorder des REDS, s'ils ne viennent pas travailler le 14 juillet 2022 ? Est-ce que ce sont de nouvelles méthodes de management ?

Selon la direction, les 142 salariés présents étaient volontaires. Ceux qui n'ont pas voulu travailler et qui en avait informé leur manager, n'ont pas été prévus sur le planning. Les autres salariés ont été vus pour vérifier leur possibilité de venir et ainsi déterminer le nombre de lignes à ouvrir.

La CGT a dénoncé en séance les pratiques de certains membres de l'encadrement qui ont menacé les salariés non volontaires au travail du 14 juillet. Le repos des jours fériés est un droit prévu par notre convention collective. Ne laissons pas notre direction le bafouer.

CHANTONNAY CHARCUTERIE :

- Les salariés de nuit du service conditionnement demandent le paiement de leurs primes paniers pour les nuits du dimanche au lundi depuis le début 2022 ?

- Pourquoi cela n'avait pas été fait ?

Il y a un dysfonctionnement logiciel, depuis février 2022, sur le versement des primes de nuit du dimanche au lundi et cela concerne tous les salariés de l'UES qui travaillent cette nuit. Une première correction a été réalisée sur la paie de juin versée en juillet pour les primes de mai. Un contrôle est en cours pour valider cette correction.

Le versement rétroactif des primes, pour les mois de février à avril, sera effectué au plus tard sur la paie d'août, versée début septembre.

15 AOÛT 2022 :

-Prévoyez-vous de la production pour le 15 août 2022 ? si oui, sur quels sites ?

Aucun site n'est prévu à travailler.

LOGISTIQUE :

- Quels sont les premiers retours suite à l'installation du mur anti-bruit ?

La construction s'est terminée comme prévu fin juin. Le mur est au plus près des quais de chargement (le long des quais) pour augmenter son efficacité à atténuer l'émission des bruits. Des mesures ont été réalisées et sont en cours d'analyse.

- Point sur la réflexion concernant les organisations de travail

La direction dit vouloir diminuer le nombre de variations d'horaires d'embauche dans la semaine. Un premier point a été fait le 19 juillet avec le groupe de travail pour établir une méthodologie, faire un bilan de ce qui se pratique actuellement et collecter les 1ères idées. Une réunion aura lieu à la rentrée.

- Combien de salariés ont travaillé jeudi 14 juillet ?

2 salariés

MUTATIONS :

- Point sur les mutations UES sur le premier semestre et à venir ?

5 salariés de Mouilleron sont en poste à TLM pour l'été, puis retournerons à Mouilleron.

2 mutations de TLM vers Mouilleron et 1 de MTJ vers Mouilleron sont prévues à partir de la rentrée.

EFFECTIFS :

- Point sur les effectifs par site, intérimaires, CDI, CDD et saisonniers.

Au 30 juin 2022 :

	CDI	CDD	Intérimaires
Fleury Michon SA	190 (+2)	7 (+1)	2 (-1)
Chantonnay Charcuterie	241 (=)	38 (+5)	14 (+1)
Montifaut Jambon	445 (-1)	30 (=)	14 (-8)
Aides Culinaires	137 (-2)	23 (+1)	10(-1)
Mouilleron	361 (+1)	22 (+3)	12 (-3)
TLM	290 (+4)	70 (+2)	25 (+9)
Montifaut Traiteur	80 (+1)	2 (+1)	13(+11)
Logistique	235 (+3)	21 (-2)	30 (+8)
Pouzauges Adm Cial	371 (+2)	32 (+29)	1 (=)
Fleury Michon LS	2160 (+8)	238 (+10)	119 (+26)
F M - UES Vendée	2350 (+10)	245 (+11)	121 (+25)

10 emplois CDI ont été créés sur le dernier mois, mais c'est très insuffisant compte tenu des besoins. Pour rappel, en comptabilisant ces 10 CDI, notre direction a détruit 72 emplois ces 12 derniers mois !

Détail des départs par motif en juin :

	Cadre	Agent de maîtrise	Technicien	Employé	Ouvrier	Total
Démission	2		2		1	5
Retraite					2	2
Licenciement				1	1	2
Rupture Conv.	2					2
TOTAL	6	0	2	1	4	11

Licenciement pour faute grave sur le site de Chantonnay Charcuterie :

-Dans le cadre d'un licenciement pour faute grave, la charge de la preuve pèse exclusivement sur l'employeur et, selon l'article L1235-1, le doute profite au salarié. Durant la procédure de licenciement, vous n'avez pas été en mesure de rapporter la preuve que la faute reprochée résulte bien du fait du salarié licencié et non de celui d'un tiers, nous vous demandons d'annuler la procédure et de réintégrer le salarié concerné.

La direction a refusé de répondre en prétextant une pseudo confidentialité du sujet.

La CGT a dénoncé en séance la procédure de licenciement pour faute grave à l'encontre d'un salarié sans en apporter la moindre preuve. La CGT en tant que syndicat responsable ne laissera jamais notre direction bafouer les droits des travailleurs. Lors de la procédure disciplinaire, La direction n'a pas apporté la moindre preuve que ce salarié est responsable des faits qui lui ont été reprochés. La procédure doit donc être annulée et le salarié réintégré.

-Taux d'absentéisme par site.

Sur juin, le taux d'absentéisme UES est de 7,79 %, toute CSP confondu

La CGT a alerté la direction sur le taux d'absentéisme beaucoup plus élevé que la moyenne nationale (4,97% en 2021).

Il y a un très gros écart entre l'absentéisme des ouvriers et celui des TAM/Cadre. Si le taux d'absentéisme de ces derniers, qui est de 4,61%, est légèrement inférieur à la moyenne nationale, celui des ouvriers est beaucoup plus élevé :

TLM : 10,59 %

Moulleron : 14,41 %

AC :14,05%

MTJ : 12,12%

Logistique : 11,46%

Chantonay : 9,46%

MTT : 8,23%

Ces indicateurs doivent être pris très au sérieux par la direction qui doit mettre en place les mesures nécessaires pour préserver la santé des travailleurs. L'intensification du travail pour améliorer les profits, qui se propage dans tous les services, est la principale raison de ce niveau d'absentéisme.

- Nombre de CDI faits sur le mois. Détail par établissement et par CSP

21 CDI ont été réalisés sur le mois de juin : 1 aux AC, 1 à Chantonay charcuterie, 1 à Moulleron, 5 à TLM, 6 à la Logistique, 3 à Pouzauges et 4 à la SA.

Même si on peut se réjouir de ces 21 CDI créés, la CGT ne peut s'en satisfaire. Dans le même temps, 11 CDI ont quitté l'entreprise et le solde est toujours négatif. Nous sommes toujours moins nombreux pour faire face à la charge de travail, qui elle, ne baisse pas. La CGT maintient sa demande que chaque départ soit compensé par un nouveau CDI.

MAJO 40 % :

-Où en êtes-vous concernant l'application de la décision de justice du 2 mars 2022 ?

-Nous vous demandons l'application de la rétroactivité pour l'ensemble des salariés de l'UES concernés sur les trois dernières années.

La direction dit vouloir appliquer la décision de justice mais, pour ce faire, elle doit déterminer des schémas horaires standard pour chaque salarié. Si des heures de nuit seront réalisées en dehors de la plage horaire type, alors celles-ci seront majorées à 40%.

La CGT a dénoncé la volonté de la direction à chercher à contourner la convention collective et la décision de la Cour de cassation. Il est intolérable que notre direction n'applique toujours pas la décision de justice, plus de 6 mois après le rendu de la Cour de cassation. Devant l'inertie de la direction, Le syndicat étudie un nouveau recours devant la justice. Nous ne céderons pas face à « nos patrons voyous ».

La direction refuse toujours de répondre sur notre demande d'application de la rétroactivité. Chaque salarié de l'UES peut faire valoir ses droits en demandant l'application de la rétroactivité sur les trois dernières années.

- Depuis la dernière réunion de CSE, y a-t-il eu des nouveaux cas de COVID-19 au sein de l'UES ?

Du 01/01/2021 au 12/07/2022 : 448 personnes (UES Vendée – hors Force de Vente).

-Avez-vous eu des signalements de harcèlement moral ou sexuel, des propos ou comportements à connotation sexuelle depuis le dernier CSE. Et si oui, quelles suites ont été données ?

-Combien de déclarations d'accidents de travail ont été faites suites à ces signalements ?

Pas de signalement de harcèlement moral depuis le CSE de juin dernier.

-Au vue des fortes chaleurs actuelles, qu'avez-vous mis en place pour protéger les salariés du choc thermique lors des pauses et à leur débauche ?

Des fontaines à eau sont à disposition dans certains ateliers quand cela est possible. Les salles de pause sont climatisées. Pour les personnes travaillant dehors, de l'eau est aussi à disposition.

La direction ne prend pas le sujet au sérieux. Les chocs thermiques, dans de nombreux ateliers, sont permanents pendant les fortes chaleurs et sont dangereux pour la santé et la sécurité des salariés (malaises, vertiges...). La climatisation ne suffit pas pour supprimer les chocs thermiques car la différence de température dans les ateliers et les salles de pause, les vestiaires ... reste élevée. Pour les salariés travaillant à l'extérieur, la direction n'a rien mis en place. De l'eau à disposition reste une mesure très insuffisante !!!

La CGT a donc demandé à intégrer le risque lié à l'exposition aux fortes chaleurs dans le document unique.

ASC :

- Pourquoi de nombreux salariés n'ont pas reçu leur chèques vacances avant leurs congés conformément au planning communiqué ?

Le CSE renvoi la responsabilité à L'ANCV, sans pouvoir donner d'explication, qui gère les chèques vacances de la création jusqu'à l'envoi par la poste.

- Les salariés demandent pourquoi la part de leur contribution aux chèques vacances a été prélevée bien avant la réception de ces derniers ?

Comme pour l'ensemble des activités, les chèques sont déposés à la commande. Pour repousser le dépôt du chèque, le salarié doit en informer le CSE.

-les salariés demandent d'adapter les horaires d'ouverture de la permanence de Chantonay aux organisations de travail des salariés.

Le bureau du CSE n'a pas eu de remonté de la part des salariés sur le sujet.

La CGT a confirmé, en séance, que certains salariés n'ont pas accès aux permanences, ce qui est regrettable. La seule réponse du secrétaire est d'utiliser internet ou le téléphone.

POUVOIR D'ACHAT :

En séance, le président du CSE a dit entendre les attentes des salariés, relayés par les organisations syndicales, en termes de pouvoir d'achat. Il précise attendre l'aboutissement des discussions du projet de loi au Parlement sur le sujet.

Il sollicitera les organisations syndicales pour éventuellement ouvrir une négociation à la rentrée.

La CGT a rappelé l'urgence d'augmenter les salaires pour tous les travailleurs de l'UES pour qui les fins de mois sont de plus en plus difficiles.

Chaque travailleur doit pouvoir vivre dignement de son salaire.