

MARCHE DE L'ENTREPRISE :

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

Au global, les ventes du mois de juillet 2022 pour la GMS France affichent un volume de +0,3% (-1,3% pour la marque FM), soit en cumul de +3,4% (+1,9% pour la marque FM). Par rapport à juillet 2021, il y a 1 jour ouvrable de moins.

Au global, les ventes du mois d'août 2022 pour la GMS France affichent un volume de +11,7% (+10,5% pour la marque FM), soit en cumul de +4,7% (+3,2% pour la marque FM). Par rapport à août 2021, le nombre de jours ouvrables est identique.

-Situation et évolution des différents marchés GMS et RHD

CHARCUTERIE :

Au global, les ventes du mois de juillet 2022 affichent un volume de -2,1% (-1,1% pour la marque FM), soit en cumul +1,0% (+1,9% pour la marque FM).

Au global, les ventes du mois d'août 2022 affichent un volume de +11,3% (+12,3% pour la marque FM), soit en cumul +2,5% (+3,4% pour la marque FM).

Le jambon de porc FM est à 12,6% et le jambon de volaille FM à 9,6% sur le mois.

TRAITEUR PLATS CUISINES :

Les ventes du mois de juillet 2022 affichent un volume de +1,4%.

Les ventes du mois de d'août 2022 affichent un volume de +3,8% (+10,3% en cumul) et se décomposent ainsi :

- -0,3% à la marque FM (+5,7% au cumul)
- +30,9% en MDD
- +34,5% autres (export et divers)

TRAITEUR MER :

Les ventes du mois de juillet 2022 affichent un volume de +2,1%.

Les ventes du mois d'août 2022 affichent un volume de +15,5% (+0,9% en cumul) et se décomposent ainsi :

- +16,1% à la marque FM (-0,9% en cumul)
- +14,6% en MDD

-Y a-t-il des nouveaux projets ou des innovations prévus pour cette fin d'année, voire début 2023 ?

Ci-dessous les innovations :

- PCI : 4 recettes

- Cabillaud sauce beurre blanc en pagode
- Tajine poulet abricot en pagode (dans le segment évocation gourmande)
- Gratin dauphinois en barquette bois

➤ Risotto safrané en cassolette verre, recette signée par un MOF

- Surimi : les 2 noix de colin d'Alaska, recette à consommer chaude qui désaisonnalise le surimi

La Direction reviendra vers nous lors d'un prochain CSE au sujet des innovations de 2023.

ECONOMIE ENERGIE :

-Quels moyens vont être mis en place pour réaliser des économies d'énergie ?

- Quels postes sont susceptibles d'être impactés ?

La direction répond qu'il n'est pas envisagé d'arrêter des activités chez Fleury Michon du fait de l'augmentation des prix de l'énergie.

L'entreprise est engagée depuis plusieurs années dans une démarche d'amélioration continue sur la réduction de sa consommation énergétique. Cela lui a permis de réduire de 30 % le ratio de performance (KWH /kg de produit fini) depuis 2008. Au vu du contexte de la flambée des prix de l'énergie et du risque potentiel de difficultés d'approvisionnement, la direction a décidé de lancer un projet transversal sur chaque usine, afin d'accélérer le programme de réduction de notre consommation d'énergie.

Ces projets vont permettre d'améliorer notre rendement énergétique (récupération de chaleur), sur de la production d'énergie renouvelable (photovoltaïque), sur de l'optimisation de nos process (réduire les pics de consommation) et sur le respect de bonnes pratiques énergétiques (éteindre les lumières en sortant d'une salle, ne pas chauffer ou refroidir des salles non utilisées, températures maxi de 19°C dans les salles de réunion et bureaux, ...). Une communication sera diffusée dans les semaines à venir sur ces bonnes pratiques.

Chaque salarié à son poste est concerné par l'optimisation de la consommation énergétique.

APPELS D'OFFRES :

- Point sur les différents appels d'offres en cours

Pour Lidl PCI : remise en appel d'offres de toute la gamme avec des vraies opportunités de développement sur des recettes que nous fabriquons ou allons produire pour d'autres clients (Moussaka, ancienne recette gratin dauphinois FM, coquille st Jacques fondu de poireaux, etc...)

Finalisation charcuterie Halal Carrefour : lancement de la salaison planifié d'ici fin 2022.

MOUILLERON :

-Point sur l'avancée des travaux.

La direction répond que les travaux continuent conformément au planning. Une partie du bardage a été posée. Il ne sera pas intégralement posé pour permettre l'entrée du four. Une bâche va être installée dans cette attente.

LOGISTIQUE :

- Quelle est la décision de la préfecture concernant l'arrêté ?

- Quelles mesures seront mises en place suite à cette décision ?

La direction répond que l'arrêté préfectoral du 22 octobre 2021 a été levé suite aux mesures acoustiques réalisées après le changement des ponts niveleurs de la réception et la construction de l'écran anti-bruit. Elle travaille à la remise en service des quais de la réception en semaine 38 sur le créneau 6H/7H, qui est celui qui pose des difficultés en interne compte-tenu du fait que la préparation des commandes démarre à 6H.

VISITE SYSTEME U :

- Nous vous demandons un retour de la visite de Système U ?

La direction répond que la visite s'est faite sur 2 jours, sur les sites de MTJ, MLN et TLM. Les responsables de magasins ont été impressionnés par les outils et la présentation du processus de sécurité alimentaire. La réponse de Système U est attendue pour l'automne.

MUTATIONS :

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

A date, MLN accueille 3 salariés de TLM et 1 salarié de MTT pour une inter-saisonnalité. 1 manager de TLM interviendra également à MLN dans le cadre d'un remplacement.

BDESE :

- Quand allez-vous vous remettre en conformité concernant la BDESE ?

L'évolution de la BDESE a été finalisée par un décret le 26 avril 2022. Les 3 nouveaux points environnementaux à ajouter à la BDESE sont en cours de consolidation par les équipes Reporting RH. Le sujet devrait être clôturé au plus tard à fin octobre 2022.

La BDESE est la Base de Donnée Economique, Sociale et Environnementale. Elle est mise à disposition des élus CSE pour leur permettre de donner un avis motivé sur les consultations annuelles obligatoires auxquelles ils sont soumis (politique sociale de l'entreprise, orientations stratégiques, situation économique et financière de l'entreprise).

La Direction se contente du minimum légal concernant les points environnementaux. Les informations concernant l'ancienneté, les rémunérations, les accidents de travail, et les maladies professionnelles ne sont pas disponibles dans la BDESE. D'ailleurs, le cabinet Syndex a relevé ces différents points que nous, la CGT, demandons depuis plusieurs mois. Quel est le but de cette opacité de la part de la Direction ? En agissant de la sorte, la direction commet un délit d'entrave et s'expose à une condamnation pénale.

OMBRIERES :

- Nous vous demandons le calendrier pour l'installation des ombrières par site.
- Quelles organisations pour le stationnement comptez-vous mettre en place lors des travaux ?

Le planning détaillé de la mise en place des ombrières sur 5 sites (MTJ, LOG, CCH, TLM et MLN) est en cours de définition avec EDF. La direction commencera par le site de Chantonnay Charcuterie. Les travaux commenceront sur ce site en fin d'année 2022. Les travaux s'enchaîneront successivement durant toute l'année 2023 sur les autres sites. Des solutions de parking temporaire sont à l'étude pour chacun des sites afin de pouvoir réaliser les travaux.

KALHYGE :

- Nous vous demandons un point sur la situation de l'approvisionnement en linge des sites de Pouzauges.
- Allez-vous continuer votre contrat avec Kalhyge ?
- Combien de salariés sont volontaires pour laver leur linge à domicile ?

- Combien de temps vont-ils le faire ?
- Pourquoi les salariés volontaires ne sont-ils pas indemnisés pour laver leurs tenues de travail obligatoires ?

A aujourd'hui, le flux de ramassage a repris et le linge sale est envoyé sur leur site de Bethune. Les livraisons de linges propres avec ce nouveau flux sont prévues à partir du lundi 19 septembre.

Il a été proposé aux salariés de la maintenance volontaires sur les AC soit de laver leur propre tenue le WE sans contrepartie soit de les faire laver en interne par Fleury Michon.

La CGT a redemandé en séance à la Direction la prise en charge des frais de nettoyage à domicile.

- Nous vous demandons un retour de la rencontre avec Elis à TLM le 6 septembre 2022.

L'agent dédié à TLM (en formation depuis le début de l'été) doit revenir sur site d'ici 3 semaines (ELIS a bien conscience que la période de remplacement de ce salarié a été compliquée).

Concernant les mouvements saisonniers, une séance de travail entre FM et ELIS sera posée en fin d'année afin d'anticiper l'arrivée des saisonniers à partir de mars/avril 2023.

VACANCES D'AUTOMNE 2022 :

- Nous vous demandons la possibilité de poser des congés d'hiver lors des vacances d'automne (du 22 oct 2022 au 31 oct 2022).

La Direction confirme la possibilité de poser la dernière semaine d'octobre en congés d'hiver sous validation du manager. La réponse a été apportée lors des réunions RP de début septembre.

EFFECTIFS :

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

Au 31/08/2022

	CDI	CDD	Intérimaires
Fleury Michon SA	191 (+2)	5 (-2)	1 (-1)
Chantonnay Charcuterie	239 (-2)	33 (-5)	16 (+2)
Montifaut Jambon	438 (-7)	24 (-6)	15 (+1)
Aides Culinaires	138 (+1)	21 (-2)	9 (-1)
Mouilleron	365 (+4)	26 (+4)	9 (-3)
TLM	294 (+4)	66 (-4)	26 (+1)
Montifaut Traiteur	79 (-1)	1 (-1)	8 (-5)
Logistique	231 (-4)	13 (-8)	19 (-11)
Pouzauges Adm Cial	369 (-2)	37 (+5)	2 (+1)
Fleury Michon LS	2153 (-7)	221 (-17)	104 (-15)
F M - UES Vendée	2344 (-6)	226 (-19)	105 (-16)

Encore une fois, malgré le peu de CDI réalisés, le compte n'y est pas. Les effectifs continuent de diminuer. Sur les douze derniers mois, la direction a détruit 48 emplois CDI

Détail des départs par motif en juillet :

	Cadre	Agent de maîtrise	Technicien	Employé	Ouvrier	Total
Démission	1		1		2	4
Retraite	1		2		6	9
Licenciement					3	3
Chgmt société	1					1
Rupture Conv.	3	1				4
TOTAL	6	1	3	0	11	21

Détail des départs par motif en août :

	Cadre	Agent de maîtrise	Technicien	Employé	Ouvrier	Total
Démission					2	2
Retraite			1		1	2
Licenciement			1		1	2
Fin période essai	1					1
Rupture Conv.	2		1		1	4
TOTAL	3	0	3	0	5	11

Les mois de juillet et août montrent une accélération des départs non volontaires que les recrutements en CDI ne comblent pas. La politique sociale de l'entreprise se durcit avec des licenciements toujours aussi nombreux. On constate que la CSP ouvrier est la plus impactée par la répression de la Direction !!!

-Taux d'absentéisme par site.

Sur août, le taux d'absentéisme UES est de 7,67% avec un taux d'absentéisme au-dessus de 10% pour les sites de Moulleron, AC2 et Montifaut Jambon.

Le taux d'absentéisme est toujours beaucoup trop élevé et largement au-dessus de la moyenne nationale (4,1 % pour l'industrie en 2021). La CGT déplore l'inertie de la direction sur le sujet.

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

La Direction s'était engagée au printemps à réaliser une trentaine de CDI ouvriers. Depuis avril 2022, 36 CDI ouvriers ont été réalisés.

Même si on peut se réjouir de ces CDI créés, la CGT ne peut s'en satisfaire. Dans le même temps, 32 CDI ont quitté l'entreprise entre juillet et août 2022. 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.

15 AOUT 2022 :

- Combien de salariés ont travaillé le 15 août 2022 ?

La Direction répond que 2 salariés ont travaillé le 15 août (site de MLN).

- Point sur la cooptation. Détail par site.

La direction répond qu'elle n'a pas de nouvelle cooptation maintenance depuis le dernier CSE. Elle va élargir la cooptation à partir de fin septembre à d'autres métiers. Un flash sera diffusé semaine prochaine pour informer les salariés.

La cooptation concerne principalement des postes hors production. Les difficultés de recrutement découlent de la politique sociale de la Direction, qui ne met pas les moyens nécessaires pour attirer les potentiels candidats et notamment dans le 1^{er} collègue.

RESTRICTIONS BUDGETAIRES :

- Nous vous demandons quels postes sont impactés par des restrictions budgétaires sur l'UES ?

- Quels en seront les gains ?

La direction répond que les économies se feront principalement sur les honoraires professionnels et notamment les consultants. Mais aussi sur les investissements promotionnels de support à la marque. La direction répond qu'elle espère en année pleine par rapport au budget 2022 une économie de l'ordre de 10M€ sur ces deux postes. Compte tenu des résultats de l'entreprise, la Direction se doit d'être vigilante également sur les coûts fixes.

Aujourd'hui, la réduction des coûts fixes se répercute sur les effectifs au détriment des conditions de travail. Toujours travailler plus, et plus vite, avec moins de personnel. C'est aussi, pour la direction ne pas augmenter nos salaires alors que nous sommes pour l'entreprise les vrais créateurs de richesse. Notre force de travail n'ait pas un coût, mais une richesse qui mérite un fort investissement de la part de l'entreprise.

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.

-Nous vous demandons l'application de la décision de justice du 2 mars 2022, concernant la majoration des heures de nuit exceptionnelles.

La direction répond que l'organisation habituelle de chaque salarié a été établie sur tous les sites de l'UES cet été.

Elle a aussi demandé au prestataire de rendre visible le positionnement sur le portail SmartRH pour plus de transparence avec les salariés. Nous attendons actuellement un retour sur la faisabilité technique.

En fonction des résultats des tests, l'application de la majoration des heures exceptionnelles de nuit devrait se faire sur les données de septembre pour un versement via la paie d'octobre payée début novembre.

La décision de justice date du 2 mars 2022 et la réponse de la direction reste incertaine quant à l'application de celle-ci. A date, la direction n'a toujours pas répondu à notre demande de rétroactivité. La direction se moque de nous puisque le dossier a commencé il y a une dizaine d'années et que ces derniers mois, elle avait la possibilité de tout mettre en place pour une application dès le rendu de justice ! Combien de temps allons-nous être encore spoliés de nos droits ???

MAINTENANCE :

- Quelles sont les sociétés prestataires qui interviennent pour pallier le manque de techniciens de maintenance ?

- Combien d'intervenants sont présents sur l'UES ? Détail par site.

- Durée des missions ? Détail par site.

- Quels sont les coûts de ces prestations ?

La direction répond que l'ensemble des sites utilise des prestataires extérieurs pour faire face soit à un accroissement de charge temporaire, soit en renfort en attendant l'arrivée de nouveaux salariés recrutés.

La présence n'est pas quantifiable précisément, mais en moyenne, à effectif interne complet, il faut compter 1 ETP par site en sous-traitance par site pour le préventif et/ ou dépannage.

L'ensemble des sites mutualise ses ressources : une même entreprise peut intervenir sur plusieurs sites la même semaine sur des dates différentes.

Une dizaine d'entreprises constituées d'une trentaine de techniciens sous-traitants interviennent sur l'ensemble des sites vendéens. Le choix des sous-traitants s'oriente en fonction de leurs spécialités et domaines de compétences. Les entreprises sous-traitantes plus courantes sont AIM, Huguet, VHMI, Rapin Maintenance, 2MIO, Matech, Maniwatt, ETV, Gauvrit maintenance.

L'utilisation importante d'entreprises sous-traitantes en maintenance est le reflet du manque d'attractivité de Fleury Michon sur le marché du travail. Nous rappelons régulièrement en séance que les salaires proposés ne sont pas à la hauteur des qualifications requises.

SECURITE, SANTÉ, CONDITION DE TRAVAIL :

-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 ?

La direction répond qu'un signalement a eu lieu sur un site qui a donné lieu à une enquête. Les RP du site concerné ont été informés de la suite donnée.

La direction ne respecte pas l'instance CSE en refusant de répondre aux questions qui pourtant sont de son ressort. Elle les renvoie en RP qui, elles, n'ont aucune obligation légale de répondre. D'ailleurs, la direction lors des RP ne répond pas non plus !

Accident du 27 juillet 2022 sur le site de Chantonay Charcuterie :

-Pourquoi n'y a-t-il pas eu de réunion extra de la CSSCT à la suite de cet accident ?

-Pourquoi les élus n'ont pas été informés de l'enquête de l'inspection du travail ?

-Les élus demandent la restitution de cette enquête.

La direction répond qu'il n'y a pas eu de CSSCT extra, car cet accident n'entraîne pas dans la définition des AT graves (c'est-à-dire avec séquelles à terme pour le salarié) suite au diagnostic de l'ophtalmologue le soir de l'accident. Le salarié est d'ailleurs revenu sur son poste et a récupéré la pleine capacité de ses 2 yeux depuis (le salarié va très bien).

L'inspection du travail est libre « d'enquêter » sur n'importe quel AT, pour recueillir les faits et les actions envisagés. La direction n'a pas eu de nouvelles demandes de sa part depuis.

Pour la CGT, il est inacceptable que la direction cache aux élus, une enquête réalisée par l'inspection du travail dans le cadre d'un accident du travail. Une fois de plus la direction montre son manque de considération envers les instances représentatives, et donc envers les salariés représentés par ces élus. De plus, ce n'est pas à la direction de décider, seule, ce qu'est un accident de travail grave.

-Nous demandons au médecin du travail, pourquoi il a évoqué lors d'une visite de pré-reprise, le refus de mettre en place un temps partiel thérapeutique à un salarié. L'article R433-15 du code de la Sécurité Sociale précise que c'est le médecin conseil qui est le seul compétent pour autoriser ou refuser cette procédure.

La direction répond que la reprise de travail est encadrée par des visites médicales de pré-reprise et de reprise (Cf Code du travail). La mise en place effective d'un temps partiel thérapeutique nécessite la prescription du médecin généraliste ou spécialiste, l'accord de prise en charge par le médecin conseil (acquise d'emblée mais revue à 3 mois puis périodiquement), l'accord de l'employeur (qui peut refuser cette mise en place pour motif légitime) et du médecin du travail (qui donne son accord dans le sens où il l'organise en termes de durée travaillée, des postes autorisés et des restrictions éventuelles).

Le cas auquel il est fait référence ne nécessitait pas de temps partiel thérapeutique ; c'est une situation assez peu fréquente mais justifiée par l'état de santé de la salariée et la nature du poste occupé.

Comment un médecin du travail peut-il aller à l'encontre de la prescription du médecin traitant ou du spécialiste ?

-A la suite des vols sur les parkings, nous vous demandons de les sécuriser afin de garantir la sécurité des salariés.

La direction répond que ce type d'évènement reste très exceptionnel et la sécurisation des parkings n'est pas prévue à date.

Les parkings Fleury Michon sont des parkings privés non fermés mis à disposition des salariés. L'entreprise n'est pas responsable des dommages et dégradations qui pourraient être occasionnés aux véhicules qui y stationnent. C'est l'assurance des propriétaires des véhicules qui doit couvrir les éventuels dommages (au même titre que sur le parking d'un commerce).

Comment la Direction peut elle minimiser la sécurité physique et mentale de ses salariés ? En séance, la CGT a rappelé que cela aurait pu être dramatique pour la personne qui s'est trouvée face à face avec les voleurs. La direction n'a que faire des conséquences psychologiques et financières rencontrées par la personne volée sur son lieu de travail. Un tel mépris de la part de la direction est intolérable et choquant.

-Les salariés, malgré pour certains de retour de congés, sont épuisés physiquement et mentalement. Les samedis travaillés, les semaines de 6 jours et le manque d'effectif ne permettant pas la prise de jours de récup ou de RDS, les exposent à des risques importants de RPS. Nous vous demandons de mettre en place rapidement les moyens nécessaires afin d'améliorer les conditions de travail des salariés et, ainsi, garantir leur sécurité et leur santé.

La direction répond qu'elle respecte les accords d'entreprise sur les samedis travaillés et les semaines de 6 jours, et nous ne sommes pas en sous-effectif. Les compteurs sur l'ensemble des sites sont bien maîtrisés et démontrent notre bon dimensionnement.

Qu'elle gère également les compteurs individuels des salariés, dans le cadre de nos accords de modulation en veillant à maintenir une fourchette acceptable autour du compteur collectif, tout cela en assurant un passage par 0 une fois par an.

Lors de hausse ou de baisse brutale des ventes, elle est amenée à gérer des situations ponctuelles complexes mais très rapidement elle redimensionne les effectifs en adéquation avec le besoin.

Face à la fatigue mentale et physique des salariés, la seule réponse de la direction est : « on respecte les accords ». Elle accorde plus d'importance à la production et aux clients qu'il faut livrer, qu'à la santé des travailleurs. Le fait que le respect des accords ne protège pas la santé des travailleurs nous démontrent qu'il est urgent de les revoir pour y remédier. Pour rappel, protéger la santé des travailleurs est une obligation de l'employeur.

NOUVEAUTE

Pour lire le compte-rendu du CSE du 16 septembre 2022



N'hésitez pas à flasher ce QR code :

Ou allez à l'adresse suivante :

<https://cgtfleuryrichon.reference-syndicale.fr>