

### MARCHE DE L'ENTREPRISE :

#### -Tonnages et évolution en valeur sur le mois de mai 2023 et cumuls par activité.

La direction répond qu'au global, les ventes du mois d'avril 2023 pour la GMS France affichent un volume de -8.3 % (-9.3% pour la marque FM), soit en cumul de -4.9% (-5.8/% pour la marque FM).

### MATIÈRES PREMIÈRES :

#### - Évolution des cours pour la Charcuterie et le Traiteur.

#### - Évolution des cours des emballages et matières premières.

#### - Impacts de ces cours sur l'économie de l'entreprise.

Le cours du porc est en baisse mais toujours haut. Le cours de la volaille est également haut mais devrait baisser cet automne car le prix des céréales diminue rapidement.

La tendance est à la baisse sur les emballages et le carton, mais les prix restent encore élevés.

### APPELS D'OFFRES :

#### - Point sur les différents appels d'offres en cours et/ou à venir

A date, peu d'appels d'offres en cours. Les prochains appels d'offre en PCI débiteront en septembre.

### INVESTISSEMENTS 2023

#### -Conformément au CSE de février, nous vous demandons une présentation des investissements validés au CA d'avril.

Le plan d'investissement présenté en février est validé. 2 projets ont été ajoutés et validés depuis

- Remplacement de l'operculeuse de ligne 200 sur MTT.

- Finalisation du remplacement des néons par des LED sur tous les sites sur 2023 et 2024.

### ASSEMBLEE GENERALE DES ACTIONNAIRES FM :

#### -Les salariés actionnaires demandent les modalités pour participer à l'assemblée générale prévue le 27 juin 2023.

L'avis de réunion valant avis de convocation va être diffusé au Bulletin d'Annonces Légales Obligatoires le 17/05 et déposé sur le site internet Fleury Michon. Les modalités de participation y seront précisées.

Pour rappel, chaque salarié qui possède une ou plusieurs actions, a toute légitimité à participer à l'Assemblée Générale des actionnaires. Ci-joint, le lien pour participer à l'Assemblée Générale :

<https://www.fleurymichon.fr/finance/documents-2023>

## CONSEIL D'ADMINISTRATION :

- Les élus du CSE demandent un retour du Conseil d'Administration d'avril à leurs représentants dans cette instance.

Les membres du CA sont soumis à la confidentialité et n'ont pas à faire de retour oral ou écrit dans d'autres instances.

La Direction prétexte la confidentialité pour interdire aux représentants du CSE, au CA, de restituer aux élus CSE, les échanges. Pour rappel, les représentants du CSE au CA, sont élus par le CSE pour les représenter dans cette instance. Ils doivent par conséquent, en faire un retour.

## PASSAGE A ZERO :

- Bilan sur le passage à 0. Détail par site :

- Nombre d'heures payées ?

- Nombre d'heures mises en CET ?

- Nombre d'heures pour les compteurs négatifs ?

- Combien de salariés ont basculé leur Contrepartie Obligatoire en Temps sur leur CET ? Combien d'heures cela représente-t-il ?

Les éléments seront présentés à la commission de coordination sociale du 27/06/23.

La direction continue sa rétention d'informations et ne respecte pas les prérogatives du CSE. Elle renvoie ses réponses dans une instance où les élus CSE, qui posent les questions, ne sont pas présents.

## FORFAIT JOUR :

- Combien de salariés n'ont pas utilisé l'ensemble de leurs jours de repos ? Détail par site et par CSP.

- Combien de jours cela représente-t-il ?

- L'accord CET prévoit que le DRH groupe autorise, sur dérogation exceptionnelle, le transfert de jours de repos en CET, pour les salariés basés sur 218 jours. Combien de salariés ont fait des demandes ? Combien ont été validées par le DRH groupe ?

Les éléments seront présentés à la commission de coordination sociale du 27/06/23.

## REPOS COMPENSATEUR DE NUIT :

- Combien de salariés n'ont pas soldé leurs droits au RCN ? Détail par site.

Les éléments seront présentés à la commission de coordination sociale du 27/06/23.

## BDESE :

- Où en êtes-vous pour la mise à disposition de la BDESE à l'ensemble des élus ?

La BDESE est disponible dans son format historique (accès via PC au niveau du reporting RH). La mise en place d'une équipe MSTeams est en cours de réalisation et a nécessité l'intervention des équipes DSI afin de sécuriser et d'organiser la mise en place. L'équipe MSTeams sera testée depuis juin avant une mise en production.

## COMPTEURS :

-Pourquoi certains CDD se sont vu débiteur des heures négatives sur leur fiche de paie en fin de contrat ? Combien de CDD sont concernés ? Détail par site.

6 salariés étaient concernés, ils vont être régularisés en juin.

Cette situation n'est pas une première au sein de l'entreprise. La direction est prête à tout, pour faire des économies et ce, au détriment des CDD. Si les compteurs des CDD sont négatifs au terme de leur contrat, ce n'est uniquement de la faute de la direction qui n'a pas respecté sa part du contrat. En agissant de la sorte, l'entreprise bafoue les droits des travailleurs.

Ce n'est pas ainsi qu'elle va résoudre les problèmes de recrutement qui aujourd'hui, sont une vraie difficulté pour Fleury Michon.

## JOURS FERIES :

-Quelles seront les organisations de travail la semaine 22 sur tous les sites ?

-Combien de salariés sont volontaires pour travailler le 18 mai ?

A date, TLM prévoit de travailler le lundi de Pentecôte, comme précédemment annoncé, y compris le samedi S22. Quelques salariés de la LOG sont concernés également.

La CGT a rappelé une fois de plus, que la direction ne respecte pas l'accord sur le lundi de Pentecôte. En effet, cet accord prévoit que le travail de ce jour férié doit passer par une consultation du CSE !

## MTT :

-Au CSE de janvier dernier, vous aviez annoncé qu'un travail serait effectué par Monsieur SALHA et Madame BOGDELIN pour développer et augmenter les volumes de la gamme santé. Qu'en est-il à date ?

Nous menons avec toute l'équipe Santé une forte dynamique de développement commercial : • Nous parvenons à développer le volant d'affaires de nos clients Santé historiques : Elixir +12.7 % en volume/CHU Annecy + 4.7 % en volume/GH grand Est Parisien + 20 % en volume • Nous avons gagné 12 sites Compass, et l'appel d'offres GH 44, démarrage en avril. • Nous candidatonons à de gros appels d'offres comme le réseau de cliniques Almaviva (CA estimatif 4 à 5 millions), démarrage en octobre. En parallèle, nous développons avec Marfo et la R&D de nouveaux produits pour le segment médicosocial (maisons de retraite...) qui complètera le segment sanitaire (hôpitaux et cliniques) et nous permettra de nous positionner sur un marché en croissance durable.

## LOGISTIQUE :

- Où en est la négociation avec les clients sur les pénalités logistique ?

C'est toujours en cours.

## AC 2 :

### - Point sur le chantier toiture maintenance.

Les travaux de remplacement de la toiture de la maintenance de la gare ont commencé. L'ancienne toiture est démontée, nous sommes dans la phase de repose de la nouvelle. Le chantier se déroule conformément au planning.

### - Point sur le lancement des émincés végétaux.

Il est encore un peu tôt pour dresser un bilan car les démarrages ont été plus faibles que prévus sur avril en raison des dates de lancement reportés par certains clients en mai ou juin.

## MUTATIONS :

### - Point sur les mutations UES sur le dernier trimestre et à venir, par site.

- Y a-t-il des mutations sur les autres sociétés du groupe ? Si oui, quel métier et sur quelle société ? Pour combien de temps ?

- Y a-t-il des mutations de salariés des autres sociétés du groupe sur l'UES ? Si oui, quels métiers et sur quels sites ? Pour quelles durées ?

3 salariés en inter-saisonnalité étaient présents sur le site de MLN au 1er trimestre 2023. Ces 3 salariés seront sur le site de TLM au 2e trimestre et jusqu'au mois de septembre. 1 manager de TLM intervient actuellement à MLN dans le cadre d'un remplacement. Il est retourné à TLM le 17/04. 7 salariés de MLN sont en mobilité courte durée (de mai à juillet ou août) - 2 salariés de MLN en mobilité sur MTJ - 1 salarié de MLN en mobilité sur CHTY - 1 salarié de MLN en mobilité à la LOG - 1 salarié de MLN en mobilité sur MTT - 2 salariés de MLN en mobilité sur TLM.

## EFFECTIFS :

- La CGT demande quel est le nombre de salariés toujours présents dans les effectifs, mais ne travaillant plus du fait de leur prise de CET, congés avant leur départ à la retraite. Détail par site.

A date, 31 salariés sont en CET avant retraite.

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

	<b>CDI</b>	<b>CDD</b>	<b>Intérimaires</b>
<b>Fleury Michon SA</b>	<b>183 (+1)</b>	<b>5 (-1)</b>	<b>1 (=)</b>
Chantonnay Charcuterie	242 (-4)	29 (-1)	3 (-10)
Montifaut Jambon	426 (-1)	32 (+3)	26 (+12)
Aides Culinaires	136 (=)	15 (+2)	(-1)
Mouilleron	358 (-7)	23 (-6)	6 (-13)
TLM	287 (+2)	65(+11)	6 (-2)
Montifaut Traiteur	80 (+1)	3 (-3)	0 (=)
Logistique	223 (-2)	13 (+3)	16 (+9)
Pouzauges Adm Cial	380 (-3)	24 (-1)	1 (=)
<b>Fleury Michon LS</b>	<b>2132 (-14)</b>	<b>204 (+8)</b>	<b>58 (+5)</b>
<b>F M - UES Vendée</b>	<b>2315 (-13)</b>	<b>209(+7)</b>	<b>59 (-5)</b>

Entre parenthèse, évolution par rapport au mois précédent.

L'effectif ne cesse de diminuer encore et toujours. La catégorie ouvrière est la plus impactée et cela dégrade les conditions de travail dans les ateliers, avec des salariés fatigués par la surcharge de travail.

- La CGT demande que chaque départ CDI soit remplacé par un nouvel emploi CDI.  
Sur avril 2023, 16 départs CDI et 3 entrées CDI.

-Détail des départs sur le mois d'avril :

	Cadre	Agent de maitrise	Technicien	Ouvrier	Total
Démission	1	1	1	2	5
Retraite	1		1	4	6
Licenciement				2	2
Rupture Conv.			3		3
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>16</b>

-Taux de précarité par site et sur l'UES.

<i>Au 23 avril 2023</i>	Taux de précarité %
Aides Culinaires	12.07
Montifaut Jambon	12.78
Chantonnay Charcuterie	13.87
Mouilleron	8.44
Montifaut Traiteur	8.74
TLM	20.57
Logistique	12.13
Pouzauges Adm Cial	6.24
SA	3.08
<b>TOTAL</b>	<b>11.37</b>

- Prévisions de recrutements sur les mois à venir.

Au 10 mai 2023, 39 besoins non pérennes ont été identifiés en production et 14 hors production (dont 6 postes pérennes en maintenance).

La CGT alerte sur les difficultés de recrutement concernant les postes en production et sur la nécessité urgente de créer des CDI, sur les postes qualifiés.

-Taux d'absentéisme

Sur avril, le taux d'absentéisme UES est de 7,69 %. (Cf tableaux en annexe).

La direction se targue d'un taux d'absentéisme faible. Or, il est très élevé sur certains sites, notamment, les AC avec un taux de 14,77% pour la catégorie ouvrier/employé, TLM à 13,59% pour la même catégorie...

Ces chiffres sont alarmants mais la direction persiste à ne pas vouloir écouter nos alertes sur le sujet.

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

Sur avril 2023, 16 départs CDI et 3 entrées CDI.

- Quels sont les sites qui rencontrent des difficultés de recrutement ? Détail par site des postes concernés ?

Tous les sites sont potentiellement concernés surtout par les besoins fabricants et CDL.

- Quels sont les postes non pourvus à date ? Détail par site.

39 postes en production (non pérennes) et 14 postes hors production, dont 2 non pérennes.

- Point sur la cooptation. Détail par site.

Pas d'évolution depuis le dernier CSE.

### COEFFICIENT 125 :

-Nous vous demandons de respecter l'accord concernant le coef. 125, à savoir que son application concerne uniquement le poste opérateur 1<sup>er</sup> niveau et non tous les postes.

-Combien y a-t-il de poste opérateur 1<sup>er</sup> niveau au coef.125 ? Détail par site-Quelle est la différence entre le poste opérateur 1<sup>er</sup> niveau (coef.125) et le poste opérateur 2<sup>ème</sup> niveau (coef.140).

Il n'y a aucun changement depuis 2018.

La CGT n'a de cesse de dénoncé l'utilisation abusive du coef 125, par la direction pour réduire ses coûts de production. Plusieurs témoignages de salariés CDD, confirment avoir travaillé sur des postes qualifiés sans avoir le coef correspondant à ce poste, et être restés pendant toute la durée de leur contrat, à ce coef !!!

### ÉTAT DES COMPTEURS :

- Moyenne des compteurs par site.

-Suivi des compteurs collectifs mensuels. Quels sont les plans d'actions mis en place ? Détail par site.

<i>Au 26 mars 2023</i>	Moyenne des compteurs H
Aides Culinaires	11.93
Montifaut Jambon	12.10
Chantonnay Charcuterie	15.01
Mouilleron	12.06
Montifaut Traiteur	15.59
TLM	5.07
Logistique	9.09
Pouzauges Adm Cial	19.09
SA	32.12
<b>TOTAL</b>	<b>12.15</b>

- Combien de salariés sont à +70h et - 40h sur leur compteur d'heures ? Détail par établissement et par CSP.

Données au 29/04/2023 (avant passage par 0) : 9 personnes ont un compteur inférieur à -40h.  
15 personnes ont un compteur supérieur à +70h.

- Combien de salariés ont fait plus de 6 semaines > à 42h ? Détail par site.

A fin avril :

TLM

✓ 1 salariés a fait 8 semaines

✓ 3 salarié ont fait 9 semaines

✓ 1 salarié a fait 10 semaines

MLN

✓ 3 salariés ont fait 7 semaines

✓ 1 salarié a fait 9 semaines

✓ 2 salariés ont fait 10 semaines

✓ 1 salarié a fait 14 semaines

✓ 1 salariés a fait 12 semaines

✓ 1 salarié a fait 17 semaines

1 salarié a fait 13 semaines

CHTY

✓ 1 salariés ont fait 9 semaines

✓ 1 salariés a fait 11 semaines

La direction continue à ne pas respecter les accords. Les salariés sont exposés à des risques d'accidents, de TMS et de RPS.

GREVES :

-Combien de salariés ont fait grève et/ou débrayé sur le mois d'avril ? Détail par site, par CSP et par jour.

En avril, il y a eu 134 poses de grève ou débrayage.

SECURITE, SANTÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL :

- Nous vous demandons le nombre d'accidents du travail tel que défini par l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale sur le mois d'avril.

- Combien d'enquêtes ont été réalisées suite à ces déclarations ?

-Les élus CSE demandent à être destinataires de toutes les déclarations d'accident de travail et de MPI de l'UES Vendée.

-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 prochaine réunion CSSCT est prévue le 7 juin.

1 signalement a eu lieu depuis le dernier CSE. Une enquête est en cours.

## DUERP :

- Les DUERP et leurs mises à jour doivent faire l'objet d'une consultation du CSE conformément à l'article L.4121-3 du Code du travail. Nous vous demandons donc une présentation des dernières mises à jour des DUERP.

- Depuis le dernier CSE, combien de DUERP ont été modifiés sans consultation des élus du CSE ?

Comme annoncé depuis le début de l'année, les mises à jour des DUERP des sites sont faites trimestriellement avec les RP du site et recueil d'avis porté au CR des RP. Ce point pourra potentiellement être abordé lors de la réunion de négociation d'un avenant à l'accord SRS prévue le 8 juin.

- Sur tous les sites, les travailleurs subissent quotidiennement une surveillance accrue de tous leurs faits et gestes parmi lesquels les temps de pause, les temps de passage aux toilettes. A cela, se rajoutent l'interdiction de s'hydrater sur le temps de travail, quelles que soient l'exposition et l'interdiction de parler avec ses collègues. Cette pratique managériale, facteur de RPS, dégradent fortement les conditions de travail et donc, la santé des travailleurs.

Dans le cadre de vos obligations de sécurité de résultats, conformément aux dispositions de l'article L.4121-1 du Code du Travail, nous vous demandons de revoir vos consignes managériales auprès des managers, afin d'améliorer la qualité de vie au travail, conformément à vos engagements mis en avant dans le rapport d'activité 2022 du groupe.

La direction ne partage pas notre constat.

Cette réponse est inacceptable de la part de la direction. La sécurité et les conditions de travail des salariés sont des sujets qu'elle ne veut pas aborder et l'absence de réponse concrète, est un manque total de respect envers les salariés et vis-à-vis de ses obligations de sécurité !

## QUESTIONS DIVERSES :

- MONTIFAUT JAMBON :

Les salariés qui font grève subissent des pressions de la part de la direction.

Que répondez-vous à cela ?

Ce n'est pas de la pression mais seulement une question pour savoir s'ils font grève et ceci, afin d'organiser au mieux la production.

La CGT a rappelé que faire grève est un droit constitutionnel et que l'attitude de la direction concernant ce droit, va à l'encontre de la loi !

Les salariés sont épuisés car toujours plus présents au travail avec des semaines rallongées à 6 jours, qui impactent leur vie privée.

Cette situation qui perdure, est donc du fait de la direction. Elle ne répond pas à la demande des salariés, sur le travail du samedi. Pourquoi ? Quelles sont ses intentions ? Ouvrir le samedi après-midi ?

Encore une fois, les salariés subissent les conséquences de l'Accord Renaissance !!!