

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 de mai 2023 pour la GMS France affichent un volume de -3,5 % (-2,9% pour la marque FM), soit en cumul de -4.6% (-5.2 % 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 hausse. Le cours de la volaille, commence à baisser car le prix des céréales diminue. En ce qui concerne le surimi base, le prix sera à la baisse pour la saison B car le cours du dollars est aussi à la baisse.

APPELS D'OFFRES :

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

2 appels d'offres en cours :

- Surimi U pour une modification du packaging
- Poisson à l'Andalouse chez Carrefour

MOUILLERON :

Nous vous demandons des explications concernant le rappel du parmentier de saumon.

Quelles sont les raisons de ce rappel ?

Quelles mesures ont été mises en place pour résoudre le problème d'origine ?

Quelle est la quantité produite ? Quelle quantité a été livrée chez les clients ?

Combien de barquettes sont revenues suite au rappel ?

Quelles en sont les conséquences économiques, financière et commerciales ?

Le taux de barquettes fuitées était élevé, 3260 qui avaient été livrées chez le client ont été rappelées. Pour celles distribuées en magasin, elles sont à détruire ou à jeter.

La perte financière est de 50 000 euros.

LOGISTIQUE :

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

Une baisse des pénalités mais plus de déductions

AC 2 :

- Point sur le chantier toiture maintenance.

Le chantier est terminé

- Point sur le lancement des émincés végétaux.

Les performances ne sont pas au rv. Les prix sont supérieurs aux recommandations, les distributeurs sont libres de fixer leurs prix.

TLM :

- Lors du précédent CSE du 17 mai, vous aviez annoncé avoir besoin d'ouvrir la production le lundi de la Pentecôte (lundi 29 mai). Finalement, il n'y a pas eu de production ce jour-là. Pourquoi ?

Au vu des volumes et du stock, le travail du lundi de Pentecôte n'était pas nécessaire.

Pour la CGT, il est important de ne pas banaliser le travail du jour férié. Contrairement à ce que certains veulent nous faire croire, le travail des jours fériés n'est pas nécessaire pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Pour rappel : Le travail du lundi de la pentecôte est encadré par un accord d'entreprise et doit faire l'objet d'une délibération au CSE. En signant cet accord, la direction a confié son pouvoir décisionnaire sur le sujet aux élus CSE. En prenant seule la décision sur un éventuel travail le lundi de la Pentecôte, la direction s'expose à des poursuites judiciaires pour délit d'entrave envers le CSE.

- Aviez-vous fait appel au volontariat pour anticiper les besoins pour le lundi de la Pentecôte ? Si oui, combien de travailleurs étaient volontaires ?

Il n'y a pas eu d'appel aux volontaires.

Pour la CGT et comme dit en séance, le travail des jours fériés doit être basé uniquement sur le volontariat. Selon notre convention collective, aucun salarié, quelque soit son statut, ne peut se voir imposer de venir travailler un jour férié. Les salariés sont fatigués du travail imposé par la direction les jours fériés, les samedis matin, les semaines de 6 jours, de la flexibilité et de la mobilité pour s'adapter aux besoins de la production. Et ceci, au détriment de la vie privée des salariés.

L'accord Renaissance, signé par le syndicat CFDT, qui s'applique pleinement maintenant, met en évidence pour chaque salarié, les conséquences désastreuses de cet accord.

Il participe fortement à la dégradation de nos conditions de travail, de notre compte d'heures, de notre santé et des relations entre notre hiérarchie et nos collègues de travail. Toujours faire plus en un minimum de temps et avec un minimum de personnel, c'est la politique qu'applique la direction avec la complicité des élus CFDT.

- Comment évoluent les volumes et quelles sont les prévisions pour les prochaines semaines ?

En mai 1702 T vs 1787 T budget et au cumul 6761 T pour un budget de 7301 T.

CHANTONNAY CHARCUTERIE :

-Nous vous demandons des explications sur la mauvaise qualité de la viande du fournisseur FARMIO, réceptionnée sur le mois de mai (présence d'insectes, viandes avariés...).

2 aléas au mois de mai : le 2 mai, aspect et odeur de la matière et le 17 mai, présence de corps étrangers, insectes, plastiques..., entre le palbox et la poche

Pour la CGT, le fournisseur doit respecter scrupuleusement le cahier des charges afin que cela ne se reproduise plus et ainsi, éviter les risques de produits non conformes, le risque sanitaire, des reports de production sur la semaine suivante ou des samedis travaillés, etc...

La direction se doit de réagir rapidement afin de retrouver des arrivages conformes pour que les programmes de production soient réalisés dans les temps prévus par la planification.

-Pourquoi, les lots n'ont pas été refusés dans leurs intégralités ?

Décision commune Chantonnay/achats de trier pour alimenter la prod et retour des lots jugés non conformes.

- Quelles décisions ont été prises vis-à-vis de ce fournisseur ?

- plan d'actions chez le fournisseur

- Audit de contrôle des plans d'actions et fonctionnement le 11 juillet

Et en fonction de l'audit, une décision sera prise pour une poursuite de la collaboration avec FM ou pas.

- Quelles sont les conséquences économiques et financières ?

La viande a été remboursée pour les achats

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 ?

Pour TLM : mobilités inter-sites en cours d'organisation, car volumes inférieurs aux prévisions.
Pour Mouilleron : 5 vendredis non travaillés prévus et mobilités déjà mises en place.

PSE CCP :

- La CFDT a annoncé un coût de 7 millions d'euros pour le PSE de CCP. Pouvez-vous nous confirmer le montant ? Quelles en sont les conséquences pour l'UES Vendée ?

Un compromis de vente est signé avec CCP et INARIZ (entreprise de riz). Celle-ci reprend les bâtiments et le foncier. Il y a 12 mois de travaux avant de démarrer l'activité.

Il y a des conditions suspensives, soit environ 3 mois pour régler les démarches.

En ce qui concerne le coût du PSE, la direction réfute le coût de 7 millions d'euros pour le PSE, annoncé par la CFDT de CCP. Il reste de nombreux paramètres, comme le coût de la revitalisation de la préfecture.

Tous les salariés de CCP, exceptés les élus, seront licenciés les 17, 18 et 19 juillet.

La CGT a rappelé en séance que la direction a commis une faute grave en condamnant le site de Plélan le Grand. En effet, la direction a laissé sombrer le site en le privant d'investissements qui lui aurait permis de s'adapter aux nouveaux marchés, depuis bientôt 7ans. Le résultat de cette politique, est la fermeture du site et par conséquent, le licenciement des 101 salariés.

Fleury michon UES va devoir payer et supporter plus de 7 millions d'euros, le coût du PSE, comme annoncé dans les journaux. Après avoir quitté l'Italie, vendu le site de Slovénie, fermé le site de Plélan, que va-t-il se passer pour Fleury-michon UES et hors UES ? Room Saveur, Cambrai, Paso ? Pour rappel, la CGT a demandé à plusieurs reprises, la lettre de mission que monsieur Gonnord a confié à Monsieur Salha. A ce jour, la CGT n'a pas de réponse concernant sa mission, en termes d'économie, d'orientations stratégiques, d'avenir pour le groupe Fleury Michon etc...

EFFECTIFS :

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

	CDI	CDD	Intérimaires
Fleury Michon SA	185 (+2)	4 (-1)	2 (+1)
Chantonnay Charcuterie	242 (=)	36 (+7)	4 (+1)
Montifaut Jambon	426 (=)	31 (-1)	25 (-1)
Aides Culinaires	137 (+1)	17 (+2)	1 (+1)
Mouilleron	356 (-2)	24 (+1)	5 (-1)
TLM	286 (-1)	81(+16)	9 (+3)
Montifaut Traiteur	80 (=)	5 (+2)	6 (+6)
Logistique	223 (=)	13 (=)	24 (+8)
Pouzauges Adm Cial	384 (+4)	26 (+2)	1 (=)
Fleury Michon LS	2134 +2)	233 (+29)	75 (+17)
F M - UES Vendée	2319 (+4)	237(+28)	77 (+18)

Entre parenthèse, évolution par rapport au mois précédent.

Même si le nombre de CDI a légèrement augmenté ce dernier mois, la direction a détruit 21 emplois CDI sur les douze derniers mois, ce qui n'est pas sans conséquences pour les conditions de travail.

-Détail des départs sur le mois de mai :

	Cadre	Agent de maitrise	Technicien	Ouvrier	Total
Démission			1		1
Licenciement				2	2
Décès				1	1
TOTAL	0	0	1	3	4

4 départs CDI, dont 2 licenciements pour inaptitude CSP ouvrier

Les deux licenciements dans le collège ouvrier sont des licenciements pour inaptitudes. La direction continue de licencier des salariés pour inaptitude plutôt que de mettre des moyens en place afin de les maintenir au sein de l'entreprise. La politique sociale à Fleury Michon est de se débarrasser des salariés avec des problèmes de santé. Des salariés qui, pour la plupart, ont été détruits par leur poste de travail !

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

<i>Au 23 avril 2023</i>	Taux de précarité %
Aides Culinaires	11.99
Montifaut Jambon	11.65
Chantonnay Charcuterie	15.12
Mouilleron	8.19
Montifaut Traiteur	10.16
TLM	23.99
Logistique	12.00
Pouzauges Adm Cial	6.50
SA	2.72
TOTAL	11.84

- Prévisions de recrutements sur les mois à venir.

Au 15/06/2023, 11 besoins non pérennes ont été identifiés en production et 5 hors production. 10 postes pérennes en maintenance et 12 hors production ont été identifiés.

-Taux d'absentéisme

Sur mai, le taux d'absentéisme UES est de 6,72 %.

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

8 entrées CDI dont 2 ouvriers.

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

Toujours des difficultés de recrutement en maintenance et encore des besoins d'étudiants à la LOG.

En séance, la direction, fidèle à sa politique des bas salaires, a précisé qu'elle refuse de s'aligner sur les salaires pour recruter des techniciens de maintenance. Pour la CGT, il est urgent que la direction augmente tous les salaires afin d'améliorer l'attractivité de l'entreprise.

- Point sur la cooptation. Détail par site.

Pas d'évolution depuis le dernier CSE.

La prime passe à 1200 euros pour la maintenance.

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

Données au 27/05/2023 : 6 personnes ont un compteur inférieur à -40h. Aucun salarié n'a un compteur supérieur à +70h.

ÉTAT DES COMPTEURS :

- Moyenne des compteurs par site.

<i>Au 26 mars 2023</i>	Moyenne des compteurs H
Aides Culinaires	0.22
Montifaut Jambon	4.78
Chantonnay Charcuterie	4.85
Mouilleron	1.95
Montifaut Traiteur	2.31
TLM	2.60
Logistique	1.72
Pouzauges Adm Cial	0.21
SA	1.57
TOTAL	2.86

FORMATION PROFESSIONNELLE :

- Quelle est la position de la direction générale concernant l'article publié dans « le sans culotte 85 » ?

La direction répond que la formation « ennéagramme » n'est pas un sujet inabordable puisqu'elle est utilisée au sein de l'entreprise et ce, depuis quelques années maintenant.

Selon une enquête menée par plusieurs médias, parmi lesquels « Le sans-culotte85 », l'ennéagramme, très utilisé à Fleury Michon, « est un instrument ésotérique surveillé par la Miviludes*, en raison de risques de manipulation mentale ou de dérives sectaires. »

Pour la CGT, à la lecture des différents journaux, nous nous interrogeons sur ce type de formation et ses conséquences dans l'entreprise mais aussi dans le cercle familial.

Pourquoi l'entreprise s'inscrit-elle dans cet organisme de formation pourtant fortement décrié dans les médias ? Que recherche t'elle en termes de retour sur investissements ?

*Miviludes : Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires

GREVES :

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

61 poses de grève ou débrayage.

-Comment sont prises en comptes les temps de pause non rémunérées lors des débrayages ou grèves ?

L'absence pour grève/débrayage se déduit du temps de travail effectif. Les temps de pause (rémunérés et non rémunérés) sont déterminés en fonction du temps de travail effectif.

Depuis plusieurs semaines, les salariés sont en luttés pour revoir les organisations de travail du samedi. A ce jour, la seule réponse de la direction est une remise en cause du droit de grève des salariés, au détriment du dialogue social. Les élus CGT au CSE vous demande de revoir votre communication qui consiste à faire porter, une fois de plus, la responsabilité de la situation aux travailleurs qui revendiquent de meilleures organisations de travail.

La direction n'a pas répondu en séance

Pour la CGT, il est anormal que la direction oblige les travailleurs à s'adapter aux besoins de ses organisations de travail. La direction ferme des lignes en semaine pour ouvrir les samedis matin. Les conséquences sont de l'incompréhension, de la fatigue, des semaines de 6 jours, des risques d'erreurs et d'accidents plus fréquents, du stress dans les ateliers, majoration insignifiante de 10 % du travail du samedi (accord renaissance) ...

C'est à la demande des salariés des différents sites (qui ont contactés la CGT), qu'un préavis de grève a donc été déposé pour tous les samedis prévus.

En effet, le but étant d'obliger la direction à ouvrir une négociation sur le travail du samedi.

Or, celle-ci refuse d'entendre les revendications des salariés et veut passer en force des organisations de travail incluant de plus en plus le samedi.

La mise en place des groupes de travail sur le sujet, n'est qu'une mascarade pour faire valider le travail du samedi par les salariés. Ces réunions sont encadrées par la direction !

Cependant, en mettant en place ces groupes de travail, la direction reconnaît qu'il y a un problème concernant le travail du samedi. De ce fait, l'action des travailleurs est légitime.

La CGT a rappelé que le droit de grève est un droit constitutionnel et que c'est le seul moyen pour les salariés d'être entendus par la direction, et ainsi, s'opposer à l'accord Renaissance, signé par la CFDT !

D'ailleurs, la CGT est la seule organisation syndicale à faire respecter votre droit à la grève. Les autres organisations syndicales refusent de soutenir la lutte des travailleurs et ont l'audace de s'allier à la direction pour remettre en cause le droit de grève.

MES :

- Sur plusieurs sites de l'UES, nous constatons des dérives concernant MES qui est utilisé de manière répressive pour « flicker les salariés ». Nous vous demandons de mettre un terme à ces pratiques.

MES est un outil pour tracer les produits, le coût des matières et le rendement (TRS). Il permet aussi de vérifier le fonctionnement des lignes, et notamment les possibles aléas.

Pour la CGT et comme dit en séance, MES ne doit pas avoir pour fonction le « flickage des salariés ».

La direction a répondu, après avoir nié dans un 1^{er} temps l'existence de ces faits, que MES n'est pas un outil pour surveiller les pauses des salariés.

Elle fera un rappel aux directions de chaque site, le vendredi 23 juin, afin que cela ne se reproduise plus.

La CGT restera vigilante à ce que ces pratiques répressives cessent dans tous les ateliers de UES Vendée.

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 de mai.

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

-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 ?

Ces éléments ont été partagés au CSSCT du 7/06/2023.

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.

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.

Encore une fois, la direction se croit au-dessus des lois en ne respectant pas le code du travail. Ce dernier stipule que c'est le CSE qui est consulté sur le DUERP et non les RP des sites, à qui la direction refuse de donner les moyens nécessaires pour exercer cette mission.

INFORMATION/CONSULTATION SUR L'AUTOMATISATION DU FOUR 3 AUX AC :

- les élus demandent une présentation détaillée concernant l'automatisation du four 3 afin de pouvoir donner un avis motivé conformément à l'article L.2312-8 du code du travail.

- pourquoi les salariés concernés ont été rencontrés les semaines 23 et 24, avant la consultation ?

Les informations concernant ce dossier ont été présentées à la réunion RP du 14/06/2023 et la direction est dans l'attente de l'avis des RP.

Des échanges ont commencé avec les salariés concernés pour partager la situation avec les RP des AC, lors de la réunion du 14/06/2023.