

MARCHE DE L'ENTREPRISE :

-Tonnages et évolution en valeur sur le mois de juillet et août 2023 et cumuls par activité.

Au global, les ventes du mois de juillet 2023 pour la GMS France affichent un volume de -10,2% (-11,2% pour la marque FM), soit en cumul de -4,8% (-5,7% pour la marque FM). Par rapport à juillet 2022, le nombre de jours ouvrables est identique.

Au global, les ventes du mois d'août 2023 pour la GMS France affichent un volume de -9,1% (-9,2% pour la marque FM), soit en cumul de -5,4% (-6,2% pour la marque FM). Par rapport à août 2022, le nombre de jours ouvrables est identique.

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 à relativiser.

En ce qui concerne les emballages, les prix du carton et du plastique ont baissé légèrement.

APPELS D'OFFRES :

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

Différents appels d'offres se sont ouverts en MDD :

Appel d'offres annuel Lidl en PCI avec le renouvellement des gammes

La direction est toujours en prospection pour gagner des volumes additionnels.

RENCONTRE AVEC LE MINISTRE DE L'ECONOMIE :

Fleury Michon était-elle présente à la rencontre entre le ministre de l'économie et les industriels de l'agro-alimentaire le 31 août ? Si oui, quelle était la demande du ministre ? Quelle a été la réponse de l'entreprise ?

La direction répond qu'elle est dans une séquence politique sur l'inflation qui dure depuis mai 2023. Le ministre de l'Économie « tape » sur les industriels particulièrement sur ceux qui n'ont pas joué le jeu face à certaines baisses de coûts ou de matières sur leur périmètre concerné. Fleury Michon a répondu aux demandes du gouvernement en jouant le jeu via un mécanisme connu qui est la révision automatique qui s'est déclenchée à la baisse pour certaines matières au 1er juillet et également à la hausse pour d'autres et également via des remises sur certains produits. Les prix convenus avec les distributeurs ont donc évolué en fonction de ces mouvements et les distributeurs ont répercuté plus ou moins bien ces prix dans les prix de ventes.

Au vu du contexte toujours inflationniste, le gouvernement demande d'avancer les négociations. Cependant il y a une loi qui existe avec une date butoir au 1er mars et des retroplannings prévus dans le cycle de la négociation. Le gouvernement doit faire évoluer la loi mais seulement en novembre. La direction attend une clarification des timings pour savoir quand négocier. Dans ce contexte, la position de Fleury Michon est claire, elle est ouverte à avancer la clôture des négociations d'un mois à savoir le 31/01/24.

L'entreprise Fleury Michon n'était pas présente à la rencontre du 31 août.

TLM :

- Comment évoluent les volumes et quelles sont les prévisions pour les prochaines semaines ? Quels seront les impacts sur les organisations de travail ?

Prévisions des ventes : Vision au 08/09/23 en Tonnes

FAM ▲	S37	S38	S39	S40	S41	S42	S43	S44
0260 (SURIMI)	360,3	334,1	275,7	240,6	252,9	229,0	322,0	268,7

La direction adapte les organisations de travail aux volumes prévus mais aussi en fonction de l'effectif disponible et des arrêts usines déjà programmés. Le site de TLM va donc varier entre des semaines de 4 jours de travail et 5 jours de travail sur cette fin d'année.

MAINTENANCE :

- Les salariés des différents sites ont subi de nombreuses pannes avec parfois, des délais de réparation rallongés du fait de l'absence de pièces de rechange en stock. Celles-ci ont fortement perturbé les organisations de travail. Nous vous demandons des explications sur l'augmentation de ces pannes et le manque récurrent des pièces détachées.

La direction répond ne pas observer d'augmentation de pannes sur les différents sites, elles sont plutôt en régression au global. La direction dit avoir subi 2 pannes sur CHTY pour lesquelles elle n'avait pas les pièces en stock. La direction répond qu'elle ne peut pas avoir toutes les pièces en stock de son parc, elle gère le stock par criticité.

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 ?

- Combien de salariés de TLM ont été mutés sur d'autres sites en août ? Pourquoi les élus CSE n'ont pas été consultés sur le sujet ?

Pour TLM :

6 mobilités longues (5 MLN + 1MTT) à compter de septembre

Des mobilités à la journée seront proposées sur les journées sans production, comme en S34 et S35.

Pour les AC :

3 mobilités de CHTY qui se terminent sur sept (retour sur le site d'origine)

1 mobilité prévue des AC vers la LOG.

La direction répond travailler sur les autres mobilités notamment avec MLN pour 2 postes de CDL.

Pour la LOG :

1 salarié de la LOG sera en mobilité sur MTT en octobre

1 salarié de la LOG est en mobilité sur PASO

1 salariée de CHTY est en mobilité sur la LOG en septembre/octobre

La mobilité est une pratique de plus en plus fréquente qu'utilise la direction pour adapter les effectifs aux besoins de la production et ce, au détriment des salariés. Ces derniers doivent être flexibles, disponibles...et cette situation nous expose toujours plus à des risques d'accidents et de RPS !!!

EFFECTIFS :

- Point sur les effectifs par site, intérimaires, CDI, CDD et saisonniers au 31/08/2023.

	CDI	CDD	Intérimaires
Fleury Michon SA	181 (-3)	2 (-2)	2 (=)
Chantonnay Charcuterie	236 (-4)	27 (-5)	14 (+9)
Montifaut Jambon	416 (-7)	31 (-4)	24 (-1)
Aides Culinaires	134 (-2)	13 (-3)	2 (-3)
Mouilleron	353 (+5)	26 (+1)	18 (+9)
TLM	284 (-3)	76(-5)	5 (-1)
Montifaut Traiteur	79 (-2)	6 (-2)	7(-6)
Logistique	219 (-4)	18 (+6)	24 (-16)
Pouzauges Adm Cial	377 (-7)	30 (+5)	0 (=)
Fleury Michon LS	2134 (-36)	227 (-10)	94 (-9)
F M - UES Vendée	2279 (-27)	229(-12)	96 (-9)

Entre parenthèse, évolution par rapport au mois précédent.

L'effectif CDI, de mois en mois ne cesse de diminuer encore et toujours ! Ce sont encore 13 salariés en moins (par rapport à fin juin), qui ne seront pas remplacés et dont la charge de travail sera ventilée sur les salariés restants !

La direction continue sa maltraitance en nous optimisant dans tous les secteurs, sans mesurer les conséquences dramatiques que nous subissons et les effets dévastateurs sur notre santé physique et psychologique.

-Détail des départs sur le mois de juillet :

	Cadre	Agent de maitrise	Technicien	Ouvrier	Total
Démission	1	1	3	1	6
Départ retraite	2		1	5	8
Licenciement				1	1
Fin période d'essai	1				1
Rupture conventionnelle	1		1		2
TOTAL	5	1	5	7	18

-Détail des départs sur le mois d'août :

	Cadre	Agent de maitrise	Technicien	Ouvrier	Total
Démission	1		1	3	5
Départ retraite			3	10	13
Licenciement				3	3
Fin période d'essai					0
Rupture conventionnelle	1			1	2
TOTAL	2	0	4	17	23

Les départs pour démissions et ruptures conventionnelles ne cessent d'augmenter chaque mois !

D'ailleurs, plusieurs départs de l'entreprise nous interrogent sur un possible détournement de l'utilisation de la rupture conventionnelle : La direction oblige le salarié à accepter la rupture (harcèlement, menace sur l'emploi, dégradation des conditions de travail...) ou en déguisant des licenciements en rupture conventionnelle !

En ce qui concerne les démissions, toutes les CSP sont concernées, démontrant la volonté de la direction à poursuivre sa politique anti- sociale, dure et très brutale, envers chacun d'entre nous.

Pour la CGT, la direction est à l'initiative de toutes les ruptures conventionnelles et des démissions. Sa stratégie est de mettre les salariés en difficultés afin que ceux-ci n'aient plus le choix de quitter l'entreprise.

Salariés ne confondons pas pérennité de l'entreprise et pérennité de l'emploi. Preuve en est, la baisse constante des effectifs !

La CGT, seule, n'a de cesse de dénoncer ces pratiques.

Nous défendrons tous les salariés victimes de ces attaques, toujours plus nombreuses, de la part d'une direction impitoyable !

N'hésitez pas à contacter vos élus CGT si vous êtes concernés. Ne restez pas seuls et isolés.

Combien de salariés vous ont informé de leur démission ? Détail par site et par CSP.

Sur le mois d'août, 5 salariés ont démissionné.

- Combien y a-t-il eu de ruptures anticipées de contrats CDD à la demande de l'employeur ? sur quels postes ? sur quels sites ? Pour quels motifs ?

- Combien y a-t-il eu de ruptures anticipées de contrats CDD à la demande du salarié ? sur quels postes ? sur quels sites ? Pour quels motifs ?

La réponse a été apportée au CSE précédent pour le début de l'été. Le bilan sera communiqué avec le bilan social.

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

<u>Au 27 août 2023</u>	Taux de précarité %
Aides Culinaires	9.42
Montifaut Jambon	11.66
Chantonnay Charcuterie	13.10
Mouilleron	9.43
Montifaut Traiteur	13.12
TLM	22.31
Logistique	17.17
Pouzauges Adm Cial	7.37
SA	1.72
TOTAL	12.08

- Prévisions de recrutements sur les mois à venir.

Au 08/09/2023, 17 besoins non pérennes ont été identifiés en production et 4 hors production. 6 postes pérennes en maintenance et 17 hors production ont été identifiés.

-Taux d'absentéisme pour la catégorie ouvrier/employé par site.

-Taux d'absentéisme pour la catégorie Tam/cadre par site.

Sur juin, le taux d'absentéisme UES est de 7.73 %.

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

En juillet, 9 CDI ont été réalisés et en août, 5 CDI ont été réalisés.

Même si la direction se targue d'avoir créé des CDI en juillet et août, ce sont encore 13 salariés en moins dans les effectifs, par rapport à fin juin 2023. Donc, encore des destructions d'emplois !

- Point sur la cooptation. Détail par site.

Il y a eu 1 cooptation sur août en maintenance. Une autre piste est en cours.

ÉTAT DES COMPTEURS :

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

Données au 26/08/2023 :

29 personnes ont un compteur inférieur à -40h.

1 personne a un compteur supérieur à +70h.

- Moyenne des compteurs par site.

<u>Au 25 juin 2023</u>	Moyenne des compteurs H
Aides Culinaires	8.54
Montifaut Jambon	9.39
Chantonnay Charcuterie	15.73
Mouilleron	-8.80
Montifaut Traiteur	9.84
TLM	2.47
Logistique	3.63
Pouzauges Adm Cial	8.20
SA	12.04
TOTAL	5.12

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

Un salarié a fait 7 semaines au-delà de 42h (MTJ).

- Y a-t-il de salariés qui ont fait des semaines de plus de 48H00 ? Si oui, combien ? Sur quel site ? Quelle CSP ? Nous vous demandons des explications pour chaque dépassement.

Depuis le début de la période de référence (mai 2023), 1 salarié a réalisé une semaine au-delà de 48 heures (CHTY).

GREVES :

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

En juillet, il y a eu 49 poses de grève ou débrayage.

En août, il y eu 31 poses de grève ou débrayage.

La direction méprise les salariés en refusant toujours l'ouverture des négociations concernant le travail du samedi.

15 AOUT :

- Combien de salariés ont travaillé le 15 août ? Détail par site et par CSP.

49 salariés ont travaillé dans la nuit du 14 au 15 août ainsi que le 15 août 2023.

BUDGET FORMATION :

- Qu'est ce qui est pris en compte dans le calcul des coûts de formation faites par Fleury Michon ?

Plus de 380000 euros.

- Nous vous demandons une présentation des formations Ennéagramme et MBTI.

- Combien de salariés sont formés à l'utilisation de l'ennéagramme ?

- Pourquoi avoir fait le choix d'utiliser la méthode de l'ennéagramme ?

C'est un outil de management.

La Miviludes (Mission Interministérielle de Lutte contre les Dérives Sectaires) surveille de près l'Ennéagramme en raison des risques de manipulation mentale ou de dérives sectaires !

- Depuis quand l'ennéagramme est-il utilisé dans l'entreprise ?

C'est une formation qui existe depuis 2010 dans l'entreprise.

- Combien de salariés ont participé à des formations ennéagramme depuis son utilisation ? Détail par CSP.

137 salariés ont participé à des formations depuis 2019, principalement des cadres et des managers.

La CGT s'inquiète fortement sur ce type de formation. En effet, l'ennéagramme est une figure ésotérique introduit en occident par Georges Gurjeff. Ce dernier dit que l'homme est une machine et que l'ennéagramme est un outil pour transformer et adapter cette machine selon les besoins !

D'ailleurs, c'est le secteur associatif d'aides aux victimes de sectes, qui a alerté et saisi la Miviludes, suite à de nombreux témoignages de victimes et de leurs proches.

- Pourquoi avoir fait le choix d'organismes tel que regard9, suspectés de dérives sectaires par la Miviludes ?

La direction nie la désignation de regard9 comme ayant des dérives sectaires par la Miviludes. La CGT a rappelé en séance que la Miviludes est un organisme rattaché au Ministère de l'Intérieur et que cette enquête est donc à prendre très au sérieux.

- Pourquoi avoir budgétisé environ 500 000 € dans le développement personnel ?
Quelle en est la valeur ajoutée pour l'entreprise ?

C'est pour aider les salariés à mieux se connaître.

Ce type de formation représente une part très importante du budget formation alors qu'il y a un manque de moyens pour les formations qualifiantes.

- Compte tenu des doutes persistants de dérives sectaires autour de certains organismes de formation, nous demandons la suspension du financement de ces formations et de réaffecter le budget dans les salaires.

Les formations Ennéagramme sont trop longues, 9 jours. Il reste une session en cette fin d'année mais elles s'arrêtent dès 2024. Des formations avec la méthode Disc seront mises en place pour une durée beaucoup plus courte, soit 1 journée.

Tant que le doute subsistera sur ces organismes de formation, la CGT demande la suspension des activités avec elles. Le budget formation ne doit pas servir à financer des organismes sectaires.

- Quelle est la place de Fleury Michon dans le réseau Germe ?

Pas de réponse de la direction

Le réseau Germe est un organisme de formation professionnelle qui s'adresse à des cadres dirigeants, chefs d'entreprise, managers...

Il propose des formations autour du développement personnel en utilisant l'Ennéagramme. Plusieurs cadres de l'entreprise affichent leur lien avec ce réseau, ce qui nous interroge sur la place et le rôle de l'entreprise dans ce réseau.

VACANCES HIVER :

- La période des vacances scolaires de la zone B étant du 20 avril au 5 mai 2024, la CGT demande d'élargir la période de pose des congés jusqu'au 5 mai pour l'ensemble des salariés.

Les congés d'hiver se clôturent chaque année le 30/04. Exceptionnellement, du fait du décalage des vacances scolaires, nous autorisons les salariés avec des enfants en âge scolaire à poser leurs congés jusqu'au 5/05/24 et non au 30/04/24.

La CGT a rappelé en séance que tous les salariés devraient pouvoir poser leurs congés jusqu'au 05/05/2024.

REMUNERATION :

- Combien de salariés ont un salaire inférieur à 1,6 du SMIC ?

A date, 259 salariés CDI ont un salaire (incluant la prime d'ancienneté) inférieur à 1,6 SMIC.

- Quelle est le pourcentage de la masse salariale en dessous des 1,6 SMIC ?

La masse salariale brute des 259 salariés concernés représente 8,7% de la masse salariale brute totale.

La CGT a alerté la direction sur l'urgence à augmenter les salaires car aujourd'hui, de nombreux salariés au sein de l'entreprise rencontrent des difficultés pour se nourrir correctement et finir les fins de mois.

Monsieur CHAMBET a répondu que pour toutes solutions concernant le pouvoir d'achat des salariés, Fleury Shop est à disposition de chacun et, qu'à ce titre, le magasin vient nous donner du pouvoir d'achat. Ces propos, de la part de la direction sont scandaleux, inadmissibles et intolérables. Comment peut-elle répondre à la demande légitime des salariés, avec un tel mépris ???

Encore une fois, la direction démontre une déconnexion totale avec les salariés de l'entreprise.

Dans ce contexte, il est plus qu'important que les salariés s'organisent et s'unissent pour les élections professionnelles de cette fin d'année. Ainsi, nous pourrons tous ensemble, avec la CGT, faire entendre à la direction, nos revendications légitimes en termes de salaires, d'organisations de travail, de conditions de travail ... pour les 4 années à venir. SALARIÉS, VOTER ENGAGÉ ET POUR SES DROITS, C'EST VOTER CGT !!!

RETRAITES :

-Combien de salariés, absents dans le cadre d'« Horizon retraite », sont susceptibles d'avoir utilisé tous leurs droits avant la date effective de leur départ à la retraite ?

- Quelle est la position de la direction concernant ces salariés ?

A date, aucun salarié n'est venu travailler après sa pose de CET mais si le cas se pose, des solutions seront proposées, au cas par cas, pour qu'il n'y ait pas de retour au travail.

ASSOCIATIONS CARITATIVES :

-Quel est le volume de dons réalisés par l'entreprise depuis le début ? Détail par association bénéficiaire.

Les volumes clients livrés à fin août 2022 = 352T à fin août 2023. Les principales associations sont : Halte du cœur Beaupréau, Les restos du cœur, EMVV, Secours populaire, Perséphone Sommières.

-Ces associations étant en difficulté financière, l'entreprise va-t-elle faire des dons supplémentaires ?

Nous sommes actuellement en train de regarder le sujet.

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 juin

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

Le CSSCT du 6/09/23 a traité ces sujets.

-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 ?

Le CSSCT du 6/09/23 a traité ces sujets. Sur juillet et août, un signalement de harcèlement sexuel a eu lieu et a été traité ; un signalement de harcèlement moral a eu lieu et est en cours de traitement.

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 ?

L'avenant à l'accord SRS de juillet 2023 définit les informations consultations.

AC :

- Le 24 août, les RP du site ont été invités à une réunion avec comme ordre du jour : « consultation sur la remise en état de la laverie des AC ». Pour rappel, selon l'article L.2312-8 du code du travail : « Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur ...tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. ». Cette consultation au CSE, étant d'ordre public, l'accord SRS ne peut y déroger. De plus, la présentation faite aux RP du site était incomplète. Les élus CGT demande la suspension du projet dans l'attente d'être consultés sur le sujet.

Le projet intégral comprend 3 phases : Il a en effet été présenté en RP extra du 24 Août avec le détail des 2 premières phases ainsi qu'une consultation associée en RP, car elle ne concernait que le site des AC.

Comme cela a été expliqué à ce RP extra ainsi que celui du 6 septembre, la direction répond ne pas encore avoir engagé la réflexion de la dernière phase incluant le lavage temporaire des clayettes sur un autre site.

Comme dit en séance, la CGT a rappelé qu'il fallait respecter les différentes instances décisionnaires afin que les procédures aient toute légitimité envers les élus et les salariés. Or, cela n'est pas fait depuis 4 ans. Ainsi, la direction impose

aux salariés, de nouvelles organisations de travail, sans débat concernant les cadences, les effectifs, la sécurité au poste, les horaires de travail, etc...

- Quels sites ont été sollicités pour laver les clayettes du site du site ?

A date, la direction répond ne pas avoir encore sollicité les sites.

-TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE :

- Pour plus de transparence et afin de répondre aux interrogations des salariés sur leur rémunération dans le cadre du temps partiel thérapeutique, les élus CGT demandent que la direction remette aux salariés concernés, une copie de l'attestation adressée à la CPAM.

Les déclarations sont dématérialisées et la direction répond ne pas pouvoir transmettre de copie ; elles sont établies le dernier jour de chaque mois et le montant déclaré à la CPAM correspond à l'absence valorisée sur le bulletin de paie du collaborateur concerné.

Exemple ci-dessous : le montant déclaré à la CPAM est de 709€41, il correspond à la perte de salaire consécutive au temps partiel thérapeutique sur la période.

Libellé	Unité / Base	Taux	A retenir	A payer
Salaires taux horaire	15 1,67	14,1200		2141,58
Prime ancienneté	1809,00	3,0000		54,27
Abs. temps partiel thérapeutique suite à maladie (05-09-2023 - 24-09-2023)	49,00	14,4778	709,41	

PV 12 AVRIL 2023 :

- Dans le cadre de la validation du PV du 12 avril, nous avons fait parvenir les remarques suivantes au secrétaire du CSE :

« Page 3 – Paragraphe 8

Un élu CGT prend la parole et dit que le syndicat se doit de répondre à cette accusation.

Le représentant du syndicat souligne que ce que vient de dire monsieur Belot est très important.

En effet Monsieur Belot, on a bien compris que la rencontre du salarié des AC aux environs de 4h du matin le 30 novembre 2022, par mesdames Roger et Botton, dans le but de lui annoncer sa mutation le soir même sur Montifaut Jambon, émanait de vous et de la haute direction.

Le représentant ajoute que les reproches qui sont faits aux représentant du personnel ne sont que la conséquence de cette situation dont vous êtes la cause.

Je constate que nous avançons sur le dossier puisque vous reconnaissez avoir une grande part de responsabilité dans ces décisions.

Mesdames Roger et Botton ne sont que les exécutrices de votre décision.

Pour rappel, le salarié des AC avait remonté à sa direction les différents problèmes de harcèlement dont il était victime depuis plusieurs mois. Plusieurs démarches ont été faites soit par courrier soit lors de rencontres avec le salarié et, pour autant, c'est encore une fois le salarié qui est victime d'une situation qu'il a dénoncée.

Ce management appliqué par la direction a eu une conséquence grave sur la santé psychologique du salarié. Preuve en est, le 27 février 2023, la sécurité sociale reconnaissait l'accident de travail déclaré par le salarié suite à la rencontre du 30 novembre 2022.

Salarié toujours en accident de travail à date.

Cette colonne vertébrale et cette verticalité du management fait des dégâts considérables dans les ateliers.

Au vu de ce que viennent de dire messieurs Belot et Chambet, l'élu demande pourquoi nous sommes toujours contraints de débattre des conséquences et jamais de la cause.

Le représentant rappelle que l'inspection du travail est intervenue le mardi 7 mars en se déplaçant directement sur le site afin de faire une enquête concernant ce dossier. Nous sommes toujours en attente des résultats à ce jour.

De plus, le management que la direction applique auprès de différents salariés à des conséquences dramatiques sur leur état de santé. Et ce, même en dehors de l'entreprise car ils sont soit en arrêt de travail soit ils prennent des médicaments pour pouvoir tenir sur leur poste.

La direction a annoncé qu'elle avait pris la décision de faire appel de l'AT, ce qui est son droit.

Cependant, encore une fois, la direction tape sur un salarié déjà affaibli psychologiquement, atteint d'un sentiment d'injustice, ce qui pourrait avoir des conséquences aggravantes pour sa santé.

La direction insinue que le syndicat CGT est responsable, de part ce qu'il dénonce, de la situation de mal être de la direction sur le site des AC.

Sachez que ce n'est pas le syndicat CGT qui est responsable de cette situation mais bien votre gestion désastreuse des situations individuelles et de votre management destructeur.

Ce ne sont que vos conséquences.

Le représentant ponctue en indiquant que le syndicat CGT demande à la direction que le salarié reprenne son poste de nettoyeur de nuit sur les AC à la fin de son arrêt de travail et ce, en toute sérénité. La souffrance ça suffit. »

Les élus CGT demande au secrétaire du CSE pourquoi ces remarques n'ont pas été reprises dans le PV.

Comme précisé au dernier CSE, depuis l'an dernier, les remarques apportées par les élus CSE lors de l'approbation des PV CSE sont mises en annexe du PV CSE de la séance concernée.

Ainsi, le PV CSE extra du 12 avril 2023 est passé en approbation au CSE de juillet. Les remarques seront annexées au PV CSE de juillet lors de son approbation en séance.

ASC :

- Proposition et présentation d'un livre pour la bibliothèque.

Acceptation à l'unanimité des élus CSE.

Le livre proposé à la bibliothèque du CSE, retrace l'histoire de la CGT, de sa création en 1972 jusqu'en 1984.

Il s'intitule : « Fleury Michon, la CGT au pays de Monsieur not' Maître ».

Pour les salariés intéressés par un achat, vous pouvez vous adresser à la CGT FM.

POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE :

Chaque année, les élus au CSE doivent donner un avis sur la politique sociale de l'entreprise. Cette année, une très forte majorité des élus (18 sur 21, dont 6 élus CGT) ont donné un avis défavorable à la politique sociale menée par nos dirigeants. Les élus CGT ont demandé à Monsieur CHAMBET de prendre sérieusement en compte l'avis des élus afin de mettre en place une politique alternative plus socialement responsable.



REMARQUES SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI :

En 2022, la casse sociale s'est intensifiée au sein de l'UES alors que dans le même temps la hausse de la productivité contrecarre le remplacement des effectifs. Les effectifs ont baissé de 1,2% alors que les volumes ont augmenté de 1,7%. Malgré nos alertes répétées, vous continuez à détruire des emplois au détriment de la qualité de vie au travail, la sécurité au travail, les salaires, les conditions de travail, l'emploi...

D'ailleurs, les impacts humains de cette stratégie et de son déploiement, sont, chaque année, toujours plus rudes pour l'ensemble des salariés et cela dans toutes les CSP.

La volonté de l'entreprise est d'augmenter ses profits sur le dos des travailleurs en intensifiant la mobilité et la flexibilité, tout en optimisant les frais fixes.

La CGT déplore que cela se fasse au détriment de l'emploi alors que de nombreux besoins se font sentir partout. Il faut toujours faire plus avec moins ! Aujourd'hui, dans notre entreprise, vous demandez à l'homme de s'adapter au travail par le déploiement de la flexibilité et de la polyvalence, et ce, au détriment de sa sécurité et de sa santé

Le travail des salariés de l'entreprise n'est pas suffisamment reconnu par la direction alors qu'il est essentiel pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixée. La rémunération des salariés n'est pas à la hauteur des efforts qui leurs sont imposés. L'an passé, vous avez fait fi de notre avis concernant votre annonce à ne pas augmenter les salaires au-dessus de l'inflation ce qui ne permet pas aujourd'hui aux salariés de vivre dignement de leur travail. Depuis janvier 2021, le pouvoir d'achat des salariés ne cessent de se dégrader avec des augmentations de salaire inférieures à l'inflation.

Vous ne pouvez que constater l'érosion de l'effectif du 1^{er} collège qui a atteint son seuil critique et met en péril l'activité de l'entreprise. Face à cette absence de reconnaissance, les salariés sont toujours plus nombreux à quitter et à vouloir quitter « le navire ».

La CGT déplore le manque de formation qualifiante pour les ouvriers et dénonce également une part importante du budget formation pour le développement personnel auprès d'organismes suspectés de sectaire par la mivilude et certaines associations d'aides aux victimes de sectes.

La CGT s'interroge sur la volonté de la direction de ne pas vouloir prendre en compte le vieillissement de la catégorie ouvriers qui a plus de 50 ans et qui représente 50% de l'effectif UES. La direction ne montre pas de réelle envie de maintenir les salariés dans l'emploi et n'a pas soutenu les salariés contre la réforme des retraites.

Le vieillissement de la catégorie ouvrière n'est pas sans conséquence sur l'absentéisme qui est très élevé, au-dessus de 10 % sur plusieurs sites de production et sur le taux de fréquence des accidents qui a également augmenté.

Concernant la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'UES, la CGT constate que plus on monte dans la hiérarchie, moins les femmes sont représentées. 60 % des salariés entre le coef 125 et le coef 165 sont des femmes, alors qu'à l'opposée, il n'y a aucune femme dans les 10 plus hautes rémunérations. Dans toutes les CSP, la moyenne des rémunérations des femmes est inférieure à celle des hommes. L'écart a même augmenté pour la catégorie cadre.

La CGT exige un véritable plan d'investissement sur l'emploi et sur la rémunération pour tous les secteurs (MOD+MOI) sur plusieurs années afin de maintenir et développer la capacité industrielle de Fleury Michon, et ainsi, assurer sa pérennité, par la transmission du savoir-faire dans tous les secteurs de l'entreprise.

Quand est ce que Fleury Michon va, enfin, considérer notre force de travail comme une richesse pour l'entreprise et non comme une charge !

Les élus CGT au CSE