

- Réponse Direction

- Commentaires CGT

EMPLOI/EFFECTIF :

L'effectif de l'UES Vendée était de 2263 CDI et 165 CDD au 30 avril 2024, avec 12 entrées pour 21 départs de CDI.

La direction privilégie la précarité au travers notamment, de l'intérim.

Les effectifs continuent de baisser dans les services, ce qui augmente la charge des travailleurs présents et dégradent fortement les conditions de travail. Sur les douze derniers mois, l'entreprise a détruit 48 emplois CDI.

La direction a fait le choix des emplois précaires pour compenser cette casse. Elle annonce 48 besoins en production dont seulement trois sont des emplois pérennes, tous sur Mouilleron :

- 1 GDT/GPAO**
- 2 Conducteurs de ligne**

La CGT réitère sa demande, à savoir que chaque départ CDI soit remplacé par une embauche en CDI.

TLM :

- Point sur les mutations. A la journée, semaine et mois ? Sur quel site et à quel poste ?

-Point sur les volumes à date. Projection des volumes à fin août.

-Les salariés sont très inquiets concernant la situation du site. Peu d'investissement, volumes en baisse, compteurs en baisse...Quels moyens comptez-vous mettre pour maintenir et développer l'activité du site ? Nous vous demandons d'être transparent avec les salariés sur la situation du site.

- Suite à une baisse des volumes de 2000T depuis début 2024, il y a un sureffectif de 25 salariés pour la saison basse (septembre à avril).

- Par appel au volontariat, des postes sur les autres sites de l'UES vont être proposés et certains, à la demande des salariés pourront être pérennes.

- De plus, l'équipe de nuit a besoin de faire passer 12 travailleurs et 1 TAM de jour, pour la même période.

La CGT a demandé de bien accompagner les mutations à venir avec une formation et un accompagnement complet avant, pendant, et après les mutations.

La CGT demande à la direction de privilégier le volontariat en répondant favorablement aux demandes des salariés qui seraient volontaires pour être mutés, aussi bien sur les organisations de travail que sur le maintien des primes.

Par contre, la direction ne propose aucun plan pour relancer l'activité.

TRAVAIL JOURS FERIES :

- Combien de salariés ont travaillé le mercredi 1er mai ?

70 salariés

- Combien de salariés ont travaillé le mercredi 8 mai ?

66 salariés

- Combien de salariés ont travaillé le jeudi 9 mai ?

573 salariés

-Nous vous demandons la liste des services qui ont travaillé le 9 mai. La convention collective prévoyant le volontariat en cas de nécessité du service, pour chacun d'entre eux, pouvez-vous nous justifier la nécessité de travailler ?

-Pourquoi avoir ouvert la production le 9 mai alors que les outils de production n'étaient pas saturés sur le reste de la semaine ?

- Pour chaque site concerné, quel a été le volume de matières premières réceptionné le 9 mai ? Pourquoi ne pas avoir réparti ces volumes sur les autres jours de la semaine ?

TLM a ouvert le 9 Mai à 21h. Il n'y a pas eu de matières premières de réceptionnées.

MTJ était saturé les semaines 18 et 19. Il y a eu 90T de réceptionnées le 9 mai, FM ne pouvait pas répartir pour cause de DLUO si celles-ci avaient été réceptionnées le vendredi.

CHTY, les stocks de demi produit et produits finis, obligeaient FM à travailler le 9 mai.

67 T ont été réceptionnées ce jour-là.

Pour rappel, selon notre convention collective, l'ensemble des jours fériés sont chômés, donc non travaillés. Toutefois, il est possible pour l'entreprise de faire appel au volontariat en cas de nécessité. Sur ce point, la direction n'a pas été en capacité de démontrer qu'ouvrir la production était nécessaire dans certains services. Là encore, elle n'a aucun scrupule pour tromper les salariés en les obligeant à venir travailler sur un jour chômé.

La CGT ne s'oppose pas au volontariat quand cela est nécessaire, mais demande à la direction de respecter les travailleurs non volontaires, conformément aux valeurs qu'elle présente aux salariés.

De plus, la direction a refusé d'accéder à la demande de la CGT, à savoir rémunérer les heures travaillées un jour férié conformément à la convention collective, soit majoration à 100%.

DROIT DE GREVE :

- Pourquoi avoir sanctionné certains salariés pour avoir fait valoir leur droit de grève le samedi ? Sur quels critères ? Nous vous rappelons que le droit de grève est un droit constitutionnel. Par conséquent, nous vous demandons de retirer les sanctions de leur dossier personnel.

La direction dit qu'elle n'est pas contre la grève, à partir du moment où les 3 règles sont revendiquées :

-revendications professionnelles connues à l'avance.

-qu'elles soient définies.

-de ne pas appliquer l'objet de la revendication.

Ce qui pour elle n'ont pas toujours été respectées.

Depuis plus d'un an, la direction refuse de répondre aux revendications des travailleurs concernant les organisations de travail. Les salariés sont exaspérés de se voir imposer de revenir travailler un samedi pour compenser l'arrêt des lignes en cours de semaine en raison d'un manque d'effectif, une des revendications portées par les salariés grévistes. La direction tente de remettre en cause le droit de grève en prétextant que celle-ci est illicite, ce qui est faux. Elle va jusqu'à manipuler les travailleurs pour les inciter à ne plus défendre leurs droits.

AC :

-Pour rappel, La direction ayant entravé le CSE en refusant la consultation du CSE sur le projet d'organisation de la ligne 11, et les salariés étant opposés au projet, nous vous avons demandé de mettre un terme à celui-ci.

Lors du dernier CSE, le président s'était engagé à répondre sur le projet d'organisation de la ligne 11. Qu'en est-il ?

La direction a décidé d'arrêter le projet de la ligne 11 pour le moment. A la rentrée il y aura une rencontre avec les salariés pour voir les points à améliorer afin de remettre en route.

La CGT se félicite que la direction soit revenue à la raison en écoutant l'ensemble des travailleurs concernés qui, avec la CGT, ont rejeté le projet. La CGT sera toujours au côté des travailleurs pour s'opposer aux changements d'organisations qui dégraderaient les conditions de travail.

CONGES PAYES PENDANT UN ARRET MALADIE :

-Nous vous demandons l'application de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne sur l'acquisition des congés payés pendant leur arrêt de travail.

La direction va appliquer la loi passée en avril dès juillet.

Pour la rétroactivité, elle remontera sur les 5 dernières années pour les salariés présents. Au-delà (jusqu'à 2009) la demande devra être faite par écrit au service paie en fournissant les justificatifs. Les congés seront récupérés début 2025.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise depuis moins de 3 ans, ils devront se manifester par écrit, au-delà, ils ne seront pas concernés.

Grâce aux batailles de la CGT, via plusieurs de ses organisations, le gouvernement n'a eu d'autres choix que de modifier le code du travail pour le mettre en conformité avec le droit européen. Malheureusement, face à la pression patronale, le gouvernement a limité à 4 semaines par an au lieu de 5.

Voici les nouvelles dispositions :

Acquisition des congés :

- arrêts pour AR et MPI : la limite d'un an pour l'acquisition des congés est supprimée
- arrêts pour maladie non professionnelle : acquisition de 4 semaines par an au lieu de 5

Report des congés payés :

Lors du retour du salarié après un arrêt maladie, l'employeur doit l'informer du nombre de jours de congés dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris
Le report des congés est limité à 15 mois.

-DROIT D'ALERTE DU 9 FEVRIER :

-Pourquoi Monsieur BERNARD et Madame BOTTON ont été destinataires de la restitution de l'enquête avant les élus ?

-Selon l'inspection du travail et le code du travail, un droit d'alerte pour atteinte aux personnes a pour but de mettre en place un plan d'action pour préserver la santé des travailleurs concernés. Pourquoi avoir détourné le rôle de cette enquête pour sanctionner un élu CGT ?

-Pourquoi tous les témoignages n'ont pas été pris en compte dans la restitution de l'enquête ?

-Plusieurs témoignages font part de menaces physiques d'un élu CFDT à l'encontre d'un élu CGT. Pourquoi aucune mesure n'a été mise en place pour préserver l'intégrité physique de l'élu CGT ?

1 enquête diligentée par le CSSCT a été réalisée, au bout de laquelle FM a engagé une procédure et pris ses responsabilités pour que cela ne se produise plus.

Madame BOTTON et Monsieur BERNARD ont eu connaissance de la restitution de l'enquête pour prendre leur décision envers un élu CGT.

La CGT a dénoncé la partialité de l'enquête car elle n'a pas tenu compte des menaces verbales qu'un élu CGT a reçu devant plusieurs témoins qui ont attestés. Elle a ignoré les témoignages des salariés qui ont dénoncé les menaces physiques portées par un élu CFDT. Dans le même temps, elle s'appuie sur des témoignages d'élus CFDT et FO, notamment, pour lancer une procédure disciplinaire contre l'élu CGT qui a subi les menaces. Une nouvelle preuve de la partialité de la direction qui va, une fois de plus, à l'encontre des valeurs qu'elle présente aux salariés.