

MARCHE DE L'ENTREPRISE :

- Evolution des volumes des différents marchés par rapport aux objectifs.

Au global, les ventes du mois de juin sont en forte baisse par rapport à juin 2023, surtout en raison d'une mauvaise météo qui impacte Fleury Michon.

Cependant, la tendance du début du mois de juillet est positive et est contraire à un mauvais mois de juin indique la direction.

TLM :

-Point sur les mutations.

1 mobilité définitive de CHT vers TLM

1 mobilité définitive de TLM vers CHT

3 mobilités de TLM vers MLN : semaines 25, 26, 27

4 mobilités de TLM vers MLN : à partir de semaines 29, 30, 36 et 38

2 mobilités de TLM vers la LOG : à partir de semaine 36

2 mobilités de TLM vers CHT : à partir de semaine 36

1 mobilité de TLM vers MTJ : à partir de semaine 32

Commentaire CGT :

Pour la CGT et comme dit en séance, la direction se doit d'être transparente et honnête envers chaque salarié concernant la durée, la rémunération, le poste qui va être occupé, afin que le salarié qui subit volontairement la mobilité, ne soit pas spolié dans ses droits. Le salarié volontaire n'a pas à découvrir des désagréments lors de son arrivée sur site ou sur le poste qu'il va occuper.

D'ailleurs, si la mutation se passe mal, le salarié doit revenir sur son site d'origine, à son poste afin de ne pas dégrader plus fortement sa santé. La CGT a rappelé que les mutations doivent être volontaires et non obligatoires pour ne pas exposer les salariés concernés à des risques de RPS, d'accidents ...

-y a-t-il un sureffectif sur la MOI ? Si oui, sur quels postes ? Quels sont les besoins sur les autres sites ?

La direction dit devoir réajuster les effectifs par rapport aux besoins possibles sur les autres sites. Le recrutement de 3 techniciens de maintenance a été stoppé.

2 managers ont été positionnés au niveau du groupe et 2 départs dans l'équipe logistique industrielle n'ont pas été remplacés. Pas de changement pour les équipes administratives en raison du projet ERP/MES prévu fin septembre.

Commentaire CGT :

La CGT déplore le manque de transparence de la part de la direction sur le sureffectif des postes MOI. Elle dit réajuster les effectifs en fonction des besoins des autres sites. Or, que ce soit sur les besoins communiqués au CSE et les offres d'emplois disponibles sur l'intranet, aucun site n'a formulé de besoin à l'exception de la maintenance. Ce manque de visibilité est facteur de Risques PsychoSociaux pour tous ces travailleurs. C'est pour cela que la CGT

demande à la direction de supprimer ce risque pour la santé des salariés en clarifiant leur situation.

La CGT se tient à la disposition des travailleurs concernés par cette situation. N'hésitez pas à venir vers nous. L'activité du syndicat ne s'arrête pas pendant l'été.

-Les élus et les salariés demandent le maintien de la rémunération (primes) ainsi que la prise en charge des frais supplémentaires (garde d'enfants, kms...) pour les salariés mutés sur toute la période de mutation.

La direction refuse et veut appliquer l'accord temps de travail sur le retour de jour durable des salariés de nuit soit, dégressivité sur 6 mois de la perte de salaire pour un retour de jour.

Seules les journées découvertes sur d'autres sites auront, exceptionnellement, le maintien des majorations de nuit.

Commentaire CGT :

Pour la CGT, la direction est méprisante envers les salariés qui, aujourd'hui, en raison des besoins de l'entreprise, sont impactés financièrement et personnellement par ces mutations. Ce sont encore les salariés qui doivent faire des efforts, sans aucune reconnaissance. La direction indique que l'accord est de 6 mois et qu'elle va donc appliquer ce qui a été signé (pour rappel, accord non signé par la CGT). Aucun état d'âme de la part d'une direction qui privilégie les profits au détriment des salariés. Elle ne fera pas un pas de plus malgré la situation, se retranchant derrière cet accord.

Voilà les vraies valeurs de nos dirigeants : le Mépris et l'Irrespect envers nous, travailleurs de l'entreprise !

MTJ :

-Depuis le début de l'année, les salariés font face à une très forte répression de la part de l'encadrement du site, avec une recrudescence de procédures disciplinaires exposant les salariés à de forts risques de RPS. Nous vous demandons de revoir votre politique managériale afin que les salariés puissent travailler dans la bienveillance.

La direction ne reconnaît pas la répression et dit vouloir faire respecter le règlement intérieur.

Commentaire CGT :

Depuis le début de l'année 2024, la CGT a accompagné plus de 20 salariés lors d'entretiens disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement pour certains.

La direction nous a confirmé avoir « resserré les boulons » concernant les absences, les comportements, les erreurs aux postes, les maladies...mais ne se remet pas en cause concernant la politique qu'elle applique.

La direction augmente sciemment notre charge de travail individuelle, aussi bien physique que mentale, afin d'optimiser notre rendement. Elle répartit la charge de travail des emplois détruits sur les emplois restants. Cela lui permet de ne pas remplacer tous les départs par de nouveaux CDI.

Cette politique de la direction du « toujours plus, toujours plus vite » avec moins de personnel, n'est pas sans conséquence sur notre santé et nos conditions de travail. C'est d'ailleurs, la cause principale des problèmes rencontrés par tous les salariés : Les erreurs

menant à des sanctions, les accidents de travail, les maladies professionnelles, la souffrance au travail, la multiplication des entretiens disciplinaires et des sanctions, les licenciements.... Nos dirigeants, par leur Management, créent les causes et jugent les conséquences. Les salariés sont jugés coupables alors qu'ils sont les victimes d'une politique sociale toujours plus répressive menée par la direction Fleury Michon !

« Tu fais ce que l'on te dit ou tu dégages » C'est aujourd'hui, les valeurs directrices de nos dirigeants.

A quand le respect et l'écoute afin que chaque salarié puisse travailler enfin dans de bonnes conditions, sans craindre d'être licencié, blessé, accusé, jugé... ???

-L'activité végé entraine une surcharge de travail dans différents secteurs (zone poussage/moulage, expédition et navette). Nous vous demandons d'adapter les effectifs à la surcharge de travail.

La direction reconnaît des changements d'organisation et indique avoir bien dimensionné et formé les équipes.

Commentaire CGT :

Pour la CGT, la direction se doit d'adapter les effectifs et les organisations navettes pour suivre les évolutions des volumes Végé et ainsi, ne plus mettre en difficulté les salariés sur les postes concernés comme c'est le cas actuellement. Les chauffeurs des navettes MTJ/LOG ne pouvaient plus prendre leur pause !

La direction nous a dit travailler sur le sujet et qu'elle ferait un retour aux élus de la situation des ateliers et des navettes.

EMPLOI /EFFECTIF :

L'effectif de l'UES Vendée était de 2240 CDI et 246 CDD au 30 juin 2024, avec 3 entrées pour 13 départs de CDI.

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

Commentaire CGT :

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 66 emplois CDI.

La direction a fait le choix des emplois précaires pour compenser cette casse.

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

PLATOS :

-Les salariés demandent pourquoi la direction n'a pas intégré le montant de la vente dans sa communication ?

La direction dit avoir fait le nécessaire en communiquant via des flashs internes.

Commentaire CGT :

Pour la CGT, la direction aurait dû informer les salariés dans le premier communiqué (suite à la vente), du montant touché par Fleury Michon en termes de respect pour les salariés de UES. Apprendre par les journaux, le montant de la vente (68 millions), ne montre pas les valeurs de transparence et de respect dont se défend la direction.

CPF :

-Nous vous demandons que les formations qualifiantes et certifiantes soient intégralement prises en charge par la direction.

La direction refuse la demande des salariés et de la CGT

Commentaire CGT :

La CGT a rappelé à la direction que le CPF est personnel et que c'est au salarié de décider de l'utilisation de celui-ci pour ses formations et non pour les besoins de l'entreprise.

Les formations professionnelles FM doivent être financées entièrement par l'entreprise pour que chaque salarié puisse conserver ses droits complets à une autre formation, correspondant à son besoin personnel. Pour rappel, le CPF a été conçu pour cela !

PROJET MANAGERIAL :

-Point de la situation des chargés de progrès.

-Nous vous demandons une présentation des différentes missions relais intégrées dans ce projet.

-Comment seront rémunérées ces différentes missions ?

A date, il y a 83 managers de proximité positionnés sur la nouvelle fiche de poste depuis juin, 1 manager de pôle, 9 managers d'équipe et 10 chargés de progrès.

Les postes de manager de pôle, managers d'équipe et de chargés de progrès ne seront pas supprimés cette année. Un point individuel est en cours avec ces derniers.

Commentaire CGT :

Pour la CGT, cette situation expose fortement les chargés de progrès à des risques RPS. En effet, leur avenir professionnel est incertain alors que la majorité des managers de proximité sont déjà positionnés. La direction crée volontairement, de part l'évolution de ses décisions, de la frustration et un environnement de travail anxiogène pour les salariés concernés. Dans quel but ?

Salariés, n'hésitez pas à venir à la rencontre du syndicat CGT Fleury Michon afin d'échanger et ne pas se retrouver seuls face à cette situation.

MUTUELLE :

-Nous vous demandons un retour sur l'assemblée générale du 20 juin.

-Où en est le projet de sortie de la substitution et de l'évolution des garanties ?

A ce jour : 1 régime de base + 1 option

Proposition : création d'une 2ème option, pour répondre à une demande de certains salariés de payer plus pour être mieux couvert.

Les changements qui sont envisagés sont :

- Chambre particulière : plus de remboursement
- Honoraires médicaux pas de changement mais création de l'option 2
- La pharmacie obligation de passer à 100 %, automédication laissée à 50 € pour l'option 1 et pour l'option 2 passe à 75 €
- Aides auditives pas de changement ; création de l'option 2
- Optique : quelques changements. De meilleurs remboursements

- Le dentaire : quelques lignes modifiées mais peu car le 100 % santé est bien utilisé pour les dents visibles. En revanche pour les dents non visibles on a augmenté le montant de remboursement.

Et augmentation dès le régime de base pour l'Orthodontie.

- La médecine douce. On modifie le montant et on ne met plus de nombre de séances mais un montant annuel
- Une nouvelle ligne créée pour podologue - pédicure
- En divers : un plus sur chambre particulière pour maternité
- Sans augmentation des cotisations salariés
- Un tarif unique conjoint (avant : par tranche d'âge)
- Augmentation des cotisations pour les retraités (seulement pour ceux qui n'ont que la garantie de base, ceux qui ont la surcomplémentaire ne voient pas d'augmentation de tarif)

Des courriers d'information seront diffusés en septembre pour une mise en œuvre au 1/10/24 (en attente de confirmation d'Harmonie Mutuelle)

La volonté de sortie de la substitution a été validée par le Conseil d'Administration et l'Assemblée Générale de la Mutuelle FM.

Le Conseil d'Administration et l'Assemblée Générale de la Mutuelle FM ont validé également l'harmonisation des régimes de mutuelle entre les différentes sociétés du groupe.

Commentaire CGT : Les tarifs de l'option 2, plus élevés que l'option 1, n'ont pas été communiqués par la direction.

Un système de santé à 2 vitesses s'installe à Fleury Michon : Ceux qui pourront payer pour une meilleure couverture de la mutuelle et ceux qui ne le pourront pas...

Est-ce une nouvelle étape dans la casse sociale de la part de la direction FM ?

De toute évidence, la discrimination s'accroît dans l'entreprise.

ARRÊT DE TRAVAIL :

-Comment est pris en charge la première journée de l'arrêt maladie, quand celle-ci n'est pas intégrée par l'arrêt du médecin ?

Lorsque la première journée d'absence n'est pas intégrée dans l'arrêt maladie, la CPAM ne peut pas la prendre en charge. La direction a rajouté qu'il faudra positionner un autre motif d'absence sur cette journée non travaillée et non pris en charge par le Cerfa signé par le médecin. Le salarié doit également informer son médecin qu'il n'a pu travailler le jour précédent la consultation pour que ce dernier puisse l'inclure à l'arrêt de travail.

Commentaire CGT : Tous les salariés sont/seront concernés par la difficulté d'obtenir un rendez-vous avec un médecin traitant le 1^{er} jour d'absence. La direction ne doit pas utiliser cette situation comme un levier pour multiplier les entretiens disciplinaires...

-Combien de salariés ont été convoqués à un entretien préalable pour justifier leur absence de cette première journée ?

La direction a répondu qu'à sa connaissance, aucun salarié n'avait été convoqué.

Commentaire CGT :

La CGT a confirmé la convocation d'un salarié à un entretien préalable sur le site de Montifaut Jambon. La CGT a demandé à la direction d'arrêter immédiatement cette attitude inacceptable alors que les textes sont très clairs sur le sujet. En effet, au vu de la situation actuelle sur les difficultés à avoir un rendez-vous médical la 1^{ère} journée d'absence pour maladie, le salarié n'a pas à subir en plus, un entretien préalable. Entretien, qui expose le salarié à une aggravation de sa santé, déjà fragilisée.

AFFICHAGE DIRECTION :

Nous demandons des explications à Messieurs SALHA et BELOT sur la conclusion de leur affichage : « ...mais chacun peut contribuer à faire cesser ce jeu dangereux en appelant leurs contacts locaux CGT à la responsabilité. »

La direction demande dans cet affichage que les salariés s'adressent directement à la CGT. Elle rajoute que le débat est clos.

Commentaire CGT :

Comme dit en réunion, les salariés n'ont pas attendu pour nous remonter leurs interrogations sur les événements passés. La CGT a toujours été ouverte à la discussion et informe les salariés sur tous les sujets abordés dans les différentes instances et notamment sur la politique sociale destructrice que mène la direction (échanges, affichage, site internet, tracts...).

C'est d'ailleurs, pour ces raisons, que la direction ne cesse de dénigrer la CGT dans le but de la décrédibiliser aux yeux de tous les salariés et ainsi, poursuivre sa casse sociale, son management agressif, bafouer sans vergogne les droits des travailleurs...

La direction veut faire taire la CGT Fleury Michon.

Or, les salariés ne sont pas dupes et ils sont de plus en plus nombreux à subir cette politique répressive et la forte dégradation des conditions de travail.

Sachez que le Syndicat CGT Fleury-Michon gardera toujours son droit de parole, d'actions et de communication, sera toujours disponible pour tous les salariés de l'entreprise afin de faire respecter leurs droits et sera engagée dans chaque accord.

Le mépris que la direction a envers le syndicat CGT FM (création depuis 1972), les électeurs et les sympathisants CGT, démontre le peu d'intérêt qu'elle porte envers le monde ouvrier. La CGT FM continuera à proposer, à expliquer, à grandir et à lutter pour que l'idée que nous nous faisons du syndicalisme soit partagée et débattue dans tous les ateliers Fleury Michon.

Salariés, ne restez pas isolés, n'hésitez pas, comme d'autres l'ont fait, à venir à la rencontre des élus, soit sur site, soit à la gare, pour échanger sur les différentes situations que vous vivez.

**L'ADN DE LA CGT : TOUS ENSEMBLE DANS LA LUTTE
POUR LA CONQUETE DE NOUVEAUX DROITS !!!**