

MARCHE DE L'ENTREPRISE :

La direction nous impose une clause de confidentialité sur les ventes du mois, ce qui ne nous permet pas de vous informer sur le sujet. La CGT déplore l'omerta imposée par la direction sur les ventes du groupe.

La CGT a fait remarquer en séance que le marché de la charcuterie, négatif depuis de nombreux mois, était légèrement positif en volume. Pour Fleury Michon cela correspond à une hausse de 6,9 % de ses parts de marché contre une hausse de 3% pour Herta.

Concernant les plats cuisinés, les parts de marchés entre FM et Marie sont très proches : 23,4 % pour FM et 25,4 % pour Marie.

Pour le surimi, malgré la chute des volumes, Fleury Michon reste leader avec 27,2 % de part de marché contre 19,8 % pour Coraya.

TLM :

- Nous vous demandons un point à date sur l'état des compteurs pour le passage à zéro et des effectifs concernés.

La prévision des compteurs d'heures pour fin novembre se situe en moyenne autour de -5h. La direction rajoute qu'elle va mettre en place des mobilités non volontaires, notamment sur le site de Chantonay Charcuterie.

Commentaire CGT : La CGT s'est fortement opposée aux mutations non volontaires qui provoquent des risques de RPS et a demandé à nouveau, la prise en charge des heures pour les salariés qui ne passeront pas par « 0 » et qui ne représente que quelques milliers d'euros. Pour rappel, chaque année la direction prend à sa charge des heures de salariés qui ne sont pas passés à 0. Pourquoi un traitement différent pour les salariés de TLM ?

En effet, la CGT a rappelé à la direction, qu'elle avait alerté dès septembre 2023 que les recrutements n'étaient pas en adéquation avec les volumes.

La situation est donc de la responsabilité de la direction !

CHANTONNAY CHARCUTERIE :

- Nous vous demandons un point à date sur le projet de transfert d'une gamme de volaille vers MTJ.

Un point de saturation se situe sur la Fabrication volaille qui à date ne peut être réalisée que sur Chantonay.

La direction envisage un transfert de la fabrication volaille sur MTJ dès début 2025. Des essais seront réalisés entre S48 et S51 pour valider la faisabilité technique et l'organisation.

Commentaire CGT : La CGT va être vigilante aux organisations de travail et aux effectifs, découlant du transfert des volumes sur MTJ.

EFFECTIFS :

- A chaque CSE vous évoquez des difficultés de recrutement. Pourquoi ne pas proposer aux contrats intérimaires qui viennent régulièrement, de basculer en contrat CDD ?

La direction dit le faire quand cela est possible (souhait de la personne, possibilité contractuelle avec l'intérim car il y a des durées minimales avant de passer en CDD, durée de la mission, ...). Elle rajoute que le problème de recrutement est lié au type de contrat proposé. Les personnes veulent un CDI dès leur entrée à Fleury Michon et non un CDD transformé ensuite en CDI.

Commentaire CGT : Pour la CGT, les organisations de travail de plus en plus contraignantes et les salaires qui ne sont plus attractifs sont les causes principales du manque d'attractivité de l'entreprise Fleury Michon.

- Lors du CSE du mois de juin le président a dénoncé le manque d'implication de salariés qui ne veulent pas travailler ou respecter les règles. Ces salariés qui doivent être sanctionnés, représentent 4%. Nous vous demandons de nous communiquer la liste de ces 4% de salariés.

La direction ne veut pas débattre sur le sujet.

Commentaire CGT : La CGT a dénoncé en séance, la volonté de la direction à vouloir instaurer un climat néfaste et anxiogène pour les salariés de l'entreprise et ce, afin d'imposer des organisations de travail toujours plus contraignantes. Cette pratique d'une politique antisociale de la direction, a de graves conséquences sur la santé des travailleurs, puisqu'un certain nombre d'entre eux nous ont fait part de souffrances au travail. Si vous aussi, vous êtes dans cette situation, ne restez pas seul, vous avez des droits. Rapprochez-vous de la CGT.

MUTUELLE :

- A quelle date les documents pour le choix des options sont-ils remis aux salariés ?

Un courrier a été envoyé à tous les salariés de l'UES. Les changements d'option éventuels doivent se faire auprès du conseil social avant le 23/11/24.

Commentaire CGT : La CGT a alerté la direction sur le retard des courriers aux salariés et le délai beaucoup trop court en cas de changement d'option. Pour les salariés qui n'ont pas pu répondre dans les temps, rapprochez-vous du Service Conseil Social.

SECURITE, SANTÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL :

- Les élus CGT rappellent à la direction que le service santé au travail doit être un service autonome et non une annexe de la DRH. Depuis des mois, et ce pour les besoins de la production, vous faites systématiquement convoquer les salariés qui ont des contres indications médicales afin de les faire annuler. Nous vous demandons de cesser cette pratique et de mettre en application vos obligations d'employeur comme le prévoit l'article L 4121-1 du code du travail et non d'exposer encore plus les salariés par vos pratiques illégales.

La direction répond à nouveau que le service prévention santé au travail est un service autonome et différent de l'employeur.

Commentaire CGT : Malgré les alertes de la CGT concernant ces pratiques illégales de la direction, des salariés ayant des contre-indications médicales se voient encore convoqués par

le service santé au travail à la demande de l'employeur, afin d'adapter ces dernières aux besoins de la production, voire les supprimer. Cette situation est intolérable car elle expose les salariés à une aggravation de leurs problèmes de santé avec des arrêts maladie, des maladies professionnelles, voire des accidents de travail !

Salariés, si vous effectuez une visite à la demande de l'employeur et que vos restrictions médicales sont modifiées, sachez que vous pouvez contester les décisions du médecin du travail (dans un délai très court). Pour cela, rapprochez-vous de la CGT pour faire valoir vos droits afin de protéger votre santé au travail.

MONTIFAUT JAMBON :

- Le nombre de navettes est insuffisant pour faire face à la charge de travail, ce qui dégrade considérablement les conditions de travail des chauffeurs. Nous vous demandons de revoir les organisations de travail du site afin de préserver la santé des salariés tout en garantissant leur sécurité.

La direction répond travailler sur le sujet avec MTJ afin d'améliorer le fonctionnement.

Commentaire CGT : La mise en place du quai 4 en complément l'après-midi, ne répond toujours pas aux problématiques de temps de chargement et de trajet rencontrés par les chauffeurs. Ils sont fortement exposés à des risques de RPS et d'accidents de trajet.

De plus, les conditions de travail des salariés de MTJ travaillant au quai, se sont dégradées par l'augmentation de la distance à parcourir pour charger les camions au quai 4, les exposant également à des accidents de travail.

La CGT demande à la direction de répondre à ses obligations et de mettre en place rapidement, des moyens concrets et indispensables à garantir la sécurité de tous les salariés. Elle doit adapter la charge de travail aux salariés et non l'inverse.

LOGISTIQUE :

- Postes : Où en êtes-vous dans les entretiens individuels avec les salariés depuis le dernier CSE ?

L'annonce du sureffectif dans ce secteur est un important facteur de RPS et la situation ne cesse de se détériorer avec de graves conséquences sur la santé des salariés concernés. Que comptez-vous mettre en place afin de remplir vos obligations pour garantir la santé et la sécurité des salariés ?

La direction indique avoir rencontré tous les salariés et vouloir gérer le sureffectif rapidement pour diminuer les tensions entre les salariés de ce service.

Commentaire CGT : Pour la CGT, la direction est LA grande responsable des tensions et des souffrances psychologiques subies par les salariés de ce service.

En effet, après l'annonce d'un sureffectif l'année dernière, des tensions entre salariés sont apparues et la CGT n'a eu de cesse d'en alerter la direction.

Or, cette dernière a fait la sourde oreille aux risques de RPS qu'elle venait de créer et d'installer dans ce service. Non contente d'avoir mis en danger la santé psychologique des salariés, la direction a laissé perdurer le mal être et l'insécurité des salariés quant à l'avenir de leur emploi.

D'ailleurs, pourquoi la direction n'est-elle pas intervenue plus tôt ? Quel en est le but ???

PROJET MANAGERIAL :

- Combien de chargé de progrès n'ont toujours pas été repositionnés sur un nouveau - poste ? Détail par site.

Au 31/10/24, il y a 11 chargés de progrès sur l'UES.

Commentaire CGT : Il y a encore des chargés de progrès qui sont dans l'incertitude quant à l'avenir de leur emploi. Ils n'ont aucune proposition de la direction.

La CGT a alerté sur le mal être que vivent les salariés et les forts risques de RPS auxquels ils sont exposés par la direction.

- Où en êtes-vous sur le recrutement des « relais orga » ? Détail par site.

Commentaires CGT : Les éléments suivants proviennent de la réunion de classification du 25 novembre :

Aides Culinaires : 3 en fab. 3 au condi.

Mouilleron : 34

Montifaut Traiteur : 5

Montifaut jambon : 10, tous au condi

Chantonay Charcuterie : 3 au services généraux, 1 en fab et 3 au pôle 2 du condi

Nous vous demandons une présentation de la grille d'évaluation des relais.

Commentaire CGT : la direction ne l'ayant pas communiqué à la réunion, nous vous communiquons la grille présentée aux membres de la commission classification :

THEMES	DEFINITION DES EXIGENCES
Assure le rôle de facilitateur au sein de l'équipe	S'assure de la présence des membres de l'équipe
	En fonction du contexte (aléas, absences, régulation d'activité) réorganise les affectations de poste et priorise les lignes ou les matériels ou l'activité en fonction du programme à réaliser et des procédures
	Sait utiliser la matrice d'escalade en cas d'aléas majeurs et en fonction des plages horaires
	Est l'interlocuteur des équipes en l'absence du manager sur la partie opérationnelle et oriente vers la bonne personne au besoin
Suivi sur l'activité	Partage les informations clé de démarrage à son manager
	Suit la bonne réalisation du programme et alerte en fonction de la matrice d'escalade
Participe aux rituels quotidien de performance	Effectue un tour terrain spécifique à sa mission
	Participe à la RPO quotidienne de son pôle
	Remonte les informations correspondantes à chaque indicateur de la RPO, et propose des solutions
Facilitateur des idées d'amélioration identifiées par l'équipe	Favorise l'esprit d'équipe et l'entraide sur le secteur
	Partage les problématiques avec les personnes concernées afin de favoriser l'émergence d'une solution collective et reporte si besoin au bon interlocuteur

Fluidifie l'activité	En cas d'aléas est présent pour aider au besoin (par exemple : aide à la rédaction d'une fiche d'anomalie, positionnement en rendort sur la ligne...) pour revenir le plus rapidement en conformité
	Prend la place d'un des membres de l'équipe plus à même de traiter l'aléa (ex : relais technique)
Exemplarité, Agilité	Est exemplaire dans le respect des règles, des valeurs et consignes
	Est positif face aux changements et perturbations, et transmet cet état d'esprit à ses collègues
	Sait repérer, alerter et/ou corriger un écart sécurité, ou qualité et le communique de manière bienveillante auprès de ses collègues
Autonomie, organisation	Il organise son temps de mission entre production et mission de relais, au service du bon fonctionnement de la zone.
	Il est autonome dans l'organisation de sa mission relais au quotidien
	Rend compte régulièrement de son activité à son manager

Les relais seront évalués chaque année sur une grille d'évaluation.

Le résultat déclenchera une valorisation de la mission sous la forme d'un « plus » sur le coefficient du salarié :

Résultat < 30% = 0

Résultat entre 30% et 70% = +5 points

Résultats > 70% = +10 points

Commentaire CGT : Cette charge de travail, confié à certains salariés, ne doit pas se faire dans le cadre d'une mission mais faire l'objet d'une création de fiche de poste avec une cotation à la hauteur du travail demandé.