



COMPTE RENDU DE LA REUNION DE CSE DU 26 JUIN 2025



VENTES/VOLUMES :

Commentaire CGT : La direction a annoncé un bon mois de MAI au global, avec des volumes en croissance. Le surimi reste en négatif mais devrait être en positif sur juin avec la mise en place des nouveaux Gencodes et une météo favorable.

VOLAILLE :

-Nous vous demandons un point sur les volumes sur les sites de Chantonay Charcuterie et Montifaut Jambon suite aux annonces de manque de matières premières. Y a-t-il eu des impacts sur les organisations de travail ? Si oui, lesquels ?

La direction annonce que toutes les références vont être reprises sous 10 jours, et que les volumes pour Mai et Juin seront légèrement négatifs.

Commentaire CGT : la direction a fait le choix d'arrêter certaines références pour ne pas y perdre économiquement, ce qui a impacté les organisations de travail sur les sites de Chantonay Charcuterie et de Montifaut Jambon.

EFFECTIFS :

Au 31/05/2025, l'effectif CDI était de 2219 salariés. IL y a 14 départs et 14 entrées CDI sur mai La direction se félicite d'avoir créé 59 CDI depuis le 1^{er} janvier.

Commentaire CGT : Malgré ce qu'annonce la direction, l'effectif continue de diminuer avec des volumes en hausse. En effet, au 31 mai 2024, l'effectif CDI était de 2250 soit 31 emplois perdus depuis 1 an.

Avec des volumes toujours en hausse, cette perte d'effectif qui perdure va encore accentuer la dégradation des conditions de travail. La CGT demande à ce que chaque CDI soit remplacé !

MONTIFAUT JAMBON :

DORAGE :

- Quelles solutions avez-vous mises en place pour remplir vos obligations de sécurité afin de ne plus exposer les salariés à la fumée du dorage ?

La direction a mis en place des boudins d'étanchéité pour limiter la dispersion de la fumée.

La direction ne peut pas prendre ce sujet à la légère, alors même que le médecin du travail a révélé les risques encourus par les salariés sur ces fumées

cancérogènes. La CGT demande à la direction de prendre des mesures pour ne plus exposer les salariés à ces fumées.

ORGANISATIONS DE TRAVAIL :

- Nous vous demandons une présentation des organisations de travail pour les semaines 29 et 33 ? Détail par site.

AC-S 29-travail sur 4 jours plus la nuit et le samedi matin.

-S 33- travail sur 4 jours sans équipe de nuit et de samedi.

TLM-S 29-embauche à 0h le 15 juillet (+samedi matin en fonction des volumes).

-S 33- embauche à 0h le 15 août (+samedi matin en fonction des volumes).

MTJ-S 29 et S 33-travail sur 4 jours sans travail le jour férié avec des risques de travailler les samedis en fab et condi.

LOG-S 29 et S 33 organisation de travail habituelle.

CHTY-29 et S33 travail sur 4 jours sur la fab et le condi.

MTT-S 29 et S 33 travail sur 4 jours.

MLN-S 29 et S 33 travail sur 4 jours.

DEPART A LA RETRAITE :

-Quelle est la formule utilisée par l'entreprise pour définir le montant de la prime de départ à la retraite ?

Pour le collège Ouvrier et TAM (départ volontaire) :

-pour 1 salarié comptant de 1 à 4 années d'ancienneté, 1/20ème de mois par année d'ancienneté.

-pour 1 salarié comptant de 5 années d'ancienneté ou plus, 1/10ème de mois par année d'ancienneté.

Pour le collège cadre (départ volontaire) :

-Pour un salarié cadre, l'allocation de départ volontaire en retraite est de 1/10ème de mois par année de présence pour une ancienneté de 1 à 10 ans.

-Après 10 ans de présence, une allocation égale à la moitié de l'indemnité de licenciement, avec un maximum de 7 mois ?

Commentaire CGT : Salariés, si vous êtes concernés par un futur départ à la retraite, n'hésitez pas à vous rapprocher de la CGT pour avoir des renseignements.

EMPLOI DES SENIORS :

- L'accord d'entreprise en faveur de la prévention santé et pénibilité, et de l'emploi des salariés seniors est un dispositif permettant aux salariés entrant dans leurs trois dernières années de carrière, de pouvoir aménager leur temps de travail. Comment expliquez-vous que dans le suivi des accords, lors des RP de juin, il ressort que 45 salariés sur l'UES ont des compteurs supérieurs à 35H00.

La direction indique qu'il y a effectivement des dépassements, mais qu'elle ne sait pas si c'est subi ou du volontariat.

Commentaire CGT : l'accord d'entreprise stipule bien que les seniors, dans leurs 3 dernières années, ne doivent pas avoir un compteur d'heures de plus de 35 h. La CGT va suivre ces compteurs attentivement.

MTT :

-Nous vous demandons un point sur la mise en place de COOX.

-Le déploiement de COOX sur le site est facteur de RPS pour certains salariés concernés qui travaillent sous pression. Nous vous demandons que ce risque soit intégré au DUERP.

La direction indique que le démarrage lancé le 26 mai s'est très bien déroulé, grâce à de bonnes formations. Il reste quelques petits réglages et optimisations à opérer. Elle n'a pas du tout l'intention d'inscrire cet outil dans le DUERP.

Commentaire CGT : Le démarrage et la formation ont été source de stress pour bon nombre de salariés. Aujourd'hui encore, COOX et l'ERP sont facteurs de RPS pour plusieurs salariés du site. De ce fait, la CGT insiste pour que ce risque soit inscrit au DUERP.

Pour rappel, le DUERP est un document qui répertorie tous les risques auxquels sont exposés les salariés.

FORFAIT JOUR :

- Combien de salariés n'ont pas utilisé l'ensemble de leurs jours de repos ? Détail par site et par CSP. 24 personnes.

- Combien de jours cela représente-t-il ? Un total de 25 jours.

- L'accord CET prévoit que le DRH groupe autorise, sur dérogation exceptionnelle, le transfert de jours de repos en CET, pour les salariés basés sur 218 jours.

-Combien de salariés ont fait des demandes ? Combien ont été validées par le DRH groupe ? 4 ou 5 salariés en ont fait la demande.

-Combien de salariés sur la base de 206 jours vont se voir imposer à passer à 210 jours ? Ont-ils tous été informés de ce choix de la direction ?

Aucun salarié ne se verra imposer de changer de base, mais en aura la possibilité une fois l'année.

Commentaire CGT : Lors de la négociation de l'accord temps de travail, la

direction a voulu supprimer la base 206 jours pour les TAM. Sous la pression de la CGT, la direction a renoncé à ce recul social. Salariés au forfait, ne laissez pas la direction bafouer vos droits et n'hésitez pas à vous rapprocher de la CGT.

EXPOSITION A LA CHALEUR :

-Combien de salariés travaillent en extérieur ? Détail par site.

La durée de travail à l'extérieur est variable d'un poste et d'un site à l'autre.

-Combien de salariés travaillent dans des locaux non équipés de climatiseurs ? détail par site.

Au Siège les bâtiments K, G, F, A, E sont climatisés.

Sur les sites de production la plupart des locaux le sont.

-Quelles mesures allez-vous mettre en place pour protéger ces salariés conformément au décret du 27 mai qui doit s'appliquer dès le 1^{er} juillet ?

-Quels sont les postes dont le risque de fortes chaleurs est intégré dans le DUERP ?

FM priorise les actions pour faciliter l'hydratation et met des ventilateurs à dispositions des salariés. La direction adapte les horaires de travail pour les salariés en extérieur. La direction a pris connaissance du décret du 27 mai applicable au 1^{er} juillet mais qu'elle ne mettra en place à partir de septembre.

Commentaire CGT : Dans le cadre de ses obligations vis-à-vis des travailleurs, la direction doit veiller aux bonnes conditions de travail. De ce fait, elle doit tout faire pour que le salarié ne soit pas exposé à des conditions extrêmes et mettre en place des ventilateurs, fontaine... Selon l'INRS, travailler au-dessus de 28 degrés pour les salariés en extérieur et au-dessus de 30 degrés pour les travailleurs sédentaires est dangereux pour la santé.



En flashant le QR code vous aurez accès à la brochure de l'INRS concernant le travail par forte chaleur
(<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206371>)



TLM :

-Point à date sur les volumes.

Pour la direction, les volumes sont encore négatifs mais vont enfin passer en positif sur juin et juillet avec la bonne météo et le changement de grammage.

ASC :

Le CLV sera revalorisé en janvier de 20€.

La somme de 75€ des chèques culture sera crédité sur la carte UP en juillet.

Une revalorisation du quotient familial sera faite pour 2026.