



COMPTE RENDU CGT DE LA RÉUNION DE CSE DU 16 JUIN 2026



MARCHE DE L'ENTREPRISE :

Au globale les ventes au mois d'avril sont de +3,8% :

Charcuterie : +11,8% - Plats cuisinés : -14,6% - Traiteur de la mer : +5,9%

Depuis le début de l'année en cumul : +3,8%

Commentaire CGT : En mai 2026, les volumes sont de 7601T contre 7320 T en 2025 (+281 T). Pour fabriquer ces volumes, les salariés de l'UES ont travaillé 258199 H en mai 2026 contre 282180 H en mai 2025. (-23981 H).

En mai 2026, l'UES a produit 281 tonnes de plus... avec 23 981 heures de travail en moins. La productivité bondit de +20 %.



Les salariés produisent plus, plus vite, avec moins de monde. Les gains, eux, ne reviennent toujours pas aux travailleurs, la direction ayant refusé l'augmentation de salaire demandée par la CGT.

EFFECTIFS :

Au 31 mai, l'effectif de l'UES Vendée est composé de 2170 CDI et 289 CDD. 19 travailleurs CDI ont quitté l'entreprise, dont 6 ouvriers à la retraite et 2 cadres licenciés pour faute. En contrepartie, l'entreprise ne compte que 18 entrées CDI.

Commentaire CGT : Pour rappel, au 1^{er} janvier, l'UES Vendée comptait 2200 CDI, l'entreprise a donc supprimé 30 emplois CDI.

Pour rappel, que vous soyez Ouvriers/Employés, Technicien Agent de Maîtrise ou cadre, n'hésitez pas à contacter la CGT si vous vous estimez bafoués dans vos droits, notamment sur les départs dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou d'un licenciement.

TAUX D'ABSENTEISME :

Au 31 mai 2026 le taux d'absentéisme est de 8,30 % pour les ouvriers/employés et 3,43 % pour les TAM/Cadres.

Commentaire CGT : Le taux d'absentéisme c'est le rapport entre le nombre d'heures d'absences et le nombre d'heures travaillées. Il reste trop élevé pour les ouvriers, notamment sur les sites de TLM, Montifaut Jambon, Chantonay Charcuterie et la Logistique où ce taux dépassent les 8%.

Hormis l'absentéisme pour maternité, il ne faut pas oublier que l'absentéisme est dû à une dégradation de la santé du salarié qui ne lui permet pas de travailler. Cet absentéisme est une conséquence de la politique sociale menée par l'entreprise avec des rythmes de travail qui s'intensifient et un manque d'effectif.

Les élus CGT ont rappelé au président du CSE, ses obligations de résultat vis-à-vis de la sécurité et de la santé des travailleurs en lui demandant de mettre plus de moyens pour améliorer les conditions de travail et donc baisser l'absentéisme.

EQUIPE DE SUPPLÉANCE :

La direction a annoncé le report de la mise en place de l'équipe suppléance à mars 2027. 17 candidatures de salariés ont été retenues dont 9 de Montifaut Jambon. La direction va recruter en extérieur pour compléter l'équipe.

Commentaire CGT : la CGT s'interroge sur les réelles intentions de la direction concernant la mise en place d'une équipe de suppléance. Nos dirigeants se justifient en évoquant de forts volumes qui devaient saturer le service de fabrication de Montifaut Jambon sur le mois de mai. La direction avait même imposé la suspension de la négo de l'accord CET pour négocier en urgence un accord pour encadrer « l'équipe de week-end ». Et maintenant que l'accord est signé, la mise en place de cette équipe est reportée à mars 2027.

On peut légitimement se poser la question de savoir si la direction n'aurait pas d'autres projets pour l'équipe suppléance compte tenue des fortes hausses des volumes actuelles.

TLM :

La direction annonce l'arrêt des mini moelleux. Elle avait budgétisé 212 T pour 2026. Elle nous dit qu'un nouveau projet d'innovation nous sera présenté à la rentrée. Il a pour ambition de remplacer à minima les mini moelleux.

MUTUELLE :

La direction nous a annoncé lancer un appel d'offre pour remplacer Harmonie Mutuelle. Elle précise que cet appel d'offre se fait sur la base des garanties actuelles.

Commentaire CGT : LA CGT sera attentive à ce projet afin de s'assurer que ce changement de prestataire n'aura pas de conséquences négatives pour les salariés que ce soit sur le coût de la future mutuelle, ainsi que la qualité de la prestation.

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES :

- Combien de salariés au Coef. 350 n'ont pas bénéficié d'une augmentation individuelle ?
- Quel est le montant de la plus grosse augmentation ?
- Quel est le montant de la plus basse augmentation ?
- Combien de salariés au Coef. 400 n'ont pas bénéficié d'une augmentation individuelle ?
- Quel est le montant de la plus grosse augmentation ?
- Quel est le montant de la plus basse augmentation ?

Pour ces six questions, la seule information que daigne nous communiquer la direction : seulement 48 % des salariés cadres et ceux de la force de vente ont bénéficié d'une augmentation individuelle.

Commentaire CGT : la direction refuse de répondre à la majorité des questions.

A savoir que c'est le cas à chaque fois que les questions l'embarrassent. Un bel exemple de la transparence de nos dirigeants. Et il n'est pas difficile d'en trouver les raisons.

Avec la complicité des OS qui ont signé l'accord des NAO, les gros salaires ont plus augmenter que ceux des ouvriers, Techniciens agent de maitrise et cadre au coef 350. Compte tenu des débats et des documents remis pour les NAO 2026, on peut estimer la hausse moyenne du salaire des cadres dirigeants à 120 € bruts mensuels et jusqu'à 300 € par mois pour les 10 plus hautes rémunérations. Ces données que nous avons communiqué au terme des NAO, n'ont jamais été démenties par la direction.

A savoir qu'entre 2024 et 2023 la rémunération des 10 plus hautes rémunérations de l'UES Vendée a augmenté de 6%.

Vos salaires ont-ils bénéficié d'une telle augmentation ?

PLAN CANICULE :

La CGT déplore le manque de moyen pour protéger la santé des travailleurs qui peuvent être exposés à de fortes chaleurs (locaux non climatisés, travail en extérieur,...).

L'INRS utilise l'indice WBGT (température humide) pour définir les limites d'exposition. Limites WBGT recommandées par l'INRS :

Travail léger : 30°C WBGT

Travail modéré : 28°C WBGT

Travail intense : 26°C WBGT

Au-delà : le corps ne peut plus évacuer la chaleur, risque de coup de chaleur mortel.

Même si aucune température maximale n'est fixée par la loi, un salarié peut exercer son droit de retrait s'il estime être exposé à un danger grave et imminent (coup de chaleur, absence de mesures de prévention). N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus CGT pour plus de précisions sur vos droits en cas d'exposition à de fortes chaleurs.

AUDIENCE TRIBUNAL CORRECTIONNEL :

Dans le cadre de l'audience du 1^{er} juin à laquelle était convoquée l'entreprise pour homicide involontaire, quelles sont les charges retenues contre FLEURY MICHON ? Quelles réponses ont été apportées par l'entreprise lors de cette audience.

La direction a refusé de répondre.

Commentaire CGT : Suite à l'accident du 11 février 2025, Fleury Michon comparaissait pour homicide involontaire par la violation manifestement délibéré d'une obligation de sécurité dans le cadre du travail. En effet, selon le procureur, la direction n'avait pas mis les moyens nécessaires pour garantir la sécurité des salariés. « Aucun panneau, ni aucun marquage au sol pour délimiter les espaces piétons ».

La direction, pour sa défense, a refusé d'assumer ses responsabilités en la rejetant sur notre collègue de travail qui selon l'avocat de Fleury Michon, « *aurait été distrait* ». Elle met aussi en cause également la responsabilité de la salariée d'Elior « *qui n'aurait pas pris les précautions nécessaires avant de démarrer* ».

Alors que la substitut du procureur avait requis 10 000 € d'amende, le 22 juin le tribunal a reconnu la responsabilité de l'entreprise et l'a condamnée à 30 000 €. Cette décision envoie un signal fort sur l'obligation stricte de sécurité qui pèse sur la direction, le tribunal ayant considéré que les manquements de Fleury Michon concernant ses obligations de sécurité sont les causes de l'accident.