

P.V. CHSCT 20 JUIN 2014

Etaient présents Madame Dudillieu et Messieurs Tailliez, Bournisien et Marie.
Monsieur Marie, président du CHSCT, était assisté de Madame Dudillieu.
Monsieur Tailliez est le secrétaire de séance.

1- APPROBATION PV 13 MARS 2014

Monsieur Marie demande aux membres du CHSCT s'ils ont des remarques à formuler.
Aucune remarque n'émane des membres.

La Direction a deux remarques à formuler :

Il est écrit le Taux de fréquence en 2013 est à zéro. En fait, le taux de fréquence de décembre 2013 est à zéro.

Page 4 : On fait état de la toiture mais cet élément n'a pas été indiqué en réunion CHSCT.

Le PV est approuvé avec la prise en compte de ces remarques.

2- APPROBATION PV 26 MARS 2014

Aucun commentaire n'est formulé.

Le PV est approuvé.

3- APPROBATION PV 31 MARS 2014

Aucun commentaire n'est formulé.

Le PV est approuvé.

4- APPROBATION PV 17 AVRIL 2014

Aucun commentaire n'est formulé.

Le PV est approuvé.

5- APPROBATION PV 6 MAI 2014

Aucun commentaire n'est formulé.

Le PV est approuvé.

Monsieur Marie est surpris de l'incompréhension dans la solution mise en place dans le cadre du danger et grave et imminent et qui est à l'origine de la réunion extraordinaire du 6 mai 2014. Selon lui, le PV du 26/03/14 montre bien qu'il n'y a aucune ambiguïté sur la solution retenue.

Il ne comprend toujours pas la position des membres du CHSCT qui a consisté à l'époque de dire que la solution définie ensemble n'était pas appliquée.

6- Taux de gravité et taux de fréquence mai 2014

	Mois	Cumul
Taux de fréquence	39.75 1 AT	64.13 8 AT (dont 3 en juin)
Taux de gravité	2.90	3.50
Taux de fréquence intérim	164.93	296.33
Taux de gravité intérim	3.96	2.30

Actuellement, on constate plus d'AT sur la population intérim.
On va être attentif sur le sujet.

7- Analyse des accidents

Madame Dudillieu indique que lors de la réunion du CHSCT, on fait l'analyse des trois mois qui précèdent. (Mars, avril et mai 2014)

AVRIL 2014:

Taux de fréquence: 0 (CDI uniquement) ; On ne déplore pas d'accident. En cumul à fin avril : 70,29
Taux de gravité: 88 jours d'arrêt soit un taux à 3,70 avec un cumul à 3,66

MARS 2014 :

2 accidents avec arrêt/ taux de fréquence 79,74 avec un cumul de 92,22.
Taux de gravité : 96 jours d'arrêt soit un taux de 3,83 avec 3,64 en cumul.

On peut dire globalement que depuis mars 2014, en termes de taux de fréquence, on baisse. Le mois de juin ne semble pas favorable pour le moment.

Un dossier avec des statistiques a été remis aux membres du CHSCT (Mars avril mai 2014). On y trouve des données extraites du logiciel national. Les données concernent les CDI/CDD/INTERIM.

Madame Dudillieu a retravaillé le fichier source pour une meilleure lecture des membres du CHSCT.

Sur la partie CDI, on a eu trois accidents avec arrêt sur la période. On a la décomposition par rapport à l'âge et l'ancienneté. On y a également le nombre de jours d'arrêt.

Badin : douleur au dos : Les mauvaises conditions de travail ont été traitées immédiatement. Il est dommage que le problème ait été signalé et que malgré tout, Monsieur Badin ait quand même préparé à cette adresse avant même l'extraction du danger.

Mareigner : soucis au bas de sa jambe avec infection sans rapport avec l'accident de travail (arrêt long).

Lecoite : blessure au niveau de la main (arrêt modéré, contusions principalement)

Pour la partie intérimaire, on a davantage de problèmes souligne Madame Dudillieu.
Il est dénombré 8 accidents avec arrêt. (Pied coincé, au moins cinq problèmes lombaires, 1 accident grave (une phalange a été emportée))

Madame Dudillieu évoque les accidents bénins qui ont été distribués et envoyés par mail également aux membres du CHSCT.

Les statistiques n'ont pas été réalisées.

En février, nous n'avons pas relevés d'accident bénins, mais malheureusement, de mars à mai, nous avons de nombreux accidents bénins.

Madame Dudillieu précise que si un accident bénin devient plus grave ensuite, il est immédiatement notifié dans les documents adéquats.

En général, on trouve sur le bénin surtout des problèmes lombaires et des chocs au niveau des pieds notamment.

Cela a été faible pour les CDI, mais les intérimaires sont fortement touchés.

8- Mises à jour du document unique

Madame Dudillieu en a discuté avec Martial Avy.

Lors des réunions précédentes, on a indiqué que l'on travaille avec un nouvel outil.

Nous n'avons pas encore eu l'occasion de le présenter.

Nous avons un contrat de professionnalisation au sein de l'équipe de Martial Avy qui travaille sur ce document.

Les données ne sont suffisamment pas avancées dans la transcription de l'ancien modèle par rapport au nouveau. Une présentation est certainement possible en septembre 2014.

Monsieur Marie indique que l'ancien modèle est toujours alimenté : plan d'action.

L'idée est de vous présenter la mise à jour via le nouvel outil qui est déployé sur l'ensemble des autres Etablissements. Il y a en effet un gros travail de mise à jour et de retranscription des données et des plans d'action.

9- Point sur la réunion du 6 mai 2014 (mise en avant en frais)

Selon Monsieur Marie, à sa connaissance, les retours sont positifs au niveau de jour.

Monsieur Marie rappelle que ce point est parti d'un danger grave et imminent.

Le danger grave et imminent a été formalisé et constitué à partir de la répartition de la mise en avant de nuit. Nous avons défini ensemble le fait de dire que si on la retire de nuit, on retire le danger la nuit. Evidemment, il ne faut pas rencontrer le problème de jour. De ce que voit Monsieur Marie, cela se passe bien le jour.

Pouvons-nous considérer que la solution est définitivement retenue ?

Monsieur Tailliez indique que si l'on constate qu'il n'y a aucune tension entre les collaborateurs, cela semble possible. Il demande à Nicolas Bournisien ce qu'il en pense. Ce dernier indique que tout ce passe bien aujourd'hui.

Monsieur Marie considère que la solution retenue est maintenue.

10- La direction peut elle agir afin de réduire durant plusieurs semaines l'amplitude horaire de travail aussi bien de nuit que de jour ?

Monsieur Marie répond affirmativement. Il ajoute que la Direction a d'ailleurs d'ores et déjà agi dans ce sens. Est-ce que cela se ressent ?

Monsieur Bournisien indique que les secteurs semblent faire 8 heures de travail chaque jour au maximum.

Monsieur Marie indique qu'il y a eu aussi des journées de 7 heures, etc.

Pour information, la Direction a fait rappeler au fruit que depuis un petit moment, leur amplitude de travail quotidienne est de sept heures. On sait dire quand cela ne va pas, mais il faudrait aussi le dire quand cela va bien.

Il semble important que les membres du CHSCT présents et ceux qui liront le PV auront le même degré d'information, sachant que l'histoire des heures supplémentaire est un sujet qui dépasse le cadre de la question 10.

Monsieur Marie indique avoir reçu des courriers et indique des interventions ou échanges en dehors du CHSCT.

Il est surpris que l'origine émane d'un délégué syndical. Il fait état sur l'Etablissement à travers les heures supplémentaires, d'une situation de stress et de fatigue notamment en gel, mais comme la répreciser le délégué syndical, la scagel n'est pas le seul secteur concerné.

Par nature, il semble que le CHSCT semble compétent pour échanger sur le même sujet à un même degré.

Monsieur Marie indique qu'il va faire lecture de différents courriers.

Il rappelle à nouveau sa surprise sur le fait que ce sujet émane d'un délégué syndical alors qu'il y a 4 membres du CHSCT (2 de jour et 2 de nuit). Les quatre membres du CHSCT ne remontent pas le problème de la même manière.

Entre les courriers échangés avec le délégué syndical et la question 10 posée par les membres du CHSCT, il y a vraiment une approche différente.

Monsieur Marie indique que les membres du CHSCT sont particulièrement réactifs quant à une situation d'urgence. Il reste perplexe par rapport au courrier reçu du délégué syndical alors que les membres du CHSCT ont une perception différente.

La Direction a reçu le 10 juin 2014, un recommandé de Monsieur Delalleau, en copie à l'inspection du travail.

Monsieur Le Directeur, je travaille dans votre Etablissement depuis septembre 1993. Depuis mon embauche l'article 5.3 de notre convention collective n'a jamais été respecté sur l'affichage une semaine à l'avance des horaires de travail. Je vous demande donc de respecter l'application de l'article 5.3 en affichant une semaine à l'avance les horaires de travail. Je tiens à vous avertir par la même occasion l'énerverment, le stress, la fatigue, dû aux heures supplémentaires effectuées depuis plusieurs semaines notamment pour la santé des salariés du secteur surgelé dont vous connaissez les risques d'exposition au froid. Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, d'agréer mes salutations distinguées.

Monsieur Marie, consécutivement à ce courrier a formulé une réponse.

La Direction a envoyé une réponse le 11 juin 2014 :

Monsieur, nous faisons suite à votre courrier daté du 5 juin 2014, réceptionné ce jour, au sein duquel vous indiquez que l'Etablissement ne respecterait pas l'article 5.3 de la convention collective et qu'ainsi les horaires de travail ne seraient pas affichés une semaine à l'avance. Nous ne partageons pas votre position. Nous vous rappelons que le temps de travail de votre équipe est organisé sous la base d'un horaire collectif qui demeure inchangé d'une semaine sur l'autre affiché au sein des locaux de travail. Conformément aux engagements pris par la Direction, lors de la fin de l'application de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail, le planning des repos est affiché 15 jours à l'avance. Nous pensons que votre courrier concerne en fait les heures supplémentaires qui sont sollicitées au-delà de l'horaire collectif. La convention collective ne prévoit pas de délai spécifique quant à l'information des collaborateurs sur la réalisation d'heures supplémentaires. Comme vous le savez, nous tentons de respecter un délai suffisant pour permettre à chacun de s'organiser. Toutefois, les contraintes liées à notre activité ne nous permettent pas nécessairement d'informer les collaborateurs plusieurs jours avant la réalisation d'heures supplémentaires, d'autant que vous n'ignorez pas que notre activité est sujette à d'importantes variations, ce qui nous avait amené lors du passage aux 35 heures à négocier un aménagement du temps de travail sur l'année qui a cessé d'être appliqué en 2011. Le mois de mai et les premiers jours du mois de juin ont toujours été une période de forte activité, par conséquent et malgré nos efforts pour éviter les heures supplémentaires et informer les collaborateurs suffisamment tôt, les contraintes inhérentes à notre activité ne nous laissent pas d'autre choix que de solliciter parfois le jour même la réalisation d'heures supplémentaires. Bien évidemment, nous réitérons notre volonté de limiter le recours aux heures supplémentaires et notre souhait de pouvoir informer les collaborateurs le plus tôt possible. Nous nous tenons bien évidemment à votre disposition pour échanger plus amplement sur ces éléments, veuillez agréer, Monsieur Delalleau, l'assurance de nos salutations distinguées.

Suite à cette réponse, Monsieur Marie, en indiquant que des courriers se sont croisés, nous avons reçu un autre recommandé de l'inspecteur du travail, Monsieur Manner.

Monsieur le Directeur, par courrier du 5 juin 2014 reçu le 10 juin 2014, dont vous êtes le destinataire principal, Monsieur Delalleau Daniel, délégué syndical CGT, m'informe du non respect des dispositions de l'article 5.3 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire applicable dans votre Etablissement qui stipule notamment que sauf en cas de circonstances exceptionnelles les entreprises doivent afficher une semaine à l'avance les horaires de travail. Par ailleurs, Monsieur Delalleau vous interpelle sur le stress, la fatigue et l'énervernement liés à la réalisation des heures supplémentaires par les salariés du secteur surgelé exposés à des températures particulièrement froides. Vous voudrez bien m'apporter sous huitaine et par retour de courrier les explications circonstanciées sur les faits relatés dans le courrier cité supra et m'informer des mesures correctives que vous aller prendre suite à votre obligation de sécurité et de résultat et en vue d'assurer la santé et la sécurité des collaborateurs du secteur surgelé. Je vous prie d'agréer, Monsieur Le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

La Direction a reçu un autre courrier de l'inspecteur du travail qui a été rédigé 5 jours plus tard.

Monsieur le Directeur, faisant suite à la réponse que vous avez apporté à Monsieur Delalleau daté du 10 juin 2014, reçu le 13 juin 2014, j'ai l'honneur de vous préciser les informations suivantes : La convention collective nationale de commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire indique à l'article 5.8 le contingent annuel des heures supplémentaires à compter de l'année 2013 est fixé à 180 heures. Dans le cadre de ce contingent, le principe au recours aux heures supplémentaires dans la limite des 130 premières heures supplémentaire fera l'objet d'une information du CE ou à défaut des DP. Au cours de la réunion périodique mensuelle, vous voudrez bien me justifier le principe du recours aux heures supplémentaires a fait l'objet d'une information du CE. Par ailleurs, l'article 5.8 de la convention collective nationale de commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire stipule qu'au-delà des 130 heures et jusqu'à la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires citées supra, le recours aux heures supplémentaires fait obligatoirement l'objet d'une consultation préalable du CE ou à défaut des DP et d'une information à l'inspection du travail. Vous voudrez bien respecter scrupuleusement les dispositions précédentes le cas échéant. Enfin, il conviendra de nous communiquer la copie des bulletins de salaires des mois de mai et juin 2014 de l'ensemble de vos collaborateurs du secteur surgelé.

Monsieur Marie indique que la réponse de ce courrier fait écho aux questions en CE. Des éléments ont été apportés régulièrement en CE, mais visiblement cela n'était pas suffisant.

A chaque début d'année, on communiquera des dépassements opérés l'année précédente.

En cas de risque de dépassement des 130 heures, on informera et consultera le CE, le cas échéant.

Madame Dudillieu indique que l'inspecteur du travail ne répond pas sur un éventuel délai spécifique quant à l'information des collaborateurs sur la réalisation d'heures supplémentaires.

Monsieur Marie entend bien que Monsieur Delalleau ne soit pas d'accord.

Maintenant, le problème est dévié avec le contingent annuel d'heures supplémentaires.

La Direction changera le formalisme en CE notamment pour avoir un retour plus clair sur le sujet.

De cette situation, il y a une demande claire de l'inspection du travail qui consiste à dire que la Direction sous huitaine doit apporter des actions correctives en rappelant les obligations de résultat en matière de sécurité et pour le bien être des salariés.

Monsieur Marie indique qu'il y a un certain nombre d'heures supplémentaires réalisées sur l'Etablissement. Ce recours s'explique de la manière suivante. Aujourd'hui 3 facteurs à l'origine des HS ont été identifiés.

Il est rappelé que la Direction n'est pas favorable à la réalisation des heures supplémentaires. Un salarié qui travaille 10 heures sera moins productif que sur une journée de 7 heures. On essaie de limiter les Journées à huit heures maximum en amplitude horaire quotidienne. Ces derniers temps, nous avons effectivement dépassé ce cadre.

Les trois facteurs sont :

- Le volume que nous ne maîtrisons pas. il est très variable. D'une semaine sur l'autre, la variation peut être de 10%.
- L'absentéisme : 14 personnes ont été absentes notamment une bonne partie lors des grosses semaines d'activité.
- Le défaut organisationnel qui peut être induit partiellement par les deux facteurs précédents. La main d'œuvre n'évolue par forcément en adéquation avec l'évolution des volumes.

La Direction ne maîtrise pas les deux premiers facteurs.

La Direction ne peut agir que sur le troisième.

Monsieur Marie fait par de quelques pistes de réflexion.

En frais, on a de la réception liée au cadencement et au flux tendu. Il s'agit de 2 à 5 réceptionnaires quotidiennement. Ce n'est pas de notre fait. Les camions arrivent plus tard,...

Pour la réception gel, les camions arrivent entre 12 et 13 heures. Pour autant les réceptionnaires arrivent à 10H00 du matin. Il est évident que l'activité de réception en gel ne se cale pas dans le créneau horaire adapté.

Monsieur Marie indique qu'il va donc finaliser les réponses auprès de Monsieur l'Inspecteur du travail.

On a procédé à un recrutement supplémentaire. En plus des 14 personnes arrivées en juin 2014, d'autres ont été recrutées.

A cours terme, notre Etablissement est en sur effectif. Cela aura clairement un impact.

La réception fruit pourrait commencer à 6H00 du matin alors qu'elle débute à 4H00 pour notamment réaliser des inventaires, pour préparer des fiches de réception.

L'arrivée éventuelle d'infolog en 2015 en scafruit pourrait changer l'organisation du travail.

Le chef d'équipe serait davantage présent.

La préparation en Fruit pourrait débiter vers 10H00.

On va réduire les défauts d'organisation afin de limiter les heures supplémentaires.

Des actions sont possibles.

On débute sur le gel.

Pour le reste, ce sont des pistes de réflexion.

On va essayer d'aller vite pour l'horaire de cinq à six.

On aurait des mises en œuvre en juillet, en août, en septembre et en octobre 2014.

Monsieur Marie indique qu'il répond où il peut agir.

Il doit essayer de ne plus faire réaliser des heures supplémentaires.

Elles sont réalisées involontairement.

Monsieur Marie ne veut embêter personne mais doit répondre.

Il rappelle son sentiment. Il imagine que le délégué syndical n'agit pas seul. D'un point de vue personnel, Monsieur Marie pense que le délégué syndical défend sa propre personne et les gens proches de lui. Il pense que le délégué syndical a regardé dans un périmètre très restreint mais non tout le monde.

Monsieur Marie n'a rien demandé. Il reconnaît qu'il y a des défauts d'organisation. Mais ces derniers ont été considérés comme favorables aux salariés.

Nous mettrons en place une organisation qui permettra d'absorber ou de limiter le recours aux heures supplémentaires.

Monsieur Marie indique que mettre l'Etablissement en sur effectif toute l'année n'est pas viable. Notre vocation est d'être performant avec le coût le plus faible possible.

Nous passerons probablement par des réunions extraordinaires prochainement. Le courrier de l'inspecteur du travail confirme l'Etat d'urgence.

Des éléments seront actés plus vite que d'autres.

Août 2014 : Les salariés qui commencent à 4 heures pour basculer à 5H00 par exemple.

Octobre 2014 : Passage de 5H00 à 6 H 00.

Aujourd'hui, l'équipe de préparation de nuit en gel passera en jour d'ici quelques jours. On récupèrera un membre du CHSCT en plus le jour si c'est le cas.

Monsieur Marie indique que le délégué syndical nous décrit une situation en gel insoutenable. Il indique ne pas partager ce point de vue.

Monsieur Marie rappelle à nouveau qu'à une époque il y avait une unique équipe de gel le matin avec des combis tout autour de la scagel, avec moins d'aménagement dans l'Entrepôt, avec moins de luminosité, avec des problèmes d'humidité au sol,...

La Direction n'a jamais été interpellée à cette époque de cette manière. La Direction reconnaît avoir touché aux productivités ce qui a généré un certain nombre de questions. Mais c'est tout.

La Direction va donc travaillé dans ce sens. Visiblement, le CHSCT n'a pas la même approche que le délégué syndical vis-à-vis du degré d'urgence.

Un changement d'organisation est nécessaire.

Monsieur Marie évoque un problème d'hygiène lié à la machine à café proche des WC.

L'état d'hygiène est scandaleux : projection de café partout, touillette partout.

Où peut-on la déplacer indique Monsieur Marie ?

La situation ne peut pas perdurer.

Monsieur Marie demande aux membres du CHSCT de s'exprimer sur les sujets tenus lors de cette réunion.

Monsieur Bournisien indique que tout a été dit et qu'il y aura d'autres réunions.

Monsieur Marie indique que l'ordre du jour du CHSCT ne semble pas refléter le sentiment du DS CGT.

Monsieur Marie demande si les membres du CHSCT partage le même avis que le délégué syndical au niveau du stress, l'énervernement,...

Messieurs Tailliez et Bournisien répondent que des salariés peuvent très bien râler et qu'ils peuvent avoir le sentiment que rien ne va. Mais dès qu'ils savent un éventuel changement d'horaire, les salariés indiquent plutôt que tout va bien.

Monsieur Marie demande si les membres du CHSCT se reconnaissent dans cette situation de fatigue, d'énervernement et de stress.

Monsieur Tailliez répond que l'énervernement est possible par exemple sur la partie picking. Monsieur Bournisien indique que le manque de marchandise peut engendrer un énervernement de la part des salariés concernés.

En ce qui concerne les heures supplémentaires générées, il y a eu des fériés indique Monsieur Bournisien.

Il ajoute que de nombreux salariés ne sont pas opposés aux heures supplémentaires. Un sondage a déjà été réalisé.

Monsieur Marie répond que les sondages n'ont pas forcément de la valeur car des salariés peuvent se positionner et se contredire plus tard.

De plus, il ajoute qu'il n'a pas eu de retour précis de ce sondage.

Les gens en ont marre ! Cela veut dire quoi ? Combien de personnes ?

Monsieur Marie ajoute qu'il a pour objectif de faire travailler les salariés sept heures de travail quotidiennement tout l'année sans la réalisation d'heures supplémentaires.

Il faut qu'il trouve l'organisation qui permet de répondre aux deux variables volumes et absentéisme.

Monsieur Marie a d'autres idées mais préfère attendre avant de se prononcer.

Monsieur Marie envisage le test d'un transcombi en gel.

Monsieur Marie ajoute que le déplacement des horaires de travail de la réception l'après midi permettrait de traiter la marchandise réceptionne sous une plus grande amplitude horaire (200 palettes en 3 ou 4 heures aujourd'hui contre 6 à 7 demain)

La priorité des priorités est de réduire l'effectif du matin.

D'autres actions sont en cours.

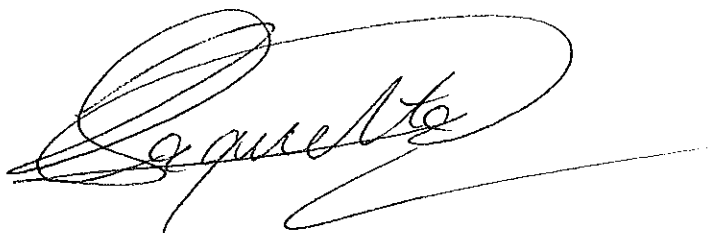
Des éléments sont également possibles la nuit.

En gel, cela ira vite.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur Marie annonce la fin de la réunion à 11H35.

Le 28 août 2014,

Le secrétaire du CHSCT,
Vaquette Olivier

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vaquette', with a long horizontal line extending to the right.