

# PV CHSCT 11 JUILLET 2014

*Etaient présents, Madame Pepe et Messieurs Marie, Vaquette, Bournisien.  
Monsieur Marie, président du CHSCT, est assisté de Madame Pepe.  
Monsieur Vaquette est le secrétaire du CHSCT.*

**1. Information des membres du CHSCT sur la déclinaison 2016-2017 du PTL et ses conséquences sur les conditions de travail en vue de leur consultation notamment sur :**

- *Le projet de mécanisation de l'activité « frais » et ses conséquences sur les conditions de travail.*
- *Le projet d'automatisation de l'activité « sec » et ses conséquences sur les conditions de travail.*

Monsieur Marie rappelle les pièces qui ont été jointes aux membres du CHSCT.

En préambule, Monsieur Marie revient sur la dernière réunion ICCHSCT.

La réunion s'est déroulée de la façon suivante :

Dans un premier lieu, les membres élus ont eu des doutes : l'ensemble des informations n'est pas suffisant.

*Nicolas Bournisien indique qu'il aurait fallu voir les salariés.*

Monsieur Marie évoque de la part des membres de l'ICCHSCT une délibération qui indique que les éléments ne sont pas suffisants.

Monsieur Marie évoque suite à celle-ci une déclaration de la direction : elle comprend la position des membres et propose une réunion supplémentaire sur Béziers en mars 2015,...

Mais la Direction souhaite qu'un avis soit donné.

Au terme de cette réunion, un premier avis défavorable est donné, sachant que ce vote peut évoluer en fonction des événements.

Le recueil de l'avis du CHSCT d'aujourd'hui s'inscrit dans le même cadre indique Monsieur Marie.

## **2. Analyse du rapport de l'expert « conditions de travail »**

Monsieur Marie indique qu'une nouvelle version de ce rapport a été remise ce matin. Il s'agit de la dernière version du rapport secafi sans changement significatif de l'ancienne version.

## **3. Recueil d'avis**

*Monsieur Vaquette intervient : Il indique qu'une délibération va être lue par ses soins.*

*Dans le même temps, Monsieur Bournisien donne un exemplaire de cette délibération au président du CHSCT.*

### **Délibération des élus du CHSCT**

#### **dans le cadre du processus d'information consultation sur le Plan de Transformation Logistique déclinaison 2016-2017**

Face à l'ampleur du projet, aux transformations à la fois radicales et profondes qu'il génère sur l'ensemble des métiers d'ITM LAI à la fois pour les 6 bases concernées directement par cette version du PTL mais également pour l'ensemble des autres salariés des bases non encore directement impactées, plusieurs sujets doivent être abordés distinctement :

- **Les nouveaux process de production et l'impact sur les charges de travail** : L'automatisation du Sec, La mécanisation du frais, Les impacts et engagements sur les secteurs non concernés par la mécanisation : gel, Fruits et Légumes, Scamer ....

#### **L'automatisation**

Il s'agit d'une innovation radicale au sein d'ITM LAI. Elle transforme complètement une partie très importante du travail et la manière dont il va être réalisé en passant d'une activité de manutention, d'une intervention physique pour élaborer une prestation à une activité de supervision et de conduite d'installations.

On va vers une usine à colis pour autant en dehors de données très générales, **les informations sont encore parcellaires** :

1. **sur l'organisation du travail du dispositif automatisé,**
2. **les cycles, les contraintes et sollicitations des conducteurs et des superviseurs,**
3. **les charges de travail respectives,**

#### 4. l'articulation des interventions entre exploitation et maintenance.

Cela rend difficile l'appréciation du dimensionnement de l'effectif et plus encore l'appréciation des conditions de travail de ces nouveaux opérateurs, techniciens et encadrants.

#### La mécanisation

- ▷ L'examen des conditions de travail pour les deux postes de préparateurs (à l'injection des palettes de produits dans le trieur, à la descente des goulottes pour le remplissage des combis) fait apparaître une augmentation très significative de l'objectif journalier de colis à manutentionner par rapport à la situation actuelle d'une préparation en ventilation ce qui se traduit par une augmentation de la masse totale manutentionnée.

Ainsi :

- ▶ Un préparateur en ventilation passerait de 1100 colis pour 7 h en préparation classique soit 4,4 tonnes à 5250 colis pour 21 tonnes quotidiennes en passant au poste d'injection soit un quasi-quintuplement de la charge de travail manutentionnée.
- ▶ Un préparateur en ventilation passerait de 1100 colis jour en préparation classique soit 4,4 tonnes à 2450 colis pour 9,8 tonnes quotidiennes en passant au poste de préparateur de combi en sortie de goulotte soit un plus que doublement de la charge de travail manutentionnée.
- ▶ Il existe par ailleurs des incertitudes sur la zone de picking massifié en frais :
  - ▷ Le statut du personnel travaillant dans cette zone : « cariste-préparateur » : il faut une description précise des tâches. Ces salariés resteront-ils uniquement dans cette zone de travail à la journée ?
  - ▷ la charge réelle de travail du « cariste-préparateur » à 190 colis à l'heure alors qu'il pourrait avoir des fonctions de caristes comme gerbage, réappro, filmage, dépotage, ...
- ▷ Le projet prévoit ainsi de passer de 140 préparateurs manutentionnant annuellement 20 millions de colis à 58 préparateurs manutentionnant 40 millions de colis, le système impose en effet que les colis soient portés 2 fois ; une fois à l'injection et une fois à la préparation.

Nous avons par ailleurs identifié que ces niveaux de charges quotidiennes pour les deux postes sont délétères pour les organismes et vont inévitablement provoquer l'apparition de TMS (Membres supérieurs et dos) et par voie de conséquence des maladies professionnelles.

Les élus du CHSCT ont identifié des postes extrêmement sollicitant : l'injection et la palettisation. Ils demandent à ce que la Direction respecte la norme NF X35-109 ce qui entraînerait dans le cas contraire des conditions de travail délétères et une casse humaine sans précédent :

- ▷ Soit 250 colis heures à l'injection sans modification des postes et 375 colis si aménagement (voir rapport de l'expert) afin de pouvoir travailler toute une journée à ce poste
- ▷ Soit 210 colis heures à la palettisation sans modification des postes et 275 colis avec des aménagements (voir rapport de l'expert) afin de pouvoir travailler toute une journée à ce poste.

**La transformation des métiers :** La poly-activité , la polyvalence, les nouveaux métiers,

Au regard des informations apportées initialement par le PTL 2 et celles complémentaires dans les documents du 18 juin et 25 juin, il apparaît que les fonctions potentiellement occupées par les préparateurs sont transversales aux différentes activités de la base mixte. Dès lors , la fiche de fonction « Préparateur » ne rend pas compte de la diversité des compétences mises en œuvre.

- La réduction, dans le PTL 2, de la mobilité de ces préparateurs à la notion de «poly-activité», donc de préparation stricto-sensu sur les différentes activités (FL, AB, Frais, Scamer, ...) ne correspond pas à la réalité d'une mobilité élargie entre différentes fonctions logistiques (réception-caristes-ordonnancement-préparation-tirage à quai-expédition), mobilité constitutive d'une réelle « polyvalence» et inscrite comme un principe général d'organisation pour satisfaire aux fluctuations quotidiennes de l'activité à ces différents stades .
- La grille de classification ne permet pas de reconnaître la contribution des préparateurs alors qu'ils sont susceptibles d'occuper plus ou moins longuement 4 fonctions de niveau 2 (préparation, cariste, expédition) et/ou niveau 3 (réception).

Cette rotation généralisée des salariés pour faire face au flux de marchandises fait craindre aux élus du CHSCT qu'au-delà de cette rotation des préparateurs celle-ci soit étendue aux salariés « Réceptionnaires » et « Expéditionnaires ». Les élus du CHSCT sont défavorables au développement d'une polyvalence ou poly-activité généralisée et non contractualisée.

▷ **L'organisation du travail et la charge de travail :**

- ▷ L'organisation des nouvelles bases fait émerger le problème des cycles de travail. Sur les bases frais aujourd'hui, il y a 3 équipes avec une équipe de nuit. Dans certaines bases, certains horaires sont aménagés pour tenir compte de problèmes spécifiques (situation

familiale, etc...). Les élus ne disposent pas des informations concernant la nouvelle organisation et les nouveaux horaires qui seront mis en œuvre.

- ▷ A ce jour, nous constatons que les informations sont différentes d'une réunion à l'autre. Ex : poste d'injection, organisation type d'une journée de travail en page 76 du rapport de l'expert ...

**La gestion de projet et la période de transition:** Les Risques Psycho-Sociaux liés à la période de transition et la gestion de la période de transition au niveau RH,

Les phases de restructuration qui s'enchaînent au sein d'ITM LAI et qui affectent successivement et progressivement les différentes bases, les différents métiers de la logistique du Groupement doivent faire l'objet d'une attention particulière au regard des impacts potentiels sur la santé des salariés concernés. Il est en effet établi par de nombreuses études et recherches que les restructurations sont responsables d'atteintes à la santé. Elles entraînent des changements importants, profonds et multiples dans le travail auxquels devront s'adapter les salariés impactés. Les restructurations impactent le travail dans sa globalité et modifient l'ensemble des facteurs au sein desquels les risques psychosociaux trouvent leurs origines : déplacement des charges de travail, réorganisation des lignes managériales et des équipes, incertitudes quant au devenir de l'entreprise, etc. Les restructurations déstabilisent aussi les facteurs de régulation dans l'entreprise. Là où les salariés trouvaient précédemment soutien, moyens et variables d'ajustement, des actions et des dispositifs sont à reconstruire pour réguler et réduire les tensions.

Pour faire face à ces risques, la démarche RPS initiée par la Direction est intéressante. Toutefois, elle ne nous apparaît pas encore suffisamment aboutie opérationnellement. La démarche RPS doit donc être revue, dans sa construction, comme dans ses modalités de déclinaison en local dans une optique de prévention pour intégrer les dimensions spécifiques aux restructurations engagées. Une action spécifique doit être mise en place rapidement pour les bases concernées par le PTL2. Il faut également inclure des actions pour les salariés des bases « satellites » pour qui l'avenir est incertain.

En parallèle de la mise en place d'un dispositif de vigilance en matière de RPS et d'un plan d'action adapté au contexte de la restructuration, cette période doit être l'occasion d'une Conduite du Changement particulièrement active et disposant de moyens importants. Il apparaît fondamental aux élus du CHSCT qu'un plan de conduite du changement national soit créé afin de donner aux Directions locales comme aux élus des différentes bases, des lignes de conduite et une visibilité des actions à réaliser sous forme de préconisations à adapter en local. Enfin, des ressources spécifiques d'accompagnement au changement doivent être identifiées (interne ou externe à ITM LAI) pour assurer une qualité et une homogénéité de la gestion de ces phases délicates.

#### ▷ **L'impact de la qualité des bâtiments sur les conditions de travail futures,**

Le projet de déploiement de nouvelles bases permet de prendre en compte un certain nombre de problématiques majeures comme :

- Les espaces suffisant pour l'aménagement de l'activité sur des références modernes (place pour les références, les dépoteuses, les filmeuses, ...)

- Les revêtements de sol modernes limitant poussières et vibrations
- L'éclairage performant
- Des locaux sociaux plus accueillants

La poursuite du processus

**Les élus du CHSCT souhaitent que le processus d'information-consultation échelonné puisse se poursuivre jusqu'en 2017.**

**. A la suite de l'information-consultation actuellement en cours sur les grands principes du projet, il faut prévoir au moins les étapes suivantes:**

- ▶ Le micro zoning sur les aménagements des différentes zones et les équipements ainsi que le plan de circulation
- ▶ La reconnaissance vocale et les autres outils
- ▶ L'organisation du travail retenue et l'actualisation du document unique
- ▶ Le plan d'adaptation, la description précise du « qui fait quoi » (entre la Supervision et la Maintenance par exemple), et l'actualisation du document unique
- ▶ La solution technique retenue, la présentation du cahier des charges adressé au fournisseur.

*Monsieur Vaquette indique à Monsieur Marie que cette délibération doit être soumise à un vote.*

Monsieur Marie invite donc les membres du CHSCT à émettre un avis sur cette délibération.

**Avis du CHSCT : 2 favorables**

Monsieur Marie intervient : Il indique qu'une déclaration va être lue par ses soins :

## **DECLARATION DE LA DIRECTION GENERALE LORS DE LA REUNION DE L'IC CHSCT DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2014**

La Direction a pris bonne note des inquiétudes ayant émergé de la part des membres de l'instance de coordination des CHSCT tout au long de la procédure d'information consultation.

La Direction a relevé qu'il était compliqué pour cette instance de se projeter dans le travail de demain et ses conséquences sur les salariés des bases mécanisées et /ou automatisées telles qu'envisagées dans le cadre de la déclinaison 2016-2017 du PTL.

La Direction considère pourtant qu'elle a communiqué l'ensemble des informations nécessaires à l'appréciation des impacts de l'organisation future sur les conditions de travail **telle qu'elle est projetée à date.**

1/ Concernant le personnel travaillant au frais mécanisé, les élus souhaiteraient disposer des horaires collectifs de travail et de la répartition des tâches au cours d'une journée afin d'en apprécier les contraintes. La Direction a communiqué des éléments concernant l'organisation du travail au cours de la journée et de la semaine « cible » au sein d'une base mécanisée. Pour autant, la Direction rappelle que les horaires collectifs sont en relation avec l'organisation du travail de l'établissement et en cela, ressortent de la compétence de son Directeur en lien avec ses représentants du personnel.

La Direction propose cependant, sans remettre en cause le planning défini dans le cadre de la procédure d'information consultation de l'IC CHSCT dans le cadre de la déclinaison 2016-2017 du PTL, de convier les membres de l'IC CHSCT à une réunion supplémentaire afin d'effectuer un bilan de l'organisation du travail au sein de la 1<sup>ère</sup> base mécanisée.

Cette réunion pourrait s'organiser en mars 2015, au sein de l'établissement de BEZIERS.

2/ La Direction relève que les membres de l'IC CHSCT ont encore des inquiétudes voire sont dubitatifs sur les conditions de travail au sein des bases mixtes automatisées.

La Direction considère que l'implication des membres de l'IC CHSCT dès la phase de réflexion sur le projet est un atout : plus la consultation se fait en amont, plus l'IC CHSCT aura des marges de manœuvre pour jouer pleinement son rôle, ce qui aura un impact positif sur la pertinence du projet.

Cette démarche a cependant pour inconvénient, et la Direction en est consciente, la difficulté pour les élus de l'instance de pouvoir simuler le travail futur et entrevoir les améliorations que ce projet est susceptible d'emporter en termes de santé et sécurité au travail.

La Direction propose dès lors, sans remettre en cause le planning défini dans le cadre de la procédure d'information consultation de l'IC CHSCT dans le cadre de la déclinaison 2016-2017 du PTL, d'organiser la procédure d'information consultation requise pour l'introduction de nouvelles technologies, en l'occurrence l'automatisation, en septembre 2016 (Article L4612-9 du code du travail) auprès de cette même IC CHSCT. La Direction propose que pour cette procédure d'information consultation les membres de l'IC CHSCT puissent être assistés d'un expert.

*Monsieur Vaquette souhaite recevoir cette déclaration.*

Sans délai, Monsieur Marie lui en donne un exemplaire.

Monsieur Marie passe au recueil d'avis.

*Monsieur Vaquette intervient :*

*Au regard des informations actuellement disponibles, des inquiétudes et des questionnements sur les conditions de travail de nombreux postes sur les futures bases, les élus du CHSCT émettent un premier avis défavorable qui pourra évoluer en fonction des différentes information/consultation à venir.*

Monsieur Marie indique Avis favorable : 0, avis défavorables : 2

*Monsieur Vaquette indique ne pas comprendre et demande si le président a pris part au vote.*

Monsieur Marie indique qu'il n'a pas pris part au vote.

Il ajoute que suite à l'absence de Monsieur tailliez, on comptabilise :

Avis favorable : 0, avis défavorable : 2

*Monsieur Vaquette indique que Monsieur Tailliez n'étant pas présent, son vote ne peut pas être comptabilisé.*

Avis du CHSCT : 2 défavorables

*Monsieur Vaquette indique que rien n'est figé.*

*Monsieur Bournisien indique qu'il faut connaître le ressenti des salariés. Il est difficile d'émettre un avis définitif qu'en se basant que sur du papier. Une fois, on nous dit que c'est trois heures en injonction, une autre fois, la version est différente.*

*Monsieur Vaquette indique qu'il lui paraît difficile de se projeter sur Avion. Tout comme chaque Etablissement actuel est finalement différent, on peut imaginer que Béziers sera également différent de Avion. Or les membres de l'ICCHSCT ont visité Béziers. Avion peut être complètement différent.*

Monsieur Marie indique que la Direction a entendu cette difficulté. C'est pour cela que nous sommes dans cette situation. On part sur un premier avis de précaution défavorable qui peut évoluer sous réserve d'autres informations...

**Le 11 juillet 2014**

**Le secrétaire du CHSCT,  
Vaquette Olivier**

