

CHSCT 13 MAI 15

Etaient présents Madame Dudillieu et Messieurs Marie, Avy, Taillez, Bournisien, Vaquette et Vandebussche.

Madame Dudillieu indique ne pas avoir eu de nouvelle de la Carsat, de l'Inspection du travail et ni de la Médecine du travail.

Monsieur Marie demande si Monsieur Smuraga, en formation en tant que « Directeur d'Etablissement », peut assister à la réunion.

Les membres du CHSCT indiquent qu'ils n'en voient pas d'inconvénient.

Monsieur Marie commente qu'il est important pour Monsieur Smuraga d'assister à des réunions IRP et Direction avec le lien fraternel qui est entretenu.

La Direction tient à rappeler le contexte de la mise en place de cette réunion.

Monsieur Marie indique avoir été saisi le 24 avril 2015, par un courrier daté du 22 avril 2015.

Monsieur Marie indique que sur ce courrier il est mentionné la mise en place d'une enquête.

Il indique le passage suivant de ce courrier:

Suite à cette inspection, il nous paraît pertinent de mettre en place une réunion extraordinaire CHSCT avec les points suivants :

- *En distinguant les différents secteurs en préparation Fruit/Gel Matin/ Gel Après midi/ Frais jour (en distinguant le picking, la ventil...), quels nombre d'heures supplémentaires ont été effectués pour chacune des semaines 1 à 16, en y précisant le nombre de préparateurs.*
- *De différents secteurs, des salariés sont énervés suite en partie à la réalisation de trop d'heures supplémentaires. Quelles ressources seront mises dans chacun de ces secteurs ?*
- *A l'approche des jours fériés, la direction peut elle organiser l'activité en permettant à tous une semaine de 35 heures de travail.*
- *Des intérimaires ont fait état de document à signer relatif à un objectif en hausse de leur productivité. Nous souhaiterions avoir connaissance de ce type de documents et le but de cette démarche.*
- *Des insultes ont été proférées pour le choix de bonnes palettes ou de commandes en frais comme en fruit. La Direction peut elle mettre en place un dispositif pour ordonnancer la préparation.*

Monsieur Marie indique que ce courrier fait mention d'une enquête ou d'une inspection de la part du CHSCT, la Direction tenait à rappeler que l'instance CHSCT n'a pas décidé la moindre enquête ou inspection.

Monsieur Vaquette indique qu'en aucune façon il s'agit d'une enquête ou d'une inspection du CHSCT.

La Direction indique qu'elle a son interprétation.

Monsieur Vaquette indique que ce qui est écrit dans le courrier, c'est le mot enquête et non enquête du CHSCT. Il indique savoir que si une enquête avait été décidée par le CHSCT, ce point aurait été mis à l'ordre du jour. Monsieur Vaquette ajoute que c'est une enquête menée par des IRP.

Monsieur Marie indique que ce qui est écrit s'interprète. Monsieur Marie indique encore une fois qu'il s'agit ici de l'interprétation de la Direction. En l'absence de concertation des l'ensemble des membres du CHSCT et en l'absence de l'employeur, le terme « enquête » semble inapproprié. Monsieur Marie évoque l'article R 4612-2 du code du travail :

Les enquêtes du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel sont réalisées par une délégation comprenant au moins :

1° L'employeur ou un représentant désigné par lui

2° Un représentant du personnel siégeant à ce comité

Monsieur Vaquette indique qu'il connaît cet article.

Monsieur Marie indique qu'il sait bien que Monsieur Vaquette connaît la Loi.

Monsieur Vaquette indique qu'il connaît des choses mais qu'il n'est pas l'inspecteur du travail.

Monsieur Marie indique qu'il souhaite que le compte rendu soit fidèle aux propos tenus de cette réunion.

La Direction a une difficulté à identifier les problématiques des collaborateurs suite à des éléments non circonstanciés qui sont remontés par les IRP.

La Direction répondra sous forme de tableau à la question 1. Ce tableau est difficile à produire suite à des personnes malades, polyvalentes. L'effectif est en effet finalement variable.

La Direction souhaite évoquer la cause de la réalisation de ces heures supplémentaires.

Il y a une dégradation majeure des productivités depuis le début de l'année 2015. Ainsi, un grand nombre d'heures supplémentaires ont été générées.

En se comparant à 2014, depuis 2015, 3500 heures de travail auraient pu être évitées.

Certes le volume à traiter entre 2014 et 2015 a augmenté. Mais le nombre d'heures de travail générés en plus n'est pas proportionnel au volume à traiter en supplément.

Pour faire face à l'activité, la Direction a pris différentes mesures. Le but est de retrouver des productivités normales et de limiter le recours aux heures supplémentaires.

Le recrutement de 5 CDI est prévu.

L'Etablissement a recours au travail temporaire d'une part pour remplacer le personnel absent et d'autre part pour des ponctuels surcroits d'activité. Quatorze intérimaires ont été recrutés depuis début avril 2015. Le recours au travail précaire est encadré. On ne peut palier avec ce type de contrat à des baisses de productivité.

La Direction rappelle qu'en mars 2014, on avait 35 contrats temporaires. En mars 2015, ils sont 53. D'un point de vue juridique, il n'est pas justifié de recourir à davantage de contrats précaires.

Des mesures qualitatives ont été également prises. Certaines sont mises en œuvre ou en cours de mise en œuvre ou vont l'être.

S'agissant du secteur frais, il a été constaté que l'activité la nuit été moins importante que le jour qui devait faire face à une trop grande quantité de travail.

La nuit, il y a des absences non systématiquement remplacées. (Maladie longue durée, CIF)

La Direction a pris des mesures récentes pour s'assurer que l'équipe de nuit fonctionne normalement pour ne plus surcharger les équipes de jour.

Des revues hebdomadaires d'exploitation ont été mises en place.

Cela permettra un meilleur suivi de l'activité. Le but est d'avoir une meilleure adaptation des ressources en fonction du volume à traiter.

Dès lors que les heures supplémentaires sont générées essentiellement suite à une baisse de productivité, des entretiens de productivité seront mis en place pour les salariés dont la productivité est en net décrochage par rapport à leur productivité constaté les mois précédents.

Ces entretiens sont des moments d'échange qui permettent de déterminer les raisons de la dégradation des productivités.

Les chefs d'équipe doivent trouver les éventuelles mises en œuvre pour permettre aux collaborateurs de retrouver des productivités satisfaisantes.

Dans ce cadre, il est fait état dans le courrier de demande de réunion extraordinaire CHSCT, de demander aux intérimaires de contracter un objectif en hausse de leur productivité.

Il est rappelé que tous les salariés (précaires ou non) sont concernés par les entretiens de productivité. Il n'y a pas de procédures spécifiques pour le personnel intérimaire. Les objectifs des intérimaires ne sont pas contractuels.

Le personnel intérimaire n'est pas un salarié de notre Etablissement.

En ce qui concerne le secteur FFL, il est fait état de colis trop haut, trop bas, la Direction s'est rapprochée des collaborateurs. Les salariés peuvent saisir leur chef d'équipe. Il n'est pas utile de laisser s'accumuler des sources d'insatisfaction et de frustration. C'est d'ailleurs ce qui se passe en frais, indique Monsieur Marie en ajoutant que Monsieur Bournisien pourra en parler ensuite. En lien avec ces éléments, le chef d'équipe a fait une mise au point avec ses salariés. Les difficultés rencontrées ont été résolues.

Au-delà de l'intégration de nouveaux collaborateurs, il est essentiel que ces derniers demeurent. Un accompagnement est nécessaire. Il faut essayer de favoriser les échanges. Le tutorat est important.

Il a été mis en œuvre un processus de recrutement permettant de mieux cibler les candidats reçus. On regarde si les salariés ont de l'expérience dans la logistique ou non.

Autrement dit, la Direction a pris un certain nombre de mesures permettant d'ajuster les effectifs au besoin lié à l'activité.

Des mesures ont été prises pour permettre de retrouver des productivités satisfaisantes.

La direction indique que les membres du CHSCT peuvent proposer des solutions. C'est aujourd'hui insuffisant non par rapport au objectif fixé, mais par rapport à ce que nous avons déjà su fournir.

La Direction est disposée à écouter toute autre piste de réflexion, notamment de la part du CHSCT, afin de réaliser moins d'heures supplémentaires, tout en traitant le volume d'activité, sachant que la Direction se dit disposée des ressources nécessaires et suffisantes.

Le mois de mai est traditionnellement un mois de forte activité. La Direction ne peut pas prendre l'engagement de ne pas recourir aux heures supplémentaires durant le mois de mai.

Certains salariés ont aussi confirmé à la Direction leur souhait de réaliser des heures supplémentaires.

Les intérimaires ont droit à des entretiens de suivi de productivité tout comme les autres salariés.

Il n'existe pas de documents spécifiques à cette population.

En ce qui concerne les insultes proférées, suite à une attribution de bonnes palettes ou de commandes en frais et en fruit, la direction n'est pas en mesure de proposer quelconques modalités spécifique d'aménagement du travail.

La direction a besoin d'éléments précis et circonstanciés concernant les incidents relatés aux membres du CHSCT avant la mise en œuvre d'une démarche objective.

La direction s'est inquiétée des éléments remontés.

Des échanges se sont faits avec le secteur FFL, le frais, les chefs d'équipes et le membre CHSCT en frais.

Monsieur Marie indique que visiblement, les membres du CHSCT ont un regard partagé.

Monsieur Bournisien, indique, lorsqu'il est entré de congé, qu'il a été vu par Monsieur Marie. Ce dernier a indiqué à Monsieur Bournisien qu'il y a eu des problèmes dans son secteur. Il indique que suite à cet entretien, il a vu une dizaine de personnes qui confirment qu'il y a des problèmes, mais qu'il n'y a pas eu d'embrouille, ni d'insulte.

Monsieur Bournisien ajoute que des salariés peuvent dire des choses et le contraire selon les interlocuteurs ou les moments.

Monsieur Marie indique qu'il aurait souhaité avoir des éléments plus précis.

Des documents ont été donnés au secrétaire du CHSCT.

Monsieur Marie indique que l'on a 10 % d'absentéisme en avril 2015. Ce n'est pas négligeable.

SYNTHESE HS CHSCT 13 MAI 2015

Nbre Préparateurs	Equipe	1	2	3	4	6	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
8	GEL MATIN	0,06	1,83	0,33	2,33	13,44	24,57	13,42	0,67	7,38	13,7	10,75	11,22	19,01	31,58	7,89	15,3
3	GEL APRES MIDI	1,18	2,29	0,22	7,23	4,78	27,2	17,6	0,27	2,61	7,38	10,55	15,21	12,6	26,43	12,42	10,68
12	VENTIL NUIT	6,89	8,81	1,97	17,89	20,19	47,98	16,46	0,61	0,58	5,4	21,19	0,68	20,5	33,16	23,68	29,91
29	VENTIL MATIN	31,24	38,96	26,36	53,87	81,01	128,8	89,28	8,38	29,35	86,49	86,82	58,24	87,18	147,4	92,76	166,04
6	VENTIL APRES MIDI	3,2	3,79	1,38	6,37	4,42	13,65	9,22	0,45	2,74	10,76	10,97	12,94	19,24	35,54	20,36	49,19
22	PICKING	36,0	33,13	31,04	42,97	76,07	132,48	69,81	7,67	18,19	73,87	83,45	37,42	80,57	100,32	69,01	105,4
15	AB	8,04	10,14	2,01	22,93	24,57	52,32	25,33	1,45	8,17	18,75	29,41	12,68	22,26	51,54	21,59	38,17
18	FEL	1,71	14,08	56,68	28,91	87,93	77,73	27,65	6,86	5,27	8,97	11,99	3,58	14,91	62,23	43,98	41,01

Entretien de productivité hebdomadaire des Préparateurs

Collaborateur:

Responsable:

Année

2015

	S01	S02	S03	S04	S05	S06	S07	S08	S09	S10	S11	S12	S13
Productivité													
Objectif													
Date de l'entretien													
Visa Chef d'équipe													
Visa du collaborateur													
	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26
Productivité													
Objectif													
Date de l'entretien													
Visa Chef d'équipe													
Visa du collaborateur													

Fin de la réunion

Le secrétaire du CHSCT

