

PV CHSCT DU 31 DECEMBRE 2015

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

Monsieur Marie, président du CHSCT, était assisté de Madame Dudillieu.

Le point 12 de cette réunion a été traité immédiatement.

A l'unanimité, Monsieur Vaquette a été élu secrétaire du CHSCT.

Par ailleurs, Monsieur Vaquette a demandé si le dictaphone pourrait être utilisé lors de cette réunion, même si ce point n'a pas été établi sur cet ordre du jour.

A l'unanimité, le dictaphone est accepté. Monsieur Vaquette a précisé que l'utilisation du dictaphone, ce point sera remis prochainement à l'ordre du jour.

1. Approbation PV CHSCT 10 septembre 15

Le PV est approuvé à l'unanimité.

2. Approbation PV CHSCT 23 octobre 15

Le PV est approuvé à l'unanimité.

3. Approbation PV CHSCT 19 novembre 15

Le PV est approuvé à l'unanimité.

4. Taux de fréquence

Septembre : On a eu un accident avec arrêt. (Monsieur Dupretz). On a un cumul en taux de fréquence de 97.68.

Octobre : Le taux de fréquence est de 42.26 avec 1 AT AVEC ARRET (Charlet Delphine). Le taux de fréquence en cumul est de 91.94

Novembre : Monsieur Marie indique qu'en novembre, nous n'avons pas eu d'accident de travail. En cumul à fin novembre on est à 21 Accident de travail avec arrêt. Le taux de fréquence au cumul est de 83.04. Celui du mois de NOV est nul.

5. Taux de gravité

Septembre : On a eu 114 jours d'arrêt, avec un taux de gravité de 5.01 et un cumul de 6.23.

Octobre : Le taux de gravité est de 3.97 (94 jours perdus) avec un cumul de 5.99.

Novembre : Le taux de gravité est de 3.52 avec un cumul de 5.75.

6. Analyse des accidents

Madame Dudillieu reprend les informations sur les trois mois précédent.

En septembre on a eu un accident avec arrêt. (Monsieur Dupretz). On a un cumul en taux de fréquence de 97.68. Sur cette même période, on a eu deux accidents d'intérimaire. (Un pour des vertiges, l'autre pour un mal de dos). On a eu 114 jours d'arrêt, avec un taux de gravité de 5.01 et un cumul de 6.23. On a un impact des personnes en arrêt sur de la longue durée. C'est d'ailleurs ce qui se retrouve d'octobre et novembre. (Huguet, De Belvalet, Wigreux, Dupretz, Decq, Vilain)

En octobre, le taux de fréquence est de 42.26 avec 1 AT AVEC ARRET (Charlet Delphine). Le taux de fréquence en cumul est de 91.94. Le taux de gravité est de 3.97 (94 jours perdus) avec un cumul de 5.99. Durant cette même période, on a eu 5 AT pour la population INTERIM. Madame Dudillieu a apporté des explications pour les différents accidents et pour un accident de trajet. Il est évoqué le non signalement d'un mal de dos par un intérimaire qui n'a pas déclaré tout de suite son accident de travail.

Pour le mois de novembre, on n'a pas eu d'accident. Le taux de fréquence au cumul est de 83.04. Celui du mois de NOV est nul. Le taux de gravité est de 3.52 avec un cumul de 5.75. En cumul à fin novembre on est à 21 Accident de travail avec arrêt, avec 86 jours d'arrêt. On a eu des accidents de travail sans arrêt. Durant cette même période on a eu 2 accidents avec arrêt.

Globalement, sur la population CDI, on a eu peu de problématique. On en a eu en intérim mais sur des arrêts assez courts.

7. Information/consultation des mises à jour du document unique

Un document Powerpoint nous est présenté.

Monsieur Avy nous apporte des explications à la lecture de ce document.

21 risques ont été ajoutés.

Pour la population FFL, on a supprimé un risque sur le gerbage de palettes dans le palettier, puisque le gerbage n'existe plus.

En Préparation frais, suite à un jet de projectile de boule film dans l'œil, ce risque n'existe plus.

Pour le service technique, on a ajouté un risque suite à la conversion de la nettoyeuse. Cette machine est en effet silencieuse et donc d'une certaine manière, elle peut s'avérer dangereuse.

Monsieur Avy en arrive à la quotation.

Il évoque la gravité, la fréquence et les moyens qui y sont associés.

En 2014 : 22.8 pour la criticité.

En 2015 : 19.5.

Les explications de cette baisse de criticité sont apportées par Monsieur Avy.

En FFL, les filmeuses permettent de garer les engins ailleurs que sur le passage piéton. On baisse le risque de collision.

Chargement : on a la mise en place de plaque de quai plus large. On a une Augmentation du niveau de maîtrise concernant le risque de chute.

Exploitation cariste : le décalage des horaires réduit le nombre de salariés en simultanée.

Les autres variations sont moins sensibles.

Monsieur Avy apporte des explications sur le Plan d'action :

- Déplacement des filmeuses : Aire de stationnement sur le côté.
- Remplacement des lisses ou pied défaillant qui se fait régulièrement. (Avec audit mensuel)
- On a des Néons plus puissant.
- Réorganisation de l'exploitation sur frais et gel. Avec le décalage des horaires et la mise en place des horaires de l'après midi.
- Sécurisation de la presse à balle, suite à un AT l'année dernière.
- Dépotage azethyl au niveau de la mûrissierie.
- Usage des filmeuses automatiques. Monsieur Marie évoque l'arrivée de filmeuse mobile qui sera à la disposition de la PPI et de la scagel. On aura un nouveau module infolog (massification), cela permettra de concentrer la PPI dans la zone de température ambiante. Cela permettrait de désengorger le frais pour améliorer les conditions de travail de tous. Un point sera fait lors de la prochaine réunion. Un nouveau test a lieu vers le 20 janvier 2016.

Monsieur Vaquette évoque que la préparation sur palette en gel est perfectible (agencement, hauteur des palettes de plus de 2 mètre de haut). Il faut revoir le paramétrage. Les salariés ne préparent pas à hauteur d'homme, c'est dangereux. Lorsque que l'on débute une préparation sur palette, on débute parfois avec des colis non adapté (pas assez solide, forme non adéquate), ce qui ne facilite pas une préparation avec de bonnes bases. Les chemins doivent être revus.

La Direction indique que certains préparateurs sont satisfaits de ce type de préparation. Avec beaucoup de mal, on est dans une démarche de réimplantation en gel. Les chemins de préparation seront revus. Un point sera fait prochainement. Sur la hauteur, il y a un réajustement à faire. Il faut aussi vérifier que l'on a les bonnes mesures au niveau de la réception. Les mesures sont absolument perfectibles. Des actions seront opérées sur ce point.

Par ailleurs, nous allons travaillé sur une cartographie complète de tous les entrepôts.

Monsieur Avy reprend sur des actions non clôturées.

Le périmètre FFL est non achevé et le délai est reporté vers fin 2016.

Il est évoqué la notion d'Ergonomie pour le personnel administratif (suite à la position assise avec les TMS correspondants) : un chantier serait prévu en 2016.

Monsieur Avy revient sur le nouveau danger avec l'arrivée de la laveuse silencieuse. On aura la mise en place de spots comme ceux rencontrés en gel et l'ensemble des autres chariots seront également équipés.

Monsieur Marie regrette que la nature humaine fait que généralement les gens reproches des choses, des manquements, mais qu'il soit plus difficile d'indiquer quand la direction fait des choses bien.

On a décidé d'équiper l'intégralité les engins de spots.

Monsieur Avy reprend par la mise en place le caillebotis sous les caisses de salade. On aurait une réduction de risque de glissement sur cette zone. La laveuse permet d'aspirer également. L'eau retombe en fait dans un bac de rétention plutôt que sur sol.

Monsieur Avy indique la mise en place d'une signalétique aérienne en FFL.

On a la mise en place de chandelle pour éviter la chute de contenant à l'occasion des livraisons.

Monsieur Vandebussche indique un essai sur des perches télescopiques horizontales et verticales, sous forme de test pour remplacer les sangles.

Monsieur Penel indique qu'il y a un manque de retour pour ces nombreux projets.

Madame Dudillieu indique que le document unique se doit d'être « interactif ». Les pistes d'amélioration peuvent émaner du CHSCT. Il faut alimenter davantage le document unique.

Monsieur Marie indique qu'il a été mieux alimenté à une époque qu'aujourd'hui. Il faut un retour plus fiable et plus réel. Ce sera le cas prochainement. Le document unique doit être exploitable par tous.

Recueil d'avis : 2 favorables et 1 abstention.

Le CHSCT émet un avis favorable.

8. **Le CHSCT souhaite recevoir un récapitulatif complet de la décision unilatérale quant à la mise en place de la prime de performance intitulé « RCV ». (Méthode de calcul/définition des bénéficiaires/différents montants pouvant être perçus en fonction des performances et de la qualité dans les secteurs/...)**

Extrait du PV CE de janvier 2009 :

- **Rappel contexte :**

Conformément aux négociations qui se sont déroulées sur 2008, un projet d'accord a été remis aux deux délégués syndicaux (Mr Delalleau pour la CGT et Mr Blondel pour la CFTC) le 16 janvier 2009

Ceux-ci nous ont fait connaître leur position de refus de signer l'accord proposé ce lundi 26 janvier 2009 à 9h30

La direction annonce aux membres du comité d'établissement qu'elle applique les dispositions suivantes de façon unilatérale, et ce à compter du 01 février 2009

- **Règles d'attribution :**

3 critères :

(1) Productivité « Indice de performance » dont (2) Qualité « Taux d'erreur »
Critère individuel 80 % du montant total 200,00 €

(3) Ratio collectif « Décomposé en trois parties »
Critère collectif 20 % du montant total

Critère 1	Le filmage	10,00 €
Critère 2	casse entrepôt : Manquants préparation relevés en entrepôt + casse	20,00 €
Critère 3	Respect des consignes de sécurité Le nombre de jours AT (Personnel impacté RCV)	20,00 € -----
TOTAL		50,00 €

Calcul de l'indice de performance :

Les heures productives sont toutes les heures travaillées effectives liées au métier hors pause et hors délégation, heures de formation, réunion organisée par la direction, absentéisme non rémunéré et rémunéré et nettoyage hors environnement et polyvalence dans un métier sans unité d'oeuvre.

Donc les heures de

- Prise du matériel
- Préparation des commandes
- Prise à plat
- Positionnement des commandes « FAQ »
- Nettoyage du matériel et mise en charge
- Entretien de la zone de travail « Propreté Hygiène »
- (Liste non exhaustive)

Sont considérées comme heures productives

- Seuils de déclenchement : (il s'agit du niveau à atteindre pour une rémunération complémentaire)

	Seuil déclenchement Nbre colis/heure	Seuil minimum Nbre colis/heure
Gel Suivi	175	157
Boul Pat	140	126
Fruit	200	180
Horticole	51	45
Label	200	180
PPV	180	162
Zone 26	169	152
Lait colis	220	198
Mer	160	144
Oufs	160	144
Saviel	180	162
A pour B	155	139

Calcul du ratio qualité

$$\frac{\text{Nombre d'erreurs}}{\text{UO préparés}}$$

- Niveau 1 : 0%>0.10%
- Niveau 2 : 0.10%>0.20%
- Niveau 3 : 0.20%>0.30%
- Niveau 4 : >0.30%

L'indice de performance et le ratio qualité sont indissociables dans le montant des 80% de la RCV.

Les taux d'erreurs définis se fondent sur les ratios métiers. La règle suivante doit être appliquée

Niveau 1 : 100% de la RCV

Niveau 2 : 75% de la RCV

Niveau 3 : 50% de la RCV

Niveau 4 : 0% de la RCV

Les collaborateurs au niveau 4 doivent rentrer dans le plan de progrès et de formation individuel

• **Points importants du projet d'accord RCV :**

- **Déploiement** : la première phase commençant au 01.02.09 concerne la préparation. Les autres métiers seront concernés par une deuxième phase dans les prochains mois.
- Concernent CDI/CDD/Intérim
- S'il n'y a pas d'unité œuvre (collis, palette), il n'y a pas de RCV. La prime se calcule en fonction, des UO par rapport au temps passé sur chaque métier
- Instauration de seuils minimum qui permettront de mettre place un plan de progrès et de formations pour les collaborateurs qui ne l'atteindraient pas
- Etablir des paliers de productivité incontestables, en progression par rapport à l'existant et évolutifs (révision périodique = 1 fois par an avant la période budgétaire)
- La RCV est limitée à 250 euros brut maximum par mois pour l'ensemble des métiers.
- La RCV du mois N sera payée sur le mois N+1
- Une commission de suivi sera mise en place, les 3 premiers mois du déploiement et une fois par an pour établir un bilan et redéfinir les standards de productivité/qualité ou en cas de changement de périmètre. Elle pourra également se réunir à tout moment, et autant de fois que nécessaire, en cas de changements des paliers visés dus à d'éventuelles modifications économiques, technologiques ou organisationnelles.
- La RCV est versée au prorata du nombre jours travaillés en fin de mois sur le critère individuel comme sur le critère collectif. Toute absence est prise en compte (CP, RTT, Maladie, ...) sauf la formation et la délégation.
- Le Palier de déclenchement doit être forcément supérieur au budget
- L'autofinancement de la RCV est assuré par une répartition des gains de productivité :
2/3 RCV versés aux salariés et 1/3 à l'entreprise

Monsieur Marie fait également état d'une lecture de courrier destiné à l'inspecteur du travail.

Monsieur l'inspecteur du travail,

En réponse à votre courrier daté du 16 décembre 2015, vous voudrez bien trouver ci-joint la méthode de calcul détaillée relative à la Rémunération Complémentaire Variable (ou RCV) dans sa partie individuelle aux préparateurs de commandes, titulaires d'un mandat de représentant du personnel et utilisant des heures de délégation.

La méthode détaillée de calcul de la Rémunération Complémentaire variable.

1- Nous déterminons un « indice de performance ».

- 1) Nous reprenons les unités d'œuvres produites sur la période par le collaborateur que nous divisons par le seuil de productivité minimum à atteindre pour percevoir de la RCV dans le secteur concerné.

⇒ L'opération nous permet ainsi de déterminer un « temps de travail théorique » en dessous duquel il faut être pour percevoir de la RCV

- 2) Nous comparons ensuite le « temps de travail théorique » obtenu au nombre d'heures travaillées réellement afin de définir l'« indice de performance ».

⇒ Cet indice nous permet de déterminer sur le critère de la productivité, si le collaborateur est au-delà du seuil de performance ou non (si 100%, 150% étant le seuil) lui permettant de prétendre ou non à cette Rémunération Complémentaire Variable

2- Nous déterminons ensuite un « ratio temps ».

- 1) La « RCV » étant pondérée au temps de présence du collaborateur dans le mois nous calculons ensuite un « ratio temps ». Ce « ratio temps » est la différence entre le nombre de jour travaillé théorique dans le mois sur une base de 7h de travail et le temps présence réelle.
- 2) Dans le cas d'un représentant du personnel utilisant des heures de délégation et assistant à des réunions et afin qu'il ne soit pas défavorisé, nous venons déduire les heures de délégation, de formation et de réunion effectives, au « temps de travail théorique ».

1- Nous déterminons ainsi un « ratio qualité » en fonction d'erreurs préparatoires.

1) Le ratio qualité est obtenu par le division du nombre d'erreurs préparées par le collaborateur sur la période et du nombre d'unités d'œuvre préparées au même moment.

2) Nous reportons les données obtenues dans la grille ci-dessous qui fait application d'une pondération du montant de « RCV », en fonction de l'« indice de performance » et du « ratio qualité obtenus ».

Indice Performance	Niveau Taux erreur preparation			
	0 % => 0,10 %	0,11 % => 0,20 %	0,21 % => 0,30 %	> 0,30%
100-101	0	0	0	0
101-102	15	11	8	0
102-103	25	19	13	0
103-104	35	27	18	0
104-105	50	38	25	0
105-106	65	49	33	0
106-107	80	60	40	0
107-108	90	68	45	0
108-109	110	83	55	0
109-110	130	98	65	0
110-111	140	105	70	0
111-112	168	126	84	0
112-113	175	131	88	0
>113	200	150	100	0

3) Une fois que la somme correspondante aux deux ratios est identifiée, nous appliquons le ratio temps à ce montant obtenu et qui permet de connaître la prime réelle du collaborateur.

Monsieur Marie fait état d'anomalies détectées dans la méthode de calcul opérée.

En effet, il est également prévu dans le cadre de cette RCV, que les heures de prises de matériel, de préparation de commande, de prise à plat, de positionnement de commandes TAQ, de nettoyage de matériel et de mise en charge, l'entretien de la zone de travail en termes de propreté et d'hygiène, sachant que la liste n'est pas exhaustive.

Ainsi, la Direction a identifié que le temps de positionnement des commandes TAQ sur certaines équipes n'étaient absolument pas repris dans les heures productives individuelles déclarées et que cela venait augmenter mécaniquement et artificiellement l'indice de performance des collaborateurs concernés. Le montant perçu par les collaborateurs s'en trouvent ainsi sur évalué.

Par ailleurs, Monsieur Marie indique qu'un tableau sera accroché à l'attention des salariés afin qu'ils aient les éléments nécessaires à la bonne compréhension de la RCV. Cela demande du temps.

Monsieur Marie indique qu'il était d'une certaine manière perdu sur le sujet de la RCV car des questions diverses venaient des DP, du CE, de l'inspecteur du travail et de Monsieur Vaquette Olivier.

La copie de réponse de la direction auprès de l'inspecteur du travail a déjà été transmise au secrétaire du CHSCT.

9. En ce qui concerne les entretiens qui se déroulent la nuit, quels plans d'action la Direction a-t-elle mis en place ?

Il s'agit des groupes de travail. Monsieur Marie demande ce que pense Monsieur Bournisien.

Monsieur Bournisien indique qu'il n'y a pas de gros problème en général.

Monsieur Marie demande si des problèmes graves ont été décelés ?

Monsieur Bournisien indique qu'il n'a rien identifié de tel.

Monsieur Marie indique qu'il a dû annuler certaines réunions. On a le sentiment de tourner en rond. On part parfois sur de l'irrationnel. La Direction a proposé une Check liste à Messieurs Bournisien, Delalleau et Cousin. Elle sera bientôt mise en place. Des problèmes sont remontés. Une formalisation se fait suite à ces remontées. Il sera remis au secrétaire du CHSCT le plan d'action.

Monsieur Marie ajoute qu'il y a deux types de problèmes principaux :

- Opérationnel
- Communication relationnelle.

Beaucoup de collaborateurs veulent décider la manière à laquelle est organisé le travail. Il y a aussi une forme de positionnement des jours de repos qui peuvent poser problème. D'un cote, il y a des plaintes pour manque de place, d'un autre côté les chefs n'ont pas la maîtrise de l'environnement.

Il existe aussi un problème de communication avec un mauvais relationnel. Des salariés sont en état de frustration.

Monsieur Marie évoque les actions majeures.

Aujourd'hui, les équipes de l'après midi travaillent sur un renforcement du A/B notamment pour le tirage à quai. La mise en place de cette équipe permet de réduire les nuisances pour les différentes équipes.

Les écarts d'hygiène et de propreté seront mieux cernés. Il faut aussi retenir un entretien hebdomadaire par les managers. Un point mensuel sera fait avec la direction.

Monsieur Marie laisse les membres du CHSCT afin de lire le plan d'action qui vient d'être communiqué.

Monsieur Marie indique qu'il soit dommage que les salariés ne préviennent pas les managers quand il y a des problèmes.

Monsieur Marie a indiqué les conditions de mise en œuvre des réunions la nuit : les chefs devaient accepter d'entendre les salariés.

Monsieur Marie a évoqué le sujet des heures supplémentaires qui sont refusées lors d'une première réunion.

Lors d'une seconde réunion, il est évoqué un système d'heures de récupération, avec une réaction première de non modulation.

La Direction a indiqué un choix de récupération et il a semblé apparaître une forme d'intérêt sur la question.

La réponse a semblé affirmative pour certains.

Les Délégués syndicaux seront conviés pour négocier sur un ATT avec la possibilité d'un choix semestriel de se faire payer ou de bénéficier d'un compteur d'heure sous système de récupération. Une heure supplémentaire dans le compteur donnerait lieu à l'équivalent d'une récupération de 1.25 heure.

Sur la pause des cinq minutes, les salariés n'ont pas émis d'adhésion particulière.

Toutefois, la Direction est disposée à donner de la pause supplémentaire, mais non rémunérée.

Monsieur Marie indique que lors de ces entretiens la nuit, il y a aussi des collaborateurs qui indiquent que tout va bien.

Monsieur Vaquette indique qu'il souhaite faire une lecture de la déclaration de Monsieur Boningue, étant absent à cette réunion.

Déclaration de Monsieur Boningue :

Monsieur

Comme vous le savez, je travaille aussi bien de jour que de nuit.

Je peux expliquer ce qui se passe la nuit.

Tout d'abord les managers ne font aucune confiance aux ouvriers.

Le manager qui s'occupe du transport doit aussi gérer le gel et la réception. On ne le voit donc pas beaucoup quand il y a des problèmes. Nous sommes surveillés en permanence et cela nous stresse. Quand il y a un problème la nuit, aucune anomalie, aucune remontée n'est faite sur le lotus.

Réaliser des heures pour rien genre balayer pendant une demie heure n'est pas normal.

Monsieur Marie intervient. Il y a la perception d'un membre. Parfois on se plaint de ne pas avoir pas de chef, parfois d'en avoir trop. Si on demande au manager d'améliorer les conditions de travail, il est difficile au manager de le faire s'il n'est pas présent.

Il faut que le manager soit présent simultanément. Si les managers doivent avancer, il faut aussi que certains salariés mettent de l'eau dans leur vin. Chaque salarié a un rôle. Il y avait une forme de laisser aller la nuit. Cela change et cela ne plaît pas. Monsieur Marie évoque la scène où un intérimaire s'est fait entourer de film plastique il y a quelques années et qu'une vidéo de cette scène a été produite. Il y avait une absence totale de management.

Monsieur Marie ajoute que tout métier rémunéré doit être exercé dans le respect des demandes de l'employeur. On a des salariés qui ne font pas preuve d'humilité. La direction et les managers sont les premiers à indiquer qu'ils soient perfectibles. Les salariés ont des sentiments. La direction envisage de supprimer le bureau des chefs d'équipe. Nous avons tous un rôle sur l'établissement. Pour améliorer la relation, il faut un travail des deux côtés. Il faut aussi former les managers pour une meilleure communication.

Monsieur Vaquette indique que si c'est l'effort de tous en ce qui concerne la communication,, pourquoi seule les managers seront dispensés d'une formation ?

Rien n'empêche aux salariés d'en faire la demande indique Monsieur Marie. On doit travailler sur notre manière d'agir en cas d'incompréhension.

Monsieur Vaquette demande une suspension de séance.

SUSPENSION

REPRISE DE LA REUNION

Monsieur Vaquette indique qu'il a une déclaration à lire.

Déclaration de Monsieur Vaquette :

Suite à une lecture du dictaphone, Monsieur Vaquette indique qu'il va reprendre un passage pour informer les personnes présentes en réunion CHSCT qui n'ont pas forcément participé aux entretiens de nuit.

Monsieur Vaquette indique que la Direction reconnaît qu'il y a la nuit des problèmes organisationnels mais aussi des problèmes relationnels.

Il se dit ravi de voir ce document intitulé « plan action groupe de travail » qui semble étoffé.

Monsieur Vaquette fait état d'un passage sur le dictaphone :

« Des salariés en réception nuit ont indiqué que l'ambiance en réception s'est déclinée. On pouvait plaisanter. Maintenant, si on parle deux minutes, on se sent surveiller. Parfois on va au WC et on se fait appeler quand on y est. On ne peut plus y aller tranquillement. On a l'impression d'être espionné sans cesse. Cela s'est dégradé. On pouvait travailler plus longtemps mais on avait une meilleure ambiance.

Monsieur Cousin demande depuis quand a eu lieu ce changement d'ambiance ?

Il a été répondu que ce changement d'ambiance est intervenu depuis l'arrivée de Monsieur Marie.

Monsieur Marie a répondu que depuis il n'y a plus de vol. Les salariés ont répondu que parmi les voleurs, il y avait aussi des responsables. Monsieur Marie indique être flatter. Il y a eu un changement d'organisation. Si les gens font ce qu'ils veulent, cela ne va pas. Monsieur Marie indique qu'il y a des choses que l'on ne réglera pas. L'idée est de régler ce qui est possible. Monsieur Marie en s'indiquant aux salariés dit que l'organisation qui vous convient, il faut l'oublier. Un arrangement entre nous, il faut oublier. Il est dommage que les salariés puissent dire que tout soit à cause de Monsieur Marie sans avoir une vision plus large. Monsieur Marie ajoute qu'il ne partirait pas de lui-même. Il assume le fait de déplaire parce qu'il fait appliquer les règles. Il y a des soucis de communications, c'est un fait. Peut être que l'on n'explique pas les choses. Monsieur Marie n'a pas vocation à chasser toutes les frustrations. En s'adressant aux salariés, vous êtes des collaborateurs très peu suivis. Les performances ne sont pas suivies. La présence managériale est normale. Vous n'êtes pas fliqués. L'ancienneté n'est pas un PASS. Vous avez besoin de recul. Il y a des incompetents qui ont trente ans de boutiques. »

Monsieur Vaquette indique ETRE TRES DECU de ce type de propos qui ne vont certainement pas arranger la situation.

Dans d'autres secteurs, on entend des salariés se sentir surveiller. Beaucoup semblent être stressés et subir trop de pression. Ils n'ont pas le droit de parler.

Monsieur Vaquette ajoute qu'il a interrogé des salariés de nuit. Ils disent que les entretiens de nuit ne servent à rien. Ils ont le sentiment que Monsieur Marie tiendra avec les chefs de nuit quoiqu'ils arrivent. Ils ont l'impression de ne pas être protégés par les chefs ou la direction.

Suite aux propos de Monsieur Vaquette, Monsieur Marie prend la parole.

Par rapport à cette maladresse, il ajoute qu'il a eu tort. Monsieur Marie indique qu'il a été profondément maladroit de parler ainsi. Il s'y est mal pris en indiquant qu'il y a des incompetents qui travaillent 42 ans. C'est une absolue maladresse sans calcul de sa part.

L'ancienneté doit être prise en considération. Mais l'ancienneté n'est pas forcément un gage de compétence. L'ancienneté et la compétence sont deux qualités différentes.

Il peut arriver que des salariés qui ont peu d'expérience puissent travailler mieux que des salariés avec une ancienneté plus importante. Monsieur Marie indique que ces propos maladroits n'avaient pas pour but de se moquer.

Monsieur Marie indique que l'on ne peut pas laisser libre les salariés de faire ce qu'ils veulent. Et il est vrai que cela ne plaise pas forcément.

Monsieur Marie indique que les groupes de travail seront faits. Des solutions aux problèmes en découleront.

Les managers doivent maîtriser leur environnement. Le manager décide à tort ou à raison.

Chaque salarié a des objectifs, des activités définies.

Monsieur Marie rappelle que l'employeur a une obligation de résultat en matière de santé et sécurité. L'entreprise définit les conditions de travail de chacun de ses salariés.

Monsieur Marie apporte encore une fois ses excuses pour sa maladresse en terme de communication. Il reconnaît ses torts.

10. Information consultation délestage référence lente gel sur Heudebouville.

C'est une information simple.

A compter du 6 février 2016, on aura un délestage sur Heudebouville.

389 références lentes en gel sont concernées :

- Saturation gel
- Besoin de place pour cadencer la gamme gel avec la mise en avant
- Création d'une gamme lente gel, prestée sur Heudebouville pour cadencer aussi la mise en avant.

Il est indiqué la définition d'un délestage.

Ce délestage permettrait donc un meilleur fonctionnement de l'entrepôt gel.

Il n'y a pas de prestation.

Les délestages peuvent être classés en 4 grandes catégories :

- Stratégie logistique
- Rééquilibrage des volumes
- Saturation d'un établissement
- Règlementation

En ce qui nous concerne, nous sommes ici dans la stratégie logistique et celle concernant la saturation d'un établissement.

Laisser la situation dans l'état serait de nature à ne pas améliorer les conditions de travail et de continuer d'avoir un stockage difficile à gérer.

389 références lentes sont donc concernées.

Il y aurait 3 navettes par semaine.

Monsieur Vaquette demande des précisions sur les conséquences sociales du délestage.

Monsieur Marie indique qu'il n'y a pas d'impact sur le personnel CDI/CDD.

De plus le délestage est intégré dans le budget prévisionnel 2016 des établissements concernés.

Monsieur Vaquette demande si ce qui est vrai au sein de l'Etablissement, l'est aussi au sein de la Scagel.

Monsieur Marie indique qu'il n'y a pas d'impact sur le personnel CDI/CDD au sein de la scagel.

Monsieur Vaquette demande plus de précision sur les conditions de travail.

Monsieur Marie indique que l'on sera livré par des V MAX. Il faut réfléchir sur la réutilisation de ce support.

11. Information consultation sur le rapport annuel 2014.

Les membres du CHSCT ont eu un document intitulé « rapport annuel 2014 »

Sur ce rapport sont indiqués différentes informations :

- La présentation de l'établissement : identification, les différents effectifs (hommes, femmes, les différentes catégories professionnelles, embauches, départs,...)
- ❖ Ingénieurs et cadre : 3 hommes et 1 femme
- ❖ Techniciens et agent de maîtrise : 13 hommes et 5 femmes
- ❖ Employés et ouvriers : 153 hommes et 10 femmes
- ❖ Embauches : 3
- ❖ Départs : 7

- Les principaux indicateurs (accidents de travail, maladies professionnelles ou à caractère professionnel, les données communes aux accidents et aux maladies,...)
 - ↓ Accidents : 37 (2013) et 25 (2014)
 - ↓ Accidents bénins : 45 et 46
 - ↓ Accidents avec arrêt : 35 et 22 (dont accidents de trajet : 2 et 0)
 - ↓ Taux de fréquence : 107.7 et 76.51
 - ↓ Taux de gravité : 4.72 et 3.64
 - ↓ Maladies professionnelles : 4 et 1

- Les faits saillants (ensemble des principaux investissements en 2014 et 2015).

Monsieur Vandebussche fait lecture d'une liste conséquente d'investissements.

- Les moyens et actions (CHSCT, la Direction, le bilan de formation)
 - ↓ 4 réunions ordinaires et 8 réunions extraordinaires CHSCT, dont 3 à la demande des membres du comité.
 - ↓ 5 inscriptions dans le registre prévu pour les dangers graves et imminents.
 - ↓ 3 personnes au service sécurité et amélioration des conditions de travail
 - ↓ 418000 euros consacrés à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail.
 - ↓ Nombre de salariés formés : 159 (2013) et 86 (2014)

Selon le type de formation, on a le détail sur le document présenté aux membres du CHSCT.

La Direction fait procéder à la consultation du CHSCT.

Le CHSCT émet un avis favorable à l'unanimité.

12. Désignation du secrétaire du CHSCT

Ce point a été traité en début de réunion.

Divers :

Monsieur Vaquette évoque le « FINI PARTI ». Il indique avoir commencé son poste de travail à 5H30, et cela jusque la fin de cette réunion, soit un peu plus de 7 heures de travail. Dans son secteur, les collègues qui ont commencé à 5H30, on travaillé environ 5 heures et seront payé 7 heures de travail. Monsieur Vaquette indique une différence de traitement.

Monsieur Marie, tout en indiquant que la fin de réunion est de 13H15, répond à Monsieur Vaquette qu'il sera payé à hauteur de 7H15 de travail.

III. FAITS SAILLANTS

2014

Fourniture et pose de garde corps sur le parc palettes et quai contenant	7
Remplacement d'un détendeur sur un évaporateur en GEL	2
Remplacer les centrales froid du SAS de sortie et entrée GEL	20
Remplacer 10 plaques de quai	7
Fourniture et pose de 34 butoirs de quai	8
Aménager le couloir d'accès vers l'entrepôt	16
Aménagement des anciens bureaux compta	4
Mise en place d'un pool batterie avec une potence pour le remplacement des batteries	14
Fourniture et pose de 35 chargeurs pour le pool batteries	20
Fourniture et pose de 3 afficheurs pour la gestion du remplacement des batteries	10
Remplacement d'un moteur de condenseur sur la CLIM local informatique	1
Fourniture de 280 pieds de protection pour les échelles	8
Fourniture et pose d'un ensemble de rack pour la PPI	49
Fourniture et pose de 12 portes coulissantes pour la PPI	13
Fourniture et pose de 5 blocs phares de sécurité	4
Remplacer 15 extincteurs de plus de 10 ans	1
Remplacer 20 batteries de manutention	19
Rachat de 8 transpalettes électriques en fin de location financière	2
Rachat de 6 remorques en fin de location financière	39
Remplacer 9 transcombis	62
Achat de 1 GERBEUR	6
Achat de 5 EJEC20	22
remplacer une semi frigo	68

2015

Renouvellement de racks et de pied de protection et mise en conformité de la zone PPI	11
Mise en conformité de la détection incendie	69
Remplacement de 14 batteries sur les engins de manutention	14
Remplacer les soupapes sur les ESP de 10 ans	23
Remplacer 45 extincteurs de plus de 10 ans	3
Installation des rampes adiabatiques sur les 2 centrales de production froid +	10
Remplacement d'un compresseur sur la centrale négative	9
Achat de 2 gerbeurs auto porté	18
Rachat de 19 transpalettes en fin de location financière	1
Rachat de 2 tracteurs MAN	1
Location de 2 remorques multi température	-
Location d'une petite auto laveuse pour le lavage intérieur des remorques	-
Renouvellement de l'auto laveuse par une machine électrique	-

Le 2 mars 2016,
Le secrétaire du CHSCT,
Vaquette Olivier