

# CHSCT du vendredi 25 mars 2016

*Etaient Madame Dudillieu et Messieurs Marie, Vandebussche, Penel, Avy, Vaquette, Marotte et Boningue.*

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

## 1. Désignation du secrétaire du CHSCT

*Monsieur Vaquette se propose.*

Il est élu avec 5 avis favorables.

## 2. Approbation sur l'utilisation d'un dictaphone lors des réunions.

L'utilisation du dictaphone est admise avec 5 avis favorables.

## 3. Approbation PV CHSCT 31 décembre 2015

Le PV est approuvé à l'unanimité.

## 4. Taux de fréquence

*Taux de fréquence à fin février 2016*

Mois	Cumul
0	39.82 (2)

*Taux de fréquence à fin janvier 2016*

Mois	Cumul
79.46	79.46

*Taux de fréquence à fin décembre 2015*

Mois	Cumul	
73.34	85.62 (2)	3 AT sur mars à date.

## 5. Taux de gravité

*Taux de gravité à fin février 2016*

Mois	Cumul
2.75	4.18

*Taux de gravité à fin janvier 2016*

Mois	Cumul
5.6	5.6

*Taux de gravité à fin décembre 15*

Mois	Cumul
4.36	5.62

## 6. Analyse des accidents

Il est évoqué les trois gros dossiers anciens de trois ans maintenant : WIGREUX, DE BELVALET et HUGUET.

Madame Dudillieu évoque un certains nombres d'accidents de travail en distinguant les intérimaires du personnel en CDI.

Pour le mois de décembre, on a l'AT de Monsieur Dubois Amaury, Coppin Johnny. Monsieur Dubois s'est fait mal au pouce lors de la manutention d'un sac de pommes de terre. Monsieur Coppin, lors d'un tri de palettes, s'est fait mal au dos.

Le nombre de jours d'arrêt est important.

On a également deux arrêts pour le personnel intérimaire.

Il y a eu de nombreuses déclarations sans arrêt.

Par exemple, Monsieur Lefebvre Laurent a subi un choc au talon en chargeant un combis. Un autre a eu une douleur au dos lors d'un bâchage.

On a eu également un accident de trajet d'un CDI qui a percuté avec sa voiture un camion poubelle.

Il est évoqué un chauffeur qui s'est bloqué le dos en déchargeant un camion.

Sur le mois de janvier, on a eu deux AT avec arrêt chez les CDI et un accident de travail avec arrêt dans la population intérimaire.

Pour le salarié intérimaires : choc à la main.

En ce qui concerne les CDI, l'un s'est fait mal en roulant dans un trou avec son transpalette. Un autre, un chauffeur, s'est coincé le pouce.

En ce qui concerne le mois de février, nous avons deux accidents avec une fréquence très faible.

Toutefois, nous déplorons toujours 69 jours d'arrêt suite aux trois gros dossiers de longue durée.

A priori, le mois de mars semble plus compliqué.

## 7. Mises à jour du document unique

Il nous est présenté un support qui a une situation arrêté à mi mars.

Nous avons une évolution de la criticité. Nous sommes informés de la généralisation des pieds de rack. Le chantier s'est terminé en début d'année. Cette action permet un risque amoindri en termes d'effondrement de la structure et également en cas de chute de colis suite aux vibrations en cas de choc.

Pour le secteur préparation et la réception, on a également une baisse de la criticité.

Pour le service Technique, il existe un danger associé à la laveuse suite à un problème sonore : on a aujourd'hui un modèle électrique plus silencieux, néanmoins pourvu d'un spot.

Monsieur Marie indique qu'il ne faut pas modifier le positionnement des spots. On ne doit pas toucher à des éléments de sécurité.

*Monsieur Vaquette indique que ce type de spot éblouit les yeux.*

Monsieur Marie indique qu'un réglage est peut possible.

*Monsieur Penel Christian indique qu'il soit dommage que les salariés ne font pas toujours des remontés auprès de leur responsable. Il se demande pourquoi. Des salariés ont des comportements adaptés, d'autres non.*

*Monsieur Vaquette indique que des salariés ont déjà indiqué ce genre de problématiques.*

Monsieur Marie reprend qu'il est demandé que la matériel soit respecté. En cas d'accident grave, la responsabilité individuelle est éventuellement engagée. Tous les chariots seront équipés de spot. Monsieur Marie indique qu'il ne faut pas inverser les rôles.

**8. Les entretiens de nuit sont ils toujours d'actualité ?**

Oui dans la mesure où le plan d'actions est en cours de déploiement et que les points hebdomadaires prévus entre les équipes et leur manager sont en cours de lancement. Le point mensuel avec la Direction reste par exemple à mettre en œuvre.

**9. La direction peut elle faire un point sur le délestage de références lente gel sur Heudebouville et sur les conditions de travail nouvelles imposées aux salariés de la scagel, avec le nouveau cadencement des points de vente ?**

Le délestage s'est opéré au moment du lancement du cadencement gel, ce qui a pu créer quelques soucis d'organisation. Le cahier des charges définis à l'origine avec Heudebouville connaît quelques difficultés de mise en place. Les Directions des deux établissements communiquent pour améliorer les opérations durablement, notamment sur le sens de chargement de ces navettes. Le traitement des Vmax a donné lieu à des évolutions en termes d'organisation et donnera lieu encore à des modifications.

**10. Les salariés en gel ont indiqués subir de la pression plus importante depuis la mise en place de ce nouveau cadencement. Plusieurs fois, ils ont des remarques de leur manager de type, « combien tu as fait », « as-tu rentré toutes tes commandes », « il te reste quoi », « hier tu as fait plus », « les productivités c'est très moyen ». La Direction peut elle faire le nécessaire pour stopper cette pression permanente ?**

Monsieur Marie indique que le manager n'est pas un berger. La Direction travaillera avec le manager concerné pour améliorer la perception de ses actions.

**11. Lors du dernier point de la dernière réunion des délégués du personnel, il a été évoqué des sujets non traités ou en cours et qui était pourtant inscrits depuis quelques mois dans le registre spécial dédié aux délégués du personnel. La Direction a-t-elle plus de précisions à apporter sur ce qui a été décidé et nous informer du timing prévu sur ces différents sujets ?**

- Déplacement bureau chef d'équipe gel / La nature de la structure n'est pas identifiée / plusieurs idées en cours

- Mise en place d'un rideau coulissant au quai réception gel / Lanières démontées et rail en cours de commandes

- Mise en place d'un support étiquette pour la ventilation / échantillon reçu lundi dernier pour mise en place test dans les prochaines semaines / support à construire pour suspendre porte doudou

- Mise en place d'une zone tampon préparation sca fruit / Démontage des panneaux de chambre froide en cours. Sujet en cours de traitement par un contrat pro pour mise en place avant l'été

- Mise en place des blues spot sur l'intégralité des chariots élévateurs / Réalisé

- Déploiement d'une fiche d'anomalie universelle sur l'établissement / Fiche disponible à déployer dans les services dans la semaine.

- Refonte des fiches de travail pour obtenir un modèle unique / Harmonisation faite mais nouveau support attendu de la part de l'exploitation.

- Création de nouveaux panneaux « en panne » / panneaux disponibles dans le local de charge

- Mise en place d'un tableau de simulation d'une RCV à 200 euros / En cours de création

- Mise en place d'une nouvelle organisation gestion matériels et équipements / KO aucun retour de la personne missionnée.

Ce qui est défini ne sera pas forcément réaliser sur le champ. S'il existe une forme d'impatience, il faut le préciser.

La salle de charge est une forme de zone de non droit. Il existe différentes zone non respectées. La personne qui doit travailler sur ce dossier est en retard.

**12. Suite à un droit d'alerte DP, un plan de formation doit être mis en place pour accompagner les agents de maîtrise afin qu'ils soient plus respectueux. Peut-on disposer du programme de cette formation et le timing opéré ?**

Un chef d'équipe avait indiqué de manière non approprié à un salarié que s'il n'était pas content et que la porte était grande ouverte. Un autre chef d'équipe en a fait autant avec le même salarié plusieurs semaines plus tard.

Dans le cadre du déploiement plan d'actions RPS, des formations à l'attention des managers doivent être déployées. Nous attendons la mise en place.

Par ailleurs, une formation a eu lieu récemment pour certains managers afin de les aider à appréhender les entretiens de ré-accueil des salariés en retour de maladie, formation source d'outils d'aide à la conduite d'entretien individuel.

Il faut également aider les chefs d'équipes à mieux appréhender les entretiens avec salariés en retour de maladie par exemple.

**13. Ce type de plan de formation sera-t-il également dispensé aux employés ?**

L'objectif de cette formation était de permettre d'accompagner les managers dans leur mission. Chaque salarié dispose d'un CPF pour éventuellement suivre ce type de formation.

**14. Dernièrement, les conditions de travail en PPI ont été modifiées. La Direction peut elle faire un point ?**

Les objectifs de la nouvelle organisation étaient de :

Regrouper les références de PPI dans un environnement commun afin de retrouver les conditions de travail passées en frais.

Préparer la PPI en majorité sur palette afin de répondre à une attente forte de nos PDV

Le module infolog de massification lancé dans le groupement dernièrement correspondait à l'origine à notre besoin. Nous l'avons donc lancé.

Aujourd'hui, nous ne sommes pas satisfaits de l'organisation actuelle. Nous nous orientons sur le fait de laisser plus ou moins les mêmes opérateurs afin de bénéficier d'un retour d'expérience et faire évoluer l'organisation avec eux. Ce secteur reste à faire évoluer au jour le jour.

La qualité de montage est un défaut. Mais il y a un progrès depuis quelques temps.

On assure un meilleur montage. Dans les bonnes pratiques, c'est surtout une position de timing. La PPI, tout le monde en parle et s'en occupe. On est dans une problématique. On discute sur un réagencement sans savoir la place qu'il faut. Le montage est un motif d'insatisfaction.

**15. Une réimplantation en gel est en cours. La Direction peut elle donner des informations sur le timing qui sera opéré et sur les conditions de travail pour l'ensemble des salariés de la scagel ?**

Une réimplantation semble nécessaire en gel compte-tenu des dernières évolutions. Des actions ponctuelles sont intervenues et interviennent sans qu'un plan soit défini à aujourd'hui. La gamme est censée évoluer entre avril et mai avec l'arrivée de nouvelles références. L'objectif demeure de définir un nouveau plan d'implantation en gel qui demeure en cours de mise en œuvre et qui devrait prendre plusieurs mois. Un des objectifs est également de le travailler avec les opérateurs de l'environnement.

*Monsieur Vaquette indique que mettre toute la mise en avant dans la même allée n'est pas forcément un bon calcul. Le cariste est trop sollicité au même endroit où il peut y avoir trop de préparateurs qui attendent la marchandise dans cette même allée n°6. Il serait peut être plus pertinent de mettre de la mise en avant sur deux allées qui posséderaient le plus grand nombre d'emplacements haut. Cela permettrait une fluidité de tous les salariés et une charge de travail divisé pour les caristes.*

Monsieur Marie indique que le mélange de gamme ne semble pas adapté. On a déplacé des adresses et on n'a pas défini de plan. Il n'y a pas de modification de structure.

**16. Quelles actions ont été menées chez tous les réceptionnaires suite à la mauvaise mesure des colis ou de palette ?**

Un plan d'actions est en cours de définition pour opérer des actions de contrôles régulières sur le sujet. A notre connaissance, seuls des rappels de vigilance ont été effectués sur certains collaborateurs.

**17. Un point pourrait il être fait sur la création de la cartographie complète des entrepôts ?**

La Direction ne comprend pas cette question. S'il est question des plans d'implantation, la Direction a aujourd'hui la volonté que des plans d'implantations des différentes zones de préparation en flux stockés soient créés et managés. Il s'agit d'une simple volonté à date.

La Direction a évoqué ce sujet. Il apparaissait absolument anormal que chaque manager n'ait pas la cartographie de son environnement.

On a la volonté que les plans soient managés par les chefs d'équipe en communication avec les collaborateurs.

Au delà de tout, il n'y a pas de plan et c'est regrettable.

Peut être que certains estiment que ce n'est pas nécessaire, ou qu'ils n'ont pas le temps, ou que c'est fastidieux.

En fait c'est difficile. Il faut travailler sur gamme optimale.

**18. En ce qui concerne le chantier prévu pour traiter les éventuels TMS pour le personnel administratif, suite à la position assise, la Direction a-t-elle des éléments à apporter ?**

Nous sommes en contact avec la médecine du travail qui nous a mis en contact avec une personne missionnée sur le sujet au sein de la médecine du travail.

Par ailleurs, la Direction peut également indiquer que certains équipements ont commencé ponctuellement à être installés en test, notamment pour rehausser les écrans d'ordinateur. Nous ferons en sorte de prévoir de l'équipement lors du prochain exercice budgétaire qui nous aura laissé normalement le temps de bénéficier des conseils de la médecine du travail en termes d'équipements.

- 19. Durant des années, sur le secteur FFL, a été opéré pour la RCV un calcul non conforme selon la Direction qui aurait favorisé le personnel quant à l'attribution d'une prime de performance notamment. Brutalement, il semblerait que ce ne soit plus le cas. Qui est le responsable de ce calcul non-conforme ? La Direction ne craint elle pas de léser psychologiquement et financièrement les salariés ? La Direction ne peut elle pas réétudier ce sujet ?**

La Direction a déjà communiqué auprès des collaborateurs concernés. Pour rappel, la Direction a indiqué lors de cette intervention que la prime de productivité était conforme jusqu'au jour où une personne a été positionnée pour filmer et tirer à quai les supports (organisation datant de quelques mois avant correction).

La Direction a également expliqué que la productivité de certains collaborateurs n'avaient pas évolué entre le moment où les préparateurs filmaient et tiraient à quai seuls et le moment où cette activité a été délestée, ce qui semble illogique.

Enfin, il a été précisé aux salariés concernés que la Direction observerait les conséquences sur les mois suivants et modifierait les seuils si elle le jugeait nécessaire. Nous sommes à aujourd'hui encore en phase d'observations mais nous pouvons d'ores et déjà dire que nous envisageons de modifier les seuils dans plusieurs entrepôts dans les prochains mois. Concernant le secteur FFL, nous étudions la proposition d'un collaborateur consistant à définir un seuil d'hiver et un seuil d'été.

*Monsieur Vaquette indique qu'il est ouvert en tant que DS CGT pour le cas échéant une approche sur la RCV.*

Certains ont perdu de la RCV, pour d'autres cela na rien changer.

Des salariés perçoivent davantage aujourd'hui du fait de cette variation.

On a besoin de temps pour voir.

- 20. Quand un chef d'équipe en gel indique à un salarié sa productivité, pourquoi ne déduit il pas les temps de briefings, les temps d'attente de commande, les temps de rupture de support (maxi, mini), les temps de déplacements A/R aux deux pauses, les temps de saisies informatiques et les attentes éventuelles pour saisir informatiquement les commandes... ?**

Même si certains de ces éléments peuvent être intéressants à connaître, ces déductions ne nous semblent pas nécessaires tout simplement pour évaluer la performance individuelle d'un collaborateur sur la durée.

- 21. Deux salariés, sur deux journées différentes ont failli se faire écraser par un chariot élévateur. Les caristes sur un chariot de type 5 ont parfois tendance à rouler avec une palette qui empêche une visibilité totale. Un des incidents a été signalé lors de la dernière réunion DP. L'autre incident s'est déroulé le 3 mars 2016. C Le préparateur a eu le temps de dire au cariste de stopper son chariot. A la date du 3 mars 2016, aucune consigne n'était passée au personnel cariste. La Direction peut elle apporter les consignes nécessaires afin de sécuriser l'ensemble des salariés qui travaillent en contact avec les conducteurs de chariot élévateur ?**

Il a été défini que l'animateur qualité sécurité du site interviendrait auprès des chefs d'équipes et caristes pour un rappel des règles de sécurité. Par ailleurs, il a été défini de mettre en place un périmètre de sécurité lors de l'intervention du service technique dans une zone d'activité (Filets et plots).

- 22. Lors des tournées gel sur palette, le paramétrage se base sur quelle hauteur maximale pour une palette en préparation ?**

Le paramétrage se définit en volume. Actuellement, le paramétrage est défini à 1600 dm3.

On envisage de le réduire.

- 23. Presque chaque matin, les robinets d'incendie armé (RIA) proches de la scagel ne sont pas toujours parfaitement accessibles. Il peut y avoir une à trois rangées de maxi devant. Bien souvent, il est reproché aux préparateurs d'y mettre leur maxi, alors que bien souvent, il n'y a plus de place. Le tirage à quai n'est pas fait de manière régulière. La Direction peut elle modifier son organisation?**

Le sujet a été évoqué aux managers et nous demanderons à l'animateur qualité sécurité du site de porter une vigilance sur le sujet également pour qu'il existe un double contrôle.

*Monsieur Vaquette remercie la Direction sur le fait que la situation semble s'améliorer sur ce point.*

- 24. Désignation parmi les membres du CHSCT de trois représentants susceptibles de siéger au sein de l'Instance de coordination des CHSCT ITM LAI.**

Un document a été joint aux membres du comité.

Il est rappelé les différentes missions par Madame Dudillieu.

Une note information est jointe aux membres.

Les anciens représentants étaient Messieurs Bournisien et Tailliez.

Il est rappelé la composition : 1 à 3



Les membres doivent être volontaires.

Il est évoqué une obligation de discrétion, ...

Modalités de vote : vote à bulletin secret.

Il est indiqué l'importance de l'ordre dans la désignation : Premier rang, deuxième rang, troisième rang.

A chaque fois, on va désigner les personnes.

Ils seront appelés à se déplacer sur les différents sites : Béziers, ...

Les déplacements sont pris en charge, mais il y a des contraintes personnelles. Barème prévu, hôtel,...

4 votants : Messieurs Penel, Vaquette, Marotte et Boningue

- 1<sup>er</sup> rang : Monsieur Penel, élu à l'unanimité
- 2<sup>ème</sup> rang : Monsieur Boningue, élu à l'unanimité

La Direction souhaite les adresses mail personnelles de chacun des membres désignés.

## **25. Modification des vestiaires.**

Il est rappelé le Contexte : visite de l'inspection du travail.

Suite à cela, différents constats sont établis.

L'inspecteur du travail a fait part au non respect de la loi pour vestiaires.

La Direction a répondu que sa remarque ne repose pas sur une loi mais sur une norme qui n'a pas de caractère obligatoire. De plus cette norme est payante.

Pour autant, on est dans le cadre de la mise en place de ce type de casier. On essaiera de s'alimenter de ce type de casier.

Il y en aura pour 900 euro de transports.

Une communication sera faite (nettoyage de clés, vidage de clés, échange de clé, porte étiquettes,...)

Il y aura un déplacement des vestiaires chauffants.

Il est dommage d'utiliser la place qui aurait pu être utilisée autrement.

## Divers

*Monsieur Vaquette évoque le mécontentement en ce qui concerne le décalage massif des CP de nombreux salariés. Cela provoque beaucoup de mécontentements et d'énervements.*

*Monsieur Marotte indique que 90% du personnel n'a pas ce qu'il souhaite.*

Monsieur Marie indique que des salariés proposent plusieurs choix, d'autres non.

Il faut essayer de mesurer le problème.

On a un formulaire qui permet de donner des choix.

Il y a des entreprises qui imposent tout simplement les CP.

*Monsieur Vaquette indique qu'il n'a pas mesuré le pourcentage. Il a cru bon d'informer le mécontentement.*

La Direction va étudier ce point pour s'efforcer de donner ce qui est possible.

On est là pour que la boutique tourne.

Il ne faut pas désorganiser le travail avec la mise en place des congés payés.

Il faut inscrire une forme de lissage de congés payés. L'Etablissement doit fonctionner correctement.

Le sujet sera regardé.

*Monsieur Vaquette évoque qu'une meilleure turn over permettrait d'avoir une meilleure performance et un meilleur état d'esprit.*

*Il ne faut pas que ce soit toujours les mêmes qui soient toujours au TQ etc.*

Monsieur Marie est en phase avec ces propos et qu'il souhaite se diriger dans cette voie.

Fin de réunion : 12H30

Le 20 septembre 2016

Le secrétaire du CHSCT  
Vaquette Olivier

