Comité Social et Economique
d'Etablissement

Les Mousquetaires

Procès-verbal
De la réunion mensuelle du CSE
Le 21 mars 2024
De 9h45 à 12h00

ITM LOGISTIQUE ALIMENTAIRE INTERNATIONAL
Base de Dole-du-Jura
Lieu-dit « Massotte »
740 rue Alexandre Dumas - 39700 Rochefort sur Nenon
Tél. : 09 62 63 13 65
Email : cse.doledujura.rochefort@outlook.fr

Membres convoqués et présents - **Direction** : M. Cartron : Président, directeur d'établissement - Mme Sève : responsable RH

Titulaires CSEE ☞ **Collège employé CGT :** Mme Déry -M. Mugnier- Mme Schatz- M.Balloch Jonathan-_ - M. Balloch Jérémy- M. Fraichard -M. Gonce-
M.Rebouillat (remplace M.Chavanon)_
Mme Picard Marine (remplace Mme Bastos)-
Mme Picard Noémie (remplace M.Grappe)
Collège AM/ Cadre : M. Amiot-M. Mathez

Représentantes syndicales :
☞ **CGT :** Mme Picard Marine
☞ **CFE- CGC** : Mme De Lillo

Membres convoqués et absents :
Titulaires CSEE☞ **Collège employé CGT :** - M. Chavanon- Mme Bastos Reffel -M. Grappe - M. Histel

1. Approbation des procès-verbaux du CSEE :

1.1.Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSEE de 26 octobre 2023
Procès-verbal approuvé à l'unanimité des élus présents.

1.2.Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSEE du 25 janvier 2024
Procès-verbal approuvé à l'unanimité des élus présents.

1.3. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSEE du 1er février 2024
Procès-verbal approuvé à l'unanimité des élus présents.

1.4. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSEE de 29 février 2024

Procès-verbal approuvé à l'unanimité des élus présents.

2. Point sur l'activité :

2.1 Point sur les volumes des différents entrepôts par rapport au budget

	2023	B JAN/FEV	R JAN /FEV	tendance
Entrepôt SEC	21 051 418	3 197 639	3 347 070	4,5%
Entrepôt ZUR SEC	266 785	39 143	43 247	9,5%
Entrepôt Gel	3 425 222	569 691	607 608	6,2%
Entrepôts Frais	18 394 430	3 127 890	3 494 456	10,5%
Entrepôt F/L	3 402 896	560 516	557 592	-0,5%
Entrepôt Scamer	587 916	85 818	96 441	11,0%
Total Colis	47 130 690	7 580 697	8 146 414	6,9%
TOTAL EQC	1 644 261	262 318	278 472	6,2%

M. Cartron dit qu'il faut retenir qu'au mois de février on a eu plus de volumes que ce qui était prévu : impacts des éventuels délestages que l'on a pu avoir de Donzère et autres, sauf que 2 jours après on était bloqués par les agriculteurs donc c'était un peu compliqué.
Il ajoute que l'on a en ce moment un paradoxe, la consommation semble un peu s'essouffler dans les magasins, on voit les gens dépensent moins d'argent mais nous on continue à développer nos EQP, EQC.
Il faut donc retenir que sur février on a fait un très joli mois au total. Un mois positif et ça se retrouvera après.

2.2 Tableau de la productivité par métiers à fin du mois précédent et en cumul

Entrepôts	Semaine	Mois	Budget	N-1	Ecart S/B %	Ecart S/B	Ecart S/B effectifs	Ecart M/B %	Ecart M/B	Ecart M/N-1 %	Ecart M/N-1	Ecart hebdo K€	Ecart mens K€
FFL	111,5	110,7	100,9	85,9	10,42 %	-300,0	-8,6	9,64 %	-234,7	28,90 %	-703,5	-7,2K€	-5,6K€
Frais	149,9	150,1	152,0	101,4	-1,40 %	198,9	5,7	-1,26 %	150,5	48,09 %	-5 751,9	4,8K€	3,6K€
Gel	100,3	99,6	106,0	111,8	-5,37 %	186,4	5,3	-5,99 %	183,1	-10,85 %	331,7	4,5K€	4,4K€
SCAMER	152,2	146,7	190,2	207,5	-19,98 %	75,7	2,2	-22,83 %	76,5	-29,29 %	98,1	1,8K€	1,8K€
Sec	97,6	98,2	105,1	97,7	-7,12 %	1 423,9	40,7	-6,56 %	1 136,5	0,52 %	-90,6	34,2K€	27,3K€
ZUR SEC	12,2	12,2	16,0	15,1	-23,43 %	474,9	13,6	-23,52 %	421,5	-19,15 %	343,2	11,4K€	10,1K€

M. Cartron ajoute qu'il y a une difficulté au sec qui coûte quand même 27 000€ parce que l'on n'est pas à la productivité globale de l'entrepôt.
Coté Gel, c'est une petite équipe qui tourne bien et là ils ont retrouvé leur unité de productivité globale.
Secteur Frais : flirte chaque fois avec le budget.
Secteur FFL : M. Cartron insiste sur le FFL parce que c'est important que tout le monde sache que le FFL notamment sur le mois de février, est le plus productif de France en « guerre » avec Avion. Aujourd'hui on a un FFL qui est très efficace et qui a une démarque de l'ordre de 20€ par semaine avec une équipe très investie, ce qui est très positif et il tient à valoriser leur travail au-delà de l'objectif.

Il ajoute que la productivité c'est un fait, mais d'autres choses rentrent en compte : les heures supplémentaires, les heures travaillées, les heures improductives, le contenant, le nombre d' ETP.
En productivité pure on augmente partout ça avance plutôt bien. Le gel va bien par exemple en productivité pure, en revanche quand on prend la masse les heures non productives, des heures non travaillées, là on a un problème. Il faut que l'on réussisse à régler ce problème.
Il prend un exemple : Tout le monde à en-tête que l'on finit à 12h 25. Il rappelle que les horaires de travail indiqués pour les shifts du matin, c'est 12h30. 5 minutes c'est 2€ comme ça ne paraît rien sauf qu'à la fin de l'année ça fait un trou de 300 000€ à l'arrivée et c'est l'équivalent du coût colis.
Il ajoute que c'est plein de petites choses comme ça sur lesquelles il faut que l'on travaille. Ça fera l'objet de discussion pendant l'accord AOTT.
Il ne parle pas de ceux qui sont déjà à 12h05 dans les vestiaires en train de se changer, de ceux qui fument leur cigarette et de ceux qui boivent leur café.
Il ajoute qu'ils vont être obligés de travailler là-dessus, afin que chacun respecte les horaires établis parce que c'est dommage de saccager le travail qui est fait par tout le monde par ses heures improductives.
Il ajoute également qu'un travail sera fait afin d'être attentif à l'absentéisme, notamment injustifié, parce que l'on n'est vraiment pas loin de bien réussir l'année elle est bien lancée, et pour ça on garde les niveaux de productivité qui sont en train de monter. Pour ça, il faut que ça travaille de façon plus uniforme.

2.3. Point de suivi sur les primes de performances

La Prime de performance individuelle (PPI) :

METIER

PREPARATION PICKING (SEC, FFL, GEL) :

Calcul prime :

- 70% = productivité individuelle

- 30% = qualité de service = taux de fiabilité de préparation individuel (conditionné au déclenchement du critère productivité)

CALCUL DE LA PRIME

		70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
	Montant max	Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%<x<99,7%	>99,7%
				10%	20%	30%
PIVOT - Palier 0	150 €	x	105 €	15 €	30 €	45 €
Palier 1	200 €	x	140 €	20 €	40 €	60 €
Palier 2	250 €	x	175 €	25 €	50 €	75 €
Palier 3	300 €	x	210 €	30 €	60 €	90 €
Palier 4 - Plafond	350 €	x	245 €	35 €	70 €	105 €

PREPARATION MECANISEE :

- 70% = productivité collective du service frais

- 30% = qualité = taux de fiabilité de préparation mécanisée (conditionné au déclenchement du critère productivité)

Pour février 2024 :

- Productivité collective = 150,39

- Taux de fiabilité = 100%

		70%		30%		
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
	Montant max	Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%≤x<99,7%	≥ 99,7%
				10%	20%	30%
PIVOT – PALLER 0	150 €	155,0	105 €	15 €	30 €	45 €
Paller 1	200 €	162,5	140 €	20 €	40 €	60 €
Paller 2	250 €	170,0	175 €	25 €	50 €	75 €
Paller 3	300 €	177,5	210 €	30 €	60 €	90 €
Paller 4 - Plafond	350 €	185,0	245 €	35 €	70 €	105 €

La Prime de performance collective (PPC) :

METIER	PALLIER 0	PALLIER ATTEINT	Février 2024
FIXES (personnel hors cadres exploitation non éligible à une PPI : Chefs d'équipe ; Ordonnanceurs ; contenants, inventoristes, Expéditionnaires « fixes »)	Performance coll exploitation : 62,78 (budget 02/24) Taux de service exploitation = 98,90%	Performance coll exploitation : 72,79 (budget +3%) Taux de service exploitation = 99,4%	Performance coll exploitation : oui => 30€ Fiabilité = oui => 30€ **TOTAL = 60€**
FIXES (personnel de structure hors cadres : Admin ; Calog ; TMI....)	Performance collective globale établissement = 48,81 (budget 02/24) Taux de service exploitation = 98,90%	Performance collective globale établissement = 58,89 (pallier : budget + 3%) Taux de service exploitation = 99,4%	Performance coll globale : oui => 30€ Fiabilité = oui => 30€ **TOTAL = 60€**

SOMME TOTALE DE L'ENSEMBLE DES PRIMES VERSEES EN MARS AU TITRE DES PRIMES DE FEVRIER = 17040,19€

Suivi des primes de performance sur février 2024 :

M. Cartron dit que ces slides sont un rappel des critères de l'accord sur les primes de performances pour tout le monde parce qu'ils se sont rendus compte qu'il y a beaucoup d'incompréhensions sur les primes.

Mme Sève explique avoir repris dans les tableaux ci-dessus, les critères de prime pour chaque métier puisqu'après en avoir discuté avec Mme Déry, quand elle donne juste la somme versée tous les mois ce n'est pas forcément parlant puisqu'il n'y a pas le détail.
Elle nous a donc remis comment était calculée la prime pour chaque métier.
Elle rappelle que concernant les primes individuelles, il y a 70 % sur la productivité et 30 % qualité de service.

M. Cartron dit que la productivité collective pour février pour le secteur frais était de 150,39 le taux de fiable étaient à 100 % ce qui veut dire que pas mal de personne auraient toucher la prime ce mois-ci.
La chose qui est intéressante et qui est importante c'est qu'il faut que l'on sache que justement ce sont des petites choses comme les heures supplémentaires pars toujours justifiées, les heures non faites ou improductives fait que par exemple la mécanisation ne va pas avoir sa prime sur le mois de février. C'est quasiment que ça, ce sont juste des problèmes d'allocation et d'heures supplémentaires, d'heures non productives notamment.
Il ajoute que c'est un souci pour la Direction, puisque la prime est accessible, ils auraient pu la faire et ils ne l'ont pas.

Mme Sève ajoute qu'ils sont à 150 pour un palier à 155, ils n'en sont pas loin, ils s'approchent tous les mois. Avec quelques ajustements et réglages sur les points précédemment évoqués, il est probable qu'ils pourront la percevoir bientôt.

- Détail des paliers de productivité en préparation :

Circuits	105,00 €	140,00 €	175,00 €	210,00 €	245,00 €
Frais (récep, prepa, TAQ) - équipe	155	162,50	170,00	177,50	185
Préparation Epicerie – individuel	157	165	173	182	190
Préparation Liquide – individuel	190	200	210	220	230
Préparation DPH – individuel	143	151,00	159,00	167,00	175
Préparation MEA SEC – individuel	221	232	243	254	265
Préparation Suivi GEL – individuel	142	154,00	166,00	178,00	190
Préparation FFL Picking - individuel	174	183,00	192,00	201,00	210

La Prime de performance individuelle (PPI) :

METIER	CALCUL DE LA PRIME
CARISTES (Stockage / Déstockage) : Calcul prime : - 70% = productivité individuelle - 30% = qualité de service = taux de fiabilité de l'établissement (conditionné au déclenchement du critère productivité) **Pour février 2024 :** - Taux de fiabilité = 99,7%	

	Montant max	70% CRITERE PRODUCTIVITE		30% CRITERE QUALITE		
		Productivité	Montant associé	99,4%<x<99,5%	99,5%<x<99,7%	>99,7%
				10%	20%	30%
PIVOT - Palier 0	80 €	x	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 1	105 €	x	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 2	130 €	x	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 3	155 €	x	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €
Palier 4 - Plafond	180 €	x	126,0 €	18,0 €	36,0 €	54,0 €

Circuits	56,00 €	73,50 €	91,00 €	108,50 €	126, 00 €
Stockage F/L - individuel	17	19,00	21,00	23,00	25
Stockage Gel - individuel	21	23	25,00	27	28
Stockage SEC - individuel	29	30,25	31,50	32,75	34
Déstockage SEC - individuel	17	17,75	18,50	19,25	20
Déstockage Gel - individuel	19	20,25	21,50	22,75	24
Cariste ZUR SEC - individuel	17	18,50	20	21,50	22,50
Cariste ZUR F/L - individuel	22	24,75	27,50	30,25	33

Page 8

M. Cartron parle du tableau ci-dessus avec tous sur les circuits qui nous permet de savoir à quel niveau se déclenchent les paliers et quand est ce que l'on touche une prime.
Il fait remarquer qu'il y a des personnes qui prennent quand même 300€ par mois, donc c'est faisable. Il y a des corps de métiers où ils vont regarder dans le détail ce qui se passe comme par exemple les caristes avec les réapprovisionnements partiels, donc ils sont capables de dire si la personne « triche ou triche pas ».
Et sur les 5 qui sont au-dessus de 300€ il peut certifier qu'au moins 2 qu'il a vérifié ne trichent pas, c'est de la vraie productivité. Donc 300€ par 12 mois, cela fait 3600€ de primes par an ça commence à parler.
Les caristes ont un taux de fiabilité à 99,7 ce qui fait que certains prennent d'ailleurs, il l'a vu sur les relevés des envois de primes.
Sur ce tableau, stockage, déstockage, caristes tout est détaillé par corps de métier.

La Prime de performance individuelle (PPI) :

METIER	CALCUL DE LA PRIME

EXPEDITIONNAIRES :

Calcul prime :

- 70% = productivité collective du service

- 30% = qualité de service = taux de supports scannés par personne (conditionné au déclenchement du critère productivité)

Pour février 2024 :
- Productivité collective = 33,18

	Montant max	70% CRITERE PRODUCTIVITE Productivité	Montant associé	30% CRITERE QUALITE 99,7%<x<99,8% 10%	99,8%<x<99,9% 20%	x>99,9% 30%
PIVOT - Palier 0	80 €	x	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 1	105 €	x	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 2	130 €	x	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 3	155 €	x	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €
Palier 4 - Plafond	180 €	x	126,0 €	18,0 €	36,0 €	54,0 €

Circuits	56,00 €	73,50 €	91,00 €	108,50 €	126, 00 €
Chargement - équipe	34	36	38	40	42

RECEPTIONNAIRES (hors frais mécanisé) :

- 70% = productivité collective du service

- 30% = qualité = taux de fiabilité réception de l'entrepôt (conditionné au déclenchement du critère productivité)

Pour février 2024 :
- Productivité collective =

Étiquettes de lignes	Somme de Productivité
Réception Entrepôt Gel	42,21
Réception Entrepôt SEC	33,40
Réception Entrepôt F/L	74,59

- Taux de fiabilité =

Réception Entrepôt F/L	100,00%
Réception Entrepôt Gel	100,00%
Réception Entrepôt SEC	99,55%

	Montant max	70% CRITERE PRODUCTIVITE Productivité	Montant associé	30% CRITERE QUALITE 99,4%<x<99,5% 10%	99,5%<x<99,7% 20%	>99,7% 30%
PIVOT - Palier 0	80 €	x	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €
Palier 1	105 €	x	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €
Palier 2	130 €	x	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €
Palier 3	155 €	x	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €
Palier 4 - Plafond	180 €	x	126,0 €	18,0 €	36,0 €	54,0 €

Circuits	56,00 €	73,50 €	91,00 €	108,50 €	126, 00 €
Réception Entrepôt F/L - équipe	44	45,50	47	48,50	50
Réception Entrepôt Gel - équipe	27	27,75	28,50	29,25	30
Réception Entrepôt SEC - équipe	33	36,75	40,50	44,25	48
Réception Quai ITB - équipe	13	14,00	15,00	16,00	17

Page 9

M. Cartron parle des expéditionnaires il explique qu'ils avaient une productivité collective à 33,18 et pour déclencher la prime, il faut être à 34.
Ils ont clairement raté la prime pour rien. Là aussi quand la Direction regarde bien, qu'elle fouille, elle s'aperçoit qu'il y a encore des temps morts.

M. Fraichard demande à cause de qui sont dû ces temps morts ?
M. Cartron répond que c'est dû aux personnes.

M. Fraichard n'est pas convaincu de cette réponse.

M. Cartron dit avoir analysé le phénomène du camion que l'on attend, mais ça ne fait pas la différence à ce point-là. Ca fait perdre, mais là pour avoir la prime il y a une personne en trop au regard du volume de travail, ce n'est pas tout à fait une personne, c'est 80 % , c'est 0,8 de temps mort. Il ajoute que ça ne veut pas dire qu'il y a une personne en trop « physiquement », c'est une analyse chiffrée prenant en compte un ratio nombre d'heure de travail disponible et besoin en heures.
L'attente de camion c'est un peu près 0,2/0,3, c'est assez difficile à évaluer donc on a un delta qui est là. Ce sont des gens qui prennent une pause « clope », parce que l'on ne badge pas les pauses, ceux qui papotent. C'est dommage parce que quelque part alors ils ratent la prime pour ça.

Les réceptionnaires il y a quand même de bons niveaux de réception et on n'est vraiment pas loin.
La réception SEC : 33,4 de productivité pour un pallier 33, donc l'objectif est atteint.
La réception FFL : 74 alors que le premier palier est à 44 donc l'objectif est atteint.
La réception GEL : 42,21 si on regarde bien il est à 27 donc très largement atteint.

M. Cartron ajoute que ce qu'il faut bien voir, c'est que tout ce qui a été mis en place, même s'il y a eu beaucoup de défiances, beaucoup d'interrogations, il y a quand même eu une conduite de changement qui a été difficile avec certaines personnes, avec certains services, tout ce que

la Direction fait sans en parler, pour l'instant tous sont en train de se mettre dans la bonne direction. Ce qui fait que l'on a un coût colis tout à fait intéressant.

M.Amiot revient sur les résultats du FFL. Il atteint très largement l'objectif, il demande ce qui explique ça ?

M. Cartron répond que c'est tout ce qu'ils arrivent à faire à petite échelle puisqu'ils sont une trentaine de personnes. Ils arrivent à bien travailler, la réception a été massifiée ça fait de l'UC au colis
Et ils ont réussi à équilibrer le besoin en personnes suivant le volume.
Ils ont également réussi à mettre en place les inventaires de nuit ce qui permet de gagner du temps en réception cela permet aussi d'avoir une masse globale.
Ils ont pris en objectif pivot sur la réception FFL la moyenne nationale et quand il nous dit qu' ils sont nettement meilleurs que le national, ça se retrouve aussi dans la réception et c'est de la massification.

M. Cartron parle de réception FRAIS ou nous sommes à 70 ce qui est normal c'est de l'automatique, il y a des bases qui sont à 100, 140, 120, là ils savent qu'il y a un problème de process qu'ils sont en train de regarder.
M. Sancey part à la base de CASTETS pendant une semaine pour observer cela.

Mme Sève rappelle que pour tous les services qui sont « non-productifs » (dits « fixes »), il y a les primes de performance collective.
Dans les budgets, ils distinguent le « variable » qui correspond à tout le personnel de production (préparation, caristes...) et le personnel « fixe » qui correspond aux activités hors production de colis.
Il y a donc 2 primes de performance collective.

- Pour le « fixe » elle concerne tout le personnel de l'exploitation, les chefs d'équipes, les ordonnanceurs, le service contenant, les inventoristes, les expéditionnaires fixes.
  (Les expéditions fixes sont ceux de la poste notamment qui n'ont pas de production au chargement camion.) Donc ces salariés qui sont dans l'exploitation mais qui n'ont pas de production en tant que telle, ont droit à la prime de performance collective.

La prime de performance collective c'est 2X30€ sur 2 critères différents :

- La performance collective exploitation : Le palier à atteindre en février c'est celui qui a été mis au budget soit : 62,78.
  En février on a atteint 72,79 donc pour le calcul des 30€, on regarde l'écart entre le budget et le réalisé :
  * +1 % par rapport au budget = 10€
  * +2 % = 20€
  * +3 % = 30€.

En février, on a dépassé les +3 % par rapport au budget en atteignant 72,79 donc on a atteint les 30€ sur ce critère-là.

Sur le taux de service exploitation c'est le même principe :
Le taux de service à atteindre pour le premier palier c'est : 98,90.
Ce mois-ci on a fait 99,4 on est au-delà de ce critère-là donc on a le critère fiabilité pour 30€ également.

⇨ Ce qui fait que toutes les personnes concernées en fixe touchent 60€ en mars au titre de février.

Ensuite on a la même chose pour le personnel hors exploitation donc notamment tout le personnel administratif (hors cadres) : les correspondants logistiques (approvisionnement), les TMI, le personnel technique, le personnel de l'informatique, RH, SPDV, QHSE, etc.
Le critère de performance retenus pour ces services est la performance collective globale du site.
Donc au budget pour février c'était 48,81, on a fait 58,89 on est au-delà des 3 % en plus du budget donc on atteint les 30€.
Le 2ème critère est le taux de service qui est aussi le taux de service exploitation donc même méthode de calcul qu'évoqué auparavant, il est atteint, ce qui fait 30€ aussi.

⇨ Ce qui fait 60€ aussi pour le personnel administratif dans sa globalité.

Au total pour février il va y avoir plus de 17000€ de primes versées.

3. Communication de tous les tableaux de bord de la certification de service

INDICATEURS	Objectifs	6	7	8	9
Taux de service Exploitation	98,9%	98,9%	99,6%	99,7%	99,5%
Taux de QDS Mécanisation	0,10%	1,32%	0,42%	0,21%	0,20%
Taux de manquants de préparation	0,12%	0,46%	0,06%	0,08%	0,06%
Taux de fiabilité des stocks picking (hebdomadaire)	-	99,0%	99,4%	99,3%	99,4%
Taux de fiabilité des stocks ventilation (hebdomadaire)	-	98,1%	99,3%	99,5%	99,5%
Taux de fiabilité des préparations NET	99,7%	99,5%	99,7%	99,8%	99,6%
Taux de supports en reste à quai	0,15%	0,10%	0,04%	0,07%	0,03%
Taux de supports épurés	0,30%	0,04%	0,27%	0,03%	0,21%
Taux de BNC	0,20%	0,21%	0,19%		

FFL :

	OBJECTIFS	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Taux de manquants de préparation	0,12%	0,03%	0,03%	0,04%	0,04%	0,01%	0,07%	0,01%	0,14%	0,12%
Taux de fiabilité des préparations NET	99,7%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	99,8%	100,0%	100,0%	100,0%
Taux de supports en reste à quai	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Nombre d'inventaire	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Taux de BNC	0,20%	0,00%	0,03%	0,03%	0,00%	0,02%	0,00%	0,02%		

M. Cartron rappelle que pour avoir la certification de service il faut être 6 semaines de suite dans le vert. Et là on voit que pour le taux de fiabilité de préparation net malheureusement la semaine 9 , nous sommes dans le rouge.
Il ajoute que c'est particulièrement agaçant sachant que tout le reste est sous contrôle.
Il parle des QDS mécanisation et dit que ce n'est pas un critère bloquant, mais ça pourrait le devenir.
Globalement il y a 2 critères qui sont très compliqués à atteindre.
Le premier c'est le QDS mécanisation (queue de stock mécanisation). Ça veut dire qu'en fin de journée il reste de la marchandise et ça s'appelle de la queue de stock.
Ici il gère bien les choses, ils ont mis en place un système où ils sont passé de 1.32 à 0.42 puis à 0.20. On a pu divisé par 2 ou 3 parce qu'ils ont détecté un problème de process, de timing. Mais il y a encore des choses à creuser. Ils ont fait appel à M. Giraud qui est un EPML (Expert en Process et méthodes logistiques), un des 3 experts de la mécanisation en France.
Ils vont travailler ensemble pour trouver d'où vient le problème.

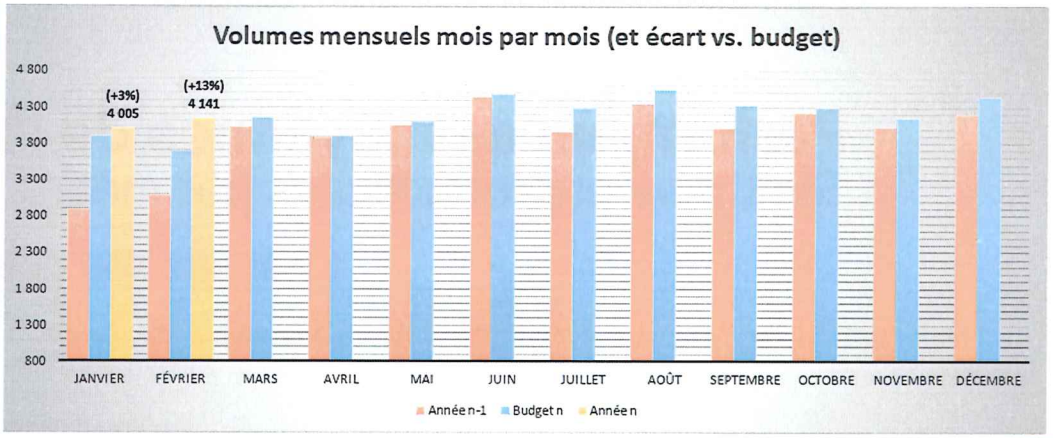
Globalement on devrait être en dessous de 0.10. Ce n'est pas bloquant ça peut juste être un peu embêtant si l'auditeur arrive en disant que ça fait un an, et que l'on n'arrive toujours pas à solutionner le problème.

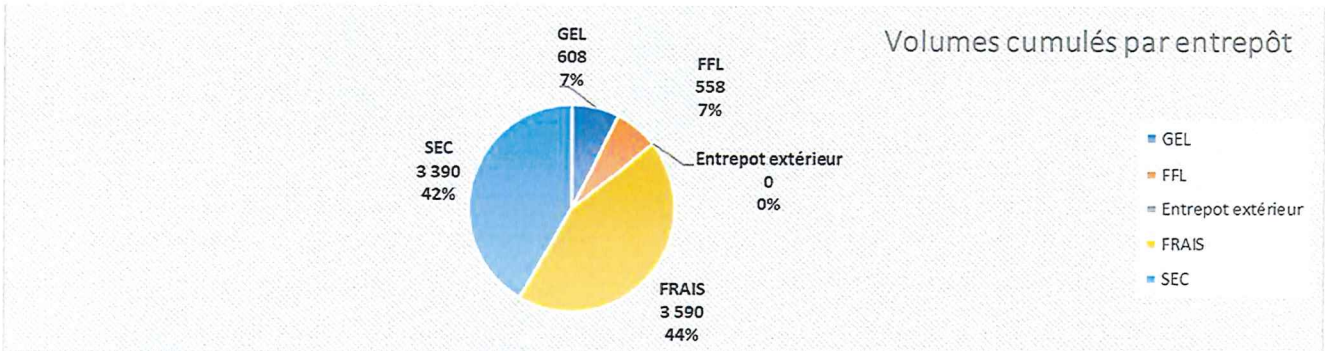
M. Cartron également du taux de fiabilité de préparation de net.
Il dit qu'il y a deux ou trois préparateurs qui font beaucoup d'erreurs en préparation
Cela l'embête parce que c'est la certification et de plus il est en train de surveiller le nombre de BNC déclarés par magasin. Mais pour être crédible il faut que la préparation soit fiable aussi

4. <u>Résultats économiques et sociaux du site</u>

Synthèse des résultats du mois
Volumes et Coût colis

Février		Réalisé 2023	Budget 2024	Réalisé 2024	Vs. Budget	Vs N-1
MENSUEL	Volumes	3 082 057	3 680 641	4 141 274	+13%	+34%
	Charges (k€)	2 778	3 047	3 028	-1%	+9%
	Coût colis	0,901 €	0,828 €	0,731 €	-12%	-19%
CUMUL	Volumes	5 959 869	7 580 697	8 146 414	+7%	+37%
	Charges (k€)	5 650	6 103	6 210	+2%	+10%
	Coût colis	0,948 €	0,805 €	0,762 €	-5%	-20%



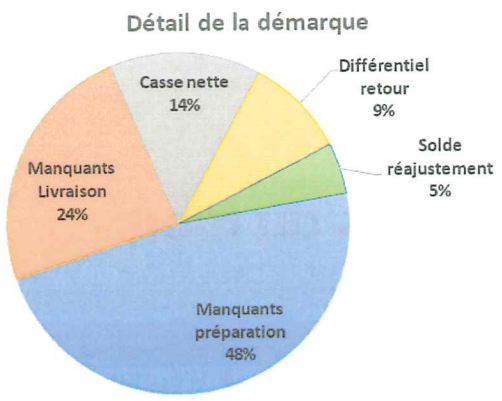


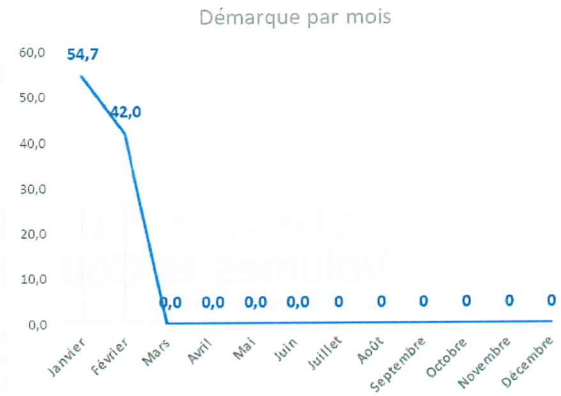
M Cartron dit que l'on a réalisé un très bon mois de février : Une vraie belle réussite financière sur le coût colis.

Démarque

Ecart vs budget et détail de la démarque de l'année

	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
Démarque à fin Février	221,5	60,0	96,7	+61%	-56%



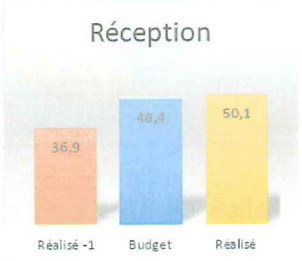


M Cartron ajoute qu'en ce qui concerne la démarque, on est au dessus du budget mais on est en phase d'amélioration permanente et constante.

Performances moyennes de l'année

Synthèse et productivités par métier

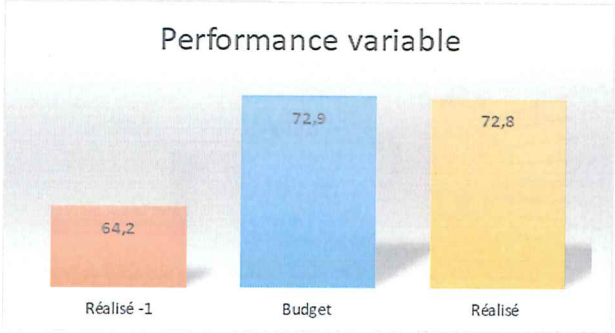
	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
Performance globale	50,6	56,6	59,0	+4%	+17%
Performance variable	64,2	72,9	72,8	-0%	+13%
coefficient de remplissage	43,4	44,3	44,6	+1%	+3%

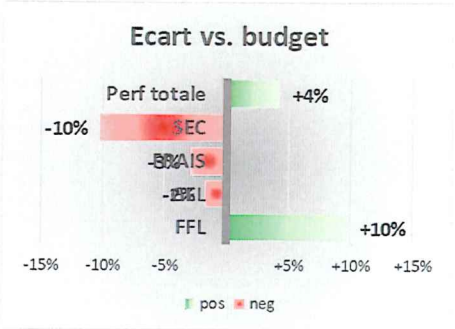


M Cartron fait remarquer que l'on a un coéficient de remplissage sec le plus fort de France

Performances moyennes de l'année
Performance par entrepôt

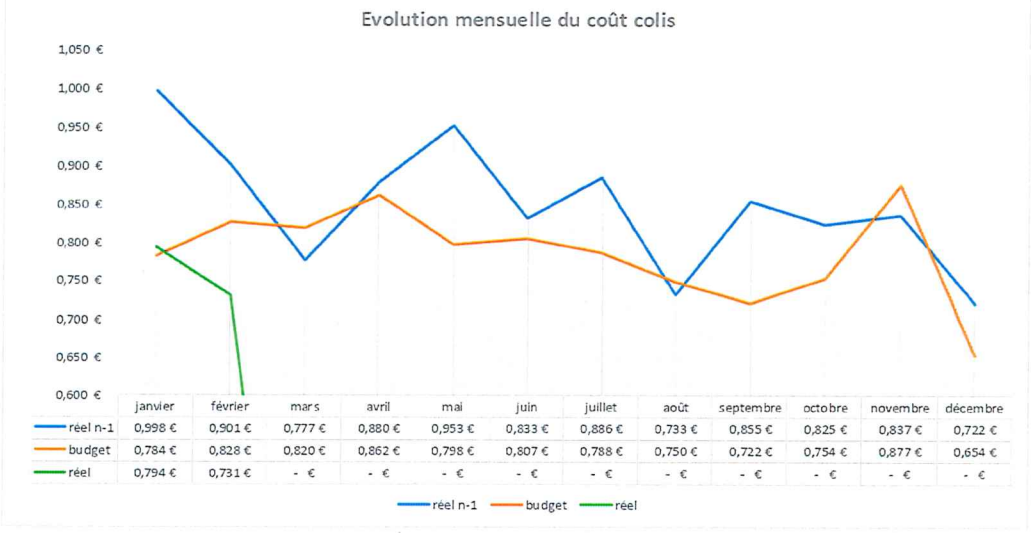
	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
SEC	91,5	98,1	88,0	-10%	-4%
FRAIS	102,7	152,8	148,4	-3%	+44%
GEL	111,8	106,0	104,2	-2%	-7%
FFL	85,8	100,9	110,8	+10%	+29%





M Cartron dit que ce tableau permet de voire notre marge de progression.
Il ajoute que les objectifs SEC sont un peu élevés ,mais réalistes puisqu'il y a des bases qui les font.

Synthèse des résultats du mois
Focus coût colis – évolution mensuelle



	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
réel n-1	0,998 €	0,901 €	0,777 €	0,880 €	0,953 €	0,833 €	0,886 €	0,733 €	0,855 €	0,825 €	0,837 €	0,722 €
budget	0,784 €	0,828 €	0,820 €	0,862 €	0,798 €	0,807 €	0,788 €	0,750 €	0,722 €	0,754 €	0,877 €	0,654 €
réel	0,794 €	0,731 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €

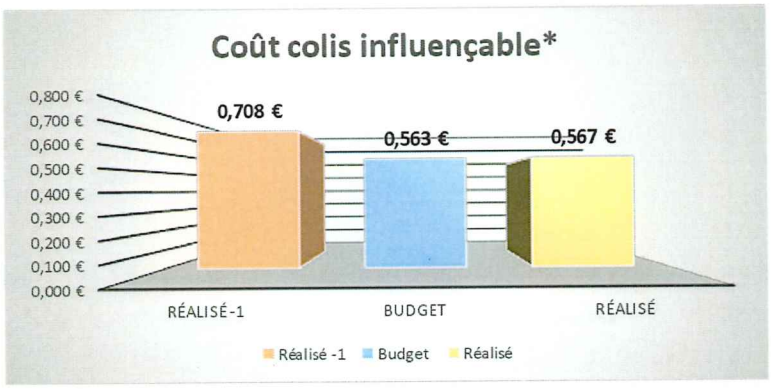
M. Cartron précise que sur le mois de novembre le cout colis budgété plus importanta est dû au versement de la prime annuelle, et sur le mois de décembre, c'est là où tous les comptes se remettent à plat.

Le coût colis « influençable »

Résultats cumulés

	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
Charges totales (k€)	5 650	6 103	6 210	+2%	+10%
Charges non influençables	1 430	1 837	1 590	-13%	+11%
Coût colis influençable*	0,708 €	0,563 €	0,567 €	+1%	-20%

coût colis influençable avant retraitements prévus dans l'accord d'intéressement (délestages, crise sanitaire...)

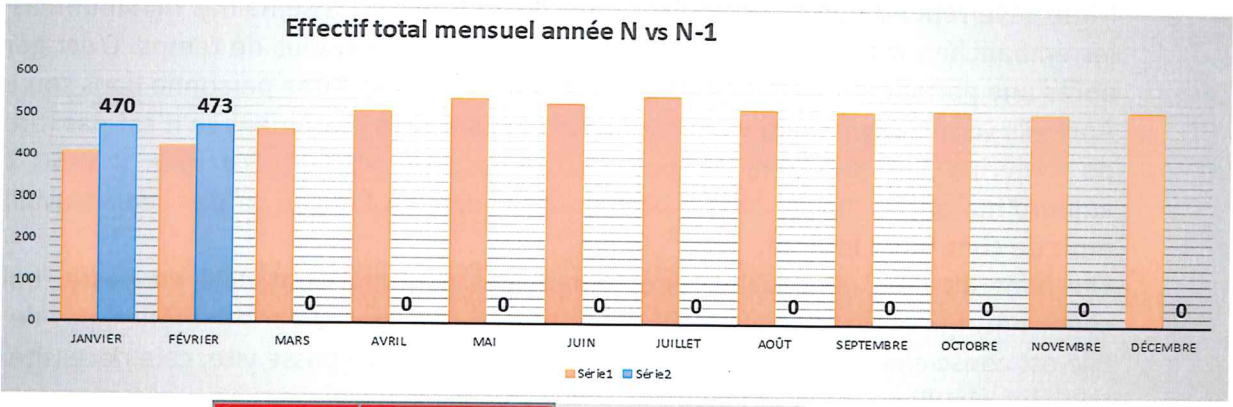


M. Cartron nous fait remarquer qu'ils ont retiré les délestages de la crise sanitaire notamment.
Pour l'instant il évolue le blocage des agriculteurs à environ 35 000€.
Il rappelle que sa mission, il doit délivrer un résultat, mais il est là aussi pour faire en sorte que les conditions de travail soient bonnes, que lorsque l'on mérite quelque chose on l'ai, et valoriser le travail qui est fait. C'est pour toutes ces raisons qu'il se bat sur tout ce qu'il peut afin d'améliorer le résultat.

M.Amiot à une question par rapport au coût colis : il demande si l' ENTA est vraiment en train de se réorganiser. Hier soir une demi-heure d'attente pour la feuille de tour.

M. Cartron répond qu'effectivement l'ENTA est en train de se réorganiser, elle n'est pas encore assez staffée parce qu'il y a que 2 RCAM, on recrute il en manque 2.
Il ajoute que l'ENTA pense la même chose à notre égard aussi, parce que de temps en temps c'est nous qu'ils attendent.

Les effectifs
Effectif CDI et CDD mensuel et précarité



Moyens à fin Février	2023	2024	Evolution	
CDI	230	294	+64	+28%
CDD	12	7	-5	-42%
Intérimaires	185	172	-13	-7%
TOTAL	427	473	+46	+11%

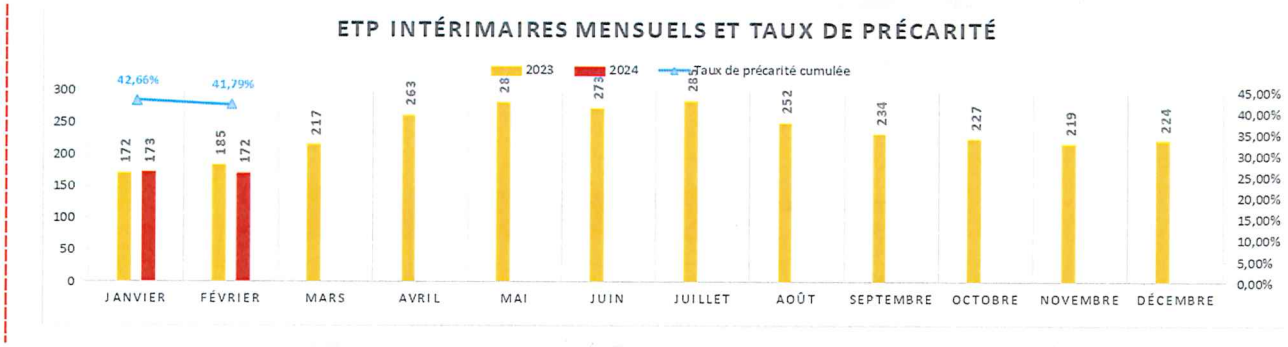
Taux de précarité

↓

41,79%

En baisse par rapport au mois dernier

Les effectifs
Evolution de l'ETP intérimaire



Mme Sève dit qu'elle vise les 20% de précarité cette année, d'où le vase=te plan de CDIsation en cours.

Mais ils ont toujours une difficulté à trouver les bons intérimaires. Ils ont changé de méthode de recrutement : Ils ont plutôt des gens intéressants en ce moment parce qu'ils passent en entretien individuel.

Ils ont remarqué aussi que sur la région Doloise, les gens sont persuadés qu'ils gagnent plus en intérim. Il faut qu'ils réussissent à casser cette image.

Mme Sève organise des réunions avec les intérimaires CDIsables pour leur expliquer les avantages à signer un CDI pour les convaincre de signer.

Elle ajoute qu'il y a aussi des fausses idées, notamment sur la prime annuelle. C'est 9 mois sans rupture de contrat donc il faut bien dire à tous les intérimaires qui vont prendre des congés cet été que ça va faire sauter la prime annuelle.

La prime Caravelle sera versée en octobre, mais il faut être présent jusqu'au 30 septembre.

M. Fraichard demande au bout de combien de mois un intérimaire peut-il être CDIsé ?

Mme Sève répond que sur les postes en préparation, c'est 8 semaines minimum. Ils pourraient les embaucher, mais les chefs d'équipe se donnent un peu plus de temps. C'est généralement après une période de 4 mois qu'ils peuvent voir ce que vaut une personne dans son travail.
Après ils vont essayer aussi d'aller vers autre chose : le recrutement ce n'est pas forcément que de l'intérim. Ils travaillent sur des recrutements directs en CDI avec 2 mois d'essai, car aujourd'hui quelqu'un du bassin Dolois qui est déjà en CDI, ne va pas venir travailler pour un mois de contrat en intérim.
Elle aimerait donc embaucher directement des gens qui sont déjà en poste, qui sont déjà confirmés, qui ont déjà leur CACES, qui sont déjà confirmées dans le métier, pas de débutants. Elle est consciente que c'est une prise de risque, 2 mois ça passe vite, cela nécessite un suivi un peu plus régulier.

Turnover
Entrées et sorties mensuelles

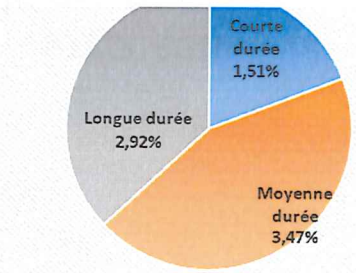
Entrées sorties cumulées	Fin Février CDI	Fin Février CDD	Fin Février Intérimaires*
Entrées	20	1	61
Sorties	12	0	82

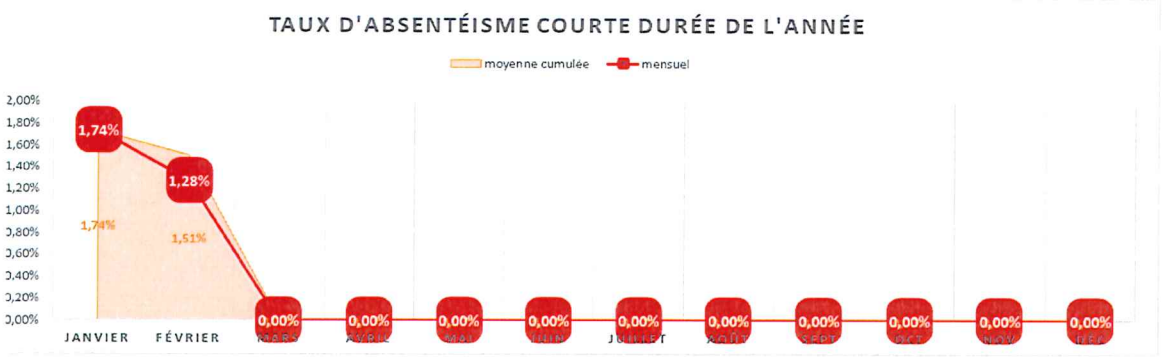
Taux de turnover CDI&CDD à fin Février	0,94%

Mme Sève présente le tableau.

Absentéisme

Taux d'absentésme	Année 2023	Fin Février 2023	Fin Février 2024	Var.
Courte durée	1,35%	1,79%	1,51%	-15,51%
Moyenne durée	2,82%	3,33%	3,47%	+4,34%
Longue durée	5,07%	6,55%	2,92%	-55,35%
Absentéisme total	9,25%	11,66%	7,90%	-32,22%



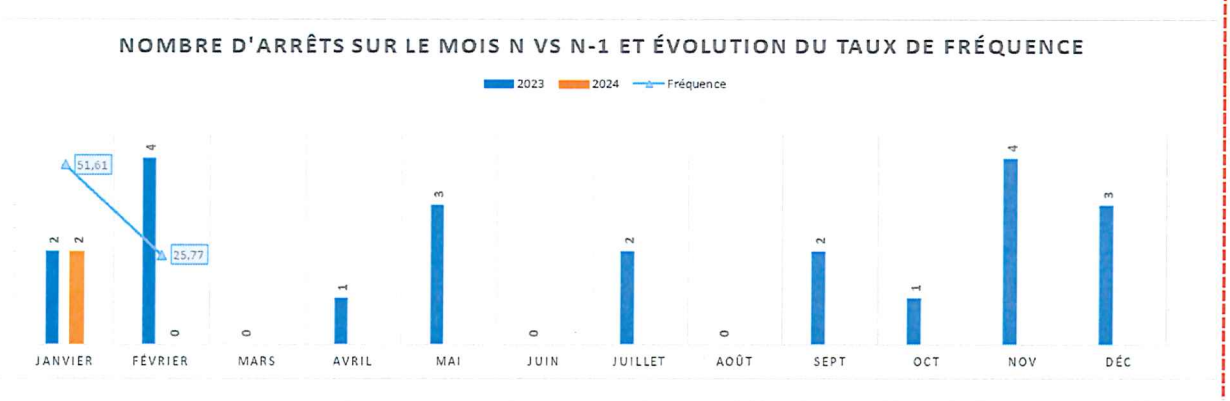


Mme Sève dit qu'il est important de regarder l'absentéisme de courte durée puisqu'il va rentrer dans notre critère d'intéressement.

Accidentologie

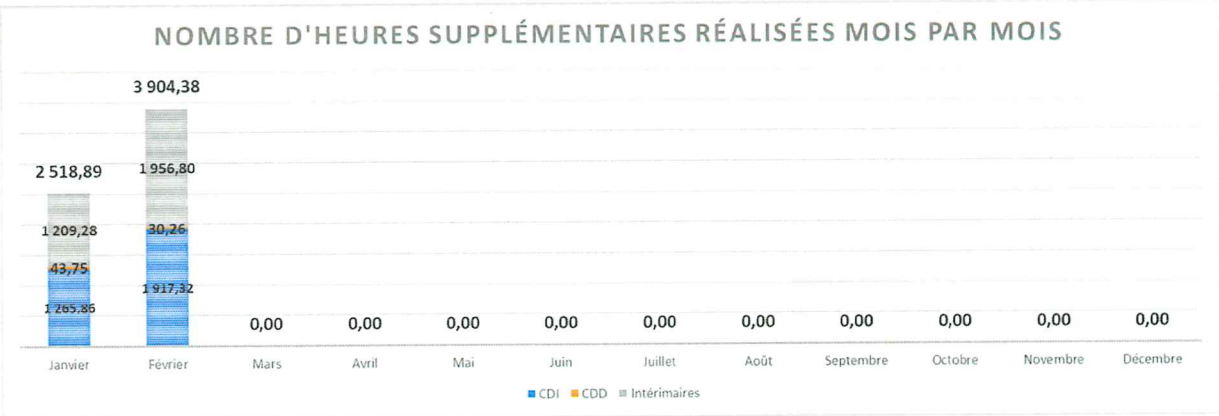
Accidentotlogie	Année 2023	Fin Février 2023	Fin Février 2024	Var.
Taux de fréquence	53,3	98,2	25,8	-73,77%
Taux de gravité	1,41	1,57	0,59	-62,42%

0 AT sur le mois
2 AT depuis le début de l'année



Mme Sève présente le tableau ci-dessus.

Heures supplémentaires
Année 2024



Mme Sève fait remarquer qu'il y a eut une augmentation des heures supplémentaires sur fin février.

M. Amiot rétorque qu'ils ont arrêté des intérims et qu'en février, ils ont plus de travail que prévu.

M. Cartron répond qu'il n'y a pas forcément eut beaucoup plus que prévu. C'est qu'il y a eut les rattrapages et puis des samedis travaillés en février. Il ajoute que le samedi leur coûtent plus cher.Mais il est d'accord pour dire qu'il y a trop d'heures supplémentaires.

Mme Sève explique qu'en effet dans les heures supplémentaires, il y a tous les samedis qui sont systhématiquement compris dans ces chiffres, alors que si on regardait sur la semaine ce serait pas forcément le cas.
Si la personne a été absente dans la semaine, ou n'a pas fait ses 35 heures sur les 5 premiers jours, le samedi ne passerait pas forcément en heures supplémentaires.

Mme Picard demande quand est-ce que cette pratique va cesser. Mme Sève répond qu'il faut le faire dans le cadre des accords AOTT.
Elle ajoute que pour information les réunions de négociations sont prévues sur mai et la dernière sur juin, elle espère bien mettre en application ces accords soit au 1er juillet au plus tard au 1er septembre, mais le plus rapidement possible.

Résultats de l'intéressement à fin décembre 2023 : 4,50 %

1 LE RÉSULTAT ÉCONOMIQUE

- Critère coût colis total influençable ITM LAI — 1,75 %
- Critère coût colis influençable entreposage établissement — 0,25 %
- Performance Terrain — ____ %

2 LA QUALITÉ ET LE SERVICE AUX POINTS DE VENTE

- Critère hygiène et propreté — 1 %
- Critère certification de services (dont taux de service exploitation) — ____%
- Critère sécurité — 1 %

3 LES INDICATEURS SOCIAUX

- Critère de taux de fréquence d'accidents du travail — 0,5 %
- Critère absentéisme de courte durée — ____%

Mme Sève explique que c'est le tableau de décembre puisqu'elle a eu les résultats de février seulement hier soir.
Elle nous communique donc les chiffres de février :

- Coût colis influençable ITM LAI : 1,75 %
- Coût colis établissement : 1 %
- Performance Terrain : 0,5%

Sur la qualité et le service aux points de vente les audites n'ont encore pas eut lieu donc nous sommes à 0 sur les 3 critères.
Et sur les critères sociaux

- Taux de fréquence : 1%
- Absentéisme de courte durée : 0.25%.

Elle ajoute que l'on est à 4,5%, si ça ne bouge pas, et que l'on onbtient les 3 audits, on arriverait à 7,5%.

4.1. Nombre d'heures totales effectuées en intérim du mois précédent

- Nombre total d'heures effectuées en février 2024 : 59973,69h
- Nombre d'heures récupérées en février 2024 : 44,68h
- Nombre d'heures totales intérim : 23339,23h

5. Communication des offres d'emploi Smartrecruiters concernant le site de Dole

Communiqué avec l'ordre du jour.

M. Amiot demande si par rapport aux offres d'emploi est ce que l'on participe aux forums pour les étudiants ?

Mme Sève répond que oui, le premier forum sera le 4 avril à l'IUT de Besançon, puis le 6 avril il y a un forum au manège de Brack à Dole de 10h à 12h.

M. Cartron prend la parole pour dire qu'il y a des offres en interne qui sont publiées et visible pour tout le monde. Il ne veut donc pas qu'on lui demande pourquoi on recrute en externe alors qu'un salarié interne qui aurais pû prendre le poste, n'a pas postulé.

6. Point d'information sur le projet CARAVELLE (Mise à jour des documents à destination des CSEE)

Mme Sève dit qu'elle n'a pas forcément de nouveau document à nous transmettre, ce sont simplement des documents qui ont été mis à jour à la suite du CSEC.

M. Cartron dit que le 1er avril on a 9 points de vente SQF qui sont délestés chez nous.
Le délestage qui avait été fait à Luxemont reste là-bas.
Première commande le 30/04 en FFL et en Frais. Il ajoute qu'il n'y a pas de Sec.
Ensuite on aura 4 Etablissements qui ouvriront le 13 mai (toutes températures)

M. Mugnier demande pourquoi on ne récupère pas tout le sec ?
M. Cartron répond que de façon très schématique on sait faire 105 000/ 110 000 colis/ jour au Sec. Et que si par exemple on prend Ambérieu, c'est du 130 000 colis, et on ne sait plus faire.
Il ajoute qu'ils sont en train de travailler sur les accords AOTT, et dans les prévisionnels de budget, qu'ils sont déjà entre 6 et 9 mois d'avance, et que peut-être il sera amené à modifier un peu l'organisation du sec, de façon à pouvoir prendre peut-être un peu plus de volume.
C'est son intention, puisque l'on sait tous que plus on a de volume, plus les charges sont écrasées.
Pour l'instant pas de Sec supplémentaire sur la base hormis Caravelle.
Il reprend pour dire que chez nous les volumes qui vont tomber représentent un peu plus de 10 000 colis jour au frais.
Il explique également qu'ils ont avec le transport refait les cadencements de transport. Ils ont donc essayé de faire glisser des jours de livraison de certains points de vente de façon à faire moins le lundi, et donc les fréquences de livraison changeront après le weekend du premier mai donc les premiers commenceront le 15 ou 18 mai où normalement on devrait voir des lundis moins forts en sec normalement pour justement permettre à moins de travailler le samedi, mais ils feront des rotations sur 6 jours en sec.

7. Information – consultation sur le projet de délestages de Saint Quentin Fallavier vers Dole et information sur les délestages ORSEC effectués fin 2023 de Dole vers Pagny et Luxemont.

ACTION 1-reaffectation de9 PDV NON CASINO frais / FFL SQF vers dole , le gel est déjà sur dole ; le sEc reste à SQF

		departement	SEC	Frais fl	Frais seul	FL Seul	gel	fl +gel 24
1586	ST RAMBERT EN BUGEY	1		62504	53 128	9376		9376
5667	BEON	1		226856	192 828	34028		34028
6877	BRIORD	1		280263	238 224	42039		42039
8096	SERVAS	1		118918	101 080	17838		17838
8104	ST ANDRE DE CORCY	1		247290	210 197	37094		37094
10113	CHAZEY BONS	1		250316	212 769	37547		37547
10453	LA BOISSE-MONTLUEL	1		404523	343 845	60678		60678
10498	AMBERIEU EN BUGEY	1		522002	443 702	78300		78300
50332	NEUVILLE SUR AIN	1		262998	223 548	39450		39450
			-	2 375 670,00	2 019 320	356 351	-	356 351

=> Mise en place à compter du 1er avril 2024

De ce fait, les délestages effectués fin 2023 de Dole vers Pagny et Luxemont deviennent définitifs à compter du 1er avril 2024.

Mme Sève reprend pour dire qu'il faut voter puisque c'est une information consultation.
La question est :
Êtes-vous favorable ou défavorable au projet de délestage des magasins de Saint Quentin Fallavier vers Dole ?
Favorable :2
Défavorable :0
Abstention :6

Mme Sève demande aux élus qu'elles sont les craintes ?Les élus répondent qu'ils craignent qu'il y ai trop d'heures supplémentaires, trop de samedi travaillés…

8. Information-consultation sur les modalités d'application de la journée de solidarité 2024

Mme Sève dit qu'il n'y a pas de changement par rapport aux autres années.
Que l'idée est de le figer dans les accords AOTT.

Mme Déry rétorque que l'idée c'est que l'on nous prenne plus de jour de congés, etc, pour la journée solidarité. Mme Sève répond que l'on peut le demander au NAO.

Le président procède au recueil d'avis sur les modalités d'application de la journée de solidarité 2024.

- Favorable : 8

9. Point sur la trésorerie du CSEE à fin du mois précédent.

Février 2024	Dépenses	Recettes	Solde
Total du budget de fonctionnement dont euros sur livret orange			
Total du budget des activités dont sur le livret bleu			

10. Point sur les ventes du CSEE
- Ventes de bijoux, ventes de linges de maison (clôture des commandes au 19 mars 2024)

- Ventes de chaussettes et sous-vêtements (clôture des commandes au 29 mars 2024)
- Ventes de vins et bières (clôture des commandes au 1 avril 2024)

Mme Déry fait un point sur l'augmentation des sandwichs
Elle a rencontré le responsable M. Tissot qui souhaiterai augmenter de 0.20€ les viennoiseries, 0,50 la partie sandwicherie du genre sodebo et 1€ sur les sandwichs traiteur.
Elle explique qu'il s'agit d'un avenant à signer, quelle n'a encore rien signer, qu'elle doit en faire par aux autres élus et leur demander leur avis sur cette augmentation.

Les élus et le président du CSE ne sont pas d'accord par rapport à l'augmentation de 1€, ils veulent d'autres propositions.
M. Cartron demande à ce que M. Tissot nous donne un rendez-vous pour discuter de ça et d'autres choses.

Mme Déry répond qu'elle va le contacter après la réunion afin de trouver une date pour se rencontrer.

Un point également sur les chèques vacances.
Les feuilles de souhaits vont être distribuées aux salariés d'ici peu.
Comme les autres années le CSE renouvelle les chèques vacances à tous les salariés embauchés (CDI, CDD) au 1er avril 2024.
Le choix entre un chéquier d'une valeur de 150€ ou 200€.
Quel que soit le choix, le CSE abondera pour tous les salariés selon leur catégorie professionnelle d'un montant de 100€ pour les employés, 80€ pour les agents de maîtrise et de 50€ pour les cadres (la loi impose un critère social).

11. Questions diverses

11.1. Est-ce qu'il y a un chef d'équipe l'après-midi au GEL ?

M. Cartron répond que non, ils ne sont pas assez nombreux , moins de 7 personnes.

Mme Déry demande si quelqu'un fait office de chef d'équipe ?

M. Cartron répond que oui il y a un backup, si non c'est un chef d'équipe Frais ou Sec qui vient en renfort

11.2. Il serait bien d'avoir au moins une personne SST au gel l'après-midi

M. Cartron répond que oui.

Mme Sève ajoute que des mails ont été envoyé, mais qu'il y a très peu de gens qui se positionnent pour être SST, comme au frais où ils ont eu beaucoup de mal à avoir des personnes intéressées.

11.3. Comment font-ils s'il y a un problème urgent sur ce service l'après-midi ?

Mme Sève répond que c'est un chef d'équipe Sec ou maintenant il y a Marine Corradi qui est au Frais qui est plus prêt et qui connait les process puisqu'avant elle était chef d'équipe au Sec.

11.4. Les intérimaires doivent venir travailler sans poser leurs conditions (Je veux bien venir retravailler au frais à la seule condition d'être en injection uniquement.)

M. Cartron répond que personnes encore moins des intérimaires peuvent poser des conditions.

Mme Sève ajoute que les seules restrictions qu'il pourrait y avoir, sont des restrictions médicales.

11.5. Les beaux jours arrivent faire un rappel aux chauffeurs qui viennent livrer que les chaussures de sécurité sont obligatoires dès le passage au poste de garde.

M. Cartron répond qu'il est de la responsabilité de tous d'interpeller quelqu'un qui ne portent pas ces chaussures de sécurité dès qu'il entre sur le site.

11.6. Attention cette semaine un chauffeur qui venait en livraison c'est mis à quai, descendu de sa cabine et est passé derrière un deuxième chauffeur qui se mettait à quai (passage entre le quai est une semi interdite)

M.Cartron demande plus de détails, s'il a encore les bandes d'enregistrements il va regarder.

11.7. A ce jour encore des chargeurs debout sur les palettes à quai pour chercher leurs supports.

M. Cartron répond seulement que ce n'est pas bien et qu'il ne faut pas procéder ainsi.

11.8. Questions diverses posées en réunion.

11.8.1. Encore des vols dans les casiers

Mme Picard Noémie demande si la Direction va faire quelque chose pour sécuriser les casiers, elle-même s'est fait voler 5€.

M. Cartron répond que le souci c'est que sur internet il y a toutes les astuces pour ouvrir ce genre de casiers.
Il ajoute que c'est une vraie question, ces casiers ont couté très cher.
Ils ont également constaté que ce n'était que chez les femmes.

Mme Picard Marine rétorque qu'il y a des hommes qui rentrent dans les vestiaires des femmes puisqu'elle en a déjà sorti un.

M. Cartron répond que cela est strictement interdit qu'un homme entre dans le vestiaire des femmes comme une femme dans les vestiaires des hommes. Il veut qu'on lui remonte cette personne dans son bureau, il le met dehors.

Les élus répondent que non cette semaine un homme s'est vu voler ses chaussures de sécurité.

Mme Sève répond que celui qui s'est fait voler 30€ avait un casier qui ne lui était pas attribué et mais qui était plus prêt de la sortie que celui attribué.

Combien de chefs d'équipes sur Dole Du Jura seraient éligibles pour prétendre au statut d'expert ?

Mme Déry demande des explications sur cette question.

Mme Sève lui répond que c'est suite au NAO, un chef d'équipe peut prétendre au statut expert, mais il y a des conditions.

M. Cartron répond que 3 ou 4 sont éligibles.

Mme Sève dit que pour rappel le statut d'expert a été créé lors de NAO qu'il y a une rémunération pour se statut, mais qu'il faut au moins 8 ans d'ancienneté sur ce poste et non dans l'entreprise et avoir un entretien annuel dans lequel on est au niveau attendu voir au niveau supérieur attendu.
M. Cartron ajoute qu'ils ont un doute sur une personne qui n'est pas vraiment chef d'équipe.

Le Président du CSE
Bruno CARTRON

La secrétaire
Fabienne DERY