

Comité Social et Economique
d'Établissement



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 CSE présents :

Fabienne DERY

Marine PICARD (remplace Jonathan BALLOCH, titulaire absent)

Noémie PICARD (remplace Vansessa BASTOS, titulaire absente)

Ariane SCHATZ

Alain GONCE

Nicolas REBOUILLAT (replaces Philippe CHAVANON, titulaire absent)

Rodney MATHEZ

Jérémy BALLOCH

David MUGNIER

Membres de la Direction présents :

Bruno CARTRON, Directeur d'établissement et Président du CSE

Elodie SEVE, Responsable Ressources Humaines

1. Approbation des procès-verbaux du CSEE :

1.1. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSEE du 18 mars 2024
(Inaptitude Priscillia SINN)

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

1.2. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSEE du 21 mars 2024

Reporté au mois prochain

2. Point sur l'activité :

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

Procès-verbal
Réunion ordinaire du CSEE
Le 25 avril 2024 à 9h30

Suivi des volumes par entrepôt

Entrepôts	Semaine	Mois	Budget	N-1	% VS Budget	% VS N-1
FFL	286 072	311 234	310 051	298 548	100,4 %	104,2 %
FFL (ZUR)	2 396	2 562	2 397	2 308	106,9 %	111,0 %
Frais	1 682 805	1 837 215	1 720 177	1 641 341	106,8 %	111,9 %
Frais (ZUR)	636	659	703	672	93,7 %	98,1 %
Gel	299 579	314 990	316 880	240 129	99,4 %	131,2 %
NR	0	0	0	0		
SCAMER	51 750	54 057	50 287	48 777	107,5 %	110,8 %
Sec	1 657 923	1 765 027	1 728 635	1 770 051	102,1 %	99,7 %
Total	4 003 363	4 309 196	4 150 454	4 024 065	103,8 %	107,1 %

M. Cartron nous parle du cumul à 4 309 196 pour un budget à 4 150 454, donc plus de volume que ce qui était prévu.

Le frais explose en termes de volumétrie avec plus de 110 000 colis additionnels, ce qui représente quasiment une journée d'activité.

Il ajoute qu'aujourd'hui au frais les journées à 107 000, 108 000 colis passent plutôt facilement (avec 1 heure supplémentaire généralement), comparé à quelques mois en arrière.

Il rappelle que tout volume supplémentaire dit écrasement des charges.

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

Suivi KPI par entrepôt et par métier

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 men K€
FFL	119,6	120,4	101,2	84,2	18,21 %	-438,8	-12,5	19,01 %	-495,1	43,01 %	-1 120,0	-10,5K€	-11,9K
Frais	148,8	149,6	160,4	113,3	-7,25 %	819,7	23,4	-6,77 %	832,1	32,03 %	-3 936,2	19,7K€	20,0K
Gel	97,6	98,2	106,4	95,6	-8,30 %	254,7	7,3	-7,70 %	246,9	2,78 %	-89,3	6,1K€	5,9K
SCAMER	116,6	117,8	189,8	99,5	-38,58 %	171,3	4,9	-37,93 %	174,1	18,32 %	-84,1	4,1K€	4,2K
Sec	102,7	102,7	106,6	97,5	-3,68 %	593,6	17,0	-3,62 %	618,1	5,31 %	-908,4	14,2K€	14,8K
ZUR SEC	12,9	13,0	16,0	13,8	-19,11 %	331,5	9,5	-18,64 %	339,7	-5,95 %	108,5	8,0K€	8,2K

M. Cartron dit qu'il faut retenir que le circuit du FFL fait gagner de l'argent ou en tout cas n'en perd pas, et les autres circuits perdent de l'argent donc il faut être vigilants à toutes les dépenses.

2.3. Point de suivi sur les primes de performances

La Prime de performance individuelle (PPI) :

METIER	CALCUL DE LA PRIME						
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)		70%		30%			
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE			
		Productivité	Montant associé	99,4% < α < 99,5%	99,5% < α < 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 €	
		Montant max					
PREPARATION MECANISEE : - 70% = productivité collective du service frais - 30% = qualité = taux de fiabilité de préparation mécanisée (conditionné au déclenchement du critère productivité)		70%		30%			
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE			
		Productivité	Montant associé	99,4% < α < 99,5%	99,5% < α < 99,7%	> 99,7%	
				10%	20%	30%	
	PIVOT - PALLER 0	150 €	155,0 105 €	15 €	30 €	45 €	
	Palier 1	200 €	162,5 140 €	20 €	40 €	60 €	
	Palier 2	250 €	170,0 175 €	25 €	50 €	75 €	
	Palier 3	300 €	177,5 210 €	30 €	60 €	90 €	
	Palier 4 - Plafond	350 €	185,0 245 €	35 €	70 €	105 €	
		Montant max					
Pour mars 2024 : - Productivité collective = 149,82 - Taux de fiabilité = 100%							

• Détail des palliers 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)		70%		30%			
		CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE			
		Productivité	Montant associé	99,4% < α < 99,5%	99,5% < α < 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 €	
		Montant max					
Pour mars 2024 : - Taux de fiabilité = 99,8%							
	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	

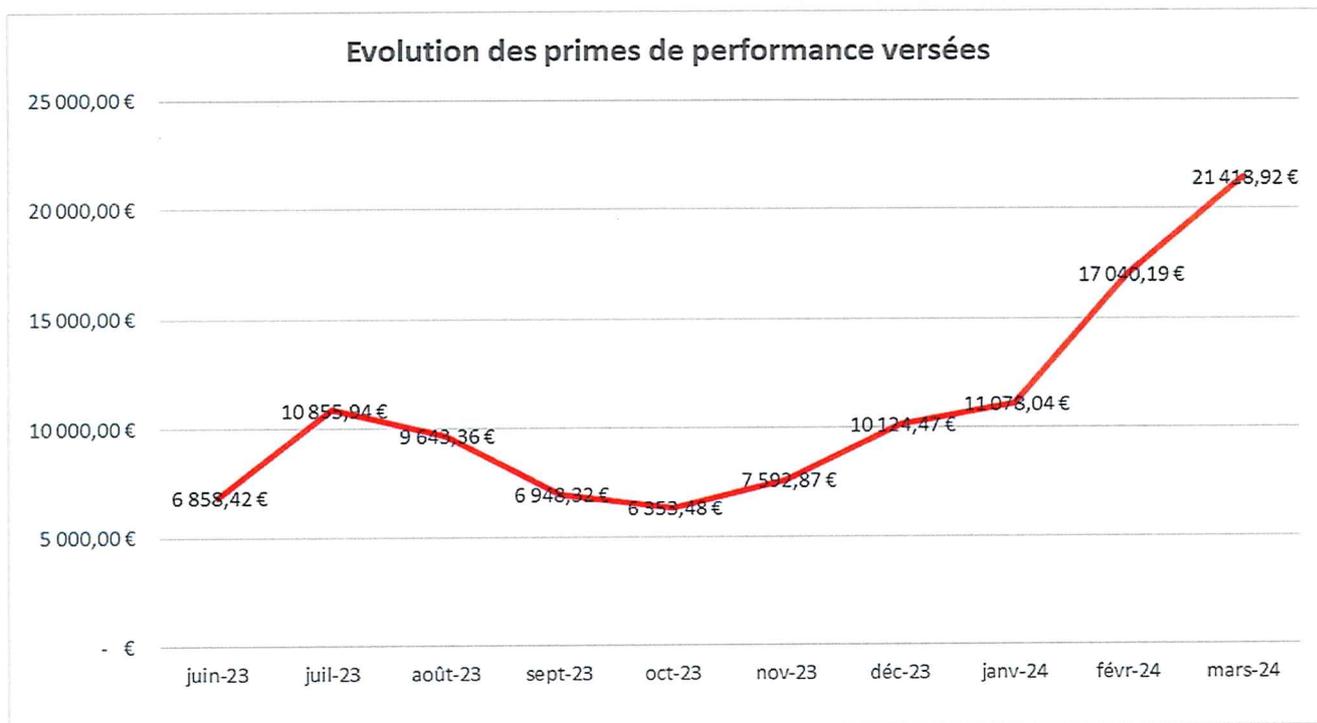
La Prime de performance individuelle (PPI) :

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 mars 2024 :																																																				
- Productivité collective = 34,34																																																				
		<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Montant max</th> <th colspan="2">70%</th> <th colspan="3">30%</th> </tr> <tr> <th>CRITERE PRODUCTIVITE</th> <th>CRITERE QUALITE</th> <th>98,71% <= 99,2%</th> <th>99,2% <= 99,7%</th> <th>> 99,7%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PIVOT - Palier 0</td> <td>80 €</td> <td>x</td> <td>56,0 €</td> <td>8,0 €</td> <td>16,0 €</td> <td>24,0 €</td> </tr> <tr> <td>Palier 1</td> <td>105 €</td> <td>x</td> <td>73,5 €</td> <td>10,5 €</td> <td>21,0 €</td> <td>31,5 €</td> </tr> <tr> <td>Palier 2</td> <td>130 €</td> <td>x</td> <td>91,0 €</td> <td>13,0 €</td> <td>26,0 €</td> <td>39,0 €</td> </tr> <tr> <td>Palier 3</td> <td>155 €</td> <td>x</td> <td>108,5 €</td> <td>15,5 €</td> <td>31,0 €</td> <td>46,5 €</td> </tr> <tr> <td>Palier 4 - Plafond</td> <td>180 €</td> <td>x</td> <td>126,0 €</td> <td>18,0 €</td> <td>36,0 €</td> <td>54,0 €</td> </tr> </tbody> </table>					Montant max	70%		30%			CRITERE PRODUCTIVITE	CRITERE QUALITE	98,71% <= 99,2%	99,2% <= 99,7%	> 99,7%	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 €
Montant max	70%		30%																																																	
	CRITERE PRODUCTIVITE	CRITERE QUALITE	98,71% <= 99,2%	99,2% <= 99,7%	> 99,7%																																															
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 €																																														
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Circuits</th> <th>56,00 €</th> <th>73,50 €</th> <th>91,00 €</th> <th>108,50 €</th> <th>126,00 €</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chargement - équipe</td> <td>34</td> <td>36</td> <td>38</td> <td>40</td> <td>42</td> </tr> </tbody> </table>					Circuits	56,00 €	73,50 €	91,00 €	108,50 €	126,00 €	Chargement - équipe	34	36	38	40	42																																		
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 mars 2024 :																																																				
- Productivité collective =																																																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Somme de Productivité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Réception Entrepôt Gel</td> <td>42,39</td> </tr> <tr> <td>Réception Entrepôt SEC</td> <td>33,53</td> </tr> <tr> <td>Réception Entrepôt F/L</td> <td>85,53</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes	Somme de Productivité	Réception Entrepôt Gel	42,39	Réception Entrepôt SEC	33,53	Réception Entrepôt F/L	85,53																																											
Étiquettes de lignes	Somme de Productivité																																																			
Réception Entrepôt Gel	42,39																																																			
Réception Entrepôt SEC	33,53																																																			
Réception Entrepôt F/L	85,53																																																			
- Taux de fiabilité =																																																				
<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Réception Entrepôt F/L</td> <td>100,00%</td> </tr> <tr> <td>Réception Entrepôt Gel</td> <td>100,00%</td> </tr> <tr> <td>Réception Entrepôt SEC</td> <td>99,98%</td> </tr> </tbody> </table>		Réception Entrepôt F/L	100,00%	Réception Entrepôt Gel	100,00%	Réception Entrepôt SEC	99,98%																																													
Réception Entrepôt F/L	100,00%																																																			
Réception Entrepôt Gel	100,00%																																																			
Réception Entrepôt SEC	99,98%																																																			
		<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Montant max</th> <th colspan="2">70%</th> <th colspan="3">30%</th> </tr> <tr> <th>CRITERE PRODUCTIVITE</th> <th>CRITERE QUALITE</th> <th>99,4% <= 99,5%</th> <th>99,5% <= 99,7%</th> <th>> 99,7%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PIVOT - Palier 0</td> <td>80 €</td> <td>x</td> <td>56,0 €</td> <td>8,0 €</td> <td>16,0 €</td> <td>24,0 €</td> </tr> <tr> <td>Palier 1</td> <td>105 €</td> <td>x</td> <td>73,5 €</td> <td>10,5 €</td> <td>21,0 €</td> <td>31,5 €</td> </tr> <tr> <td>Palier 2</td> <td>130 €</td> <td>x</td> <td>91,0 €</td> <td>13,0 €</td> <td>26,0 €</td> <td>39,0 €</td> </tr> <tr> <td>Palier 3</td> <td>155 €</td> <td>x</td> <td>108,5 €</td> <td>15,5 €</td> <td>31,0 €</td> <td>46,5 €</td> </tr> <tr> <td>Palier 4 - Plafond</td> <td>180 €</td> <td>x</td> <td>126,0 €</td> <td>18,0 €</td> <td>36,0 €</td> <td>54,0 €</td> </tr> </tbody> </table>					Montant max	70%		30%			CRITERE PRODUCTIVITE	CRITERE QUALITE	99,4% <= 99,5%	99,5% <= 99,7%	> 99,7%	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 €
Montant max	70%		30%																																																	
	CRITERE PRODUCTIVITE	CRITERE QUALITE	99,4% <= 99,5%	99,5% <= 99,7%	> 99,7%																																															
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 €																																														
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Circuits</th> <th>56,00 €</th> <th>73,50 €</th> <th>91,00 €</th> <th>108,50 €</th> <th>126,00 €</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Réception Entrepôt F/L - équipe</td> <td>44</td> <td>45,50</td> <td>47</td> <td>48,50</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Réception Entrepôt Gel - équipe</td> <td>27</td> <td>27,75</td> <td>28,50</td> <td>29,25</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Réception Entrepôt SEC - équipe</td> <td>33</td> <td>36,75</td> <td>40,50</td> <td>44,25</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td>Réception Quai ITB - équipe</td> <td>13</td> <td>14,00</td> <td>15,00</td> <td>16,00</td> <td>17</td> </tr> </tbody> </table>					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																
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																																															

La Prime de performance collective (PPC) :

METIER	PALLIER 0	PALLIER ATTEINT	Mars 2024
FIXES (personnel hors cadres exploitation non éligible à une PPI : Chefs d'équipe ; Ordonnanceurs ; contenants, inventaristes, Expéditionnaires « fixes »)	Performance coll exploitation : 72,89 (budget 03/24) Taux de service exploitation = 98,90%	Performance coll exploitation : 71,53 (budget +3%) Taux de service exploitation = 99,4%	Performance coll exploitation : oui => 0€ Fiabilité = oui => 30€ TOTAL = 30€
FIXES (personnel de structure hors cadres : Admin ; Calog ; TMI....)	Performance collective globale établissement = 58,29 (budget 03/24) Taux de service exploitation = 98,90%	Performance collective globale établissement = 58,49 (pallier : budget + 3%) Taux de service exploitation = 99,6%	Performance coll globale : oui => 0€ Fiabilité = oui => 30€ TOTAL = 30€

SOMME TOTALE DE L'ENSEMBLE DES PRIMES VERSEES EN MARS AU TITRE DES PRIMES DE FEVRIER = 21418,92€



M. Cartron parle du versement des primes au sein de l'établissement. Si on regarde le tableau d'évolution, la courbe est plutôt vertueuse, les salariés continuent à gagner de plus en plus de primes. Le versement des primes est passé de 6 000€ en juin l'année dernière à 21 000€ en mars cette année.

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

INDICATEURS	Objectifs	10	11	12	13
Taux de service Exploitation	98,9%	99,6%	99,5%	99,7%	99,7%
Taux de QDS Mécanisation	0,10%	0,29%	0,19%	0,24%	0,14%
Taux de manquants de préparation	0,12%	0,10%	0,06%	0,07%	0,06%
Taux de fiabilité des préparations NET	99,7%	99,8%	99,6%	99,8%	99,8%
Taux de supports en reste à quai	0,15%	0,07%	0,04%	0,07%	0,04%
Taux de supports épurés	0,30%	0,21%	0,19%	0,04%	0,09%
Taux de BNC	0,20%	0,23%	0,21%		

	OBJECTIFS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
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%	0,03%	0,09%	0,02%	0,05%
Taux de fiabilité des préparations NET	99,7%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	99,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	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%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Nombre d'inventaire	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Taux de BNC	0,20%	0,05%	0,05%	0,03%	0,00%	0,02%	0,00%	0,02%	0,00%	0,04%	0,00%	0,07%		

M. Cartron est tracassé par le taux de fiabilité préparation qui n'est pas à l'attendu. Il a donc créé un groupe dans lequel il associe les REX et quelques chefs d'équipes dans un premier temps pour travailler le sujet. la prochaine réunion est le 15/05 pour réfléchir à

comment maintenir un meilleur taux de fiabilité. Il rappelle juste qu'il faut 6 semaines de suite dans le vert pour être certifié, et que à part ce point là on est en phase avec la certification. A savoir que ne pas avoir la certification parce que on a pas de taux de fiabilité préparation n'est pas entendable pour lui. De plus, cela déclenche des BNC demandés par des magasins insatisfaits.

3. Résultats économiques et sociaux du site

4.1 Nombre d'heures récupérées par service à fin du mois n-1

- Nombre d'heures récupérées en mars 2024 : 6,48h

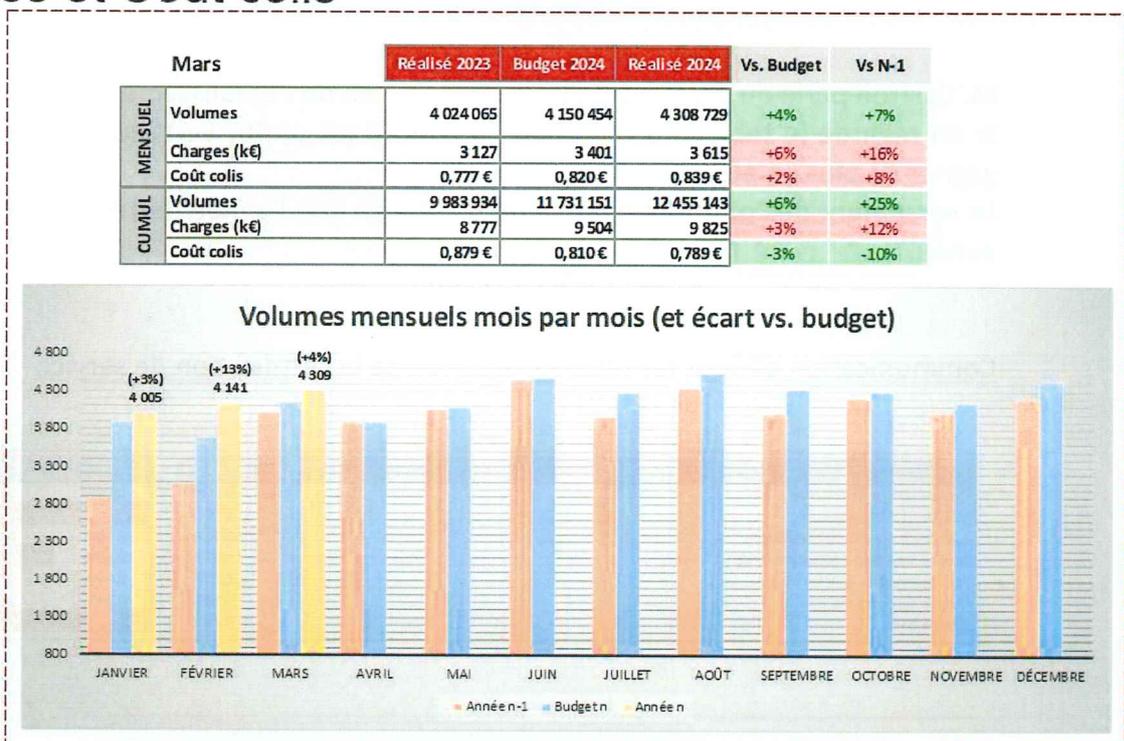
4.2 Récapitulatif des heures effectuées à fin du mois précédent

- Nombre total d'heures effectuées en mars 2024 : 78487,37h

4.3 Nombre d'heures totales effectuées en intérim du mois précédent

- Nombre d'heures totales intérim : 31131,08h

Volumes et Coût colis



M. Cartron dit que par rapport à ces deux tableaux, sur le trimestre, le site fait une amélioration de 265 000€ versus l'objectif ce qui est plutôt très bon signe surtout sur le début de l'année où on sait qu'il y a des semaines qui sont compliquées et des jours où il y a pas grand-chose à faire.

Il explique que les charges ont bondi d'un coup sur le mois de mars, mais cela s'explique par l'amortissement de la machine en mécanisation frais qui n'avait pas été repris depuis janvier. Il y a donc 3 mois d'amortissement qui impactent les comptes pour le mois de mars. A savoir que l'amortissement représente 80 à 100 000€ par mois.

On a récupéré 300 000€ d'un coup, ce qui fait que l'on ne fait pas le coût colis sur le mois de mars uniquement pour ça. En revanche on le fait au cumul depuis le début d'année.

Il ajoute que ce qui nous handicape beaucoup sont :

- les heures improductives qui sont nettement supérieures au et si on continue comme ça, on risque de dépenser de 600 à 700 000€ de plus que ce qui est prévu au budget.
- La formation au poste de travail des nouveaux arrivants qui était plus forte que prévu avec 1 000 heures de plus.
- Les heures supplémentaires du samedi qui ne sont pas « normales ».

Le dernier point qui coûte aussi de l'argent, est le fait de ne pas encore être à l'objectif en terme d'effectif cible en CDI. Nous avons encore trop d'intérimaires.

Le taux de précarité a diminué et continue de baisser chaque mois.

Pour accélérer les embauches, la Direction a organisé des réunions avec les intérimaires et Mme Sève où une trentaine de personnes sont déjà passées. Elle leur a présenté les avantages du CDI par rapport à l'intérim.

M. Cartron explique qu'on peut passer 18 mois en intérim chez nous, ce n'est pas un problème, mais de ce fait on a droit au 13e mois et autres avantages donc forcément bout à bout ça devient un tout petit peu plus intéressant que le CDI, à part les congés qui sont pas payés.

Il a donc pris la décision, et a informé qu'au 15 septembre il y a une partie de ces gens qui ne seront plus chez nous, car ils ne veulent pas signer de CDI et de notre côté, nous devons pouvoir nous projeter sur du long terme avec nos salariés.

Mme Schatz demande si cela est aussi valable pour les salariés qui sont dans l'entreprise depuis 3 ou 6 mois déjà. M. Cartron répond que la volonté est de limiter à 8 mois maximum les contrats pour éviter qu'on paie la PFA, et qu'il y ait un vrai intérêt à passer en CDI. Mme Sève ajoute qu'ils ne toucheront pas non plus la prime caravelle s'ils partent avant fin octobre.

Mme Schatz rétorque qu'elle en connaît qui viennent d'entrer sur base et qui voudrait bien une embauche. M. Amiot répond que ce n'est pas son travail à elle mais plutôt celui des chefs d'équipe de se prononcer sur certaines personnes. Mme Schatz répond que ce sont les gens qui viennent la voir, et non elle qui leur court après.

Mme Sève répond qu'elle veut bien les noms, et que les accords avec les agences d'intérim c'est 8 semaines minimum avant embauche. M. Amiot répond qu'ils ont déjà identifié certaines personnes.

M. Cartron dit que l'on n'est pas vraiment concernés parce que l'on récupère que 4 casinos mais au niveau national, dans les instances notamment, il y a quand même un engagement de la direction générale au-delà du projet Caravelle de « CDIser » beaucoup de personnes.

Il ajoute que Caravelle qu'avec 4 magasins, il n'y a pas d'hyper, ça ne va pas être transparent, ça va nous faire du volume additionnel, mais ça ne va pas nous générer un travail beaucoup plus important.

M. Cartron reprend et dit qu'il y a 6 personnes à qui ils vont mettre fin au contrat à fin mai. Ce sont des gens qui ont plus de 18 mois en intérim mais qui ne veulent pas signer de CDI.

Mme Sève ajoute que tous les gens qu'elle avait en réunion, sont des gens qui sont envoyés par les chefs d'équipe puisque la Direction a demandé aux chefs d'équipe de leur envoyer des intérimaires qu'ils souhaitent voir embaucher.

M. Cartron rétorque qu'il faut que les intérimaires fassent attention parce que les étudiants vont arriver, et l'année dernière les étudiants étaient plutôt bons. Ce qu'il veut dire par là, c'est qu'ils peuvent se passer d'intérimaires quand 1 à 2 étudiants peuvent faire le travail de 3 intérimaires parfois.

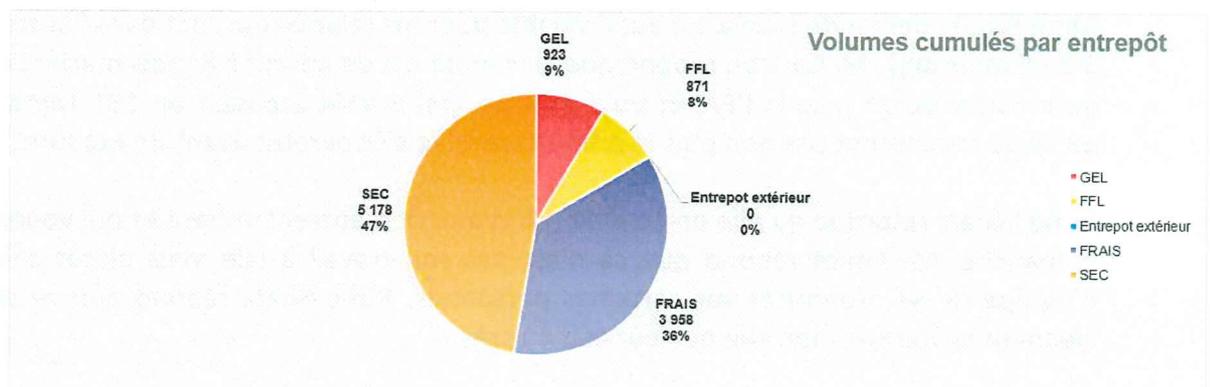
Mme Sève ajoute qu'ils leur laisse un délai de réflexion, les gens qu'elle a vu en réunion la semaine dernière et y a 15 jours ce sont vus proposer un CDI au 1 er juin.

M. Amiot rétorque que certains vont attendre le mois de juillet août pour poser 3 semaines et revenir au mois de septembre.

Mme Sève répond qu'ils ont également passé les consignes pour ceux qui partent 3 semaines ou plus pour les saisonniers ou en vacances dans leur pays, ne soient pas repris en intérim.

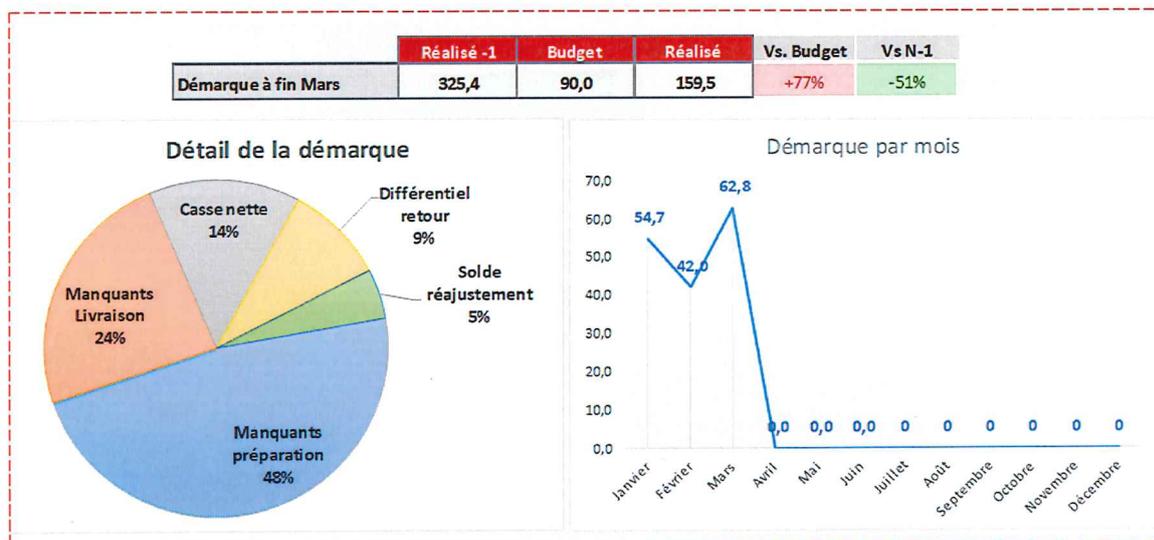
S'ils viennent retoquer à la porte se sera automatiquement en CDI, il n'y aura pas de reprise de ces gens là en intérim.

Volumes cumulés par entrepôt



Démarque

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



M. Cartron dit que la démarque est encore un vrai sujet, heureusement c'est moins 50% par rapport à l'année dernière, en revanche c'est 77% de plus que le budget. Il rappelle que l'on a 30 000€ de démarque par mois.

La courbe n'est pas belle 54.7/ 42.0/ 62.8 , mais il y a un vrai travail qui est fait, ils font des recherches, ils ont de grosses pistes qu'ils ont déjà cassé.

Pour diviser par 2 par rapport à l'année dernière ou même par 3 à un certain mois c'est le fruit de tout le travail qui a été fait.

Tous les jours ils reçoivent un état de la démarque qui est fait par M. Micolot et toutes les semaines ils ont une réunion avec le contrôle de gestion avec M. Micolot, les Rex sur justement uniquement la démarque donc il y a des pistes d'amélioration.

Sur le mois d'avril la démarque est à 16 000€ donc on est quand même en train de finir le mois, il reste 6 jours on aurait 20000€ de démarque qui là est pour le coup un vrai score et complètement en ligne avec nos objectifs.

Il est important de responsabiliser les gens Il y a quand même des vraies erreurs, ce n'est pas normal d'avoir ces erreurs là.

Les chefs d'équipes vont recevoir une liste des tops 5

Ces personnes vont être reçues par les chefs d'équipe pour travailler avec eux pour savoir pourquoi, quand, comment de telles erreurs. Parce qu'il y a des erreurs qui ne sont pas volontaire, en revanche, il y en a d'autres par contre parfois qui devraient être évitées.

Le problème c'est que si le préparateur oublie de faire un transfert ça peut vite monter à 3000€.

Il y a eu quelques incidents qui sont retraités ou pas encore.

10000€ de casse à cause d'un problème de frigo au mois de janvier qui n'est pas encore retiré là dedans.

et un autre incident à pas loin de 20 000€ même chose à peu près donc y a 30 000€ qu'on devrait enlever.

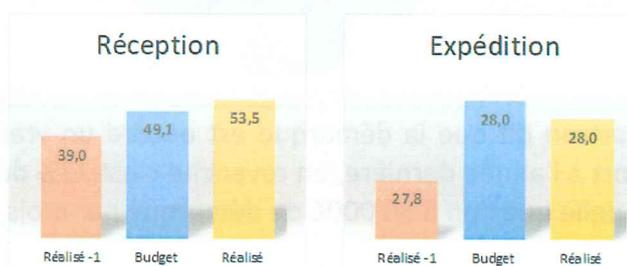
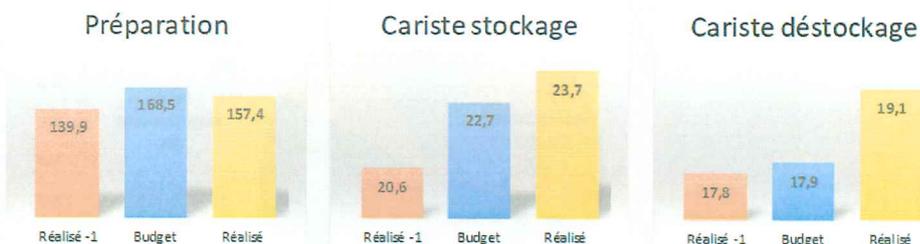
M. Cartron dit que c'est regarder quasiment au jour le jour par le CA adhérents.

Ça fait 3 semaines qu'on ne leur demande pas de s'expliquer voire de se justifier.

Performances moyennes de l'année

Synthèse et productivités par métier

	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
Performance globale	56,8	59,6	58,7	-1%	+3%
Performance variable	69,9	75,3	71,7	-5%	+3%
coefficient de remplissage	43,2	44,5	45,1	+1%	+5%



Performances moyennes de l'année

Performance par entrepôt

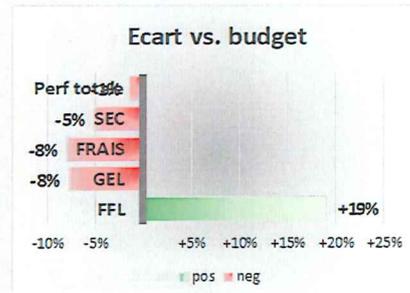
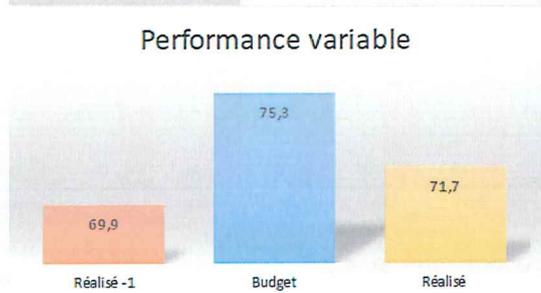
	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
SEC	91,5	98,1	88,0	-10%	-4%
FRAIS	102,7	152,8	148,4	-3%	+44%
GEL	111,8	106,0	104,2	-2%	-7%
FFL	85,8	100,9	110,8	+10%	+29%



Le coût colis « influençable »

Résultats cumulés

	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
SEC	90,7	99,7	94,6	-5%	+4%
FRAIS	112,8	161,1	148,4	-8%	+32%
GEL	95,6	106,4	98,2	-8%	+3%
FFL	84,2	101,2	120,5	+19%	+43%



M. Cartron dit que l'on est en retard partout sauf sur le FFL.

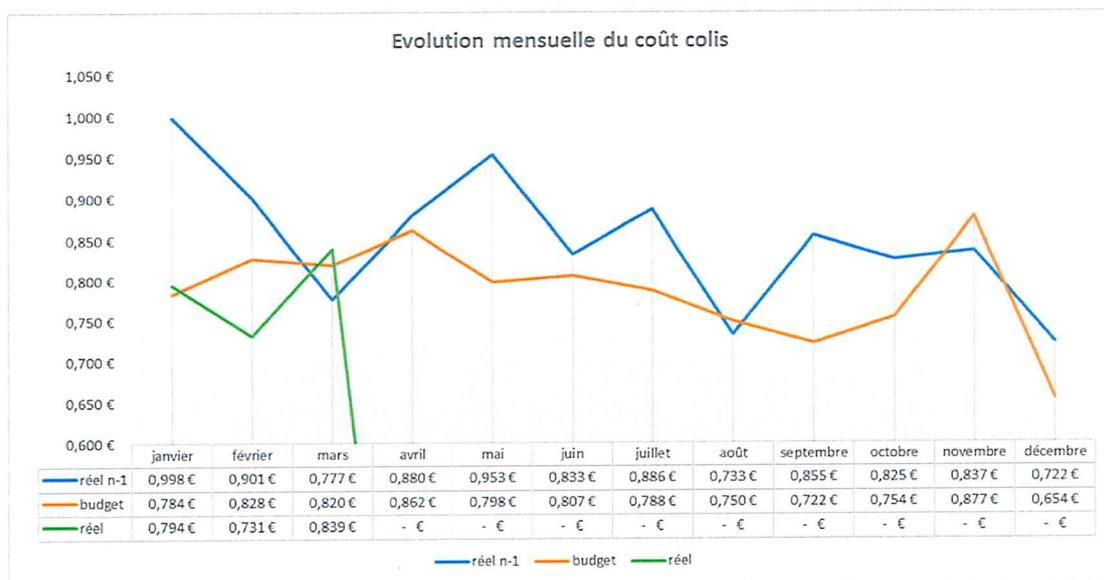
Par contre le FFL est quand le secteur le plus fort proportionnellement aux autres sites de France puisqu'ils sont quasiment premiers de France derrière Avion.

Il ajoute que c'est une belle équipe qui ont du respect entre eux.

Et c'est le seul circuit et le seul secteur qui fait ses échauffements avant de la prise de poste et qui n'a pas d'AT.

Synthèse des résultats du mois

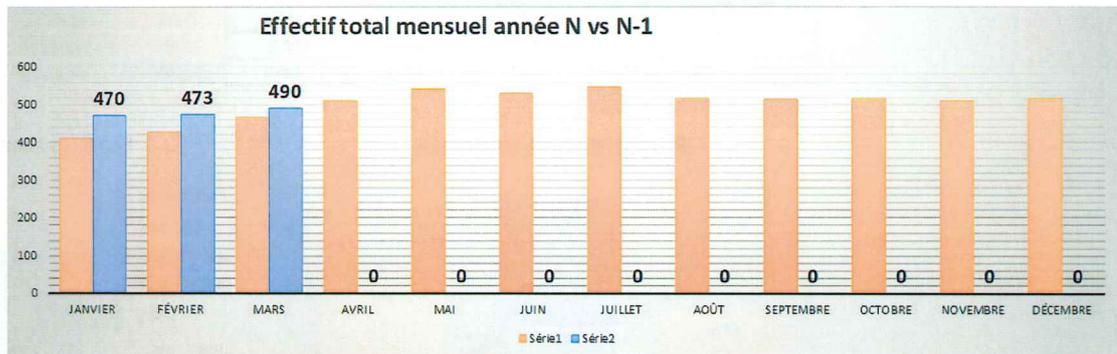
Focus coût colis – évolution mensuelle



M. Cartron dit qu'ils ont réintégré les amortissements de la mécanisation, que c'est pour ça qu'il y a ce pic en mars mais globalement on est on est bien.

Les effectifs

Effectif CDI et CDD mensuel et précarité

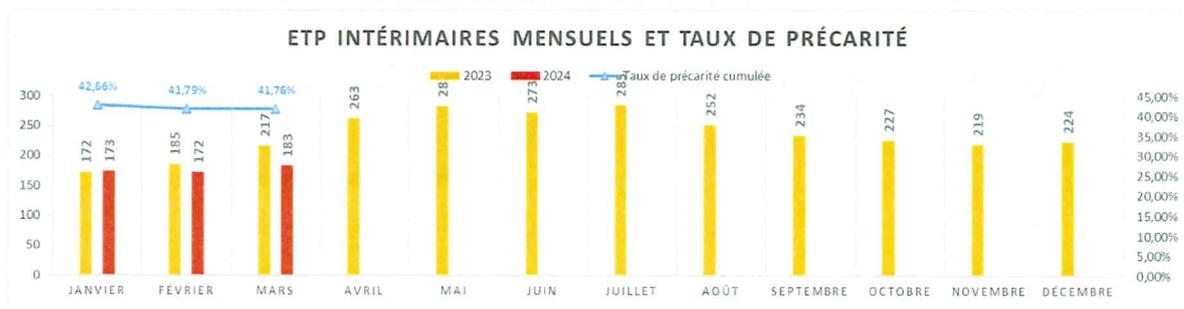


Moyens à fin Mars	2023	2024	Evolution	
CDI	239	299	+60	+25%
CDD	10	8	-2	-20%
Intérimaires	217	183	-34	-16%
TOTAL	466	490	+24	+5%

Taux de précarité
↓
41,76%
En baisse par rapport au mois dernier

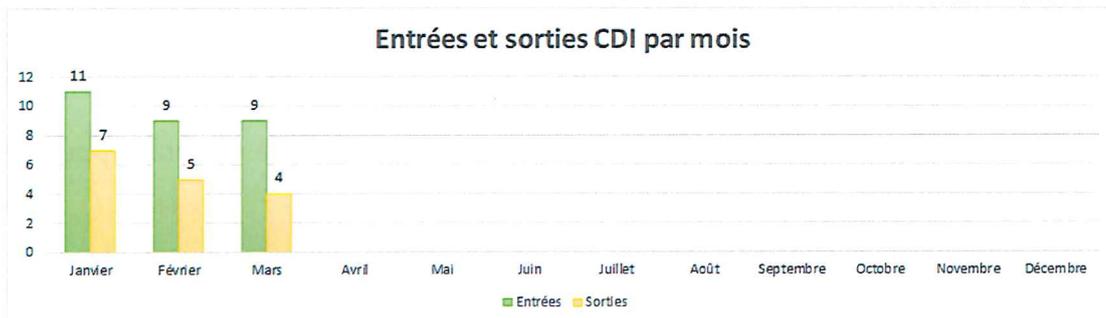
Les effectifs

Evolution de l'ETP intérimaire



Turnover

Entrées et sorties mensuelles



Entrées sorties cumulées	Fin Mars		
	CDI	CDD	Intérimaires*
Entrées	29	2	112
Sorties	16	0	127

Taux de turnover CDI&CDD à fin Mars **2,01%**

Mme Déry demande si dans les sorties il y a encore des démissions.

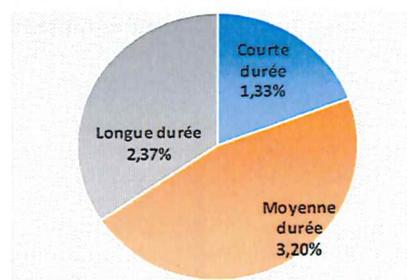
Mme Sève répond que oui, à ce jour elle a reçu 2 salariés, et elle traite une démission sur un chef d'équipe au frais qui est arrivé début d'année mais qui ne s'est pas adapté qui a un autre projet qui veut partir dans l'industrie.

Et un salarié, une préparatrice en frais qui démissionne mais elle n'a pas encore réussi à l'avoir ça fait 3 fois quelle l'appelle pour lui remettre sa lettre, elle ne sait donc encore pas pourquoi elle démissionne.

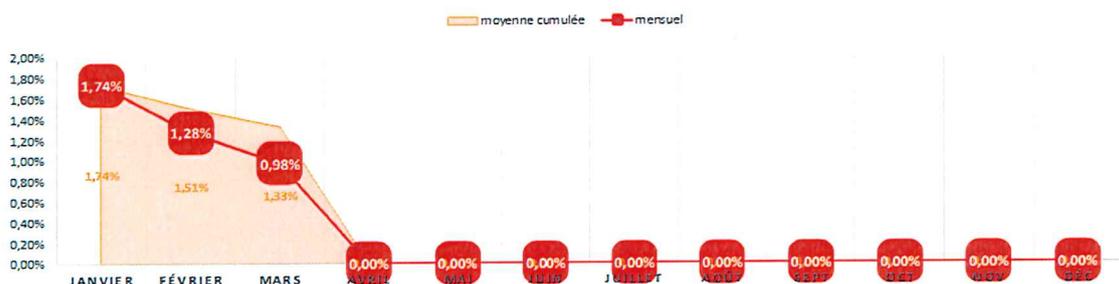
Il y a eu un cariste réception cariste sec qui est parti, son dernier jour travail était le 14 mars. Il a démissionné le mois dernier. Il est parti, il y a différentes raisons d'adaptations il ne se sent plus bien dans la société.

Absentéisme

Taux d'absentéisme	Année 2023	Fin Mars 2023	Fin Mars 2024	Var.
Courte durée	1,35%	2,11%	1,33%	-37,08%
Moyenne durée	2,82%	3,25%	3,20%	-1,56%
Longue durée	5,07%	6,73%	2,37%	-64,75%
Absentéisme total	9,25%	12,09%	6,90%	-42,96%



TAUX D'ABSENTÉISME COURTE DURÉE DE L'ANNÉE



Mme Sève parle de l'absentéisme de courte durée qui a un petit peu diminué. Ils travaillent dessus.

Elle a remis en place les mises en demeure, les suivis, les contrôles des arrêts qui leur semblent injustifiés.

M. Amiot rétorque que sur le critère intéressement on est pas bon puisque l'on est qu'à 0.25%

Mme Sève répond que le courte durée on est à 1.13 et que le critère pour avoir l' avoir en entier c'est 0.8.

Mme Picard Marine rétorque que beaucoup de salariés ne savent pas ce qu'il y a dans le critère intéressement.

Mme Sève répond que si ils ne savent pas c'est parcequ'ils ne lisent pas le fascicule qui leur a été remis à leur embauche.

M. Amiot ajoute que pendant les briefs les chefs d'équipes en parlent et donne la valeur du point en euros.

Mme Sève reprend la parole pour dire que le tableau qui est présenté là et diffusé sur les écrans dans l'entrepôt.

Et que après ceux qui veulent des renseignements complémentaires peuvent venir au bureau du service RH, ou ont leur expliquera et si faut il leur sera remis le fascicule d'embauche.

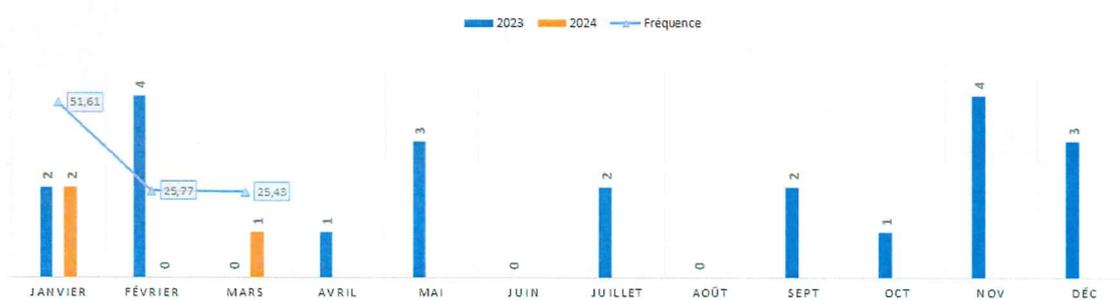
Accidentologie

Accidentologie	Année 2023	Fin Mars 2023	Fin Mars 2024	Var.
Taux de fréquence	53,3	63,1	25,4	-59,71%
Taux de gravité	1,41	1,96	0,42	-78,57%



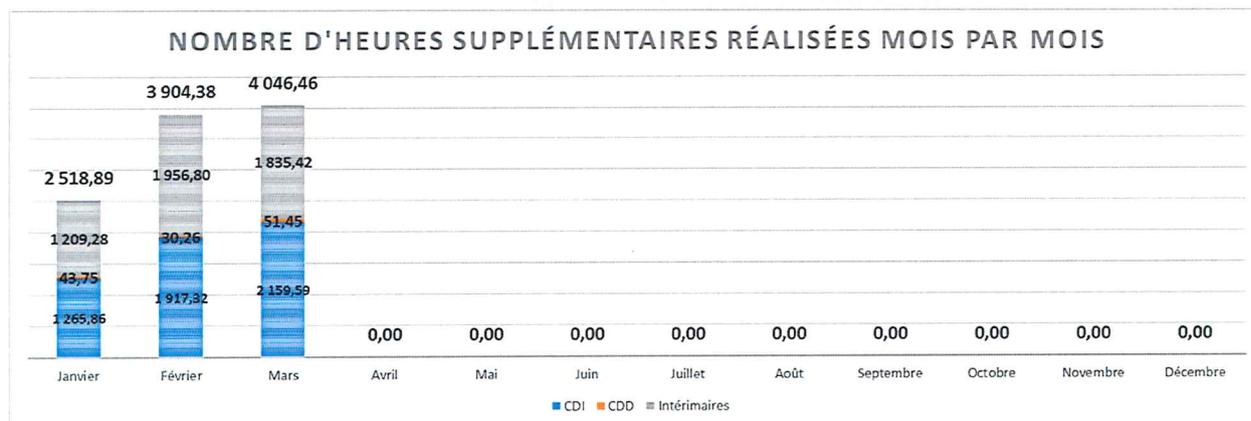
1 AT sur le mois
3 AT depuis le début de l'année

NOMBRE D'ARRÊTS SUR LE MOIS N VS N-1 ET ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE



Heures supplémentaires

Année 2024



La Direction est conciente qu'il y a beaucoup trop d'heures supplémentaires effectuées.

Mme Sève précise que dans ces heures il y a les heures des samedis.

M. Mugnier ne comprend pas pourquoi il y a de si grosses équipes le samedi.

M. Mathez intervient pour dire que quand ils font les statistiques, tous les samedis il voit 2 heures de palettisation de 12h30 à 14h30. On fait venir les gens à 12h30 alors qu'il n'y a rien à faire avant 14h30. Mme Sève répond qu'il sont conscients de cela et cherchent des solutions mais que s'ils font venir les gens à 14h30, ils ne veulent pas venir pour 6h00 de travail, et ils ne veulent pas partir après 20h30. C'est le problème du volontariat du samedi.

M. Cartron répond que dans les accords AOTT et dans les fonctionnements de toutes les bases il est prévu que le SEC travaille sur 6 jours comme le frais et c'est ce qui se fait globalement sur toutes les bases mixtes aujourd'hui donc demain ce ne sera pas un appel au volontariat, ce sera une obligation de travail comme c'est fait sur le frais.

Mme Picard Noémie demande des explications.

M. Cartron répond que ce sera comme c'est le cas au frais aujourd'hui. Le frais travaille 5 jours sur des amplitudes de 6 jours ils ont un jour fixe qui est le dimanche et après ils ont un repos en semaine comme c'était déjà mis en place en bas sur l'ancienne base.

M. Mugnier répond que c'était un samedi matin sur 6 semaines il y avait un roulement entre tous les préparateurs.

M. Cartron répond que c'est ça, et que le samedi après-midi ce sera sur la base du volontariat.

Résultats de l'intéressement

Résultats de l'intéressement à fin février 2024 : 4,50 %

1

LE RÉSULTAT ÉCONOMIQUE

- Critère coût colis total influençable ITM LAI 1,75 %
- Critère coût colis influençable entreposage établissement 1,00 %
- Performance Terrain 0,50 %

2

LA QUALITÉ ET LE SERVICE AUX POINTS DE VENTE

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

3

LES INDICATEURS SOCIAUX

- Critère de taux de fréquence d'accidents du travail 1,00 %
- Critère absentéisme de courte durée 0,25%

Mme Sève dit que c'est encore le tableau à fin février, c'est le même que le mois dernier parce qu'elle ne l'a pas reçu pour fin mars.

Point RH complémentaires

Nombre total d'heures effectuées en mars 2024 : 78 487.37h

Nombre d'heures récupérées en mars : 6.48h

Nombre d'heures totales intérim : 31 131.08 h

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

Communiqué avec l'ordre du jour.

5. Retour de la commission logement du 29 mars 2024

Mme Sève nous présente le même PowerPoint qui a été présenté lors de la réunion de commission logement.

Elle pense qu'il est important que tous les élus aient la même présentation de ce point qui est vraiment intéressant pour tous les salariés.

Elle rappelle à Mme Bastos qu'il faudrait faire un compte rendu de la réunion commission logement.

TROUVER UN LOGEMENT

POUR FACILITER VOTRE ACCÈS AU LOGEMENT



NOTRE OFFRE LOCATIVE

Le logement social

Recherche simplifiée via la plateforme [AL'in](#)

Le logement intermédiaire

Offres à retrouver notamment sur le site [actionlogement.fr](#) et sur la plateforme [in'li](#)

Le logement temporaire

Résidences hôtelières, sociales, jeunes travailleurs / Résidences étudiantes



 **Visale**, la garantie locative qui facilite votre accès au logement privé

Garantie 100 % gratuite
qui couvre les risques d'impayés de loyers

 Cette aide facilite l'accès au logement des jeunes



ACHETER UN BIEN IMMOBILIER

POUR VOUS AIDER DANS VOTRE PROJET D'ACHAT DE RÉSIDENCE PRINCIPALE



LE CONSEIL EN FINANCEMENT ET EN ACCESSION

Un accompagnement
personnalisé et gratuit
pour votre projet
d'acquisition



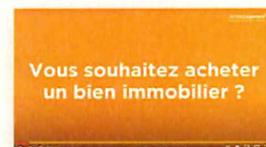
LE PRÊT ACCESSION : JUSQU'À 30 000 € À UN TAUX AVANTAGEUX

Construction / acquisition
d'un logement neuf
et toute acquisition en accession sociale

Un crédit vous engage et doit être remboursé.
Vérifiez vos capacités de remboursement
avant de vous engager.



En images...



... Et pour en savoir plus :
Rendez-vous sur [actionlogement.fr](#)



FINANCER DES TRAVAUX

POUR VOUS AIDER À AMÉLIORER VOTRE CADRE DE VIE



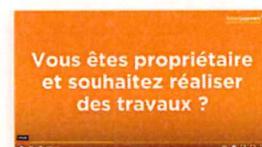
LES PRÊTS TRAVAUX :
JUSQU'À 10 000 €
À UN TAUX AVANTAGEUX

- Rénovation
- Adaptation au handicap
- Économie d'énergie
- Copropriétés dégradées

Un crédit vous engage et doit être remboursé.
Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



En images...



... Et pour en savoir plus :
Rendez-vous sur actionlogement.fr

INVESTIR DANS L'IMMOBILIER

POUR VOUS AIDER À VALORISER ET SÉCURISER VOTRE BIEN IMMOBILIER



ACTION CŒUR DE VILLE

Des solutions de financement pour des travaux d'amélioration ou de réhabilitation d'une maison ou d'un immeuble collectif en centre-ville

Un crédit vous engage et doit être remboursé.
Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



LOUER POUR L'EMPLOI

Une offre complète et sécurisée pour rénover votre bien et le louer sereinement

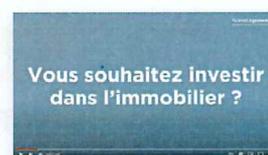


LA GARANTIE VISALE

Une garantie contre les impayés de loyers et les éventuelles dégradations locatives



En images...



... Et pour en savoir plus :
Rendez-vous sur actionlogement.fr

FAIRE FACE À UNE DIFFICULTÉ LOGEMENT

POUR VOUS AIDER À SURMONTER VOS DIFFICULTÉS DE LOGEMENT

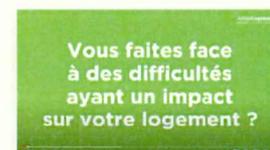


LE SERVICE ACCOMPAGNEMENT SOCIAL, UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ SI VOUS ÊTES FRAGILISÉ DANS VOTRE ACCÈS OU MAINTIEN DANS UN LOGEMENT

- Service gratuit et confidentiel
- Pour toute situation ayant un impact sur votre logement : rupture professionnelle, conflits familiaux, maladie, décès, sinistre dans le logement...
- Permet de prévenir les expulsions, de prévenir ou travailler sur les conséquences du surendettement, chercher des solutions pour les situations d'urgence...



En images...



... Et pour en savoir plus :
Rendez-vous sur actionlogement.fr

BILAN DE SERVICE

Bilan de services				DU 01/01/2022 AU 31/12/2022																
ITM LAI ETS BASE DE ROCHEFORT				Montant du financement des politiques publiques ⁽¹⁾ :	0 €															
N° Adhérent : 655				Total des services rendus en nbre :	5															
Siret : 51408083700800				Total des services rendus :	13 500 €															
Versement PEEC : 0 €				Part de services rendus / versement :																
FAMILLES LOGÉES				AIDES ACCESSION ET TRAVAUX																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Type d'aides</th> <th>Dossiers envoyés aux bailleurs</th> <th>Nbre</th> <th>Valorisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Logement social</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>8 000,00 €</td> </tr> <tr> <td>Total des services rendus</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>8 000,00 €</td> </tr> </tbody> </table>			Type d'aides	Dossiers envoyés aux bailleurs	Nbre	Valorisation	Logement social	1	1	8 000,00 €	Total des services rendus	1	1	8 000,00 €	<div style="border: 1px solid gray; padding: 5px;"> Vos salariés n'ont pas encore utilisé nos aides. </div>					
Type d'aides	Dossiers envoyés aux bailleurs	Nbre	Valorisation																	
Logement social	1	1	8 000,00 €																	
Total des services rendus	1	1	8 000,00 €																	
AIDES À VOS SALARIÉS EN DIFFICULTÉ				AIDES À LA LOCATION																
<div style="border: 1px solid gray; padding: 5px;"> Vos salariés n'ont pas encore utilisé nos aides. </div>			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Type d'aides</th> <th>Nbre</th> <th>Valorisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AIDE MOBIL-PASS® - Subvention</td> <td>2</td> <td>3 800,00 €</td> </tr> <tr> <td>Mon job Mon logement</td> <td>1</td> <td>1 000,00 €</td> </tr> <tr> <td>AVANCE LOCA-PASS®</td> <td>1</td> <td>700,00 €</td> </tr> <tr> <td>Total des services rendus</td> <td>4</td> <td>5 500,00 €</td> </tr> </tbody> </table>			Type d'aides	Nbre	Valorisation	AIDE MOBIL-PASS® - Subvention	2	3 800,00 €	Mon job Mon logement	1	1 000,00 €	AVANCE LOCA-PASS®	1	700,00 €	Total des services rendus	4	5 500,00 €
Type d'aides	Nbre	Valorisation																		
AIDE MOBIL-PASS® - Subvention	2	3 800,00 €																		
Mon job Mon logement	1	1 000,00 €																		
AVANCE LOCA-PASS®	1	700,00 €																		
Total des services rendus	4	5 500,00 €																		

AVANCE LOCA-PASS®, AIDE MOBIL-JEUNE®, AIDE MOBIL-PASS® et VISALE sont des marques déposées pour le compte d'Action Logement.
 (1) Le % de financement des politiques publiques (ANRU/Anah/FNAL/ANIL/ADIL) est basé sur l'assiette suivante : 1 209 M€ de prélèvement politiques publiques / 3 198 M€ de fonds nets collectés (collecte nette après remboursements aux entreprises + retours de prêts personnes morales et prêts personnes physiques), soit 37,4%.

BILAN DE SERVICE

Bilan de services				DU 01/01/2023 AU 31/12/2023																																		
ITM LAI ETS BASE DE ROCHEFORT				Montant du financement des politiques publiques ⁽¹⁾ :	0 €																																	
N° Adhérent : 655				Total des services rendus en nbre :	15																																	
Siret : 51408083700800				Total des services rendus :	132 980 €																																	
Versement PEEC : 0 €				Part de services rendus / versement :																																		
FAMILLES LOGÉES				AIDES ACCESSION ET TRAVAUX																																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Type d'aides</th> <th>Dossiers envoyés aux bailleurs</th> <th>Nbre</th> <th>Valorisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Logement social</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>16 000,00 €</td> </tr> <tr> <td>Total des services rendus</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>16 000,00 €</td> </tr> </tbody> </table>			Type d'aides	Dossiers envoyés aux bailleurs	Nbre	Valorisation	Logement social	3	2	16 000,00 €	Total des services rendus	3	2	16 000,00 €	<div style="border: 1px solid gray; padding: 5px;"> Vos salariés n'ont pas encore utilisé nos aides. </div>																							
Type d'aides	Dossiers envoyés aux bailleurs	Nbre	Valorisation																																			
Logement social	3	2	16 000,00 €																																			
Total des services rendus	3	2	16 000,00 €																																			
AIDES À VOS SALARIÉS EN DIFFICULTÉ				AIDES À LA LOCATION																																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Type d'aides</th> <th>Nbre</th> <th>Valorisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Accompagnement social des salariés en difficulté</td> <td>1</td> <td>1 200,00 €</td> </tr> <tr> <td>Aide à l'hébergement (subvention)</td> <td>1</td> <td>4 000,00 €</td> </tr> <tr> <td>Aides en subvention</td> <td>1</td> <td>1 540,00 €</td> </tr> <tr> <td>Accompagnement Social via Partenaire</td> <td>1</td> <td>1 400,00 €</td> </tr> <tr> <td>Total des services rendus</td> <td>4</td> <td>8 140,00 €</td> </tr> </tbody> </table>			Type d'aides	Nbre	Valorisation	Accompagnement social des salariés en difficulté	1	1 200,00 €	Aide à l'hébergement (subvention)	1	4 000,00 €	Aides en subvention	1	1 540,00 €	Accompagnement Social via Partenaire	1	1 400,00 €	Total des services rendus	4	8 140,00 €	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Type d'aides</th> <th>Nbre</th> <th>Valorisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AIDE MOBIL-JEUNE®</td> <td>1</td> <td>1 200,00 €</td> </tr> <tr> <td>VISALE - Certification</td> <td>4</td> <td>0,00 €</td> </tr> <tr> <td>VISALE - Contrat de cautionnement</td> <td>4</td> <td>107 640,00 €</td> </tr> <tr> <td>Total des services rendus</td> <td>9</td> <td>108 840,00 €</td> </tr> </tbody> </table>			Type d'aides	Nbre	Valorisation	AIDE MOBIL-JEUNE®	1	1 200,00 €	VISALE - Certification	4	0,00 €	VISALE - Contrat de cautionnement	4	107 640,00 €	Total des services rendus	9	108 840,00 €
Type d'aides	Nbre	Valorisation																																				
Accompagnement social des salariés en difficulté	1	1 200,00 €																																				
Aide à l'hébergement (subvention)	1	4 000,00 €																																				
Aides en subvention	1	1 540,00 €																																				
Accompagnement Social via Partenaire	1	1 400,00 €																																				
Total des services rendus	4	8 140,00 €																																				
Type d'aides	Nbre	Valorisation																																				
AIDE MOBIL-JEUNE®	1	1 200,00 €																																				
VISALE - Certification	4	0,00 €																																				
VISALE - Contrat de cautionnement	4	107 640,00 €																																				
Total des services rendus	9	108 840,00 €																																				

AVANCE LOCA-PASS®, AIDE MOBIL-JEUNE®, AIDE MOBIL-PASS® et VISALE sont des marques déposées pour le compte d'Action Logement.
 (1) Le % de financement des politiques publiques (ANRU/Anah/FNAL/ANIL/ADIL) est basé sur l'assiette suivante : 1 209 M€ de prélèvement politiques publiques / 3 198 M€ de fonds nets collectés (collecte nette après remboursements aux entreprises + retours de prêts personnes morales et prêts personnes physiques), soit 37,4%.

NOUS CONTACTER



UN SERVICE CLIENT : **03 63 67 70 06**

Du lundi au vendredi de 9h à 18h
(Horaires métropolitains - Numéro non surtaxé)



UNE ADRESSE WEB UNIQUE : **actionlogement.fr**

Retrouvez toutes les informations utiles : pages produits, formulaires de contact, foire aux questions... Et pour certaines aides, testez votre éligibilité et saisissez votre demande en ligne

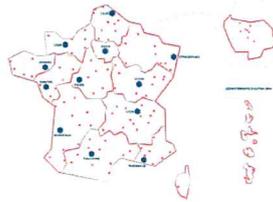


UN RÉSEAU D'AGENCES DE PROXIMITÉ

Pour retrouver l'agence la plus proche de chez vous, rendez-vous sur actionlogement.fr



UNE PRÉSENCE SUR :



6. Présentation de l'Index égalité hommes femmes ITM LAI



ITM LAI : Index 2023 d'égalité Femmes/Hommes



Depuis 2018, l'**index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** doit être calculé au sein des entreprises et publié chaque année. Conçu comme un outil, il vise à mettre fin aux inégalités professionnelles.

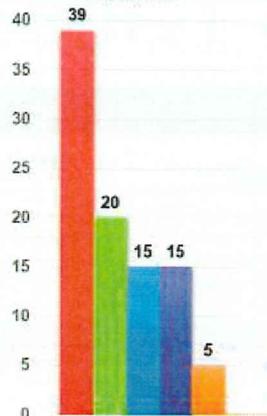
ITM LAI réaffirme son engagement pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en obtenant la note de :

L'index ITM LAI 2023

94 sur 100

La note de l'index 2022 était de 94 sur 100.

Indicateurs



L'écart de rémunération entre femmes et hommes
Les rémunérations des hommes sont en moyenne plus élevées de 0,4%
39 sur 40 points

L'écart d'augmentations individuelles
Un écart constaté de 0,5% en faveur des femmes
20 sur 20 points

Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
100% des salariées en congé maternité pendant les campagnes d'augmentation ont été augmentées
15 sur 15 points

L'écart de répartition des promotions
La promotion des femmes est plus élevée de 0,3%
15 sur 15 points

La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations
Deux femmes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations
5 sur 10 points

La note minimum pour ne pas être sanctionné est de 75 sur 100.

Mme Sève explique aux élus qu'il y a une obligation dans les entreprises.

Chaque année elle doit calculer son index par rapport à l'égalité hommes femmes donc ITMLAI à fait le sien. Ce n'est pas par site.

C'est global donc l'index pour 2023 ITM est à 94 sur 100.

5 critères sont calculés par rapport à ça.

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

Mme Schatz présente la trésorerie

TRESORERIE DU BUDGET FONCTIONNEMENT MARS 2024			
	DEPENSES	RECETTES	SOLDE
TOTAL dont 37 825.65 sur le compte épargne	3 076.36	50 463.88	47 387.52

TRESORERIE DU BUDGET ACTIVITES SOCIALES MARS 2024			
	DEPENSES	RECETTES	SOLDE
TOTAL dont 1 379.37 sur le livret bleu	50 574.57	64 338.82	13 764.25

- Point sur les ventes du CSEE.
Ventes de parfums (clôture des commandes le 30 avril 2024)

8. Questions diverses

8. 1 Il serait judicieux de mettre une badgeuse vers la salle de réfectoire au deuxième étage plutôt qu'en avoir deux au 1^{er} étage.

M. Cartron répond que non, il rappelle que l'on badge à partir du moment où on finit de travailler avant d'aller se changer.

Mme Déry rétorque que cette question ne concerne pas le départ des salariés. Elle est pour ceux qui prennent leurs 21 minutes de pause pour manger.

Mme Sève répond que la règle normalement c'est de badger au plus près de son poste de travail.

Mme Déry répond que si elle badge à la badgeuse qui se trouve vers la réception quand elle arrive au réfectoire au 2^{ème} étage, il ne lui reste plus beaucoup de temps pour prendre son repas.

8. 2 Un point sur les chaussures de sécurité montantes :

- Est-ce un test ?
- Sont-elles pour tout le personnel ou seulement un service en particulier ?
- Que va prendre comme décision la Direction pour le personnel qui s'achète ses propres chaussures ?

M. Cartron répond que les chaussures montantes ont été testées c'est une recommandation de façon à pouvoir tenir les chevilles et limiter les AT.

La démonstration a été faite notamment par le site du travail du fait que c'est sûrement plus sécuritaire et sécurisant qu'on utilise des machines comme les nôtres.

Donc maintenant nous passons sur des chaussures montantes pour tout le monde.

Il est rappelé qu'il ne sera payé aucune chaussure achetée à titre personnel sauf s'il y a une recommandation médicale.

Les élus demandent si le salarié qui se paye ces propres chaussures devra prendre des montantes ?

La Direction répond que oui, et qu'il y aura des sanctions pour tous ceux qui refuseraient de mettre des chaussures de sécurité montantes.

Mme Sève ajoute que la com est déjà passée aux agences interims.

M. Cartron dit que c'est important.

S'il y a un accident sérieux et grave et que le salarié n'a pas porté les chaussures de sécurité montantes, la Direction se dégage de toute responsabilité, et bien noter que l'accident sera contesté.

- Est-ce que toutes les paires de chaussures aux normes françaises sont tolérées ?

M. Cartron répond que oui à partir du moment où elles sont dans les normes françaises.

8.3. En Réception, il n'y a toujours que 7 tirs-palettes pour 11 réceptionnaires.

M. Cartron dit qu'il ne peut pas répondre à cette question, il sait qu'il y a eu une commande de passé, mais M. Guenet n'est pas là pour répondre aujourd'hui.

8.4. Concernant l'attestation du nombre de jours travaillés à remettre aux salariés pour les impôts, à qui doit-on faire la demande ?

Mme Sève répond que c'est un point d'irritation pour elle en ce moment.

Elle a vérifié ce n'est pas une obligation légale, du coup c'est un service que le service RH vous rend.

L'employeur peut s'il le souhaite établir une attestation indiquant le nombre de jours travaillé durant l'année par son salarié afin que ce dernier calcule ses frais professionnels.

Cependant aucune obligation fiscale ne lui impose d'établir une telle attestation.

Ils ont fait passer un mail aux chefs d'équipe en disant que sur demande des salariés, le service RH établirait l'attestation.

Par contre, il y a des abus et il y a des choses qui ne conviennent pas du tout aujourd'hui. Pour exemples elle a des chefs d'équipe qui ont demandé pour des équipes entières sans avoir sollicité les salariés Du coup elle se retrouve à devoir fournir des attestations à des gens qui prennent le bus.

On lui a aussi demandé des attestations pour des gens qui sont embauchés depuis un mois, pour des gens qui sont embauchés depuis un mois et qui étaient intérimaires l'année dernière.

8.5 Les grilles dans l'allée centrale et au-dessus des poubelles ne sont toujours pas remises.

M. Cartron répond c'est en cours, un relevé a été fait de toutes les alvéoles.

8.6 Peut-on avoir un point sur les gants de sécurité ? Est-ce un test ?

M. Carton répond que les gants c'est fait, ça a été testé c'est arrêté.
Ils ont pris les mêmes gants qu'à Neuillac. Il y a une référence pour l'exploitation une référence injection frais expédition tirage à quai, une référence pour l'ensemble des exploitations, une autre référence pour des gants anti-coupures avec 2 sortes de gants anti-coupures, une référence pour les services contenant (usage palettes) et une référence pour la section Meca.

M. Mugnier demande pourquoi sur les autres sites c'est fortement conseillé.

M. Cartron répond que les autres font comme ils veulent, que nous c'est déjà dans le règlement intérieur.

Mme Déry demande si les chefs en ont déjà à nous remettre ou pas.

M. Cartron répond que les nouveaux gants, il n'est pas sûr, ils viennent de passer la commande. Il rappelle quand même que les gants sont utilisés et obligatoires seulement dans le cas de manipulation.

8.7 Est-ce que les préparateurs vont bientôt avoir leur propre filmeuse manuelle ?

M. Cartron répond que oui mais il fallait faire un inventaire mais M. Guenet n'est pas là actuellement . De mémoire il lui semble qu'il en manquait au moins une vingtaine.

8.8 Les semaines passent et il n'y a toujours pas de distribution de gourdes.

Mme Sève répond avoir rempli un fichier quelle devait rendre pour le 4 février au national.
Elle reçu un nouveau mail fin mars pour remplir un nouveau fichier pour début avril.
Elle explique qu'entretiens comme tout le monde avait rendu ces quantités, tous les sites ont rendu leur quantité pour début février ils se sont aperçus qu'il y avait beaucoup de quantités ils ont donc renégocié le prix.
Elle a renvoyé un mail hier pour savoir si la commande avait été passée.
On lui a répondu qu'ils espéraient passer la commande la semaine prochaine, et que derrière il y a un délai de livraison de 4 à 6 semaines.

M. Cartron répond qu'en ce qui le concerne, à partir du moment où il va commencer à faire chaud si on n'a pas de gourdes il remet les bouteilles d'eau à disposition.

8.9 Au Frais, si le jour de repos d'un salarié tombe le 1^{er} mai celui-ci aura-t-il un autre jour dans la semaine ?

M. Cartron répond qu'il n'y a pas de jour de repos qui tombe le 1^{er} mai.

Mme Sève ajoute que c'est un abus de langage. Quand il y a un férié dans la semaine, le jour férié n'est pas un jour de repos c'est bien le jour férié non travaillé mais y a un jour de repos qui peut être supprimé dans la semaine du fait du jour férié.
Il y a bien 2 jours non travaillés le salarié ne travaillera pas plus de 5 jours, mais il ne travaillera pas 4 jours il travaillera bien 5 jours.
Elle explique qu'il est possible de faire cela : Quand on travaille 35 h soit 7 h par jour ; si un jour férié dans la semaine on est attendu 28 h dans la semaine logiquement (4 jours à 7h)

Les personnes travaillant un jour férié travaille quand même 35h au lieu de 28h, et la différence est comptée sur le bulletin de paie en heures supplémentaires non majorées (car la majoration est due lorsqu'on dépasse 35h/ semaine)

8.10 Point sur le nombre d'ETP sur la base.

Mme Sève ne comprend pas pourquoi cette question, puisqu'elle donne ces chiffres tous les mois.

M. Mathez répond que c'est pour les heures de délégation que peuvent obtenir les représentantes syndicales.

M. Cartron répond que c'est 500 salariés en moyenne sur l'année, que l'on ne sera pas à 500.

8.11 Point sur la prime caravelle.

Rappel des dispositifs de la prime dans l'accord NAO 2024 en ce qui concerne le critère qualité :

Pour toutes les bases logistiques
Montant maximum, soumis aux critères liés à la Qualité de service, de 250€ soit 125€ par trimestre de déploiement

	Objectifs	Poids du critère	T2	T3
Reste à quai	- de 0,25 % de raq	30%	objectif national	objectif national
	si raq $\geq 0,25\%$ et $< 0,30\%$	15%	objectif national	objectif national
Taux de fiabilité	Taux de non fiabilité de préparation $< 0,6\%$	40%	objectif national	objectif national
	Taux de non fiabilité de préparation $\geq 0,6\%$ et $< 0,8\%$	20%	objectif national	objectif national
Taux de ponctualité	$\geq 96\%$ de taux Ponctualité	30%	objectif national	objectif national
	de taux Ponctualité $< 96\%$ et $\geq 95\%$	15%	objectif national	objectif national

8.12 Point sur l'avenant concernant l'intéressement.

Un avenant à l'accord d'intéressement a été signé afin de neutraliser l'impact du projet « Caravelle » sur les résultats des établissements.



Tous mobilisés et engagés pour réussir cette année !



Avec l'intégration des magasins Casino, qui passeront dans les prochaines semaines aux couleurs de nos enseignes Intermarché et Netto, c'est une totale implication qui est demandée à l'ensemble des équipes présentes, dans nos établissements comme au siège, et ce dans le but de relever cet incroyable challenge qui est de bien livrer l'ensemble de nos points de vente (historiques et nouveaux).

Afin de récompenser l'ensemble de nos collaborateurs pour leur investissement (et ce en plus de la prime Caravelle) un avenant à l'accord d'intéressement a été signé le 11 avril dernier, à la majorité des organisations syndicales. L'objectif est notamment de **réduire tous les impacts** qu'auraient pu avoir cette intégration sur l'intéressement des salariés.

Parce que nous sommes tous concernés et que l'intéressement est un moyen de récompenser les salariés pour leur travail de façon collective, tous les coûts suivants seront retraités :

- Prime Caravelle (négociée dans le cadre de l'accord NAO 2024) ;
- Surcoûts de transport (km additionnels) et trajets vers les entrepôts de débord ;
- Perte de productivité, pour chaque base impactée par l'intégration des volumes additionnels, sur toute la période qui entoure chaque vague, à raison de 1 mois avant et de 3 mois à compter du démarrage de chaque vague
- Coûts liés au projet : recrutement / formation / entrepôts de débord / gestion des stocks.
- Prime dite de Taskforces, ainsi que les coûts de déplacement y afférents, des salariés déployés sur les bases du 1^{er} avril au 31 décembre 2024.
- Surcoût de masse salariale pour Tréville, sur le projet CARAVELLE.
- Délestages pris en compte dès le premier colis, pour le coût colis et pour la performance terrain (article 13).
- Ventes de DATA (projet AWARE).

C'est désormais une belle opportunité donnée pour atteindre au mieux tous nos critères, afin que tous ensemble nous puissions bénéficier d'une belle récompense !

Mme Sève en profite pour parler de l'intéressement 2023 qui va être versé prochainement en 2024 donc des informations qu'elle a reçue du service paie.

On va être en 100% dématérialisé maintenant sur tout ce qui concerne l'intéressement donc à compter de cette année compte tenu du fort taux de digitalisation l'option 100% digitale a été retenue pour la gestion de l'intéressement. Ça a été présenté au CSEC : ce qui change c'est que les relevés seront consultables en ligne et non plus envoyés par courrier.

8.13 Point sur les tickets restaurant/carte Pluxee.

M. Mathez explique que tous les salariés qui prennent continuellement entre 07h00 et 9h00 n'auront plus le choix de la prise de panier ou quoi que ce soit, ils passent obligatoirement aux tickets restaurants.

Mme Sève répond qu'ils n'avaient déjà pas le choix.

Ce qui se passe c'est qu'en effet le redressement URSSAF ITMLAI a mis en lumière des incohérences sur certains sites.

La règle normalement c'est quelqu'un qui est de journée doit avoir les tickets restaurants et non le panier parce que quand on est de journée la pause repas 12h00 14h00 est compris dans nos horaires.

Mme Schatz rétorque que quand elle se met en délégation à partir de 9 h son panier repas ne lui est pas donné.

M. Cartron répond que ce n'est pas possible puisque c'est du travail effectif.

Mme Sève demande des exemples de jours où les paniers sautent, parce que ça ne doit pas sauter.

8.14 Pourquoi la grille niveau expert n'est-elle pas intégrée dans les EAA ?

Mme Sève répond que dans l' EAA ce n'est pas marqué expert pour atteindre le niveau expert il faut justifier dans l' EAA d'un niveau de performance soit au niveau soit supérieur et ça c'est dans les EAA.

Si dans l'EAA les gens qui peuvent prétendre au niveau expert donc ont 8 ans d'ancienneté notamment, si dans EAA il est coché en niveau attendu ou supérieur automatiquement il sera expert.

8.15 Point sur le redressement de l'entité ITM par l'URSSAF.

La Direction répond que les élus viennent de leur donner l'information.

8.16 Les 6 périodes de congés sont-elles actées ?

M. Cartron répond qu'ils ont juste dit qu'il n'y avait plus de période de congés.

8.17 Concernant les problèmes des quais réception et contenants : qu'en est-il des vérifications annuelles ? Et des travaux de mise en conformité ?

M. Cartron répond qu'à sa connaissance aucun problème là-dessus.

8.18 Pour une meilleure communication du CSE aux salariés il est demandé un tableau d'affichage au réfectoire.

Il n'est pas prévu d'installer un panneau dans ce lieu.

8.19 Pourquoi privilégier les heures supplémentaires de nuit plutôt que les heures supplémentaires de jour ?

- Exemple du samedi 13/04/2024 où une équipe de nuit a été constituée pour le vendredi soir (qui a fait 10 000 colis.), alors qu'une équipe de jour avait été constituée depuis le lundi matin (9 préparateurs / 3 caristes = 9000 colis de potentiel) qui a travaillé de 5h à seulement 9h pour 3500 colis restants ?
- N'aurait-on pas pu enlever quelques préparateurs de nuit afin de laisser plus de colis à préparer le samedi matin (et donc payer plus en heures supplémentaires de jour.) Ce n'est pas la première fois et cela entraîne un découragement des personnes volontaires le samedi matin et des surcoûts liés aux heures supplémentaires.

M. Cartron est étonné et répond qu'ils ne privilégient absolument pas les heures supplémentaires de nuit.

M. Mathez répond que l'on fait venir une douzaine de préparateurs de nuit quand une équipe de matin a déjà constituée depuis une semaine et que de plus on connaît les volumes qui tombent le vendredi 12h00, on peut prévenir les gens du soir de ne pas faire d'heures supplémentaires vu que ça coûte plus cher de faire venir les gens de nuit que le matin.

M. Cartron répond qu'il faut voir, après il rappelle qu'on a un site qui marche avec de l'avance en préparation, et si on n'a pas d'avance on n'est pas capable de passer des volumes certains jours.

M. Mathez rétorque qu'il fond venir une grosse équipe le samedi pour au dernier moment leur dire qu'il n'y a presque plus rien à faire, et le problème c'est que l'on arrive quasiment plus à trouver personne pour venir travailler le samedi matin.

M. Cartron rappelle que pour une raison qu'il ignore ça a été abandonné en arrivant ici le travail du samedi matin.

M. Amiot répond que c'est un manque de personnel parce que si tu travailles le samedi, il faut donner un repos dans la semaine.

M. Cartron répond qu'à partir du moment où c'est dans l'accord AOTT l'idée c'est de ne pas bloquer les gens tous les samedis.

C'est un samedi tous les 6 ou 8 semaines.

8.20 L'administratif travaille-t-il le 9 mai ?

M. Cartron répond que c'est lui qui a interdit les congés sur les 2 semaines du 1^{er} et du 9 mai. Quasiment toutes les bases sont sur ce modèle-là donc l'administratif n'aura pas de congé sur ces semaines-là sauf cas exceptionnel de maladie.

Pour lui tout l'administratif n'a pas vocation à travailler le 9 mai.

Il ne va pas faire travailler des gens, juste pour travailler.

L'administratif ce qui est important c'est les contacts avec l'extérieur donc seront concernés le SPDV qui bien évidemment aura une équipe, les autres il est en train de regarder pour en faire venir au moins un des 2.

Les RH il n'y a pas besoin le 9 mai ils en ont parlé ensemble.

Le service technique : il y aura quelqu'un.

L'informatique il faut quelqu'un aussi.

Et l'administratif pas sûr qu'il y ait vraiment besoin de quelqu'un.

Questions diverses

Les élus demandent de bloquer une date et une salle pour la fête des pères et mères.

La date proposée par les élus serait le 7 juin.

La Direction est d'accord pour cette date et propose de faire ça dans la salle ATHOS de 11h à 14h

Mme Déry ajoute que le CSE offre les mignardises salées et sucrées et demande donc si comme les autres années la Direction offre la boisson.

Cette demande est accordée.

Mme Déry demande également l'accord de la Direction pour faire une demande au FFL pour une corbeille de fruits.

La Direction est d'accord.

Mme Déry parle du ménage fait par une entreprise extérieure dans les bureaux dans l'entrepôt
Pourquoi les horaires ont changé ?
Par exemple le bureau réception était fait à 17h00 maintenant le ménage est fait à 14h00
sachant qu'il y a du passage jusqu'à 18h30 dans ce bureau.

Fabienne DERY
Secrétaire du CSEE



Bruno CARTRON
Président du CSEE

