



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 :

Titulaires CSEE :

Collège employé :

Fabienne Déry
David Mugnier
Ariane Schatz
Jonathan Balloch
Jérémy Balloch
Christian Fraichard
Aurélien Grappe
Philippe Chavanon
Nicolas Rebouillat (suppléant, remplace Mme Bastos)
Jean Marie Guivier (suppléant, remplace M. Gonce)

Collège AM/ cadre :

Alain Amiot
Rodney Mathez

Représentantes syndicales :

- ☞ CGT : Marine Picard
- ☞ CFE -CGC : Séverine De Lillo

Direction :

Bruno Cartron, Directeur d'établissement et Président du CSE
Elodie Sève, Responsable RH

Invitée : Morgane Marchand (Assistante RH)

Mme Sève demande aux élus présents s'ils acceptent la présence de Mme Marchand à cette réunion, puisque c'est elle qui va remplacer Mme Sève pendant ces congés, pour le CSE de juillet. Les élus acceptent.

Procès-verbal

Réunion ordinaire du CSEE

Le 27 juin 2024 à 9h30

1. Approbation des procès-verbaux du CSEE :

1.1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSEE du 21 mars 2024 :
Approuvé à l'unanimité des élus présents.

1.2. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSEE du 25 avril 2024 :
Approuvé à l'unanimité des élus présents.

1.3. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSEE du 23 mai 2024 :
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 :

Entrepôts	Semaine	Mois	Budget	N-1	% VS Budget
FFL	427 790	385 045	289 251	280 708	133,1 %
FFL (ZUR)	2 789	2 403	2 093	2 031	114,8 %
Frais	2 203 684	1 969 887	1 643 380	1 613 231	119,9 %
Frais (ZUR)	1 488	1 240	532	531	233,1 %
Gel	412 264	379 510	335 808	316 414	113,0 %
NR	0	0	0	0	
SCAMER	57 935	52 244	46 398	46 271	112,6 %
Sec	2 016 334	1 831 668	1 753 024	1 780 837	104,5 %
Total	5 147 754	4 645 665	4 092 692	4 062 556	113,5 %

M. Cartron précise que l'on parle du mois de mai, et que nous sommes assez nettement supérieurs par rapport au budget.

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 %
Sec	100,6	101,3	106,7	90,7	-5,74 %
ZUR SEC	13,3	13,4	16,0	13,4	-16,72 %
SCAMER	102,7	99,2	190,2	207,5	-45,98 %
Gel	102,9	103,8	95,0	89,9	8,36 %
Frais	165,6	165,9	159,7	113,0	3,69 %
FFL	128,9	130,5	103,1	83,3	24,97 %

M. Cartron dit que l'analyse est faite concernant la productivité de certains secteurs. Il y a des choses qui sont positives, d'autres qui le sont assez nettement moins.

Certains préparateurs n'ont pas la courbe de progression qu'il faudrait avoir malgré la formation qui leur a été donnée.

De plus, la plupart des étudiants ne restent pas jusqu' au 31 août mais partent avant la fin du mois.

Mme Sève dit que c'est compliqué sur le plan des embauches par rapport à l'objectif annoncé de 700 embauches en CDI à fin septembre 2024 et sur les 1000 embauches en CDI avant mars 2025 sur l'ensemble des bases.

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) :		70%		30%				
<u>Calcul prime :</u>		Montant max	CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE			
- 70% = productivité individuelle			Productivité	Montant associé	99,4% <= < 99,5%	99,5% <= < 99,7%	> 99,7%	
- 30% = qualité de service = taux de fiabilité de préparation individuel (conditionné au déclenchement du critère productivité)				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%		30%				
- 70% = productivité collective du service frais		Montant max	CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE			
- 30% = qualité = taux de fiabilité de préparation mécanisée (conditionné au déclenchement du critère productivité)			Productivité	Montant associé	99,4% <= < 99,5%	99,5% <= < 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 €
Pour mai 2024 :								
- Productivité collective = 166,18								
- Taux de fiabilité = 100%								

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 le mois en cours : - Taux de fiabilité = 99,9%	70%		30%				
	Montant max	CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE			
		Productivité	Montant associé	99,4% <= 99,5%	99,5% <= 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	

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 le mois en cours : - Productivité collective = 33,98	70%		30%				
	Montant max	CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE			
		Productivité	Montant associé	99,7% <= 99,8%	99,8% <= 99,9%	> 99,9%	
				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 €
	Chargement - équipe	34	36	38	40	42	

METIER	CALCUL DE LA PRIME																		
RECEPTIONNAIRES (hors frais mécanisés) : - 70% = productivité collective du service - 30% = qualité = taux de fiabilité réception de l'entrepôt (conditionné au déclenchement du critère productivité) Pour le mois en cours : - 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>47,33</td> </tr> <tr> <td>Réception Entrepôt SEC</td> <td>34,54</td> </tr> <tr> <td>Réception Entrepôt F/L</td> <td>92,85</td> </tr> </tbody> </table> - 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>99,96%</td> </tr> </tbody> </table>	Étiquettes de lignes	Somme de Productivité	Réception Entrepôt Gel	47,33	Réception Entrepôt SEC	34,54	Réception Entrepôt F/L	92,85	Réception Entrepôt F/L	100,00%	Réception Entrepôt Gel	100,00%	Réception Entrepôt SEC	99,96%	70%		30%		
	Étiquettes de lignes	Somme de Productivité																	
	Réception Entrepôt Gel	47,33																	
	Réception Entrepôt SEC	34,54																	
	Réception Entrepôt F/L	92,85																	
	Réception Entrepôt F/L	100,00%																	
	Réception Entrepôt Gel	100,00%																	
	Réception Entrepôt SEC	99,96%																	
	Montant max	CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE															
		Productivité	Montant associé	99,4% <= 99,5%	99,5% <= 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 €													
	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 Quali ITB - équipe	13	14,00	15,00	16,00	17													

M. Cartron explique qu'ils ont fait un geste pour les expéditionnaires. Ils ont un objectif à 34. Les samedis sont pris en compte sauf que sur un samedi il y a eut un beugue, et il a été pris en compte pour les mois suivants. Il a donc demandé un arbitrage qui a été accepté pour leur accorder le palier à 34. Il ajoute avoir remercié la région car ce n'est pas obligatoire.

M. Chavanon répond qu'après c'est une question de social. Il ajoute qu'il faut savoir donner pour recevoir.

M. Cartron répond que c'est une décision qu'ils ont prise et qu'il assume avec plaisir pour le moment.

M. Chavanon revient sur le sujet de la productivité au service expédition. Il se demande comment est géré l'impact de l'état de la semi, la mise à quai, l'attente.

M. Cartron répond que la mise à disposition de la semi est de la responsabilité de l'ENTA, et une fois la semi mise en place c'est notre responsabilité.

M. Chavanon rétorque qu'il a lu un paragraphe sur un procès-verbal qui disait qu'il y avait eut une intervention par rapport au chargement, que les salariés prenaient trop de pauses, parce que les semis n'étaient pas en place, que le chargement ne pouvait se faire.

M. Cartron répond que cela n'arrive pas souvent, mais il est déjà arrivé qu'il n'y ai pas assez de semis, et effectivement les gens attendent.

M. Chavanon en déduit que les expé sont tributaires de ça par rapport à leur prime.

M. Cartron répond que c'est assez marginal, qu'il n'hésite pas à saisir du temps improductif dans le logiciel dans ce type de cas.

M. Cartron entend tout ce que dit M. Chavanon mais répond qu'il y a ce qui relève du moment exceptionnel et ce qui est toujours en place. Il évoque deux problématiques pour expliquer la situation actuelle.

La 1^{ère} c'est que le responsable de parc est actuellement absent plus de 2 mois, le relais est pris par des personnes de Dole et des personnes de SQF puisque le secrétariat du parc est assuré par SQF.

Le 2^{ème} point, c'est qu'il y a un problème avec les réparateurs dans la région, les délais sont très longs.

M. Chavanon intervient à nouveau et dit que pour lui les expéditionnaires sont des dommages collatéraux de ces problèmes et n'y peuvent rien.

M. Cartron répond que c'est ce qui fait parfois que les semi ne sont pas là.

M. Chavanon rétorque que si demain il doit charger un camion et que le travail ne peut pas se faire parce qu'il n'y a pas de semi parce qu'elle n'est pas réparée, ce n'est pas à lui d'être pénalisé par rapport à sa prime.

M. Cartron répond qu'il ne serait pas pénalisé, puisque ce serait considéré comme du temps improductif.

Il explique par exemple que lors d'un incident informatique sur la partie mécanisation, ils mettent des heures improductives pour ne pas pénaliser la productivité.

Il ajoute qu'à partir du moment où il y a un évènement exceptionnel, qui n'est pas dans la norme, et qu'ils sont capables de justifier qu'ils n'y peuvent rien, il n'est pas normal que la base soit impactée.

Mme Sève continue et présente la prime pour la réception :

- Le GEL est au pallier 4
- Le SEC est au pallier 0
- Le FFL est au pallier 4

M. Cartron ajoute que malgré les difficultés et les forts volumes le gel tourne plutôt bien.

Mme Sève parle de la prime de performance collective :

La Prime de performance collective (PPC) :

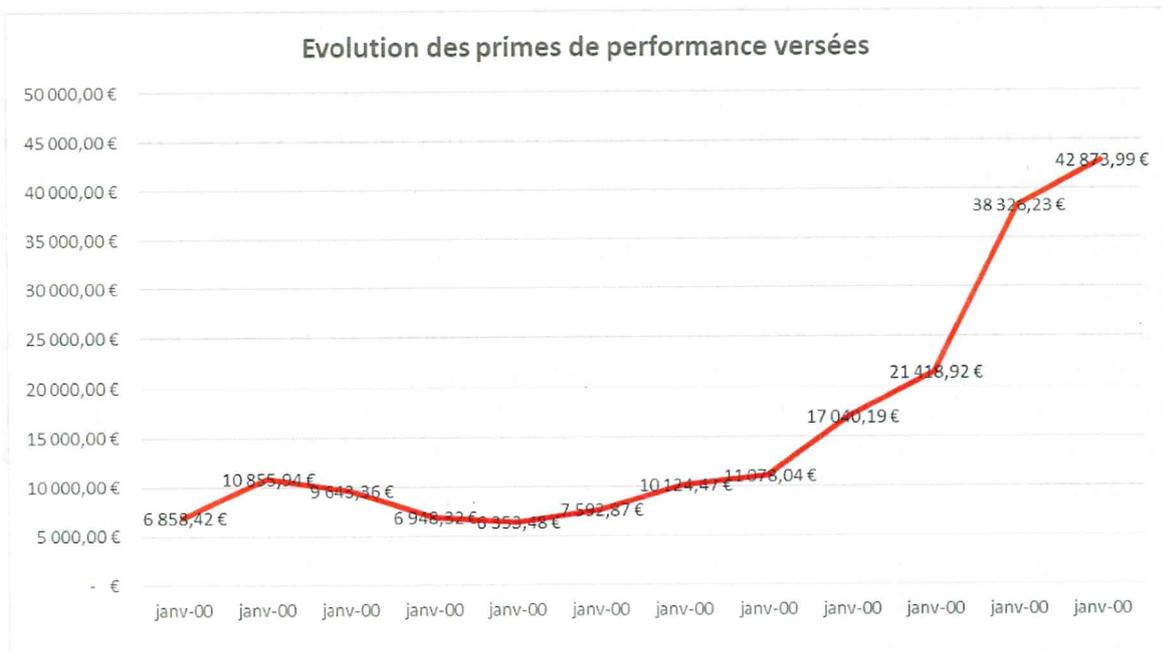
METIER	PALLIER 0	PALLIER ATTEINT	Mars 2024
FIXES (personnel hors cadres exploitation non éligible à une PPI : Chefs d'équipe ; Ordonnanceurs ; contenants, inventaristes, Expéditionnaires « fixes »)	Performance coll exploitation : 70,06 (budget mois en cours) Taux de service exploitation = 98,90%	Performance coll exploitation : 77,84 (budget +3%) Taux de service exploitation = 99,8%	Performance coll exploitation : oui => 30€ Fiabilité = oui => 30€ TOTAL = 60€
FIXES (personnel de structure hors cadres : Admin ; Calog ; TMI...)	Performance collective globale établissement = 56,89 (budget mois en cours) Taux de service exploitation = 98,90%	Performance collective globale établissement = 63,52 (pallier : budget + 3%) Taux de service exploitation = 99,8%	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 = 42873,99€

Mme Sève dit que les 2 primes de performance collective ont été atteintes pour les « fixes entrepôt » et pour les « fixes hors exploitation », puisqu'ils sont à plus de 3% au-dessus du budget sur la performance collective exploitation.

Pour l'entrepôt il avait une performance au budget à 70,06, ils ont fait 77,84 => ça fait 30€
Taux de service : ils sont à 99,8 pour un palier à 98,9 donc ça fait également 30€ soit 60€ en tout et pour la performance globale ils ont un budget à 56,89 pour le mois et ils sont à 63,52 donc à plus de 3% au-dessus.

Pour information ce mois-ci 42 873€ de primes seront versés aux salariés.



M. Chavanon remarque que c'est une belle évolution. Il est content pour le personnel.

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

INDICATEURS	Objectifs	18	19	20	21
Taux de service Exploitation	98,9%	99,7%	99,9%	99,7%	99,6%
Taux de respect de contrat date Base	-	97,9%	98,4%	98,7%	98,0%
Taux de QDS Mécanisation	0,10%	0,12%	0,12%	0,10%	0,10%
Taux de manquants de préparation	0,12%	0,06%	0,05%	0,07%	0,07%
Taux de fiabilité des stocks picking (hebdomadaire)	-	99,6%	99,6%	99,5%	99,4%
Taux de fiabilité des stocks ventilation (hebdomadaire)	-	99,7%	99,8%	99,7%	99,5%
Taux de fiabilité des préparations NET	99,7%	99,9%	100,0%	99,8%	99,7%
Taux de supports en reste à quai	0,15%	0,11%	0,04%	0,05%	0,06%
Taux de supports épurés	0,30%	0,25%	0,21%	0,34%	0,48%
Taux de BNC	0,20%	0,15%	0,15%		

FBI:

	OBJECTIFS	18	19	20	21
Taux de manquants de préparation	0,12%	0,10%	0,06%	0,04%	0,04%
Taux de fiabilité des préparations NET	99,7%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Taux de supports en reste à quai	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,04%
Nombre d'inventaire	4	4	4	5	4
Taux de BNC	0,20%	0,10%	0,03%		

M. Cartron parle de l'audit HP qui a eu lieu la semaine dernière et pour lequel le résultat est de 97%. Il dit bravo à tout le monde. C'est la meilleure note nationale à ce jour.

L'auditeur a dit que les alentours étaient propres.

M. Rebouillat intervient pour dire que souvent les souris qu'on trouve dans l'entrepôt viennent de chez les fournisseurs.

M. Chavanon ajoute que les souris, les oiseaux, les petits trucs de ce genre c'est la vie des entrepôts.

M. Cartron dit qu'il y a eu une recrudescence d'un coup. Ils ont eu 1800€ de casse à cause de souris et de rats sur les 2 dernières semaines et a priori ils viennent d'un fournisseur.

Il ajoute qu'une palette est arrivée avec une fourmilière à l'intérieur.

M. Chavanon dit que c'est une question qui peut être récurrente et qui peut être traitée en CSSCT par exemple. Mais à un moment donné si ce ne sont pas des produits de nos propres unités de production, il faudrait refuser ces palettes.

M. Cartron répond que ça on le fait déjà.

M. Amiot rétorque que les nids sont carrément dans le fond de la palette, et c'est quand on prépare, qu'on arrive dans le fond qu'on le découvre.

M. Cartron ajoute que c'est beaucoup moins important qu'à une époque, et pour ceux qui ne savent pas, il y a un vrai plan de dératisation qui est mis en place avec un suivi. Même l'auditeur a dit : « alors là je n'ai rien à dire ».

M. Amiot ajoute pour aller plus loin, pour lui il est important d'avoir un service QHSE qui communique autrement que la manière dont ils l'ont fait un moment.

M. Cartron répond que les choses ont changé, on a évolué vers plus de pédagogie.

M. Amiot ajoute que ça change, et que ça fait du bien de ne pas entendre que des reproches.

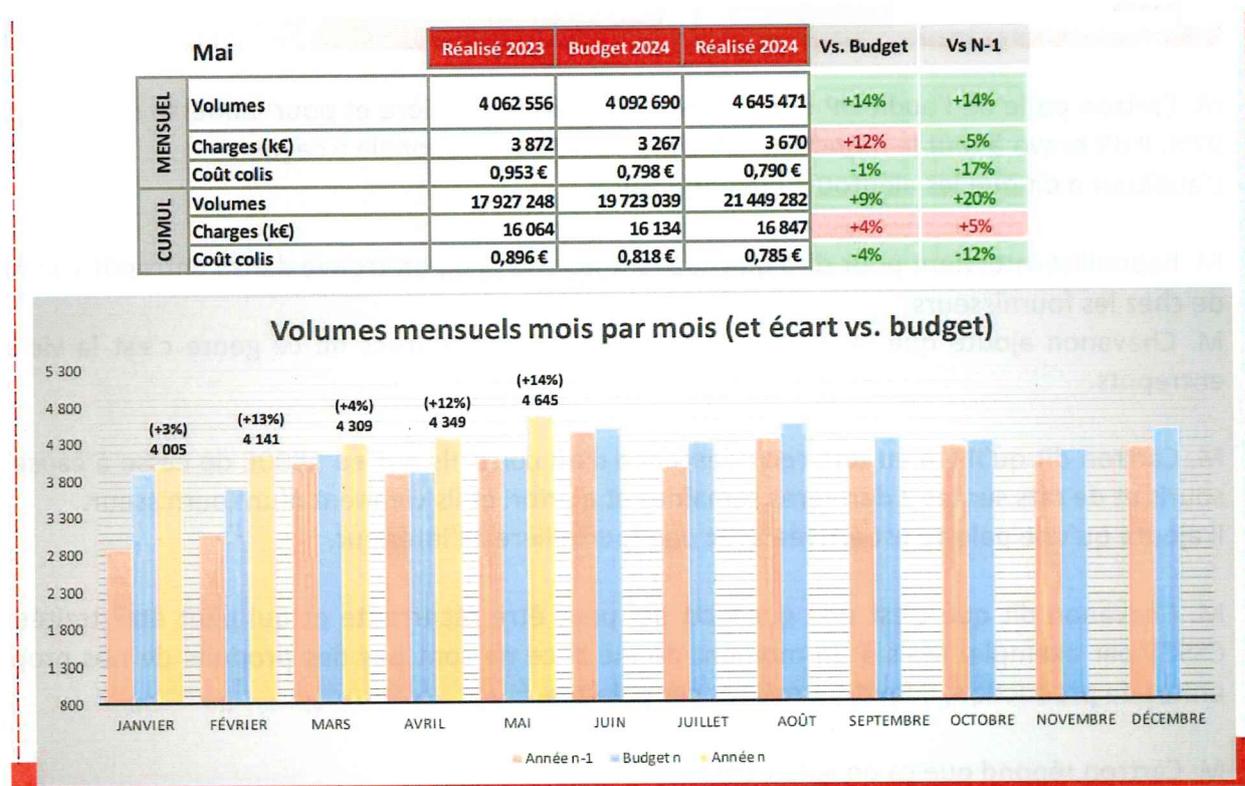
M. Cartron dit qu'en fait le service QHSE est un service « de l'ombre ». C'est-à-dire qu'on ne le voit pas mais ils effectuent un travail très important notamment sur la partie juridique et sur la partie administrative.

M. Cartron parle ensuite de la certification de service.

La qualité de service est totalement au rendez-vous maintenant : il n'y a plus de supports épurés et les queues de stock mécanisation ont fortement réduit.

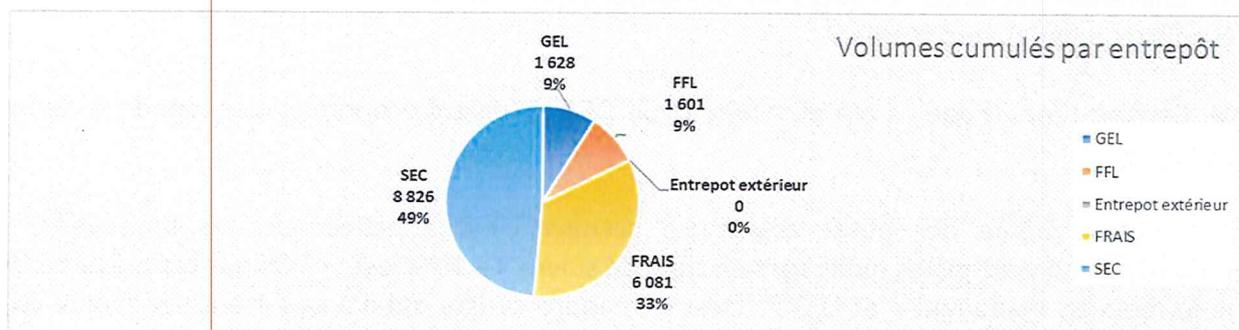
Il prend pour exemple les queues de stock mécanisation parce que pour lui c'est significatif et sur les supports épurés c'était une difficulté purement technique, ce n'était pas une difficulté d'exploitation.

C'est le travail conjoint du service QHSE, d'Eric PETRIGNET et des EPML (experts en process et méthodes logistiques) qui a permis de trouver des solutions.



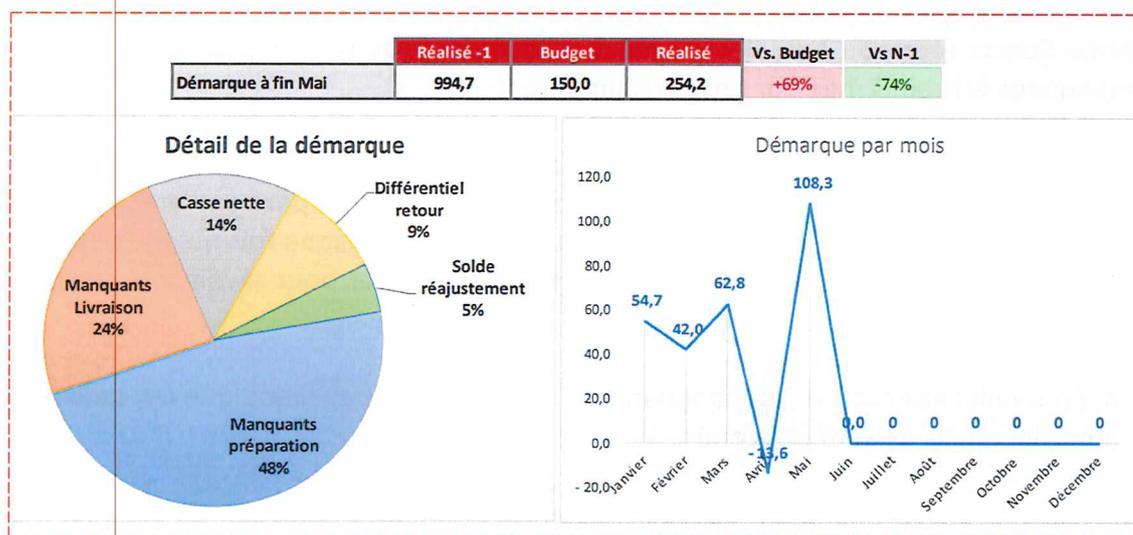
M. Cartron explique les résultats et dit bravo à tous et à toutes. Les volumes c'est +14% et le coût colis c'est -12%, ce qui veut dire que c'est très sain comme approche.

Le dérapage de charge viendrait d'un problème de provision sur un certain nombre d'ITM, ça devrait être corrigé sur le mois de juin.



Démarque

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



M. Cartron explique que la démarque a été une des grosses problématiques évoquées lors des réunions budgétaires avec la Direction nationale.

Mme Schatz demande pourquoi on ne nous donne pas la démarque par secteur ?

M. Cartron lui répond que c'est équilibré entre le SEC et le FRAIS.

Mme Schatz rétorque que quand elle voit manquant en prépa 48%, c'est pas possible. Elle demande si ils ont inclus tout l'entrepôt ?

M. Cartron répond que oui.

Mme Sève répond qu'avec ce que lui envoie le contrôle de gestion, elle ne peut pas le détailler par secteur.

M. Cartron répond que lui peut le faire, il ajoute juste que sur l'année, le SEC et le FRAIS c'est quasiment la même chose.

M. Chavanon demande si toutes les démarques que l'on a pu avoir depuis la création s'est évaporé un peu quand même ?

M. Cartron répond que ça n'a plus rien à voir : 1 000 000€ d'économies par rapport à l'année dernière.

Il a quand même des petits soucis. Le premier c'est effectivement les manquants en préparation. Il y a 2 pistes qu'ils sont en train de suivre. La 1^{ère} c'est : « j'ai pas trouvé le produit je le mets en manquant » et la 2^{ème} c'est le réappro cariste qui n'a pas été assez rapide ou le préparateur qui a été trop rapide.

Il y a des gens qui préparent très rapiement mais il y a plein de manquants. Donc ce sont des personnes qui, quand ils ne trouvent pas le produit, soit ne demandent pas le réappro ou soit ils se disent, ce n'est pas grave je passe à autre chose. Donc ça fait du manquant de préparation, donc de la démarque.

M. Amiot soulève aussi la question des transferts, certaines personnes ont du mal à les faire.

Mme Schatz rétorque que c'est le magasin qui n'est pas honnête parce que bien souvent le manquant est remis mais sur un autre support.

M. Cartron répond que ça c'est le 3^e point qui est écrit sur son tableau. Les transferts sont mal faits, mais au FRAIS aussi ont les fait mal. Il est certain que l'on perd de l'argent la-dessus. Et après, il y a les manquants livraison, il faut savoir qu'à chaque fois qu'une palette n'a pas été reçue, M. Sancey et M. Petrignet effectuent des recherches pour savoir si le problème vient de la base ou non.

M. Rebouillat revient sur les manquants de préparation et explique que les caristes perdent du temps lorsqu'ils ne sont pas zonés.

M. Cartron dit qu'il va falloir aborder réellement un jour la question du zonage. Il demande si les chefs d'équipe zonent ou pas les caristes.

M. Amiot répond qu'au départ non, mais qu'après ça dépend du nombre de caristes qu'ils ont.

M. Cartron rappelle 2 choses.

La première c'est qu'à un moment il y avait une pénurie de caristes donc c'était un peu compliqué. Et la 2^e, c'est qu'il avait un projet de réimplantation du secteur SEC en attente pour pouvoir faire gagner du temps et régler cette question.

Aujourd'hui il y a un problème de sécurité, s'ils refont l'implantation, ils risquent de créer des zones accidentogènes. Donc c'est en stand-by. C'est aussi pour ça qu'ils ne sont pas allés jusqu'aux zonages.

Il indique en avoir rééchangé avec Mickael DARCHIS, Directeur Exploitation, pour relancer le plan d'implantation, trouver des réponses, des solutions pour gagner du temps de roulage.

M. Chavanon rétorque qu'il serait peut-être judicieux d'organiser un groupe de travail avec des gens opérationnels.

M. Amiot explique que sur juin il y a eu 2 choses qui ont augmenté les temps de roulage.

La 1^{ère} c'est les commandes AC3 (les produits de dégagement) et là dernièrement les magasins qui passent des post-fact concernant des produits non livrés par Saint Quetin Fallavier.

M. Chavanon rétorque que dans ces cas exceptionnels, il faudrait neutraliser le salarié parce qu'il va être pénalisé.

M. Cartron répond qu'ils vont regarder ça. Et qu'effectivement ils ont eu le phénomène AC1/AC3 la semaine dernière ce qui explique aussi le décrochage de la production.

Mme Schatz en profite pour dire qu'il faut absolument revoir la hauteur des palettes en MEA.

M. Grappe rétorque que ça vient de la réception qui mesure mal les colis.

M.Chavanon ajoute que la recommandation INRS concernant la hauteur des palettes est 1m80. Il ajoute qu'il ne doit pas y avoir d'exception, les troubles squelettiques deviennent présents et de plus on a du personnel féminin, dont la taille est importante que certains hommes.

Performances moyennes de l'année

Synthèse et productivités par métier



Performances moyennes de l'année

Performance par entrepôt

	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
SEC	84,6	99,6	93,2	-6%	+10%
FRAIS	114,5	160,4	163,1	+2%	+42%
GEL	89,9	95,0	103,8	+9%	+15%
FFL	83,3	103,1	130,7	+27%	+57%



M. Cartron dit que l'on est bien dans le budget, que l'on tient nos engagements. Il ajoute que la performance sur le SEC est compliquée.

Mme Schatz répond qu'encore ce matin elle a motivé les nouveaux qu'elle forme.

M. Amiot ajoute que ce n'est pas faute de les motiver. Il dit qu'hier il a eu une altercation avec l'intérimaire qui à 12h05 posait son talkman. Il l'a repris gentiment, lui a expliqué que sa journée n'était pas finie, qu'il était payé jusqu'à 12h30. Celui lui a répondu qu'il fallait arrêter de lui mettre la pression, qu'il avait déjà fait beaucoup de colis aujourd'hui, qu'il avait suffisamment de travailler.

Mme Sève demande le nom et dit que si les consignes ne sont pas respectées ils ne renouvelleront pas son contrat.

M. Chavanon dit aux chefs d'équipes qu'il ne faut surtout pas qu'ils se mettent en danger.

M. Cartron répond qu'il faut rester zen avec ces gens-là, qu'il faut lui envoyer dans son bureau. Il explique qu'hier, il a reçu 2 personnes qui en sont venues aux mains sur le parking.

M. Mugnier rétorque que c'est sur le parking, mais aussi dans le bus.

M. Cartron n'a pas eu de retour à propos de la bagarre dans le bus. Par contre concernant ceux qu'il a reçu, il a été clair avec eux sur ce qu'ils risquaient si ça venait à se reproduire.

M. Mugnier demande comment ça se passe s'ils abiment une voiture pendant la bagarre ?

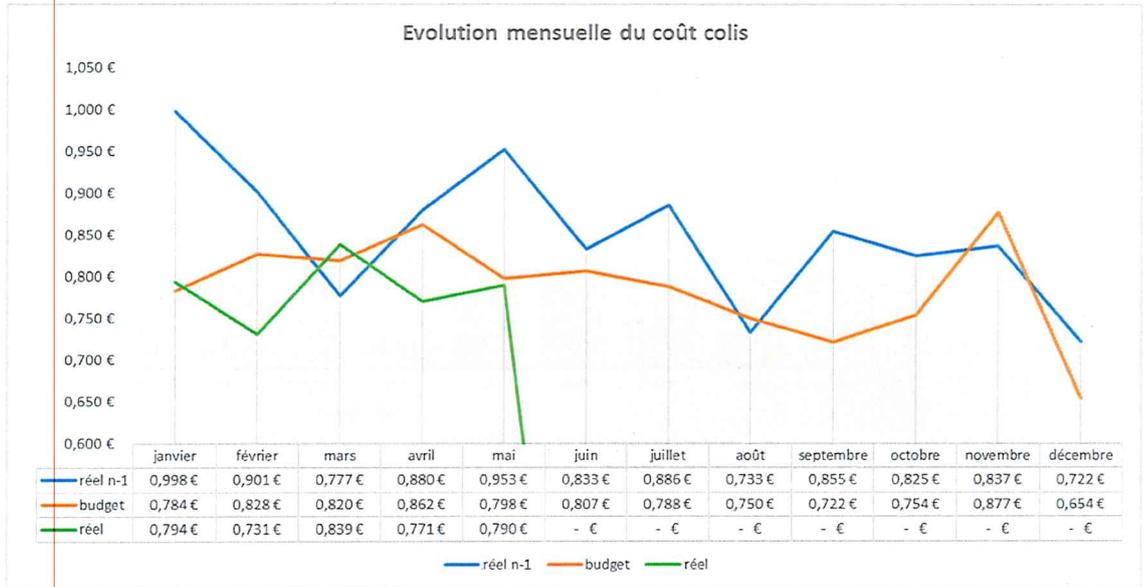
Mme Sève répond que c'est du pénal, qu'il faut porter plainte, que normalement disciplinairement elle ne peut pas sanctionner quelqu'un pour des faits qui ont lieu hors temps de travail.

M. Chavanon répond qu'il faut savoir si le parking vous appartient ou pas, s'il ne vous appartient pas c'est le code de la route qui s'applique.

Il ajoute qu'il peut y avoir mise en danger de la vie d'autrui, et qu'intérimaire ou pas, ils devraient être convoqués.

Synthèse des résultats du mois

Focus coût colis – évolution mensuelle



M. Cartron nous donne les résultats du mois.

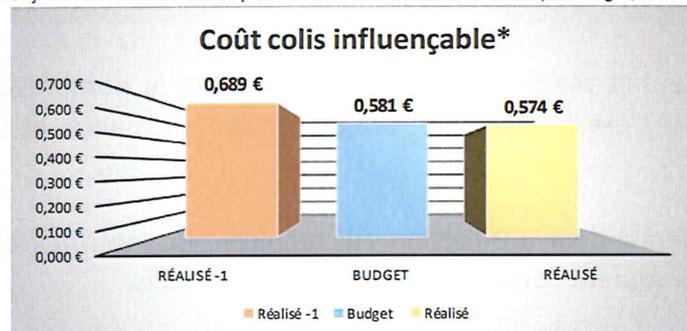
M. Rebouillat dit que comme on déleste des magasins, cela risque d'impacter le taux de prise, d'où le risque de ne pas améliorer nos résultats. M. Cartron répond qu'il va en parler juste après.

Le coût colis « influençable »

Résultats cumulés

	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
Charges totales (k€)	16 064	16 134	16 847	+4%	+5%
Charges non influençables	3 717	4 671	4 545	-3%	+22%
Coût colis influençable*	0,689 €	0,581 €	0,574 €	-1%	-17%

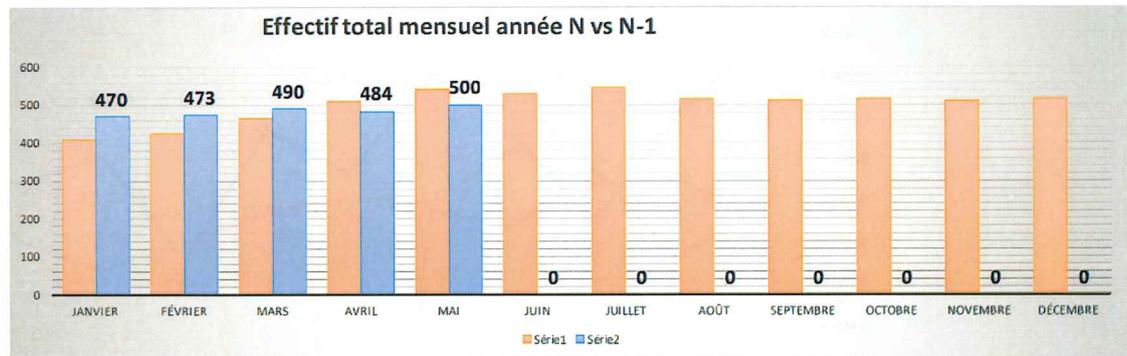
coût colis influençable avant retraitements prévus dans l'accord d'intéressement (délestages, crise sanitaire...)



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

Les effectifs

Effectif CDI et CDD mensuel et précarité

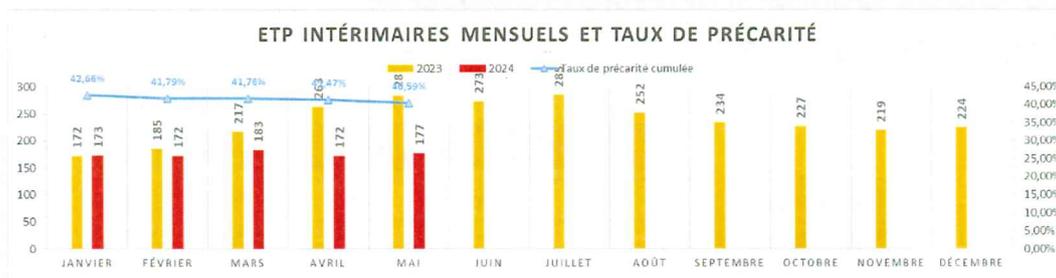


Moyens à fin Mai	2023	2024	Evolution		Taux de précarité
CDI	249	309	+60	+24%	40,59% ↓ En baisse par rapport au mois dernier
CDD	9	14	+5	+56%	
Intérimaires	283	177	-106	-37%	
TOTAL	541	500	-41	-8%	

Mme Sève développe le tableau des effectifs CDI/CDD.

Les effectifs

Evolution de l'ETP intérimaire



Mme Sève nous fait remarquer par ce tableau, que le nombre d'intérimaires est à peu près constant, et que c'est le nombre de CDI en fait qui augmente, et qui fait baisser notre taux de précarité.

M. Chavanon demande à la Direction s'ils reçoivent les intérimaires de longue durée afin de les embaucher s'ils veulent continuer de travailler chez nous.

Mme Sève répond qu'ils le font régulièrement, de manière plus ou moins insistante suivant les gens et suivant la durée du contrat. Elle en profite pour rappeler que les embauches sont possibles après 8 semaines de contrat intérim.

Elle ajoute que cette année pour la première fois, ils ont 20 étudiants en CDD.

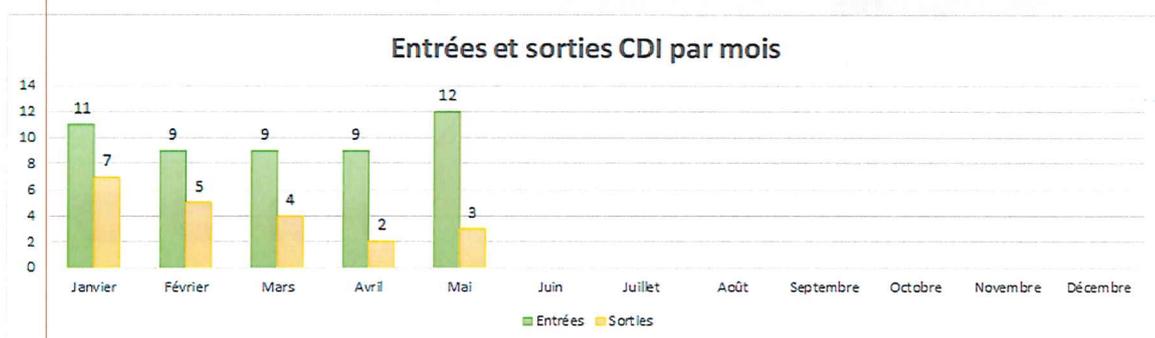
M. Amiot évoque le cas d'une préparatrice qui est sérieuse et toujours présente, mais dont la productivité est moyenne.

Mme Sève répond qu'il vaut mieux avoir dans son équipe une personne présente tous les jours avec une productivité moyenne, qu'une personne qui a une très forte productivité mais qui est très régulièrement absente et sur qui on ne peut pas compter.

M. Cartron ajoute que l'attitude et le savoir être sont très importants.

Turnover

Entrées et sorties mensuelles



Entrées sorties cumulées	Fin Mai CDI	Fin Mai CDD	Fin Mai Intérimaires*
Entrées	50	12	196
Sorties	21	1	223

Taux de turnover CDI&CDD à fin Mai **5,99%**

Mme Sève fait remarquer que ce mois-ci 2 personnes s'en vont.

M. Chavanon demande si un point est fait sur les départs ?

Mme Sève répond que systématiquement elle fait un entretien de départ avec la personne.

M. Chavanon dit que tableau est très bien, mais dans les sorties il faudrait que les élus puissent savoir si c'est un départ volontaire ou un départ à l'initiative de l'entreprise.

Mme Sève répond qu'elle pourrait faire le détail par motif.

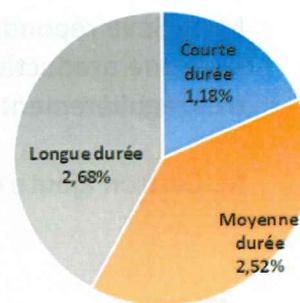
Elle complète en disant qu'il y a eu des licenciements pour inaptitudes, que ce mois-ci il y a eu 2 sorties pour faute grave et 2 démissions.

M. Chavanon dit que c'est important pour la CSSCT de savoir s'il y a des licenciements pour inaptitudes.

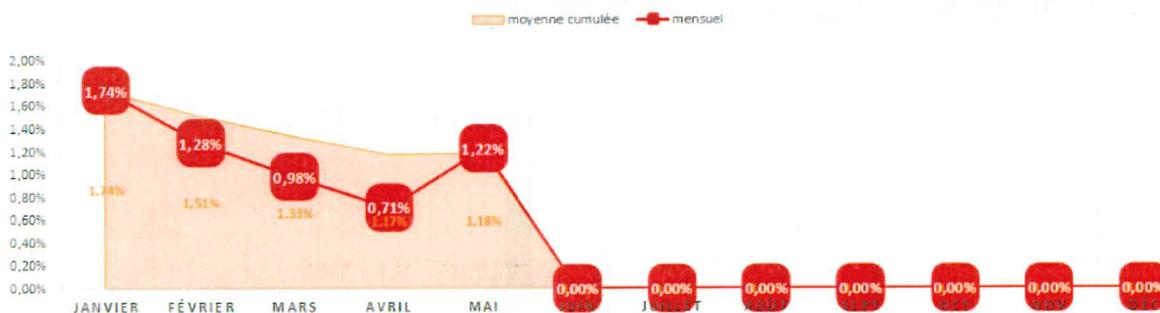
M. Balloch répond que c'est demain son dernier jour de travail.

Absentéisme

Taux d'absentéisme	Année 2023	Fin Mai 2023	Fin Mai 2024	Var.
Courte durée	1,35%	1,65%	1,18%	-28,45%
Moyenne durée	2,82%	3,18%	2,52%	-20,79%
Longue durée	5,07%	6,41%	2,68%	-58,15%
Absentéisme total	9,25%	11,25%	6,39%	-43,22%



TAUX D'ABSENTÉISME COURTE DURÉE DE L'ANNÉE



Mme Sève relève une petite recrudescence de l'absence courte durée sur le mois de mai.

M. Amiot demande si dans l'intéressement on est toujours à 0,5 ?

M. Cartron répond que l'on a perdu ce point puisque sur juin cela s'accroît.

Accidentologie

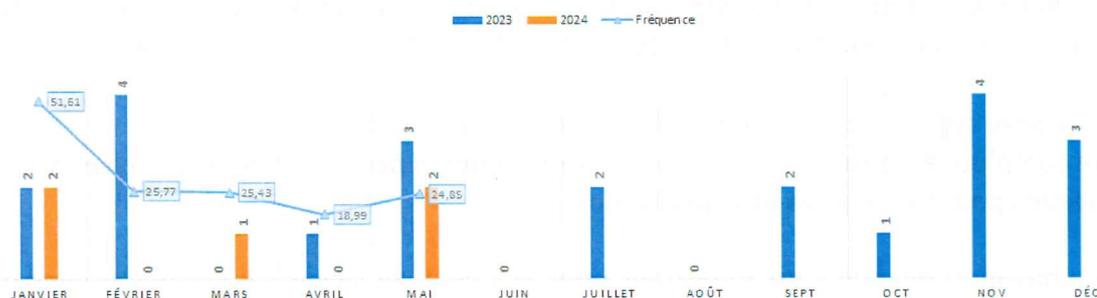


Accidentologie	Année 2023	Fin Mai 2023	Fin Mai 2024	Var.
Taux de fréquence	53,3	64,1	24,9	-61,21%
Taux de gravité	1,41	2,11	0,26	-87,68%



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

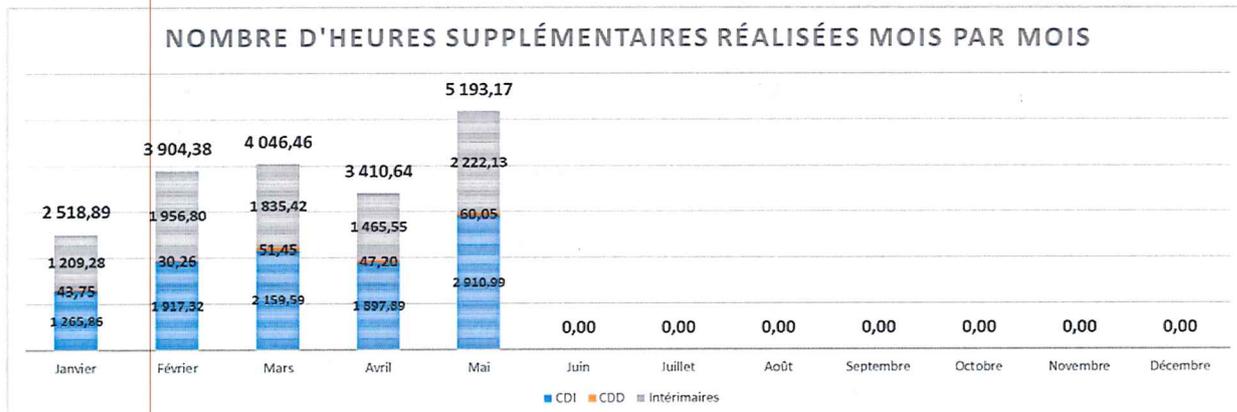
NOMBRE D'ARRÊTS SUR LE MOIS N VS N-1 ET ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE



M. Cartron dit que l'on a le taux de fréquence, et le taux de gravité le plus bas de France.

Heures supplémentaires

Année 2024



5. Communication des offres d'emploi Smartrecruiters concernant le site de Dole (communiqué avec l'ordre du jour) :

- Caristes
- Alternant logistique
- Conducteur routier (ENTA)
- 1 télévendeur SCA fruit
- Alternant TMI.

Mme Sève fait remarquer qu'ils n'arrivent pas à trouver un alternant pour le service technique. C'est un peu compliqué mais c'est compliqué pour toutes les entreprises dans la maintenance industrielle.

- Préparateur frais
- Chef d'équipe au frais. Mme Sève dit que là aussi ça, c'est un peu compliqué, ils n'arrivent pas à remplacer la personne qui est partie en mai. Elle vient de déléguer le recrutement à un consultant externe Manpower.
- Rex nuit

M. Chavanon est étonné qu'il n'y a toujours pas de Rex nuit.

M. Cartron répond qu'en fait ils n'arrivent pas à trouver, ils ont des candidatures mais qui ne sont pas satisfaisantes. Il ajoute qu'il y a quand même en France un problème de recrutement des cadres et sur le profil nuit.

6. Point santé sécurité

6.1 PV de la CSSCT du 11 mars 2024

Mme Sève demande si tout le monde a lu le procès-verbal de la CSSCT ?

M. Chavanon reprend le document car quelque chose l'interpelle.

Par rapport aux missions du CSSCT, en fait il y a des enquêtes qui sont menées par rapport aux accidents, mais ce sont plutôt des enquêtes de reconstitution faite par la direction.

Mme Sève répond que c'est une enquête du QHSE, et que maintenant les membres de cette commission sont invités.

M. Chavanon remet les choses aux claires auprès des élus. Il leur rappelle qu'ils font partie du CSE et donc dès qu'il y a un accident ils doivent aller sur le lieu de l'accident. Il ajoute que s'ils attendent que la QHSE les appellent pour faire une enquête, ils n'en feront jamais.

Mme Sève rétorque que si, c'est fait systématiquement maintenant.

M. Cartron ajoute que les personnes de la commission sont informées à chaque fois.

Mme Sève confirme qu'elle a donné l'adresse mail de Mme Picard Marine qui est rapporteur de la CSSCT à Mme Commerçon Géraldine.

Mme Schatz dit qu'il faut absolument de la communication entre les personnes de cette commission car l'information n'est pas toujours relayée.

6.2 Retour de l'étude de bruit APAVE

Mme Sève dit avoir eu les résultats il y a deux ou trois jours de l'étude APAVE qui a été menée sur le bruit.

M. Cartron dit qu'en gros, il n'y a rien de nouveau, sauf qu'il faut qu'ils mettent à disposition des bouchons d'oreilles dans certaines zones.

Mme Déry demande si on récupère des points sur la pénibilité ou pas ?

M. Cartron répond que non s'il y a l'équipement de protection.

M. Chavanon dit qu'il faut monter à 88 décibels, et il faut que le bruit soit constant, pas des pics.

Mme Sève dit qu'ils ont beaucoup de questions par rapport à la pénibilité de la part de personnes qui préparent leur départ retraite. Il n'y a plus de pénibilité pour la manutention manuelle. Aujourd'hui quand ils font une déclaration de pénibilité en début d'année, elle déclare les gens de nuit et les températures extrêmes.

7. Communication du PV de la Commission Logement.

Remis avec l'ordre du jour.

8. Information-consultation sur le projet de délestage ORSEC de Dole vers SAINT QUENTIN FALLAVIER

DECISION DE DELESTAGE

- Le projet de délestage présenté ce jour en information/consultation locale commencera le 01 juillet 2024 et permettra de rééquilibrer les volumes et l'impact transport entre les établissements de Dole et Saint-Quentin-Fallavier.

DECISION DE DELESTAGE

- Le délestage complet d'un magasin, nécessite un paramétrage informatique global pour inclure les Mises en Avant et doit être paramétré trois mois avant sa date de mise en œuvre.
- De ce fait les délestages se feront sans inclure les Mises en Avant.
- Il est cependant possible avant cette date de procéder à des délestages partiels ayant pour effet de transférer le suivi mais de laisser la MEA sur la base donneuse, et ainsi d'éviter une surcharge sur les bases ayant à gérer la préparation des points de vente délestés, Cas de Saint-Quentin Fallavier.

DECISION DE DELESTAGE

- Nous procéderons donc à des délestages partiels à compter du 01 juillet 2024, corrélativement à l'ouverture de lignes transport sécurisées pour les PDV concernés par ce délestage par le biais de la mise en application de la procédure ORSEC.

DEFINITION DU DELESTAGE

- Un délestage consiste à confier tout ou partie des volumes d'un point de vente habituellement traités par un établissement X vers un ou plusieurs établissements Y ou Z de manière temporaire ou définitive en vue d'un meilleur fonctionnement de l'entrepôt (qualitatif et/ou quantitatif)

PRINCIPE DU DELESTAGE

- Les délestages peuvent être classés selon 4 grandes catégories :
 - Stratégie logistique (ex.PPI) ,
 - Rééquilibrage des volumes,
 - Saturation d'un établissement,
 - Règlementation
- Celui concernant l' établissements de Dole et de Saint-Quentin Fallavier répond à la catégorie des délestages liés à un rééquilibrage de volumes et à la stratégie logistique.

MOTIVATION DU DELESTAGE

- La décision du délestage de l'établissement de Dole vers les établissements de Saint-Quentin-Fallavier répond aux motivations suivantes :
 - rééquilibrer des volumes entre les sites concernés suite à l'intégration de nouveaux Points de Vente (*projet Casino*)
- Laisser la situation en l'état serait de nature à :
 - *Fragiliser l'exploitation en sec sur le site de Dole alors que nous avons des capacités de production disponibles en sec à SQF sur notre automatisation.*
 - *Dégrader le service au PDV*

DEFINITION DU DELESTAGE

- Un délestage consiste à confier tout ou partie des volumes d'un point de vente habituellement traités par un établissement X vers un ou plusieurs établissements Y ou Z de manière temporaire ou définitive en vue d'un meilleur fonctionnement de l'entrepôt (qualitatif et/ou quantitatif)

PRINCIPE DU DELESTAGE

- Les délestages peuvent être classés selon 4 grandes catégories :
 - Stratégie logistique (ex.PPI) ,
 - Rééquilibrage des volumes,
 - Saturation d'un établissement,
 - Règlementation
- Celui concernant l' établissements de Dole et de Saint-Quentin Fallavier répond à la catégorie des délestages liés à un rééquilibrage de volumes et à la stratégie logistique.

MOTIVATION DU DELESTAGE

- La décision du délestage de l'établissement de Dole vers les établissements de Saint-Quentin-Fallavier répond aux motivations suivantes :
 - rééquilibrer des volumes entre les sites concernés suite à l'intégration de nouveaux Points de Vente (*projet Casino*)
- Laisser la situation en l'état serait de nature à :
 - *Fragiliser l'exploitation en sec sur le site de Dole alors que nous avons des capacités de production disponibles en sec à SQF sur notre automatisation.*
 - *Dégrader le service au PDV*

- LISTE DES PDV DELESTES ENE SEC: Dole vers SQF



= 10525	BOURG-EN-BRESSE
= 06909	OYONNAX
= 07480	POLLIAT
= 10123	MONTREVEL-EN-BRESSE
= 07939	SAINT-ETIENNE-DU-BOIS
= 10465	PORT
= 08260	VONNAS
= 10418	REPLONGES
= 09602	OYONNAX
= 05674	JAYAT

=> pour une volumétrie annuelle de 1.5 MColis/an, représentant une économie transport de 74000 km.

Ajout à cette liste des 2 PDV Netto préparés à ce jour en Sec Rapide à DOLE et en gamme Netto à SQF :

09692	PARAY-LE-MONIAL
03463	CHAUFFAILLES

=> pour une volumétrie annuelle de 40 KColis/an.

CONSEQUENCES SOCIALES

Sur les effectifs :

Ce délestage n'impacte pas le personnel.

Cet impact sera compensé par une diminution des emplois précaires

CONSEQUENCES SOCIALES

Sur l'intéressement :

Ce délestage n'impacte pas l'intéressement pour l'établissement de Saint-Quentin Fallavier, car il entraîne une augmentation des volumes.

Pour ce qui est de l'établissement de Dole, si l'impact le faisait entrer dans les conditions de l'article 13 de l'avenant N°2 à l'accord d'intéressement 2022/2023/2024 signé le 11 avril 2024, il y aurait retraitement selon les termes exposés ci-dessous :

En outre, dans le respect des dispositions légales, si un écart sur un établissement « base logistique » est constaté entre :

- le volume annuel prévu au cours de l'exercice budgétaire initial tenant compte de décisions d'affectation des points de vente/de gammes

et

- le volume annuel prévisionnel envisagé au cours de l'année N du fait de la non affectation des points de vente/de gammes (ex. alcool) représentant a minima 500.000 colis en volumétrie annuelle, prévue pour des raisons de politique générale.

Une information / consultation du CSEC/CSEE sera organisée afin d'entériner l'ajustement du budget du ou des établissements concernés.

M. Cartron dit que le but est aussi d'optimiser les transports, car certains magasins sont aujourd'hui livrés par les 2 bases. L'idée c'est d'essayer d'arriver à livrer depuis une même base des magasins complets, toutes températures.

Ils ont donc décidé de choisir un certain nombre de magasins de l'Ain pour les renvoyer vers SQF.

Ce qui représente 1.5 millions de colis par an, globalement une économie de transport de 74000 km ce qui est plutôt important.

M. Chavanon dit que ce qui l'intéresse le plus, c'est notre intéressement. Il demande si cette perte de magasin qui va être retraité par rapport à SQF, va nous faire bénéficier de quelque chose ?

M. Cartron répond qu'ils appliquent l'article 13 de l'avenant numéro 2 de l'accord d'intéressement du 11 avril 2024 : il y aura retraitement selon les termes express ci-dessous donc le volume annuel prévu au cours de l'exercice budgétaire initial tenant compte de précisions d'affectation des points de vente et le volume annuel prévisionnel envisagé au cours de l'année N du fait de la non affectation des points de vente/ de gamme représentant a minima 500 000 colis en volumétrie annuelle, prévue pour des raisons de politique générale.

M. Amiot parle de la PSO qui concernent les cadres et agents de maîtrise.

Il pense qu'il peut y avoir éventuellement un impact sur le coût colis.

M. Cartron répond que normalement non, que ce n'est jamais révisé pour les PSO, mais ce qui est fait pour l'intéressement ce qui est normal.

M. Amiot répond que ce n'est pas normal.

M. Cartron répond que si. Il explique que notre travail c'est de faire en sorte de faire le coût colis. L'idée c'est que si on enlève du volume, on va avoir moins de besoins en face. En fait c'est une opportunité, ça peut surprendre mais on va avoir moins de charges, on va donc réduire le nombre d'intérimaires. En réduisant le nombre d'intérimaires on va réduire l'impact de l'intérim et ainsi de suite.

M. Chavanon répond que l'on ne voit pas les choses de la même façon par rapport à ça. Lui, ce qui l'importe, c'est que tous les salariés qui travaillent ici ne soient pas pénalisés

Il voudrait que l'on puisse retraiter ces sommes de façon à ce que les gens d'ici ne perdent pas.

M. Cartron répond que c'est ce qui est écrit.

M. Amiot ne voudrait pas qu'il y ait des dommages collatéraux, puisque l'on est tous concernés.

M. Chavanon rétorque que ce qui peut l'embêter, c'est qu'on effectue aujourd'hui un délestage, qu'on manque de personnel, et que demain, on envoie des task forces sur d'autres bases.

M. Cartron répond qu'il n'est pas envisagé que la base de Dole fournisse des task force aux autres bases dans la situation actuelle.

M. Cartron répond pour être très clair, qu' il y a eu des ORSEC qui ont été demandés pour Montélimar, et on a envoyé 2 personnes. Celles-ci sont revenues le jeudi parce qu'ils n'en avaient pas besoin.

M. Chavanon répond que les autres bases font comme nous, elles travaillent et font ce qu'elles peuvent. Ils font ce que fait Mme Sève, ils essayent de trouver des gens qui veulent des CDI et ainsi de suite.

Quand on annonce aux salariés de Brignoles + 26 000 de colis sur caravelle, il ne fallait pas qu'ils disent ont va le faire alors qu'on sait très bien qu'ils ne vont pas y arriver.

Il ajoute que par déclinaison on va tous en subir l'impact.

M. Cartron répond qu'il n'a pas de vision sur Brignoles.

M. Cartron dit que de toute façon il y a quelque chose qui a été présenté, que l'on sait qu'il va y avoir des bases comme Corbas, qui vont arrivées dans le cadre de caravelle.

M. Chavanon répond que oui, c'est la création d'une nouvelle base entre Paris et Reims à l'horizon 2027. M. Cartron répond qu'il n'a pas vu que cela était acté.

M. Cartron propose de continuer, il donne sa vision, pour lui c'est une opportunité, ça va faire baisser la pression sur le SEC.

M. Rebouillat pense que cela va diminuer le taux de prise. M. Cartron répond que non pas forcément, qu'il y a des petits magasins. Il ajoute que c'est 6 à 7000 colis jours.

Mme Déry demande ce que va devenir la mise en avant de ces magasins-là. M. Cartron répond que l'on garde la mise en avant encore deux mois.

Mme Déry demande pour la ZUR. M. Cartron répond que c'est comme pour la MEA.

M. Amiot rétorque que l'on ne fait déjà plus la ZUR de ces magasins.

Mme Déry demande pour l'inter base. M. Cartron répond qu'il n'y aura plus d'inter base non plus, et que cela va nous faire du bien.

Le président procède au recueil d'avis sur le projet de délestage ORSEC de Dole vers SAINT QUENTIN FALLAVIER.

12 votants

Abstention : 12 voix.

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

La trésorière Mme Schatz présente les comptes.

TRESORERIE DU BUDGET FONCTIONNEMENT MARS 2024			
	DEPENSES	RECETTES	SOLDE
TOTAL dont 37 825.65 sur le compte épargne	5 712.41	53 779.22	48 066.81

TRESORERIE DU BUDGET ACTIVITES SOCIALES MAI 2024			
	DEPENSES	RECETTES	SOLDE
TOTAL dont 1 379.37 sur le livret bleu	94 055.01	110 099.30	16 044.29

M. Amiot demande à Mme Schatz si elle ne voulait pas aussi que l'on révisé un peu le budget par rapport aux nouveaux embauchés ?

Mme Schatz répond que ça va être un peu compliqué effectivement.

Elle dit que chaque début d'année on lui donne la subvention pour l'activité et le fonctionnement. Le problème est que maintenant toute personne embauchée n'a plus de conditions d'ancienneté sur les activités sociales et culturelles.

Le budget a été fait et voté en début d'année par rapport au nombre de salariés.

Du coup les nouveaux embauchés vont vouloir les chèques vacances, les cadeaux de Noël.

Mme Sève demande ce qu'il reste comme évènement à part Noël ?

Mme Schatz répond que l'on va distribuer les bons de rentrée scolaire dans les jours à venir.

Mme Sève lui répond qu'il faut mettre des dates butoirs pour la prise en compte de l'effectif pour chaque évènement.

M. Chavanon demande si les 2 bureaux syndicaux sont toujours en place et s'ils sont équipés ?

M. Cartron répond que oui.

Mme Déry répond qu'il y a bien une imprimante, en revanche l'ordinateur c'est autre chose. On ne peut même pas se connecter.

M. Chavanon rétorque que l'ordinateur doit être obsolète, qu'il va falloir faire quelque chose.

M. Cartron répond qu'ils vont s'occuper de ça.

Mme Sève demande qui a la clé de ce local et si des gens de l'ENTA viennent dans les bureaux ?

M. Mathez répond que dans leur local M. Ikollo utilise le coffre-fort.

Mme Déry répond qu'en ce qui concerne le local CGT la clé est dans un coffre-fort au CSE, et que normalement personne d'autres que les élus ne peuvent s'y rendre.

10. Point sur les ventes du CSEE.

Mme Déry dit qu'il n'y a aucune vente actuellement. Elle parle donc de l'arbre de Noël.

Cette année il serait peut-être bien de prévoir l'arbre de Noël un dimanche pour permettre aux salariés qui travaillent le samedi de pouvoir en profiter.

La date retenue pour l'instant avec le spectacle est le 15 décembre.

La salle sera certainement celle de Sampans.

Les papillotes ont été commandées avec l'accord de M. Cartron.

Elle parle ensuite du site internet du CSE qui a été créé.

Il va être accessible ce vendredi ou mardi par le biais d'un QR CODE.

Mme Sève dit à Mme Déry qu'une fois les procès-verbaux signés elle pourra les faire apparaître sur ce site.

11. Questions diverses.

11.1. Au frais, il est redemandé un roulement pour tout le monde (CDD / CDI notamment) sans exception en injection et en palettisation.

M. Cartron répond que c'est ce qui est prévu normalement. Mais pour être clair, il y a des personnes qui n'ont pas toutes les compétences pour injecter.

M. Chavanon répond que certains ne vont pas assez vite.

M. Cartron répond que non, il entend par compétences le fait qu'il y a des manipulations informatiques .

Mme Sève ajoute que de la même manière ceux qui sont en injection doivent redescendre, et il avait été dit que cela était également souhaitable pour limiter les TMS.

Après il y a un temps de formation donc sur les nouveaux intérimaires généralement ils commencent en palettisation et il y a au moins un mois de formation pour bien appréhender et après on peut commencer de les former en injection.

M. Chavanon dit que les roulements avaient été étudiés pour qu'il n'y ait pas de TMS, pour qu'il y ait pas de troubles musculo squelettiques qui entraînent en fait des maladies professionnelles Tout avait été calculé à la base.

Mme Sève répond que c'est pour éviter les mouvements répétitifs.

M. Chavanon pense qu'il ne faut pas privilégier, mais plutôt essayer de trouver des solutions.

M. Cartron répond que c'est ce qu'ils font, qu'ils ont de belles équipes.

M. Chavanon demande alors pourquoi cette question venant des salariés ?

Mme Déry rétorque que même si ce n'était qu'un ou deux personnes, celles-ci aussi ont le droit de tourner.

Mme Sève dit qu'ils vont refaire une note d'information aux chefs d'équipes.

M. Chavanon explique que quand il était un peu plus sur l'entrepôt, il voyait bien que l'on mettait toujours les mêmes personnes à préparer en MEA.

Il y a des gens qui ont 30 ans de préparation dans le circuit de préparation qui eux aussi méritent d'aller faire de la MEA. Il faut s'il y a un roulement les faire tourner.

11.2. En palettisation de combien de goulottes maximum une personne est capable de gérer ?

Mme Sève répond qu'il n'y a pas de nombre maximum puisqu'une goulotte peut être attribuée à un Netto comme un Hypermarché et ce n'est pas le même volume de commandes.

M. Cartron ajoute qu'en règle générale ils se limitent à maximum 10 à 12 goulottes, mais on peut aller à 14 comme on peut être à 6. Il n'y a pas de règles vraiment établies.

11.3. Combien de salariés sont partis en task force sur le mois de mai et juin ?

Mme Sève répond que 4 personnes sont parties. 3 en exploitation et une en informatique.

Dans l'exploitation il y a un chef d'équipe qui a fait quelques jours, un 2^e devait partir mais finalement ils ne l'on pas fait partir.

M. Chavanon demande géographiquement où sont-ils partis ? M. Cartron répond qu'ils sont partis à Montélimar.

Mme Sève ajoute qu'ils sont tous revenus plus tôt. Elle dit également que d'autres personnes étaient censées partir, mais comme les demandes n'étaient pas claires, ils ne les ont pas fait partir.

11.4. Quelle est la procédure concernant la validation des EAA pour les personnes absentes jusqu'au 30 juin ?

Mme Sève dit qu'elle répond à toutes les personnes qui lui posent les questions par mail.

Pour elle, ce n'est pas une question de CSE.

En ce qui concerne les personnes absentes au 30 juin elle les laisse ouvertes dans la campagne. La campagne n'est pas clôturée pour ces personnes-là, ils auront l'entretien à leur retour comme c'est le cas pour des personnes qui sont en absence longue durée.

11.5. Encore énormément de déconnexion des écrans caristes.

Mme Sève répond qu'en effet il y a un problème de coupure Wifi.

M. Cartron ajoute qu'il n'y a pas de problème particulier sur les wif, il n'a pas de réponse technique à nous donner puisqu'ils ont fait tout ce qu'ils devaient faire techniquement. Il y a un truc qui leur échappe.

Mme Déry explique que quand elle est en cellule 4, elle a beaucoup de mal à réceptionner, son pupitre se déconnecte souvent.

M. Cartron répond que la semaine dernière il y avait des ralentissements nationaux sur tout le système. Les caristes ont la même problématique.

M. Chavanon rétorque que maintenant si pendant ¼ d'heure c'est bloqué, ça joue forcément sur la productivité du salarié, qui n'a rien demandé, il faut donc prendre en compte ces incidents technique dans leur productivité.

11.6. Il semblerait que le service informatique soit vraiment en surcharge de travail.

Il serait peut-être judicieux de mettre une personne en plus au moins à temps partiel quand M. Martel se retrouve seul pour gérer tous les problèmes.

Mme Sève répond qu'en effet M. Martel s'est retrouvé seul plusieurs jours et pendant plusieurs semaines parce que Mme Pocheron était en taskforce.

M. Chavanon rétorque que c'est exactement ce qu'il disait tout à l'heure, on fait partir des gens en taskforce alors que l'on a besoin de cette personne sur base.

M. Cartron répond qu'après avoir échangé avec eux, il y a du boulot pour une personne et demi mais pas pour 2.

Il ajoute également que c'est un souhait de partir en taskforce de la part de la salariée.

11.7. Un point sur le travail du dimanche 14 juillet.

La Direction répond que comme c'est un dimanche personne ne travaille. Juste l'équipe du dimanche soir qui commence pour la journée du lundi. Ils ne vont pas venir samedi soir donc c'est la veille qui est considéré comme leur jour férié.

11.8. Pourquoi au Drive nous n'avons pas le droit au 5% alors que sur le 1^{er} document remis aux salariés c'est bien stipulé que ça marche aussi pour le Drive.

La Direction n'a pas de réponse à nous donner.

Simplement Mme Marchand explique avoir fait un drive, et remarqué que dès qu'elle enlève un article de sa commande, la somme en avantage carte diminue.

Donc pour elle ça fonctionne aussi en drive.

Mme Sève dit avoir un point complémentaire qu'elle a oublié de mettre à l'ordre du jour, il sera donc remis le mois prochain de manière officielle : Jonathan Balloch étant démissionnaire, c'est donc M. Rebouillat Nicolas qui prendra la place de titulaire parce que c'est le premier supplément du même collègue et du même syndicat.

Fabienne DERY
Secrétaire du CSEE



Bruno CARTRON
Président du CSEE

