

Comité Social et Economique  
d'Etablissement



Procès-verbal  
De la réunion  
mensuelle du CSE  
Le 18 juillet 2024  
A 9h30

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](mailto:cse.doledujura.rochefort@outlook.fr)

**Membres convoqués et présents :**

**Titulaires CSEE :**

<b><u>Collège employé :</u></b> Fabienne Déry David Mugnier Ariane Schatz Vanessa Bastos Jérémy Balloch Nicolas Rebouillat Alain Goncé Marine Picard (suppléant, remplace M. Chavanon)	<b><u>Collège AM/ cadre :</u></b> Alain Amiot
--	--

**Représentantes syndicales :**

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

**Direction :**

Bruno Cartron, Directeur d'établissement et Président du CSE  
Morgane Marchand (Assistante RH, remplace Elodie SEVE, RRH absente)

1. **Point sur l'activité :**

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

M.Cartron parle de la partie purement volumétrie. Il faut noter sur le mois de juin une baisse de la volumétrie de plus de 2% qui se traduit en partie sur l'ensemble des secteurs et notamment sur le SEC.

On peut tous constater aujourd'hui que l'on n'a pas des niveaux de volumétrie très importants.

Il ne faut pas oublier qu'en été les boissons non alcoolisées (BNA) représentent une part importante des volumes, mais l'absence de chaleur actuelle explique les faibles volumes.

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

M. Cartron passe à la partie productivité. Sur le mois de juin, nous sommes en retard par rapport au budget.

Pour lui ce qu'il faut retenir, c'est la courbe ascendante permanente depuis le début janvier. S'il prend la performance globale on a un budget à 66, on voit que l'on était à 58 l'année dernière, et cette semaine on est à 65, donc il faut tout de même noter la progression. La chose à retenir c'est qu'on est en train de reprendre la main sur les 2 dernières semaines.

Sur la partie performance terrain on a un budget à 68.9, on est à 69.

Ce qui est dommage c'est qu'on arrivait à être régulièrement au-dessus de 72 et finalement on arrive à 70 ce qui est plutôt bien. Si on regarde sur les derniers mois ça nous fait une économie de 39 000€ ce qui nous fait une économie totale de 47 000€.

Pour information, sur le budget 2025, il va aller défendre la position du budget SEC en expliquant qu'il est important d'être aligné avec la réalité du terrain.

La direction générale a une approche qui est plutôt intéressante pour le budget 2025. Trois groupes ont été établis :

Il y a une trentaine de bases donc ceux qui sont dans le 3<sup>e</sup> groupe on leur demande d'atteindre le niveau moyen du 2<sup>e</sup> groupe, le 2<sup>e</sup> groupe d'atteindre le niveau du 1<sup>er</sup> et le premier groupe et ceux qui sont en premier groupe, la performer avec 2% de plus.

## 2.3. Point de suivi sur les primes de performances

### La Prime de performance individuelle (PPI) :

METIER		CALCUL DE LA PRIME					
<b>PREPARATION PICKING (SEC, FFL, GEL) :</b>		70%		30%			
<b>Calcul prime :</b>		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%	
<b>PIVOT - Palier 0</b>		150 €	x	105 €	15 €	30 €	45 €
<b>Palier 1</b>		200 €	x	140 €	20 €	40 €	60 €
<b>Palier 2</b>		250 €	x	175 €	25 €	50 €	75 €
<b>Palier 3</b>		300 €	x	210 €	30 €	60 €	90 €
<b>Palier 4 - Plafond</b>		350 €	x	245 €	35 €	70 €	105 €
<b>PREPARATION MECANISEE :</b>		70%		30%			
<b>Calcul prime :</b>		Montant max	CRITERE PRODUCTIVITE		CRITERE QUALITE		
- 70% = productivité collective du service frais			Productivité	Montant associé	99,4% <= < 99,5%	99,5% <= < 99,7%	> 99,7%
- 30% = qualité = taux de fiabilité de préparation mécanisée (conditionné au déclenchement du critère productivité)				10%	20%	30%	
<b>PIVOT - PALLER 0</b>		150 €	155,0	105 €	15 €	30 €	45 €
<b>Palier 1</b>		200 €	162,5	140 €	20 €	40 €	60 €
<b>Palier 2</b>		250 €	170,0	175 €	25 €	50 €	75 €
<b>Palier 3</b>		300 €	177,5	210 €	30 €	60 €	90 €
<b>Palier 4 - Plafond</b>		350 €	185,0	245 €	35 €	70 €	105 €
<b>Pour le mois en cours 2024 :</b>							
- Productivité collective = 168,68							
- Taux de fiabilité = 100%							

• Détail des paliers de productivité en préparation :

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

La Prime de performance individuelle (PPI) :

METIER	CALCUL DE LA PRIME																																																														
<b>CARISTES (Stockage / Déstockage) :</b>																																																															
<u>Calcul prime :</u>																																																															
- 70% = productivité individuelle																																																															
- 30% = qualité de service = taux de fiabilité de l'établissement (conditionné au déclenchement du critère productivité)																																																															
<u>Pour le mois en cours :</u>																																																															
- Taux de fiabilité = 99,8%																																																															
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Montant max</th> <th colspan="2">70%</th> <th colspan="3">30%</th> </tr> <tr> <th>Productivité</th> <th>Montant associé</th> <th colspan="3">CRITERE QUALITE</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <th>99,4% &lt;= 99,5%</th> <th>99,5% &lt;= 99,7%</th> <th>&gt; 99,7%</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <th>10%</th> <th>20%</th> <th>30%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PIVOT - Paller 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>Paller 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>Paller 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>Paller 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>Paller 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%			Productivité	Montant associé	CRITERE QUALITE						99,4% <= 99,5%	99,5% <= 99,7%	> 99,7%				10%	20%	30%	PIVOT - Paller 0	80 €	x	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €	Paller 1	105 €	x	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €	Paller 2	130 €	x	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €	Paller 3	155 €	x	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €	Paller 4 - Plafond	180 €	x	126,0 €	18,0 €	36,0 €	54,0 €
Montant max	70%		30%																																																												
	Productivité	Montant associé	CRITERE QUALITE																																																												
			99,4% <= 99,5%	99,5% <= 99,7%	> 99,7%																																																										
			10%	20%	30%																																																										
PIVOT - Paller 0	80 €	x	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €																																																									
Paller 1	105 €	x	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €																																																									
Paller 2	130 €	x	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €																																																									
Paller 3	155 €	x	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €																																																									
Paller 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>Stockage F/L - individuel</td> <td>17</td> <td>19,00</td> <td>21,00</td> <td>23,00</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Stockage Gel - individuel</td> <td>21</td> <td>23</td> <td>25,00</td> <td>27</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>Stockage SEC - individuel</td> <td>29</td> <td>30,25</td> <td>31,50</td> <td>32,75</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td>Déstockage SEC - individuel</td> <td>17</td> <td>17,75</td> <td>18,50</td> <td>19,25</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Déstockage Gel - individuel</td> <td>19</td> <td>20,25</td> <td>21,50</td> <td>22,75</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>Cariste ZUR SEC - individuel</td> <td>17</td> <td>18,50</td> <td>20</td> <td>21,50</td> <td>22,50</td> </tr> <tr> <td>Cariste ZUR F/L - individuel</td> <td>22</td> <td>24,75</td> <td>27,50</td> <td>30,25</td> <td>33</td> </tr> </tbody> </table>					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										
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																																																														
<b>EXPEDITIONNAIRES :</b>																																																															
<u>Calcul prime :</u>																																																															
- 70% = productivité collective du service																																																															
- 30% = qualité de service = taux de supports scannés par personne (conditionné au déclenchement du critère productivité)																																																															
<u>Pour le mois en cours :</u>																																																															
- Productivité collective = 36,18																																																															
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Montant max</th> <th colspan="2">70%</th> <th colspan="3">30%</th> </tr> <tr> <th>Productivité</th> <th>Montant associé</th> <th colspan="3">CRITERE QUALITE</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <th>99,7% &lt;= 99,8%</th> <th>99,8% &lt;= 99,9%</th> <th>&gt; 99,9%</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <th>10%</th> <th>20%</th> <th>30%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PIVOT - Paller 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>Paller 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>Paller 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>Paller 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>Paller 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%			Productivité	Montant associé	CRITERE QUALITE						99,7% <= 99,8%	99,8% <= 99,9%	> 99,9%				10%	20%	30%	PIVOT - Paller 0	80 €	x	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €	Paller 1	105 €	x	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €	Paller 2	130 €	x	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €	Paller 3	155 €	x	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €	Paller 4 - Plafond	180 €	x	126,0 €	18,0 €	36,0 €	54,0 €
Montant max	70%		30%																																																												
	Productivité	Montant associé	CRITERE QUALITE																																																												
			99,7% <= 99,8%	99,8% <= 99,9%	> 99,9%																																																										
			10%	20%	30%																																																										
PIVOT - Paller 0	80 €	x	56,0 €	8,0 €	16,0 €	24,0 €																																																									
Paller 1	105 €	x	73,5 €	10,5 €	21,0 €	31,5 €																																																									
Paller 2	130 €	x	91,0 €	13,0 €	26,0 €	39,0 €																																																									
Paller 3	155 €	x	108,5 €	15,5 €	31,0 €	46,5 €																																																									
Paller 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																																																										
<b>RECEPTIONNAIRES (hors frais mécanisés) :</b>																																																															
- 70% = productivité collective du service																																																															
- 30% = qualité = taux de fiabilité réception de l'entrepôt (conditionné au déclenchement du critère productivité)																																																															
<u>Pour le mois en cours :</u>																																																															
- 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>45,26</td> </tr> <tr> <td>Réception Entrepôt SEC</td> <td>33,75</td> </tr> <tr> <td>Réception Entrepôt F/L</td> <td>80,14</td> </tr> <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>99,97%</td> </tr> </tbody> </table>					Étiquettes de lignes	Somme de Productivité	Réception Entrepôt Gel	45,26	Réception Entrepôt SEC	33,75	Réception Entrepôt F/L	80,14	Réception Entrepôt F/L	100,00%	Réception Entrepôt Gel	100,00%	Réception Entrepôt SEC	99,97%																																												
Étiquettes de lignes	Somme de Productivité																																																														
Réception Entrepôt Gel	45,26																																																														
Réception Entrepôt SEC	33,75																																																														
Réception Entrepôt F/L	80,14																																																														
Réception Entrepôt F/L	100,00%																																																														
Réception Entrepôt Gel	100,00%																																																														
Réception Entrepôt SEC	99,97%																																																														
- Taux de fiabilité =																																																															
	<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																																																										

### 1.3. Suivi des primes de performances – Juin 2024

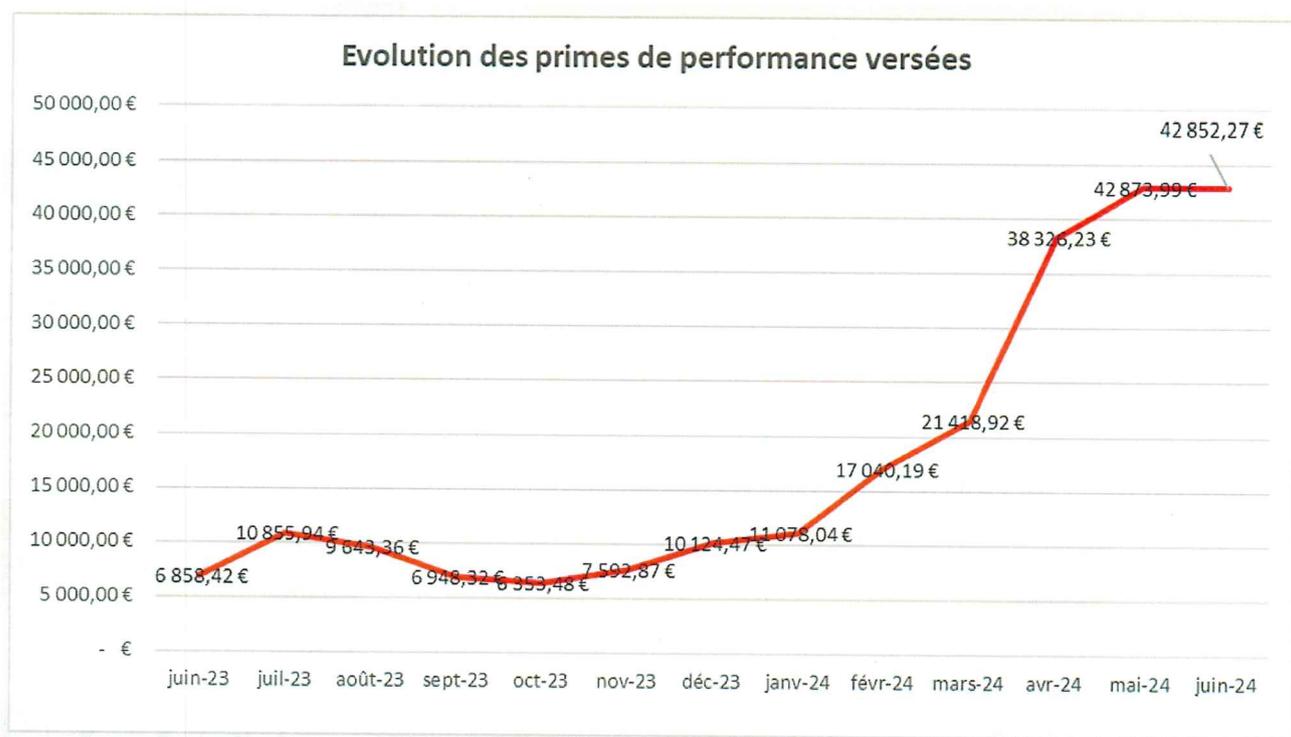


La Prime de performance collective (PPC) :

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 : 68,11 (budget mois en cours) Taux de service exploitation = 98,90%	Performance coll exploitation : 70,11 (budget +2,5%) Taux de service exploitation = 99,7%	Performance coll exploitation : oui => 25€ Fiabilité = oui => 30€ TOTAL = 55€
FIXES (personnel de structure hors cadres : Admin ; Calog ; TML...)	Performance collective globale établissement = 55,23 (budget mois en cours) Taux de service exploitation = 98,90%	Performance collective globale établissement = 56,73 (pallier : budget + 2,5%) Taux de service exploitation = 99,7%	Performance coll globale : oui => 25€ Fiabilité = oui => 30€ TOTAL = 55€

**SOMME TOTALE DE L'ENSEMBLE DES PRIMES VERSEES EN MARS AU TITRE DES PRIMES DE JUIN = 42852,27€**

Page 9



Mme Marchand nous fait un détail de tous les tableaux des primes.

### 2. Communication de tous les tableaux de bord de la certification de service

## Suivi Certification de service



INDICATEURS	Objectifs	22	23	24	25	26
Taux de service Exploitation	99,9%	99,9%	99,5%	99,8%	99,7%	99,6%
Taux de QDS Mécanisation	0,10%	0,09%	0,08%	0,09%	0,09%	0,09%
Taux de manquants de préparation	0,12%	0,05%	0,08%	0,06%	0,09%	0,07%
Taux de fiabilité des stocks picking (hebdomadaire)	-	99,5%	99,6%	99,6%	99,5%	99,5%
Taux de fiabilité des stocks ventilation (hebdomadaire)	-	99,8%	99,9%	99,8%	99,9%	99,9%
Taux de fiabilité des préparations NET	99,7%	100,0%	99,7%	99,9%	99,9%	99,7%
Taux de supports en reste à qual	0,15%	0,03%	0,09%	0,08%	0,07%	0,06%
Taux de supports épurés	0,30%	0,18%	0,19%	0,16%	0,17%	0,11%
Taux de BNC	0,20%	0,20%	0,19%	0,17%	0,18%	0,16%

Pour le service FFL :	OBJECTIFS
Taux de manquants de préparation	0,12%
Taux de fiabilité des préparations NET	99,7%
Taux de supports en reste à qual	0,00%
Nombre d'inventaire	4
Taux de BNC	0,20%

M. Cartron dit que nous sommes actuellement depuis quasiment 8 semaines dans le vert partout sauf en queue de stock, c'est une bonne nouvelle.

Il dit aussi que la base a reçu la visite du Conseil d'administration des adhérents M. Pierre Escarpit (Directeur général ITM LAI) en début de mois.

Ils ont fait le tour d'entrepôt et M. Cartron leur a également présenté les indicateurs de l'établissement. Il a mis en évidence que ça fait 10 semaines d'affilée que l'on est en vert quasiment partout donc c'est très positif, il va donc déclencher l'audit de certification. Il va essayer de le déclencher le plus vite possible puisque la règle, c'est d'avoir 3 points, si jamais on n'obtient pas la note, 3 mois après on peut se représenter.

Concernant la casse matérielle, on est à un niveau trop élevé : Par exemple, la dépense pour les batteries uniquement s'élève à 150000€ de plus que ce qui était prévu. De même, concernant les portes de la cellule gel (6000€ minimum à chaque réparation)

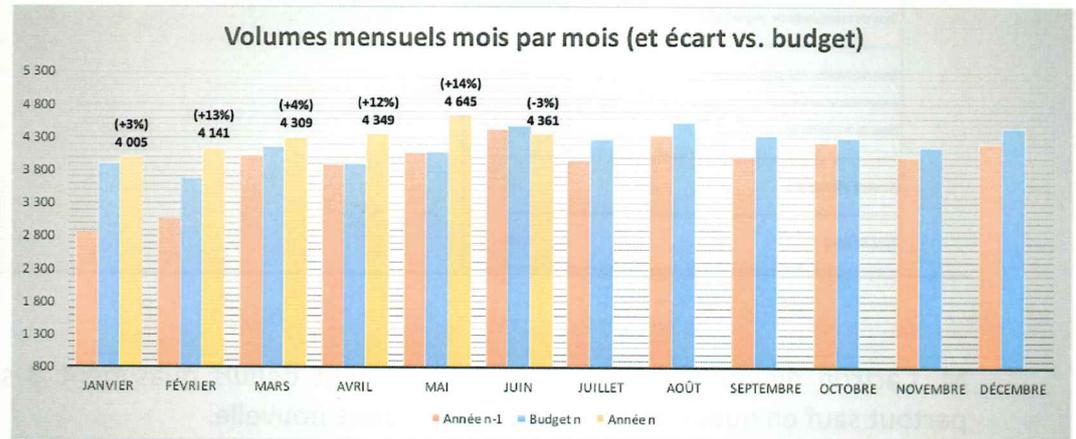
Ils ont donc décidé d'être dans la pédagogie, ils vont reprendre un certain nombre de choses basiques réexpliquer les règles le double SAS, le SAS d'attente ...

A côté de ça on a 2 choses positives c'est qu'il n'y a quasiment pas de relevés de souris, et le 3<sup>ème</sup> point, une grosse baisse de ce qu'il appelle les « emprunts définitifs » (notamment le Red Bull). Il précise que d'autres caméras sont actuellement en cours d'installation dans l'entrepôt.

# Synthèse des résultats du mois

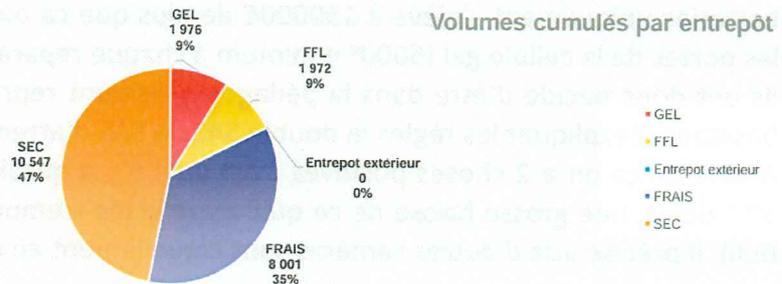
## Volumes et Coût colis

Juin		Réalisé 2023	Budget 2024	Réalisé 2024	Vs. Budget	Vs N-1
MENSUEL	Volumes	4 437 782	4 482 051	4 361 307	-3%	-2%
	Charges (k€)	3 695	3 615	3 969	+10%	+7%
	Coût colis	0,833 €	0,807 €	0,910 €	+13%	+9%
CUMUL	Volumes	22 365 030	24 205 090	25 810 589	+7%	+15%
	Charges (k€)	19 760	19 748	20 815	+5%	+5%
	Coût colis	0,884 €	0,816 €	0,806 €	-1%	-9%



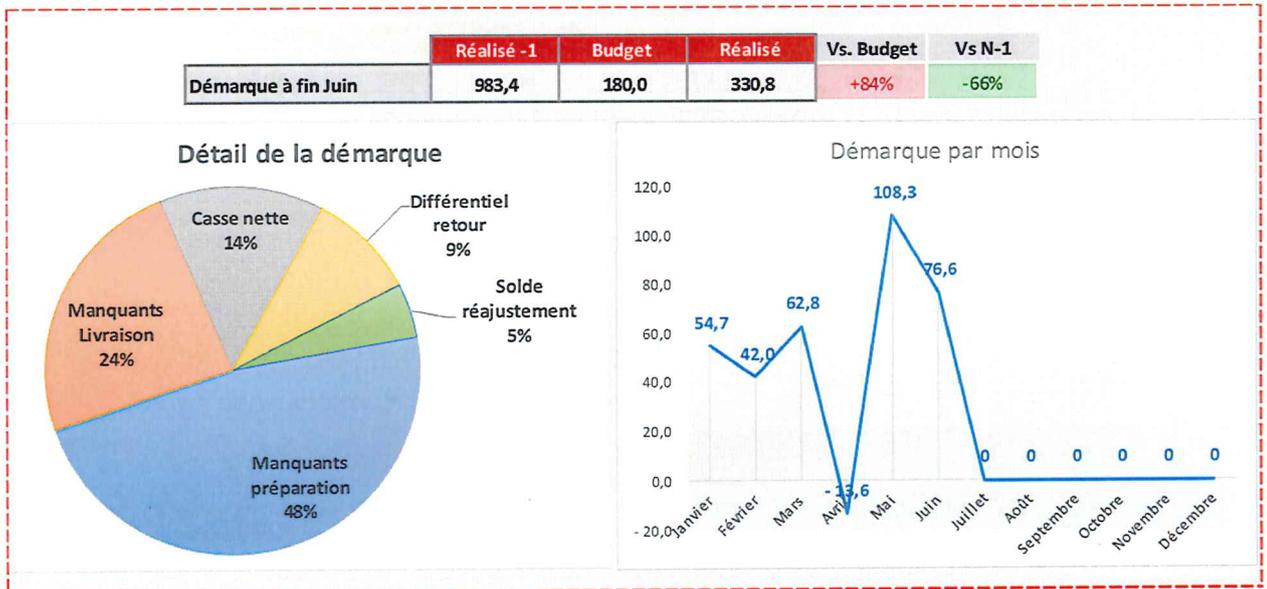
# Synthèse des résultats du mois

## Volumes cumulés par entrepôt



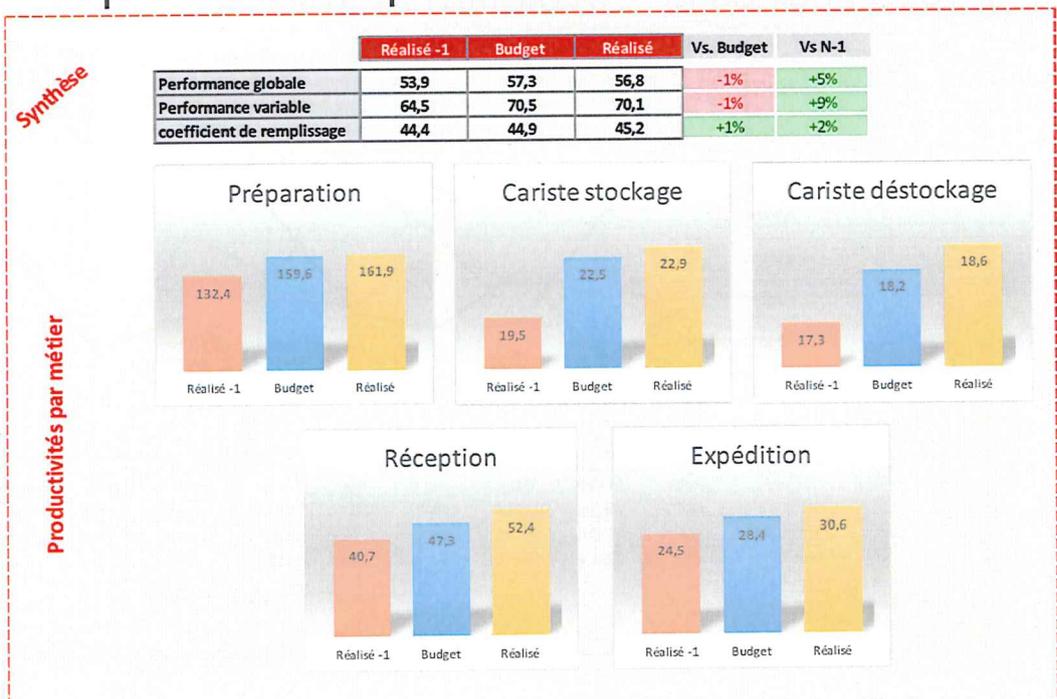
# Démarque

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



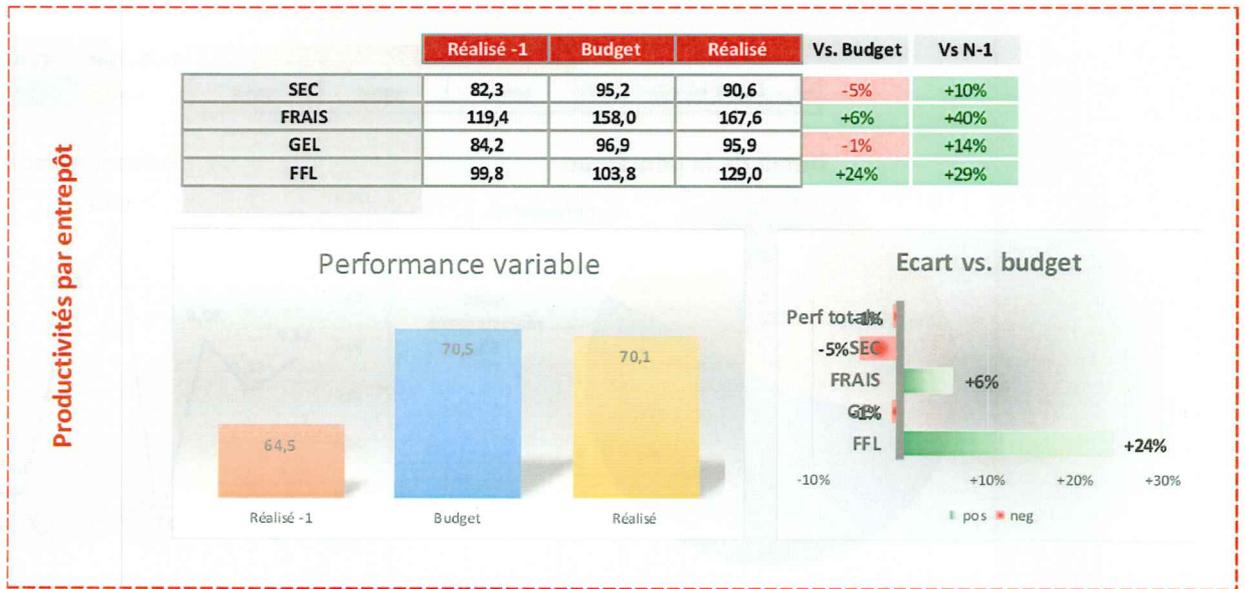
# Performances moyennes de l'année

Synthèse et productivités par métier



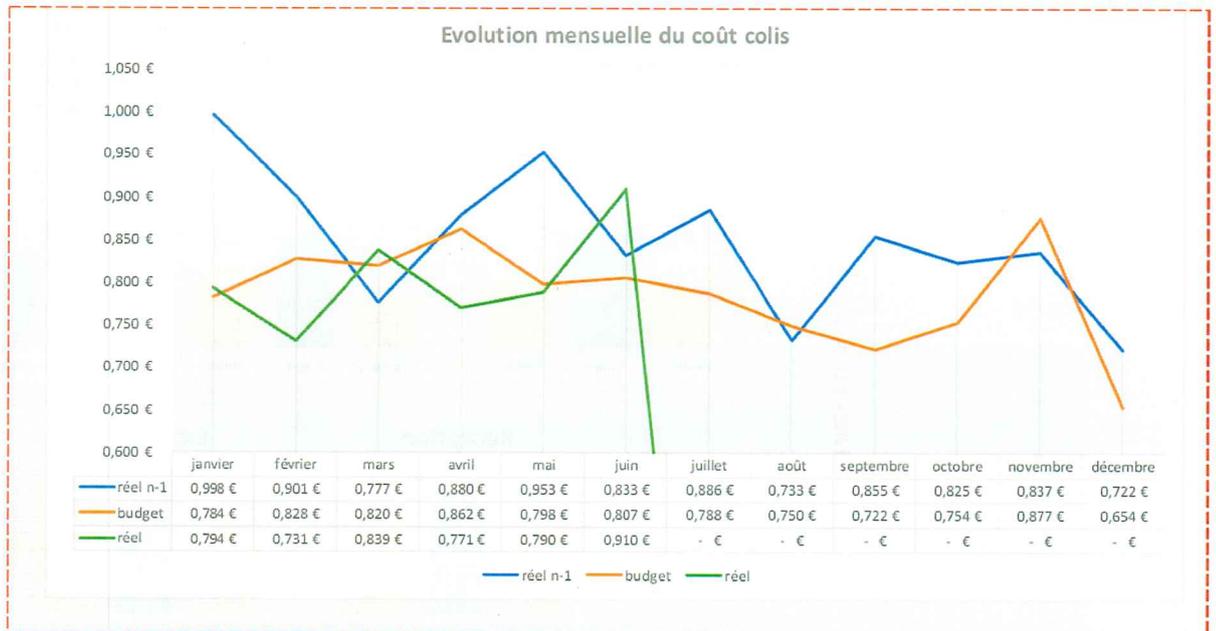
# Performances moyennes de l'année

## Performance par entrepôt



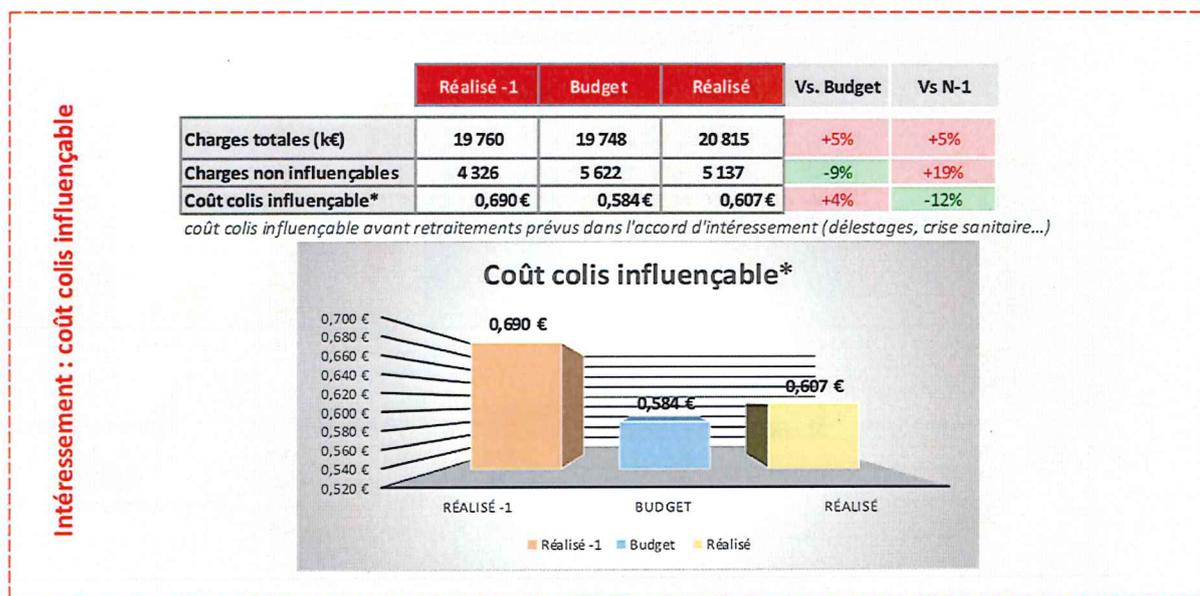
# Synthèse des résultats du mois

## Focus coût colis – évolution mensuelle



# Le coût colis « influençable »

## Résultats cumulés



Un mois de juin très compliqué concernant le coût colis puisque on avait un objectif à 0.807 on a fini à 0.910.

On avait 700 000€ d'avance on a pris 450 000€ de retard juste sur le mois de juin. On est toujours en avance, pour l'instant ce qui a été identifié : 200 000€ ce sont les primes de jours fériés qui n'étaient pas provisionnées dans les budgets.

Il y a pour lui 120 000€ qui doivent être retraités par Tréville, qui devrait être facturés à Tréville. Nous sommes donc à 320 000€ sur 450 000€ il reste 130 000€.

Sur les 130 000€, il y a 60 000€ euros pour lesquels il a demandé des explications.

Il reprend la lecture des tableaux. On a un budget annuel à 0.816 on est à 0.806 juste avant les résultats. Il ajoute qu'il fera remarquer au CA le fait que nous étions 8<sup>e</sup> ou 9<sup>e</sup> de France en coût colis sur les 6 premiers mois de l'année.

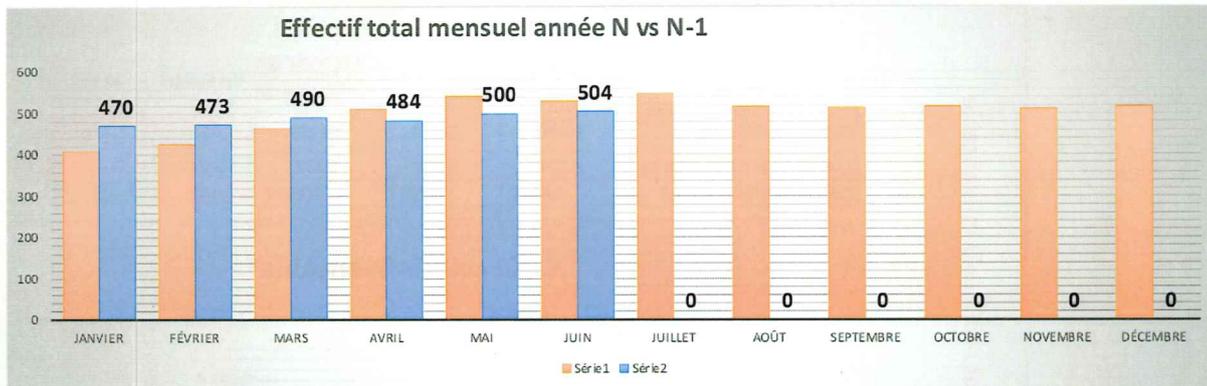
Pour l'instant juillet a l'air de pas trop mal se présenter c'est assez compliqué dans nos structures avec nos outils de reporting et dans la logistique de pouvoir mesurer exactement où on en est, mais ça ne se présente plutôt pas trop mal. Les heures supplémentaires sont en train de baisser ça c'est hyper important et on CDIse, ce qui fait baisser aussi le taux de précarité qui est très important.

### 3. Résultats sociaux du site

Mme Marchand développe la partie des résultats sociaux du site.

## Les effectifs

Effectif CDI et CDD mensuel et précarité



Moyens à fin Juin	2023	2024	Evolution	
CDI	248	333	+85	+34%
CDD	9	20	+11	+122%
Intérimaires	273	151	-122	-45%
TOTAL	530	504	-26	-5%

Taux de précarité

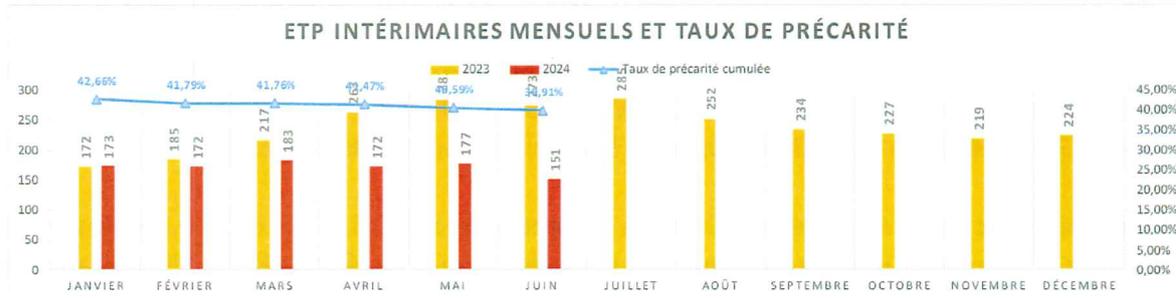


39,91%

En baisse par rapport au mois dernier

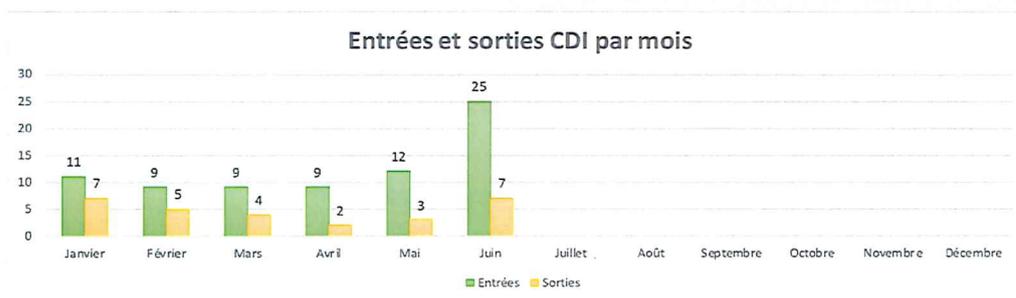
## Les effectifs

Evolution de l'ETP intérimaire



# Turnover

## Entrées et sorties mensuelles

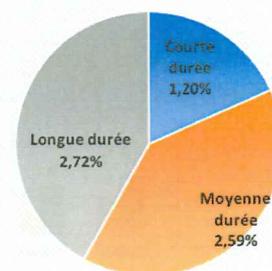


Entrées sorties cumulées	Fin Juin CDI	Fin Juin CDD	Fin Juin Intérimaires*
Entrées	75	18	247
Sorties	28	2	294

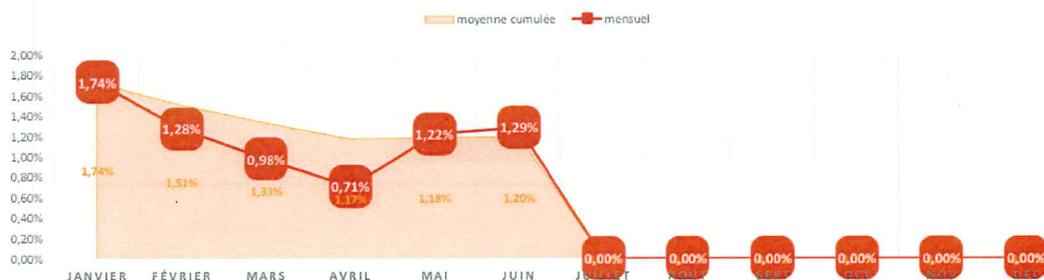
Taux de turnover CDI&CDD à fin Juin **10,53%**

# Absentéisme

Taux d'absentéisme	Année 2023	Fin Juin 2023	Fin Juin 2024	Var.
Courte durée	1,35%	1,50%	1,20%	-20,37%
Moyenne durée	2,82%	2,83%	2,59%	-8,47%
Longue durée	5,07%	6,33%	2,72%	-56,94%
Absentéisme total	9,25%	10,66%	6,51%	-38,90%



TAUX D'ABSENTÉISME COURTE DURÉE DE L'ANNÉE



# Accidentologie

Accidentologie	Année 2023	Fin Juin 2023	Fin Juin 2024	Var.
Taux de fréquence	53,3	52,3	28,5	-45,45%
Taux de gravité	1,41	2,01	0,45	-77,61%



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

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



Mme Marchand dit qu'au niveau de l'absentéisme c'est plutôt positif parce qu'on a une nette diminution de l'absentéisme total par rapport à l'année dernière à la même période.

Il faut continuer là-dessus. Elle demande aux chefs d'équipe et au niveau du service RH de faire plus la chasse à l'absentéisme et de demander de plus en plus de justificatifs. Parce qu'il a beaucoup d'absentéisme de 1 ou 2 jours non justifiés.

Si un salarié ne vient pas, ne prévient pas et reviens le lendemain, s'il n'a pas de justificatif sa journée ne sera pas payée.

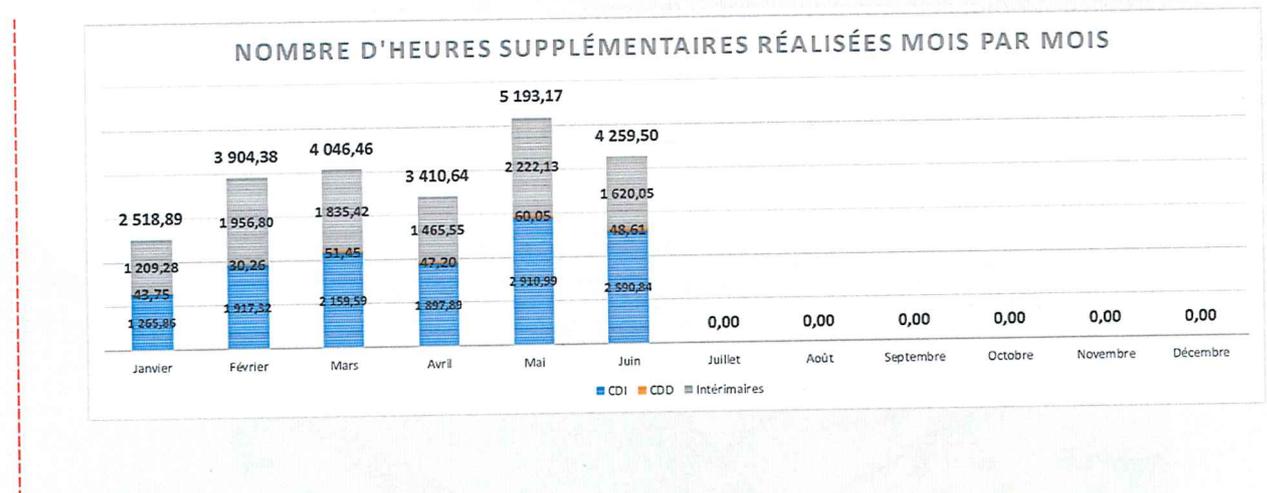
Au retour du salarié absent son chef d'équipe doit lui demander un justificatif mais s'il ne donne rien il y a toute une procédure qui se met en place avec une demande officielle de justificatif.

Mme Marchand parle de l'accidentologie donc du coup le taux à nettement diminué par rapport à l'année dernière à cette même période mais on est toujours beaucoup trop haut L'objectif c'est 0. Ils font beaucoup de recherches sur les AT pour déterminer si c'est un vrai AT ou non.

Elle ajoute qu'il y a 3 personnes pour lesquelles la Sécurité sociale a fait un rappel de paiement puisque l'AT a été requalifié en maladie à la suite de notre contestation.

#### 4.2 Récapitulatif des heures effectuées à fin du mois précédent

## Heures supplémentaires Année 2024



Mme Marchand présente le tableau ci-dessus

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

### 3. Point RH complémentaires

- Nombre total d'heures effectuées en juin 2024 : 80333,4h
- Nombre d'heures totales intérim : 26622,49h

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

Offres d'emploi remises avec l'ordre du jour.

#### 5. Communication sur la signature de l'accord handicap groupe 2024-2026





**1320 salariés en situation de handicap**

employés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023



**80%** travaillent à temps plein



**51 ans** d'âge moyen

**Tx d'emploi global 6,18%**



**38 %** des salariés TH sont des femmes



**97,7 %** des salariés TH en CDI



**37,7 %** des salariés TH sont ouvriers



**71,4 %** des TH ont une RQTH

Un 1<sup>er</sup> accord triennal signé à l'unanimité et agréé pour 2021-2023...

**RENOUVELLEMENT ACCORD GROUPE POUR 2024-2026**

Périmètre : +85 entités  
*Soit +23 000 collaborateurs*

**Signé à l'unanimité & Agréé le 17 juin 2024**  
pour une durée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

Co-construction avec les partenaires sociaux et les référents handicap pôles

**Ancrer notre démarche inclusive groupe**

## LES GRANDS AXES DE NOTRE ACCORD

### RECRUTER



### SENSIBILISER FORMER



### MAINTENIR DANS L'EMPLOI



### S'ENGAGER



OBJECTIF : FIABILISATION D'UN PROCESS INCLUSIF



AU-DELA DES 6%

## LES GRANDS AXES DE NOTRE ACCORD



### RECRUTEMENT

**180 recrutements au cours de la période 2024-2026**

- Concrétiser le recrutement en CDI, par le biais également de l'alternance, stage, CDD)
- Partenariats spécialisés (cabinets, forums...)
- Recherche de candidats au travers de projets en matière de formation initiale / professionnelle
- Sensibilisation-Formation des recruteurs / managers

### MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Aménagement des conditions de travail (environnement, poste de travail, missions...)
- Formation professionnelle, évolution carrière...
- Cellule de maintien dans l'emploi par pôle
- Favoriser les reconnaissances RQTH en interne en facilitant les démarches au travers d'outils d'information

### SENSIBILISATION / FORMATION

- **Sensibilisation** : Ateliers, Conférences, Webinaires, Animations digitales, SEEPH, Conception d'outils pédagogiques
- **Formation** : Tous publics (travailleurs handicapés, collaborateurs et managers)

### PARTENARIATS

- Entreprises adaptées, ESAT, Associations, GIE...

### 03. LES MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD

2 instances assurent le suivi du déploiement de l'accord :



**La Commission de Suivi (DDETS)**  
Veille au respect des dispositions et engagements de l'accord groupe



**Le Comité de Pilotage**

- Suit l'évolution des réalisations en termes de recrutement & maintien dans l'emploi
- Examine et alloue les budgets des pôles pour permettre l'atteinte des objectifs de l'accord



### 6. Présentation des mesures envisagées dans l'accord Egalité Professionnelle

**Nouvelles mesures pour  
l'accord égalité  
professionnelles**

# Accord égalité professionnelle actuelles



## Rappel des actions phares de l'accord par thématique



Domaines d'actions	Actions - accord du 01/10/2021 - 30/09/2024
Egalité de rémunération	<p>Mise en place d'une enveloppe visant à réduire les écarts de rémunération H/F : montant de 200.000€ sur 3 ans.</p> <p>Comparaison, par établissement, de la situation H/F sur le même poste (critères d'analyse prévus par l'accord)</p> <p>Harmonisation des coté de rémunération/bases mixtes : poursuite de l'ancien accord sur l'application des bases mixtes jusqu'à régularisation des éventuels écarts</p>
Conditions de travail, sécurité et santé au travail	<p><u>Egalité d'accès aux coté de travail</u> : accès à la démarche de prévention de la pénibilité pour développer l'emploi féminin.</p> <p><u>Adaptation des postes en cas de maternité</u> : à compter du 4ème mois de grossesse, droit de rentrer 30mn après ou de sortir 30 avant le reste du personnel sans perte de salaire (y compris pour le calcul de la pause). Possibilité de fractionner en 2 périodes de 15mn positionnés à l'entrée et à la sortie). Droit pour les salariées soumises à horaires collectifs ou individualisés.</p> <p>Pas d'heures supplémentaires sauf volontariat.</p> <p><u>Inaptitude temporaire des femmes enceintes</u> : recherche de reclassement sans perte de rémunération. A défaut de reclassement et d'inaptitude prescrite par le médecin du travail, suspension sans perte de rémunération.</p> <p><u>Grossesse et conditions climatiques ou port de charges</u> : pas de poste permanent dont la température est inférieure à 0°C / port de charge limite à 5kg.</p> <p><u>Aménagement du temps de travail</u> : possibilité d'un temps partiel pour les salariés connaissant des situations familiales particulière. En cas de validation de la demande et de passage d'un emploi de nuit à jour, majoration des heures de nuit compensées pendant 6 mois.</p> <p>Prise en compte du congé parental pour le calcul de l'ancienneté (limite durée maximale légale du congé parental). Idem pour le congé de présence parentale.</p>
Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel	<p>Maintien de la rémunération pendant les 11 premiers jours du congé paternité et d'accueil de l'enfant (18 en cas de naissance multiple) + absence d'impact de ce congé (dans les limites précisées) sur la PFA.</p> <p>Congés pour enfant malade rémunéré de 3 jours étendus à tous les salariés d'ITM LAI (logistique et transport).</p> <p>Droit conventionnel à un congé rémunéré, en cas d'hospitalisation d'un enfant de 5 jours ouvrés, étendu aux enfants de moins de 16 ans (et non seulement 12 ans).</p> <p>Autorisation d'absence rémunérée de 5 jours pour enfant atteint d'une ALD, à charge, de moins de 20 ans.</p> <p>Autorisation d'absence rémunérée de 3 jours pour soigner un adulte handicapé malade à charge fiscalement.</p> <p>Rappel et modalités des dons de jours de repos.</p> <p>Homogénéisation des congés d'ancienneté entre les salariés de la logistique et du transport</p>
Formation professionnelle	<p><u>Autorisation d'absence pour la rentrée scolaire</u> : limite de 2h pour la rentrée scolaire en maternelle, en CP et en 6e</p> <p>Entretien pro en retour de congé maternité / adoption / parental proposé permettant de déterminer les formations nécessaires à la reprise d'activité (à réaliser dans les 6 mois du retour au poste).</p> <p>Formation de tous les acteurs de recrutement à la non-discrimination à l'embauche.</p>

# NOUVELLES ACTIONS DANS L'ACCORD 2024



- Nouveauté par rapport à l'accord précédent.
- Maintien de notre première proposition pour le futur accord.



- Nouveauté par rapport à l'accord précédent.
- Amélioration de notre première proposition par rapport à la dernière réunion de négo.



Actions nouvelles par rapport à notre première proposition et par rapport à l'accord précédent

## ADOPTION

### Ce que prévoit l'accord :

Rien

### Ce que nous proposons :

L'attribution de **2 jours** de congés "adoption" au sens du parcours d'adoption, peu importe que le parcours débouche sur une adoption effective ou non.

### L'objectif :

Laisser le temps au collaborateur de pouvoir se rendre à un certain nombre de rdv administratifs en amont de l'adoption.

### La justification :

Preuve du parcours d'adoption en cours



## ARRÊT SPONTANÉ DE GROSSESSE (« FAUSSE COUCHE »)



**Ce que prévoit l'accord** : Rien

**Ce que nous proposons** :

**1 jours de congé payé**, à poser dans les deux mois après l'arrêt spontané de grossesse par la collaboratrice concernée.

**Nouveauté** : nous étendons cette mesure aux hommes.

**L'idée** :

Donner du temps supplémentaire, dans les 2 mois, à la collaboratrice pour quel que soit la raison (rdv médicaux ultérieurs, besoin de temps seule, fatigue etc)

**La justification** :

Justificatif médical et/ou arrêt de travail spécifique pour arrêt spontané de grossesse.

---

## DONS DE JOURS



**Ce que prévoit l'accord** :

Les jours de repos éligibles au don sont :

- JRTT/jours de repos des cadres au forfait,
- Jours de « récupération » : il s'agit des droits acquis au titre des compteurs « modulation », repos compensateur équivalent, contrepartie obligatoire en repos,
- Jours de congés payés : dans ce cas il s'agit uniquement, des jours au-delà du 20ème jour ouvré.

Les parties conviennent que les salariés puissent également faire don des droits à congés d'ancienneté/droits acquis dans un Compte Epargne Temps. Afin de préserver un droit à repos suffisant aux salariés y renonçant et s'assurer ainsi de leur santé et sécurité, les parties conviennent que ne pourront être cédés plus de 5 jours /an.

**Ce que nous avons proposé**:

Augmenter le nombre de jours de dons possibles et passer de 5 jours max à 6 jours maximum dans les mêmes conditions.

**Nouveauté** :

- **Priorité à la demande sur établissement puis, à défaut de jours suffisants, possibilité d'étendre la demande de don à tous les établissements**
- **A hauteur de 8 jours de don par an et par salarié**

**L'objectif** : Renforcer la possibilité d'entraide entre collaborateurs au travers de ce dispositif.

**La justification** : Certificat médical

---

## DÉCÈS D'UN ENFANT



**Ce que prévoit l'accord :** Rien

**Ce que nous proposons :**

**2 jours** de congés supplémentaires

**L'objectif :**

Donner systématiquement un temps supplémentaire aux congés légaux pour le collaborateur ayant vécu cette situation.

**La justification :**

Le certificat de décès aura déjà été transmis au service RH comme justificatif auparavant, inutile de le demander une nouvelle fois

---

## GROSSESSE



**Ce que prévoit l'accord :**

½ heure par jour, à prendre à l'expiration du 4<sup>ème</sup> mois de grossesse.

**Ce que nous proposons :**

30mn d'aménagement par jour à prendre selon son souhait et validé avec son N+1. L'idée étant qu'elle et son N+1 se mettent d'accord sur une organisation qui restera la même le temps de la grossesse (plutôt du matin ou du soir). Employé / ouvrier / AGM

→ A partir du **3ème mois de grossesse** et non le 4ème

**L'objectif :**

Améliorer l'aménagement du temps des collaboratrices enceintes en fonction de leur état de grossesse et selon les désagréments propres à chacune.

**La justification :**

Entretien avec N+1 + RRH pour décider d'une organisation

---

## GROSSESSE



**Ce que prévoit l'accord :** Rien

**Ce que nous proposons :**

Aménagement du temps de travail à 80% de la durée contractuelle rémunéré 100% : 4 jours travaillés, 1 jour off pour la première semaine de reprise.

**Nouveauté :** 2 semaines à 80% rémunérées à 100% (4 jours travaillés/semaine)

**L'objectif :**

Favoriser la reprise progressive et en douceur après une absence pour congé maternité. 2 avantages : permettre de gérer la fatigue et se rendre disponible pour les temps de transmission lors de l'adaptation de l'enfant à son nouveau mode de garde potentiel.

**La justification :** Un congé maternité = reprise en douceur

## GROSSESSE



**Ce que nous proposons :**

1 entretien avec le Responsable RH dès que l'état de grossesse est connu dans les 15 jours.

**L'objectif :**

Transmettre les informations nécessaires, c'est-à-dire : les dispositions légales, les dispositions de l'accord Egalité Professionnelle.

**La justification :**

Par la déclaration de grossesse réalisée par la collaboratrice à son employeur. Le déclenchement se fait à l'initiative du RRH

## GROSSESSE



**Ce que prévoit l'accord** : Rien

**Ce que nous proposons** :

Favoriser le 3<sup>ème</sup> jour de télétravail pour les postes déjà référencés comme « télétravaillables » pour les femmes enceintes à partir de leur 4<sup>ème</sup> mois de grossesse.

**Nouveauté** : 3 jours de TAD à partir du 2<sup>ème</sup> mois de grossesse

**L'objectif** :

Donner de la souplesse aux femmes enceintes en diminuant leur temps de trajets

**La justification** :

L'état de grossesse

## Actions supplémentaires proposées aux femmes enceintes



Stationnement femmes enceinte sur des places dédiées proches de l'entrée. Sinon, utilisation des places handicapées avec macaron transmis par le service RH



Heures supplémentaires à ne pas imposer



Suppression de l'avis du médecin du travail pour le passage de nuit à jour et maintien de la prime de nuit

## PARENTALITÉ



### Ce que prévoit l'accord :

Rien

### Ce que nous proposons :

**1 jour de congé supplémentaire** pour le collaborateur ou la collaboratrice ayant eu un enfant : "congé de bienvenue Bébé"

### L'objectif :

Bénéficier de temps pour les RDV administratifs/ médicaux et faciliter la reprise en « douceur »

La justification : acte de naissance

---

## PARENTALITÉ & SANTÉ ENFANTS (Enfants malades)



### Ce que prévoient les dispositions légales :

Absence autorisée sans maintien de salaire limité à 3 jours

### Ce que prévoit l'accord :

3 jours 100 % rémunéré pour enfants de moins de 16 ans

### Ce que nous proposons :

3 jours 100 % rémunéré pour enfants de - de 16 ans par collaborateur (quelque soit le nombre d'enfants)

**+ 1 jours 100 % rémunéré pour enfants de – 12 ans par collaborateur** (quelque soit le nombre d'enfants)

### L'objectif :

Accentuer la prise en compte des situations de maladies dites « ordinaires » de l'enfance

La justification : Certificat médicale enfant malade

## PARENTALITÉ & SANTÉ ENFANTS (HOSPITALISATION)



### Ce que prévoient les dispositions légales :

### Ce que nous proposons :

Passage à 6 jours avec un allongement de l'âge à 18 ans

**Nouveauté :** passage à 7 jours pour les enfants à charge fiscalement de moins de 18 ans

### L'objectif :

Accentuer la prise en compte de la situation des parents d'enfant hospitalisés en libérant du temps 100% rémunéré

**La justification :** Bulletin d'hospitalisation

---

## PARENTALITÉ & SANTÉ ENFANTS ALD



### Ce que prévoient les dispositions légales :

- CCN Commerce de gros : Accompagnement d'un enfant de moins de 20 ans à charge atteint d'une ALD pour ses traitements/soins médicaux
- CCN Transport : 16 ans
- Octroie de de 5 jours

### Ce que nous avons proposé :

- Passage de 5 à 6 jours à 100% rémunérés
- Rallongement de l'âge à 18 ans

### Nouveauté :

- Augmentation de l'attribution de jours pour ALD à 7 jours 100 % rémunéré
- Elargissement aux enfants à charge fiscale et sans limite d'âge

**L'objectif :** Accentuer la prise en compte de la situation des parents d'enfant ayant une ALD en libérant du temps 100 % rémunéré

**Justification :** justificatif ALD

---

## PROCRÉATION MÉDICALEMENT ASSISTÉE (PMA)



**Ce que prévoit l'accord** : Rien

**Ce que prévoient les dispositions légales** :

3 autorisations d'absence rémunérée pour accompagner sa conjointe / épouse dans le cadre du parcours PMA

**Ce que nous proposons** :

**1 autorisation d'absence supplémentaire** pour le salarié accompagnant sa conjointe/épouse avec maintien de la rémunération pour 1 examen médical supplémentaire soit 4 au total.

Remarque : sur les mêmes modalités que les dispositions légales (temps examen + déplacement)

**L'objectif** :

Accorder du temps supplémentaire à l'accompagnant dans le parcours de PMA pour être soutenant pendant des examens / interventions qui peuvent être difficiles à supporter.

**La justification** : Preuve de la présence lors de la réalisation de l'examen médical

---

## PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITÉ DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL



**Ce que nous proposons** :

**Entretien professionnel** de retour de longue absence - TALENTS (déjà en vigueur)

---

## COMMUNICATION



**Ce que prévoit l'accord** : Rien

**Ce que nous proposons** :

Diffuser les « guides » auprès des collaborateurs et managers via des campagnes d'informations récurrentes

**Nouveauté** : Communication et formation par les RH

**L'objectif** :

Communiquer de manière récurrente les dispositifs possibles et disponibles pour les collaborateurs et pour les managers.

---

### **Derniers éléments ajoutés lors de la négociation**

Hormis l'autorisation d'absence du conjoint dans le cadre du parcours PMA, les congés supplémentaires accordés seront **fractionnables en demi-journée**.

Pour les autorisations d'absence en cas d'enfant en ALD, les 7 jours seront attribués non pas par salarié mais **par enfant** à charge en ALD.

En outre, il a été accepté d'ajouter 2 paliers aux **congés d'ancienneté** avec :

- un palier à 35 ans (6 jours)
- un palier à 40 ans (7 jours).

---

#### **7. Point sur les restrictions de circulation durant l'été et sur le travail des jours fériés.**

M. Cartron fait lecture de la réglementation transport :

Le règlement Transport nous soumet à un arrêté, pour les 7 samedis de la période estivale, interdisant la circulation aux ensembles routiers de transports de marchandises en épicerie et en gel sur l'ensemble des réseaux routiers français, à partir de 7h00 jusqu'à 19h.

De ce fait les horaires du shift matin SEC/GEL sont décalés d'une heure, soit de 4h00 à 11h30 et au GEL l'après-midi de 11h30 à 19h00 pour les dates suivantes :

- Vendredi 26 juillet 2024
- Vendredi 2 août 2024
- Vendredi 9 août 2024
- Vendredi 16 août 2024
- Vendredi 23 août 2024

## 8. Point sur la trésorerie du CSEE à fin du mois précédent

Mme Schatz présente la trésorerie.

TRESORERIE DU BUDGET FONCTIONNEMENT JUIN 2024			
	DEPENSES	RECETTES	SOLDE
TOTAL dont 37 825.65 sur le compte épargne	7 421.45	52 794.60	45 373.15

TRESORERIE DU BUDGET ACTIVITES SOCIALES JUIN 2024			
	DEPENSES	RECETTES	SOLDE
TOTAL dont 1 379.37 sur le livret bleu	106 191.29	119 345.94	13 154.65

## 9. Point sur les actions du CSEE

10.

### **Bonne rentrée scolaire !**

A l'occasion de la rentrée scolaire 2024-2025, le Comité Social Economique d'Etablissement renouvelle son bon de rentrée scolaire aux enfants du personnel.

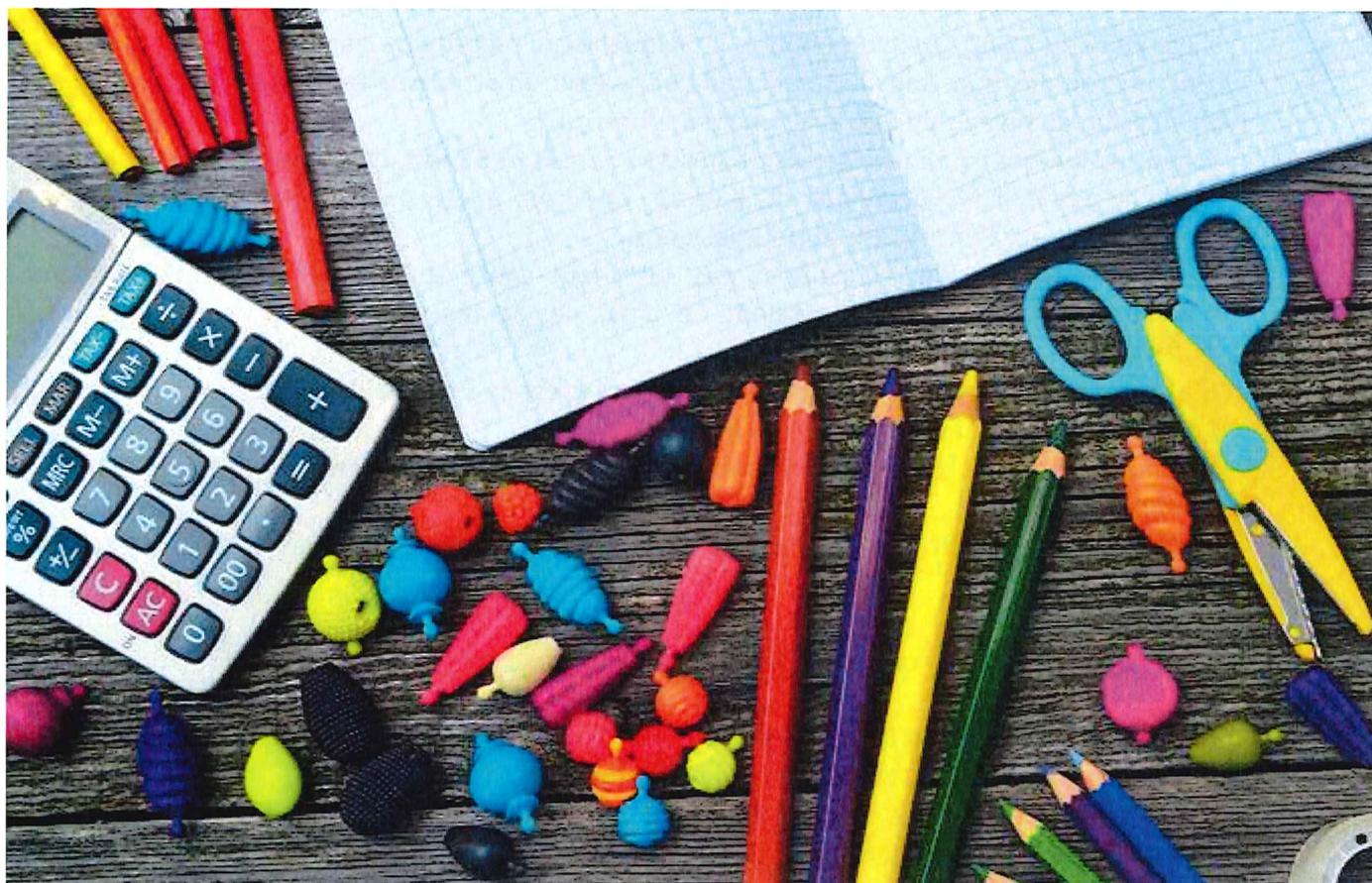
### **Bon valable du 1<sup>er</sup> août au 30 septembre 2024.**

- **30 euros**, pour les enfants âgés de 6 ans à 10 ans (nés entre 2014 et 2018)
- **46 euros**, pour les enfants âgés de 11 ans à 14 ans (nés entre 2010 et 2013)

### **Bon de 60 euros valables du 1<sup>er</sup> août au 30 novembre 2024.**

- Pour les enfants âgés de 15 à 16 ans (nés en 2009 et entre le 1-9-2008 et le 31-12-2008)
- Pour les étudiants âgés de plus de 16 ans (à charge des parents) : **le bon sera délivré sur présentation d'un certificat de scolarité pour l'année 2024-2025 avant le 30 octobre 2024.**

Le bon d'achat ne peut pas être fractionné, il est valable uniquement aux rayons fournitures scolaires et habillement dans les magasins suivants :



**INTERMARCHE de Dole (les 2) + Saint-Usage + Asnans + Damparis**

**FNAC aux Epenottes à Dole**

- 65 € vous sera déduit sur le bon d'achat de 60 €
- 51 € vous sera déduit sur le bon d'achat de 46 €
- 35 € vous sera déduit sur le bon d'achat de 30 €

**DEGRIF SPORT aux Epenottes à Dole**

**KIABI aux Epenottes à Dole**

**LA HALLE AUX VETEMENTS aux Epenottes à Dole**

**GEMO à Choisey**

**MEGA-JEANS à Choisey :**

Une remise de 10 % sera accordée sur les hauts (tee-shirts...) et 5 % sur les bas et accessoires (pantalons...) faits avec le bon hors promotion et toute l'année

**INTERSPORT à Choisey**

**K DE LA BOMBE à Choisey**

**BUREAU VALLEE à Choisey**

## **11. Questions diverses**

11.1. Merci de rallumer le projecteur à l'entrée.

La Direction répond que celui-ci a été remis en fonctionnement.

11.2. Liste des Backups et lettre de mission

M. Cartron répond que le backup n'est pas un poste mais une mission, il n'est donc pas dans l'obligation de communiquer qui est backup, ni même qui est en lettre de mission.

C'est juste du RGPD, juste une notion individuelle qui regarde les gens.

En fonction des questions il pense qu'il doit y avoir un problème en ce moment avec une lettre de mission au niveau du SEC avec une personne ou 2.

A la question pourquoi des lettres de mission 3 mois et 6 mois, il répond que ça c'est leur choix. Il dit qu'avant il n'y avait pas de backup, que cela a été mis en place, il pense que c'est structurant pour l'entreprise et pour les gens.

Les lettres de mission n'existaient pas, et il faut savoir que des gens partaient en renfort n'avaient pas de lettre de mission. Ce n'est pas la même chose, ce sont deux missions différentes.

Il a commencé à mettre les lettres de missions, c'est sa volonté de mettre un cadre et que les gens soient « reconnus » dans ce qu'ils font.

Il aime bien que les choses soient tracées, que les gens aient des missions, il aime bien que les choses soient claires.

L'idée est qu'à la différence d'un contrat, la lettre de mission, réprecise juste les missions (temporaires ou non).

Mme Schatz demande comment ça se passe si la personne ne convient pas.

M. Cartron répond qu'ils sont libres avec la personne d'arrêter, mais ce cadre amène à échanger sur les raisons de l'atteinte ou non des objectifs fixés.

Les lettres de missions c'est nouveau ici. Il y a 5 ou 6 personnes qui sont à la moitié de leur temps en lettre de mission en ce moment, mais il y a une façon de dire à la personne qu'elle n'est pas prête à occuper un poste, mais on pense qu'elle a un certain nombre de compétences qui sont réunies dans le savoir-être, le savoir-faire et ainsi de suite donc comme on a ouvert les postes au recrutement c'est aussi une façon non pas de positionner la personne mais en tous les cas de dire, tu n'es pas prête mais on veut t'accompagner.

### 11.3. Une seule personne à l'injection l'après-midi est-ce assez ?

M. Cartron répond que c'est plutôt en réapprovisionnement.

Pour l'instant les chiffres montrent que c'est suffisant.

### 11.4. Est-il possible de mettre un renfort pour les personnes en bas de goulottes pour permettre au salarié d'aller aux toilettes si urgence ?

Mme Marchand répond que c'est déjà le cas, quand les personnes veulent aller aux toilettes elles appellent et il y a quelqu'un qui arrive. Si le chef d'équipe n'est pas disponible c'est un collègue qui prend la place.

### 11.5. Il semblerait qu'il y ai un problème de communication entre un REX et ses chefs d'équipes.

M. Cartron rappelle que l'on ne doit pas donner de nom pendant les réunions.

Il a bien compris qu'il y a un problème à résoudre entre 2 ou 3 personnes.

Sa réponse est qu'il les recevra dans son bureau pour échanger ensemble de ce qui va est pas.

### 11.6. Si un REX ou chef d'équipe refuse par exemple un RTT à un salarié, il serait bien que celui-ci passe l'information à toute son équipe y compris les salariés en lettre de missions.

M. Cartron répond que quand on est face à des rectifications et qu'en plus de ça on commence dans le job donc on ne connaît pas forcément le job, il faut se rapprocher de son Rex ou supérieur en disant voilà j'ai ça, quel est l'impact.

11.7. Pourquoi des lettres de missions de 3 mois pour certaines personnes et 6 mois pour d'autres ?

M.Cartron répond que c'est à la direction de décider si la lettre de mission doit durer 3 ou 6 mois voire 9 mois.

11.8. Est-il prévu un recrutement dans les jours à venir pour renforcer l'équipe du frais qui peine.

M. Cartron répond qu'il recrute en permanence au frais.

11.9. Est-il possible de changer de secteur (frais,gel,sec) après avoir validé sa lettre de mission ?

La Direction répond que oui.

11.10. Est-ce que les encadrants REX et chefs d'équipes excepté les personnes qui sont en lettre de missions maîtrise VOCOLLECT et GESTUP.

M. Cartron répond que non pas forcément.

Mme Marchand dit que oui pour GESTUP.

M.Amiot demande à ce que tous les jeunes nouveaux dans un poste fassent la formation adéquate comme manager une équipe, gérer son stress...

M.Cartron répond qu'il y a déjà séances de prévues, sur la communication positive et non agressive par exemple.

11.11. Est-ce que les heures improductives sont refacturées à l'ENTA suite aux feuilles de tours tardives ?

M. Cartron répond que non.

11.12. Heures supplémentaires effectuées en préparation suite à ces heures improductives, qui paye ?

M. Cartron répond que c'est nous.

11.13. Est-ce à l'exploitation de subir et payer cette désorganisation de l'ENTA ?

M. Cartron répond que oui.

11.14. Combien de temps cela va-t-il durer ?

M. Cartron répond qu'il ne sait pas,

11.15. Notre intéressement va-t-il être impacté ?

M. Cartron répond forcément un peu, mais pas autant que l'on doit l'imaginer.

Ce n'est pas énorme, il n'y a pas de refacturation entre nous et puis à la rigueur ils peuvent poser les mêmes questions quand nous on est en retard sur la préparation.

Mme De Lillo ajoute qu'il ne faut pas oublier que ce sont tous des nouveaux, et que les anciens sont partis.

#### SERVICE CONTENANTS

##### 11.16. Pourquoi ne peuvent-ils pas utiliser le nouveau FEN électrique

M. Cartron répond qu'il ne sait pas du tout.

Mme Déry dit que M. Pétrignet est allé voir directement la personne qui a posé cette question aux service contenant pour lui donner une réponse.

##### 11.17. Pourquoi pas de grille sur les cabines des FENS ( risque d'AT, casse du tableau de bord...) En pleine discussion là-dessus.

M. Cartron répond qu'ils sont en pleine discussion là -dessus.  
Qu'il va en parler avec M. Guenet mais il ne serait pas surpris que ce ne soit pas possible.  
Il explique qu'en règle générale si on modifie l'aspect d'un chariot, on perd l'assurance.

Dernier point qui n'était pas à l'ordre du jour.

M. Cartron nous informe que le point de vente d'Ambérieu va repartir sur SQF.  
Pas de problème de préparation ni même d'exploitation c'est juste qu'il n'est pas content du tout de l'heure à laquelle il est livré.

Fabienne DERY  
Secrétaire du CSEE



Bruno CARTRON  
Président du CSEE

