

CSE ORDINAIRE
27 FEVRIER 2025
BASE AVION

LES ELUS CSE DE LA BASE AVION					
les titulaires			les suppléants		
<i>NOM</i>	<i>PRENOM</i>	<i>présence</i>	<i>NOM</i>	<i>PRENOM</i>	<i>présence</i>
WALLE	CINDY	NON	BONINGUE	EDDY	NON
VAQUETTE	OLIVIER	OUI	SINNINGER	MYLENE	OUI
COUSIN	GEORGES	OUI	DELPIERRE	BENOIT	OUI
CODRON	ALFRED	NON	WAWRZYNIZAK	GABRIELLE	NON
FAUX	SEBASTIEN	OUI	DHEDIN	KEVIN	OUI
DEVOCELLE	FREDERIC	OUI	MANS	TONY	NON
VAQUETTE	DANIEL	NON	KACZMAREK	VINCENT	OUI
LELEU	REGIS	NON	DEPRE	SEBASTIEN	NON
HERENGUEL	DENIS	OUI	DE PIERE	MICKAEL	NON
LELONG	PRISCILLIA	NON	SAVREUX	JEAN-FRANCOIS	NON
BARROO	BASTIEN	NON	TAILLIEZ	JOEL	NON
DEVIGNES	CEDRIC	NON	FOUCHARD	FLORIAN	NON
DUPRE	DAVID	OUI	MAGNIEZ	CHRISTOPHE	NON

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX				
<i>NOM</i>	<i>PRENOM</i>	<i>syndicat</i>	<i>présence</i>	
LASSALLE	JEREMY	CFTC	OUI	
DROLEZ	FREDERIC	CFE-CGC	NON	
JOSSIEN	FABRICE	CGT	NON	

LA DIRECTION		
<i>NOM</i>	<i>PRENOM</i>	<i>présence</i>
ZOUGGAGH	SARAH	OUI
VERLEYEN	DOMINIC	NON
JACQUINOT	JEAN-FRANCOIS	OUI
AVY	MARTIAL	NON

MEMBRES DU BUREAU		
VAQUETTE	OLIVIER	SECRETAIRE
FAUX	SEBASTIEN	SECRETAIRE ADJOINT
CODRON	ALFRED	TRESORIER
TAILLIEZ	JOEL	TRESORIER ADJOINT

1. Approbation des PV de réunion :

- 30 01 2025

Le PV est adopté sans remarques particulières.

2. Retour CR CSSCT du 23 01 2025

Le rapport n'a pas fait l'objet de contestation.

Sarah Zougagh a fait part aux élus que le DUERP était le point essentiellement traité en cette réunion. Le DUERP sera soumis à une consultation prochainement.

Olivier Vaquette en profite pour demander si on a justement un retour sur l'accessibilité du DUERP en faveur des élus et aussi à l'ensemble du personnel.

Sarah Zougagh indique que le retour n'est pas encore fait sur ce point.

3. Information des membres du CSEE sur les données sociales à fin janvier 2025 :

a. Situation de l'emploi :

- ▶ Effectifs temps plein, temps partiels, intérimaires, CDI/CDD (dont contrat en alternance)
- ▶ Nombre de départ(s) de CDI / CDD
- ▶ Nombre d'embauche(s) en CDI / CDD

b. Taux d'absentéisme / taux de fréquence et taux de gravité

Moyens à fin Janvier	2024	2025	Evolution	
CDI	315	341	+26	+8%
CDD	6	6	+0	+0%
Intérimaires	79	98	+19	+24%
TOTAL	400	445	+45	+11%

Taux de
précarité



25%

Entrées sorties cumulées	Fin Janvier CDI	Fin Janvier CDD	Fin Janvier Intérimaires*
Entrées	0	0	8
Sorties	3	0	16

Taux de turnover CDI&CDD à fin Janvier	0,04%
--	-------

Olivier Vaquette demande le nombre approximatif des embauches et aussi si on prend en compte les salariés sortants (démission, licenciement...).

Sarah Zougagh indique que des titularisations vont apparaître dès février 2025.

On aurait une vingtaine d'embauches en plus du remplacement du personnel sortant.

	Année 2024	Fin Janvier 2024	Fin Janvier 2025	Var.
Taux d'absentéisme				
Courte durée	1,29%	1,12%	2,07%	+85%
Moyenne durée	1,38%	2,70%	2,38%	-12%
Longue durée	3,41%	3,15%	3,08%	-2%
Absentéisme total	6,07%	6,97%	7,53%	+8%

Pour l'absentéisme, on a eu l'évènement neige.

	Année 2024	Fin Janvier 2024	Fin Janvier 2025	Var.
Accidentologie				
Taux de fréquence	41,1	0,0	33,1	
Taux de gravité	0,87	1,18	0,45	-62%



2 AT avec arrêt sur le mois
7 AT sans arrêt sur le mois

2 AT avec arrêt depuis le début de l'année
2 AT TRAJET EN 2025 dont 1 avec arrêt

CDI/CDD	Nombre AT avec arrêt	Taux de fréquence	Taux de gravité
Mois	2	44,32	0,44
Cumulé 2025	2	44,32	0,44
Cumulé 2024	12	24,17	0,86

ETT	Nombre AT avec arrêt	Taux de fréquence	Taux de gravité
Mois	0	0	0,49
Cumulé 2025	0	0	0,49
Cumulé 2024	17	85,38	0,95

En accidentologie, on n'est pas bon.

Olivier Vaquette indique que le CSE doit être dans la boucle si on a un accident grave. On doit participer à l'enquête et réaliser le cas échéant l'arbre des causes. L'accident impliquant Benoit Hiézely et Arthur Ansart est réputé comme grave.

Sarah Zouggagh indique que c'est effectivement son avis.

Sarah Zouggagh indique qu'il faut se mettre en phase sur la définition de la gravité comme l'a d'ailleurs évoqué Olivier Vaquette lors d'une réunion précédente. Ce point sera traité au prochain CSSCT.

Jean-François Jacquinot indique que la sévérite sera de mise sur les accidents de travail à compter de mars. Il est rappelé que les accidents constituent un des critères d'obtention de la PSO. Les accidents coûtent au national.

Sarah Zouggagh indique que l'on doit gagner en maturité en culture sécurité.

Frédéric Devocelle évoque le fait qu'il faut ajouter des escaliers à certains endroits. Des jours, tout va bien, et d'autres, il faut se dépêcher, on nous demande de réduire les temps morts.

Jean-François demande de voir la faute au plus vite mais de pas régler rapidement la faute.

Frédéric Devocelle indique que l'on est en sous-effectif la nuit. Nous sommes 7. Du personnel a été retiré. On va chercher du personnel contenant qu'il faut former.

Sarah Zouggagh indique qu'elle ne connaît pas la ventilation de chaque poste mais qu'elle apprécie les éléments dans leur ensemble. On a eu quelques embauches en CPA.

Frédéric Devocelle indique que les embauches ont été réalisées le jour pour du personnel intérimaires qui était déjà en place. On n'a donc pas un +3. Si on fait recours à du personnel contenant, c'est que nous sommes en difficulté. C'est limite parfois et on a du mal à combler les postes.

Vincent Kaczmarek indique que physiquement et psychologiquement, c'est dur.

Sarah Zouggagh indique qu'il faut évaluer effectivement les besoins.

Jean-François Jacquinot prend bonne note. Il faut penser aussi qu'il faut se battre pour le coût colis, mais il va essayer de mesurer les remarques de Frédéric Devocelle.

Sarah Zouggagh indique que l'on peut avoir des habitudes. Parfois, on peut avoir conscience que l'on n'est pas obligé de gérer tous les problèmes en vitesse.

Frédéric Devocelle indique que Julien Jacquinot lui indique qu'il ne faut pas courir. Mais on fait l'effort de ne pas arrêter les machines. En fin de semaine, cela devient très difficile. Deux jours d'affilé, Denis Albert était dépassé. Si on est tout seul, on ne peut assouvir nos besoins naturels. Parfois une petite pause devient nécessaire.

Sarah Zouggagh indique qu'il s'agit ici certainement d'une semaine compliquée et que ce n'est en rien une généralité.

Frédéric Devocelle indique que Albert Denis se retrouve parfois tout seul à gérer les CPA et le CPS. Cela montre à quel point le manque d'effectif peut provoquer des problématiques.

Jean-François Jacquinot indique prendre bonne note de toutes les remarques et va prendre le sujet en main.

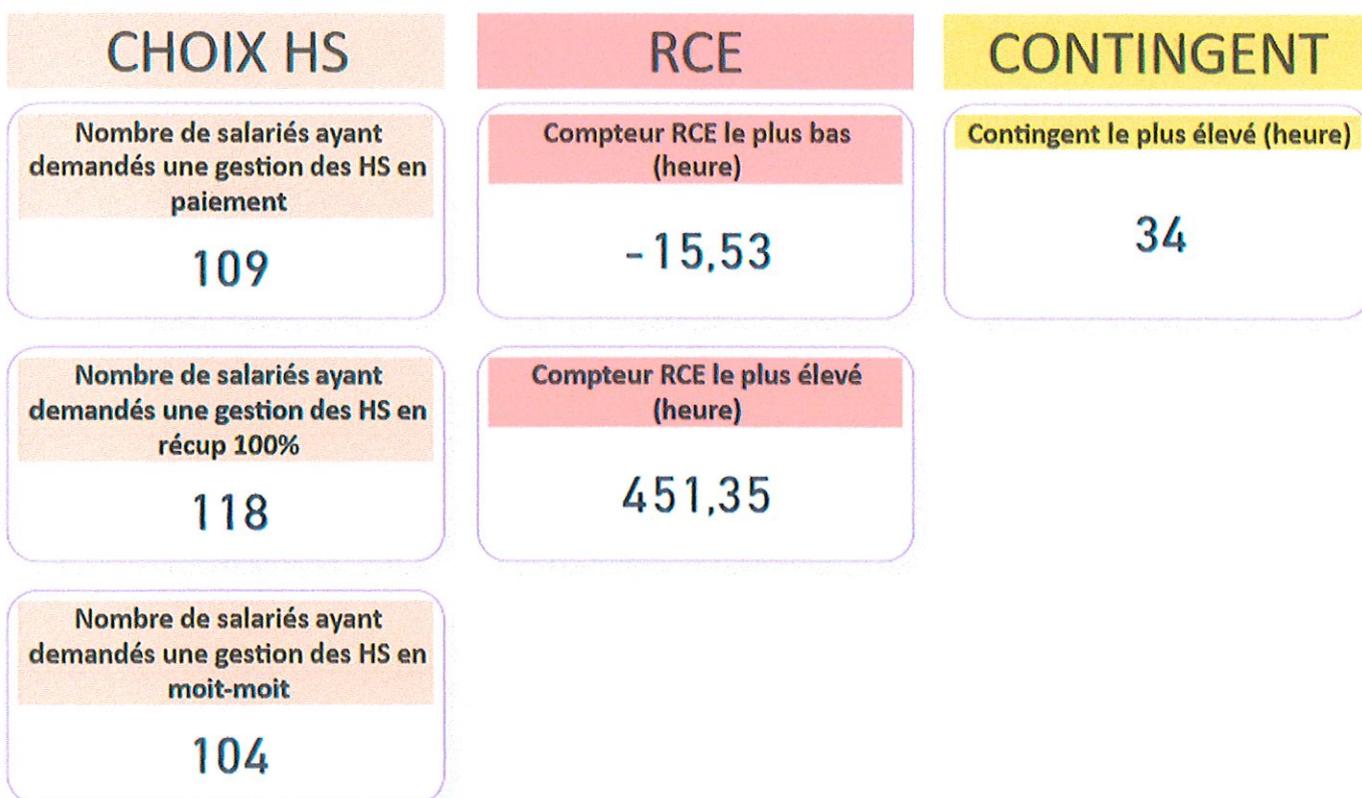
Complément d'information : formations



Nombres de salariés ayant suivi une formation	56	Formations CLEA NUMERIQUE, CQPI-AL, GESTES ET POSTURES, INITIATION CACES 1, INITIATION SST, INITIATION TERBERG, RECYCLAGE CACES 1, RECYCLAGE CACES 1-3-5, RECYCLAGE SST, MANIP EXTINCTEURS
Nombre d'heures	476	

Il est à noter que c'est une période calme en logistique et que c'est le bon moment pour réaliser des formations.

4. Point RCE



Sarah Zouggagh en anticipant la réaction des élus indique que le compteur le plus élevé indique que le plan d'action ne porte pas ces fruits. Il va falloir amplifier ce qui mis en place.

Résultats de l'intéressement Décembre 2024 :

8,75 %

1 LE RÉSULTAT ÉCONOMIQUE

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

2 LA QUALITÉ ET LE SERVICE AUX POINTS DE VENTE

- Critère hygiène et propreté 1,00 %
- Critère certification de services (dont taux de fiabilité préparation) 1,00%
- Critère sécurité 1,00 %

3 LES INDICATEURS SOCIAUX

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

Concernant l'intéressement de janvier 2025, nous sommes en cours de négociation commente Sarah Zougagh.

5. Information des membres du CSEE sur les données économiques et de performance à fin janvier 2025 :
 - a. Volumes budgétés et réalisés
 - b. Eléments de performance (Productivité préparation et exploitation variable, performance terrain et coefficient de remplissage)

Jean-François Jacquinet commente la présentation.

		Réalisé 2024	Budget 2025	Réalisé 2025	Vs. Budget	Vs N-1
MENSUEL	Volumes de Janvier	5 419 802	5 852 448	5 809 701	-1%	+7%
	Charges de Janvier	3 711	4 165	4 090	-2%	+10%
	Coût colis du mois de Janvier	€ 0,685	€ 0,712	€ 0,704	-1%	+3%
CUMUL	Volumes fin Janvier	5 419 802	5 852 448	5 809 701	-1%	+7%
	Charges fin Janvier	3 711	4 165	4 090	-2%	+10%
	Coût colis fin Janvier	€ 0,685	€ 0,712	€ 0,704	-1%	+3%

On réalise un peu moins de colis que l'objectif.

	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
Démarque à fin Janvier	24,1	20,7	24,3	+17%	+1%

	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
Performance globale	89,2	91,5	87,0	-5%	-3%
Performance variable	122,5	127,1	115,5	-9%	-6%
coefficient de remplissage	31,1	34,3	29,9	-13%	-4%

	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
Charges totales (k€)	3 711	4 165	4 090	-2%	+10%
Intéressement	566	600	597	-1%	+6%
Coût colis Hs Intéressement*	0,580 €	0,609 €	0,601 €	-1%	+4%

Le coût colis entreposage, celui du terrain et de l'intéressement sont un peu en dessous.

Pour le coefficient de remplissage, on a perdu deux point notamment sur le fait que l'on ne puisse pas mélanger le dph (droguerie, parfumerie, hygiène) avec l'alimentaire et cela pour éviter toutes intoxication.

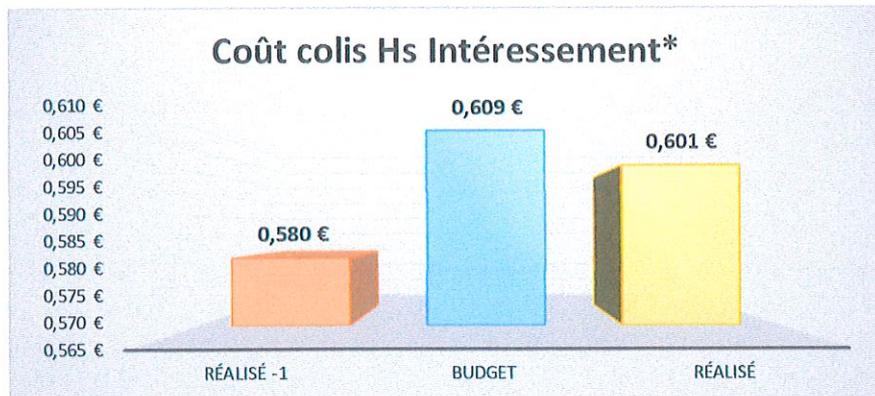
Georges Cousin demande si c'est retraité dans le budget.

Jean-François Jacquinot indique une réponse négative et ajoute que c'est à nous de trouver une solution viable.

Coût colis Hs Intéressement

	Réalisé -1	Budget	Réalisé	Vs. Budget	Vs N-1
Charges totales (k€)	3 711	4 165	4 090	-2%	+10%
Intéressement	566	600	597	-1%	+6%
Coût colis Hs Intéressement*	0,580 €	0,609 €	0,601 €	-1%	+4%

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



Pour le coût colis intéressement, on a 27 000 euro d'avance.

On a eu la neige, on a arrêté les machines, on n'avait plus de place.

6. Information sur les orientations budgétaires (effectifs interne/externe)

Sarah Zouggagh nous importe les éléments suivants.

Une vingtaine d'embauches est prévus comme indiqué précédemment et cela en plus des remplacements éventuels de certains départs (démission, licenciement, retraite...). Dans le plan d'embauches, on aura la moitié en nettoyage. Dans ce service, il faut 20 personnes.

Le recours aux intérimaires devrait être assez analogue avec un petit delta suite aux travaux de la mécanisation.

Le constat est le même pour la population extérieures (sécurité et vitron).

Il y aurait environ 55 salariés pour les sociétés extérieures.

Concernant le technique, il s'agit de prestation.

Concernant les volumes attendus sur l'année, on aurait 70 millions sans « pic nic ».

Sarah Zouggagh demande si des questions particulières pourraient être soulevées prochaine fois.

Georges Cousin indique qu'il pourrait être utile d'avoir un détail sur les différents taux notamment celui du remplissage. On doit avoir des précision sur les données économiques, le coût colis, le nombre de personnes approximatif dans la répartition des différents emplois.

Jean-François nous fait part d'une base qui va être réalisée dans le nord de Paris, ce qui peut engendrer des impacts dans la volumétrie à l'avenir.

Cette base serait mécanisée non sec.

7. Information relative aux résultats de la prime de performance

	PRIMES INDIVIDUELLES							PRIMES COLLECTIVES		PRIMES INDIVIDUELLES		
	FRUIT	GEL	MECANISATION	CARISTE	RECEPTION	EXPEDITIONNAIRE	SEC	COLLECTIF Exploit	COLLECTIF Fixe	AGENT LOGISTIQUE		
										PAX	PAQ	
NOMBRE DE BENEFICIAIRES	12	10	97	11	39	33	14	72	94	26		
SEUIL BAS	142,11 €	121,43 €	33,33 €	56,84 €	0,36 €	17,22 €	61,36 €	5,45 €	0,06 €	6,11 €	1,36 €	
SEUIL HAUT	330,56 €	286,36 €	300,00 €	162,00 €	170,00 €	155,00 €	350,00 €	30,00 €	30,00 €	301,72 €	30,00 €	
TOTAL	2 773,49 €	1 982,90 €	23 300,28 €	1 265,03 €	5 037,06 €	4 103,40 €	3 386,21 €	1 897,33 €	2 277,15 €	2 988,88 €	239,65 €	
MEDIAN	231,12 €	198,29 €	240,21 €	115,00 €	129,16 €	124,35 €	241,87 €	26,35 €	24,23 €	124,17 €		
	Primes individuelles hors agent log		41 848,37 €					Prime individuelles avec agent log		44 837,25 €		
	Primes collectives hors agent log		4 174,48 €					Prime collective avec agent log		4 414,13 €		
	Primes agent log		3 228,53 €									
	Total Prime Prod JANVIER 2025 versée en FEVRIER 2025							49 251,38 €				

La mécanisation a eu l'avant dernier palier.

Le collectif a obtenu 30 euros max.

Olivier Vaquette indique avoir fait part à la direction de plusieurs mails.

Il a notamment demandé :

- *La proratisation de tous les salariés tout comme on sait le faire pour les agents logistiques lorsque ces derniers vont dans différents services.*
- *Augmenter le montant des primes collectives de 60 euros à 100 euros par exemple afin de mieux répartir l'assiette des 50 000 euros mensuels par exemple.*

Sarah Zouggagh avait répondu par mail :

Lors du lancement de l'accord de prime de performance, l'objectif était de pouvoir uniformiser le dispositif des primes de perf sur les différents sites.

A cet effet, nous avons évoqué la possibilité de pouvoir renégocier des grilles de prod mais pas le montant des différentes primes.

Il y a un projet national visant à mettre en place un groupe de travail afin d'étudier les éventuelles adaptations du dispositif. A cette occasion, il sera évoqué la gestion de la polyvalence des salariés de la même manière que les agents log).

Jean-François Jacquinet indique qu'à l'origine, les primes étaient destinées aux métiers les plus demandés comme les préparateurs. Il fallait lutter sur les pénuries d'emplois. Par contre dans les bureau, on n'a pas de pénuries.

Georges Cousin indique que c'est autofinancé.

Jean-François Jacquinet indique que pour commencer, les salariés n'avaient pas d'effort supplémentaires à réaliser.

Olivier Vaquette veut une meilleure répartition aujourd'hui. Il faut comprendre les populations qui peinent à obtenir les 60 euros max. Si on montait à 100 euros, ça changerait la donne, même si on comprend que les préparateurs ont les métiers les plus pénibles.

Vincent Kaczmarek et Benoit Delpierre indiquent que ce serait bien que cette meilleure répartition s'opère. Les métiers au sec en automatisation, ce n'est pas facile.

La direction comprend parfaitement le message.

Sarah Zouggagh indique que l'on ne veut rien mettre en cause.

Olivier Vaquette indique encore une fois qu'il ne regrette absolument pas la signature des accords de performance. C'est une grande avancée.

Georges Cousin indique qu'à ST Quentin, il avait des primes d'assiduité pour ne pas perdre le personnel. Il faut monter les primes vers le haut.

8. Information consultation sur la DUE jours fériés 2025

DECISION UNILATERALE AU SEIN DES ETABLISSEMENTS ITM LAI - ANNEE 2025-

Les bases logistiques ITM LAI sont susceptibles d'être confrontées à une forte activité certains jours de l'année, à une pénurie de main d'œuvre ou encore à des difficultés de recrutement par exemple...

Souhaitant mobiliser tous les salariés de l'établissement de Avion de manière exceptionnelle durant les jours fériés de l'année 2025, la Direction envisage de prendre les décisions incitatives ci-après :

1. Travail les jours fériés en 2025 et majorations subséquentes :

Cette année, les jours fériés tombent, pour la plupart, en pleine semaine. Il convient de pallier de plus fortes activités ces jours-ci ; les volumes budgétés pour ces journées sont de l'ordre de 300 000 colis.

La Direction envisage donc (sauf congés préalablement fixés) **d'organiser le** travail de ces jours fériés au sein de l'exploitation de la manière suivante :

La Direction fera en priorité appel au volontariat.

Le travail des autres jours fériés pourra être imposé si :

- Il n'y a pas assez de volontaires ou,
- Le recours unique à des volontaires risque de ne pas être suffisant pour respecter les règles légales relatives aux durées maximales du temps de travail ou au respect du contingent d'heures supplémentaires.

En contrepartie, s'ajouteraient aux majorations déjà en vigueur au sein de l'Etablissement de Avion une prime exceptionnelle de :

150€ bruts au titre de chaque jour férié travaillé

2. Travail sur 6 jours en présence d'un jour férié dans la semaine

La Direction envisage également (sauf congés préalablement fixés) de faire travailler les salariés sur un 6^{ème} jour les semaines des jours fériés cités ci-dessus au sein de l'exploitation.

En contrepartie, s'ajouterait aux majorations pour heures supplémentaires et au paiement exceptionnel du jour férié travaillé sus visé, une majoration du travail du 6^{ème} jour travaillé sur la semaine d'un jour férié en 2025, sous la forme d'une prime exceptionnelle de :

100€ bruts au titre de chaque semaine comportant 6 jours travaillés.

Le versement des dites primes s'effectuera sur la paie des mois suivant le (ou les) jour(s) férié(s).

Une copie de la présente décision unilatérale sera transmise pour information/consultation au CSEE et évoquée lors de la réunion ordinaire du mois de 27 février 2025.

Le contenu de la présente décision unilatérale sera porté à la connaissance du personnel par tout moyen.

Sarah Zougagh indique qu'il n'y a pas de grande novation et que la trame est identique à 2024.

Si dans l'année, on est en difficulté pour trouver des volontaires (ce qui n'est jamais arrivé), on peut passer au-delà du volontariat.

Sarah Zougagh fait procéder à la consultation du CSE.

Le CSE émet un avis favorable à l'unanimité.

9. Information consultation mise en place de caméras thermiques

CAMÉRAS THERMOGRAPHIQUES

La caméra à tourelle réseau thermographique bi-spectre Hikvision DS-2TD1228T-2/QA peut être appliquée aux entrepôts, aux chantiers de construction, aux usines d'incinération de déchets, aux ateliers de fabrication, etc. Le dispositif de mesure précis de la température envoie des alarmes d'exception de température pour la prévention des pertes.



Elles sont positionnées en sec et ont fonctionné durant quelques jours. On fait des réglages.

On songe à en positionner en salle de charge.

Sarah Zougagh fait procéder à la consultation du CSE.

Olivier Vaquette indique que pour la sécurité, tout est bon à prendre.

Le CSE émet un avis favorable à l'unanimité.

10. Retour NAO

Sarah Zougagh indique que l'accord est signé.

Olivier Vaquette salut la Direction qui à d'abord chercher à connaître le sentiment de la CGT sur Avion.

Olivier Vaquette se souvient de s'être exprimé verbalement et par écrit sur les attentes.

La Direction (Sarah, David, Dimitri, Jean-François, Marc...) a très bien su relayer les messages forts au national, ce qui a contribué fortement à une bonne négociation.

En évitant le conflit collectif, la Direction a agi sur la courte durée qui constitue une part de l'intéressement. Cela montre que la CGT ne cherche pas la grève qui est un moyen d'action ultime quand on a épuisé tous les autres leviers.

Olivier Vaquette indique que concernant l'accord, il est évoqué le CET. Les salariés sont demandeurs de ce dispositif. On veut un retour concret rapidement.

1.2.1 Compte Epargne Temps (CET)

Afin de faire droit à la demande des organisations syndicales d'apporter plus de souplesse lors des négociations locales, la société ITM LAI s'engage à apporter une modification de la trame AOTT sur la seule partie « Compte Epargne Temps ». Cette modification aura pour but d'aligner les modalités d'alimentation prévues dans l'AOTT du 21 décembre 2023 (propre aux établissements du Transport (ENTA)) aux établissements de la Logistique.

Toute organisation syndicale pourra demander à réviser son accord d'établissement prévoyant l'alimentation du CET afin d'augmenter les plafonds dans les limites suivantes :

- 5 jours par année civile pour le CET non monétisable ;
- 15 jours maximum par année civile pour le CET monétisable.

<u>CET non monétisable</u> <i>Alimentation dans la limite de 5 jours par année civile</i>	<u>CET monétisable</u> <i>Alimentation de 15 jours maximum par année civile</i>			
CONGES PAYES 5 ^{ème} semaine 5 jours ouvrés max	JOURS DE FRACTIONNEMENT 2 jours max	JOURS D'ANCIENNETE 5 jours max	JOURS de RTT 6 jours max	JOURS DE REPOS COMPENSATEUR EQUIVALENT 10 jours max

Sarah Zougagh indique que dans la gestion GT, ce n'est pas simple. Il s'agit de la gestion des temps et des compteurs. Le fait d'intégrer une nouvelle règle n'est pas facile.

Sarah Zougagh indique avoir aussi reçu un courrier de la CFTC en plus des demandes de la CGT en CSE.

Il faut lancer la négociation en discussion avec David Miczynski indique Sarah Zougagh.

Olivier Vaquette demande la temporalité pour la mise en place de ce dispositif tant attendu.

Sarah Zougagh indique que l'on ira sur ce dispositif assurément mais pas avant 2026.

Olivier Vaquette indique sa déception alors qu'au début c'était annoncé dans les 6 mois.

Sarah Zougagh entend la déception, mais elle ne connaît pas les effets sur l'articulation du dispositif avec les deux outils. On fera de notre mieux pour aller plus vite.

Olivier Vaquette dit comprendre mais insiste sur cette demande.

Sarah Zougagh entend bien le message.

11. Eléments trésorier

SYNTHESE COMPTE CSEE D'AVION AU 15/02/2025

DATE	DESIGNATION	DEBIT	CREDIT
15-févr	SOLDE LIVRET A		36570,17
15-févr	SOLDE COMPTE COURANT Caisse d'Epargne		66192,85
15-févr	LIQUIDITE CAISSE CSE (dont 484€ saucissons)		1092,06
15-févr	CHEQUES EN ATTENTE D'ENCAISSEMENT	301,20	
15-févr	CHEQUES EN ATTENTE DEPÔT (saucissons 836€, Foot 30€ et Parfum 61,20€)		927,20
	TOTAL		104481,08
15-févr	SOLDE BF		20526,63
15-févr	SOLDE ASC		83954,45
	TOTAL		104481,08

Chèques Alde foot/Licence 2024	240,00	chèques
CB différé parfum	61,20	
débit	301,20	

12. Points ASC (tombola, emiles, wengel)

Olivier Vaquette indique avoir envoyé à l'ensemble des élus et à la direction les différents contrats signés dernièrement.

Les coûts seraient moins importants suite à une très bonne négociation pour wengel, emiles, up...

La négociation n'est pas évidente.

Olivier Vaquette indique avoir préféré un engagement sur une longue durée afin de bloquer le prix.

La négociation pour le 099 (numérique et non numérique) est en cours. La négociation est très difficile.

Pour la tombola, on est à plus de 2800 euros de recettes, soit un bénéfice d'environ 1000 euros il me semble. La direction a assuré en dotation de lots (Dimitri, David, Regis, Michel...), ainsi que certains collègues employés (Audrey, Olivier, Marjorie...).

Pour une première fois, c'est bien je trouve.

13. Retour enquête nettoyage

Olivier Vaquette indique avoir reçu ce matin le compte rendu de la commission d'enquête et plan d'action. Il a été rédigé en commun avec Sarah Zouggagh sachant que le CSE avait désigné deux rapporteurs pour cette enquête.

Olivier Vaquette indique sa déception quant au fait que deux personnes soient sorties :

- Magalie Matifa qui a subi des maladroites managériales et a dit la vérité.
- Abassi Razieh qui était en état de choc et en pleurs.

L'enquête a mis en lumière la mauvaise prise en charge des managers (N+1 et N+2).

Bien que cela appartient à l'employeur, je ne suis pas certain que les populations cadres aient été sanctionnées ou à minima ont eu un courrier de sensibilisation.

A la CGT, nous estimons ne pas avoir le totem de l'immunité et je suis le premier à le dire et même à l'écrire. Par contre si des salariés sont sanctionnés pour mauvais comportement ou de mauvais propos, on peut comprendre mais on se retrouve en porte à faux quand dans l'encadrement ce n'est pas toujours bien géré et qu'il n'y a pas eu d'incidence particulière à priori.

Sarah Zougagh indique que l'on continue à être dans le suivi des plans d'action :

- **S'assurer que l'ensemble des salariés sont formés et disposent d'un cadenas nominatif**
- **Mettre en place une feuille d'émargement pour recenser la remise des EPI et des informations utiles à leur bonne utilisation**
- **Mettre à jour la procédure de consignation/déconsignation en reprenant clairement le qui fait quoi et comment et mettre en place un mode opératoire**
- **Rattachement des équipes nettoyage à des managers de l'exploitation pour une meilleure communication, animation, traitement des situations et équité de gestion. Cela favorisera plus aisément le relationnel équipe.**
- **Construction d'un nouveau planning à destination des employés d'entretien permettant une planification plus stable avec la mise en place d'horaires tenant compte d'une meilleure QVT**
- **Nouveau planning d'activité concernant un dispatch des tâches par équipe**
- **Définir des modes opératoires et des standards propres à chaque zone pour favoriser et faciliter l'intégration, l'apprentissage et la bonne transmission des process aux salariés**
- **Mettre en place un suivi renforcé des équipes en travaillant un parcours d'intégration et un suivi plus long et plus régulier**

Sarah Zougagh indique que Fanny Moreau travaille sur les contrôle des cadenas et des émargements.

On est en train de boucler avec Valérie Parquet et Larry Beaucourt pour sécuriser des process avec les formation witron.

Le QHSE, le CSE seront également dans la boucle.

Sous l'angle formation, on voit un parcours solide.

On s'assure d'un programme de formation qui va être décliner.

Celle-ci serait plus ludique et plus belle à comprendre.

Notre licence va être utiliser pour finaliser toute la procédure.

En principe la formation sera complète et dès qu'elle est finalisé, on va reboucler avec le codir, le QHSE puis le CSE.

On avance sur les plannings.

On ajustera les horaires collectifs avec un vote lors de la prochaine réunion.

On va y aller étape par étape.

Jean-François Jacquinot espère que l'on aura des embauches.

Cette formation peut servir à quiconque peut agir sur la procédure de consignation/déconsignation.

Sarah Zouggagh propose que la présentation de ce module soit réalisée par Valérie Parquet et/ou Larry Beaucourt et/ou Nolan Riflet.

Le CSE ne porte aucun inconvénient sur le sujet.

Olivier Vaquette demande si le poste de chef d'équipe de Bernadetta existe toujours.

Sarah Zouggagh répond affirmativement.

Questions des membres :

- **Point sur les problématiques rencontrées en salle de charge (fil dénudé, absence de tuyaux, batterie non en charge...)**

Jérémy Lassalle indique que ce sont toujours les mêmes problèmes.

Jean-François Jacquinot indique que malheureusement oui.

Olivier Vaquette indique qu'il soit dommage de pouvoir parfois regarder des vidéos à juste titre pour analyser des accidents de travail ou des agissements qui pouvaient presumer un risque d'accident et que dans le même temps, alors que ça se répète en salle de charge, personne n'est repris.

Georges Cousin Sur un autre sujet indique que le pétrole doit être expose au sec.

Jean-François Jacquinot indique que ce doit être le cas et malheureusement, on n'a pas toujours la place mais c'est bien ainsi que ce doit être.

Les élus indiquent ce qui avait déjà été acté dans un pv précédent à savoir la mise en place d'une borne « E-tech », en salle de charge, qui permettrait au personnel formé de renseigner les anomalies en direct. Ou faut-il mettre un cahier tout simplement sur un pupitre. Il n'est pas forcément facile de mémoriser toutes les anomalies avant de les remonter aux chef d'équipe.

- **Retour sur les strapontins**

Jean-François Jacquinot indique ne sont pas là pour être assis avec leur téléphone.

Les élus (Vincent Kaczmarek, Olivier Vaquette, Frédéric Devocelle, Benoit Delpierre) indiquent qu'effectivement on ne cautionne pas le fait que l'on utilise le téléphone en étant assis sur des caisses. Toutefois, les salariés ne sont pas toujours en mouvement et rester debout de manière immobile est une posture difficile pour le dos. Il faudrait des strapontins sur pied pour ne pas modifier la structure.

La Direction va y réfléchir.

Frédéric Devocelle propose la mise en place d'un monte-charge à la com. 8 où il y a un espace vide.

En effet, porter les intercalaires manuellement n'est pas du tout ergonomique.

Frédéric Devocelle propose également de positionner un escalier en com. 13 afin de pouvoir se diriger vers les tablettes derrière les coms. En fait l'escalier qui ne permet que de monter devrait être transformé par un escalier qui permet de descendre également (colimaçon à réfléchir peut-être).

Frédéric Devocelle déplore le manque de présence de la part de la Direction et même du QHSE. O n'a jamais vu les membres de ce service.

Frédéric Devocelle indique qu'il serait bienvenu des tapis anti-fatigue au niveau du défilage.

Il indique que les chaussures de sécurité ne font pas l'unanimité de mécontents. Certains ont très mal.

Sarah Zougagh indique que parfois, un échantillonnage de chaussures peut être pertinent en fonction des gens et des personnes. Mais il ne sera pas possible de faire l'unanimité. C'est compliqué.

Benoit Delpierre demande combien de jours de cps ont été récupéré en faveur de Manon Schikorski.

Sarah Zougagh évoque une période de deux mois environ.

Olivier Vaquette indique que les salariés sont généreux et c'est beau de voir ça chez nous.

Jean-François Jacquinet évoque le fait que l'on va intensifier nos efforts sur la prévention des accidents de travail.

DEFI DIRECTION

Pour 50 jours sans accident du travail dans chaque service, la direction offrira le petit déjeuner.

Olivier Vaquette indique que l'on part d'une bonne intention. Il pense qu'il faut ôter les accidents bénins car on peut craindre que plus aucun accidents ne soient déclarés. De plus, il est fort à parier que l'exercice sera plus difficile en bas sur la dalle dans un environnement nombreux comme en mécanisation plutôt que dans un bureau. Je pense qu'un résultat collectif aurait été plus pertinent. Mais il salut le geste qui peut être motivant.

Sarah Zougagh indique qu'elle va réfléchir sur les clauses concernant le défi DIRECTION.

Jean-François Jacquinet indique les travaux de la mécanisation à compter du 1^{er} juin 2025.

Les racks ont déjà commencé à être démontés entre le FFL et la mécanisation.

Le nouveau matériel va être réceptionné en mai 2025.

Certains points de vente seront délestés temporairement.

Fin de réunion 12h50

Rédigé le 03 mars 2025

Olivier Vaquette, secrétaire CSE

