

Procès-verbal n°21 de la réunion du C.S.E du 8 février 2021

Présidence : Monsieur Laurent GAZAGNES, Directeur Général
Monsieur Sébastien LOIR, Directeur Administratif et Financier
Madame Elodie CHARTIER, Responsable RH

Membres élus du personnel présents :

Monsieur Frank NEUDORFF, Technicien Maquettiste et Maintenance
Madame Marie-Sophie OLSEM, Responsable de la Coordination du Service Technique
Madame Vanessa ANDRADE, Responsable Pôle Direction Commerciale
Monsieur Alain LUISIN, Magasinier

La séance est ouverte par la Présidence à 11h00

Sujets inscrits à l'ordre du jour :

I. Santé, la Sécurité et les Conditions de travail (SSCT) :

Point 1 : Débrief de la réunion CHSCT du 14/01/2021 (répartition des tâches en l'absence de Claire, dates des inspections pour l'évaluation des risques pro, ...)

Dans le cadre de la mise en place du Programme de Prévention des Risques Professionnels 2021 (cf. PV n°20), Claire NOUMI, Référente SST a réuni, comme prévu, les membres du CSE en janvier 2021, afin d'organiser et de définir avec eux un calendrier des visites d'inspection relatif à l'évaluation des risques inscrits sur notre DUER.

Des binômes/trinômes ont donc été constitués pour effectuer ce travail fastidieux mais indispensable pour déterminer les priorités 2021 !

Les personnes chargées d'évaluer les risques notés au DUER au niveau de la Plateforme Logistique et des Itinérants s'en sont respectivement occupés les 05 et 08 février 2021. Le DUER sera mis à jour en conséquence, et fera l'objet d'une diffusion très prochainement.

D'ici la fin du premier semestre 2021 l'ensemble des risques professionnels auront donc été réévalués.

Point 2 : Suivi des actions en cours et mise à jour du DUER en conséquence :

- Faisant suite au point 2 de la précédente réunion CSE (22/12/2020), la réunion RH/ CSE avec le personnel de la logistique pour l'évaluation des risques professionnels liés aux horaires atypiques a eu lieu le 03/02/2021 et le DUER (V15) a été mis à jour en conséquence (cf. extrait ci-dessous) :

INDICATEURS DE LA SITUATION DANGEREUSE	IDENTIFICATION DU RISQUE	MESURES DE PREVENTION DU RISQUE	NIVEAU DE RISQUE	MESURES DE PREVENTION PRIORITAIRES A METTRE EN ŒUVRE
Les effets liés aux horaires de travail atypiques n'ont pas été évalués lors de leur mise en place, c-à-d : le contenu des activités de travail "ex : exigences physiques et psychologiques, niveau de vigilance requis, ...", l'exposition à d'autres risques pro "ex : bruit, circulation interne, port de charges, ...", les conditions de réalisation du travail "ex : utilisation d'engins de manutention, ...", les conditions de travail "ex : existence d'une salle de pause, qualité de l'éclairage, ..." et l'adéquation entre les horaires et les mesures de prévention mises en place.	Risque lié au horaires de travail atypiques	- Les salariés concernés ont été associés aux discussions concernant les horaires de travail (ex. les horaires ci-après ont été proposés par l'équipe et acceptés par le service RH : 5h50 - 12h50 / 13h00 - 20h00) de manière à limiter l'impact sur leur vie privée et leur rythme biologique "sommeil/repas" et de façon plus générale sur l'organisation de leur travail alliant confort, sécurité, efficacité et qualité du travail. Il est à noter ici notamment que l'horaire de la pause est laissé libre à chacun, la préparation des commandes est lissée sur la journée générant moins de stress et plus de flexibilité (point de vigilance les jours d'arrivage du camion), il y a moins de personnel travaillant simultanément dans l'entrepôt ce qui limite les risques. Liés à la Covid-19 et aux collisions engins-piétons, le métier de préparateur de commandes est désormais plus polyvalent ce qui limite également l'exposition aux risques des postures pénibles et améliore la vigilance, - En outre, une pause de 30 min payée et considérée comme étant du temps de travail effectif a été mise en place dès le 16/03/2020, ce qui a notamment eu pour conséquence de réduire le temps de travail des équipes concernées (6h30 au lieu de 7h18 auparavant). - La rotation des équipes est régulière ce qui permet aux salariés de concilier au mieux vie pro et perso (indispensable pour organiser la garde des enfants), - Néanmoins l'équipe a également été entendue, a posteriori, sur l'impact de cette organisation du travail sur leurs relations familiales et sociales et ainsi que sur leur hygiène de vie. Bien qu'il n'ait, après 1 an d'usage, aucun effet / conséquence majeur(e) à déplorer, tous regrettent, d'un point de vue personnel et majoritairement, leurs anciens horaires de travail (7h00 - 15h00).	PRIORITE 2	Intégrer le service de santé au travail à la démarche de prévention (information et formation sur l'hygiène de vie "l'alimentation, l'activité physique et régulière et le sommeil"), Travailler sur l'organisation pour fluidifier le travail les jours d'arrivage du camion et pour réduire encore davantage le nombre d'erreurs sur la préparation des commandes (erreurs liées en grande partie aux nombres de référence des Shells, au manque de connaissance des produits et au fait qu'il n'ait plus de double contrôle « packeur – picqueur »). Prévoir à terme d'aménager la cuisine en salle de repos,

- Organisation de la distribution des masques dits « Schlüter » :

Le CSE a été consulté sur la quantité de masques Schlüter distribuée à l'ensemble du personnel (10 masques/personne), ce qui correspond à l'utilisation d'une semaine de travail avec une fréquence de lavage hebdomadaire (soit 2 par jour sur 5 jours – durant 30 semaines).

Rappelons que les masques Schlüter sont de Catégorie 1, garantissant une filtration supérieure à 90%. Ils ne sont donc pas concernés par la note d'information interministérielle du 29 mars 2020 considérant les masques industriels de catégorie 2 ou « fait-maison » comme une protection insuffisante au regard des nouveaux variants de la Covid-19.

Ils sont parfaitement homologués, vous pouvez donc les arborer fièrement ! 😊

Vous retrouverez par ailleurs ci-joint la notice d'utilisation, fournie par le fabricant.

NB : Si pour une raison ou une autre, vous préféreriez les masques jetables, sachez qu'ils seront toujours disponibles. Tous comme les masques en tissu les demandes de réapprovisionnement se font auprès de votre Manager pour le personnel sédentaire et des Assistant(e)s pour les Itinérants.

- Crochet ouvre-porte sans contact

Ne pouvant les acheter à l'unité, les exemplaires tests ont été remis aux 2 seuls sédentaires souhaitant en être équipés.

Point 3 : Mise à jour de la fiche d'entreprise et présentation du rapport annuel du centre médical du siège social.

Dans le cadre d'une des consultations annuelles obligatoires, le rapport d'activité annuel établi par le Médecin du travail (Medisis) a été présenté aux membres du CSE. Ce document fait le bilan des différentes activités réalisées au cours de l'année écoulée : effectifs surveillés, risques auxquels les salariés sont exposés, maladies dépistées, inaptitudes prononcées, ... Il a pour but de mettre en place ou de corriger des actions de prévention.

Avis du C.S.E. :

Les membres du CSE ont pris connaissance de ce document. Celui-ci étant confidentiel, il n'appelle aucune remarque de la part du CSE.

En outre, au regard des changements opérés en 2020 (mise en place massive du télétravail et des horaires d'équipes ; ainsi que de la désadhésion des salariés éloignés du Service de Santé au Travail du siège social « Medisis », au profit de ceux situés sur les secteurs des Itinérants), il a été demandé à MEDISIS de mettre à jour la fiche d'entreprise pour 2021. Ce document obligatoire consigne les risques professionnels existant dans l'entreprise et les effectifs qui y sont exposés. Il permet un repérage rapide des risques présents dans l'entreprise pour tous les intervenants en prévention des risques professionnels. C'est à ce titre qu'il a été présenté aux membres du CSE lors de cette réunion.

II. Comité Social et Economique (CSE) :

1. Point sur la situation du chiffre d'affaires de l'entreprise à fin janvier 2021

Le chiffre d'affaires réalisé à fin janvier 2021 est de 5 730 000 €, ce qui est un nouveau record et présente une augmentation de +7% par rapport à N-1. L'activité est bonne et ces résultats sont encourageants.

En outre, Laurent GAZAGNES présentera plus en détail, à l'occasion de plusieurs réunions d'équipe, les résultats 2020 ainsi que les perspectives et objectifs pour 2021 ;

2. Brainstorming autour de l'annualisation du temps de travail et des horaires d'équipe à la plateforme logistique

Une fois l'évaluation des risques professionnels réalisée avec l'équipe logistique, il a été abordé avec les membres présents la manière dont l'organisation actuelle (horaires d'équipes) pourrait être pérennisée au-delà de la crise sanitaire, en construisant avec eux celle de demain.

A choisir, d'un point de vue personnel, les membres de l'équipe logistique préféreraient majoritairement, lorsque cela sera possible, retrouver leurs anciens horaires de travail (7h00 – 15h00), ils (elles) déplorent l'impact de cette organisation du travail sur leurs relations familiales « *on ne voit notre conjoint(e) et enfant(s) que quelques heures par jour* », et sociales « *bien que l'effet soit minoré en cette période de Covid-19, il ne fait nul doute que cela perturbera nos activités extraprofessionnelles lorsque tout reviendra à la normale* », ainsi que sur leur hygiène de vie « *dormir et manger à heure fixe est impossible !* ».

Malgré tout, les échanges ont été constructifs et l'équipe a été force de proposition, notamment sur la façon dont pourrait être encore améliorée l'organisation du travail en particulier les jours d'arrivage de camion (*croiser les équipes pour que pendant que l'une range, l'autre prépare les commandes*) et les actions à mener pour réduire le nombre d'erreurs sur la préparation des commandes (*travailler l'adressage des Shells, améliorer la connaissance des produits grâce aux formations internes, ...*).

Les points sensibles, sur lesquels l'équipe souhaitait échanger, portaient notamment sur le droit aux Tickets Restaurants (TR) et à l'avenir des JRTT. Elodie a pu les rassurer concernant leur éligibilité aux TR quand bien-même les horaires d'équipes seraient pérennisés. Pour ce qui est des JRTT, leur inquiétude est fondée puisque depuis le 16/03/2020, l'horaire hebdomadaire appliqué à la plate-forme logistique est de 35h par semaine (dont 30 min de pause payée, considérée comme effective) contre 36h30 auparavant (pour un forfait de 9 JRTT dans l'année « hors lundi de pentecôte »). La mise en place d'un accord d'annualisation du temps de travail permettrait d'intégrer des JRTT au volume horaire annuel et d'adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité. Les pourtours d'un tel accord (*champ d'application, période de décompte, volume de l'horaire annuel de travail, limites des variations de l'horaire hebdomadaire, délai de prévenance, ...*) ont été travaillés en concertation avec les salariés concernés. Le CSE a été informé des pistes envisagées et des étapes à venir. Un accord d'entreprise mérite de la réflexion, nous n'en sommes qu'aux balbutiements !

3. Résultats du sondage pour la mise en place de la carte dématérialisée (APETIZ),

Intervention de Magali : un sondage via Lotus a été effectué, afin de connaître le taux de satisfaction de l'ensemble des utilisateurs de la carte : 100 % de réponses ont été recueillis, qui se décomposent comme suit :

52% acceptent de suite de continuer à utiliser la carte en lieu et place des tickets restaurants, 37 % acceptent en provisoire, 11 % refusent la carte (6 personnes) ; Magali donnera pour les mois à venir aux Managers concernés les chèques au format papier afin que ceux-ci soient distribués dans leur service.

Il est décidé en réunion de proroger le test pour les personnes indéçises jusque fin août 2021, date de la prolongation du décret, et la Direction indiquera à l'issue de cette date la possibilité ou non de garder les tickets restaurant.

En outre, comme promis celles et ceux qui ont choisi d'adhérer à la carte Apetiz au 28/01/2021, ont vu leur crédit majoré de 2 TR sur le mois de février 2021.

4. Travaux à la plateforme logistique : Projet d'aménagement de la Villa

Laurent Gazagnes a présenté le projet d'aménagement de la villa qui servirait de base vie pendant les travaux, mais dont l'utilisation future est envisagée en tant que salle de sport et de détente (cf. Powerpoint joint). Bien entendu, le moment venu, chacun sera consulté par l'intermédiaire du CSE sur le type d'activités proposées et les espaces dédiés à celles-ci.

5. Planification des réunions CSE pour 2021.

Comme en 2020, les réunions CSE auront lieu les 3^{èmes} lundis du mois de 10h00 à 17h00

III. Questions adressées aux membres du CSE :

Aucune question n'a été posée via le CSE ou les boîtes à QI.

Tous les points de l'ordre du jour ayant été discutés, la séance est levée à 16h27.