

CSE DU 22 Décembre 2020

Réunion CSE ordinaire du 22 décembre 2020.

Le comité d'établissement s'est réuni, sous la présidence de Monsieur Olivier DELICOURT, Directeur de l'usine, Mme VANDREPOTTE chargée de mission RH.

ETAIENT PRESENTS

MEMBRES TITULAIRES

M CASTEL	du syndicat CGT
M MATHE	du syndicat CGT
M TANCREZ	du syndicat CGT
M SURET	du syndicat FO
M POTIER	du syndicat FO
M DEPREZ	du syndicat FO
M HESS	du syndicat CFE-CGC

MEMBRES SUPPLEANTS

Mme BAUDRY	du syndicat FO
M ROGGERI	du syndicat FO

DELEGUES SYNDICAUX

ETAIENT EXCUSES

M DELESTRE	du syndicat CGT
M PATTIN	du syndicat CGT
M DANCOISNE	du syndicat FO
M ABDEMEZIEN	du syndicat FO
M VANDEMOORTELE	du syndicat FO
M CODRON	du syndicat CGC-CFE

M DELICOURT : Vous nous avez demandé la présence de Mme SANTI elle viendra juste après la pause.

I Approbation du PV du mois de septembre, d'octobre et DUER de PROVER

M CASTEL : Nous avons le PV du mois de septembre.

M DELICOURT : Il a été approuvé.

M CASTEL ; Non M CODRON n'avait pas donné ses corrections, ce n'était que quelques fautes d'orthographe, nous pouvons approuver le PV.

Ensuite il y a le DUERP.

M DELICOURT ; celui-là je ne l'ai pas lu.

M CASTEL : nous avons aussi le PV du mois d'octobre M CODRON m'a envoyé un mail ce matin, il a des corrections à apporter.

M DELICOURT : Nous actons le PV du mois de septembre.

II SITUATION ECONOMIQUE

Au niveau France/Espagne.

M DELICOURT : Situation économiques sur le groupe France/ Espagne.

PTP pour le mois de novembre 86,8% et un JCI à 74,06%.

III SITUATION SOCIALE au niveau usine.

3.1 Sécurité.

M DELICOURT : Nous avons eu 1 AT Bénin sur le mois de novembre et 108 Near Miss. Pour l'AT Bénin c'est une personne qui a mis son genou à terre lors d'une intervention, il y avait un morceau de verre et il y a eu un petit point, mais pas de coupure.

M CASTEL : Serait-il possible de munir les CLC de genouillères.

M DELICOURT : Personnellement je n'ai jamais vu un CLC à genoux au secteur froid. Le personnel de la société de nettoyage oui.

M POTIER : Il y a un moment de cela, dans le bureau du SEP, les personnes pouvaient s'approvisionner.

M DELICOURT : Je vais regarder si nous pouvons en mettre à disposition.

Mme BAUDRY : Il faut prévoir un arbre des causes.

Mme VANDREPOTTE : La direction a le devoir de prévenir les membres du CLSSCT en cas d'accident même Benin et les personnes du CLSSCT peuvent enquêter.

L'arbre des causes est réalisé en cas d'accident du travail et d'accident de situations à risques.

M DELICOURT : Ce que je souhaite, c'est qu'il y a une communication du groupe. Actuellement, il n'y a rien de clair. Je vais regarder ce point.

3.2 PTPS_JCI-Taux de pannes-Enverrages pour grains-Energie.

M DELICOURT : Le PTP et de 90, 26%, le PTPS de 90, 41%, un taux de panne de 1,94%, enverrages grains de 801 minutes ,1 JCI de 68,5% avec 2 changements, un tonnage produit de 11613 tonnes et pour l'énergie 3860 méga joule par tonne pour le four, 1193 méga joule par tonne pour le système pour un total de 4895 méga joule par tonne.

3.3 Incidents en brasserie- rechoix- coût non- qualité. Point qualité mensuel.

M DELICOURT : Pour la qualité : un nombre de 625 palettes au rechoix, un SNDV à 366 tonnes, un coût non- qualité à 49 444€ et pour les incidents en brasserie nous avons eu pour Heineken Marseille le 15 et 16/10/2020 un défaut de bague apparente. Pour Heineken Holland nous avons une palette cassé à la livraison, une 2e palette cassé à la livraison sur une autre date et une bouteille ovalisé diamètre Corps mini.

M CASTEL : Où en sommes-nous avec cette histoire de transport pour la Hollande, vous deviez voir avec Heineken France pour résoudre le problème.

M DELICOURT : C'est toujours la même chose, nous avons appris avec la revue qualité, avec le cahier des charges chez Heineken, pour la partie France nous sommes responsables jusqu'au déchargement, pour la partie autre que la France, nous ne sommes pas responsables. Pour une livraison, dès que le transporteur a signé son CMR, il est responsable du chargement au départ de Wingles jusqu' à la livraison chez le client. Nous allons début janvier entrer sur le sujet de la palettisation France mais aussi pour la Hollande.

3.4 Stock intérieur et extérieur- détail par article. (En palette).

M DELICOURT : Les stocks en novembre sont de 9122 palettes, avec 498 palettes pour le SNDV et 551 palettes en dépôt.

3.5 Absentéisme par service.

Mme VANDREPOTTE : Pour le mois de novembre, nous avons un absentéisme total à 6, 99%, avec pour les hors longs malades 4,12%, la part COVID et de 0,049%. Ce qui est très faible. Pour les longs malades nous avons 2,97%. Nous restons sur un taux d'absentéisme élevé qui se manifeste par des arrêts de courte durée : nous passons de 15 jours à 30 jours.

3.6 Effectifs à ce jour. CDI-CDD- Mutations- Départs réalisés ou prévus, liste des temps partiels. Effectif sous-traitant présent à l'année sur le site, classement et reclassement en cours.

Mme VANDREPOTTE : Nous avons un total inscrit à 157, 10 personnes en TP 80, nous avons 9 personnes en contrat d'apprentissage et professionnalisation, nous avons 6 personnes en longue maladie.

Nous avons une entrée :

M WGEUW Didier au 02/11/ 2020 au poste d'électricien industriel.

Nous avons une sortie :

M CREPIN Pascal au 04/11/ 2020 en inaptitude médicale.

2 personnes en mi-temps thérapeutique

Nous n'avons personne en reclassement.

3.7 intérimaires : Tableau avec le nom des sociétés, nom et prénom des intérimaires, la fonction.

Mme VANDREPOTTE : Pour le mois de novembre nous avons un ETP total de 20,24%. Avec 2877 heures pour un motif de remplacement et 115 heures sur un motif de surcroît d'activité, ce qui nous porte sur un total de 2992 heures sur le mois de novembre.

Pour les renforts : il y a les renforts changement de fabrication, service mécanique et renforts à la moulerie pour l'absence du salarié sous-traitant de la société BRICOUT.

3.8 Heures supplémentaires par service et par catégorie professionnelle et individuelle.

Mme VANDREPOTTE : Vous avez un total d'heures supplémentaires de 376, 75 heures pour le mois de novembre. Ce qui porte à l'année le total à 4627 heures.

M me BAUDRY : Le compteur d'heures supplémentaires va s'envoler à la moulerie avec le poste d'accessoiriste qui est supprimé.

Mme VANDREPOTTE : Pas nécessairement.

Mme BAUDRY : Les 420 heures sont peut-être justifiées par cela.

Mme VANDREPOTTE : Nous sommes plutôt stables.

Mme BAUDRY : C'est la personne qui manque.

M DELICOURT : Ce n'est pas une personne.

M CASTEL : Ce sont les personnes qui reviennent le samedi ?

Mme VANDREPOTTE : Il y a des ajusteurs qui reviennent le samedi point ce n'est que les samedis.

M HESS : Ce que veut dire Mme BAUDRY, c'est que M CREPIN est sortie de liste, son travail est réparti sur les autres personnes.

M DELICOURT : Cela n'entraîne pas d'heures supplémentaires.

M CASTEL : Je ne pense pas que les personnes de la moulerie, avec une personne en moins arrivent à faire le travail de la semaine. Leur charge de travail va augmenter, ce qui engendre des heures supplémentaires.

M DELICOURT ; Ce sont les heures du samedi et non des heures en semaine.

3.9 Point à date sur les valeurs des critères d'intéressement.

Mme VANDREPOTTE : Nous avons un taux de performance à 111% qui est stable par rapport au mois dernier.

Mme BAUDRY : serait-il possible d'avoir un détail sur les critères d'intéressement ? Les personnes nous demandent ce que veut dire 111%.

Mme VANDREPOTTE : un détail des indicateurs ou une interprétation des données ?

Mme BAUDRY : Nous avons beaucoup de mal à expliquer aux salariés.

Mme VANDREPOTTE : C'est très compliqué, nous devons nous basés sur un coefficient 190 qui n'a jamais été absent, il y a une part de travail et une part fixe. Je prends le point, mais je ne promets rien.

M POTIER ; vous faites une information : Pour la question de l'intéressement, allez voir le service RH.

3.10 Nombre de sanctions depuis le dernier CSE. Nombre de contrôles médicaux dans le mois.

Mme VANDREPOTTE : Il n'y a pas eu de sanction, n'y de contrôles médicaux.

3.11 Présence de Madame SANTI pour la présentation de la commission harcèlement.

M DELICOURT : Nous allons laisser Mme SANTI Emma faire une présentation de sa formation.

Mme SANTI : je vais essayer de synthétiser. Nous allons commencer par les articles de loi qui concerne le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexuel, tout ceux qui rentre dans le référent harcèlement.

Document joint au PV en annexe.

lecture de l'article L 1142- 2- 1 harcèlement moral

Article L 1152- 1 agissement sexiste.

Article L 1153- 1 harcèlement sexuel.

Après nous avons les référents désignés au sein du CSE parmi les membres titulaires ou suppléants.

Désignation obligatoire d'un référent côté direction pour les entreprises de 250 salariés et plus

Le harcèlement sexuel est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende. Avec une prescription de 6 ans.

Agissement sexiste : Pas de prison mais 750€ d'amende ou 1 500 à 3 000€ d'amende en cas de récidive.

Agressions sexuelles : 5 ans de prison et 75 000€ d'amende avec une inscription au fichier des auteurs d'infractions sexuelles.

Dans toutes les salles de réunion et bureaux doit être affichées le nom et le numéro de téléphone du référent CSE ou du référent entreprise.

Doivent être affichées sur la note d'information toutes les actions contentieuses au civil et au pénal qui sont ouvertes pour l'entreprise en matière de harcèlement sexuel.

M DELICOURT : Dans l'usine ?

Mme SANTI : Dans le cas d'un groupe multi site, je ne sais pas si c'est au Thierry I France ou au- I vague le point

Cela doit se trouver dans toutes les pièces où il peut y avoir un entretien.

Il y a différents acteurs :

- CARSAT (département risques professionnels).
- DIRECCTE et inspection du travail.
- Médecine du travail.
- Association de victimes.
- Psychologue du travail.
- Consultations souffrance et travail.
- défenseur des droits.
- CSE : les élus ont un rôle particulier à jouer sur ces sujets- là. Dans le champ santé sécurité et conditions de travail.

Les 3 missions principales :

Analyse des risques professionnels.

Faciliter l'accès à l'emploi au regard des problèmes liés à la maternité.

Proposer notamment des actions de prévention de harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Le refus de l'employeur est motivé : article L. 2312- 9. C'est aussi de votre rôle de faire vivre ces sujets là en entreprise.

Ensuite il y a le droit d'alerte sur les dangers graves et imminents.

Le référent harcèlement CSE est en droit de faire ce droit d'alerte à la direction si le cas se présente.

M DELICOURT : Il a été décidé dans la constitution qu'il n'y avait pas d'élus qui se présentait.

M CASTEL : Il y a la possibilité que Mme SANTI voit un élu au CSE pour que l'élu lance le droit d'alerte.

Mme SANTI : C'est le droit d'alerte qui va lancer la procédure et figer la date de départ. A partir de cette date, nous avons 2 mois pour faire l'enquête et aboutir à une conclusion. C'est très important que ce droit d'alerte soit par courrier, il fige dans le temps le début de la procédure.

Mme VANDREPOTTE : Nous avons un registre.

Mme SANTI : Oui mais il faut un courrier.

Maintenant si une personne vient me trouver, je vais venir voir un élu pour faire le droit d'alerte et démarrer la procédure. Il est très important de protéger la victime et de demander aux personnes impliquées de ne plus entrer en contact les uns avec les autres. Après il faut rencontrer les personnes et faire un compte-rendu daté des entretiens. L'enregistrement n'est pas une obligation.

M SURET : Y a-t-il confrontation entre le plaignant et l'accusé ?

Mme SANTI : Non cela revient à la justice, dans la procédure en interne il n'y a pas de confrontation.

M CASTEL : Nous ne sommes pas des policiers.

Mme SANTI : Cette enquête n'est pas un entretien préalable à licenciement. À minima, doit être entendu : la victime, la personne à l'origine du signalement, si ce n'est pas la victime des faits et le ou les mis en cause. Le harcèlement en réunion est une circonstance aggravante.

M CASTEL : Pour ce qui est des entretiens, c'est toujours au volontariat.

Mme SANTI : Nous laissons toujours aux personnes le choix de venir ou pas. Ensuite il va falloir élaborer le rapport d'enquête. C'est fastidieux.

M DELICOURT : Nous mettons quoi dans ce rapport d'enquête ?

Mme SANTI : Nous devons représenter l'entreprise dans son contexte, son activité, ses chiffres d'affaires, les effectifs totaux, les effectifs par site, restituer le contexte IRP syndical, représenter le ou les référents harcèlement.

Mme VANDREPOTTE : Cela est fait conjointement avec le service juridique central.

Mme SANTI : Ensuite, il faut représenter l'organigramme de l'entreprise, l'établissement, les services et le service concerné.

M HESS : 2 mois c'est long, il peut se passer beaucoup de choses pour la personne.

Mme SANTI : nous avons 2 mois pour clôturer le dossier, il faut détailler la méthodologie que nous avons employé pour mener l'enquête et dater. Un compte rendu détaillé des entretiens réalisés sous forme de tableau chronologique. Après arrive le moment des conclusions.

Mme VANDREPOTTE : Cette démarche très complète, elle est justifiée par un dépôt de plainte.

Mme SANTI : C'est un document qui va servir à la justice, si la personne porte plainte. Il faut faire part des conclusions d'un point de vue disciplinaires et pénales. Voir s'il n'y a pas de nouveaux risques à faire apparaître au DUERP et ce que l'on envisage comme communication pour le personnel du site.

M DELICOURT : S'il y a un événement sexuel. Nous faisons quoi comme compte-rendu, nous allons dans le détail ?

Mme SANTI : Non, nous nous contentons de dire qu'il y a eu une agression sexuelle de Intel sur Intel avec un dépôt de plainte.

M DELICOURT : Vous dites de Intel sur Intel ?

Mme SANTI : Nous devons donner les noms, du moment qu'il y a un dépôt de plainte, c'est rendu public.

M DELICOURT : Le compte rendu est affiché à quelle date ?

Mme SANTI : Après le délai des 2 mois, à la fin du dossier.

M DELICOURT : où je ne suis pas à l'aise, c'est de mettre les noms.

M CASTEL : Les salariés vont le savoir.

M ROGGERI : pour les sanctions, on ne peut pas sanctionner avant d'avoir un résultat ?

M DEPREZ : À partir de quelle date ? Vous mettez une sanction.

M CASTEL : La décision appartient à la direction.

Mme SANTI ; la direction va prendre sa décision sur la base du rapport harcèlement.

M DELICOURT : sur le rapport, il va y avoir des preuves. La direction peut mettre dès le début, des mesures conservatoires.

M SANTI : Si les faits sont suffisamment graves, cela peut se faire de suite. Après le rapport d'enquête, la conclusion du rapport d'enquête, si le harcèlement sexuel ou l'agissement sexiste est avéré, auquel cas nous basculons sur une sanction du salarié fautif par la direction. On accompagne la victime et on protège le salarié à

l'origine du signalement. Le lanceur d'alerte et protégé en France, on ne peut lancer de représailles sur le lanceur d'alerte, il y a des lois pour cela.

M ROGGERI : Si l'accusation est fausse ?

M me SANTI : Il y a plainte en diffamation. Nous parlons ici de harcèlement sexuel avéré. Après, si le harcèlement sexuel n'est pas retenu, il va falloir réfléchir à comment nous pouvons poursuivre les relations de travail entre les personnes, et nous levons les mises à pied conservatoire. Ensuite, il faut faire des entretiens réguliers avec les personnes pour les accompagner. Je vais revenir sur le harcèlement moral, l'idéal et de faire appel à un médiateur, le choix du médiateur doit faire partie d'un accord entre les deux parties.

Mme BAUDRY : les prud'hommes font des médiations.

M CASTEL : Je voudrais savoir si la formation que tu as eu est suffisante.

Mme SANTI : Pour les articles de lois c'est complet, maintenant, s'accorder avec le central sur une procédure groupe et que les 10 personnes se retrouvent, autour d'une table pour que l'on se mette d'accord sur qui on appelle au secours si on ne se sent pas compétant, si on a une hésitation, Nous devrions mettre en place une procédure groupe.

M DELICOURT : Je vais en référer à Mme CELLIER.

Mme SANTI : Il serait intéressant d'avoir un échange entre les référents lorsque l'on bute sur un problème.

M HESS : Il n'y a pas de réunion, une fois dans l'année ?

Mme SANTI : Non, je ne connais même pas les noms des référents des autres sites.

3.12 Résultats analyse problématique gant par HSE.

M DELICOURT : La modification sur les gants a été faite le 21/12/2020 et un Wingles all a été édité aujourd'hui. Les CLC et les agents qualité n'ont plus accès aux gants de mécanicien.

3.13 Organigramme mise à jour, fourniture du document.

Mme VANDREPOTTE : Je vous remets l'organigramme mise à jour. Je vous fournis le document.

Mme BAUDRY : quand comptez- vous remplir les postes vacants dans l'organigramme ?

Mme VANDREPOTTE : Nous devons avoir une discussion sur la ré harmonisation des brigades et de l'organigramme.

M CASTEL : N'oubliez pas que nous sommes en PSE et que des personnes externalisées peuvent être réintégré.

3.14 Point bleu de travail personnel cariste intérimaire.

M DELICOURT : Nous avons répondu le mois dernier.

M CASTEL : pour le lavage ?

M DELICOURT : Nous sommes en train de voir. L'idée c'est de faire laver les Bleus par l'ESAT pour que les personnes ne soient plus obligées de les laver chez eux.

M CASTEL : pour les coffres ?

M DELICOURT : Nous allons les commander.

3.15 Nombre d'heures passées chez PROVER par le personnel O-I en novembre par atelier et service.

Mme VANDREPOTTE : Nombre d'heures passées chez PROVER pour le mois de novembre : 17 heures.

Service RH : 1h40

Service HSE : 4h55

Service atelier électrique : 4h30

Service fusion : 3h50

Service ETN : 1h35

Service direction : 30 minutes

3.16 Détail surcroît d'activité en novembre avec remise du document.

Mme VANDREPOTTE : C'est dans la liasse.

3.17 Nombre de primes de changement de fabrication par brigade et service en novembre remise du document.

Mme VANDREPOTTE : Nous avons 126 primes de changement de fabrication.

3.18 Point date appel à candidatures et postes non pourvus.

Mme VANDREPOTTE : Nous avons ouvert l'appel à candidatures pour 2 relais CLMP et postes non pourvus, cariste évacuation ,6 CLC et 4 polyvalents.

3.19 pour la date groupe de travail plan de contrôle.

M DELICOURT : Sur le plan de contrôle, il y a eu des postes et qui sont redescendus à la journée, le 3 et 4 décembre. Il y a eu beaucoup d'échanges, beaucoup de partage sur le plan de contrôle. Ils ont eu des problèmes sur une ligne lors de l'essai, nous avons donc décidé de refaire la même opération au mois de janvier 2021.

M TANCREZ : Il faut les faire venir un par un à la journée pour qu'ils fassent leur contrôle. Pour les contrôles, il y a le rapport informatisé qui est mis en place par M RUGGERI Pascal.

M CASTEL : il n'y aurait plus de format papier ?

M TANCREZ : Oui, nous sommes passés en format Excel.

M HESS : Il y a des choses qui ont avancé sur le plan de contrôle ?

M DELICOURT : actuellement, ce n'est pas finalisé.

3.20 nombre et coût Big bag en novembre

M DELICOURT : Il y a eu 16 Big bag pour un total de 2544€ pour le mois de novembre.

3.21 Nombre de changements d'équipe en novembre.

Mme VANDREPOTTE : Les données que je vous transmets, sont les primes de changement. Il y a des allers et des retours. Lorsque l'on dit qu'il y a 74 changements, il faut diviser par 2 pour avoir le nombre de personnes qui ont changé d'équipe. Pour le mois de novembre 24 primes de changement : j'ai 8 personnes qui ont changé d'équipe et j'ai 10 changements. Il y a des personnes qui ont changé 2 fois. Ensuite il y a aussi le fait que cela se passe entre 2 mois, il peut y avoir un décalage par rapport au cycle. Il y a aussi des personnes qui changent d'équipe le dimanche et là il y a une majoration.

M DEPRES : Pourquoi un aller et un retour ?

Mme VANDREPOTTE : Vous avez la moitié à l'aller et l'autre au retour, c'est comme cela que la prime fonctionne.

3.22 Nombre de postes où l'équipe était à l'effectif sans intérimaires en novembre, détail par brigade.

Mme VANDREPOTTE : Nous avons 5 postes au total. 4 postes dans la brigade 1 et 1 poste dans la brigade 3.

3.23 Nombre de jours en sous-effectif par service pour les journaliers en novembre.

Mme VANDREPOTTE : Service D12/ moulerie : 19 jours pour 3 personnes en arrêt maladie.

Service logistique : 21 jours amortie par le remplacement de 2 personnes, ce qui nous amène à une journée en sous-effectif.

Atelier électrique : 58 jours pour maladie amortie par la présence d'un intérimaire, ce qui nous donne un total de 28 jours en sous-effectif.

Service direction/ production : 30 jours

Service qualité : 30 jours amortie par un renfort CDI.

3.24 Nombre de postes en sous-effectif pour les équipes postées en novembre, détail par brigade.

Mme VANDREPOTTE : Il n'y en a pas eu.

3.25 Intervention ostéo sur site, ou en est-on ?

Mme VANDREPOTTE : Nous avons contacté monsieur DUFRESNE Thomas, le cabinet est situé à Wingles. Nous avons discuté du matériel et du temps qu'il lui faudrait. Nous partirions sur des séances de 30 minutes. Il y a des disponibilités tout le mois de janvier. Je vais le rencontrer la première semaine de janvier, je vais également contacter un autre kiné et ostéo afin d'avoir les mêmes informations pour la mise en place.

M CASTEL : La personne de wingles n'est que kiné.

Mme VANDREPOTTE : Non elle est ostéopathe, après nous avons essayé de contacter Madame DECOBERT, qui est kiné et ostéopathe mais elle n'était pas disponible.

M CASTEL : Comment cela fonctionne, Pour les personnes en poste ?

Mme VANDREPOTTE : Ce sont des séances de 30 minutes, l'objectif serait de monopoliser une matinée par mois tout au long de l'année ou sur une période. Il sera possible de mettre un renfort pour détacher les personnes qui souhaiteraient participer aux permanences.

M POTIER : Si vous mettez une matinée par mois, cela va concerner qu'une seule équipe.

Mme VANDREPOTTE : Tous les mois ce sera une équipe différente.

M POTIER : Les personnes vont avoir une séance tous les 5 mois.

Mme VANDREPOTTE : A aujourd'hui je ne sais pas, pour la kiné-ostéo, je ne connais pas son temps de séance. Pour l'ostéo, je sais qu'il lui faut 30 minutes par séance.

M DELICOURT : Il faut définir aussi le besoin réel de la personne.

Mme VANDREPOTTE : Souvent les personnes, c'est 2 fois par an. Avant de mettre en place le dispositif, je vous présenterai la personne en instance.

3.26 Nettoyage des Bleus, demande de casier pour les caristes évacuation, ou en est-on ?

M DELICOURT : Mme WESS est sur le sujet.

Mme BAUDRY : Mme WESS, à la CLSSCT, nous avait présenté qu'au bout de 15 lavages, les Bleus ne seraient plus opérationnels. Mais après renseignement c'est 50 lavages.

M DELICOURT : Nous allons modifier la dotation pour les machinistes, actuellement c'est 5 bleus, nous allons les passer à 7. Ce qui correspond à 50 lavages par an. Nous allons en reparler en instance pour que ce soit acté.

Mme BAUDRY : Au secteur froid, les personnes n'ont pas le lavage. Comment allez-vous savoir s'ils ont 50 lavages ?

M DELICOURT : Comment, les Bleus ne sont pas lavés ?

Mme BAUDRY : Les personnes lavent leur bleu chez eux.

M DELICOURT : c'est un sujet qui va être abordé par la CLSSCT, après il sera présenté en CSE pour être validé.

3.27 Nombre de cas COVID (2e vague)

Mme VANDREPOTTE : Depuis le 4/9/2020 nous avons eu 6 cas positif.

M ROGGERI : Cela est-il affiché quelque part ?

Mme VANDREPOTTE : Non, seuls les membres du CLSSCT en sont informés.

3.28 La direction a-t-elle contacté la société RIOUGLASS pour le problème de condensation sur la machine tri optique de PROVER.

M DELICOURT : Non pas encore.

3.29 La direction s'est-elle renseignée sur la maintenance de la société SCHUB sur la détection incendie.

M DELICOURT : M POTIER avait raison. SCHUB a bien une maintenance en full service. J'attends le rapport du dernier contrôle, j'ai demandé si pour un changement de pièce cela fonctionnait. Si cela faisait partie du contrat, j'attends une réponse.

M CASTEL : Pour ce qui est des zones inhibées ?

M DELICOURT : Je n'ai pas de nouvelles sur le sujet, la semaine dernière j'ai reçu un mail me demandant de mettre une rétention d'eau de 450 mètres cubes pour le petit bois, actuellement ce n'est pas possible.

3.30 Comment se fait-il que nous ayons constamment des plaqués et pression faible (problème récurrent).

M DELICOURT : Je vais vous donner les chiffres :

Casse pression en 2019 : 1650 palettes pour les 4 machines.

 en 2020 : 1340 palettes pour les 4 machines

déplaqué ébaucheur en 2019 : 428 palettes

 en 2020 : 97 palettes

La machine 24 est plus sensible sur les casses pression. Actuellement nous travaillons sur le sujet.

Sur la machine 25 en 2019 : 232 palettes en classe pression

 en 2020 : 92 palettes.

3.31 Comment se fait-il que nous ayons régulièrement des bavures aux bagues (STEP où joint RC).

M DELICOURT : En 2020, c'est sur la ligne 23 que l'on a le plus de casse pression pour les moules de bagues : pour les STEP nous avons mis en place un suivi. Nous aurons un retour dans 3 mois.

3.32 Ou en est-on du remplacement des chariots.

M DELICOURT : Nous avons eu des devis, mais il y a l'Europe, cette loi devrait être votée en fin d'année. Nous attendons la validation de cette loi européenne qui va nous axer du choix de l'un ou l'autre type de chariot, la commande des chariots sera lancée pour janvier 2021.

3.33 Fuite toiture : des travaux sont-ils encore prévus sur l'année 2020 et 2021?

M DELICOURT : Il y a pas mal de réparation qui ont été faites en 2020. En 2021 je ne sais pas s'il y aura des fuites, si oui nous allons les réparer.

M CASTEL : Il restait des fuites au D12, atelier process froid et roberson.

M DELICOURT : Cela a été fait.

3.34 Prime bien-être (utilisation).

M DELICOURT : La prime bien être, sur les dépenses, nous n'avons pas bougé. Nous avons eu un awards en Q3 2020 de 2 189€ qui nous amène en caisse la somme de 70 668€.

Concernant les awards, les contrôleurs de gestion vont avoir une réunion pour savoir comment gérer ces awards. Comment récupérer les fonds. Sur janvier nous devrions avoir des réponses plus précises et concrètes.

M DEPREZ : M COCQUEMPOT nous a dit qu'il n'y avait pas de problème pour les dépenser.

M DELICOURT : J'ai un euro- tonne à tenir et quand je dépense de l'argent, je tape sur l'euro-tonne. Je ne dépense pas l'argent que je n'ai pas.

3.35 Prise en charge des dégradations des véhicules sur les parkings de la société : réponse de la direction.

M DELICOURT : J'ai une réponse l'assurance dommages de O-I couvre les dommages causés sur la propriété de O-I. tout dommage à un véhicule personnel réalisé sur la propriété de O-I est couvert par l'assurance dommages, en principe l'assurance est rarement déclenchée du fait du montant de la franchise qui est élevée. Ainsi le collaborateur peut déclarer à son assurance le sinistre, étant donné que la franchise est moins élevée, ainsi O-I n'aura que la franchise à payer. A défaut de déclaration O-I doit prendre à sa charge l'ensemble des dommages.

Mme BAUDRY : Si la personne déclare le sinistre à son assurance, elle va avoir une augmentation de son assurance à cause de son malus.

M DELICOURT : Celui qui a un problème, viens me voir et nous réglerons le problème. Nous allons installer une nouvelle caméra qui va prendre l'ensemble de la cour jusqu'au poste de garde.

M POTIER : Qui va visionner la bande ?

M DELICOURT : M ROGIERS. Ensuite, nous sommes en train de modifier le téléphone au poste de garde, la personne appuie sur un bouton et cela appelle le four directement.

M CASTEL : C'est en prévision d'un changement ?

M DELICOURT : Non, on m'a dit que cela ne fonctionnait pas.

M CASTEL : dans peu de temps, il n'y aura plus personne au poste de garde.

M DELICOURT : entre d'ici peu de temps et maintenant, j'ai besoin que la personne qui arrive à la porte de l'usine puisse appuyer et contacter le four. Il n'y a rien derrière cela.

M CASTEL : laissez-moi le bénéfice du doute. D'ici quelques mois il n'y aura plus personne au poste d'accueil, il ne faudrait pas que toutes les communications arrivent en fusion.

M DELICOURT : Cela n'a jamais été dit comme cela.

M DEPREZ : si le fondeur est occupé ?

M DELICOURT : Il y a 2 autres boutons pour joindre le SEP.

M POTIER : Les SEP n'ont pas le contrôle de l'ouverture de la porte.

M DELICOURT : je parle de l'appel.

M POTIER : Un exemple, pour le poste du matin, les salariés arrivent, le portillon est fermé. Ils appellent le fondeur qui est occupé à la composition, ils appellent le SEP et le SEP va appeler le fondeur pour ouvrir. Et pour le 3e bouton ce sera pareil.

M MATHE : Le SEP n'a pas la commande pour ouvrir la grille.

M TANCRES : Après il reste le cariste.

M DELICOURT : Le SEP ira ouvrir.

M POTIER : Il ne faut pas automatiser le poste de garde.

M DELICOURT : je ne vais pas rentrer dans ce débat, il y a un projet qui est l'automatisation du poste de garde, avec un budget qui est alloué. Je ne vais pas dépenser 200 000€ alors que cela va être payé par le groupe.

M POTIER : Il faut intégrer un lecteur de badges.

M DELICOURT : Il y avait des demandes, j'ai fait en sorte que ce qui m'a été demandé par un fondeur soit fait.

M CASTEL : la caméra d'accord, mais pas le téléphone, je ne vous ai pas demandé le téléphone.

M DELICOURT : Vous non, mais on m'a dit que le téléphone ne fonctionnait pas. Je l'ai fait réparer. Pour le téléphone, je vais faire un essai.

3.36 Demande d'une prime COVID numéro 2.

MDELICOURT : Il n'y a rien de prévu à cet effet.

Mme BAUDRY : Nous avons une prime lors de la première vague

. M DELICOURT : Cela avait été donné par le groupe, actuellement il n'y a pas de décision de donner une nouvelle prime.

3.37 Qui actuellement est au poste de responsable ETN.

M DELICOURT : J'ai repris la partie responsabilité opérationnelle. Nous avons changé la forme des réunions, les réunions se font à 9h du matin et non plus à 14h, les responsables de service ont retrouvé de l'autonomie. Chacun gère son service. Nous traitons à 9h les gros problèmes, nous avons mis en forme un suivi qui est complètement différent et qui est beaucoup plus facile pour tout le monde.

M POTIER : va-t-il y avoir un nouveau responsable ?

M DELICOURT : Oui, bien sûr

M POTIER : avez-vous des demandes ?

Mme VANDREPOTTE : en externe non, mais en interne 2 personnes ont postulé au poste.

M DELICOURT : Il va y avoir un retour d'entretien en début d'année.

M HESS : N'oubliez pas que nous sommes en PSE est que le poste est ouvert aux personnes qui vont avoir leurs postes supprimés Wingles et dans les autres usines, ces personnes sont prioritaires.

Mme VANDREPOTTE : Même en dehors du PSE, le poste et à la Bourse de l'emploi. Si une personne voudrait être mutée parce qu'elle a des projets et qu'il y a un poste disponible dans une autre usine, la personne est tout à fait en capacité de postuler.

3.38 Les SEP ont-ils eu une procédure en cas de suspicion de COVID en brigade.

Mme VANDREPOTTE : Oui, ils ont une procédure, ils ont des rappels de procédure, des accompagnements en cas de suspicion. Toutes les informations ont été transmises et relayées lors de la parution d'un nouveau cas.

M CASTEL : Sont-ils opérationnels ?

Mme VANDREPOTTE : Ils sont censés l'être au vu de toutes les communications et les réunions que nous avons fait à ce propos.

3.39 Ou en est-on du matériel en relais pour les roulants en machines.

M DELICOURT : Il y a des outils qui sont à disposition chez les line leaders, le chef de groupe qui a besoin d'outils le demande à son line leader, des outils sont à leur disposition.

3 40 Questions diverses.

M DEPREZ : Nous avons une information en central qu'a Wingles il y avait eu 2 personnes au chômage partiel ?

Mme VANDREPOTTE : Il y a une personne qui a été en activité partielle 12 jours pour garde d'enfants ce qui a été assimilé au régime d'activité partielle et nous avons eu une autre personne.

M CASTEL : En CSEC, il nous a été dit qu'il y avait eu du chômage partiel pour 2 personnes à Wingles.

Mme VANDREPOTTE : C'est le régime d'activité partielle et non le chômage partiel.

M CASTEL : Cela ne nous a pas été donné comme cela, nous avons demandé le chômage partiel et cela nous a été donné pour du chômage partiel ils ont tout englobé.

Mme BAUDRY : Des personnes se sont signalées à la psychologue.

Mme VANDREPOTTE : XXXXXXXXXXXXX

M TANCREZ : Pour 2021, va-t-il y avoir d'autre model.

M DELICOURT : Non

M ROGGERI : La dernière fois qu'ils ont nettoyé la machine 25, ils ont démarré la machine vers 19h30. Il n'y avait pas de renforts pour la nuit, il y a eu beaucoup de numéros programmés.

M DELICOURT : Je suis étonné, normalement il y a un renfort la nuit.

Mme VANDREPOTTE : ce n'était pas un changement, c'était un nettoyage. Après nous mettons les renforts que l'on nous demande.

. M CASTEL : Nous allons voir pour la date du prochain CSE

M DELICOURT : je propose le 26 janvier pour le CSE

M CASTEL : c'est d'accord.

Le Président

M DELICOURT

Le Secrétaire

M CASTEL

