

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU
COMITE D'ENTREPRISE
DU 24 octobre 2011**

Diffusion : (en gras les présents)

Jean MANE (Chef d'entreprise)	JMM
Marcel RICHARD (DRH / Président délégué)	MRR
Eve BENARROCHE (Assistante du Président / Juriste)	EBH
Pascal LHUILIER (Secrétaire / Titulaire)	PAL
Frédéric DALMAS (Trésorier / Titulaire)	FDA
Lionel BRULET (Titulaire)	BRL
André CAROSI (Titulaire)	ACR
Patrick HANEZ (Titulaire)	PGH
Didier ROUX GIUSTO (Titulaire)	RGD
Clara RUSSO (Titulaire)	CRU
Stéphanie CAPPARELLI (Suppléante)	SMS
Carole DEFOSSEZ (Suppléante)	CDZ
Marc NICOLAÏ (Suppléant)	MAN
Eric SALGON (Suppléant)	ESA
Ferdinando CAPPARELLI (Représentant Syndical CGT-FO)	CFA
Bruno GOUREVITCH (Président cabinet Altaïr Conseil)	BGH

Copie :

1. Local C.E. de Notre-Dame
2. Local C.E. de La Sarrée

1. Approbation du PV du 29/08/11 et du PV synthétique du 20/09/11

PAL En commençant par le plus ancien, celui du 29 août.

RGD Donc, moi, je voudrais poser une question, il était question dans cette réunion de la prime de dividende et donc aux premières estimations, d'après ce que j'ai lu, puisque je n'étais pas présent à la réunion, était que suite à vos premières entrevues avec votre partie juridique, vous aviez estimé que l'entreprise n'était pas concernée par la prime de dividende. Donc c'était pour avoir vos conclusions trois mois après.

JMM Donc effectivement, cette situation a été confirmée par notre cabinet, qui n'est autre que Francis LEFEBVRE. A partir du moment où nous avons une holding qui contrôle V. MANE Fils, cette holding a son siège en France, puisqu'il est situé ici également, et que cette holding contrôle plus de 50 % de nos actions et qu'elle ne distribue pas de dividende, elle n'en a jamais distribué, eh bien il n'y a pas eu d'augmentation d'une année sur l'autre, et donc nous faisons appel à la notion juridique de structure de groupe et de holding d'animation.

PAL Pour parler clairement, il s'agit de MANE Investissement ?

JMM Oui, tout à fait. Donc nous avons consulté, nous avons effectivement obtenu un avis écrit. Nous ne nous contentons pas de mail ou autres.

PAL Donc on va en informer clairement les salariés de cette situation. Merci. C'est tout pour ce Procès-verbal ? Je vous propose ensuite d'approuver le Procès-verbal synthétique du 20 septembre. Donc synthétique parce que malheureusement, je suppose que tout le monde est au courant aujourd'hui, l'enregistrement a été défectueux alors que le fichier paraissait tout à fait correct, il avait une taille normale, mais pas moyen de l'écrire, pas moyen de le recopier, et pas moyen de lire et donc là, malheureusement, défaillances techniques en série.

JMM Moi je vous ai écrit à ce sujet...

PAL oui...

JMM donc sous réserve que l'on mette ce qui a été rajouté en rouge, dans la dernière version, au paragraphe qui m'intéresse, c'est-à-dire le paragraphe 3, le 1 % patronal, c'est d'accord.

PAL Enfin, c'est juste une affectation...

JMM c'est juste une affectation.

PAL D'accord.

JMM Je compatis tout à fait avec les défauts de la technique.

PAL Est-ce que quelqu'un souhaite rajouter quelque chose ou compléter ce P.V. synthétique, même s'il n'y a pas beaucoup de détails ?

ACR Oui j'aurais une question de détail sur les services que propose le LOGIAM, auprès des salariés. Dans le cadre de l'opération « action logement » mais je n'ai pas tous les éléments, peut-être que vous pouvez y répondre, certains salariés s'adressent au LOGIAM pour essayer d'accéder au parc logement, dans le périmètre apparemment du département locatif, et ils se voient refuser l'information. Ou du moins ils n'ont pas accès à l'information, à savoir que, renseignement pris, mais je n'ai pas tous les éléments encore, le LOGIAM détiendrait une liste de propositions de logements ;

Et cette liste de propositions, je me demande pourquoi elle n'est pas mise à la disposition des salariés puisque le LOGIAM à proprement dit ne détient pas le parc, mais par contre il a accès à des données qui pourraient permettre au titre du salarié par voie de conséquence adhérant au LOGIAM puisque le salarié cotisant par l'intermédiaire de l'entreprise au 1 %, pour accéder à ces données, ça pourrait faciliter en recherche de logement.

JMM On ne va pas rouvrir le débat. On note votre question, et pour accélérer les choses évidemment vous avez une commission...

EBH logement...

JMM tout à fait, off the record...

PAL Bien, pour boucler ce projet verbal synthétique, donc il y a un autre sujet sur lequel nous avons eu quelques échanges effectivement j'ai accédé à votre demande, à savoir fidèle aux discussions et ne pas rajouter, même si ça apportait des précisions supplémentaires sur le débat d'origine...

JMM vous avez toute latitude d'inscrire quelques sujets qui vous pèsent à l'ordre du jour d'un prochain C.E.

PAL Bon effectivement, mais là je tiens à préciser que l'on trouve toutes les minutes détaillées sur votre prise de position de l'époque, sur cette deuxième comparaison sur le budget social et culturel qui avait été donnée par Lionel en l'occurrence, dans le procès-verbal du 27 janvier 2009.

JMM Je vous remercie.

PAL Cela va vous permettre de vous rafraichir la mémoire sur le sujet.

JMM Nous en avons déjà tenu compte effectivement, nous avons retrouvé ces documents. Je vous remercie.

PAL Je propose de passer au deuxième point qui est à l'ordre du jour.

ACR Justement, on considère que les P.V. sont approuvés ?

PAL Oui.

JMM Nous approuvons un P.V. en l'état où est le P.V. Encore une fois si vous souhaitez apporter quelque chose à un sujet bien précis, comme vous venez de le faire sur le LOGIAM, on vous répond dans la foulée, mais on ne rouvre pas les débats, lors de l'approbation d'un P.V. On ne l'a jamais fait jusqu'à présent et ce n'est pas dans l'ordre du jour, l'ordre du jour c'est bien approbation des P.V. tels qu'ils ont été écrits.

ACR Oui, on est d'accord.

JMM Voilà donc après le C.E. est souverain pour inscrire des sujets dans ses questions diverses comme nous nous le sommes... pour établir conjointement l'ordre du jour.

PAL Oui, complètement, et cela nous arrive de vous accorder l'ajout tardif de points non prévus, et ça ne nuit pas et permet d'éviter de perdre un mois de plus

JMM Puisque vous nous faites l'amabilité de nous cadrer bien dans l'orthodoxie et dans je dirais les délais prescrits par le Code du Travail. Je dirais que c'est par respect mutuel, n'est-ce pas ?

PAL Tout à fait.

2. Suite des négociations en cours sur la prévention de la pénibilité

- PAL Je vous donne peut-être la parole pour présenter ce sujet, et je vous laisse présenter Monsieur à ce sujet-là. Est-ce qu'il y a une intervention de prévue ?
- JMM Nous avons eu une présentation en C.H.S.C.T. extraordinaire, et donc comme certains d'entre vous ont déjà été informés dans d'autres instances, nous avons contracté un diagnostic auprès du Cabinet ALTAÏR Conseil. Monsieur GOUREVITCH, Président du Cabinet, va vous expliquer les circonstances et va vous présenter, d'abord se présenter lui-même et présenter son Cabinet avec ses références.
- PAL D'accord. Est-ce que vous souhaitez que l'on fasse un rapide tour de table, pour vous pour ce qui vous concerne ? Clara tu veux bien te présenter rapidement ?
- CRU Clara RUSSO, élue au C.E., je travaille à l'Administration des Ventes.
- BRL Lionel BRULET, membre du Comité d'Entreprise, Secrétaire du C.H.S.C.T, et je travaille en production « Oral Care » à la Sarrée. Je suis également Secrétaire adjoint du C.E.
- PAL Pascal LHUILIER, vous me connaissez un petit peu sous mon mandat de délégué syndical, puisqu'on a déjà eu une présentation. Je suis par ailleurs, Secrétaire du Comité d'Entreprise et Secrétaire adjoint du C.H.S.C.T. et j'ai par ailleurs d'autres mandats, et je travaille comme Chef de Projet à la D.S.I.
- FDA DALMAS Frédéric, Trésorier du C.E. je travaille dans les déchets à la station d'épuration.
- RGD Didier ROUX-GIUSTO, membre du C.E. et je travaille à la Sarrée en production parfumerie.
- ACR André CAROSI je suis membre du C.E. titulaire et je travaille au Magasin des emballages vides à la SARREE.
- BGH Monsieur MANE
- JMM Vous nous connaissez déjà.
- BGH Oui, je pense que les personnes ici présentes vous connaissent...
- JMM Jean MANE, Président du Directoire, Président du C.E. et Président du C.H.S.C.T.
- BGH Ok écoutez, je suis, Bruno GOUREVITCH c'est vrai j'en ai vu un certain nombre, soit la semaine dernière, soit ce matin. Donc effectivement j'ai l'honneur de vous accompagner dans la conduite de ce diagnostic des situations de pénibilité. J'avais un peu plus de voix la semaine dernière, je suis désolé...
- JMM il a trop crié dimanche devant sa télé, devant les injustices de l'arbitrage.
- BGH Ça c'est la gare Lyon-Saint Exupéry qui est ouverte aux quatre vents et j'ai pris froid effectivement. Donc quelques mots sur le cabinet, bon je vais aller assez vite car certains connaissent déjà, on a déjà fait la présentation. Nous fêtons notre 20^{ème} anniversaire au mois de mai 2012, donc création en 1992 pour situer le début de l'aventure, c'est vrai que la vie n'est pas un long fleuve tranquille, vous pouvez le deviner, d'autres conseils avec des concurrents qui ont des noms anglo-saxons que vous connaissez bien, ou des groupes français aussi avec des structures qui sont bien implantées, mais...
- JMM C'est Price Waterhouse Coopers, Ernst and Young et...

BGH C'est McKinsey Consulting, Accenture sur certaines interventions. Ca va être des cabinets français, comme Cap Gemini sur certains types de prestations, en fonction des types d'interventions on va se battre contre des structures qui sont bien installées et je dirais que l'on n'est pas à armes totalement égales puisque l'on est sur un autre registre. On table plutôt sur l'expertise, là où nos confrères tablent plutôt sur les ressources volumineuses qui sont mises à disposition, pour faire des intégrations de logiciels style E.R.P. comme vous avez pu peut-être en avoir au sein de l'entreprise. J'ai besoin de savoir le consultant pour saisir les paramètres, on n'a pas tout à fait les mêmes métiers ; ce ne sont pas tout à fait les mêmes types d'intervention, nous serons plus proches en général des entreprises, que ce soit de l'encadrement, des directions sur des opérations qui sont un petit peu sensibles et qui nécessitent de s'appuyer véritablement sur les compétences plus que sur la main d'œuvre. Donc voilà, le cabinet est totalement indépendant et membre de réseaux internationaux avec des représentants présents aux quatre coins du monde. Nos secteurs d'activités comme je l'ai dit, nous avons à cœur d'être présents en fait dans une palette très diversifiée d'activités, de l'industrie jusqu'à la banque en passant par la santé, les collectivités territoriales, les télécoms, parce que tout est imbriqué, tout s'interpénètre. Il est nécessaire d'avoir une vision globale en fait pour pouvoir bien gérer l'évolution des organisations dans le contexte actuel. Donc nous intervenons tout autant sur des audits ou des missions de conseil que sur des interventions ponctuelles de type diagnostic « flash » un petit peu comme dans le cas présent, un diagnostic de situations de pénibilité, beaucoup d'accompagnement personnalisé sur certains projets, certaines phases de développement d'entreprise, et puis également du management. Les expertises « risques » à forte valeur ajoutée du cabinet, eh bien nous avons été présents sur les risques psychosociaux. Quand je dis que nous avons été présents, c'était dans le cadre des accords ou la préparation des accords pour les entreprises de plus de 1.000 personnes, et là nous sommes plus présents en fait sur des expertises qui nous sont demandées sur certaines situations particulières. J'ai des problèmes de harcèlement, de mal être émanant de différents types de situation qui peuvent provenir de l'organisation, du management ou autres. Les risques professionnels, nous sommes présents depuis plusieurs années et puis bien sûr la pénibilité, où je crois nous avons été les premiers en France à nous positionner sur ce secteur-là avec un site internet www.penibilite.fr et www.penibiliteautravail.fr où nous donnons beaucoup d'informations sur les accords qui ont déjà été signés dans un certain nombre d'entreprises. Donc un extrait de notre portefeuille de clientèle, vous voyez nous sommes présents tout autant que de grands groupes que de P.M.E. d'E.T.I. comme on dit plutôt aujourd'hui ou l'administration. Ce qui nous réunit aujourd'hui donc, c'est le contexte postérieur donc à la loi du 9 novembre 2010, sur la réforme des retraites qui en contre partie de l'allongement de la vie professionnelle avec un départ à 62 ans, introduit la notion de pénibilité, donc il est possible de se prévaloir pour bénéficier dans certaines conditions, assez limitatives, assez restrictives, d'une possibilité de départ à 60 ans en retraite, taux d'incapacité entre 10 et 20 %, exposition pendant 17 années, à des facteurs de pénibilité et puis avis commission médicale. Tout ceci à dire que bien sûr l'échéance sera malgré tout assez réduite par rapport à cette option. En 2003, il y avait déjà eu un essai pour négocier un accord sur la pénibilité, suite à la loi portant réforme des retraites précédente et qui n'avait pas abouti. Donc cette fois-ci, le gouvernement et les partenaires sociaux ont cadré dans la loi, la mise en place de ces démarches de négociation d'accord, d'élaboration de plans d'action, à partir de diagnostic qui doit être obligatoirement réalisé pour bien identifier des situations de pénibilité et pour pouvoir ensuite définir quelle mesure de prévention mettre en œuvre, et le plan d'action. Pour les salariés de la Société en général, je crois que le versant positif est à noter, c'est l'amélioration des conditions de travail, puisque bien sûr, en matière de pénibilité nous sommes sur les conditions de travail, la perception du bien être, car ce ne sont pas que les risques psychosociaux. Le bien être c'est aussi la pénibilité au sens physique du terme. C'est la problématique, si on peut parler de problématique, mais que donc on parlera plutôt d'opportunité aujourd'hui des séniors au sein de l'entreprise, et puis c'est également la nécessité de permettre aux salariés de vieillir, dans des conditions de santé meilleure, au sein de l'entreprise et de pouvoir arriver à la retraite également, dans de bonnes conditions physiques.

L'enjeu pour l'entreprise, alors il ne faut pas s'en cacher, quand le contexte et le bien être s'améliorent, c'est un facteur de cohésion sociale, c'est redonner du sens au travail et il y a une incidence sur l'efficacité des performances dans l'entreprise, tout ceci est largement démontré. C'est aussi la responsabilité sociale de l'entreprise, de s'engager dans l'amélioration continue des conditions de travail, l'image de l'entreprise qui est un point important également pour attirer les meilleurs talents au sein de l'entreprise, et puis il y a un versant qui est un petit peu défensif, mais il faut le relativiser, c'est une sanction financière de 1 %, tous les mois, sur les rémunérations des salariés qui seraient exposés au facteur de pénibilité. Il est bien entendu qu'au 1^{er} janvier 2012, même si les textes disent que l'Inspecteur du Travail ou le Directeur du Travail pourront l'appliquer, etc... et évaluer en fait cette sanction financière, vraisemblablement elle ne s'appliquera pas au 1^{er} janvier parce que l'administration n'aura pas publié tous les textes, ne serait-ce que le Décret précisant les fiches d'exposition individuelle à la pénibilité, donc elle serait malvenue d'appliquer au 1^{er} janvier cette sanction, sauf à ce qu'aujourd'hui, au moment où je vous parle, le texte soit publié au Journal Officiel. Alors ce qui existe déjà en matière de données réglementaires, et ce qui évolue avec le nouveau texte réglementaire, ce qui distingue bien sûr, c'est l'obligation de l'employeur d'assurer la santé, la sécurité au travail des salariés, alors à la fois la santé physique et mentale, Article 41-1 du Code du Travail, ce qui a été rajouté dans le cadre de la Loi du 9 novembre 2010, c'est que l'employeur devait agir ou réduire ou supprimer l'exposition à la pénibilité. Donc le terme de « pénibilité » est inscrit dans l'Article 41-21-1 de la loi enfin du Code du Travail. Il existait une réglementation sur les agents chimiques dangereux dans le Décret de 2009, la réglementation REACH, et également des Décrets 2002 sur les produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques avec la nécessité de mettre en œuvre, enfin déjà recenser les salariés exposés et de tenir une fiche d'exposition et de réaliser périodiquement des campagnes de mesures. Il existait bien sûr dans le cadre de la GPEC l'obligation des négociations intégrant les conditions de travail à la GPEC, le travail des mineurs, je crois que cela ne vous concerne pas et on a donc les quatre décrets qui ont été publiés le 30 mars et le 7 juillet qui viennent préciser le contexte de la réglementation qui tient de la pénibilité. Alors la responsabilité de l'employeur c'est de procéder dans le cadre du document unique à une évaluation des risques, y compris les risques liés à la pénibilité, donc évaluation de la pénibilité en situation de travail, l'employeur en est le seul responsable, mais ces informations sont portées à la connaissance du C.H.S.C.T. qui procède à l'analyse de ces données régulièrement. La tenue d'une fiche individuelle de pénibilité, quand on parle de pouvoir suivre une exposition de 17 années, pas forcément successives d'ailleurs à des facteurs de pénibilité, il faut une traçabilité de cette période d'où la nécessité d'instaurer une fiche et cette fiche sera communiquée tous les ans à la médecine du travail, et le Décret qui paraîtra prochainement précisera sans doute les modalités de communication aux salariés. Alors on sait que quand le salarié quitte l'entreprise on devrait lui communiquer cette information, et peut-être plus régulièrement.

ACR Il y a déjà une fiche type qui est établie ou c'est en cours d'élaboration ?

BGH Non, c'est en cours d'élaboration. Alors quand on va sur les sites dans toutes les organisations syndicales il y a une fiche type, et c'est à peu près le même contenu que l'on retrouve dedans et ce n'est pas paru au Journal Officiel, ça n'a pas encore été publié. Donc là, j'espère que cela ne va pas trop tarder. Donc on a parlé de départ anticipé, alors je prends tout de suite le dernier point, donc les entreprises dont 50 % des effectifs est donc exposé à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité, doivent engager la négociation d'un accord, et à défaut d'accord, elle doit élaborer un plan d'action unilatéral portant sur la pénibilité, la prévention de la pénibilité. Les entreprises qui sont au-dessous du seuil de 50 % et même celles qui sont au-dessus du seuil de 50 % doivent également adjoindre dans le document unique des fiches qui précisent les conditions d'exposition aux facteurs de pénibilité, ce que l'on appelle des fiches de pénibilité. Donc, de toute manière, que vous soyez en-dessous ou en-dessus, il faut en tout état de cause, adjoindre au document unique, la fiche de pénibilité et le diagnostic de pénibilité avec la quote-part des effectifs qui a été identifiée devrait également être associée au document unique.

Les 10 facteurs de pénibilité sont définis par le Décret du 30 mars 2011. Alors c'est 10, ce n'est pas 11 et ce n'est que ces 10 là. On aurait très bien pu, comme on l'a évoqué tout à l'heure, adjoindre d'autres facteurs de pénibilité, le risque biologique, le risque nucléaire, etc... Délibérément ils ont été enlevés de cette liste par le Gouvernement. Alors ces 10 facteurs, il y a l'existence de contraintes physiques avérées. Alors la première d'entre elles, ce sont les manutentions manuelles, ce sont le port de charges. Je porte des charges ou bien je pousse, je tire des charges avec des transpalettes, ou avec des câbles. Donc là, on a des critères qui sont définis par le Code du Travail, et on a des critères qui sont également définis par des normes, des normes AFNOR ou des études INRS qui nous permettent d'avoir des références par rapport à chacun de ces critères. Les postures pénibles, alors les postures pénibles ce sont des postures qui sont définies par des positions forcées des articulations, une grande tension sur les articulations, alors bien souvent ces positions vont se traduire par une pathologie qui sera recensée dans les tableaux de la CRAM, Caisse Régionale d'Assurance Maladie. Donc vous avez le tableau 57 pour les TMS sur les membres supérieurs, le tableau 94 sur les TMS sur les membres inférieurs, et ainsi de suite. Les positions, c'est quoi ? Pour donner quelques exemples, ça va être accroupi, agenouillé, allongé, les bras en l'air, en torsion avec le bras dans la ligne opposée de la ligne des sagittales, ça va être debout en position statique style gardien de site, ça va être piétinant style le collaborateur qui suit une chaîne de production qui est en train de défilier, les vibrations mécaniques...

JMM finalement vous décrivez toutes les postures du joueur de pétanque.

BGH C'est un peu ça. Oui tout à fait.

JMM Accroupi, levant des poids...

PAL Allongé pas trop quand même, après le pastis...

BRL Il existe des aimants pour ramasser les boules...

BGH Il y a deux critères, il y a le critère qui effectivement est la position, position agenouillée par exemple et puis le 2^{ème} critère c'est la durée d'exposition au facteur. Donc, il est bien évident que si je passe 5 minutes agenouillé ce n'est pas ça qui aura des conséquences sur mes rotules ou sur mon état de santé. Par contre, si je passe la moitié de mon temps, c'est-à-dire plus de 20 heures agenouillé, accroupi, allongé, etc... là je commencerai à avoir des séquelles, c'est ce que nous indiquent les médecins du travail notamment. Donc, à bien retenir, qu'il y a à la fois, le niveau, prenons les vibrations mécaniques par exemple, là le Code du Travail nous donne un seuil : vibrations mécaniques dans les membres supérieurs c'est-à-dire, j'utilise une riveteuse ou une déboulonneuse, une disqureuse, un marteau piqueur. Donc le seuil, ça ne vous parlera pas forcément c'est 5 m par seconde², c'est-à-dire une accélération, voilà, et 5 m par seconde² c'est avec une période d'exposition, si je suis exposé pendant 5 mn dans la journée à ce niveau de vibration, il est bien évident que je n'aurai pas en fait, de conséquence pathologique. Donc c'est bien au-delà d'un seuil qui est défini notamment par les normes ou par les études scientifiques de l'INRS. Dans les vibrations mécaniques, on a aussi le chariot élévateur, tous les engins vibrants pour lesquels on peut être amené à travailler, il n'y a pas de voiture, pas de camion parce que l'on n'est pas en niveau de vibration, seuil de vibration de 1,15 m par seconde², on est très largement en-dessous, d'ailleurs c'est une question qui m'est très souvent posée par les commerciaux, qui me disent les temps de déplacement « *moi je passe des heures et des heures dans la voiture, posture pénible, etc...* » malheureusement ça ne fait pas partie des postures pénibles, agenouillé, accroupi, allongé, etc... et du reste quand on pose la question au médecin du travail, il y a assez peu de séquelles, de troubles TMS qui soient directement consécutives à la conduite d'un véhicule, même si effectivement passer beaucoup de temps dans son véhicule peut apparaître comme étant pénible, ça ne provoque pas des troubles musculo-squelettiques qui sont pris en compte.

- JMM Les décollages et les atterrissages d'avion ?
- BGH Faut voir. Oui mais ce n'est pas 8 heures par jour.
- PAL Il n'y en a pas trop chez nous.
- BGH Ce que l'on me dit souvent aussi, c'est voilà « *moi je passe 8 heures par jour devant mon écran, alors un, pour les secrétaires, je tape, donc j'ai des problèmes de canal carpien, et deux, j'ai des troubles visuels par rapport à l'écran* » malheureusement ça ne rentre pas non plus dans les critères de pénibilité qui sont définis par le Décret du 30 mars, on va le revoir sur...
- PAL vous parlez des secrétaires, les informaticiens sont également pas mal sujets à ce trouble du canal carpien...
- BGH Oui, mais vous allez voir pourquoi ça ne rentre pas. L'existence d'un environnement agressif, là on est sur des critères qui peuvent plus directement vous toucher, l'exposition aux agents chimiques dangereux, ou CMR cancérigènes, mutagènes, repro-toxiques, les fumées et les poussières. Donc là, on a une réglementation qui fixe des valeurs limites d'exposition, et donc on va comparer les mesures qui ont été faites sur le poste exposé par rapport à ces valeurs de manière à savoir s'il va être exposé ou non à ces facteurs de pénibilité. Activité exerçant en milieu hyperbare sous la mer, il n'y en a pas encore, je ne sais pas c'est peut-être une source de classification. Du côté des produits « mer » salés.
- JMM Il y a une base de sous-marins à Lorient.
- BGH Peut-être que vous allez développer un laboratoire sur la lune ou ...
- JMM Non, non, comme je l'ai dit les seules activités hyperbares se réalisent en vase clos et il n'y a personne dedans.
- BGH Les températures extrêmes lors de source de températures extrêmes, conditions climatiques. Deuxième source, c'est à proximité de rayonnements, de chaleur, donc ça peut être à proximité d'un four, ça va être à proximité d'un appareil qui chauffe, le bruit, donc là le bruit on a un seuil qui est défini par le Code du Travail, 85 décibels, moyenne et 140 décibels en crête. Donc là c'est pareil on prend la cartographie et puis on regarde comment on se situe par rapport à ces critères. Les rythmes de travail, donc les rythmes de travail dits « difficiles » le travail de nuit, ça c'est une définition donnée par le Code du Travail, au moins deux fois par semaine, au moins 3 heures, dans la plage de 21 h à 6 h du matin, et au moins 270 heures dans l'année. Travail en équipes successives alternantes qui correspond au travail posté, 3x8, 2x7, 4x6, etc... avec un minimum de 270 heures dans l'année, et le travail répétitif, alors le travail répétitif qui se caractérise par définition par répétition des mêmes gestes, à une cadence contrainte, c'est pour ça qu'effectivement un informaticien ou une secrétaire ne sont pas dans cette contrainte, ils peuvent arrêter. Alors la cadence elle est contrainte soit par un défilement automatique d'une pièce, ou bien ça peut être dans les industries textiles, par exemple les personnes qui doivent réaliser certains niveaux de pièces textiles dans un temps donné. Jusqu'à présent, il n'y a que dans l'agroalimentaire où j'ai notifié ce facteur de pénibilité, travail répétitif. Dans les autres activités il y a toujours une possibilité de décrochage de l'opérateur qui ne fait donc pas le geste répétitif. Les actions pour prévenir ou supprimer l'exposition au facteur de pénibilité, c'est comme toute prévention, c'est agir sur le contenu de l'organisation et l'environnement de travail, on va agir sur les parcours professionnels, pour prendre en charge les personnes qui sont les plus exposées, et notamment prendre en charge les situations de fin de carrière. De l'information et de la sensibilisation, ce qui est toujours un point clé en matière de prévention, et puis dans le cadre du plan de prévention, les actions spécifiques qui sont identifiées.

On n'a pas toujours partout des mesures d'exposition aux produits chimiques, des mesures d'exposition aux vibrations, donc là dans le cadre du plan de prévention, parfois il est utile de définir quelles sont les mesures qui régulièrement doivent être faites, donc portées à la connaissance des instances. Les actions qui seront définies dans le cadre du plan d'action, plan de prévention, qui devront faire l'objet d'un objectif chiffré et d'un indicateur de suivi qui sera porté à la connaissance du C.H.S.C.T., au moins tous les mois. La démarche méthodologique alors consistant dans une première partie à dresser un diagnostic préalable et si nécessaire c'est-à-dire si on est au-delà de 50% à préparer un accord de prévention, ou un plan d'action, donc dans le cadre du diagnostic en finalité c'est déjà de voir comment on se situe par rapport à ce seuil de 50 % qui va nécessiter donc de regarder de près, d'identifier quelles sont les situations de pénibilité dans différentes activités, soit commencer d'essayer de faire une cartographie avec M. THOMAS, pour voir dans les différentes unités de travail, où est-ce que l'on avait effectivement une exposition aux situations de pénibilité, à partir de ce qui figurait dans le document unique, et puis également de la connaissance qu'il faut détenir. Alors au-delà de cette première cartographie, c'est juste un repérage, il faut aller sur le terrain, et là on va être amené à rencontrer les collaborateurs, les laisser s'exprimer pour voir comment ils perçoivent l'exposition à ces facteurs de pénibilité, voir si on a des données complémentaires qui nous permettent de nous référer à des données précises en terme d'exposition au risque chimique, aux vibrations, au bruit, des mesures qui ont été faites pour finaliser cette cartographie, et donc pouvoir vous livrer ce diagnostic des situations de pénibilité. La construction du plan de prévention et bien elle va démarrer dès la phase de diagnostic en même temps que l'on interroge les collaborateurs sur les niveaux d'exposition, on leur demande s'il y a les moyens d'atténuer cette pénibilité ou cette exposition à cette pénibilité et là il y a toujours plein d'idées qui remontent. Les opérateurs ont plein d'idées sur les moyens d'interagir par rapport à un milieu. Ceci fera l'objet donc d'une proposition de plan de prévention qui sera ensuite... qui pourra être intégré dans le cadre d'un accord de prévention, dans le cadre d'un plan d'action, pour la prévention de la pénibilité, s'il s'avérait bien sûr que l'on soit au-delà du seuil de 50 %. Les acteurs du projet, la Direction des Ressources Humaines, Madame BENARROCHE pour les relations sociales, et puis M. THOMAS du Service H.S.E. ; les salariés de l'entreprise qui vont également être partie prenante de ces investigations, dans le cadre des visites qui seront faites dans les unités ou les métiers identifiés. Alors on n'ira pas systématiquement dans toutes les unités de travail, encore une fois, les unités administratives et les unités commerciales, ce n'est pas la peine d'aller les voir, elles ne sont pas visées par le Décret, par les facteurs de pénibilité. C'est comme ça, voilà, désolé. C'est vrai que l'on ressent beaucoup plus de facteurs de risques psychosociaux, et je crois qu'une investigation avait été menée l'année dernière, à ce problème.

- BGH Les I.R.P. vont être partie prenante de cette démarche, bien sûr, avec l'information qui vous est donnée au démarrage de la démarche et puis au fur et à mesure de l'avancement, vous serez bien sûr destinataire des éléments du diagnostic préalable et puis nous, notre rôle est donc de vous apporter l'expertise, un soutien méthodologique et puis des éléments de repère extérieur, par rapport au secteur chimique notamment pour vous donner également quelques clés sur certaines situations qui le nécessiteraient.
- PAL Excusez-moi, est-ce que l'on pourrait en savoir un petit peu plus, sur l'aspect régulier de l'information. Votre information, elle va durer grosso modo combien de temps ?
- BGH Deux mois.
- PAL Donc sur les deux mois, à intervalles réguliers où vous pensez nous informer ? C'est pour avoir... une fois par mois, pour avoir un ordre de grandeur bien sûr.
- BGH Je ne sais pas quelle est la périodicité des instances.

- EBH A priori, ce qui était prévu, sous toute réserve, c'était de faire un point avec les organisations syndicales au mois de décembre voilà, et ensuite pour faire un point je pense restitution du diagnostic lors du C.H.S.C.T. du 20 décembre, et le C.E. du 21 et puis dans la foulée continuer évidemment après les négociations avec les organisations syndicales au début du mois de janvier.
- PAL Là vous me parlez de restitution, parce que nous, on parle d'information régulière sur l'avancement des travaux, ça serait bien d'être informé avant la restitution finale, si j'ai bien compris.
- EBH Vous allez avoir un bon mois d'exploration...
- BGH Oui, environ six semaines, le temps de caler nos agendas respectifs. C'est une période qui est assez courte puisque nous sommes pratiquement en début novembre. On va très vite arriver au mois de décembre, donc peut-être vous donner le planning des visites...
- PAL oui, voilà. Il ne s'agit pas de nous informer tous les trois jours lorsque vous êtes sur le terrain. Il faut le bon niveau d'information.
- EBH Il y a le C.E. du mois de novembre, le 22.
- BGH Le zoom sur la phase 1...
- ACR Je réitère ma question, à savoir si vous aviez retenu l'option de donner une information succincte aux salariés de manière générale ?
- EBH Bien a priori c'est en fonction du calendrier qui sera établi, on informera les responsables de la visite, et donc de la possibilité d'être interviewé. C'est ce qui a été proposé, on a vu comme ce que fait régulièrement M. THOMAS par mail, il envoie un petit mail aux responsables en disant, pour information à telle date la visite d'un consultant.
- PAL Je propose à Monsieur de commencer une visite de terrain à l'atelier MENTHOL, pour lui dégager les voies respiratoires.
- BGH Quel atelier ?
- EBH Ca débouche le nez.
- PAL C'est un atelier très bien adapté à votre situation.
- JMM C'est le VICK permanent.
- BGH Donc voilà, nous sommes dans la phase, d'initialisation de cadrage, qui permet de spécifier le cadre, la démarche, la méthode, de prendre également acte de vos demandes, avant de plonger dans l'analyse des données clés, donc données clés : bilan social, accidents du travail, D.S.T.G. durée des arrêts de travail, siège des lésions, rapport de la Médecine du Travail, enfin toutes les données classiques qui nous permettent déjà de repérer, croiser également avec la notion d'âge des salariés pour voir s'il y a certaines pathologies spécifiques, sur les populations seniors par exemple. L'étude de la pénibilité qui va être faite au travers des visites d'unités plus exposées, notamment... on n'ira peut-être pas partout, on essaiera d'aller au moins dans les unités qui semblent les plus exposées et il est prévu de se rendre puisque vous me l'aviez demandé, sur les 4 sites y compris Levallois, la Sarrée, Notre Dame, Quéven.
- RGD Est-ce que depuis la dernière fois vous avez chiffré à peu près le nombre de personnes, enfin le pourcentage d'employés de l'entreprise que vous allez visiter ?

- BGH Non. Bon ce que l'on avait fait avec M. THOMAS la semaine dernière mais on n'a pas terminé, c'est reprendre toutes les unités et pointer à quel facteur en fait de pénibilité si elles sont exposées ou non, donc on a fait ça à partir du document unique et puis de sa connaissance également, ce qui nous permet déjà de cibler. Ensuite on mettra effectivement les effectifs et on calculera quelles sont les unités qu'il faut visiter en priorité, qu'est-ce que ça représente en pourcentage des effectifs globaux de l'entreprise. Enfin je crois qu'il n'y aura pas de surprise de toute manière, parce que j'ai commencé à voir quelques unités.
- RGD Non, non, mais ce qui est intéressant c'est de savoir le pourcentage, dans la mesure où après, c'est ce qui va définir la notion de pénibilité ou pas dans l'entreprise. C'est intéressant de savoir si ça va se faire sur 800 salariés, sur 900 puisqu'en fin de compte on ne prendra que les 50 % de l'effectif total. Donc...
- BGH le fait que l'on ne visite pas forcément tous les ateliers ne préjuge pas en fait que l'on prenne ou non en considération l'exposition de la pénibilité, je m'explique. Il y a une règle qui est simple, c'est le travail posté, le travail debout, je n'ai même pas besoin de voir les collaborateurs, je sais que là à partir du moment où c'est posté, c'est oui, c'est exposé. Donc, si j'ai une unité avec trois collaborateurs qui sont postés, que par ailleurs, en faisant ce travail préalable qui n'étaient pas à priori exposés à d'autres facteurs de pénibilité, risques chimiques ou autres, et bien ceux-là ce n'est peut-être pas nécessaire d'aller les voir en priorité. Par contre on ira voir beaucoup plus, ceux qui sont exposés à des facteurs style physiques ou environnementaux, le port de charges, la manutention, postures pénibles, parce que après c'est dans le bilan.
- RGD Non mais vous avez compris le sens de ma question.
- BGH Oui j'ai compris votre question.
- RGD Vu que le seuil de pénibilité est déterminé à 50 % du nombre total de salariés, donc 1.200 chez nous, savoir si vous allez le faire, sur 700, 800, 900 ou 1.000.
- BGH On le fait sur l'effectif total.
- RGD Mais non puisqu'il y a des gens que vous n'irez pas voir ... ils ne sont pas pris en compte dans les ...
- JMM Vous n'avez pas écouté ce qu'a dit M. GOUREVITCH. Je vous conseille de l'écouter attentivement.
- BGH Ce n'est pas parce que l'on ne va pas les voir que l'on ne les considérera pas comme exposés à des facteurs de pénibilité.
- JMM Ils rentrent bien dans le calcul du seuil de 50 % ou pas ...
- RGD sauf que tout à l'heure vous avez dit que vous n'irez pas voir tout ce qui est administratif et commerciaux, donc ça représente une certaine partie de l'effectif ; ça représente 200 personnes...
- BGH oui bien sûr...
- RGD non mais justement, ils seront dans les 1.200 mais ils ne seront pas dans l'enquête, donc l'enquête se fera par exemple sur 1.000 personnes.
- BGH On va vous donner un exemple concret.
- JMM Je crois que vous avez mal compris.
- BGH C'est compliqué c'est pourquoi que ... Non, mais c'est compliqué sincèrement. Prenons l'effectif global 1.200, donc disons que j'ai peut-être 900, effectif production, logistique, et puis 300 commerciaux et administratifs.

Ce n'est peut-être pas tout à fait ça, mais peu importe. Donc moi, je vais m'intéresser aux 900, et sur les 900, j'en ai peut-être je dis n'importe quoi 450 qui sont exposés donc quand je mesure les facteurs d'exposition de pénibilité, c'est 450 sur 1.200, parce que les 300 autres ne sont pas exposés.

RGD C'est bien ce que je dis. Nous sommes entièrement d'accord, on parle de la même chose, donc moins on teste de personnes moins on a de chance d'arriver aux 50 %.

BGH Non, mais je sais que les 300 ils ne sont pas exposés au port de charges, quand je suis dans un service administratif, je ne porte pas des 25 kg, que ce soit 6, 7, 8 heures par jour...

JMM ça fait par deux fois, que vous ne comprenez pas le mode de calcul. Ils ne sont de toute façon pas soumis à un critère de pénibilité, il n'en reste pas moins que ça fait partie du calcul...

RGD c'est bien ce que...

JMM ils ne seront pas exclus du champ d'investigation de Monsieur parce qu'il faut quand même bien qu'il sache que Monsieur x ou Madame y, elle est dans un service administratif qui n'est pas dans le périmètre de la loi ou pas. Il est bien obligé d'en tenir compte. Si dans une entreprise vous avez 1.200 personnes, et vous avez 1.000 vendeurs ou postes administratifs, il n'y a même pas à se poser de question, le seuil des 50 % ne sera jamais atteint. Ça n'empêche pas que l'entreprise peut volontairement faire appel à un cabinet conseil pour essayer, je dirais, d'améliorer la pénibilité des postes qui sont dans les critères de pénibilité.

RGD On est bien d'accord mais « comptablement », et selon la loi, c'est 50 % de l'effectif total. C'est tout.

JMM Oui, mais contrairement à ce que vous avez dit et vous réécoutez la bande, il ne va pas interviewer que 50 % des salariés. Ça c'était votre première remarque au départ, on ne va pas revenir dessus, on a simplement dit « écoutez Monsieur...

PAL dans l'absolu s'il y avait 80 % de salariés chez MANE sur les 1.200 qui étaient des secrétaires, effectivement Monsieur ne consulterait pas parce que ce serait inutile, c'est 80 % mais la question de Didier elle aurait du sens à mon avis si on pouvait supposer ou imaginer qu'un poste de secrétaire ou d'informaticien soient soumis aux critères de pénibilité tels qu'ils sont définis par la loi. Ce qui n'est pas le cas, moi ça ne me semble pas non plus opportun mais je ne parle que pour moi, d'aller visiter les postes d'informaticiens. Les critères sont ce qu'ils sont ...

JMM J'ai cru comprendre également que, nonobstant le fait que l'on soit ou pas dans les critères de 50 % je crois que c'est votre slide etc... la loi vous fait quand même obligation de les intégrer en tant que je dirais annexe fiche de pénibilité à la description des postes de travail, et du document unique.

PAL Oui c'est l'adjonction de fiches dont vous parliez tout à l'heure...

JMM Voilà...

PAL par nature de poste, ce n'est plus individualisé...

JMM donc, tous ces postes à facteur de pénibilité, seront systématiquement peignés à 100 % pas à 50 %. Nous sommes tous bien d'accord maintenant sur les modes de calcul ?

BGH Donc voilà et on complètera donc l'observation in situ, donc l'observation sur le site, qui nous permet également d'avoir un regard extérieur, un regard d'expert sur les niveaux d'exposition par rapport aux facteurs de pénibilité, posture pénible, le bruit, etc...

Donc c'est un échange direct avec les collaborateurs sur le poste et puis l'observation, qui nous permettra d'aboutir sur ce diagnostic des situations de pénibilité.

FDA Juste un petit mot à vous dire. Quand vous ferez donc les observations in situ, vous allez quand même consacrer du temps sur des petits services, des services où il y a deux personnes, où c'est pénible, c'est vrai que ça n'est pas ce que l'on appelle un chiffre, ce n'est pas chiffrable parce que l'on n'est que deux, donc ça ne va pas être très important, mais où c'est pénible, donc j'aimerais bien que même les petits services soient visités...

BGH en priorité, là où il y a exposition aux facteurs de pénibilité. Donc les données sociales que l'on sera amené à traiter bien sûr c'est classiquement, les organigrammes, les fiches de postes, le bilan social, la pyramide des âges, le turnover des salariés, la mobilité, le bilan de formation, la santé, etc... qui nous permettent de consolider une vision sur d'ores et déjà la toile de fond de la pénibilité au sein de l'entreprise, tout ce qui est campagne de mesure également sur le risque chimique vous avez fait beaucoup de choses aussi sur les situations de pénibilité, d'approfondir le point de vue des acteurs, comprendre comment se déroule le travail, procéder à une observation sur le terrain et puis commencer à identifier des axes de prévention, ceci avec les salariés, lesdits concernés, les Ressources Humaines et l'Hygiène et la Sécurité et nous-mêmes. Donc voilà en quelques mots, brossée cette première phase de diagnostic qui doit déjà nous permettre à l'horizon décembre de savoir comment on se situe par rapport à ce seuil de 50 %, et puis au-delà de ce 50 % voir quelles sont les fiches effectivement que l'on pourra adjoindre au document unique. Est-ce que vous avez des questions ?

PAL Moi, j'avais une question justement de compréhension d'ordre général. Dans un poste de préparateur ou de préparatrice, en arômes ou en parfumerie. Indépendamment de la charge, imaginons que ce sont des personnes qui soulèvent moins que le seuil de charges mais qui sont exposées à des produits, des vapeurs à longueur de journée puisque leur métier c'est de préparer du matin au soir. Est-ce qu'a priori ces gens-là rentrent dans le cadre des facteurs de pénibilité ?

BGH Alors soit...

PAL le problème est l'exposition à des produits chimiques.

BGH Alors ils sont exposés à des produits chimiques, à voir comment ils se situent par rapport au seuil, là en fait pour mesurer le niveau d'exposition par rapport au fait de concentration admise dans les limites d'exposition, il faudra avoir des données chiffrées, il faudra regarder également quels sont les équipements de prévention de protection collectifs qui sont en place, donc bien connaître la hotte aspirante, il y a des systèmes de recyclage d'air par charbon actif, parfois ça nécessite une prévention individuelle à mettre, donc à regarder quel est l'environnement de travail, en fait, au sein des laboratoires, qui fera que l'on sera exposé ou non à des facteurs de pénibilité. Le simple effet de présence de produits chimiques ne suffit pas à dire que l'on est exposé au facteur de pénibilité. Ensuite il y a la graduation par rapport au degré d'exposition.

PAL Oui mais aux systèmes de protection qui sont...

BGH le système de protection collectif.

PAL Oui collectif d'accord.

BGH Les cobras, les hottes aspirantes...

JMM Les cobras, des systèmes que nous avons mis en place pour respecter les textes, etc... enfin là encore une fois, le spécialiste c'est ALTAÏR, ce n'est pas nous.

- PAL Oui, oui bien sûr, c'était pour essayer d'appréhender un petit peu ce type de poste qui est quand même très répandu chez nous.
- JMM Monsieur LHUILIER et ses collègues ont fait un peu la dichotomie entre équipements collectifs où faisant d'un dispositif collectif même si c'est individuellement à chaque poste de travail, on trouve certains dispositifs de sécurité ou de captage dans le cadre des COV par exemple et je dirais l'obligation d'après l'étiquetage selon le GHS Europe mis en place l'année dernière en décembre, par rapport donc à l'obligation de porter des équipements de protection individuels pour la manipulation de ces produits, et donc la disponibilité de ces E.P.I. pour les collaborateurs exposés.
- BGH Pour avoir traité cette question dans les entreprises de traitement des déchets industriels dangereux, c'est vrai qu'au sein des laboratoires, les préparateurs et les chimistes qui se positionnaient à la fois sur le traitement et l'analyse déchets également, analyse rejets, ne rentraient pas forcément dans les critères d'exposition, compte-tenu de ce qui avait été mis en place pour la protection collective.
- PAL Et le fait de ne pas prendre en compte les équipements de protection individuels c'est pour éliminer le problème de l'intention ou de la volonté du salarié en question ?
- BGH Oui, ça c'est la loi qui l'impose. Les principes de prévention, je ne suis pas d'accord avec eux, parce que je pense qu'à partir du moment où on a connaissance de situations de danger, elles sont connues de l'entreprise, elles sont connues du salarié, on laisse à disposition des équipements de protection individuels, on devrait en tenir compte, dans la mesure où il y a une exposition et prévoir et effectivement le vêtement, on peut ne pas le porter. Ce qui n'est pas normal.
- RGD Une fois que vous avez fini donc tout ce que vous avez dit, si nous avons une nouvelle technologie ou de nouveaux postes qui se créent, comment on peut l'intégrer dans ...
- BGH Normalement un document unique il doit vivre, c'est-à-dire qu'il doit évoluer en permanence, et chaque fois qu'il y a de nouveaux process dans l'organisation, de nouveaux procédés, les situations de danger doivent être actualisées, comme les situations de pénibilité. Donc là, à partir du moment où il est écrit que le C.H.S.C.T. sera destinataire donc chaque année, d'infos sur la mise en œuvre du plan d'action et l'évolution de situations de pénibilité, vous rentrez dans une logique de réactualisation permanente, ça devrait être le cas déjà. Je crois que ça se fait en plus. Ça se fait. Il y a une réactualisation permanente en fonction des situations.
- JMM De facto, s'il s'agit d'une nouvelle technologie par exemple, ou de nouvelles machines, on crée des postes autour de cette machine, autour de cette technologie, ça ne fait pas partie du document unique tel qu'il existe. Nous avons l'obligation de créer une fiche de poste, qui fera ensuite partie du document unique, lorsque nous nous retrouverons dans une même situation d'innovation. Par contre, si on rajoute, si l'on double une ligne ou si on double un atelier, la fiche qui fait partie du document unique, elle existe pour ce type de poste de travail, donc il suffit d'incrémenter par le nombre de collaborateurs en plus dans ce type de secteur.
- FDA Et même dans le cas contraire, je veux dire aussi, si on a effectué des analyses et si par rapport à ces risques on arrive à les contrer, donc on les a analysés donc on peut passer de 50 % de cette année à moins de 50 %.
- JMM C'est possible si on embauche beaucoup de commerciaux, beaucoup de...
- EBH secrétaires...
- JMM par exemple, si on crée beaucoup de postes administratifs, bien sûr, ça peut, mais enfin bon, encore une fois je ne pense pas que l'on soit véritablement dans l'épaisseur du trait, autour de 50 %.

Je souhaite, moi personnellement, que l'on soit, soit franchement en dedans, soit franchement en dehors, de telle façon à ce que, je dirais, une année oui, une année non et que l'on ne puisse pas voir dans l'embauche et la création de postes, ce qui nous est éminemment suggéré par l'Etat, et toutes ces administrations, ou tous ces services, que l'on ne soit pas sans arrêt en train d'être accusé de, je dirais, de favoriser tel ou tel type d'emploi, parce que ça ne rentrerait pas là-dedans, et encore une fois dans le cas d'une situation de pénibilité, on est obligé de modifier le document unique avec la prise en compte, moi c'est ce que j'ai appris ce matin, par deux fois, en prenant en compte les situations de pénibilité et en essayant de les minimiser ou de les supprimer, c'est le terme que vous avez employé tout à l'heure.

BGH Pour les entreprises, c'est l'égal des risques psychosociaux, c'est intégrer le plus en amont possible finalement, l'exposition aux facteurs de pénibilité, dans la conception des nouveaux postes, des nouvelles productions ou procédés en fait pour essayer de minimiser justement ces expositions, ce que l'on ne faisait pas forcément jusqu'à aujourd'hui, puisque nous on le faisait sur les risques chimiques, on le faisait sur certains versants, mais là ça oblige à avoir une vision plus globale.

BRL Dès la conception ?

BGH Dès la conception, oui exactement.

PAL Il n'y a plus de question ?

3. Rapport trimestriel Production et Emploi – T3

PAL Je vous propose de faire comme ces dernières fois, à moins qu'il y ait une objection ? De vous affranchir des lectures en italique, titanesques, peut-être de lire quelques chiffres clés éventuellement, notamment sur le chiffre d'affaires ? Vous voyez d'autres points à soulever à relever ? Donc vous avez la parole pour une lecture très très synthétique du document.

JMM Donne lecture du document. Je passe la parole à Mme BENARROCHE pour la lecture sur les effectifs.

PAL Est-ce qu'il y a des questions sur les quelques chiffres qui ont été lus ?

4. Rapport sur la politique de recherche – recueil d'avis

PAL Donc à ce sujet-là, je vous ai remis en format P.D.F. le document, pour vous permettre d'exprimer un avis. Avant de passer au recueil d'avis, est-ce que vous avez des questions ?

ACR Moi j'ai quelques questions, si vous voulez bien page 6, juste une explication en matière d'effectif, il n'y a pas de compte rond, c'est lié à quoi ?

JMM C'est lié au fait que vous pouvez avoir du temps partiel...

ACR ah d'accord, c'est l'horaire qui influence l'affectation...

JMM par exemple, un parfumeur de sexe féminin, à temps partiel...

ACR ok merci. Sur la page 7, les dépenses en capital hors taxes, une précision pour moi, ce serait 519 € ou 519000 ?

JMM en dessous vous avez milliers d'euros, donc c'est bien 519.000 euros.

ACR D'accord.

- JMM Juste dans le cadre dessous vous avez marqué milliers d'euros.
- ACR Alors je ne comprends plus le total qu'il y a en-dessous. Sur le total il y a dépenses recherche et développement, deuxième tableau grand total...
- JMM donne l'explication...
- ACR merci M. MANE.
- JMM Alors évidemment, pour ceux qui ont l'œil aguerris, à cause des arrondis en page 8 vous avez 1.650.000, mais le problème ce sont les arrondis.
- PAL L'éternel problème, la bête noire des informaticiens ...
- JMM Oui et la bête noire des banquiers aussi. Un bon comptable qui par ailleurs est informaticien, peut se faire des millions grâce aux arrondis.
- ACR Par contre en matière de comparaison, on est capable de comparer ces chiffres-là avec les anciens rapports ? Est-ce que vous pouvez nous dire s'il y a des changements significatifs en matière de... les orientations, elles sont décrites après mais en matière financière je ne peux pas comparer donc. Si les chiffres sont en augmentation, on pourrait déduire qu'il y a une volonté affirmée de développement et de recherche.
- JMM Alors je réaffirme comme je l'ai dit plusieurs fois, je me suis même exprimé publiquement là-dessus, ce n'est pas parce que la France, suite à l'adoption du protocole de Lisbonne sur l'innovation et sur la compétitivité des territoires a adopté une certaine politique de dégrèvement fiscal à partir du moment où il y a innovation et il y a recherche, à la fois fondamentale et appliquée, sur le territoire national, que nous avons modifié en quoi que ce soit notre politique, nous ne faisons pas une politique d'aubaine. Je dirais simplement que l'Etat français a pris conscience qu'il fallait maintenir les cerveaux, donc la capacité d'innovation, donc notamment la prise de brevets si les innovations sont brevetables en France, et ça a été la politique de l'entreprise depuis des dizaines d'années. A voir le chiffre d'affaires consacré à la recherche et développement dans notre présentation « Corporate » sur notre site, vous voyez qu'elle est supérieure à 9 %, très bonne moyenne par rapport à la profession. Alors effectivement ce pourcentage a un peu diminué, c'est peut-être même l'objet de votre question, mais c'est parce que notre chiffre d'affaires, a augmenté, lui, + de 9 % en 2010, donc, corrélativement ça a pu un petit peu fluctuer, mais nous sommes dans une politique affirmée, de maintien des principaux centres de recherche et de développement et de tout ce qui a trait à la recherche fondamentale notamment en matière de biotechnologie, chimie de synthèse, nouveaux procédés, nouvelles technologies, en France. Alors corrélativement notre crédit impôt recherche peut augmenter, mais il faut quand même savoir qu'il est strictement encadré, et que nous faisons l'objet d'une surveillance scrupuleuse de l'Etat qui évidemment voudrait récupérer ces sommes, et pas nous les laisser. Et nous continuons cet effort, donc nous avons accru nos effectifs et nos moyens de recherche, notamment en ce qui concerne les domaines des biotechnologies et les procédés d'extraction, la chimie et les moyens qui vont avec, puisqu'il nous a fallu remplacer un certain nombre d'instruments qui servent à la fois au contrôle qualité et également en recherche fondamentale, notamment au niveau des isotopes stables qui sont de gros investissements.
- PAL Moi, personnellement j'approuve cette politique qui est très volontariste en matière de recherche et développement et qui nous garantit dans une certaine mesure de préserver un avantage concurrentiel important pour la préservation des emplois ultérieure.
- JMM C'est une politique je pense fondamentale, affirmée et appliquée, parce que l'on fait ce que l'on dit, et on dit ce que l'on fait...

- ACR et ça se traduit concrètement, en matière d'investissements dans les infrastructures, et par le recrutement, in fine.
- JMM In fine oui. Il y a de bonnes recherches et des recherches qui débouchent sur quelque chose de nouveau et industrialisables.
- ACR Oui bien sûr...
- JMM parce que si nous ne le faisons pas, en d'autres termes la recherche académique comme la plupart des équipes universitaires, des équipes du C.N.R.S., nous, nous cherchons pour essayer de trouver quelque chose qui soit industrialisable dans notre vocation primaire, la fabrication de compositions parfumerie et d'arômes alimentaires, et l'industrie en amont qui consiste à mettre à disposition de mission de créateur de nouvelles matières premières naturelles ou de nouveaux produits de synthèse, que nous allons breveter et que nous allons garder captifs pendant un certain temps.
- PAL Alors il y a un recueil d'avis. Donc qui est contre ? Qui s'abstient ? Favorables à l'unanimité des présents.
- JMM Je vous remercie.

5. Projet de modification de dispositions du Règlement Intérieur – recueil d'avis

- PAL Avec également un recueil d'avis du Comité d'Entreprise. A ce sujet-là, un document vous a également été diffusé par l'intranet au format PDF, y a-t-il des questions préalables à l'avis ?
- EBH Vous avez simplement peut-être pu noter par rapport au C.H.S.C.T., la demande qui avait été formulée a été prise en compte, dans le dernier paragraphe, page 4, dernier paragraphe de l'article. Donne lecture de l'article. C'est suite à la remarque de ...
- JMM Monsieur PARRAIN au C.H.S.C.T. N'est-ce pas, Monsieur BRULET ?
- BRL Oui, qui concerne notamment les personnes de la maintenance...
- EBH oui...
- BRL et dans l'environnement qui sont susceptibles de sortir en tenue de travail puisqu'ils interviennent sur le parking sur des équipements sur le parking, donc ils sont bien obligés d'intervenir avec leur tenue de travail. Donc c'est pour ça qu'il y a cette exception-là.
- ACR Est-ce qu'il ne serait pas judicieux de faire un balayage un peu plus général du Règlement Intérieur, pour essayer de mettre à jour, d'autres points ou ...
- EBH Alors on avait vu qu'il y avait quelques anciens articles du Code du travail, etc...
- PAL qui nécessite un petit toilettage...
- EBH donc, effectivement on confirme qu'il y aura une redistribution globale du règlement intérieur, lors de la prochaine actualisation. Donc en intégrant ces articles et rebalayant certains articles, nouvelles codifications pour rendre les choses plus propres. Parce que typiquement, avant on avait l'article L etc... qui prévoyait deux dispositions, par exemple, je dis n'importe quoi mais qui prévoyait l'obligation de discrétion pour le C.E. et les Délégués Syndicaux, et cet article en fait a été redispaché en deux articles, nouvelle codification, et les deux ensembles étaient repris et n'étaient pas propres au niveau du Règlement Intérieur.

Donc ça on l'a rebalayé avec le Secrétaire du C.E., et on fera une nouvelle version propre que l'on rediffusera entièrement à l'ensemble des salariés, pour tous les salariés, une version...

ACR mise à niveau, on va dire.

EBH oui...

PAL parce que c'est ce qui se produisait, sur la nouvelle codification et l'ancienne, c'est que d'anciens salariés comme nous tous ici, avons eu les mises à jour au fur et à mesure sans mise à jour de la nouvelle codification et les nouveaux embauchés, eux avaient vraiment la nouvelle codification, pleine et entière dans leur livret d'accueil.

ACR Je l'ai lu un peu en travers, parce que je l'ai lu ce matin. Il me semble que dans le texte, vous faites une petite distinction entre les pauses et les pauses fumeurs.

EBH Oui.

ACR Je suis un peu gêné à ce niveau-là dans la mesure où l'on distingue les pauses et les pauses fumeurs. J'aurai préféré, c'est mon choix, ne serait-ce qu'à mon avis, c'est qu'une pause elle est ce qu'elle est, elle doit être gérée dans le cadre de l'obligation et elle est utilisée à quelque fin que ce soit, c'est-à-dire pour aller fumer ou pour faire autre chose en pause. Est-ce que l'on ne considère pas que le fait de définir la pause fumeur par rapport à une notion générale, c'est un peu restrictif ? Voilà c'était un peu mon interrogation.

EBH On avait saisi l'opportunité de cette mise à jour pour redéfinir une règle qui normalement devrait être appliquée aujourd'hui, c'est-à-dire qu'il y a une tolérance dans les pauses 10 minutes le matin, 10 minutes l'après-midi, etc... après il n'en reste pas moins que le fumeur au-delà de cette tolérance, le fumeur quand il va fumer, cadre ou pas cadre, il débadge, il sort du site, il débadge.

ACR Oui je suis entièrement d'accord avec vous sur les distinctions, c'est juste sur cette notion de dire on distingue les pauses et il y a une notion de pause fumeur, c'est là où...

JMM C'est la pause fumeur qui rentre dans le cadre de cette tolérance, elle n'est pas distincte d'une autre pause. Ce n'est pas parce que la personne a débadgé pour sortir, aller aux endroits nouvellement aménagés et rebadger. Que s'il est consciencieux et s'il reste dans les 10 minutes, ne me dites pas que c'est différent d'une pause de 10 minutes non fumeur...

ACR eh bien oui, je suis d'accord avec vous.

EBH Dans l'article il est rappelé que les salariés qui fréquentent ces emplacements pendant le temps de travail peuvent débadger aux pointeuses prévues à cet effet.

JMM Moi j'ai fait simplement un parallèle...

BRL par contre, il y a quand même deux notions qu'il faut quand même distinguer, il y a les 10 minutes qui sont accordées à tout le monde normalement de pause une fois le matin, une fois l'après-midi, qui doit être respecté dans ces proportions-là, et il y a effectivement le salarié à qui l'on demande de débadger, si éventuellement il souhaite fumer pendant ces dix minutes, à partir du moment où il a débadgé on va lui enlever du temps de travail sur son salaire, ce que l'on ne fait pas effectivement pour les personnes qui prennent leur dix minutes de pause, qui restent dans l'entreprise mais qui ne débadgent pas. Donc c'est là à priori où il y a effectivement, je pense, le problème.

De même que les salariés qui sont postés qui ont droit à la demi-heure de pause pendant laquelle ils pourraient en profiter pour sortir et aller fumer, s'ils sont obligés de débadger, à ce moment-là, comment dire, vous ne pouvez pas faire la différence entre la personne qui est dans le laps de temps autorisé et celle qui n'y est pas.

- EBH Ce que l'on dit c'est que, aujourd'hui, on rappelle des règles qui doivent être appliquées, effectivement celui qui est posté, qui a sa demi-heure de pause, il a sa demi-heure de pause sans débadger. Après il fait ce qu'il veut pendant cette demi-heure de pause, c'est à lui de la gérer, on n'est pas derrière lui, par contre, quelqu'un qui va fumer au-delà des dix minutes de tolérance de pause, quelqu'un qui va fumer 15 cigarettes par jour, on lui demande de débadger quand il va fumer.
- BRL Donc là c'est plus clair pour moi. C'est-à-dire le salarié qui est posté, pendant sa demi-heure de pause, il ne sera pas obligé de débadger pour la prendre, il suffira par contre qu'il passe par l'accès biométrique, ce qui est tout à fait normal, pour accéder à l'espace fumeurs et fumer sa cigarette...
- JMM et d'éviter d'aller fumer dans des endroits, où s'il se fait prendre par la patrouille, c'est l'application et c'est encore précisé, mais ça va mieux en l'écrivant, disposition disciplinaire dans le Règlement Intérieur.
- BRL On reste dans la tolérance et effectivement au-delà de ça si les salariés souhaitent aller fumer une cigarette supplémentaire, ils rentreront dans le cadre où ils seront obligés de débadger. Là pour moi, c'est beaucoup plus clair, et je pense, bon je ne sais pas pour les autres personnes, ça l'est aussi, mais je pense que là ça devient beaucoup plus clair et correct.
- CRU J'ai une question. Si un fumeur va débadger et fumer sa cigarette cinq minutes il revient, si deux heures après il y retourne c'est décompté ou pas ou c'est toujours dans les dix minutes?
- PAL Deux fois cinq minutes ça fait dix minutes.
- EBH Il n'y a pas de précision dans l'application de la tolérance. De toute façon, le principe, je pense que M. MANE partage, c'est « pas d'abus »...
- JMM on fait confiance, on n'est pas là pour fliquer. Si on ne peut plus faire confiance à la conscience professionnelle de nos collaborateurs, où va-t-on ? Dans ce cas-là alors faisons ce que nous n'avons pas fait depuis dix ans : faisons badger toutes les pauses !!! Si c'est ce que vous souhaitez, on le fait.
- CRU Ce n'est pas ce que nous souhaitons ...
- JMM non, ce que nous voulons c'est premièrement, c'est que ces tolérances soient respectées.
- CRU D'accord...
- JMM et il n'y a pas ... encore une fois, nous ne faisons pas de distinguo entre fumeurs et non fumeurs. Ok. La loi nous fait obligation de mettre à disposition certains locaux si vous voulez rester sur site. Bien donc devant cette impossibilité pour traiter tous les salariés de manière identique, nous avons choisi l'option, vu l'aspect tardif, des décrets d'application qui n'ont été connus qu'un mois avant la date d'échéance, en novembre, je ne sais plus quelle année, par rapport à une date d'application qui était le 1^{er} janvier de l'année suivante, et bien nous avons dit l'établissement V. MANE Fils devient non fumeur. Voilà, bon après, effectivement, il a fallu aménager, et nous avons trouvé la possibilité de sortir de l'enceinte pour aller fumer.
- EBH Après, quelqu'un qui va fumer de nombreuses fois par jour, il est quand même ... il doit un certain nombre d'heures de travail effectif...

- JMM nous sommes dans le cadre de 35 heures de travail effectif et non pas de temps de présence. 35 heures de travail effectif. C'est ce qui est dû à l'entreprise par contrat. Lorsque l'on signe un contrat, il y a des droits et des devoirs, et mon pouvoir disciplinaire il est de faire respecter les droits et les devoirs de chacun. Mais dans le cadre de ce contrat de travail, l'entreprise aussi n'a pas que des devoirs. Elle a aussi des droits et elle a droit à 35 heures de travail effectif par salarié ou plus s'il y a des dispositions ou moins s'il y a du temps partiel voilà. Je pense que c'est clair, alors après effectivement nous avons conçu la possibilité de faire des abris fumeurs, nous ne vous encourageons pas, nous n'allons pas vous refaire le film, le scénario, ...
- PAL Il ne faut pas non plus pousser au vice ...
- JMM nous n'encourageons pas, dans le cadre d'une stricte liberté individuelle et bien nous avons mis à la disposition, nous allons mettre à la disposition puisque c'est en cours d'exécution, un certain nombre d'endroits où les gens pourront faire le choix de fumer, en-dehors de l'enceinte de l'entreprise, et faites-moi grâce des quelques mètres à vol d'oiseau qui existent entre l'abri fumeurs de Notre-Dame et la limite, enfin l'enceinte de la société. Je ne pouvais pas décevant occuper le domaine public n'est-ce-pas ? Après les cars auraient pensé que... à partir du moment où il a été impossible de faire entendre raison malgré des tas de négociations, de courriers recommandés avec accusé avec le Conseil Général pour harmoniser les panneaux de limite de vitesse aux abords de Notre Dame et bien c'est à se taper la tête contre le mur du dogme. On a autre chose à faire.
- PAL Et il ne faudrait peut-être pas rajouter un risque au risque. Il y a le risque du fumeur qui s'expose au cancer du poumon etc... on ne va l'exposer au risque d'écrasement sur la voie publique quand même...
- JMM d'une part, puisque je pense que nous avons dit, et nous avons dit à la fois au C.H.S.C.T. et au C.E. qui étaient amenés à donner leur avis.
- PAL Ceci étant dit par rapport à ce que vous disiez tout à l'heure où il y a la confiance, là je parle pour moi, je pense que mes collègues seront probablement du même avis, bien entendu on est plutôt en position de favoriser le climat de confiance, parce que si vous durcissez trop c'est une difficulté pour vous, trouver où positionner le curseur, il ne faut pas que quelques abus pâtissent au plus grand nombre, c'est toujours l'éternel problème, si vous mettez trop de contraintes à l'ensemble, ça va avoir un effet négatif sur l'ensemble du climat social de l'entreprise. A partir du moment où on a dit ça...
- JMM ce n'est pas notre souhait, encore une fois, le règlement...
- PAL vous nous interloquez sur le sujet, je ne pense pas, je laisse mes collègues parler s'ils le veulent sur le sujet, trop de contraintes n'apporte rien de bon.
- JMM Nous ne pouvons pas faire non plus, ayant signé la charte de la diversité, nous sommes obligés d'accommoder je dirais les choix personnels encore une fois de chaque individu.
- PAL Et puis après quand il s'agit de punir les abus, moi vous connaissez ma position, Lionel aussi, il y a des positions variées...
- JMM je ne considère pas normal que la recrudescence de la dégradation des locaux, et puis nous allons aborder bien d'autres sujets dans le cadre de nos questions annexes, soit une caractéristique d'un lieu d'ambiance dans l'entreprise.
- PAL Est-ce que nous passons... vous vouliez ajouter quelque chose ?
- JMM il y a le recueil...

- RGD juste un éclaircissement, sur le premier point, par rapport au personnel posté et au restaurant d'entreprise. On a l'impression, on sous-entend que le personnel posté soit prend ses repas chez lui, soit dans le réfectoire.
- EBH Non en général les équipes en 3x8 par exemple, bénéficient, en fait les personnes postées bénéficient de primes paniers et donc à priori, ne déjeunent pas au restaurant d'entreprise. Il y en a qui en bénéficie...
- RGD pardon, que ce soit clair, parce que là il y a bien marqué « *la répartition de l'horaire hebdomadaire des salariés travaillant en service posté est faite de telle manière que les repas sont pris normalement en-dehors de l'entreprise, en plus du restaurant d'entreprise, des réfectoires sont mis à la disposition du personnel notamment posté.* »
- EBH Ce sont des salles de pause, des salles de pause.
- RGD Donc voilà, le restaurant d'entreprise, on peut dire les postés ne sont pas... enfin d'après ce qui est marqué là on peut dire, ils peuvent manger chez eux, soit dans les salles de pause.
- JMM Non parce qu'en plus des restaurants d'entreprise, des réfectoires sont mis à la disposition du personnel notamment posté. Ça veut dire encore une fois, il n'y a pas...
- BRL il y a trois cas de figure. Il y a, moi je connais des gens qui, enfin, il y a trois cas de figure. Il y a des gens qui notamment font les 2x7 chez nous, quand ils font 5h-midi, certains soit s'en vont chez eux, pour manger chez eux après, soit profitent et bien d'aller au restaurant d'entreprise, ou vont en salle de pause parce qu'ils se sont amenés leur repas. Donc là ça fait effectivement trois cas de figure qui sont différents et qui sont utilisés par les salariés à leur choix personnel...
- JMM et qui sont mis à la disposition de l'ensemble des salariés de telle façon à éviter que l'on mange sur son lieu de travail, ce qui de facto est interdit par les normes HACCP à partir du moment où vous êtes certifié par ces normes.
- RGD Il vaut mieux en parler ici, qu'encore une fois il y ait des bruits de couloir.
- PAL D'autres questions, encore, nous passons à l'avis ? Qui est contre ? Qui s'abstient ? Pour à l'unanimité des présents.
- JMM Je vous remercie. Une petite précision, effectivement, nous souhaitons ne pas répéter les itérations de changement ou de page dans le Livret d'accueil. Donc, ça c'est une chose, vous avez fait remarquer à juste titre la recodification des articles du Code du Travail, Mme BENARROCHE est occupée à faire le nécessaire, nous travaillons sur une autre modification pour certaines pages du règlement intérieur, ce sont des pages annexes, au niveau des parkings puisque nous avons créé un certain nombre de parkings, parkings deux roues, nous avons modifié l'entrée de La Sarrée, etc... Donc, personnellement, je souhaite faire tout en bloc et comme au niveau des parkings, je pense qu'il faut effectivement aussi que ça passe devant le C.H.S.C.T. et devant le C.E. donc nous allons très probablement nous rencontrer au mois de décembre, lors de ces réunions, et proposer...
- PAL cette diffusion...
- JMM cette diffusion des nouveaux plans qui sont annexés au règlement intérieur.
- PAL D'accord, et puis c'est pour le mois de décembre. Je pense que c'est effectivement opportun de ne faire qu'une diffusion : c'est quand même assez volumineux et l'ancienne codification peut toutefois encore survivre deux mois, on est fin octobre. Je ne sais pas ce que vous en pensez ? Ce serait quand même dommage d'avoir deux tirages, en l'espace d'un mois et mettre l'autre à la poubelle.

EBH Et nous nous étions rendus compte aux Ressources Humaines, qu'une erreur s'était glissée dans le Livret d'accueil, concernant, dans le Livret d'accueil il y avait un nombre de jours de congés attribués pour le PACS, et en fait, aucune disposition légale et conventionnelle ne le prévoit, donc il faut que l'on retire cette disposition du livret d'accueil, puisque la loi prévoit des jours concernant le décès du conjoint pacsé mais pas mariage pacsé. Donc on s'est rendu compte de ça, voilà on va aussi en profiter pour avoir un livret d'accueil qui soit juste.

6. Décalage des variables de paie

JMM Donne lecture du document.

EBH En fait sur le mois de décembre donc les variables prises en comptes seront celles du 14 novembre au 4 décembre. Il manquera une semaine qui permettra sur janvier d'avoir l'ensemble du mois de décembre en variable. Parce qu'en fait au 15 du mois on a quasiment de grosses difficultés à obtenir les justificatifs d'absences, d'heures sup., qui font partie des variables de paie et ensuite comme il y a un premier passage paie, entre le 15 et le 18 de chaque mois, c'était trop juste après pour avoir en terme de fiabilité et autre, donc pour fiabiliser les process, il est important de le faire.

RGD Ça serait bien de faire une information aux salariés.

EBH Oui ça sera fait.

RGD C'est pour vous parce que sinon vous allez avoir des réclamations...

JMM vous suggérez dans les carnets de pointage ou vous voulez que l'on fasse une information ? Ou est-ce qu'il est encore temps de faire une information sur le bulletin de paie de novembre ?

PAL Ce serait l'idéal.

JMM Comme ça chacun le reçoit avec son bulletin de paie et il est plus attentif.

RGD Ou à la limite, si c'est trop tard, même avec le bulletin de décembre, expliquer que la différence est due par rapport... mais que les salariés quand ils reçoivent le bulletin...

FDA Ça sera affiché ?

JMM Ça sera affiché par les panneaux...

JMM et par contre quand on reçoit son bulletin de paie

PAL s'il y a un document qui est regardé par tout le monde, c'est celui-là.

BRL Oui et puis sur les carnets de pointage, il risque d'y avoir des personnes soit en maladie, en accident du travail, pour des périodes assez longues et risquent de ne pas avoir la précision.

JMM Vous avez raison Monsieur, c'est une excellente idée. Donc on fait ça avec la paie. Enfin avec la paie d'octobre à mon avis c'est impossible...

RGD vous constaterez un total de paie normal, sachez que les explications ...

PAL Si on ne l'a pas trop tôt ce n'est pas non plus...

RGD c'est peut-être mieux de l'avoir en décembre, fin décembre...

JMM en décembre, vous avez deux bulletins. Vous prenez la décision, soit le bulletin de paie de novembre, soit le bulletin de paie de décembre qui ne porte pas le 1/2 13^{ème}

mois, puisque c'est toujours sujet à question. Moi je pense que si on informe en novembre, même si on reçoit des coups de fil, on va dire d'accord, vous avez reçu un avis avec votre bulletin de novembre, et vous avez toutes les explications...

RGD c'est important qu'il y ait une explication, qu'elle soit en novembre ou en décembre.

JMM Bonne idée.

PAL Si la modification commence concrètement en novembre, il vaut mieux la faire porter sur novembre.

7. Bilan de la souplesse horaire d'1/4h accordée pour les salariés en horaire fixe sous la responsabilité de Gérard CAMERINI, et suite apportée :
--

JMM Donne lecture du document.

PAL C'est cohérent avec ce que nous évoquions à l'époque, on le pensait sans en avoir bien sûr la certitude, à savoir qu'il n'y aurait pas d'abus puisque ça concernait des circonstances exceptionnelles ou occasionnelles on va dire, perturbations du réseau routier quelque chose comme ça. Le bilan est effectivement positif.

ACR En moyenne, ça fait une utilisation de 4 fois, une utilisation de 4 fois du salarié, en gros, s'il y a 200 salariés qui vont l'utiliser, ça fait plus de 800.

JMM Encore une fois, c'est 3,92 % des salariés qui utilisent cette souplesse réellement, parce que tout dépend de la fréquence par personne, puisque vous avez 208 salariés bénéficiaires sur la période, c'est hors travail posté en 3x8 et 4x8, c'est bien évident. Donc on voit qu'il y a une fréquence supérieure pour les femmes, que pour les hommes. C'est tout ce que l'on peut constater, maintenant...

PAL oui mais on peut avoir des bribes d'éléments de réponse, plutôt les femmes qui amènent le « gamin » le matin à l'école...

JMM évidemment...

PAL et qui ont des cotes plus élevées...

ACR on a une indication sur le fait qu'ils ont une utilisation de certains salariés de manière pérenne, c'est-à-dire on prend l'habitude régulièrement, ou on reste dans l'exceptionnel ?

JMM Ne me demandez pas trop d'information, parce que premièrement nous n'avons pas les moyens ni les ressources des programmes informatiques pour répondre à vos questions. On vous fait un bilan dans la mesure où nous pouvons, je dirais, comptabiliser...

EBH vous voyez combien de badgeage...

JMM voilà, sur le badgeage, c'est tout ce que l'on peut, encore une fois, nous sommes dans un climat de confiance, on ne va pas attribuer les coûts individu par individu.

ACR D'accord.

PAL Justement, on peut considérer qu'il n'y a pas d'abus, et que c'est intéressant de pérenniser un tel dispositif.

BRL A priori ça ne perturbe pas la bonne marche, notamment des services concernés par cette souplesse...

JMM à la Sarrée.

- PAL Un peu de souplesse ne nuit pas forcément, et c'est propice à l'instauration d'un climat plus favorable. C'est du gagnant, gagnant.
- BRL Ce sera peut-être après, à voir si le fait qu'ensuite à la Sarrée on passe par le contrôle biométrique, qui risque de ralentir peut-être un petit peu les accès à l'entreprise, ce sera peut-être un peu plus utilisé pour... les gens s'aperçoivent que ça peut fluidifier, on va dire, un petit peu mieux, les entrées et les sorties, à voir si ce sera un petit peu plus utilisé quand la mise en place du contrôle biométrique sera effective ou pas.
- JMM On verra, de toute façon, M. CAMERINI à qui on a demandé son avis, est favorable, sur le site de la Sarrée, est favorable à la pérennisation de cette souplesse, dans la mesure où effectivement, on passe d'une période d'essai à 4 % à une période à une routine de 40, 50 ou 60 %. Vous l'avez dit vous-même un certain nombre d'habitudes se prennent, vous savez que le nouveau contrôle d'accès sur le site biométrique, qui n'est pas un badgeage, entendons-nous bien, nous l'avons voulu aussi performant que possible pour permettre deux accès à la fois, le matin, de façon justement à ne pas créer des processus de file d'attente trop importants.
- FDA Est-ce que l'on peut faire le même essai sur le site de Notre-Dame. Quand je vous avais interrogé sur ce sujet, vous m'aviez répondu qu'il fallait attendre le bilan de La Sarrée.
- JMM C'est assez raisonnable cette réponse-là, et encore une fois et dans ce cadre-là, on essaie de mettre en place, une mesure provisoire, après l'aval de la personne. Si nous accédons à votre demande, ça ne pourra être qu'en fonction des chefs de services concernés, parce que ce qui est constaté à la Sarrée peut très bien être beaucoup plus préjudiciable sur la bonne marche de certains services. Et ça, encore une fois, je n'irai pas m'opposer à l'avis des chefs de services.
- PAL Il faut souhaiter que nous ayons des responsables sur le site de Notre-Dame qui ne soient pas plus psychorigides que Monsieur Gérard CAMERINI qui a su faire preuve d'une certaine souplesse. Souhaitons-le.
- EBH Ça dépend des activités.
- PAL Oui bien sûr, on peut imaginer qu'il y ait des cas vraiment qui à toute évidence posent un problème. Pour autant, exclusion d'entrée de jeu on a toute possibilité de mettre à l'essai, sur le site de Notre Dame, me paraîtrait également excessif.
- EBH C'est quand ils vont réceptionner à 08h30 qu'il faut être présent à 08h30. Donc, à voir.
- FDA Oui, à voir, mais à voir comment, voir quoi ?
- JMM Bien écoutez. Nous nous sommes engagés à faire un bilan. Le sujet du film aujourd'hui, c'est la restitution du bilan.
- PAL Bien sûr.
- JMM Vous avez une question qui est hors sujet, M. DALMAS, et permettez-moi de vous le faire remarquer gentiment. Donc je dis bien, si nous faisons un essai, il s'agit bien d'un essai sur le site de Notre Dame, je ne m'engage pas au nom de la société, sans consulter les chefs de services, et s'ils sont d'accord, pour faire d'abord un essai, alors on fera un essai.
- FDA Nous avons quelques ... je fais partie aussi des personnels concernés, et mes collaborateurs aussi...
- JMM nous avons bien compris...

- FDA et il y a le service technique à 8h30, le service Réception de Notre-Dame,
- JMM C'est ça, mais enfin si vous avez un dépotage de propylène qui commence à la réception, le camion commence à 8h30 pétantes...
- FDA se pose toujours la possibilité d'arriver plus tard...
- JMM sur un site SEVESO 2 seuil haut, il ne faut pas non plus que ... donc encore une fois, nous expliquerons, nous solliciterons les chefs de services concernés ou susceptibles de l'être, en leur demandant leur avis, et surtout en leur expliquant bien de quoi il s'agit, de telle façon à ce que, encore une fois, ils se déterminent en fonction de leurs effectifs d'une part, et d'autre part, donc ce qu'ils appréhendent pour la bonne marche de leur service. Et s'ils estiment qu'une période d'essai est possible dans leur service, alors à ce moment-là, nous reviendrons vers vous. Nous faisons preuve, à titre provisoire et pour une période que nous verrons avec vous bien sûr, en tant qu'IRP, très probablement ce sera la même période que celle qui avait été mise en place...
- PAL Seriez-vous en mesure de nous apporter une réponse pour la réunion plénière du mois de novembre ?...
- JMM M. LHUILIER, à l'heure actuelle, je suis incapable de vous promettre quoi que ce soit...
- PAL Nous n'attendons pas de promesse, mais simplement un retour de la consultation des responsables de services.
- JMM Je ne sais pas.
- PAL Je sais bien qu'il faut un certain temps.
- JMM Oui, il faut un certain temps, laissez le temps au fût du canon de se refroidir.
- PAL oui, enfin...
- JMM Laissez le temps également et à ces responsables de se rapprocher aussi. Ne serait-ce que de M. CAMERINI pour savoir de quoi il a été question, quels sont les aspects positifs, quels sont les aspects négatifs et ce qu'il en a perçu, etc..., et quelles sont ses motivations visant à avoir accepté cet essai d'une part, et être favorable à son renouvellement, en renouvelant ces dispositions, d'autre part. Encore une fois pour le site de la Sarrée, dont les métiers sont complètement différents des métiers de Notre Dame.
- BRL A la Sarrée, il faudrait prendre en compte aussi, voir un petit peu au niveau du personnel de la D.S.T. voir si, puisque ces gens-là font aussi un horaire fixe 8h30-16h30, si leur responsable est favorable ou pas, à une mise en place, à titre d'essai aussi pour ces personnes-là. Donc ces personnes-là m'ont contacté et d'ailleurs ça aurait fait l'objet de ma part, le mois prochain d'une demande éventuelle mais pareil, j'aurais aimé avoir des retours un petit peu de leurs responsables.
- EBH J'ai bien noté que c'était l'ensemble des salariés en horaires fixes ...
- BRL Oui, concernés à la fois à Notre-Dame, et à la Sarrée. Il n'y en a plus beaucoup maintenant.
- FDA Il y a trois responsables qui se dégagent, se sont M. CARRIERE, M. AUTRAN, et M. GARENCE.
- PAL Sans promesse, Monsieur le Président, on peut peut-être espérer un retour avant la fin de l'année ?

JMM Ne me mettez pas de contrainte s'il vous plait, déjà nous répondons à quelque chose qui n'est pas à l'ordre du jour. Vous gagnez déjà un mois...

PAL et le temps est précieux...

JMM eh oui, bien sûr.

PAL Enfin c'est bien de fixer des délais vous savez bien, je ne vous apprends rien. Fixer un objectif tenable, c'est pour ça que je ne vous impose pas non plus, mais c'est mieux que vous nous disiez, à telle date on est sûr d'apporter que de le laisser dans le flou, c'est tout. Enfin maintenant c'est vous qui appréciez.

JMM Encore une fois, je ne suis pas normalement, je ne devrais même pas vous avoir entendu, c'est parce que nous sommes dans le cadre d'une certaine confiance et d'une certaine souplesse sur les questions mises à l'ordre du jour, que nous le faisons malgré l'heure tardive. Alors je vous en prie, nous vous avons entendu, nous savons qui nous devons consulter mais nous ne l'avons pas encore fait. Voilà, donc là nous allons nous apprêter à le faire, mais pour moi le mois de novembre, ça me paraît un petit peu hasardeux.

PAL Je vais aller au-delà, j'ai fait preuve de plus de souplesse.

JMM Donc vous avez dit décembre. C'est pour la Noël ?

PAL Oui, on demandait si avant la fin de l'année, c'était réalisable, voilà.

JMM Madame BENARROCHE se chargera de contacter les Chefs de service.

PAL Entendu, merci.

8. Bilan de la formation professionnelle – recueil d'avis

JMM Vous nous aviez demandé de nous exprimer par écrit.

ACR Oui, c'était dans le cadre de la commission.

JMM Ça a été fait. Donc, nous avons procédé avec les remarques qui ont été amenées dans un rapport de la commission Formation au Comité d'Entreprise du lundi 5 octobre 2011, vous voulez en faire lecture.

EBH Donne lecture du document.

ACR Mais par exemple en ce qui concerne le budget du Conseil Général, je crois, ce n'est pas intégré dans le prévisionnel ...

EBH Oui, mais pareil, c'est parce que la donnée n'est pas connue au moment de l'élaboration du bilan, donc on ne l'intègre pas dans le prévisionnel.

ACR Ah oui d'accord.

EBH Et c'est aléatoire d'une année sur l'autre, ce ne sont pas des montants énormes, alors ça en fait on ne l'intègre pas dans le prévisionnel parce que la donnée n'est pas connue. On pourrait reporter la donnée de l'année d'avant mais jusqu'à présent, on ne le faisait pas.

Reprise de la lecture.

ACR Moi j'ai compris que dans le texte, il parlait d'un excédent, c'est pour ça que j'ai utilisé le terme excédent.

EBH Eh bien non, vous avez parlé de report. Les reports de 2007, 2008 et 2009. En tout cas, on vous a reprécisé...

ACR Autant pour moi, oui, c'est vrai.

JMM C'est un peu comme le déficit des années antérieures, d'une exploitation commerciale, vous avez le droit de les imputer sur le profit des...

ACR ok...

JMM dans la mesure de trois exercices, quelque chose comme ça, donc là apparemment c'est conçu de la même façon.

ACR On n'a pas fait une relecture, c'est simplement des remarques qui sont liées à notre propre lecture. C'est bien de corriger.

EBH Reprise de la lecture.

ACR C'est ça l'ambiguïté c'est que dans les bilans, en financement on travaille sur un exercice civil, et quand on détaille ce que l'on a appelé nous, toutes les formations, on est à cheval sur deux exercices, pour faire le bilan de formation, sur un tableau, on est obligé de travailler sur deux bilans à la fois, parce qu'il y a un bilan qui contient une partie et le reste sur l'autre bilan de l'année d'avant.

EBH Ça ce sont les textes qui nous obligent à faire un bilan d'information...

ACR pour avoir une bonne lecture, on est obligé de faire un décompte précis sinon on n'y arrive pas.

EBH En tous cas on est tous d'accord pour dire que ce sont des données à fin juin 2011, donc ça s'explique comme ça.

ACR Ok.

EBH Reprise de la lecture.

ACR Il n'y a pas de refus de CIF.

EBH Non, il n'y a pas de refus de CIF. Reprise de la lecture.

ACR Il y a un bilan distinct ?

EBH Ce sera un bilan distinct...

ACR aux délégués syndicaux ?

EBH Aux délégués syndicaux, remis au Comité d'Entreprise, puisque le texte le prévoit.
Reprise de la lecture.

Qu'est-ce que l'on entend par formation interne ? C'est un salarié V. MANE Fils qui dispense la formation à d'autres salariés. C'est ça une formation interne.

ACR C'est un salarié qui dispense lui-même la formation ?

EBH Oui.

ACR Il y a beaucoup de gens, beaucoup de salariés qui ont reçu une formation interne.

EBH Et bien c'est un salarié V. MANE Fils qui...

- JMM vous avez l'accueil des nouveaux, stagiaires nouveaux, ce sont des formations internes.
- ACR D'accord...
- JMM puisque c'est fait par un salarié de l'équipe qualité, un de l'équipe environnement, un de l'équipe hygiène.
- EBH On n'appellera pas une formation interne un formateur qui vient dans les locaux de l'entreprise pour dispenser une formation. Ce n'est pas ça une formation interne.
- ACR Spécifiquement une formation de la CAPS ce n'est pas une formation interne.
- EBH Non parce que la CAPS ce sont des salariés CAPS.
- ACR Budgétairement comment c'est affecté dans le budget formation ? Les salariés, je parlais de formation interne. C'est-à-dire le salarié qui dispense, au titre de son statut de salarié une formation interne, c'est pris sur un budget ou c'est simplement dans « sa charge de travail » ou sa mission, s'il est missionné pour ça ?
- EBH C'est dans sa mission.
- JMM Ça fait partie de la mission du service et donc il me semble qu'il n'y a pas de coût pédagogique...
- ACR ni à terme un budget formation...
- JMM et il faut vérifier si les salaires de ceux qui sont formés ne rentrent pas dans le bilan de la formation puisque vous avez une colonne « frais pédagogiques » et vous avez une colonne « salaires des personnes formées ». Ça me paraîtrait logique que d'un côté il n'y ait rien, et que de l'autre côté on comptabilise quand même les heures aux salaires ...
- EBH On vous le précisera mais comme la question ne portait pas sur un point aussi précis...
- ACR oui c'est ça...
- EBH reprise de la lecture.
- ACR Comme c'était dans le même tableau, je me suis dit budgétairement c'est la même chose.
- EBH Non. Reprise de la lecture.
- PAL La commission FONGECIF se réunit et décide souverainement du sort des dossiers.
- ACR Les raisons de refus du CIF de la part du FONGECIF, elles sont fondées sur le dossier qui est mal ficelé, ou bien ce sont des problèmes budgétaires ?
- EBH Les deux. Ils n'ont pas suffisamment de fonds et en fait ils fondent leur acceptation sur trois critères principaux : l'ancienneté, le niveau. Donc plus la formation initiale est faible, plus ils ont tendance à accepter.
- PAL Si la formation est qualifiante, oui, ça fait partie des critères de priorité d'attribution. Donc s'il n'y a pas d'autres questions sur ce bilan de la formation, nous allons procéder à l'avis. Qui est contre ? Qui s'abstient ? Favorables à l'unanimité.
- JMM Je vous remercie.

9. Suite de l'information relative à la fermeture du RIE sur le site de Levallois :

JMM Les dernières nouvelles que nous avons reçues est que nous n'avons toujours pas reçu la proposition du RIE de La Jatte, pour la solution temporaire de nous accueillir au Club House du stade Monclar qui est sur l'île, mais on peut vous confirmer les points suivants qui ont été reçus à Levallois. Donne lecture du document.

EBH Alors a priori, cela étant, vendredi il y a des salariés qui sont allés au restaurant Eurest, et il semblerait que le coût soit supérieur à ce qui avait été annoncé. Donc c'est en train de se caler, je n'ai pas eu le retour des salariés, voir s'ils étaient a priori satisfaits ou pas de la prestation, voilà Levallois nous tient au courant, mais il y a des solutions proposées autres que les tickets restaurant. A suivre.

10. Information relative à l'application de la note « période de congés payés et jours patronaux »

JMM Donne lecture du document.

ACR Comment sera compensée la prise ou sous quelle forme sera effectuée la prise du jour patronal puisqu'il sera travaillé ?

EBH Paiement. Oui, oui, ce sera du paiement.

ACR Oui, oui, ok.

BRL Combien de personnes sont concernées ?

JMM Une vingtaine de personnes.

EBH Sur trois équipes.

ACR C'est la solution la plus simple, c'est bien.

EBH Et tous volontaires on avait une liste.

11. Le dispositif du Contrat Initiative Emploi (CIE) :

JMM Pour vous annoncer qu'il n'y en a pas.

12. Questions diverses de l'Employeur :

12.1 Réalisation d'heures supplémentaires :

JMM Je vous passe la litanie, ou vous acceptez le papier ?

PAL On va prendre le papier peut-être. Oui il y a effectivement un document que nous avons rajouté, c'est la création d'un nouvel horaire collectif de travail au sein du département Biotechnologies.

EBH Tout à fait.

JMM Nous passons au 3^{ème} point.

12.2 Demandes de congés parentaux :

JMM Donne lecture du document.

PAL Au format PDF ?

EBH Oui.

JMM Donc si vous êtes assez aimables pour accepter...

PAL avec l'amabilité de mes collègues...

CRU dans la souplesse.

JMM Donne lecture du document sur la création d'un nouvel horaire collectif de travail au sein du département Biotechnologies.

PAL Des questions préalables, j'imagine ?

ACR Ce sont deux salariés, en horaire chevauchant ?

EBH Oui. Il y en a un qui fera 7-14 une semaine et l'autre 11-18 la semaine...

ACR ils sont trois.

EBH Il vient d'y avoir un recrutement.

JMM C'est l'atelier qui a été transféré du bâtiment 36

BRL Le nouvel horaire concerne a priori le Bio-Heat, et le deuxième horaire concernerait l'atelier CO2 Supercritique ?

EBH Non, les deux concernent le Bio-Heat

BRL ah les deux...

EBH Oui, maintenant ils sont deux salariés...

JMM Ce sont les deux appareils qui ont été déménagés du bâtiment 36...

ACR dans ce cas, vous les laissez seuls à leur poste de travail, une partie...

JMM ils bénéficient quand même de la proximité de l'extraction de fluides supercritiques, qui travaillent déjà sur des horaires...

ACR ce qui me venait à l'esprit, c'est l'aspect sécurité, c'est pour ça...

EBH oui, et puis ils ont Bip quand ils sont seuls ; ils bénéficient ...

PAL D'un bip, ou bien d'un PTI ?

EBH Oui.

ACR Un PTI ?

PAL Le Poste de Travailleur Isolé ?

EBH Tout à fait.

- BRL Ils ont été mis en place à la Sarrée récemment ? Parce qu'il y a eu des petits soucis de fonctionnement.
- JMM Il faut que nous vérifiions auprès de M. THOMAS, parce que effectivement, vous avez tout à fait raison, lors du dernier C.H.S.C.T., nous avons dit que malheureusement il y avait eu des dégradations importantes, suite à la foudre, vous vérifierez bien que c'est réparé.
- PAL Donc les salariés ont été consultés ? Ils sont volontaires ?
- EBH Oui.
- PAL Est-ce qu'il y a d'autres questions ? On peut passer à l'avis ? Qui est contre ? Qui s'abstient ? Favorables à l'unanimité.
- JMM Je vous remercie, et encore une fois merci d'avoir accepté ce point.
- ACR C'est permanent ? J'ai une dernière question, c'est permanent ?
- JMM Je pense que ça risque d'être pérenne, oui, enfin j'espère parce que nous envisageons d'autres investissements. Ce n'est pas une nouvelle technologie mais nous envisageons d'autres investissements dans ce secteur. Ce sera amené peut-être à être un petit peu modifié sur l'année prochaine.

13. Questions diverses du Comité d'Entreprise :

13.1 *Le C.E demande l'autorisation d'organiser pour les salariés, une dégustation de viande bovine en provenance directe d'un éleveur labellisé « Bleu Blanc Cœur », à l'occasion du déjeuner à l'entrée des restaurants SODEXO, le jeudi 17/11 midi pour un site, et le vendredi 18/11 midi pour l'autre site :*

- PAL Donc ça nécessite peut-être quelques explications complémentaires.
- JMM Je vous prie. Pour moi, je veux m'assurer déjà que vous dégagez la responsabilité de qui vous sollicitez pour la cuisson de ce bœuf, et de V. MANE Fils pour tous désordres alimentaires, empoisonnement, etc... Parce que d'habitude, je dirais, vous avez l'accord de principe, de la Direction pour organiser une manifestation, les étalages etc... dans le hall du restaurant d'entreprise, de Notre-Dame le mardi...
- PAL oui effectivement... donc là effectivement c'est pour ça que je vous demande votre autorisation parce que nous sommes obligés de déroger au mardi, pour une raison simple, peut-être une petite explication très succincte sur le label « Bleu Blanc Cœur ». Il s'agit de la filière lin, vous en avez peut-être déjà entendu parler. Il y a eu des spots publicitaires sur ce label qui consiste à nourrir les bovins avec 40 % de lin, ce qui permet d'avoir une viande très riche en oméga 3, et cela de manière purement naturelle, d'où l'intérêt derrière pour les consommateurs de consommer de la viande. C'est de la blonde d'Aquitaine, une race d'élevage de très bonne qualité, mais de plus enrichie naturellement en oméga 3. C'est ça qui nous a aussi séduit un peu dans la démarche du Comité d'Entreprise, le but étant au final après cette dégustation, c'est de permettre de nous organiser, certainement d'ailleurs à l'extérieur, pour éviter toute gêne au sein des deux sites, une fois par semaine, à l'occasion de la tournée de ce chauffeur qui vient livrer la viande. Elle est débitée, emballée sous vide, sous poche plastique la veille et livrée le lendemain. Ils font une tournée sur le département, ils viennent d'une région un petit peu plus éloignée. Donc on partirait très vraisemblablement pour des raisons d'hygiène également et éviter la rupture de la chaîne du froid, même si c'est emballé sous vide, sur une fin de journée. Donc on donne rendez-vous aux salariés en fin de journée, qui ont quitté l'entreprise, pour récupérer dans le camion frigorifique, les pièces de viande. Alors c'est vrai que nous souhaitons.

JMM ce n'est plus tout à fait la même question M. LHUILIER, parce que dans un premier temps vous avez la dégustation et vous m'annoncez déjà qu'après il y aura d'autres opérations.

PAL Non, parce que contrairement au mardi où ça se fait pendant les horaires de travail et sur site, là il s'agit d'organiser une distribution au dehors, telle que ça se fait déjà pour les fonctionnements d'AMAP...

JMM et ça sera par exemple sur le parking de Châteauneuf ?

PAL Oui, puisque c'est à mi-chemin des deux sites, oui, on a déjà évoqué la question, on n'a pas tranché...

JMM là je ne suis pas habilité à débiter aux salariés autre chose que du parfum.

PAL Nous sommes bien d'accord.

JMM Il faut faire très attention à la chaîne alimentaire. Vous savez c'est strict, attention, moi je vous mets en garde, que vous n'avez pas la répression des fraudes sur les bretelles, parce que votre responsabilité juridique pourrait être engagée. Alors faites extrêmement attention, ce sont des conseils tout à fait désintéressés, à partir du moment où vous demandez l'intervention de la SODEXO, ce n'est peut-être par forcément à moi qu'il faut le demander...

PAL non, non, tout à fait...

JMM pour la dégustation...

PAL Nous allons d'ailleurs interroger le responsable...

JMM s'il refuse, je n'ai aucun moyen de l'obliger à le faire.

PAL Bien sûr, tout à fait.

JMM Mais n'allez pas « m'emboucaner »...

PAL ce qui vous concernait c'était juste l'autorisation de déroger mardi exceptionnellement pour une seule et unique dégustation, faire découvrir cette viande de qualité...

JMM à partir du moment...

PAL c'est sous forme de plancha, le but c'est de faire cuire de tous petits morceaux, donc éviter la viande trop saignante aussi...

JMM enfin il y aura quand même une noria entre l'étage et le dessus, vous n'allez quand même pas installer une plancha au rez-de-chaussée...

PAL non, parce qu'à la rigueur à Notre-Dame ça pourrait se concevoir, ça ne dégage pas non plus énormément de fumée, mais à la Sarrée ça poserait un gros problème. Donc on est parti de l'idée s'il devait y avoir des petites cuissons, il y a aussi d'autres produits dérivés qui ne nécessitent pas d'être cuits...

JMM ce serait pendant la prise du repas...

PAL oui voilà un petit pique, un petit morceau, vous voyez...

JMM à condition que si vous me le permettez qu'encore une fois, l'entreprise est propriétaire du matériel, doit être par écrit, déchargée de toutes responsabilités...

PAL oui bien sûr,

JMM si jamais il y avait un ver solitaire, etc... je ne veux pas en entendre parler...

PAL l'Escherichia-coli...

JMM les Escherichia-coli c'est possible, si la viande est bien cuite, qu'il claque à la chaleur mais je ne suis pas spécialiste et même chose pour la SODEXO. Et dans ce cas-là, soyez gentil cette semaine-là, qu'il n'y ait pas de manifestation le mardi, que ça ne soit pas une double manifestation.

PAL Mais ça ne sera pas le mardi.

JMM Je sais c'est que le mardi de cette semaine-là, il y a déjà, parce que sinon ça fait double emploi.

PAL Pas le même jour.

JMM quand on va à la pêche...

PAL non mais M. MANE, c'est au cours du repas, parce qu'après on va voir il faut vraiment que ce soit très facile, je dois contacter la commission de restaurant M. PERRIER.

JMM Ça, ça ne dépend pas de moi, et moi je vous dis très précisément ce que j'ai noté au sujet de la...

PAL tout à fait.

JMM vu les intoxications alimentaires possibles, si un salarié se retourne, en m'accusant, moi je ne veux pas en entendre parler. Le C.E. doit prendre la responsabilité juridique de sa proposition.

PAL Bien sûr.

JMM De la même façon quand vous me demandez de stationner, je dégage ma responsabilité juridique en disant que l'entreprise n'a pas vocation à garder les véhicules le week-end.

PAL Oui, vous me préparez les oranges pour ...

JMM C'est la saison des clémentines en ce moment, elles sont bien meilleures car elles n'ont pas de pépin. Je ne vous souhaite d'ailleurs aucun pépin alimentaire.

PAL D'accord, très bien. Merci.

13.2 Le bilan du marquage au sol des places de parking réservées de la Cour d'honneur étant pleinement satisfaisant, le C.E. demande à étendre ce marquage aux autres places de parking réservées du site de Notre-Dame, pour lesquelles le problème se pose également (excepté sur la cour inférieure du Bât. Administratif dont l'accès est strictement contrôlé) :

PAL J'ai eu plusieurs demandes, je vous en fais part effectivement, puisque ça a été efficace, eh bien naturellement les salariés dans le même cas de figure souhaiteraient bénéficier du même aménagement.

JMM Ça rentrera dans le cadre de ce que je vous ai expliqué tout à l'heure, c'est-à-dire les nouveaux plans qui seront de couleur différente, selon leur usage et je crois que M. THOMAS a prévu d'indiquer que ces places dites réservées sur le plan, tout au moins seront d'une couleur différente. Comme ça personne ne sera censé ignorer la loi...

PAL A part d'éventuels daltoniens...

JMM oh non, il faudrait également qu'il soit vraiment illettré votre daltonien, pour ne pas voir « réservé ».

PAL Oui les endroits réservés avec le rectangle d'une couleur différente.

JMM Et oui parce c'est petit...

PAL il y aura le mot clé quand même...

BRL un daltonien illettré c'est plus rare...

PAL ou un aveugle. Est-ce que l'on peut annoncer à ces personnes qui ont fait la demande expresse, un calendrier approximatif ?

JMM Non, encore une fois, vous savez que quand on s'engage à faire quelque chose, on le fait le plus rapidement possible, quelquefois même ça vous surprend...

PAL oui...

JMM je ne sais pas, encore une fois, le problème des marquages, ça dépend du passage des entreprises extérieures et ça dépend du temps, du temps qu'il fait. Et nous rentrons dans une période, comme vous l'avez vu hier ou avant-hier pluvieuse. Voilà.

PAL Ça se fera quand même sur l'année 2012 ? Pour rassurer les salariés.

JMM Point n'est besoin d'espérer pour entreprendre ni de réussir pour persévérer.

13.3 Participation MANE au cadeau de fin d'année :

PAL Je rappelle que l'année dernière vous aviez proposé une participation de 12 €

JMM Ce sont les mêmes conditions que l'année dernière ?

PAL Oui, oui. Rappelez-nous ce que vous avez...

JMM mais regardez les minutes du C.E., moi je ne l'ai pas repris, mais de mémoire, c'était à la condition que ce soit strict, complètement de façon transparente et reversé sur les...

PAL oui sur chèque cadeau, bien distinct, pour éviter des soucis ...

JMM donc dans ce cas-là c'est d'accord.

PAL Mais pour combien ?

JMM Je vois que l'on avait budgété 18.720 €

PAL Oui, mais il y a plus de salariés cette année.

JMM Ça c'est le budget sur 2011. Je suppose que vous avez tenu compte des effectifs. Bon, vous vérifierez si c'est suffisant ou pas.

PAL Maintenant, vous pouvez proposer plus.

JMM Je sais, Monsieur LHUILIER. On y songe tout le temps. Ne croyez pas que j'ai la tête comme un clou, et qu'il convient d'y taper dessus, façon supplice chinois. J'ai déjà donné.

PAL C'était 12 € par salarié ?

- JMM Moi je pense que c'était 16 €, mais si vous voulez 12 €, ce sera 12. J'ai fait un rapide calcul.
- RGD Il y avait 40 et 16, 40 du C.E. et 16.
- PAL C'était un test pour savoir si...
- JMM moi c'est pour ça que j'ai dit que je suis d'accord, et que la bande faisant foi, moi j'étais prêt à aller sur 12. Mais attendez si c'est vous qui vous emmêlez les pinceaux ...
- PAL Non, mais vous avez eu l'honnêteté de reconnaître qu'il vous semblait que c'était 16.
- JMM Je n'étais pas obligé de vous donner le montant. Je vous force à un effort je dirais d'hypoglycémie, en disant, eh bien réfléchissez, à 18.000 c'est sûr qu'il y a plus de 1.000, mais moins de 1.200, c'est plus proche de 16 que de 12.
- CRU Enfin, si vous voulez arrondir à 20, on serait content.
- JMM Je n'en attendais pas moins de vous, Madame RUSSO.
- RGD C'est plus facile pour le chèque cadeau ...
- PAL d'autant que M. le Président vous n'êtes pas soumis, nous a expliqué la loi à la distribution de primes liées aux dividendes, c'est une belle économie.
- JMM Ce que j'ai dit, je le maintiens effectivement pour les travaux je ne suis pas soumis aux administrations. Ne sortez pas les choses du contexte. Non mais j'ai bien dit cette entreprise, pour la réalisation de ces travaux n'est pas obligée de passer par le budget de l'entreprise extérieure ... Il ne faut pas isoler, ça s'explique ça, je refuse. Bon ok très bien.
- CRU Une petite précision. Je crois de mémoire qu'il va peut-être y avoir des embauches là jusqu'à la fin de l'année, si vous pouvez les intégrer dedans puisque le chèque cadeau de M. MANE est différent de celui du C.E. et tout le monde y a droit.
- PAL Vous disiez que c'était bon pour le cadeau MANE, sur les 20 € de Clara ou autour de 16 € ?
- JMM Sur les 12 € de M. LHUILIER alors de là à ce que je fais de 12+20 divisé par 2 ça fait 16, c'est une cote mal taillée. Vous pouvez compter dessus et également pour les personnes qui seraient embauchées.
- CRU Merci pour eux.
- 13.4 Où en est la démarche de refonte des définitions de poste engagée par la DRH en 2009 (Cf. PVCE du 24/03/2009, pages 4 et 5) ?**
- JMM Donne lecture du document.
- EBH Le manuel de service qui parle de l'E.P.O. rappelle bien que les fiches de postes, si elles ont été modifiées, doivent être revues avec le salarié...
- PAL bien sûr...
- EBH signées et transmises à la D.R.H.
- PAL Question. Qu'est-ce que vous proposez de faire et nous sommes témoins, de l'E.P.O. sur lequel l'évaluateur ne remet pas comme il devrait cette fiche de poste à jour, parce que nous avons des cas.

- JMM Stop. Ce n'est pas systématique d'une année sur l'autre, si le contenu n'a pas varié. On est bien d'accord ?
- PAL Oui enfin à condition que le salarié l'ait déjà eue, soit donc garantie dans le fait qu'elle n'ait pas évolué mais si c'est un sujet, cette définition de poste qui n'est même pas évoquée en début de créneau, le problème n'est pas résolu entièrement. C'est un entretien privilégié qui doit se faire sur la confiance mutuelle et il est de bon aloi je dirais de s'assurer voilà en début d'entretien, de l'évaluer, que la définition de poste est bien à jour, qu'il n'y a pas de malentendu non plus sur son contenu, vous voyez ?
- JMM Regardez le guide de l'évaluateur, d'évaluer, d'accord, encore une fois, il ne faut pas modifier le contenu de la question, en fonction d'une certaine question. On ne va pas aller dans toutes les directions, et je vous dis dans mon cas personnel, que c'est vrai que je remets les fiches de poste avant de telle façon à ce que lors des E.P.O. nous puissions s'il y a besoin, en discuter, mais s'il n'y a pas besoin, la simple mention « *bien écoutez il ne me semble pas que votre profil de poste ait significativement évolué donc il reste valable* ».
- RGD Par contre M. MANE, il y a des salariés à qui l'on dit, donc à priori ce n'est pas vrai, comme vous venez de dire, et j'ai plutôt tendance à vous croire vous, il y a des salariés à qui l'on dit « *les fiches de poste n'ont pas encore été faites pour ton poste* » et depuis les salariés, je vous le dis quand même et les salariés n'ont jamais de fiche de poste.
- JMM Attendez, M. ROUX-GIUSTO pour un nouvel embauché dans un poste différent d'un profil de poste qui existe déjà...
- RGD je vous parle d'anciens embauchés dans des postes on va dire banals...
- JMM écoutez, on ne va pas encore détailler la réalité des choses, je vous dis que les évaluateurs doivent revoir le guide de l'évaluateur et s'ils l'ont oublié ou s'ils l'ont détruit ou s'ils ne l'ont pas plastifié, etc...qu'il fasse une nouvelle demande et les évalués également. C'est quelque chose qui a été cadré dès le départ alors maintenant s'il y a un défaut de formation des nouveaux embauchés à l'entretien de progrès et d'objectif, il me semble bien que maintenant systématiquement chaque fois que l'on signe un contrat de travail, pardonnez-moi si je me trompe, il y a bien une fiche de poste...
- EBH même si ce n'est pas contractuel, à chaque nouvel embauché...
- JMM il me semble...
- RGD moi il me semble que j'ai plutôt tendance à vous croire vous, qu'il y a une fiche de poste, qu'un chef de service qui me dit qu'il n'a pas de fiche de poste.
- JMM Comment voulez-vous que l'on mette un document unique si on ne faisait pas tous ces trucs-là. Tout est un tout petit peu imbriqué. Vous n'allez pas porter la croix des autres...
- RGD bien c'est justement...
- JMM moi j'évalue, je ne sais pas une quinzaine de personnes, évidemment la fiche de poste elle ne change pas d'une année sur l'autre, mais si le titre change, si les responsabilités changent etc... dans la mesure où ce sont des changements significatifs et bien oui, elles sont amenées à évoluer et ça fait partie je dirais presque du préambule à l'E.P.O. pour moi, en ce qui me concerne, je vous dis comment je fais.
- PAL Bien sûr, nous sommes bien d'accord sur le fait qu'il ne devrait pas y avoir de réticence à l'évaluateur à remettre une photocopie de la définition de poste pour... par exemple le salarié qui l'a égarée, ou qui ne l'a plus sous la main.

- JMM Attendez, oui, ok très bien, mais à condition que le salarié qui l'a égarée ne vienne pas ensuite, parce que ça peut arriver, vous asticoter, vous titiller, etc... et moi on ne m'a pas remis, il ne vous dit pas qu'il l'a perdue. Ah, ça peut arriver aussi.
- RGD Tout peut arriver, moi je vous parle de mon cas, c'est le cas de salariés qui depuis plusieurs années n'ont jamais eu de fiche de poste malgré leurs demandes répétées, parce que leurs chefs de services leur disent « *non, non la fiche de poste, ils ne l'ont pas encore faite à la DRH* »
- JMM mais ce n'est pas à la D.R.H. de...
- RGD je vous dis ce que les gens disent à la Sarrée M. MANE. Je ne dis pas ce qui est fait, je vous dis, c'est la réponse qui est faite aux salariés.
- JMM Stop. On ne va pas polémiquer plus, parce que ça fait plus d'une demi-heure que le Docteur ZUCCA m'attend. La D.R.H. va revoir ce guide Evalueur / évalué qui effectivement date d'il y a un petit peu longtemps, et elle va regarder ce qu'il contient au sujet des fiches de poste.
- RGD Je vous en remercie.
- JMM Et si les fiches de poste ne sont pas là, elle regardera également dans le cadre des nouvelles embauches ce qui se fait et cette bonne pratique me semble devoir être généralisable et devrait être généralisée à l'ensemble des gens qui sont sous contrat.
- RGD Bien sûr.
- JMM Voilà.
- RGD M. MANE je vous remercie personnellement, de prendre cette décision...
- JMM ce n'est pas une décision, c'est enfin pour moi quelque chose qui depuis ma formation Evalueur puisque ...mais moi, je sais où elle est ma fiche...
- PAL Vous êtes le seul salarié qui est uniquement évaluateur mais pas évalué...
- JMM Eh oui c'est ça, je songe désespérément à ce processus qui est des évaluations, je vous signale quand même que le Président du Directoire est nommé tous les 4 ans par le Conseil de Surveillance, donc de facto, il est un peu évalué. Quand à ce profil de poste, j'avais fait ce que je faisais moi il y en avait 12 pages le jour où j'ai passé la main à Messieurs GRIMAULT et VERLAQUE. Il a fallu deux personnes pour se répartir un peu le profil de poste.
- EBH Après c'est toujours un peu compliqué de répondre, de ne pas avoir les cas concrets et généraliser quel salarié, quel poste, on ne peut pas faire de généralité. Je pense à ça aussi par rapport au repos compensateur parce qu'il y a eu très peu de refus, vous étiez venus me voir M. ROUX-GIUSTO vous étiez venu me voir par rapport au repos compensateur qui était refusé au niveau de la Sarrée, etc... au nombre de demandes, il y en a eu 6 qui étaient refusées, donc, non mais je ne vous dis pas... « *vous m'aviez dit il y a plein de salariés...* »
- RGD attendez 6 sur 22 je suis désolé mais si je compte bien...
- EBH sur 122, il faut toujours relativiser.
- JMM C'est vrai que moi aussi j'avais entendu 22.
- RGD Non, mais justement ça permet aussi de ...
- PAL Et quand bien même il n'y en aurait que deux. Il ne faut pas l'ignorer non plus.

EBH On ne peut pas l'ignorer mais.

JMM Il ne faut quand même pas porter des jugements à l'emporte pièce « *il y a plein de...* » à chaque fois que je vous demande quelle est la volumétrie jusqu'à présent il n'y en a pas eu beaucoup. C'est nous qui vous l'avons dit, 6 sur 122 et sur les deux ans, de long silence, etc... soyez gentil aussi de nous donner le nombre, au moins le nombre sur lequel vous pouvez vous engager, c'est rarement fait, je me permets de vous le faire remarquer. « *il y a plein de...* » « *des tas de...* »

RGD Non, non, non.

JMM S'il vous plait.

PAL ce n'est pas forcément de la remarque...

JMM Je n'accuse personne. Je dis simplement qu'il y a de fréquentes demandes ...

BRL En principe que les refus soient motivés, sont expliqués aux salariés...

JMM bien sûr...

BRL effectivement, il y a un réel problème d'organisation, mais malheureusement c'est comme pour les congés, on ne peut pas accepter...

JMM on a des cas récents...

BRL dans les services...

JMM qui ont désorganisé profondément la bonne marche d'un service, et ça avait été expliqué.

13.5 Point concernant les dégradations des distributeurs de boissons et confiseries à La Sarrée :

PAL Je voulais vous faire part d'un échange pour vous mettre un petit peu dans le bain. Donc certains élus, sont également au courant. Il s'avère très nettement que les dégradations ont lieu de manière assez chronique voire plusieurs dégradations dans la même nuit, donc ça concerne certainement que quelques personnes...

JMM voire une personne, qui a fait le tour des « popotes »...

PAL une ou plusieurs, tout ça pour être concret sur le dernier incident, dans la salle de pause juste à côté du restaurant SODEXO à la Sarrée, ça c'est passé dans la nuit, j'ai la date, et là les personnes ont pris le temps de déboulonner toutes les fixations murales, ce sont des gens qui viennent équipés de clés à molette ou d'outillage pour faire le démontage...

JMM d'où le remaniement du règlement intérieur, il y avait un chapitre où vous avez gentiment, de façon très responsable donné un avis favorable, alors qu'est-ce que vous suggérez Monsieur LHUILIER ?

PAL Et bien moi je suggère personnellement, après il faudra faire un petit tour, l'avis du Comité d'Entreprise, l'avis majoritaire se dégage. Moi je serais partisan de faire poser une caméra de vidéo surveillance qui aille bien sur la zone des distributeurs donc à côté de la salle SODEXO, et la même chose pour bien faire dans la salle de pause de l'autre côté du patio. Là je ne sais pas quel coût ça représente parce que évidemment...

JMM aux frais de qui ?

- PAL à vos frais je dirais, je rajouterais bien quand même que pour éviter encore une fois le plus grand nombre...
- JMM en admettant, en prenant l'hypothèse que j'aïlle dans votre sens, à condition que j'aie l'unanimité des membres du C.E
- PAL pourquoi pas une majorité...
- JMM je ne sais pas, je souhaiterais qu'il y ait l'unanimité quand même...
- PAL le fait est que la majorité, on avisera...
- ACR il faut au moins 50 %, pour l'installation des caméras, c'est laisser ouvert qu'une salle et fermer...
- JMM attendez, s'il vous plait, poussons la réflexion un petit peu plus loin...
- PAL bon je voulais finir ma réflexion déjà qui consiste à essayer de mettre en place un système dissuasif, à moindre frais, ça a baissé quand même parce que les prix beaucoup ont baissé...
- JMM sauf si vous me demandez une caméra infrarouge...
- PAL non, là ce sont des choses sophistiquées...
- JMM James Bondesque...
- PAL pour éviter que beaucoup de salariés soient pénalisés et à cause des excès de une voire quelques personnes, là ils ont tendance à sévir la nuit, et ce n'est pas un coup d'essai, je pense, parce que c'est même important d'un point de vue psychologique que l'entreprise agisse de manière à éviter que l'on ait une impression de laxisme telle qu'elle se déroule à l'heure actuelle. Je pousserais jusque là...
- JMM je voudrais avoir une demande en bonne et due forme, le vote largement positif du C.E., avant d'envisager...
- PAL oui, oui...
- JMM et j'aimerais également que vous alliez beaucoup plus loin dans la réflexion parce qu'il me semble encore une fois, de poser des caméras, oui alors...
- PAL il faut voir avec les salariés bien entendu et c'est dissuasif, le but c'est d'être dissuasif...
- JMM dans les vestiaires ça n'a pas été aussi dissuasif que ça, il faut à un moment que la société...
- PAL oui...
- JMM à mon avis avant que la société, qui entretient, qui met à disposition, sous contrat avec le C.E., si je ne m'abuse, et bien comme le C.E. soit disposée à porter plainte contre x, de telle façon à pouvoir exploiter, alors vous le constatez, les données vidéo que je ne peux pas exploiter moi à proprio motu, on est bien d'accord, comme le cas des couloirs des vestiaires. Il faut que quelqu'un prenne la peine de déposer plainte, et là je suppose que c'est l'exploitant des machines et le C.E. qui je dirais est son contracteur moral...
- PAL et les premiers pénalisés, les salariés...
- JMM voilà...

- PAL il vaut mieux parce que c'est ce qu'il va se passer...
- JMM si ça enregistre pour que ça ne soit jamais utilisé...
- PAL je suis d'accord avec vous...
- JMM ça n'aura jamais de dissuasion et s'il y a un exemple peut-être qu'à ce moment-là, mais ce n'est pas moi qui mène la procédure.
- PAL Oui on est d'accord. Pour revenir quand même sur ce que vous disiez, comparer, M. MANE les vestiaires et ces distributeurs, il y a quand même une nuance que j'apporterai, parce que là le but c'est de filmer carrément la zone des distributeurs et la personne qui agirait mal, serait forcément filmée, contrairement aux vestiaires. Si vous avez du passage au niveau du vestiaire, on ne sait pas ce qu'il s'y produit dans les vestiaires. Il y a quand même une difficulté supplémentaire dans le cas des vestiaires pour identifier les malfaisants.
- JMM Imaginez que ces distributeurs de boissons soient des vestiaires, vous me demandez quand même de facto, d'installer une caméra dans le local des vestiaires, braqué sur les vestiaires.
- PAL Et bien non parce qu'il y a l'aspect d'intimité des personnes, quand on prend une boisson chaude, on ne va pas se déshabiller. On n'a pas cet aspect...
- JMM il faudra les prendre de dos ou de face ?
- PAL Les vestiaires, comme les toilettes, les difficultés vous les connaissez bien, on ne peut pas non plus, d'ailleurs la loi ne nous le permet pas de filmer l'intimité des personnes et heureusement, il ne faut pas tomber non plus dans l'excès.
- JMM Non vous me proposez un parallèle qui n'était pas dénué de fondement.
- PAL Oui.
- JMM C'est votre interprétation. Donc vous comprenez un petit peu à quelle condition j'envisagerais éventuellement de, il faudrait quand même une condition de financement, savoir que vous fassiez un petit plan pour indiquer, où, combien, etc... si on est d'accord, sur le principe et ses modalités, encore une fois, je ne fais rien, surtout à mes frais, totaux ou partiels, si je n'ai pas l'engagement, un engagement de la part du C.E. et le gestionnaire, le gestionnaire du contrat, de l'établissement de ces machines, et qui finalement de l'exploitant des machines, celui qui prend encore plus de bénéfices moyennant le fait de mettre à disposition des salariés de l'entreprise un certain nombre de choses, et bien qu'il...
- PAL soit prêt à déposer plainte...
- JMM qu'il soit prêt à déposer plainte, sinon je vous dis que les données sont inexploitable.
- PAL Pour l'efficacité de l'investissement il faut quand même...
- JMM vous voudrez bien m'indiquer également sur quel poste ou sur quel système informatique et pendant combien de temps, les données seront conservées et donc voilà, après tout le reste, c'est affaire de justice, parce qu'évidemment
- BRL A mon avis, les données on ne peut pas les conserver très longtemps parce que les dégradations de machines, on les voit rapidement...
- JMM si votre réflexion est aboutie et si vous me dites d'accord avec nos conditions, on en reste là pour le moment, et puis très rapidement on élaborera le projet complet. A ce moment-là, je vais faire une demande d'étude, si je suis d'accord.

Mais faites-moi quelque chose de complet, là on a bien discuté, on pourrait reprendre la bande, il y a des conditions, il y a du travail en commun, on est bien d'accord c'est dissuasif d'accord...

PAL ça resterait dissuasif...

JMM mais ça a un coût, vous pourriez peut-être même demander la participation financière du fournisseur...

PAL oui...

JMM etc... mais que l'on soit tous unis, je dirais dans l'épingleage d'un « affreux jojo ». Des fois que ce soit une entreprise extérieure.

PAL Oui pourquoi pas, mais si ce sont des salariés MANE, c'est encore plus regrettable.

JMM C'est pire.

PAL Bon après, la suggestion d'André peut être intéressante aussi, c'est de ne pas faire le maximum d'entrée de jeu, de commencer par cette zone-là, en fermant l'autre, c'était ça la suggestion ? En salle de pause, pour laisser la salle de pause ouverte, dans la limite donc des intérêts de télé-surveiller deux locaux, on divise par deux l'investissement, c'est effectivement pertinent...

JMM Oui, mais il y a les extensions...

PAL oui...

JMM ou d'autre chose, apparemment comme vous l'avez vous même dit des attaques concertées...

PAL la même nuit d'ailleurs ça c'est passé...

JMM quelqu'un qui avait fort faim. Bien nous sommes d'accord, Monsieur LHUILIER ? On progresse plus rapidement avec quelque chose de très structuré ?

PAL Oui, on ne procède pas à un avis du C.E. aujourd'hui on peaufine un peu le projet...

ACR il faut le travailler...

JMM c'est vous qui décidez. C'est une proposition du C.E. sur laquelle vous devez donner votre avis, bon moi je mets quelques conditions mais après vous faites ce que vous voulez et vous vous donnez le temps de l'élaboration et de la réflexion.

PAL On reste sur ces conditions ?

ACR oui il faut le travailler le sujet.

JMM Ce sujet-là sera remis à...

PAL Oui, et entre temps...

FIN DE SEANCE

Le Secrétaire du C.E.