



**DGI déposé le 6 décembre 2021
par les élus et mandatés CGT :
Inscrit sur registre des
dangers graves et imminents N° 86**



Les élus CGT au CSE signalent un danger grave et imminent sur l'ensemble des salariés sur tous les postes de travail en horaire 5X8, qui concerne tous les salariés CDI, CDD et salariés Intérimaires travaillant en production à l'usine de Verallia Chalon.

Il y a une situation d'insécurité totale à Verallia Chalon depuis le Plan de Suppressions d'Emplois et ses conséquences qui sont la nouvelle structure et la nouvelle organisation de travail.

72 Accidents et 1^{ers} soins, dont 22 accidents du travail en 11 mois, dont 2 accidents très graves en 36 jours avec des salariés qui se sont coincés les mains dans des machines IS !

La nouvelle structure a été mise en place avec des effectifs insuffisants, un manque de compétences, et pire la suppression de postes et de compétences pour former et suivre la montée en compétence des salariés restants. Les salariés postés travaillant sur les postes de travail 5X8 n'ont pas tous les compétences requises.

=> L'outil de travail ne peut plus fonctionner si les salariés mis dans les cases des différents postes n'ont pas les compétences nécessaires requises !

La nouvelle organisation du travail a été mise en place de manière échelonnée, avec perte totale de repères pour les salariés et une absence de fiches de postes maintes fois mise en avant et réclamées pour préciser les tâches de travail précises de chacun des salariés travaillant en coactivité sur une Unité Autonome de Production et des activités transversales (incohérence totale du PSE).

=> Les fiches de postes demandées par l'Inspectrice du Travail le 29 octobre 2021 doivent être communiquées sans délais supplémentaire !

Les horaires collectifs de travail sont inexistant, les équipes se relayant sur des horaires flexibles allant jusqu'à 35 minutes. Des salariés en CDI sont régulièrement appelés en heures supplémentaires les dimanches et jours fériés alors que les contrats intérimaires sont coupés. Les salariés Intérimaires ne respectent pas la tournante 5X8 applicable au sein de l'établissement car la RRH veut plus de souplesse et de flexibilité de leur part pour pallier à l'absentéisme tout en dépensant le moins possible. De ce fait des salariés intérimaires cumulent inexpérience et fatigue excessive liée à un cumul de postes de matin ou de nuits consécutifs inutiles !

=> Les horaires collectifs de travail doivent être affichés dans chaque atelier sans délai supplémentaire ! Et les accords applicables doivent l'être sans différence ni discrimination entre les salariés.

Les postes de "formateurs Bt Chaud" et de "Moniteurs Bt chaud" ont été supprimés après avoir été traités de postes "fantômes", ainsi que le poste de "technicien Bt Chaud". Moins de 6 mois après, on voit malheureusement le résultat catastrophique en termes d'accidentologie.

Il est impératif de remettre des formateurs et moniteurs pour accompagner régulièrement les salariés dans leur montée en compétence et dans leur suivi de formation et de respect des procédures. La formation est un métier et non "un nom" dans une case !

*=> Les effectifs de chaque équipe 5X8 doivent être vus "un par un" pour lister les compétences "acquises" de chaque salarié (CDI, CDD et intérimaire) de manière à identifier pour chaque salarié quel poste il est apte à tenir en fonction de ses compétences "acquises" et dans un 2^{ème} temps il faut vérifier pour chaque équipe le nombre de machines et lignes qui peuvent fonctionner avec les compétences présentes, et dans un 3^{ème} temps établir une procédure claire à l'attention des chefs de quart pour arrêter les machines et les fours en fonction des compétences manquantes pour chaque poste de travail successif. **La sécurité n'a pas de prix !***

Tous ces manquements en termes de sécurité créent un climat d'insécurité et très anxieuse, complètement inadapté au métier difficile et dangereux qu'est le nôtre dans notre industrie lourde, à feu continu dont on ne peut pas arrêter l'activité hormis quand le four est à l'arrêt !

=> Le service EHS doit immédiatement jouer son "véritable" rôle. Il faut cesser de perdre du temps avec des affiches EPI inadaptées, la distribution des bleus, et s'attaquer aux vrais problèmes avec des moyens adaptés et suffisants !

De plus, la Direction ne respecte toujours pas les règles lors d'un accident de travail car les blessés qui ne peuvent finir leur poste de travail partent sans leur document "obligatoire" de prise en charge des soins. Déjà dit à maintes reprises et signalé par mail le 10 novembre suite à l'accident du 29 octobre, un CSSCT a suivi et le 4 décembre un salarié est évacué par le SAMU sans ses documents obligatoires ! Et il a dû aller à Dijon le lendemain par ses propres moyens et à ses frais.

C'est inadmissible !

=> Les consignes à Verallia c'est d'appeler le 1069 (N° du Chef de quart 24h/24 7j/7), donc le Chef de quart doit avoir les documents à sa disposition et les remettre au salarié qui a un accident de travail lors des soins et pas après !

La Direction doit donc maintenant "prouver et démontrer" que la sécurité n'est pas qu'un mot qu'elle utilise à toutes les sauces !

Elle doit prendre des mesures concrètes et rapides pour négocier avec les représentants du personnel et solutionner une fois pour toutes les problèmes cités dans ce signalement de Danger Grave et Imminent et négocier avec les organisations syndicales !

Un accord Handicap vient d'être signé à Chalon à grands renfort médiatique. Un salarié intérimaire a été mutilé sur son lieu de travail, il a perdu une phalange et devient donc handicapé suite à un accident de travail à Verallia Chalon. Comme il est écrit dans l'accord handicap, la direction de Verallia s'engage à tout faire pour maintenir dans l'emploi les salariés, donc le blessé devra être le 1er salarié embauché dans le cadre de l'accord handicap signé.

Enquête Direction & Signataires DGI

N°1 : à faire sans délai et sous 3 jours maximum (**Mardi Mercredi jeudi on voit les 5 équipes**)

- Lister pour chaque salarié les postes sur lesquels il est compétent à intervenir (*voir questionnaire préparé*)

N°2 : Dans le cadre de la nouvelle structure et nouvelle organisation de travail : (*voir Travail CGT organisation 5X8*)

- **Fiches de postes détaillées pour chaque poste de travail 5X8** – Préciser :
 - o Le secteur de travail (précis)
 - o Les tâches à effectuer (précises)
 - o La périodicité des tâches à effectuer (précises)
 - o Qui fait quoi quand il y a 2 tâches à effectuer en même temps suite à un ou plusieurs changements de Fabrication, une panne, un problème... (précis)
- **Vérifier la concordance des nouvelles fiches de postes & des procédures à appliquer**
 - o Sécurité des personnes
 - o Qualité
 - o Sécurité alimentaire
 - o Hygiène
- **Établir une note claire précisant aux chefs de quart le fonctionnement de l'usine et l'arrêt de machines, de fours ou de l'usine s'il y a manque de personnel dans l'équipe.**
 - o L'organigramme équipe poste par poste doit être pourvu avec les compétences requises dans chaque case, sinon :
 - Préciser en fonction du manque de compétences quelles lignes, machines, fours arrêter précisément
- **Horaires** : *Rappel de la loi : Pour chaque service de l'usine il faut afficher les horaires collectifs de travail & convoquer un CSE Extra à chaque changement d'horaire.*
 - o **Les salariés postés travaillent en équipes successives de 8h se relayant 24h/24 et 7j/7 selon un organigramme d'équipe.** Il est donc impératif que les salariés prennent et finissent tous à la même heure dans une même équipe
 - o **La minute sécurité doit être faite "hors temps de travail" pour tous les salariés.** : (*voir Proposition CGT horaires et minute sécurité 5X8*)
 - o **Limiter les heures supplémentaires pour tous les salariés CDI, CDD, Intérimaires** (Pas de rappel sur les repos et ne pas les faire rester 2h après le poste ou revenir 2h avant le poste)
 - o **Respect de la tournante 5X8 pour tous les salariés CDI, CDD, Intérimaires** (Cycle de travail alternant matins, après-midis, nuits et repos, repos) *Déjà en place à Albi*
 - o **Respect des temps de repos pour tous les salariés** (CDI, CDD, Intérimaires, Astreintes, agents de maîtrise et cadres)

N°3 Effectifs – Montée en compétences

- Recruter du personnel CDI supplémentaire pour pallier au manque d'effectif structurel :
 - o Remplacements naturels des postes de structure (délégation, Congés, Formation...)
 - o Manque d'effectifs pour la maintenance (réparation & entretien préventif)
 - o Création de postes de Formateurs et de moniteurs (principalement Bt Chaud, mais aussi Bt Froid)

- Modification du plan de formation bt Chaud + période Doublon
- Recruter du personnel temporaire immédiatement pour pallier au fort absentéisme ponctuel (mais qui dure depuis quelques mois maintenant)
 - Appeler les anciens intérimaires déjà formés et plus rapidement employables pour :
 - Faire fonctionner les lignes et machines de production
 - Permettre la formation rapide des salariés CDI, CDD, Intérimaires :
 - À tenir leur poste
 - À monter en compétences les salariés dans le cadre du PSE, de la nouvelle structure et de la nouvelle organisation de travail
- Montée en compétences – Aptitude à tenir son ou ses postes de travail :
 - Un échéancier réaliste et daté doit être prévu
 - Un suivi chaque semaine doit être fait avec 1 membre par OS, 1 membre de la CSSCT, 1 membre du CSE
 - Profiter d'arrêts de machines (*à planifier en fonction du manque de compétences actuelles à tenir les postes de structure*) pour former le personnel sur des machines et appareils de contrôles de fait disponibles.

N°5 Rôle et mission de l'EHS ?

- La CGT pense que le service EHS est utilisé à des tâches futiles
- Nous pensons qu'il faut ramener le service EHS au cœur de sa mission et de son véritable rôle "Prévenir" les accidents du travail et "améliorer" la sécurité au sein de notre établissement.
- Le service devrait également être renforcé par des salariés ayant des connaissances et compétences du terrain, reconnus et expérimentés (par exemple des salariés en fin de carrière ou ayant des inaptitudes).
 - L'expérience et la connaissance du terrain leur donne une connaissance des dangers et des risques qui leur permettrait une meilleure communication préventive auprès des salariés.

N°6 : Procédure d'évacuation de blessés :

- Les notes et affichage direction renvoient tous les appels de secours vers le chef de quart
 - Donc, le chef de quart doit remettre le document de prise en charge des soins à tout salarié évacué suite à accident au travail au salarié "avant" son départ.
 - Aux CDI, CDD
 - Aux intérimaires (mis à disposition de Verallia et blessés à Verallia)
- L'info 1er soins doit être envoyée aux membres CSSCT et aux OS (ajouter les mails dans DL-users)

N°7 : La Direction et les syndicats ont signé un accord handicap

- Un salarié mis à disposition de Verallia vient de perdre une partie de son corps suite à un accident du travail, il devient donc handicapé.
- La CGT pense que le minimum de reconnaissance que peut avoir l'entreprise vis-à-vis de lui est de l'embaucher en CDI. Il pourrait donc ainsi être le 1^{er} salarié handicapé embauché dans le cadre de cet accord si médiatiquement signé.

Questionnaire compétences pour chaque salarié travaillant en 5X8

Questionnaire à remplir pour chaque salarié 5X8 (CDI ; CDD ; Intérimaire)					
Par "compétence" on entend : avoir reçu la formation minimum requise (pour le poste cité) et avoir eu la validation à la fin de la formation					
N°1 à faire pour chaque salarié 5X8	Compétence à tenir "son" poste	(préciser l'intitulé du poste)	Oui	Case remplie	Poste de structure OK Ligne / machine peut tourner
			Non	Case vide	Arrêt ligne / machine
N°2 à faire pour chaque salarié 5X8	Compétence à tenir "autre" poste (Rplct Cascade)	(préciser l'intitulé du poste)	Oui	Case remplie	Peut aller sur le poste cité
			Non	Case vide	Ne peut pas remplacer
N°3 à faire pour chaque salarié 5X8	Compétence à tenir "autre" poste (Rplct Cascade)	(préciser l'intitulé du poste)	Oui	Case remplie	Peut aller sur le poste cité
			Non	Case vide	Ne peut pas remplacer
N°4 à faire pour chaque salarié 5X8	Compétence à "mettre" l'outil de travail en sécurité (à arrêter : Panne alim électrique, alim eau ; incident...)	(préciser cave ; Plancher machine ; feeders ; Fusion ; Service électrique)	Oui	Case remplie	Peut aller sur le poste cité
			Non	Case vide	Ne peut pas remplacer
N°5 à faire pour chaque salarié 5X8	Compétence à "maintenir" l'outil de travail en sécurité (Déjà arrêté - juste surveillance et intervention)	(préciser cave ; Plancher machine ; feeders ; Fusion ; Service électrique)	Oui	Case remplie	Peut aller sur le poste cité
			Non	Case vide	Ne peut pas remplacer

Nouvelle organisation 5X8 – Bt Froid

5X8 Bt Froid F1

Effectif	Tps présence	Tâches précises	Secteur	Tâches habituelles	Tâches sur l'instant => Aléas temporaires
Chef 1/4	1/2 Tps car UAP Bt Chaud / Bt Froid	à définir	à définir - F1 + ?	chronogramme	décalent le chronogramme
Qualité	7,50 h	à définir	Sortie arche - sortie CA	chronogramme	Peuvent décaler les pauses
Régleur	7,50 h	à définir	Sortie arche - sortie CA	chronogramme	
Electro	7,50 h ou moins car secteur + vaste	à définir	à définir - F1 + ?	chronogramme	
Prévoir répartition des tâches entre les personnes					
Agent Qualité	Fait qualité sur arche (Marposs + visuel)	Qui met en casse ?			changements Fab
Régleur	Fait qualité sur ligne (Mireur)	Qui met en CV ?			Prise au bon
		Qui monte la bouteille au soufflage ?			Relance ligne
		Qui surveille si défaut supprimé ?			Défaut (à casser à arrêter)
		Qui fait les Contre essai ?			réglage témoin NE
		Qui arrête la casse ?			Equilibrage brins
		Comment être sûr que défaut n'est plus sur ligne quand arrêt de la casse ?			relances lignes / appareils
		- Ligne 12 : 5 minutes entre sortie arche et CO			Relance CA
		- Ligne 11 : 30 minutes entre sortie arche et CO			Palette par terre
		intérimaires et polyvalence vont créer des situations où arrêt de la casse avant passage CO			Panne navette, four, Balloti
		Si fabrications difficiles et multiples défauts => temps de trajets très importants. Tps trajet = décalage chrono ou perte de temps pour faire chronogramme			
Défaut majeur =>	1 procédure à modifier				
	Ne pas vérifier à chaque mise en casse la bonne éjection, mais l'intégrer au passage des témoins (vérif bon N° de moule lu) =>				Fait 2 X / Poste
	Vérifier % de nons lus au moment de la mise en casse (sur SIL)				
Défaut critique = 1 procédure					
	Chef de quart gère tout sauf la mise en casse (Etiquettes CA + Blocage, Monter Blle au Bt Chaud + action Bt Chaud...)				
	Chef de quart pas présent tout le temps (responsabilité usine, réunions service RH...)				
MARPOSS	Si PV mauvais				
	Mise en casse automatique du Moule (ou au minimum envoi message sur SIL comme Pression mauvaise actuellement)				
	Si contre essai mauvais casse obligatoire ! Et si dérogation le chef de quart doit impérativement valider (code dans SIL pour forcer la non casse)				
Feuilles de suivi production		supprimer tout ce qui est enregistré informatiquement (Poids, glisse, recuit, CTU, contrôles Sil Qual			
Feuilles spécifiques produit (cahier rouge)		Faire feuille récap contrôles à effectuer très lisible (service qualité) (voir onglet : Fiche produit)			
Horaires et minute sécurité		La CGT a une proposition (Voir onglet : Horaires W)			
Intitulés de postes & Coefficients		Liste de tous les intitulés de postes et des coefficients y afférent - Il n'y a pas eu de négociation ni de remise en cause, donc très facile à nous donner !			
		Des documents ont été remis aux OS que les coefficients seraient les mêmes qu'aujourd'hui			
		Des rumeurs persistantes disent par exemple : Intérimaires embauchés qualité au coef 4B			

Fiche produit simplifiée (pour vue très rapide à la prise de poste des contrôles à effectuer sur le produit)

Contrôles spécifiques produit	
Visuel sur arche	2 X Poste
Marposs	2 X poste
Débouchage	1 X poste
Poids	2 X Poste
Glisse	2 X poste
Recuit	2 X Poste
CTU	1 X poste
Pression	/
Choc thermique	/
Mesures minces manuelles	/

Fiche supplémentaire qui serait faite manuellement par le service qualité pour simplifier la tâche du travail de l'agent qualité à la prise du poste

Ce qui permet d'un coup d'œil de savoir quels contrôles avoir à faire sur le produit

Les fiches existants actuellement sont à laisser car elles définissent précisément les contrôles et les valeurs

Etc... en fonction des contrôles à effectuer sur le produit

Proposition CGT Horaires 5X8 & Minute sécurité

	Minute sécurité	Prise de poste	Fin de poste		Remarques commentaires
Horaires de travail 5X8	3h42'30"	3h45	à 11h45		
					<i>Tous les salariés 5 X8 n'ont pas le même horaire</i>
	11h42'30"	11h45	à 19h45		<i>Certains font la minute sécu pendant et d'autres hors Temps Travail</i>
					<i>La minute est faite par le chef arrivant qui n'a pas le temps de prendre connaissance des consignes</i>
	19h42'30"	19h45	à 03h45		<i>Le chef arrivant doit gérer les effectifs (absences, intérimaires...)</i>
Proposition CGT	Tous les salariés postés prennent à "Heure moins le quart"				
	La minute sécurité est faite 2'30" avant la prise de poste (respect accord)				
	La minute est faite par Four sur l'UAP au Bt Chaud (reste problème Bt Chaud et Bt Froid, seuls les salariés du Bt Froid peuvent monter 2'30" au soufflage, l'inverse pas possible.)				
	La minute est faite par le chef terminant son poste (il a le temps de la préparer en fonction mails et travail poste en cours, et il est toujours sur son temps de travail)				
	Si la minute se prolonge, c'est comme en journée sur le temps de travail et les salariés postés terminant peuvent partir puisque relève est là				
	Pour le temps de relève des chefs et les jours auxquels ils ont droit, ça ne change rien				
	Pour la fusion service électrique et moules, définir lieu minute sécu (F2 ?)				
à caler par écrit avant pointeuse	Temps de douche	à définir précisément qui a droit ? Comment pointage...			
	Astreinte				
	heures supplémentaires				