



## CE SITE LE HAVRE

### Procès-verbal du Comité d'Établissement plénier

**Du 21/03/2019**



#### **Étaient présents :**

François FRIBOULET, Président  
François LERAY, Directeur Armement  
Christophe ZGRZEBNY, DRH

#### **TITULAIRES**

Ingrid DEHAIES	Agent de maîtrise	CFDT
Bruno LEDUC	Agent de maîtrise	CFDT
Gwenaëlle LEGENDRE	Agent de maîtrise	CFDT
Olivier PATIN	Cadre	CFDT
Nathalie CAMERLYNCK	Cadre	FO
Patrick LAURANS	Personnel navigant d'exécution	FNSM/CGT
Simon-Clovis HYVERNAT	Officier	UGICT/CGT

#### **SUPPLEANTS**

Pascale WEAVER	Agent de maîtrise	CFDT
Claire-Lise HARDANT	Cadre	FO
Arnaud GAOUYER	Personnel navigant d'exécution	FNSM/CGT
Renaud FRANCOIS	Officier	CFE-CGC
Delphine DE FRANCO	Officier	CFDT
Sébastien FORTUNE	Cadre	CFDT

#### **REPRESENTANTS SYNDICAUX**

Michel MARTIN	CFDT
Yannig RAIMONDEAU	FNSM/CGT

#### **Invitée :**

Valérie BAUMANN

**Excusés :**

**TITULAIRES**

Bruno SALVADOR	Agent de maîtrise	FO
Yohann LUCIANI	Personnel navigant d'exécution	CFDT
Pascal CLAIRFEUILLE	Personnel navigant d'exécution	CFDT
Hervé POIRIER	Officier	CFE-CGC
Yann LEBIGOT	Officier	CFDT

**SUPPLEANTS**

Valérie AVENEL	Agent de maîtrise	CFDT
Paul GOLAIN	Personnel navigant d'exécution	CFDT
Thierry BOS	Personnel navigant d'exécution	CFDT
Gaël ILDEBERT	Personnel navigant d'exécution	CFDT
Jean-Pierre FAISANT	Personnel navigant d'exécution	CFDT
Jérôme MERCIER	Personnel navigant d'exécution	FNSM/CGT
Julie MAZELLA	Officier	CFE-CGC
Sylvain LOSSOIS	Officier	UGICT/CGT
Nicolas LE SCORNET	Officier	UGICT/CGT
Thierry DUDOUIT	Officier	UGICT/CGT
Emmanuel DELRAN	Officier	CFDT

**REPRESENTANTS SYNDICAUX**

Gaëlle AUBOURG	CFDT
----------------	------

La séance est ouverte à 9 heures 30 sous la présidence de François FRIBOULET.

Christophe ZGRZEBNY procède à l'appel.

## 1 Approbation du procès-verbal du CE plénier du 11/01/2019

**Claire-Lise HARDANT** demande à François FRIBOULET s'il est en mesure de préciser la réponse qu'il a apportée lors de cette réunion à une question concernant la formation des utilisateurs sur Sales Force. En l'état, cette réponse est mentionnée comme « inaudible » dans le procès-verbal.

**François FRIBOULET** indique que les *power users* sont chargés de cette formation.

**Nathalie CAMERLYNCK** s'enquiert de la différence entre un *power user* et un *key user*.

**François FRIBOULET** reconnaît qu'il n'existe pas de différence entre ces deux notions et que les termes utilisés évoluent en fonction des versions.

*Sous réserve de la précision apportée par Monsieur FRIBOULET, le procès-verbal du CE plénier du 11/01/19 est approuvé.*

## 2 Information sur l'index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (initialement point 3 de l'ordre du jour)

**Christophe ZGRZEBNY** rappelle qu'un décret en date du 9 janvier 2019 impose aux entreprises de plus de 250 personnes la mise en place d'un index permettant de mesurer les écarts entre hommes et femmes en termes de salaires ou de promotions. Cet indice se situe sur une échelle de 0 à 100. Lorsqu'il s'avère inférieur à 75, l'entreprise doit se doter d'un plan d'actions afin de remédier aux écarts constatés.

L'index comprend cinq indicateurs :

- l'écart sur la rémunération de base hors ancienneté (à hauteur de 40 points) ;
- l'écart constaté sur les taux d'augmentations individuelles (pour 20 points) ;
- l'écart observé au niveau des taux de promotions (pour 15 points) ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité (à hauteur de 15 points) ;
- le nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations (pour 10 points.)

Sur la période allant du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2018, CMA CGM a obtenu une note de 77 points. Plus précisément, elle a obtenu la note de 0 pour l'indicateur recensant le nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations (une seule femme faisant partie de ces personnes au sein de CMA CGM). Pour les autres indicateurs, l'Entreprise fait apparaître des résultats qui se situent dans le haut de la fourchette ou bien des écarts « raisonnables ».

**Nathalie CAMERLYNCK** émet des doutes sur le taux de 100 % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité.

**Christophe ZGRZEBNY** explique que les salariées en question ont au moins bénéficié de l'augmentation générale appliquée au sein de l'Entreprise.

**Olivier PATIN** rappelle qu'à son retour de congé maternité, une salariée peut demander l'octroi d'une augmentation correspondant à la moyenne des augmentations individuelles et générales versées dans l'Entreprise pendant la période.

**Christophe ZGRZEBNY** souligne que, jusqu'à un certain niveau, on note très peu d'écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Selon lui, l'attribution d'augmentations individuelles n'entraîne pas de grandes disparités en termes de rémunérations moyennes.

**Simon-Clovis HYVERNAT** objecte que l'Entreprise dispose tout de même d'une marge de progression sur l'écart de rémunération hors ancienneté pour le personnel maritime sédentaire. En effet, cet écart atteint 10 %. Il demande des éclaircissements sur les raisons de ce différentiel.

**Christophe ZGRZEBNY** indique ne pas posséder les éléments nécessaires pour expliquer finement cet écart. Il insiste sur le fait que, sur le périmètre du Havre, aucune discrimination par rapport au sexe n'est mise en œuvre dans le calcul des promotions. Les écarts peuvent apparaître à l'entrée dans l'Entreprise, principalement sur des positions 8 ou 9, c'est-à-dire des postes souvent pourvus par des recrutements externes.

**Delphine DE FRANCO** s'étonne de l'écart constaté pour le personnel maritime navigant : certes, celui-ci est faible (entre 2 et 3 %) mais il devrait normalement s'établir à zéro.

### **3 Information sur l'implantation des postes de superintendants du Havre (initialement point 2 de l'ordre du jour)**

**François LERAY** fait savoir que Xavier Leclercq, qui travaille sur la réorganisation de CMA SHIPS, ne prévoit pas de poste de superintendant au Havre.

**Olivier PATIN** déplore que le choix de M. Leclercq aille à l'encontre des promesses faites précédemment.

**François LERAY** explique que M. Leclercq, au vu de la transversalité qu'il entend mettre en place, estime qu'il n'est pas logique d'implanter une équipe de superintendants au Havre.

**Delphine DE FRANCO** rappelle qu'il est pourtant important de positionner des superintendants à proximité des navires pour renforcer les liens entre les équipes à terre et les navigants. Elle regrette que le site du Havre laisse partir des compétences en externe, faute de postes à terre à proposer aux personnes en question autre qu'à Marseille.

**Olivier PATIN** rappelle qu'en décembre, la création de postes de superintendants au Havre pour y suivre les navires était quasiment acquise. Il déplore que celle-ci se trouve désormais remise en cause à la faveur de l'arrivée de M. Leclercq au sein de la Direction. De son côté, la CFDT pourrait adopter la même logique et, au motif qu'elle se dote d'une nouvelle organisation et voit une partie de son équipe évoluer, elle pourrait tout à fait revenir sur les accords qu'elle a précédemment négociés avec la Direction et affirmer que les propos tenus hier par les membres de son organisation n'engagent plus ceux qui les ont remplacés.

**Olivier PATIN** demande à François Leray de transmettre ce message à qui de droit.

**François LERAY** s'engage à relayer ce message.

### **4 Information sur le projet de dénonciation du bail pour CCLOG Roissy (Tremblay en France) et transfert des équipes CCLOG Roissy dans les locaux de CEVA Roissy (Tremblay en France)**

**Christophe ZGRZEBNY** explique que, dans le cadre des rationalisations, il est prévu de transférer les équipes CCLOG Roissy vers les locaux de CEVA et de procéder à un transfert analogue au niveau du Havre. La Société a en effet l'opportunité de dénoncer le bail d'ici la fin du mois. Un délai de trois mois sera ensuite nécessaire sur le plan opérationnel pour remettre en place l'informatique et la téléphonie. Christophe ZGRZEBNY espère qu'au Havre, les négociations liées à la rupture du bail avec la CCI ne poseront pas de difficultés. Cependant, le bail pouvant être dénoncé en octobre, CEVA pourrait de toute façon rejoindre les locaux avant la fin de l'année.

**Christophe ZGRZEBNY** affirme que les équipes de Roissy sont plutôt satisfaites du déménagement dans la mesure où elles pourront ainsi rejoindre des locaux plus modernes.

### **5 Point sur l'Export On Board**

**François FRIBOULET** fait savoir que la situation actuelle est très tendue. Il rappelle que la personne qui a quitté l'Export on board pour rejoindre la cellule Cargo Readiness n'a pas été remplacée à son poste. Dans ces conditions, il a été décidé de « remettre ensemble » provisoirement l'Export on board de manière à fluidifier la situation.

**Nathalie CAMERLYNCK** souhaite savoir combien de personnes sont affectées actuellement à l'Export on board.

**François FRIBOULET** répond que celles-ci sont au nombre de trois ou quatre.

**Nathalie CAMERLYNCK** souhaiterait connaître l'effectif exact aujourd'hui en poste.

**Bruno LEDUC** rappelle qu'à l'origine, l'effectif de l'Export on board était de sept personnes.

**François FRIBOULET** en convient mais souligne qu'aujourd'hui, la priorité consiste à assurer les bookings.

**Bruno LEDUC** rappelle que l'activité à l'Export on board dépend des bookings. Il observe qu'une réduction d'effectif de sept à quatre personnes alors même que l'activité reste inchangée ne peut qu'entraîner des problèmes d'organisation considérables.

**François FRIBOULET** reconnaît que les opérations sont totalement perturbées : le TDF est saturé et n'arrive pas à fournir les équipes, tandis que certains navires ne chargent pas ou ne déchargent pas comme prévu. De plus, des omissions, des reports et des problèmes sur l'équipement Reefer sont constatés. A cela s'ajoutent les arrêts maladie et les périodes de congés... Dans ce contexte, il a été décidé cette semaine, en guise de mesure d'urgence, de solliciter l'aide du département Cross Trade. Une personne du Cross Trade ainsi qu'un salarié de la Doc import et une troisième personne du Customer Service Import interviendront ainsi en support auprès de l'Export on board.

**Nathalie CAMERLYNCK** fait remarquer que le Customer Service Import est, lui aussi, impacté par les problèmes opérationnels.

**François FRIBOULET** le reconnaît mais indique que le manager de ce service a estimé qu'il pouvait raisonnablement détacher un membre de son équipe à l'Export on board.

**Claire-Lise HARDANT** souligne qu'avec un mode de fonctionnement en flux tendus, les problèmes sont permanents.

**Bruno LEDUC** demande à François FRIBOULET si les difficultés actuelles ne sont pas liées à un manque d'effectif.

**François FRIBOULET** concède que disposer de personnel supplémentaire permettrait de régler la situation mais ajoute qu'il n'est pas possible d'obtenir ce renfort.

**Michel MARTIN** attire l'attention sur le risque de burn out pour les salariés concernés.

**François FRIBOULET** admet la présence de stress au sein de l'équipe et assure qu'il recherche des solutions pour l'éliminer. Pour autant, il n'est pas question de recruter du personnel supplémentaire.

**Michel MARTIN** craint que, dans ces conditions, toute la structure ne se trouve au bord du *burn out*.

**François FRIBOULET** rappelle que certains problèmes (comme celui de l'équipement) vont trouver une solution. De plus, la cellule Cargo Readiness qui est en train de se mettre en place fonctionne plutôt bien, ce qui permettra d'alléger la pression qui s'exerce sur le reste de l'organisation. Cependant, ces évolutions demandent un peu de temps.

**Christophe ZGRZEBNY** ajoute que depuis l'automne dernier, les effectifs ont été renforcés. Néanmoins, ce renfort des équipes ne peut être opéré qu'avec parcimonie, notamment en raison du temps que demande la formation des nouveaux embauchés.

**Bruno LEDUC** remarque que la Direction considère systématiquement que la période n'est jamais favorable aux embauches, y compris lorsque l'activité est en hausse.

**Christophe ZGRZEBNY** le conteste et précise qu'à la fin du mois, huit stagiaires intégreront l'Export on board.

**Bruno LEDUC** demande pourquoi l'effectif de l'Export on board est passé de sept à quatre personnes alors que son activité n'a pas baissé.

**François FRIBOULET** considère que l'Export on board était sous-optimisé avec un effectif de sept personnes.

**Bruno LEDUC** indique qu'à sa connaissance, ce service n'a jamais été en sous-activité.

**François FRIBOULET** assure qu'il ne sera pas demandé aux personnes concernées de faire plus que ce qu'elles peuvent légitimement faire. De plus, il a conscience que cette situation a un impact sur l'expérience client.

**Nathalie CAMERLYNCK** préconise le report des entretiens d'évaluation pour le customer service.

**François FRIBOULET** l'informe que cette décision a déjà été prise.

**Christophe ZGRZEBNY** précise que les entretiens ont été repoussés d'un mois jusqu'au 10 mai.

**Bruno LEDUC** s'enquiert des dispositions prévues par la suite pour l'Export on board dès lors que le regroupement des personnes ne constitue qu'une mesure temporaire.

**François FRIBOULET** annonce qu'à terme, ces personnes seront replacées dans les équipes.

**Gwenaëlle LEGENDRE** demande pourquoi cette décision n'intervient pas dès maintenant.

**François FRIBOULET** considère qu'il est plus efficace de regrouper ces personnes au vu la situation de crise actuelle.

**Gwenaëlle LEGENDRE** souhaite savoir si la situation va s'améliorer prochainement ou bien à une échéance plus lointaine.

**François FRIBOULET** constate que la situation s'améliore d'ores et déjà pour l'équipement mais qu'elle reste difficile pour les opérations de navire et les décisions des lignes. Au Havre, le TDF est utilisé à hauteur de 80 % et s'avère donc proche de la saturation. De son côté, le TN-MSA est plutôt sous-utilisé avec une utilisation à hauteur de 50 %. Cependant, l'autorité portuaire n'est pas en mesure de prendre la décision de mutualiser les moyens. En outre, il manque parfois des mètres linéaires de quai ou des équipes pour opérer. Depuis deux mois, ce déficit d'équipe est flagrant. Les navires ne pouvant pas être opérés comme prévu, les lignes prennent des décisions pour redessiner les *schedules* et trouver des solutions alternatives, ce qui entraîne omissions et *cut and run*.

**Gwenaëlle LEGENDRE** souhaite savoir où en est le projet Nova.

**François FRIBOULET** l'informe que ce projet est aujourd'hui totalement gelé. Le responsable du projet, Laurent BERNARDIN, a discuté avec les personnes concernées de possibles améliorations et des avancées intéressantes (notamment sur le plan ergonomique) seront mises en production le 6 avril. Alors que le travail est aujourd'hui articulé autour de l'e-mail, la console Nova suit une autre approche. Il est donc envisagé de changer le design de Nova afin que les utilisateurs puissent accéder directement aux mails.

**Olivier PATIN** constate que, depuis son déploiement, il n'a eu connaissance que de retours négatifs sur Nova.

Revenant sur la discussion précédente, il indique comprendre que la situation commerciale avec les terminaux soit complexe. Néanmoins, il rappelle le chantage permanent relatif à un éventuel transfert du Booking. Or les agents de ce service sont aujourd'hui en situation de rupture. Certaines personnes en contrats d'alternance seraient sous antidépresseurs.

**Nathalie CAMERLYNCK** souligne que les personnes confrontées à ces difficultés ne sont pourtant pas considérées comme fragiles mais sont au contraire des salariés expérimentés. La Direction doit donc se saisir du problème et trouver rapidement des solutions.

**Olivier PATIN** estime que mobiliser certaines personnes d'un service pour aider les collègues d'un autre service est une solution qui ne peut qu'être provisoire.

**François FRIBOULET** affirme que cette forme de solidarité est positive et que l'on ne saurait donc la balayer d'un revers de main.



**Olivier PATIN** considère que la solidarité interservices pourrait effectivement être positive si elle ne se répétait pas aussi souvent. Son caractère récurrent atteste, selon lui, d'un manque d'effectif structurel. Il en veut également pour preuve l'augmentation du taux d'arrêt maladie qui atteint 3,6 % en février.

**Christophe ZGRZEBNY** objecte que ce taux est impacté par les longues maladies.

**Olivier PATIN** conteste cette explication et réaffirme que l'augmentation de ce taux reflète le sous-effectif du site du Havre. Dès lors, il craint des critiques de Marseille sur l'organisation au Havre. Par exemple, lors d'une réunion, il lui a été rapporté que le taux de réussite de la comptabilité du Havre était mauvais et qu'il serait judicieux de transférer cette activité dans un centre de services partagés (ou SSC). Lorsqu'**Olivier PATIN** s'est élevé contre un tel projet, il n'en a plus été question. Cependant, il craint de nouvelles critiques qui prendraient pour cibles d'autres services.

**Christophe ZGRZEBNY** propose d'examiner à nouveau les mesures temporaires qui pourraient être prises pour soulager les équipes.

**Olivier PATIN** émet des doutes sur l'efficacité de Salesforce.

**Nathalie CAMERLYNCK** ajoute que, selon les témoignages qui lui sont remontés, cet outil est extrêmement chronophage. Elle estime, en outre, que le transfert a été mal préparé.

**Christophe ZGRZEBNY** explique que le déploiement de Salesforce a été précédé de tests qui ont produit des résultats positifs. Il évoque également la problématique du double system Outlook Nova.

**Nathalie CAMERLYNCK** fait savoir que certains salariés souhaiteraient bénéficier d'une formation plus concrète, devant l'écran, qui leur permettrait de manipuler l'outil.

**François FRIBOULET** indique avoir, lui aussi, constaté que la formation n'avait pas été suffisante. Ainsi, depuis quinze jours, de nombreux utilisateurs ont bénéficié d'une formation avec Christophe BERROCHE et Catherine BURY. De plus, de nouveaux *Power Users* ont été désignés.

**Michel MARTIN** souligne que le manque de personnel est un sujet abordé lors de chaque CE.

**François FRIBOULET** reconnaît que les équipes sont parfois confrontées à des « moments de tension ». Néanmoins, lorsque cette tension ne s'exerce pas, on peut également se demander si certains services sont sous-optimisés.

**Christophe ZGRZEBNY** cite l'exemple d'un salarié qui a quitté le Groupe parce qu'il manquait d'activité et s'ennuyait à son poste.

**Nathalie CAMERLYNCK** estime qu'en 2018, le transfert de la Doc s'est effectué au prix de tensions sur le personnel concerné.

**François FRIBOULET** affirme, lui, que le transfert de la Doc s'est bien passé. Il se déclare préoccupé par la situation des personnes du Customer Service car elle lui paraît effectivement « extrême ». Pour autant, les moments de tension temporaires font partie de la vie normale de toute organisation.

**Gwenaëlle LEGENDRE** suggère de redonner une certaine attractivité au service Booking.

**Christophe ZGRZEBNY** précise que ce service de 90 personnes représente la majeure part de l'effectif. Il est donc normal qu'il connaisse un certain nombre de mouvements.

**Bruno LEDUC** juge inquiétant que des stagiaires ou des personnes en contrats de qualification se plaignent de leurs conditions de travail.

**Christophe ZGRZEBNY** indique que la personne à laquelle fait allusion Monsieur LEDUC était en réalité déjà sujette à des malaises précédemment.

**Olivier PATIN** explique qu'au-delà de ce cas individuel, il souhaite alerter la Direction sur la situation d'ensemble.

**Christophe ZGRZEBNY** assure à Monsieur **PATIN** que ses propos ont été pris en compte et que des solutions vont être examinées.

**François FRIBOULET** revient sur la menace d'un SSC qui est effectivement mentionnée régulièrement. Il affirme que, sur ce dossier, la Direction du Havre et représentants du personnel sont sur la même ligne, les uns et les autres pour des raisons qui leur sont propres.

#### **6 Situation de l'emploi des personnels navigants et sédentaires : CDI, CDD, contrats en alternance, élèves, emplois saisonniers, travailleurs temporaires)**

**Christophe ZGRZEBNY** note que l'effectif est passé de 464 personnes à fin janvier à 466 à fin février, soit trois CDI en plus et un CDI en moins.

**Olivier PATIN** souhaite savoir s'il est possible d'augmenter le nombre de contrats d'apprentissage.

**Christophe ZGRZEBNY** explique qu'une telle augmentation est impossible en cours d'année, les contrats d'apprentissage étant alignés sur l'année scolaire. La question sera donc examinée à partir du mois de juin pour les contrats commençant en septembre. Le problème porte sur l'écart entre le nombre de jeunes qui souhaitent un contrat d'apprentissage et le nombre d'offres émanant des entreprises.

**Nathalie CAMERLYNCK** lui fait remarquer que cette situation permet de sélectionner les meilleurs profils.

**Christophe ZGRZEBNY** répond que les différentes formes d'alternance ne sont pas toujours intéressantes pour CMA-CGM. L'opération sera néanmoins reconduite cette année et sera peut-être légèrement revue à la hausse.

#### **7 Situation de la flotte RIF (initialement point 9 de l'ordre du jour)**

##### **- Tableau des prévisions d'entrées / sorties de navires au sein de l'Armement de la flotte française**

**François LERAY** indique que quatre nouveaux navires vont passer sous flotte française, ce qui portera le nombre de ces navires de 24 actuellement à 28 d'ici la fin mars. Le Saint Laurent est d'ores et déjà passé sous pavillon français. Tel sera également le cas du Cayenne dès ce jour puis du Titus vers le 25 mars.

**François LERAY** évoque également les livraisons des bateaux à venir. Le Fort de France est à quai ce jour avec une visite du CHSCT prévue le 22 mars. Les prochaines livraisons seront les suivantes :

- Fort Royal mi-mai,
- Fort Saint Charles mi-juin,
- le Fleur d'Épée mi-juillet.

Les dates de sortie de Fort Saint Pierre (25 mai), Fort Saint Georges (13 juin) et Fort Sainte Marie (11 juillet) sont encore théoriques et seront revues en fonction des dates de livraison des bateaux.

**Delphine DE FRANCO** regrette que l'Armement ait manqué de diplomatie vis-à-vis des personnels étrangers qui étaient en poste à bord de ces navires : les intéressés ont appris du jour au lendemain par un mail très sec qu'ils perdaient leur place de commandant.

**François LERAY** objecte qu'il a personnellement appelé chaque patron d'agence pour expliquer les stratégies mises en œuvre. Du fait de leurs conséquences pour les marins ukrainiens et roumains, il a anticipé des compensations pour éviter un impact fort sur leur armement. C'est peut-être l'explication par le patron d'agence qui a été ici défailtante.

**Delphine DE FRANCO** attire l'attention sur une information concernant les manœuvres d'entrée et sortie de Dégrad des Cannes qu'il conviendra de transmettre aux nouveaux équipages (notamment celui du Cayenne) : lors de ces opérations, tous les mécaniciens devront être en salle des machines et, de la même façon, il faudra prévenir le chef-mécanicien qu'il aura besoin à ce moment-là de toute l'équipe machine. Ce type de contraintes devra être pris en compte dans la gestion des travaux et des heures de repos.



**Simon-Clovis HYVERNAT** demande des précisions sur la configuration des quatre nouveaux navires sous pavillon français

**François LERAY** répond que les deux navires « ukrainiens-philippins » comprendront un commandant et un lieutenant français tandis qu'un chef mécanicien et un officier mécanicien français seront à bord des deux navires « roumains-philippins ».

**Delphine DE FRANCO** souligne que le Marseille ne comporte pas suffisamment de cabines pour accueillir les élèves à moins de prendre moins de passagers.

**Renaud FRANCOIS** demande sur quelle ligne se trouve le Titus.

**Christophe ZGRZEBNY** répond qu'il s'agit de la ligne Asie Afrique.

**Delphine DE FRANCO** précise à cet égard que la capacité du Titus est de 8 500 EVP (et non de 2 100 EVP comme indiqué dans le tableau de la Direction).

**François LERAY** fait état de 185 postes embarqués. Il rappelle le plan de recrutement particulièrement ambitieux mis en œuvre par l'Entreprise. L'effectif est ainsi passé de 465 personnes à fin décembre à 477 à fin janvier puis à 480 à fin février. Cette augmentation sera davantage perceptible fin mars et fin avril.

**Simon-Clovis HYVERNAT** note que la plupart des embauches recouvrent des CDD.

**François LERAY** explique qu'actuellement, le principe appliqué par l'Entreprise consiste à embaucher en CDI les personnes dotées d'une certaine expérience et en CDD celles ayant à l'inverse très peu d'expérience.

**Simon-Clovis HYVERNAT** remarque que ce principe revient à allonger la période d'essai.

**François LERAY** le conteste. Les temps de CDD sont déduits des temps de navigation effective. Il ajoute qu'étant donné la situation de l'emploi des marins français aujourd'hui, l'objectif est de limiter les CDD.

**Delphine DE FRANCO** craint des difficultés, étant donné la conjoncture positive pour les officiers, pour armer les bateaux supplémentaires.

**François LERAY** assure être confiant en la matière même s'il reconnaît que la situation ne sera pas simple à gérer. Pour être au rendez-vous, CMA CGM anticipe en embauchant des personnels polyvalents. La Société a déjà « capté » trente élèves de première année.

**Renaud FRANCOIS** souhaite savoir à quel effectif d'officiers on pourrait aboutir à terme.

**François LERAY** anticipe un effectif compris entre 530 et 550 officiers. Il précise que 11 postes d'officiers du PDV n'ont pas été pourvus.

**Yannig RAIMONDEAU** en déduit que le recrutement de personnels expérimentés doit vraisemblablement être difficile.

**François LERAY** confirme que très peu de personnes possèdent une expérience sur containers. En revanche, il est plus facile de trouver des personnes expérimentées sur les machines. **François LERAY** souligne également l'impact important qu'aura dans ce domaine le changement de technologie avec le passage à la propulsion gaz.

**Delphine DE FRANCO** fait remarquer que les incendies de containers représentent un danger de plus en plus fréquent, que les équipes sont incapables de gérer faute de moyens. Elle attire également l'attention sur les problèmes liés à la non-déclaration de certains produits dangereux.

#### **8 Heures supplémentaires du personnel sédentaire du mois de janvier 2019 (initialement point 7 de l'ordre du jour)**

**Christophe ZGRZEBNY** indique qu'à fin janvier, sur un total de 343 badgeants, 154 sont en dépassement. On dénombre 510 heures de dépassement et 109 heures payées.

## 9 Suivi des non-conformités des heures de travail du personnel navigant (initialement point 8 de l'ordre du jour)

**Delphine DE FRANCO** souhaiterait tout d'abord que soit menée une analyse de l'impact que la présence d'un lieutenant en moins à bord peut avoir sur les heures non conformes. Ensuite, elle relève que la mise en place du logiciel Touch, qui devrait théoriquement réduire le temps administratif, se révèle très chronophage et qu'elle s'accompagne d'un certain nombre d'erreurs dans les bases de données. Enfin, elle a de plus en plus de retours sur les visites complètes des groupes : il apparaît que, pour certains types de groupe, les navigants doivent reconditionner à bord toutes les pièces. Elle demande donc que la bordée soit remise en place ou que des discussions s'ouvrent sur la manière dont ce travail doit être réalisé afin qu'il ne s'effectue pas au détriment du reste de l'entretien des navires.

**François LERAY** suggère que ce point soit discuté plus en détail la semaine suivante avec les représentants de la flotte.

**Simon-Clovis HYVERNAT** conteste les chiffres du tableau de suivi des heures de travail pour la ligne du Medea (avec 8 heures exactement pour tous).

**Renaud FRANCOIS** note une certaine « stagnation » concernant le suivi des heures non conformes.

**François LERAY** en convient et ajoute qu'un travail sera mené sur la coordination des tournées du nord et des tournées chinoises avec les agents.

## 10 Demande d'une caisse bord CE pour les navires UK passant sous pavillon RIF

**François LERAY** indique que tout ce qui concerne les bateaux RIF sera progressivement mis en place.

**Delphine DE FRANCO** souligne qu'il n'y a pas grand-chose à bord des bateaux.

**Patrick LAURANS** ajoute que, de ce fait, il serait judicieux de revoir l'allocation.

**Olivier PATIN** précise que les caisses à bord sont du ressort du CE et non de l'armement.

## 11 Questions diverses

**Nathalie CAMERLYNCK** souhaite savoir pourquoi ses collègues de l'Africa Desk n'ont pas été sollicités pour la présentation d'IOS.

**Christophe ZGRZEBNY** affirme que ceux-ci ont tous été sollicités.

**Nathalie CAMERLYNCK** émet l'hypothèse que l'information n'est peut-être pas redescendue.

**François FRIBOULET** rappelle l'existence de sessions sur le web.

**Christophe ZGRZEBNY** ajoute que Zita était sur place une semaine entière.

**Nathalie CAMERLYNCK** pense que les managers ont reçu l'information mais non les équipes.

**Olivier PATIN** signale qu'il sera nécessaire d'organiser un CE plénier extraordinaire au début du mois de mai consacré à la dévolution des comptes dans la perspective du passage au CSE. Le CE sera probablement fermé pendant une demi-journée pour l'inventaire. Olivier PATIN indique par ailleurs qu'un appel d'offres a été lancé pour identifier le nouvel expert-comptable du CE, l'expert qui travaillait jusqu'à présent pour le Comité étant malheureusement décédé.

**Christophe ZGRZEBNY** fait un point sur la restauration. Eurest a communiqué à sa demande le coût moyen d'un repas. Alors que, sur l'année 2018 et les deux premiers mois de 2019, le plateau moyen s'établissait à 3,39 euros, il s'élève maintenant à 3,57 euros sur les quinze premiers jours du mois.

**Christophe ZGRZEBNY** précise que les dépenses d'investissement en matériel ne sont pas prises en compte dans le tarif payé par les salariés. De plus, lors du dernier appel d'offres, le cahier des charges imposait au prestataire de proposer des viandes françaises, des produits Label rouge et des produits locaux, ce qui explique l'augmentation constatée de 18 centimes. Pour sa part, **Christophe ZGRZEBNY** estime que le prix moyen du repas reste très raisonnable.

**Sébastien FORTUNE** revient sur les heures supplémentaires de CCLOG.

**Christophe ZGRZEBNY** indique que ce point doit être revu entre Jérémie et son directeur d'exploitation.

*Les dates des prochains CE sont déterminées comme suit :*

- *CE initial : 26 avril matin*
- *CE initial et CE extraordinaire plénier pour la dévolution des comptes : 23 mai*

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11 heures 45.*

**Président du CE**

**François FRIBOULET**



**Secrétaire du CE**

**Olivier RATIN**

