

# ANTARTIC les

n°50 - mars 2017



Notre Projet BEST M est déployé depuis plus d'un an. Bon nombre de sujets irritants ont été abordés avec une certaine réussite mais surtout la mise en place de nouvelles méthodes participatives impliquant le plus grand nombre.

Le baromètre social réalisé en fin d'année 2016, qui est largement présenté dans ce journal, permet de mesurer les avancées réalisées et les points qui nous restent à traiter et qui feront l'objet d'un plan d'actions.

Il nous faut maintenant accélérer la démarche. L'amélioration des pratiques est nécessaire mais elle ne suffit pas, il nous faut maintenant du RESULTAT.

Nous allons passer à une phase du projet où le pilotage des actions par les Managers se fera sur les résultats avec plus de rigueur et une obligation de réussite. Bien entendu l'implication de chacun sera recherchée car rien ne peut se faire sans vous tous.

C'est obligatoire pour améliorer la performance de l'entreprise mais aussi pour avoir les moyens des ambitions de notre projet qui reste on ne peut plus d'actualité :

**LE BIEN-ETRE ET LA SANTE AU TRAVAIL PAR LE MANAGEMENT**

**Manuel MACHADO**  
Directeur Général



## Sommaire

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| Edito                        | #1  |
| Baromètre Social             | #2  |
| Compte personnel d'activités | #7  |
| CHSCT                        | #7  |
| Accord Contrat Génération    | #8  |
| H <sub>2</sub> ORIZON        | #8  |
| Certifications IFS-BRC-ISO   | #9  |
| Développement Durable        | #9  |
| Service consommateurs        | #10 |
| Sirops Casino, c'est parti ! | #11 |
| Nouveaux Produits            | #12 |
| Culture Sécurité             | #15 |
| Activités Socio-culturelles  | #16 |
| Carnets                      | #16 |



**Virginie OLANIER**  
Responsable RH et  
Services généraux  
administratifs



**Marina CORDIER**  
Gestionnaire RH et  
contrôle de gestion



# BAROMÈTRE SOCIAL

## Mesure du climat social



Suite aux 254 questionnaires envoyés, vous avez été 172 (soit un taux de retour de 68%) à bien vouloir nous répondre et nous vous en remercions vivement.

Votre participation est importante. Elle permet de mesurer et d'améliorer le climat social dans l'entreprise tout en suivant son évolution. Ce questionnaire sera diffusé tous les 2 ans. Nous avons entendu vos remarques et allègerons la partie « Vous » lors du prochain questionnaire afin de mieux préserver l'anonymat.

Cette enquête nous a permis de connaître les points de satisfaction et d'amélioration, de façon plus objective.

Globalement sur l'ensemble des thèmes, **le taux de satisfaction est de 65,3%** (réponses « D'accord » et « Tout à fait d'accord »). Ce taux reste à améliorer. Pour cela, nous allons concevoir un plan d'actions en ciblant prioritairement les points sources d'insatisfaction. Ce plan d'actions, lorsqu'il sera établi, sera communiqué à l'ensemble des salariés.

En attendant, nous avons souhaité vous communiquer en toute transparence les résultats issus de cette toute première enquête. Nous vous en souhaitons bonne lecture.

Pour mieux comprendre ces résultats :

chaque personne a répondu aux questions qui lui étaient posées sur 9 thématiques différentes. L'analyse des données récoltées a permis de mesurer le niveau de satisfaction pour chaque thème.

### Choix des réponses

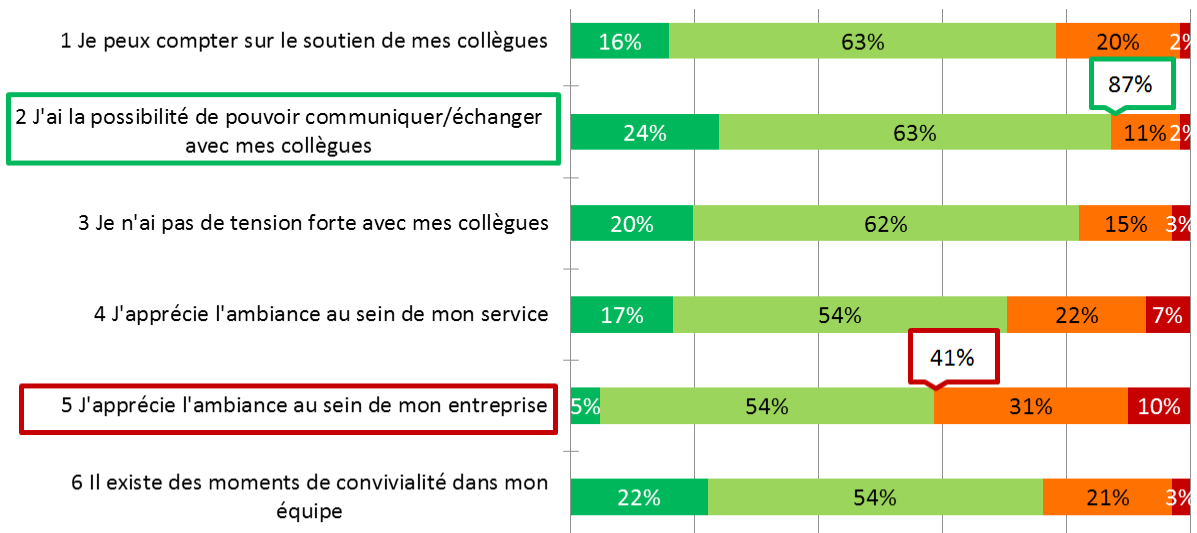
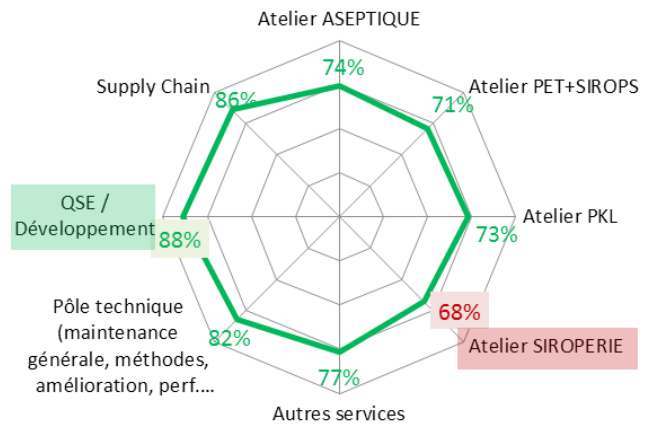
- Tout à fait d'accord
- D'accord
- Peu d'accord
- Pas d'accord

### Niveau de satisfaction

- >75% très satisfaisant
- 65% - 75% satisfaisant
- 60% - 65% moyennement satisfaisant
- <60% peu satisfaisant

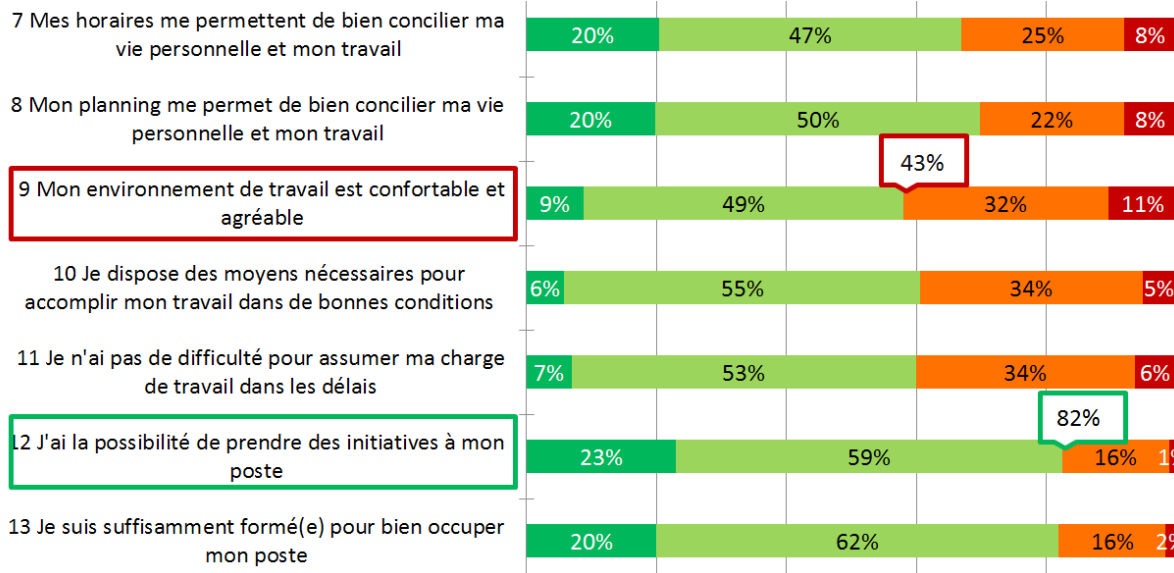
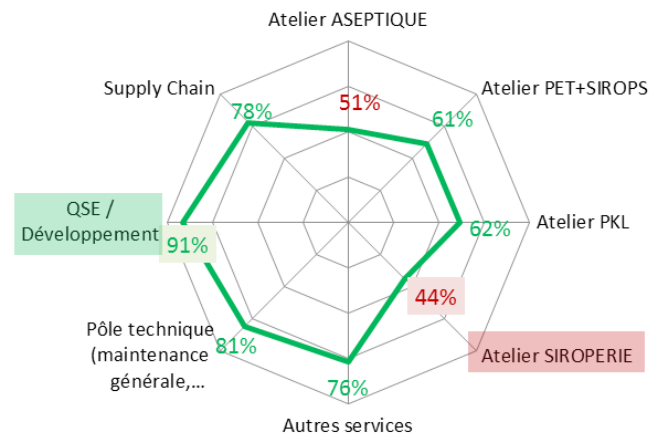
**AMBIANCE ET ESPRIT D'EQUIPE**  
très satisfaisant à 76%

*Une bonne ambiance !*



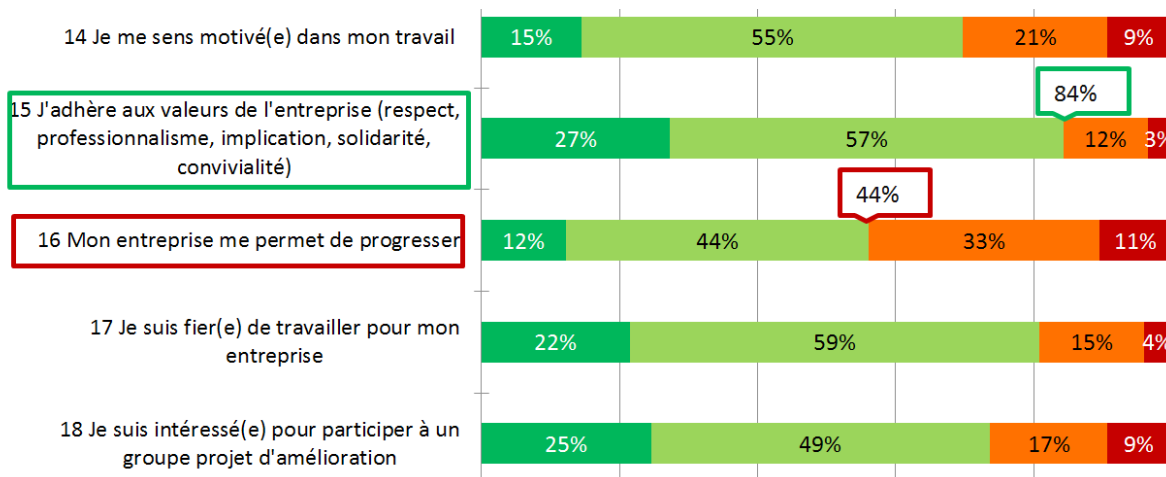
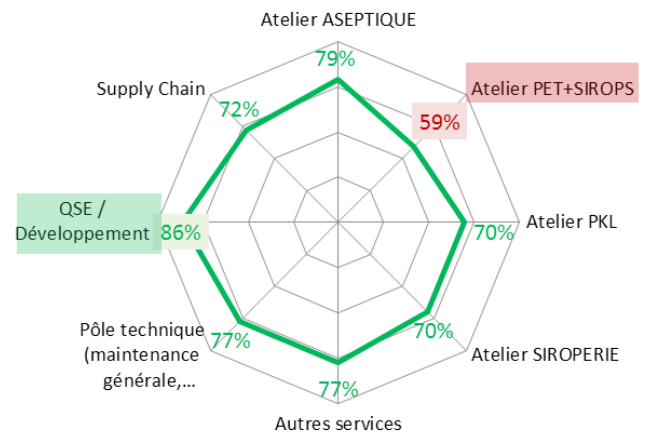
## CADRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL satisfaisant à 68%

*Des initiatives possibles aux postes*



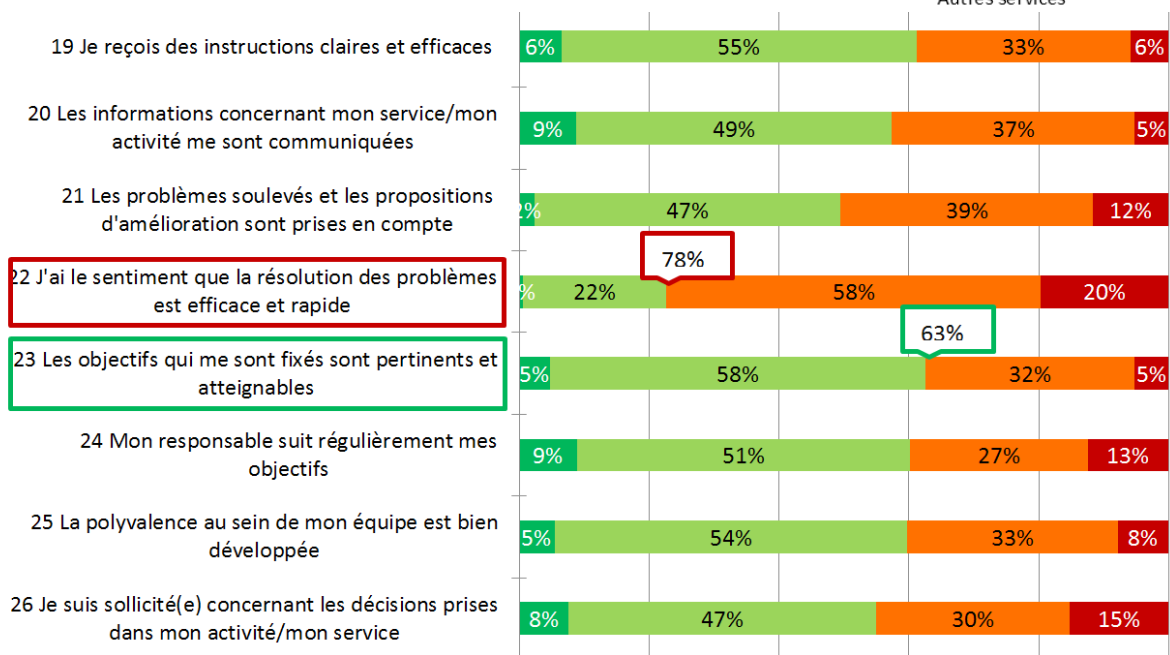
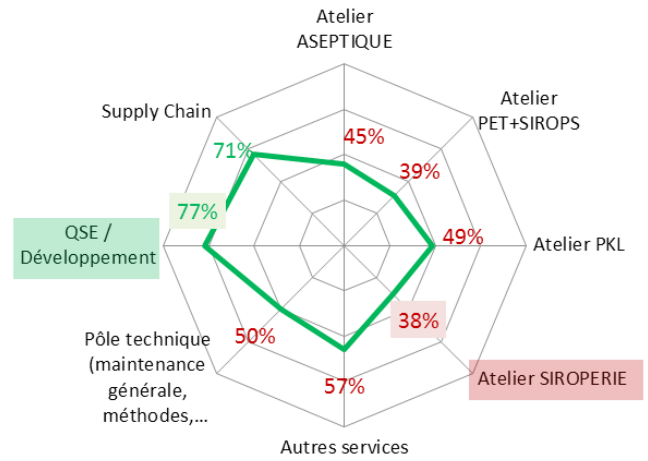
## MOTIVATION, IMPLICATION ET PLAISIR AU TRAVAIL satisfait à 73%

*Des valeurs fortes dans l'entreprise*



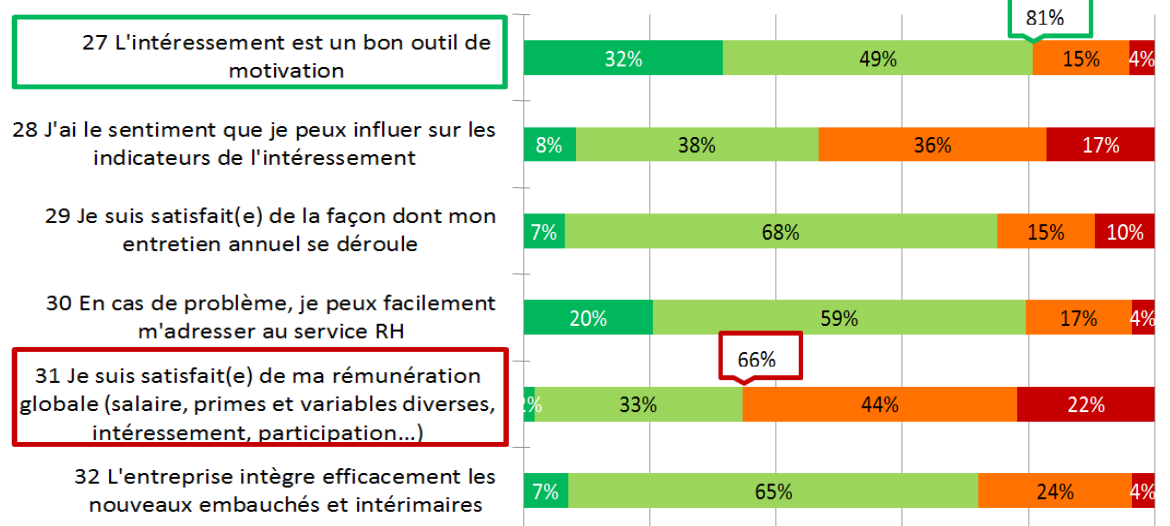
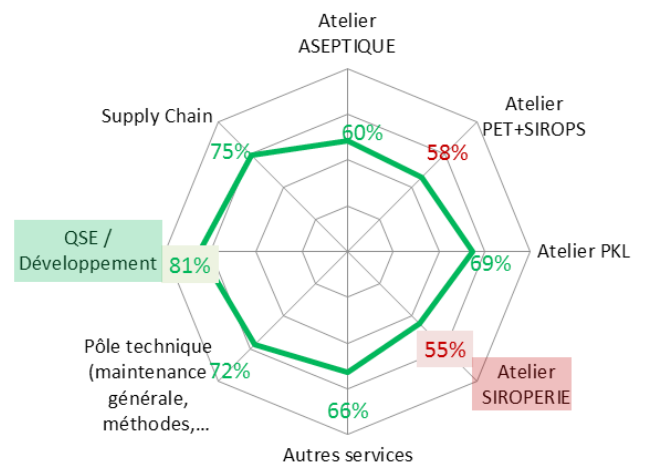
## ORGANISATION ET STRUCTURE peu satisfait à 53%

*Une résolution des problèmes à améliorer*



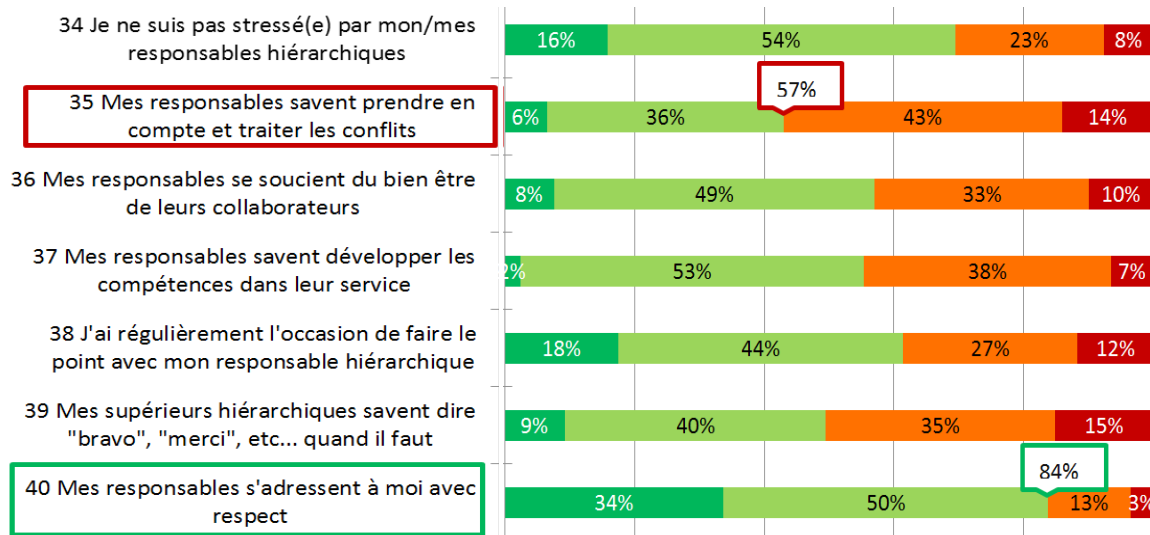
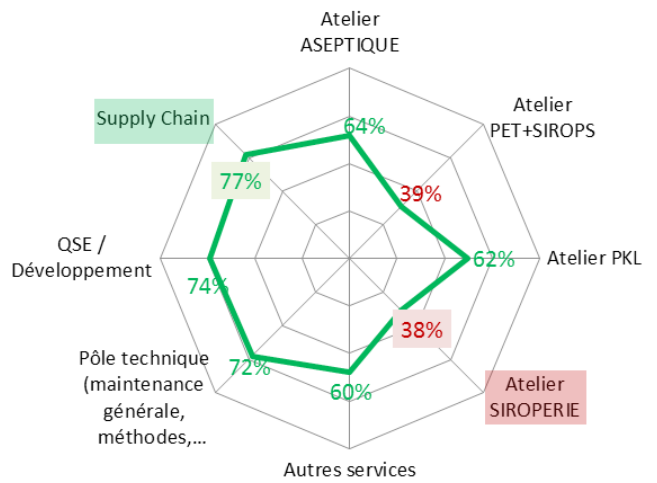
## POLITIQUE SOCIALE satisfaisant à 66%

*Un intéressement motivant*



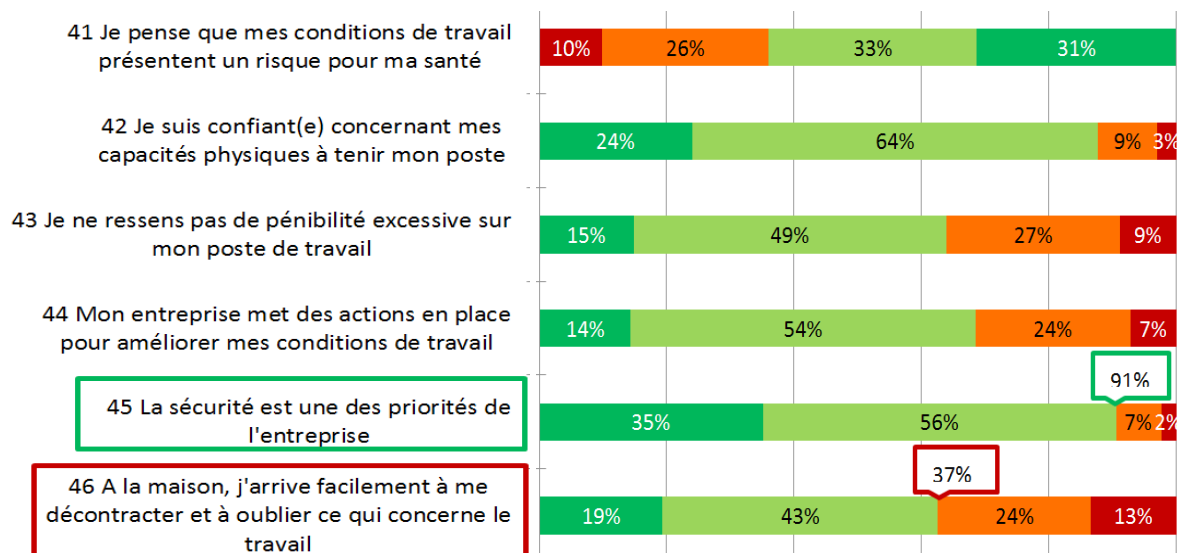
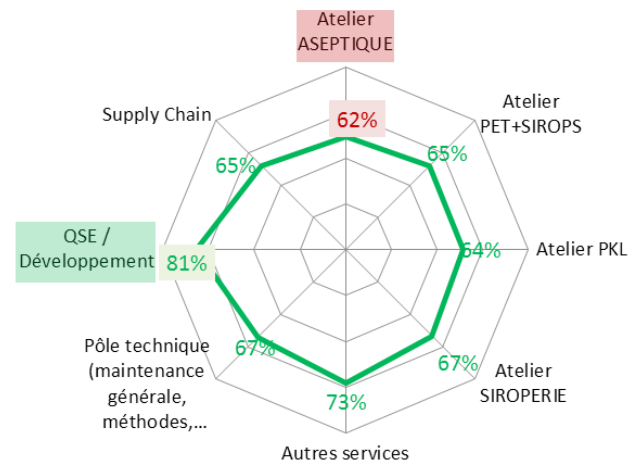
**RELATION AVEC LA HIERARCHIE / MANAGEMENT**  
moyennement satisfaisant à 60%

*Un traitement des conflits insatisfaisant*



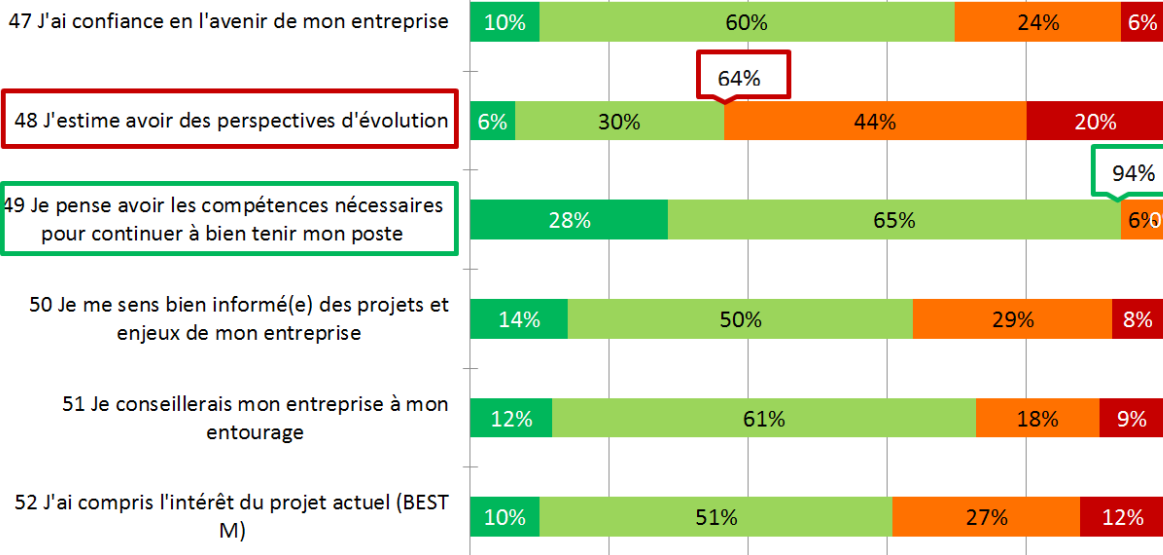
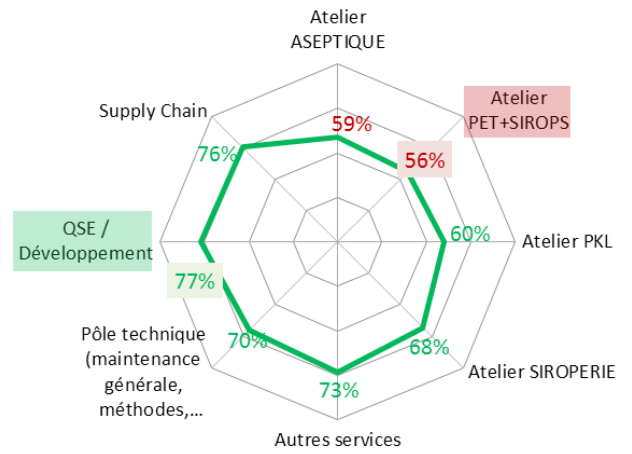
**SANTE / SECURITE**  
satisfaisant à 68%

*La Sécurité : une priorité pour Antartic*



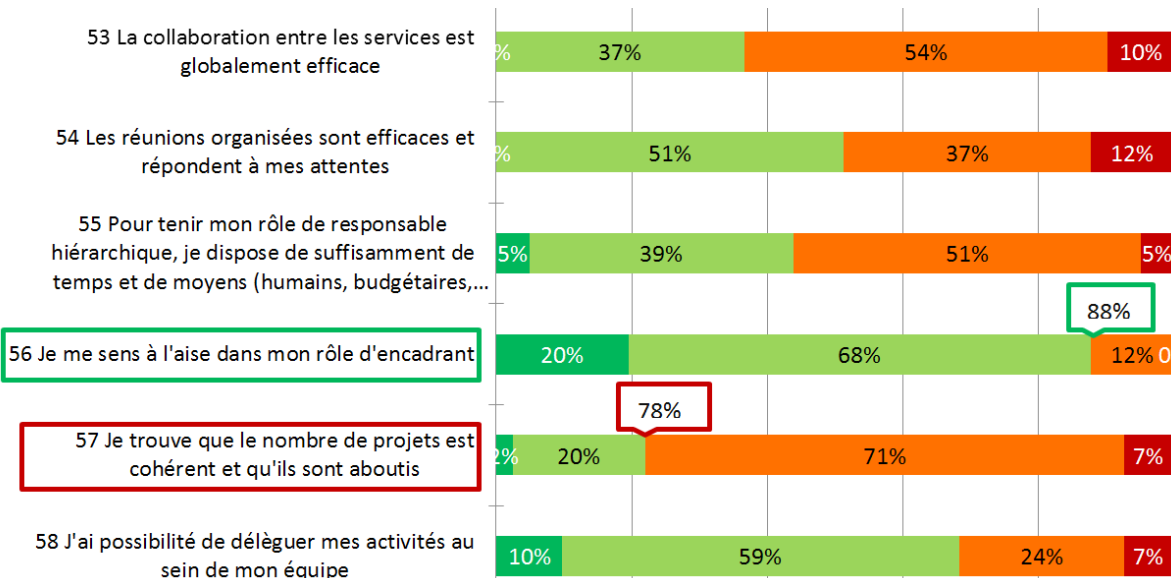
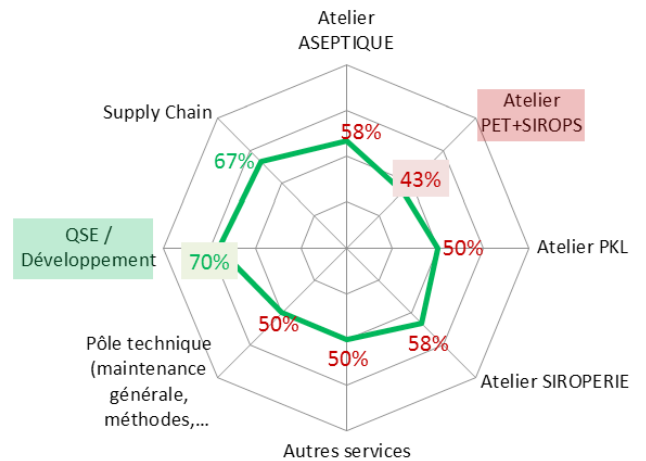
**VISION / AVENIR / STRATEGIE**  
satisfaisant à 66%

*Des compétences maîtrisées*



**SPECIFIQUE ENCADRANTS**  
peu satisfait à 52%

*Beaucoup de projets...*



# COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ



Virginie OLANIER  
Responsable RH et  
Services généraux  
administratifs

Le portail internet du CPA est opérationnel.

Le site du ministère du travail [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) est ouvert. Il permet, en renseignant son numéro de sécurité sociale et un mot de passe, d'activer son compte personnel d'activité (CPA) afin de le consulter en ligne.

Le CPA qui est entré en vigueur le 1er janvier 2017 dernier regroupe :

1. le compte personnel de formation (CPF) qui permet au salarié de suivre des heures de formation;
2. le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) qui permet au salarié exposé à la pénibilité d'accumuler des droits ;
3. le compte d'engagement citoyen (CEC) qui permet d'acquérir des droits en matière de formation en cas d'engagement citoyen ou volontaire (associations, réserve, service civique...). Les activités bénévoles ou de volontariat effectuées en 2017 donneront des droits qui seront crédités sur le CEC à partir de 2018.

Dans son espace personnel, le titulaire du CPA peut visualiser, sur une même page, ses droits acquis dans le cadre de ces trois comptes. Il peut également, s'ils sont remis de cette manière par l'employeur, consulter ses bulletins de salaire dématérialisés. Enfin, il peut s'informer sur un métier, rechercher une formation adaptée et construire un projet professionnel.



DÈS JANVIER  
OUVREZ VOTRE  
COMPTE PERSONNEL  
D'ACTIVITÉ



## CHSCT



Le mandat des membres du CHSCT venant à expiration le 11 janvier 2017, une élection des nouveaux membres a eu lieu le lundi 9 janvier 2017. Les membres du comité d'entreprise ainsi que les délégués du personnel ont voté. **Voici les nouveaux membres du CHSCT !**

Élus au collège Ouvriers / Employés / Techniciens

- CORDIER Marina : Gestionnaire RH et Contrôle de gestion (7585)
- MOULIN Laurent : Conducteur Process (7630/7631 n°chefs equipe)
- RESENDE Claude : Conducteur Process (7630/7631 n°chefs equipe)

Élu au collège Cadre / Agent de maîtrise :

- CAVIER Christophe : Responsable atelier de production (7751)

Nous leur souhaitons plein épanouissement dans leur nouvelle fonction!



### Le CHSCT c'est quoi ?

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

### Quel est son rôle ?

Constitué dans les entreprises occupant au minimum 50 salariés, le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, et en particulier :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail;
- avant toute modification des cadences et des normes de productivité;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides.



# ACCORDS CONTRAT DE GÉNÉRATION

Dans la continuité du précédent accord triennal relatif au contrat de génération, un nouvel accord a été conclu avec les partenaires sociaux le 23 novembre 2016. Cet accord est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2016, pour une durée de validité de 3 ans (jusqu'au 30 septembre 2019). Il pourra être révisé par avenant selon les conditions légales.

## 3 objectifs essentiels du contrat de génération

### Recrutement

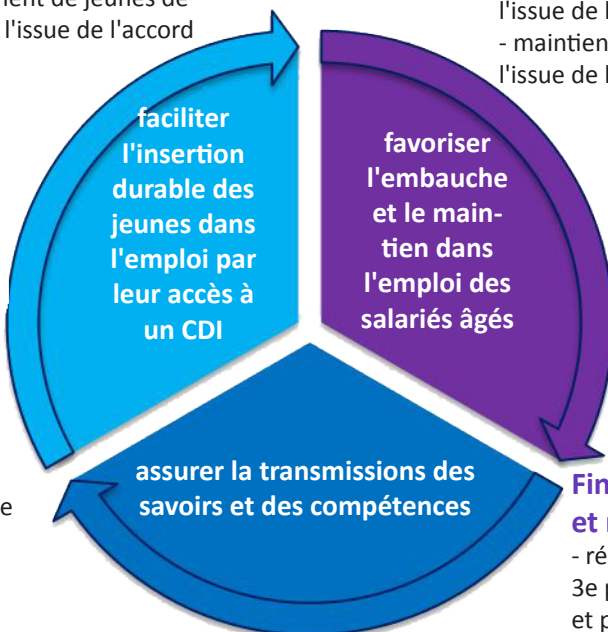
- 10% de recrutement de jeunes de 30 ans et moins à l'issue de l'accord

### Accueil, suivi de l'intégration et de la formation

- 100% des jeunes intégrés en contrat de 1 an et plus doivent avoir suivi le parcours d'intégration et de formation définis

### Contrats en alternance et stages

- à minima : 4% de contrats en alternance et stagiaires sur l'effectif total en équivalent temps plein (en moyenne sur la durée de l'accord)



### Transmission des savoirs et des compétences

- à minima : 4% de contrats en alternance et stagiaires sur l'effectif total en équivalent temps plein (en moyenne sur la durée de l'accord)

### Embauche et maintien dans l'emploi

- 4% d'embauches de seniors de 45 ans et plus en CDI à l'issue de l'accord
- maintien de 100% des salariés âgés de 55 ans et plus à l'issue de l'accord

### Conditions de travail et prévention de la pénibilité

- maintien d'1 journée de congés ancienneté supplémentaire tous les 6 ans

### Evolutions professionnelles et gestion des âges

- accompagnement RH pour 100% des souhaits de reconversion professionnelle
- acceptation de 100% des demandes de bilan de compétences, CIF et VAE

### Fins de carrière et transition entre activité et retraite

- réalisation de 100% des entretiens professionnels de 3e partie de carrière par le service RH pour les 58 ans et plus
- 100% des collaborateurs volontaires de 50 ans et plus formés au point 50 ou CAP60 à l'issue de l'accord
- acceptation et majoration de CET congés fin de carrière pour 100% des collaborateurs (selon conditions de durée)
- acceptation des demandes d'aménagement du temps de travail dans un délai de 6 mois pour 100% des collaborateurs de 55 ans et plus en ayant fait la demande ( temps partiel et travail de nuit).



Frédéric COUTANT  
responsable projet



Le projet **H<sub>2</sub>ORIZON** d'extension de l'entreprise avance à grands pas. Les premiers travaux ont débuté récemment. Le choix du fournisseur de ligne est imminent.

De nombreux critères rentrent en ligne de compte et sont étudiés avec précaution, comme l'étude de l'ergonomie des machines ainsi que des niveaux de bruit, l'énergie absorbée et consommation d'eau, le coût de maintenance et d'exploitation, la capacité SAV du fournisseur et des critères économiques. Le design du bâtiment a été étudié pour s'affranchir de l'éclairage en journée. En effet 2% de la surface du bâtiment sont équipés soit de dômes soit de parois laissant passer la lumière. Ce design permettra également une bonne intégration paysagère du bâtiment. Le

calendrier est respecté.

Les différentes phases du projet sont toujours dans les temps.

Le 23 février a eu lieu une réunion publique à Saint-Martin-d'Abbat. La population était conviée afin de découvrir le projet. Les questions ont été librement posées. Le but de cette réunion était de mettre également en avant les efforts consentis par Antartic pour répondre au mieux aux demandes des riverains, notamment par rapport à la gestion du bruit, l'intégration paysagère et le trafic routier.

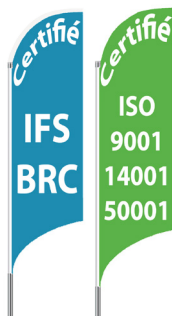
Ce projet H2ORIZON nécessitera également des acheminements de matériels conséquents. Tout sera mis en œuvre pour diminuer la gêne potentielle pour les riverains. Ce projet a également été relayé par la presse locale, qui a mis en avant le projet mais aussi



# CERTIFICATIONS IFS - BRC & ISO



Eugénie  
LECHEVALLIER-ROBERT  
Responsable  
Système Qualité



## Félicitations à tous,

2017 a bien démarré pour nos certifications !

En effet, suite à l'audit IFS-BRC qui a lieu du 10 au 13 janvier dernier :

- nous sommes en niveau supérieur pour l'IFS avec notre meilleure note : 96,96%,
- nous avons maintenu notre grade B pour le BRC,
- et notre certification est renouvelée pour un an.

L'auditrice a souligné la bonne impression générale qu'elle a eue lors de ces 4 jours, et félicite toutes les personnes interviewées qui ont su démontrer leur professionnalisme et la conscience de leurs responsabilités relatives à la sécurité, qualité des aliments et amélioration continue.

**"BRAVO à tous pour votre savoir-faire et votre engagement au quotidien."**

Cette implication doit se poursuivre dans la durée afin de maintenir ce niveau et continuer d'améliorer notre qualité et avancer sur les divers projets en cours et à venir.



Prochain audit : du 17 au 20 octobre pour l'audit combiné ISO 9001, 14001 et 50001.

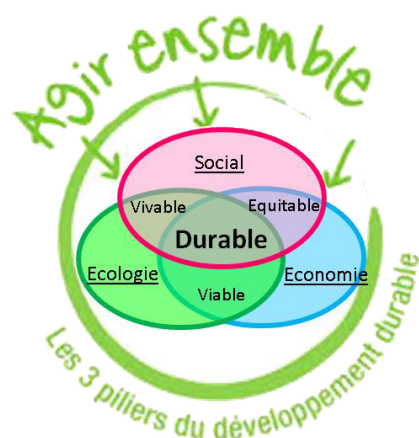
D É V E L O P P E M E N T

**U** Bientôt, nous allons afficher des informations sur l'énergie, l'environnement et le développement durable. Cela a pour objectif de vous communiquer les projets réalisés chez Antartic pour réduire, notamment, notre impact environnemental, rappeler les bons comportements à tenir au quotidien afin de permettre à l'entreprise de continuer à se développer dans la durée.



## Qu'est-ce que le développement durable ?

**B** Le développement durable (ou "sustainable development" en anglais) a été défini en 1987 comme «un développement qui répond aux besoins des générations du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. Deux concepts sont inhérents à cette notion : le concept de "besoins", et plus particulièrement des besoins essentiels des plus démunis, à qui il convient d'accorder la plus grande priorité, et l'idée des limitations que l'état de nos techniques et de notre organisation sociale impose sur la capacité de l'environnement à répondre aux besoins actuels et à venir.»



Le développement durable, pour les entreprises, consiste à pérenniser leur métier tout en produisant mieux, c'est-à-dire en conciliant performance économique, respect de l'environnement et des individus ; on parle alors de responsabilité sociale des entreprises. Cette démarche n'est viable qu'avec l'implication de chacun et la volonté de tous, chez nous elle a abouti sur les certifications ISO 14001, ISO 50001, et une évaluation CAP 26000.



*"Le futur appartient à ceux qui croient en la beauté de leurs rêves."* Eleanor Roosevelt





Isabelle CAILLAT  
Animatrice Qualité  
alimentaire



# SERVICE CONSOMMATEURS

## Les consommateurs sont au centre de nos préoccupations !

Les « réclamations consommateurs » se répartissent en plusieurs catégories :

Les réclamations sur nos produits Intermarché :

- les réclamations mineures (sans gravité pour le consommateur) sont traitées directement par notre client (envoi de bons d'achat) et enregistrées par le service QSE Antartic.

- les réclamations critiques (consommateur malade, virulent ou présence de corps étrangers) sont traitées et enregistrées par le service QSE Antartic qui contacte le consommateur (envoi de courrier accompagné de bons d'achat).

Les réclamations de tous clients confondus (Groupe Intermarché ou hors groupe) reçues par courrier postal, par mail ou appel téléphonique sont traitées et enregistrées par le service QSE Antartic (envoi de courrier accompagné de bons d'achat pour ITM et envoi de produits finis pour les Hors groupe).



Madame Simon D. (14/02/17)

*J'ai acheté 3 bidons de 5l d'eau de source de marque "Ondine" la semaine passée et, en ouvrant la première, j'ai été désagréablement surprise par l'odeur. J'ai voulu quand même utiliser cette eau, mais elle présentait une "mousse" bizarre en arrivant à ébullition ... Je l'ai donc jetée et j'ai ouvert un second bidon : même problème ! Je n'ai pas ouvert le troisième acheté le même jour, mais j'ai des craintes (mêmes références sur le bidon, donc, même lot) ... Comme j'habite une ferme isolée et que nous n'avons pas d'eau potable, je suis obligée d'en acheter et j'en prends régulièrement à l'Intermarché de Châtillon, mais c'est la première fois que j'ai ce problème ... Que dois-je faire ???*



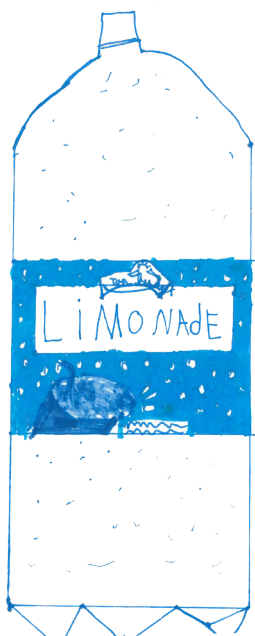
Bonjour Madame D.

Nous faisons suite à votre réclamation de ce jour, 14 février 2017 concernant des bidons d'eau Ondine de 5 Litres. Nous regrettons sincèrement les difficultés que vous avez rencontrées mais qui ne reflètent en rien la qualité de nos produits. Nos produits sont rigoureusement contrôlés avant, pendant et après la production. Grâce aux éléments que vous nous avez fournis, nous avons pu ouvrir une enquête au sein de notre atelier et qui n'a révélé aucune anomalie particulière, sur le lot incriminé. A l'heure actuelle, nous n'avons aucune autre réclamation sur cette date.

Afin de trouver la cause de ce problème et de pouvoir vous répondre, pourriez-vous nous faire parvenir un échantillon d'eau de la bouteille incriminée (échantillon d'environ 10 centilitres si possible) à l'adresse ci-dessous. Vos frais de port vous seront intégralement remboursés dans les plus brefs délais.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame, l'expression de nos sincères salutations.

Service Qualité - Société ANTARTIC



Le service consommateur reçoit également des lettres de félicitations (le 02/01/17).

"Bonjour,

*je m'appelle Emilie et j'ai 10 ans. Je vous écris car j'aime à 100% votre limonade et j'en bois souvent. Elle est excellente et si je dois la noter, je mettrais 10/10.*

*En plus, la limonade est ma boisson préférée. Continuez à en fabriquer et ne vous arrêtez pas d'en fabriquer.*

*PS : en plus, c'est pas cher ! EMILIE"*



# SIROPS CASINO, C'EST PARTI !



René DU RUSQUEC  
directeur Commercial

## Ca y est, c'est parti!

Après plusieurs mois de préparation (élaboration des formules, panel de validation, développement des emballages, création des codes articles, planification des productions, organisation du transport et des transactions informatiques et administratives) nous avons produit les références de sirops Casino et Leader Price de la première phase de lancement. Il s'agit pour Leader Price des sirops verre 1L, pet 1L et concentrés 70cl, et pour Casino des bidons 1,5L, pet 1L, sirops verre 70cl et des concentrés verre 70cl.



Les expéditions ont démarré doucement pour certains produits dont les précédents fournisseurs avaient encore du stock et dans l'urgence pour les produits en rupture. Nous atteindrons bientôt le rythme de croisière avec envoi systématique de camions complets vers les entrepôts Leader Price et Casino. Il reste à effectuer un travail de calage pour harmoniser nos rythmes de production, les tailles de run de production et le niveau des stocks.

La phase 2 est déjà bien enclenchée.

Les prototypes des bidons PET 75cl ont été soufflés afin d'effectuer tous les tests pré-production. Le bouchon est en cours de finalisation et les sleeves en création dans les agences. Les adaptations techniques de la ligne sirops verre sont en cours. Le timing est tenu et semble en bonne voie pour un démarrage en octobre 2017 (la moitié des volumes).



La phase 3 démarrera en janvier 2018, nous récupérerons la totalité des volumes en bidons PET 75cl. La place générée par le transfert de la ligne eau vers H<sub>2</sub>ORIZON, va nous permettre d'installer la nouvelle ligne sirop PET. Nous définissons actuellement les besoins de la ligne et ses pistes d'évolution auxquelles elle devra répondre. Le choix du fournisseur de la nouvelle ligne est en cours et la commande prévue en avril 2017.

Lors de la phase 3, nous démarrerons aussi une bouteille PET 70cl pour Monoprix. Les premiers plans de la bouteille Monoprix en PET 70cl ont été validés par le client. Nous avons lancé la maquette résine en taille réelle. Dès validation de la maquette, nous pourrons mettre en œuvre le moule prototype.

Les équipes de Casino Agro sont tout à fait satisfaites de notre démarrage et du respect du planning, à nous de ne pas les décevoir pour les prochaines étapes. La confiance qu'ils nous accordent doit être renforcée par la qualité de nos produits et nous pourrions plus sereinement aborder ensemble les plans de progrès source d'amélioration





LAURENCE TORNE  
responsable  
développement produits

# NOUVEAUTÉS 2017



Le développement de nouveaux produits et de nouveaux emballages sont le coeur de notre activité. L'objectif premier est de répondre aux demandes de nos clients et des consommateurs, mais nous devons également être force de propositions et d'innovations. L'année 2017 est encore une année riche en nouveautés !

## Nouveaux produits Intermarché

- une **boisson Look Multifruit** riche en vitamine C en PET 2L – production janvier – ligne Kronas 1,
- un **soda Look Pina Colada** en PET 1.5L (produit saisonnier) : soda avec jus – production janvier - ligne Kronas 3,
- **2 purs jus Paquito en PET 1L : Rouge Gourmands** (à base de jus de raisin et de fruits rouges) et **Douceur des îles** (à base de jus d'ananas, mangue et kaki), produit saisonnier,
- passage en **origine France** pour les **2 purs jus Pomme et Raisin** PET 1L (courant avril),
- **2 boissons au thé infusé Citron et Menthe**, en bouteille PET 1L Zoé; productions prévues au mois de mai – ligne Kronas 2,
- une nouvelle référence dans la gamme Luchon : **Luchon'O Thé Menthe** boisson au thé à base d'eau minérale production en mai – ligne Kronas 3,
- une **limonade « Premium » au jus de citron** sous la marque «**Look Les Créations**» en bouteille Look 1L sur ligne Kronas 3, production en mai.



## Nouvelles gammes Intermarché

### Gamme «ESSENTIEL»

Les consommateurs recherchent plus de naturalité dans les produits, c'est pourquoi Intermarché a décidé de créer une nouvelle gamme « Essentiel » pour des produits sans additif, sans colorant et sans arôme.

- la recette de la boisson **Paquito Citronnade Citron** PET 1.5L a été revue pour répondre à cette nouvelle charte, et 2 autres nouveaux parfums ont été développés : **citron menthe et citron orange** – les productions ont été réalisées en semaine 11 sur ligne Kronas 3.
- les 2 boissons **Fruit'O Multifruit et Tropical** ont également été reformulées pour pouvoir rentrer dans cette gamme. La production de la référence multifruit a eu lieu en décembre et la Tropical se fera en semaine 13.

## Nouvelles gammes Intermarché (suite)

### Gamme «Détox»

Dans cette nouvelle gamme, ce sont des produits existants reformulés avec moins de sucres, moins de graisses, moins de sel, ....

5 références ont été retravaillées avec un minimum de – 30% de sucres pour répondre à cette charte :

- 2 boissons au thé : pêche et mangue
- 2 boissons aux fruits : orange et tropical
- la boisson cranberry-framboise

et la boisson cranberry light qui va devenir une boisson allégée en sucre.

Les boissons au thé et aux fruits vont sortir en additionnel sous la marque «**Paquito Détox Sucre**» de façon à être bien identifiées par rapport aux produits de référence.



### Nouveaux packagings

- **développement d'une nouvelle bouteille Paquito PET 1L**  
Après 11 ans d'existence la bouteille Paquito va être reliftée. Deux formes sont toujours à l'étude. L'objectif est de passer sur la forme retenue en fin d'année (novembre),
- **développement d'un bidon PET sleeve 75cl pour les sirops Leader Price et Casino**  
démarrage en production en septembre,
- **développement d'une bouteille PET 70cl avec étiquette papier pour les sirops Monoprix**  
démarrage prévu en janvier 2018
- **relifting des briquettes Netto**  
nouvelle charte Netto – production en février
- **relifting des briquettes Paquito** & création de films imprimés  
nouvelle charte enfant – production en mars
- **relifting des boissons Netto 2L** à venir  
passage en bouteille ronde avec modification de recette & nouvelle charte Netto
- **relifting** à venir sur tous nos emballages à **marques Paquito, Look et Ondine**  
intégration du logo «Producteur – Commerçant»

### Nouvelles palettisations

- **ligne tétra brique 2L** : passage d'un carton de 8 à 6 briques  
test en S13 – productions des Spring Valley à la suite (S15) puis des Paquito à partir de la semaine 17,
- **ligne Kronas 2** : **nouvelle palettisation du format PET 20 cl**  
test réalisé début février et validé.



## Produits Casino

### 1<sup>ère</sup> phase réalisée entre janvier et février

- ✓ les sirops Leader Price et Franprix en bouteille verre 1L : 7 références
- ✓ les sirops 1<sup>er</sup> prix en PET 1L Casino et Leader Price: 3 références sous la marque Tous Les Jours et Le Prix Gagnant
- ✓ les sirops Casino en bouteille verre 70cl : 6 références – 3 autres références restent à venir (Pomme de Bretagne – Melon de Provence – Clémentine)
- ✓ les concentrés de Citron et Citron vert Casino et Leader Price – référencement d'une nouvelle bouteille 70cl (bouteille Passion) dans laquelle seront faits également les concentrés Paquito et Netto (productions prévues semaine 15).
- ✓ les sirops Casino en bidons 1.5L : 4 références

### 2<sup>ème</sup> phase – démarrage prévu en septembre

- ✓ 12 références pour Leader Price et 2 pour Casino en bidon PET 75 cl sleeve



## Tropico - Solpak

- ✓ **une nouvelle boisson Tropico Tropical** (Mangue-Passion) en PET 1.5L produite en janvier et en lot de 4x1.5L en mars (nouveau format sur ligne Kronos 3) ainsi que les déclinaisons en bouteille PET 20cl sleeve en lot de 4 et 6 en février et mai.
- ✓ nouveaux formats pour les boissons **Solpak Tropical et Fruits rouges** : **bouteille PET 50cl** – production en mars.
- ✓ déclinaison à venir aussi de boissons **Solpak thé melon et pêche en bouteille 1.5L Artémis**.



# CULTURE SÉCURITÉ



Patrick RATISSEAU  
directeur QSE

## Retour sur les actions 2016

En 2016, de nombreux postes ont été aménagés pour améliorer l'ergonomie, la pénibilité et la sécurité au travail.

En fin d'année, lors du congrès, nous vous avons également proposé de participer individuellement à la recherche de situation à risque. En 2 mois, le service QSE a ainsi recueilli une quarantaine de triangles jaunes (identifiés dans des feuilles de remontées d'information transmises lors du congrès).

Nous avons également tous beaucoup travaillé sur la communication : Flash Sécurité (sur télévision dans la salle de repos et sur messagerie Lotus); information sécurité lors des réunions de service ...

***Malgré tous ces efforts individuels et collectifs, nous constatons que nos résultats stagnent.***

## Actions 2017

Pour 2017, nous continuerons à travailler sur des achats et modification de matériel :

- ✓ amélioration de l'accessibilité des cuves de stockage et des filtres des monoblocs aseptiques.
- ✓ achat de palans pour les lignes aseptiques.
- ✓ passerelles d'accessibilité sur la ligne sodas.
- ✓ basculeur de bouchons pour les lignes sirop et aseptique 3.



## OBJECTIF



## TOLERANCE



Toutes ces modifications et achat d'équipement ne doivent pas masquer la première cause d'accident qui est le comportement humain (non-respect des consignes, routine, le manque d'exemplarité, la non connaissance des règles de sécurité...).

C'est la raison pour laquelle, nous avons décidé de travailler tous ensemble sur le déploiement d'une démarche nous permettant d'acquérir **une culture sécurité**.

## Bousculer nos habitudes

Pour nous aider à structurer ce projet, la société QUATERNAIRE nous propose une méthode déjà utilisée sur notre site et d'intégrer ce projet dans notre démarche BEST'M. Cette méthode a été déployée dans plusieurs sites du groupement avec des résultats remarquables. Un groupe de travail a été créé pour bousculer nos habitudes afin d'obtenir des résultats qui soient en adéquation avec nos engagements et investissements. Des interviews individuelles et collectives vont être réalisées courant mars pour nous donner des pistes d'amélioration.



## Séminaire



Afin que chacun puisse s'exprimer et apporter ses idées, nous allons également consacrer la journée du 24 avril à un séminaire. Ce séminaire, se déroulera dans la salle des fêtes de Saint Martin d'Abbat et servira de point de départ pour un engagement collectif et individuel. Bien entendu la présence de chacun est obligatoire pour nous permettre d'atteindre nos objectifs sécurité.



Anthony GARCIA  
membre du C.E.

# Activités Socio-culturelles

## Ils sont revenus....

Le 11 février, 44 personnes se sont envolées vers le Guatemala pour une douzaine de jours. A bord de moyens de transport plus ou moins insolites, le groupe a découvert le nord du pays, riche par ses vestiges, sa faune et sa flore. La direction du sud du pays leurs a permis de se plonger dans sa civilisation : la vie d'aujourd'hui et son histoire.

Ce voyage plein de péripéties, laissera sans aucun doute plein de souvenirs pour ces globe-trotters.



## Chèques vacances

Suite à l'octroi d'une participation supplémentaire de la direction, les salariés bénéficient maintenant d'un montant de chèques vacances de 210€ au lieu de 160€. Toutes personnes ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou bien embauchées définitivement à la date de la commande peuvent bénéficier de cet avantage.

| statut                                   | épargne du salarié | part du C.E. | part de la direction | total chèques vacances |
|--|--------------------|--------------|----------------------|------------------------|
| ouvriers - employés - agents de maîtrise | 85€                | 75€          | 50€                  | 210€                   |
| cadres                                   | 115€               | 45€          | 50€                  | 210€                   |

## Fête des lumières à Lyon.

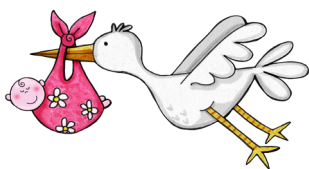
Réserver dès maintenant votre week-end du 9 et 10 décembre!! Le comité d'entreprise vous propose un week-end à Lyon. La visite guidée de la ville, et la Fête des Lumières dans le coeur de la ville vous enchantent. Pour rappel, le site historique de Lyon est inscrite au patrimoine mondial de l'Unesco. Renseignements lors des permanences.



## Noël Antartic

Cette année, le spectacle de Noël est programmé le dimanche 3 décembre. Il est ouvert à tout le monde. Réservez dès maintenant cette journée

# Carnets



Nayla AYACHI  
Annaëlle CHAUVIN  
Yanis LYAZGHI

**FELICITATIONS  
AUX PARENTS**

mutation



Stéphane MORIZET



Vanessa ALMEIDA - conducteur machines  
 Sylvain BABUT - conducteur machines  
 Justine JANSEN - conducteur machines  
 Eugénie LECHEVALLIER ROBERT - responsable système qualité  
 Philippe LESCARRET - cariste supply chain  
 Nicolas MAGALDI - conducteur machines  
 Sébastien PINAULT - technicien maintenance production  
 Vincent PINCETRE - conducteur machines  
 Marie Catherine PONSIGNON - conducteur machines  
 Adeline ROCHET - chargée développement produits  
 Ivann SOUGY-BIELINSKI - technicien maintenance production  
 Sofia ZOUGGAGH - apprentie BTS assistant manager



Brigitte AUFFRET  
Joëlle GALLOU



Clara PELLE  
Cyrille BONNEAU  
Morgane LE STER

