

PROCES-VERBAL de la réunion ordinaire du Comité Social et Economique de Lestrem

du 4 mai 2023

Etaients présents :	MM. Jean-Luc GRIBOT, Président Pierre-François DELOMMEZ
	Mmes Sandrine DYLAG Anne Charlotte HERBOMEZ (seulement le matin) Muriel LE MEAUX Justine LEUWERS
	MM. Christophe AMBLANC David BENS Jérôme BONNISSANT Frédéric BOUVIER (par visioconférence) Grégory CARLIER William CHARLES (par visioconférence) Stéphane CORDIER Bertrand DAUSQUES Clément DELATTRE (par visioconférence) Dominique DEQUIREZ (par visioconférence) François DESCAMPS Hubert DHOISNE (seulement le matin) Mickaël DURIEUX Benoit FUMERY Cédric GODART (seulement l'après-midi) Geoffrey GOUDEFROYE Damien KERLOC'H David MESUROLLE Nicolas MOREL René SAINT-LOUP (par visioconférence) (seulement le matin) Damien TIESSET
Représentants syndicaux	MM. Nicolas LESECQ Alexandre SANTOLALLA
Invités	Mme Valérie SCHOEMAERKER (point n° 4) Aurore FAYON (points n° 8 et 12) Roselyne WELTZER (point n° 9) Claire PRZYBYLEK (point n° 12)
	MM. Antonin BOUGEROL (points n° 3 à 5) Alexandre BARON (points n° 5 et 18) Franck DUBAELE (point n° 6) Clément THIBAUT (point n° 18) Jérémié STOBNICER (points n° 18 et 19)
Prise de notes	Mme Delphine BILLIAU

Ordre du jour :

1. Approbation des procès-verbaux du CSE des 30 janvier, 27 février, 6 mars, 27 mars 2023.....4

Point Economique

2. Point qualité, sécurité, situation économique et absentéisme (Direction)4
Engagement des ateliers et les volumes de production.....4
3. Symphony : (Elus)7
- Quels sont les frais d'attente des camions au premier trimestre ?.....7
- 3 mois après Symphony où en sommes-nous côté aménagement parking en général ?8

Organisation de l'entreprise

4. Information en vue d'une consultation sur la mise en place astreinte « Equipe support L1 » (Direction) .8
5. Consultation sur la mise en place astreinte Assurance Qualité (Direction) 10
6. Information sur l'évolution de l'activité antiparasitaire et produits chimiques suite au départ du responsable de service (Direction) 10
7. Point à date sur l'activité du Service Social 2023 versus activité 2022 en rapport avec la dernière présentation du Dr Graindorge sur le bilan AST. 12
Organigramme du Service 2022 et 2023, fiches de postes 2022 et 2023. Quid de l'avancement de la digitalisation du process d'organisation des visites médicales ? (Elus)..... 12
8. La rumeur sur l'arrêt de l'astreinte filtration se confirme. Pouvez-vous nous donner toutes les explications à ce sujet ? (Elus)..... 13

Partie Sociale

9. Consultation sur les propositions de reclassement d'un salarié opérateur Buttner (ANM) déclaré inapte à son poste de travail (Direction) 14

Point Economique (suite)

10. Information en vue d'une consultation sur le détachement d'un salarié Roquette Frères au sein de la Société Sethness-Roquette (Direction)..... 15

Partie Sociale (suite)

11. Situation de l'emploi au 31 mars 2023 (Direction)..... 15
12. Comme un Lundi - Bilan d'activités 2022 (Direction)..... 16

13.	Conformément à l'accord RCC, des études d'impacts sur les conditions de travail sur les projets principaux devaient être réalisées par des cabinets extérieurs. Où en sommes-nous ? (Elus)	17
14.	Retour sur la décision prise par la Direction lors de la réunion de la commission de suivi de l'accord GEPPMM du 31 mars 2023 concernant la prime de mobilité (H2, SP1-2) (Elus).....	18
15.	Demande d'explication sur le remplacement des Agents de Maîtrise par des Cadres dans certains secteurs (Elus)	18
16.	Manpower : (Elus)	19
17.	Point d'avancement sur l'ajout de bornes électriques pour les voitures notamment parking AMB E1 et autres parkings ? (Elus)	23

Organisation de l'Entreprise (suite)

18.	Consultation sur le projet Biorepack au Dextrose (Direction)	23
-----	--	----

Partie Sociale (suite)

19.	Grève : qui prend la responsabilité de remplacer un opérateur gréviste par un CDD en formation non validé ? Un manager a-t-il le droit de laisser un salarié seul, non validé, au poste de travail ? Est-ce normal dans une entreprise qui met en avant la sécurité de tous ses salariés ? (Elus)	27
20.	Défiscalisation des heures supplémentaires : quelle est la procédure à suivre ? Quel est le calcul ? Pour les personnels postés et de jour (Elus)	27
21.	Point sur le projet d'aménagement de la piste cyclable entre Merville et Lestrem (Elus)	28
22.	Présentation de l'avancement des projets (hors projets Alyssia) définis dans le cadre de l'accord RCC (Direction)	28
23.	Calendrier social 2023 (date de revoyure NAO à prévoir début juin) (Elus)	28
24.	Quelles sont les conditions générales de réservation pour les vols aériens ? (Elus)	28
25.	Qu'en est-il de la rénovation des locaux syndicaux ? (Elus)	28
26.	Barème de remboursement des frais de déplacement : suite à l'inflation, est-il possible de réévaluer la grille tarifaire, notamment celle des repas (exemple : restaurant à Paris) ? (Elus)	28
27.	Quels sont les 10 plus gros salaires de l'entreprise (à mettre dans la BDES) ? (Elus)	28

La séance est ouverte à 9 heures.

1. Approbation des procès-verbaux du CSE des 30 janvier, 27 février, 6 mars, 27 mars 2023

Les procès-verbaux des réunions de CSE des 30 janvier, 27 février, 6 mars et 27 mars 2023 sont approuvés.

Point Economique

2. Point qualité, sécurité, situation économique et absentéisme (Direction)

Engagement des ateliers et les volumes de production

Sécurité

Monsieur GRIBOT fait état de deux accidents en mars dont 1 ATA :

- un salarié du P15 s'est fait une entorse au genou : lors d'une ronde pour effectuer des prélèvements, la grille d'un caniveau s'est dérobée sous ses pieds, le déséquilibrant ; (ATA)
- un collaborateur du G2 a ressenti une douleur à l'épaule en desserrant les poignées du couvercle d'un filtre condensat.

Le TF1 et le TF2 stagnent (le premier autour 2,50 et le second autour de 5,60). Le taux de gravité est à 0,14.

Satisfaction client

Monsieur GRIBOT annonce que le taux de réclamations clients a fortement augmenté (il atteint 0,81 %, pour un objectif de 0,70 %), principalement en lien avec des problèmes de packaging ou administratifs.

Monsieur Nicolas MOREL observe que la cadence des ateliers a diminué. Cela devrait être l'occasion d'améliorer la qualité du travail.

Monsieur GRIBOT précise que le taux de conformité des produits est bon : il s'élève à 99 % (pour une cible de 98,2 % minimum). En outre, le nombre de dérogations est bien orienté (188, pour un maximum de 294 par mois). Ainsi, ce n'est pas la qualité des produits qui pose problème.

Monsieur CARLIER souligne que beaucoup de réclamations s'expliquent par des défauts dans les contrôles d'encre. Les opérateurs doivent réaliser manuellement les opérations.

Monsieur GRIBOT admet qu'il s'agit d'une conséquence de la mise en place de Symphony.

Monsieur Nicolas MOREL note également que certains postes sont occupés par un trop grand nombre de nouveaux salariés, qui ne sont pas encore complètement formés ou n'ont pas encore beaucoup d'expérience.

Absentéisme

Monsieur GRIBOT indique que le taux d'absentéisme (3,42 %) est inférieur à celui de mars 2021 et 2022. Toutefois, le nombre d'absences supérieur à 7 jours reste élevé.

Prévisions d'activité

Monsieur GRIBOT rappelle que le budget, qui n'était pas particulièrement ambitieux, prévoyait 11 135 000 tonnes de ventes de produits nobles pour le seul site de Roquette en 2023. La dernière révision du budget, qui est en cours de finalisation, anticipe des ventes à hauteur de 924 000 tonnes. Elles ont été inférieures de 22,4 % aux prévisions au 1^{er} trimestre, et l'Entreprise prévoit encore de perdre 108 000 tonnes par rapport au

budget au deuxième trimestre, et 45 000 tonnes au second. La baisse de l'activité devrait donc se ralentir, mais continuer dans les mois à venir.

Monsieur TIESSET s'enquiert des raisons de cette diminution.

Monsieur GRIBOT répond que la demande chute de manière drastique depuis le début de l'année.

Monsieur FUMERY souhaite savoir si cette chute s'explique par les prix proposés par Roquette.

Monsieur GRIBOT répond que toutes les entreprises européennes font en effet face à la concurrence des sociétés basées dans le reste du monde, qui proposent des prix inférieurs.

Monsieur SAINT-LOUP constate que l'Entreprise conserve des prix élevés, mais perd des volumes. Le maintien de la marge constitue chez Roquette un dogme. Pourtant, l'équilibre économique serait peut-être meilleur si l'Entreprise acceptait parfois de diminuer sa VM pour augmenter les ventes.

Monsieur GRIBOT souligne que les causes des pertes de tonnages ne sont pas encore pleinement identifiées. Toutefois, il propose qu'un représentant de l'équipe de Pascal LEROY intervienne lors de la prochaine séance de CSE pour présenter le positionnement commercial de Roquette sur le marché des *core ingredients*.

Monsieur FUMERY pense que la baisse des volumes s'explique avant tout par le fait que l'Entreprise a fortement augmenté ses prix et sa marge en 2022.

Madame DYLAG ajoute que les prix de certains produits de Roquette sont aujourd'hui décalés par rapport à ceux du marché.

Monsieur GRIBOT indique que l'équipe de Pascal LEROY sera en mesure d'apporter des précisions sur ces points. Toutefois, cette baisse des volumes n'est pas encore constatée dans les ateliers, parce qu'en raison du déploiement de Symphony, l'Entreprise avait demandé aux clients d'anticiper leurs commandes en décembre 2022, et les stocks de produits finis conditionnés étaient très bas en janvier 2023. Il a alors été nécessaire, au premier trimestre, de reconstituer ces stocks. Ils sont maintenant élevés, alors que les prévisions anticipent une baisse de l'activité. Par conséquent, des ateliers devront être arrêtés. Une séance extraordinaire sera organisée pour présenter ces arrêts et leurs conséquences sur les effectifs.

Monsieur FUMERY souhaite savoir si une négociation sera engagée avec les organisations syndicales, comme cela a été le cas lors de l'arrêt des ateliers du site de Vic-sur-Aisne.

Monsieur DELOMMEZ explique qu'à Vic-sur-Aisne, l'activité partielle de longue durée a été mise en place, car le site disposait de prévisions à plus long terme. C'est ce qui avait justifié l'ouverture de négociations.

Monsieur GRIBOT précise cependant que certains ateliers de Lestrem (comme le SP2) seront arrêtés pour une longue durée.

Monsieur FUMERY observe que des ateliers connaissent déjà des baisses d'activité. Les managers mettent fin aux contrats de certains intérimaires, et organisent des rotations en 6x8 avec cinq salariés. Ainsi, les accords d'entreprise ne sont pas respectés.

Monsieur Nicolas MOREL ajoute que la TA8 est arrêtée le samedi et le dimanche. Les salariés perdent alors la prime du travail du week-end.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'il est nécessaire de connaître plus précisément les arrêts d'atelier qui seront nécessaires pour identifier les dispositifs conventionnels qui pourront être mobilisés. Néanmoins, l'objectif de la Direction n'est nullement de faire perdre les salariés en rémunération.

Monsieur Nicolas MOREL constate que les intérimaires constituent une variable d'ajustement. Pourtant, certains d'entre eux occupent des postes structurels, et lorsque l'Entreprise cesse d'avoir recours à eux, ils ne peuvent pas être remplacés par des salariés de Roquette.

Monsieur GRIBOT invite à ne pas débattre des arrêts d'ateliers alors que l'analyse des besoins n'a pas été terminée.

Monsieur FUMERY objecte que des changements d'organisation ont déjà été mis en place pour répondre à la baisse de l'activité.

Monsieur GRIBOT indique que les solutions qui seront déployées seront discutées avec le CSE lors d'une séance extraordinaire.

Monsieur BONNISSANT souligne que Roquette refuse de baisser ses tarifs, alors que le gouvernement demande à la grande distribution et aux producteurs de diminuer leurs prix afin de limiter l'inflation. L'Entreprise savait donc très bien, depuis un certain temps, que l'activité diminuerait et que les stocks augmenteraient. Pour autant, les responsables des ateliers agissent selon leur bon vouloir, et n'hésitent pas d'ores et déjà à se défaire des intérimaires. L'organisation des postes se dégrade alors, et les salariés perdent en rémunération, ce qui génère du mal-être.

Monsieur DELOMMEZ explique que la Direction ne souhaite pas faire perdre de l'argent aux collaborateurs. Toutefois, il est nécessaire de déterminer plus précisément les arrêts d'atelier qui devront avoir lieu avant d'envisager la manière dont ils seront organisés.

Monsieur GRIBOT précise que la discussion devra se faire atelier par atelier, car la situation peut être très différente d'un atelier à l'autre.

Madame LE MEAUX regrette que la Direction ne réponde pas aux propos de Monsieur BONNISSANT sur le pilotage des ateliers. Les cadres ne sauraient modifier unilatéralement les rotations comme ils le font déjà aujourd'hui.

Monsieur GRIBOT répond que les mesures qui seront appliquées correspondront à celles qui ont toujours été mises en place sur le site de Lestrem pour faire face à des fluctuations de l'activité.

Monsieur FUMERY objecte que jamais des rotations en 6x8 n'ont été organisées avec cinq salariés.

Monsieur DELOMMEZ souligne que, dans l'ensemble, le déploiement de Symphony s'est bien déroulé. Maintenant, il s'agit de vérifier si des dérives ne sont pas constatées.

Monsieur FUMERY rétorque que les mesures mises en place par les responsables dans les ateliers le sont à la demande des RH.

Monsieur AMBLANC ajoute que le déploiement de Symphony s'est bien déroulé parce que beaucoup de salariés avaient de nombreuses heures sur leurs compteurs, et ont profité de la période pour les poser.

Monsieur DELOMMEZ estime nécessaire d'engager rapidement des discussions avec le CSE pour organiser les arrêts d'atelier à venir.

Monsieur DAUSQUES souligne que les organisations devront prendre en compte les intérimaires, mais également les salariés en CDD.

Monsieur SAINT-LOUP remarque par ailleurs que s'il est en effet important que l'équipe de Monsieur LEROY intervienne en séance pour présenter le positionnement commercial de Roquette, la question ne concerne pas uniquement les *core ingredients*.

Monsieur GRIBOT explique que la demande en Pharma est toujours importante. Les pertes de volumes concernent en large majorité la GBU *Core Ingredients*.

Monsieur FUMERY s'enquiert de la situation économique de l'Entreprise.

Monsieur GRIBOT répond que les résultats sont bons en mars 2023, car Roquette vend encore, aux prix de 2023, des produits fabriqués en 2022. Lorsque les stocks des produits fabriqués en 2023 seront mis sur le marché, les conséquences de la hausse des prix des matières premières et de l'énergie seront bien plus significatives.

Monsieur KERLOC'H observe que les produits fabriqués fin 2022 subissaient déjà ces augmentations des prix.

Monsieur GRIBOT rappelle que des couvertures avaient été mises en place. Les produits fabriqués fin 2022 ne l'étaient pas sur la base des prix des matières premières et de l'énergie de la même période. En revanche, un effet ciseau sera constaté dans les mois à venir, car de nouvelles couvertures ont été définies pour les produits fabriqués en 2023.

Monsieur CARLIER s'enquiert de la durée des couvertures mises en place en 2023.

Monsieur GRIBOT répond que les couvertures ne durent généralement pas plus d'un an. De plus, chaque couverture doit être associée à un contrat. Par exemple, l'Entreprise ne peut pas mettre en place une couverture sur le prix du gaz pour plusieurs années, simplement parce que celui-ci est bas, car cela relèverait de la spéculation, ce qui n'est pas le métier de l'Entreprise. De plus, étant donné que la majorité des contrats sont signés avec les clients en octobre, les couvertures courent généralement jusqu'en octobre de l'année suivante. Ces couvertures limitent les risques, mais elles le font aussi bien vis-à-vis de la hausse des prix que de leur baisse, ce qui peut parfois être défavorable pour l'Entreprise.

3. Symphony : (Elus)

- Quels sont les frais d'attente des camions au premier trimestre ?

Monsieur GRIBOT annonce que les frais d'attente représentent en 2023 :

- en janvier, 12 500 euros sur les conditionnés et 47 000 euros sur le vrac ;
- en février, 14 500 euros sur les conditionnés et 50 000 euros sur le vrac ;
- en mars, 9 000 euros sur les conditionnés et 31 000 euros sur le vrac.

En 2022, ils s'élevaient en moyenne à 39 500 euros par mois. Ils ont donc augmenté de 38 % au premier trimestre 2023, mais sont revenus au niveau de l'année précédente en mars.

Monsieur DURIEUX observe que les frais d'attente étaient déjà élevés en 2022.

Monsieur GRIBOT rappelle qu'ils avaient déjà été divisés par deux.

Monsieur Nicolas MOREL souligne que dans certains secteurs, le ratio entre le personnel et la production n'est pas adapté. Par exemple, aux chargements vrac amidon, côté ANM, un sureffectif est constaté lorsque l'activité est calme, alors que le personnel est insuffisant lorsque les capacités de production augmentent.

Monsieur GRIBOT souligne que les causes de l'attente des chauffeurs étaient principalement liées aux aléas du « go live » de Symphony (notamment les difficultés que les chauffeurs ont à trouver le point de chargement et le non-respect du « slotting »), mais également à des anomalies dans la création des commandes ou leur

modification après l'affrètement. En outre, l'édition des documents a parfois été fastidieuse. Toutefois, pendant la période de déploiement de Symphony à Beenheim, certains camions ont dû attendre plusieurs jours. L'attente à Lestrem a été au maximum à cinq à six heures.

- 3 mois après Symphony où en sommes-nous côté aménagement parking en général ?

Monsieur GRIBOT indique que l'organisation du P1 n'a pas été modifiée. En revanche, la partie du P5 consacrée aux points lourds sera de nouveau accessible aux véhicules légers à compter de début mai. Toutefois, le bungalow qui a été installé et occupe aujourd'hui 5 ou 6 places ne sera pas déplacé.

Organisation de l'entreprise

4. Information en vue d'une consultation sur la mise en place astreinte « Equipe support L1 » (Direction)

Madame SCHOEMAERKER explique que l'équipe support L1 a été mise en place à la Supply Chain en septembre 2022. Elle compte trois salariés, qui interviennent auprès des collaborateurs du service, en renfort des *key users* de Symphony. Ils sont notamment contactés si les salariés rencontrent des problèmes avec la solution informatique. Or la Supply Chain organise des activités le dimanche et les jours fériés. Par conséquent, si une astreinte est déjà prévue le samedi de 6 heures à 14 heures, elle doit être étendue au dimanche. Ainsi, un collaborateur de l'équipe support L1 sera d'astreinte le samedi, et un autre le dimanche.

Monsieur FUMERY souhaite savoir pourquoi l'astreinte sera prise en charge par deux salariés différents.

Monsieur BOUGEROL répond que cela est nécessaire pour respecter les règles relatives au temps de repos hebdomadaire, sans quoi les collaborateurs d'astreinte travailleraient sept jours consécutifs s'ils étaient appelés à la fois le samedi et le dimanche.

Monsieur FUMERY remarque que le même salarié pourrait assurer l'astreinte le samedi et le dimanche, et bénéficier d'un jour de repos dans la semaine s'il était rappelé à la fois le samedi et le dimanche. Cela éviterait que les collaborateurs soient d'astreinte deux week-ends sur trois.

Madame SCHOEMAERKER précise que l'organisation de l'astreinte a été décidée avec les salariés de l'équipe.

Monsieur BONNISSANT note que l'agilité proposée dans le cadre de cette astreinte crée un précédent pour le reste de l'usine, ce qui n'est pas acceptable pour la CFDT.

Monsieur DELOMMEZ considère toutefois important que l'astreinte ait été travaillée avec les équipes. Une organisation peut être spécifique à un service parce qu'elle répond à ses besoins, et ne pas être généralisée. Pour autant, la solution proposée par Monsieur FUMERY sera étudiée.

Monsieur Nicolas MOREL remarque que ce n'est pas la première fois que les organisations sont revues, et qu'une astreinte est créée pour pallier les problèmes provoqués par ces changements.

Monsieur DELOMMEZ admet que l'impossibilité de mettre en place une certaine organisation est parfois contournée par la mise en place d'une astreinte.

Monsieur Nicolas MOREL déplore que ces changements soient imposés aux salariés. Il souhaite par ailleurs savoir si l'astreinte de l'équipe support L1 imposera des retours sur site.

Monsieur BOUGEROL répond qu'elle sera uniquement téléphonique.

Monsieur MESUROLLE demande si cette astreinte sera amenée à durer dans le temps.

Monsieur BOUGEROL répond qu'elle est mise en place pour répondre à un besoin lié à la courbe de progression des salariés en matière de maîtrise de SAP. Des situations de blocages sont encore rencontrées, et l'équipe support L1 aide à les traiter. Si ce besoin disparaît, l'astreinte ne sera plus nécessaire, et Monsieur BOUGEROL espère que cela sera le cas d'ici la fin de 2023.

Madame SCHOEMAERKER ajoute que l'équipe support L1 a également vocation à faire monter en compétences les *key users*, afin qu'ils traitent eux-mêmes les problèmes rencontrés avec Symphony.

Monsieur FUMERY s'enquiert des horaires de l'astreinte.

Madame SCHOEMAERKER répond que les salariés seront d'astreinte de 6 heures à 14 heures le samedi et le dimanche.

Monsieur BOUGEROL précise que lors de la semaine 10, l'astreinte du samedi a été sollicitée trois fois pour une durée totale d'intervention de 2 heures 30, tandis que lors de la semaine 11, elle l'a été deux fois pour une durée totale d'intervention de 15 minutes.

Madame SCHOEMAERKER ajoute que le plus souvent, les problèmes sont résolus en 20 minutes environ, et l'astreinte intervient moins de trois heures au total, sachant que l'équipe support L1 suit les activités de Lestrem, mais également celles des autres sites de Roquette Frères.

Monsieur DURIEUX constate qu'il est indiqué dans la présentation envoyée aux membres du CSE que « *le temps d'astreinte n'est pas considéré comme un temps de travail effectif, le salarié pouvant vaquer librement à des occupations personnelles* ». Or les salariés doivent pouvoir se connecter sur un ordinateur. Ils ne sont donc pas libres de vaquer à leurs occupations durant leur temps d'astreinte.

Monsieur GRIBOT admet que l'astreinte suppose certaines contraintes.

Madame LE MEAUX constate par ailleurs qu'il est prévu d'analyser les causes des appels à l'astreinte.

Madame SCHOEMAERKER confirme que tous les appels à l'équipe support L1 (y compris ceux enregistrés au cours de la semaine) font l'objet d'une analyse. Si la cause d'appel est une erreur humaine, les *key users* reviennent vers les salariés concernés pour éviter que ces erreurs se reproduisent.

Monsieur DURIEUX observe que l'astreinte ne sera pas accessible le samedi et le dimanche après-midi.

Madame SCHOEMAERKER répond que l'activité est moindre l'après-midi. Les problèmes enregistrés durant cette période seront traités lorsque l'équipe support L1 sera disponible.

Madame LE MEAUX demande si les trois salariés de l'équipe sont agents de maîtrise.

Madame SCHOEMAERKER répond que deux sont techniciens et le troisième est employé.

Madame LE MEAUX s'étonne que la prime d'astreinte soit différente pour les techniciens et les employés, alors que l'astreinte qu'ils prennent en charge est identique.

Monsieur DELOMMEZ répond que les montants de la prime d'astreinte sont définis par la convention collective. Il estime pour sa part que cette prime devrait être forfaitaire.

Monsieur TIESSET observe que la Direction respecte les règles lorsque cela lui est profitable. Dans d'autres cas, elle n'hésite pas à ne pas les appliquer.

Monsieur DAUSQUES remarque par ailleurs que si les camions du week-end étaient traités durant la semaine, l'astreinte ne serait pas nécessaire.

Madame SCHOEMAER préférerait en effet que les camions du dimanche soient réceptionnés au moins le samedi matin, mais cela ne s'est pas avéré possible jusqu'à présent.

5. Consultation sur la mise en place astreinte Assurance Qualité (Direction)

Monsieur BOUGEROL rappelle que l'astreinte proposée pour l'Assurance Qualité concerne les cadres, et sera organisée de 18 heures à 22 heures du lundi au vendredi, et de 8 heures 30 à 12 heures 30 le samedi matin.

Monsieur BARON précise que dans le cadre du déploiement de Symphony, il est régulièrement nécessaire de débloquent des flux dans le système afin de permettre l'envoi de citernes en clientèle. Ce sont les cadres d'astreinte qui procéderont à ces déblocages en dehors des horaires de travail habituels.

Monsieur CARLIER souhaite savoir qui, à l'heure actuelle, prend les décisions en dehors de ces horaires.

Monsieur BOUGEROL explique que durant la phase d'« hypercare » du projet Symphony, ce sont les responsables Qualité qui ont pris en charge les appels. L'astreinte vise à formaliser l'organisation en vigueur. En outre, à l'heure actuelle, trois salariés sont d'astreinte. A compter de fin juin, un seul salarié sera d'astreinte, mais sera compétent sur les trois secteurs.

Monsieur BARON précise que les Polyols ne génèrent presque plus d'appels aujourd'hui, mais qu'il en reste à traiter pour les Amidons et les Sucres.

Monsieur FUMERY souhaite savoir si le temps d'intervention que le salarié d'astreinte passe au téléphone constitue du temps de travail.

Monsieur BOUGEROL le confirme.

Monsieur Nicolas MOREL constate qu'un cadre au forfait jours perçoit la même prime d'astreinte, qu'il soit appelé pendant l'astreinte ou non.

Monsieur GRIBOT le confirme également. Il est au forfait jours, et n'est donc pas payé en fonction de son temps de travail effectif.

La mise en place astreinte Assurance Qualité recueille un avis favorable, par 3 voix favorables, une voix défavorable et 19 abstentions.

La séance est suspendue de 10 heures 40 à 10 heures 55.

Monsieur CHARLES quitte la séance.

6. Information sur l'évolution de l'activité antiparasitaire et produits chimiques suite au départ du responsable de service (Direction)

Monsieur DUBAELE rappelle que le service Antiparasitaire et Produits chimiques :

- d'une part, gère les demandes d'achats et d'approvisionnement ainsi que la réception le stockage et la redistribution des produits chimiques vrac et conditionnés de l'usine de Lestrem, et les déchets dangereux (Produits Chimiques) ;
- d'autre part, maîtrise la présence des nuisibles dans l'usine (Antiparasitaire).

Le service n'a pas changé d'organisation depuis 10 ans. Il compte 9 salariés qui travaillent sur les produits chimiques et 5 qui prennent en charge l'activité antiparasitaire. Les effectifs intègrent un cadre et deux agents de maîtrise.

Dans le cadre du départ à la retraite du responsable du service, le Service Antiparasitaire sera rattaché au Service Travaux, pour tirer avantage de synergies entre les activités de maîtrise de la présence des parasites et celles d'entretien des bâtiments (conception des locaux, rondes, etc.), tandis que le Service Produits Chimiques sera rattaché au Pôle Utilités dans le but d'unifier au sein d'un seul et même service les activités de mise à disposition et de traitement des fluides en lien avec les ateliers de l'usine.

Cette nouvelle organisation permettra de pérenniser l'expérience des deux services et leurs bons résultats en les intégrant dans des organisations stables, mais également d'assurer la continuité de l'activité, sachant que trois « piliers » des effectifs actuels seront partis à la retraite sur une période d'un an. Elle sera mise en place au départ du responsable, prévu le 1^{er} juillet 2023.

Monsieur MESUROLLE remarque que ce responsable s'occupait également des terres de la ferme Roquette.

Monsieur GRIBOT répond que le suivi de l'activité d'exploitation de ces terres sera repris par Laurent LAPORTE, tandis que leur gestion administrative sera assurée par Corinne VASSEUR.

Monsieur DUBAELE indique par ailleurs que la nouvelle organisation permettra d'anticiper les évolutions futures du site, notamment au regard du projet d'installation d'une chaudière biomasse et de la nouvelle réglementation consécutive à l'accident de l'usine de Lubrizol. Elle sera mise en place à effectif constant.

Madame LE MEAUX demande si les postes et les activités des salariés resteront identiques.

Monsieur DUBAELE le confirme. Seul leur rattachement hiérarchique évoluera.

Madame LE MEAUX observe que l'éclatement d'un service est malgré tout susceptible de générer des RPS.

Monsieur DUBAELE explique que le Service Produits chimiques et le Service Antiparasitaire ne collaborent déjà pas ensemble. Ils seront rattachés aux services avec lesquels ils sont aujourd'hui le plus régulièrement en contact.

Monsieur DURIEUX remarque que la charge de travail augmentera au regard des projets de Roquette, et notamment le projet de chaudière biomasse.

Monsieur DUBAELE explique que la nouvelle organisation vise pour partie à anticiper ces projets. En outre, un ingénieur technique sera prochainement recruté en Maintenance, en particulier pour accompagner le projet de chaudière biomasse.

Monsieur GRIBOT précise que ce projet n'aura que des conséquences limitées sur l'activité des produits chimiques, au contraire du projet de création d'une éthanolerie, sachant que l'objectif sera d'éviter que le site soit classé Seveso seuil haut.

Monsieur BONNISSANT observe en ce sens que les boiseurs ont été installés à proximité du poste de garde de l'AMP, loin des ateliers de productions, pour limiter les risques en cas d'incendie. Or il est prévu d'installer l'éthanolerie à proximité des boiseurs.

Monsieur GRIBOT rappelle que le projet est encore à l'étude, et la localisation de l'éthanolerie n'est pas encore décidée.

Monsieur Nicolas MOREL demande par ailleurs s'il est toujours prévu de modifier la rotation du Service Produits chimiques.

Monsieur DUBAELE explique que le 2x8p n'est en effet pas encore mis en place, et le sujet doit être traité dans les mois à venir.

Monsieur GRIBOT souligne que trois projets majeurs seront engagés dans les prochaines années, pour un total de 200 millions d'euros d'investissements sur le site de Lestrem : la RMV (pour Recompression Mécanique de la Vapeur, qui permettra de remplacer huit échangeurs), la chaudière biomasse et l'éthanolerie.

Monsieur BONNISSANT souhaite savoir si l'Entreprise bénéficie de subventions de l'Union européenne pour le projet de chaudière biomasse.

Monsieur GRIBOT confirme que le dossier d'installation de telles chaudières à Lestrem et Vic-sur-Aisne a été accepté par l'ADEME. Roquette percevra également des subventions pour le projet RMV.

Monsieur BONNISSANT demande à la Direction de présenter le projet RMV lors d'une prochaine séance de CSE.

Monsieur GRIBOT prend note de cette demande.

7. Point à date sur l'activité du Service Social 2023 versus activité 2022 en rapport avec la dernière présentation du Dr Graindorge sur le bilan AST.

Organigramme du Service 2022 et 2023, fiches de postes 2022 et 2023. Quid de l'avancement de la digitalisation du process d'organisation des visites médicales ? (Elus)

Madame FAYON rappelle que le Service Action Sociale et Prévention est rattaché à la DRH France. Au premier semestre 2022, le Service Action Sociale et Prévention, animé par Isabelle DUHOO, incluait un référent administratif à 100 %, une référente administrative à 45 %, et une référente Action sociale et prévention à 45 %. Ces deux dernières ont quitté l'Entreprise dans le cadre de la RCC. Une référente administrative Action sociale et prévention a alors été en mission à 100 % de juin en décembre 2022. Début 2023, elle a été remplacée par une référente en intérim, qui sera en poste jusqu'à fin septembre 2023.

En parallèle, l'AST a déployé un nouvel outil de gestion des visites, Padoa, qui réduira à terme la charge de travail, grâce à un certain nombre d'automatismes et de traitements en masse. Les processus qui pourront être optimisés grâce à cet outil sont en cours d'étude, et il sera possible de connaître précisément les besoins en effectifs du Service Social après septembre 2023.

Monsieur CARLIER demande si la convocation des salariés aux visites médicales prend en compte leur régime de travail (posté ou de jour).

Madame FAYON confirme que les disponibilités des collaborateurs sont vérifiées, mais cette vérification est manuelle, et n'est pas réalisée dans l'outil Padoa.

Monsieur CARLIER observe que par le passé, les salariés bénéficiaient d'une visite médicale tous les ans. Maintenant, le rythme de ces visites est de deux ou trois ans.

Monsieur GRIBOT rappelle que la fréquence des visites dépend des postes occupés par les collaborateurs. Sur certains d'entre eux, la visite est toujours prévue tous les ans.

Monsieur CARLIER remarque que certaines visites sont prises en charge par des infirmières, et non par le médecin du travail.

Monsieur FUMERY ajoute que le suivi médical des collaborateurs était beaucoup plus complet par le passé.

Madame FAYON explique que la réglementation a évolué en raison de la pénurie de médecins du travail en France.

Monsieur DELOMMEZ précise que la fréquence des visites médicales a été fortement réduite pour les salariés qui ne sont exposés qu'à peu de risques.

Madame FAYON présente ensuite les fiches de poste des trois postes du service. Le référent administratif a pour principale mission la planification et le suivi des visites médicales des collaborateurs du site de Lestrem. Il est à noter en la matière que les salariés convoqués ne se présentent pas toujours aux rendez-vous.

Monsieur DURIEUX signale que les postés doivent être remplacés pour se rendre à leur visite médicale. Or cela n'est pas toujours possible.

Monsieur CARLIER ajoute que certains salariés ne consultent pas Outlook, l'outil sur lequel ils reçoivent leurs convocations.

Madame FAYON rappelle que les convocations sont envoyées en copie aux managers. En outre, les collaborateurs peuvent mettre en place un lien entre leur espace personnel disponible sur Outlook et leur boîte mail personnelle.

Par ailleurs, les tâches du poste de référent administratif incluent, outre le suivi des convocations :

- le reporting des visites médicales;
- l'enregistrement des collaborateurs et des mouvements du personnel dans le portail du Service de Santé au Travail ;
- l'enregistrement des fiches d'aptitudes et de suivi sous teams, le reporting dans le tableau des habilitations et l'envoi des fiches aux managers et HRBP en cas de restriction ou d'inaptitude ;
- la gestion des commandes (prestations de l'AST, de Comme un Lundi et de Stimulus, médicaments, fournitures, etc.)
- la gestion des demandes d'intervention de maintenance le matériel médical ;
- la diffusion de communications sous One ;
- accueil téléphonique et physique des collaborateurs et des visiteurs.

L'autre poste de référent administratif prend en charge des tâches similaires, mais gère également les convocations aux visites médicales des salariés de La Madeleine, et assure le suivi administratif des salariés en arrêt maladie de plus de 30 jours ou la mise à jour des notifications des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH, invalidité, etc.).

Il est à noter qu'une partie des tâches que prenait en charge la référente administrative qui a quitté l'Entreprise dans le cadre d'une RCC ont été reprises par Isabelle DUHOO elle-même.

Madame LE MEAUX remarque que la Direction semble beaucoup attendre de la digitalisation au travers de la mise en place de Padoa, mais elle devra rester vigilante vis-à-vis de l'apport réel de cet outil, et ne pas se séparer trop tôt de l'intérimaire aujourd'hui en poste.

Madame FAYON explique qu'il est nécessaire d'étudier de manière exhaustive les processus avant d'aller plus loin s'agissant de la digitalisation. L'objectif est de permettre à chaque salarié du Service Social de réaliser son travail dans la sérénité. De plus, des back-ups devront toujours être prévus pour les salariés en cas d'absences, congés.

8. La rumeur sur l'arrêt de l'astreinte filtration se confirme. Pouvez-vous nous donner toutes les explications à ce sujet ? (Elus)

Monsieur GRIBOT rappelle qu'il a déjà apporté une réponse sur l'astreinte filtration en février : des salariés ont récemment rejoint le service filtration, et ne sont pas encore formés pour la prendre en charge sur tous les secteurs. Par conséquent, les collaborateurs qui assurent l'astreinte doivent prendre en charge une astreinte supplémentaire par an, le temps que les nouveaux salariés soient formés.

Monsieur FUMERY signale que des responsables de service ont annoncé que l'astreinte filtration serait abandonnée en septembre 2023. Si la Direction indique aujourd'hui que cette information est erronée, il serait inacceptable qu'elle présente au CSE dans quelques mois un projet de suppression de cette astreinte.

Monsieur GRIBOT indique qu'il n'est pas prévu à ce stade de supprimer l'astreinte filtration. Si elle devait évoluer, ce changement ferait l'objet d'une consultation du CSE. Toutefois, il ne revient pas aux opérateurs de décider s'ils participent à l'astreinte ou non. En effet, la rumeur est née du fait qu'il semblerait que des salariés de l'UEA ne souhaitent plus participer à l'astreinte filtration.

Partie Sociale

9. Consultation sur les propositions de reclassement d'un salarié opérateur Buttner (ANM) déclaré inapte à son poste de travail (Direction)

Madame WELTZER indique qu'un opérateur Buttner à l'ANM a reçu un avis d'inaptitude à son poste le 18 février. Deux postes en 2x8p et en horaire de jour lui ont été proposés. Le salarié a refusé le premier, et il s'est avéré que le second ne correspondait pas à ses capacités restantes. Un poste d'opérateur en journée au Service Antiparasitaire lui a alors été proposé, et il a été reclassé dessus le 25 avril pour permettre une semaine de recouvrement avec le collaborateur qui l'occupait jusqu'à présent.

Monsieur DAUSQUES indique que le salarié semble satisfait de son nouveau poste.

Monsieur DELOMMEZ observe que le collaborateur n'était pas inapte au travail posté, mais la Direction a pris en compte ses contraintes et a tâché de lui proposer un poste de jour. Le site de Lestrem s'engage dans des politiques de prévention et d'accompagnement, notamment vis-à-vis du handicap, et s'efforce de trouver des postes de reclassement pour tous les salariés déclarés inaptes. Toutefois, certains managers font toujours preuve de certains biais lorsqu'ils doivent accueillir dans leur équipe des salariés déclarés inaptes, et il est nécessaire de continuer le travail sur le sujet.

Monsieur GRIBOT ajoute que des adaptations de postes sont parfois nécessaires pour permettre aux salariés déclarés inaptes ou en situation de handicap d'assurer leur travail, et il est souvent difficile d'obtenir les budgets nécessaires. Par conséquent, un budget annuel sera sanctuarisé pour le Service Social, afin de lui permettre de procéder à ces aménagements. Ceux-ci ne seront alors plus réalisés sur le budget des UE.

Monsieur FUMERY estime que des actions positives sont engagées dans l'Entreprise. Cependant, il regrette que des services qui permettaient autrefois de reclasser des salariés déclarés inaptes aient été externalisés.

Monsieur DELOMMEZ en convient, mais la pénibilité de nombreux postes a également été réduite, ce qui élargit les possibilités de reclassement.

Monsieur Nicolas MOREL souligne que beaucoup de services manquent de personnel de jour. Il serait possible d'y créer des postes dont les titulaires travailleraient sur la sécurité, la qualité et la formation, et procéderaient à des remplacements ponctuels.

Les propositions de reclassement d'un salarié opérateur Buttner à l'ANM déclaré inapte à son poste de travail recueillent un avis favorable à l'unanimité.

La séance est suspendue de 12 heures à 13 heures 35 pour la pause méridienne.

Monsieur Charles rejoint la séance.

Point Economique (suite)

10. Information en vue d'une consultation sur le détachement d'un salarié Roquette Frères au sein de la Société Sethness-Roquette (Direction)

Monsieur DELOMMEZ rappelle qu'un salarié de Roquette Frères avait été détaché sur le poste de Head of TLF Marketing au sein de Sethness en 2018. Le titulaire de ce poste réintégrera prochainement Roquette Frères, et plus précisément la *taskforce* Protéines. Sethness a par conséquent demandé si un salarié de l'Entreprise disposait des compétences pour le remplacer. Un collaborateur a été retenu pour ce poste.

Madame LE MEAUX demande des précisions sur ce détachement.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'une convention de prêt de main-d'œuvre sera signée entre les deux sociétés, et le salarié recevra un avenant à son contrat de travail.

Madame LE MEAUX demande si ce détachement a une durée limitée.

Monsieur DELOMMEZ répond par la négative. Le collaborateur pourra évoluer par la suite en fonction des opportunités de poste qui se présenteront.

Madame LE MEAUX souhaite savoir si d'autres salariés de Roquette sont détachés chez Sethness.

Monsieur GRIBOT pense que le responsable de Sethness est également un collaborateur détaché.

Madame LE MEAUX demande si le collaborateur qui sera détaché sera remplacé à son poste d'origine.

Monsieur DELOMMEZ le confirme.

Madame LE MEAUX observe que les résultats de Sethness sont aujourd'hui dégradés. Or ce détachement aura un coût pour cette société.

Monsieur DELOMMEZ répond que les résultats de Sethness ont été très bons en début de 2023, et ils l'ont également été en 2022 dans les régions autres que la France. En outre, recruter à l'extérieur serait également coûteux. En mettant en place un détachement, Sethness s'assure de disposer d'une ressource compétente qui connaît l'environnement de Roquette.

Monsieur FUMERY souhaite savoir si le salarié détaché percevra l'intéressement et la participation de Roquette, ou bien ceux de Sethness.

Monsieur DELOMMEZ pense qu'il percevra ceux de Roquette, mais le vérifiera.

Le détachement d'un salarié Roquette Frères au sein de la Société Sethness-Roquette recueille un avis favorable, par 15 voix favorables, une voix défavorable et 2 abstentions.

Partie Sociale (suite)

11. Situation de l'emploi au 31 mars 2023 (Direction)

Monsieur DELOMMEZ indique qu'au 31 mars 2023, les effectifs comptent 2 580 CDI (+ 46 par rapport à mars 2022) et 235 CDD (+ 56). De nombreuses embauches ont été effectuées fin 2022, et le nombre de CDD pour remplacement a augmenté par rapport à l'année précédente (principalement chez les ouvriers), tandis que celui des CDD pour surcroît d'activité est resté stable.

17 départs à la retraite (dont 3 dans le cadre de RCC), 3 démissions, 2 ruptures conventionnelles et 4 licenciements ont été comptabilisés en mars. Le site a employé 18 stagiaires au 1er trimestre, principalement au Manufacturing.

Monsieur TIESSET regrette que l'Entreprise ne recrute plus de stagiaires au niveau CAP ou BEP.

Monsieur DELOMMEZ note que certaines demandes de stage court sont refusées parce que les salariés n'ont pas le temps d'accompagner et de former les stagiaires.

Monsieur GRIBOT souligne que le site de Beinheim (qui est situé en Alsace, une région où le taux de chômage est très faible et les recrutements difficiles) aura recours à compter de septembre à des CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) pour recruter des jeunes au niveau CAP ou BEP.

Monsieur DELOMMEZ ajoute que sur les postes d'opérateurs, le niveau demandé est plus élevé que le BEP, car les titulaires doivent pouvoir suivre des formations MSNA ou de la conduite de machines automatisées.

Madame LE MEAUX souhaiterait par ailleurs que soit précisée la répartition entre femmes et hommes dans le tableau relatif aux stagiaires qui est communiqué au CSE.

Monsieur DELOMMEZ prend note de cette demande.

Monsieur GRIBOT remarque qu'à l'occasion de la Journée internationale de la femme, l'Entreprise a invité les filles des salariés à visiter l'usine. Leurs retours ont été très positifs. Cependant, l'assistante de Monsieur GRIBOT, qui a envoyé le mail de communication sur l'événement, a reçu des messages d'insulte, ce qui est inadmissible, d'autant qu'une journée similaire sera organisée avant la fin de l'année pour les enfants garçons des collaborateurs.

Monsieur Nicolas MOREL note que les stages d'insertion dans l'Entreprise, même s'ils sont difficiles à organiser, permettent aux jeunes de découvrir la diversité des métiers de Roquette.

Monsieur GRIBOT observe que l'Entreprise s'interdit pour le moment d'accueillir des mineurs, en particulier dans le cadre de stage de découverte. Cette position pourrait être revue, d'autres usines recevant des mineurs sans rencontrer de difficulté particulière.

Monsieur DELOMMEZ ajoute que l'Entreprise devra dans le futur accueillir des stagiaires plus jeunes dans le cadre de stages de courte durée, mais elle devra le faire progressivement, en prenant le temps nécessaire pour proposer des conditions d'accueil satisfaisantes. Toutefois, ce travail ne sera pas engagé en 2023.

Monsieur AMBLANC souhaite savoir qui les salariés peuvent contacter s'ils ont une demande relative à un stage.

Monsieur DELOMMEZ répond que dans l'équipe de Gwenaëlle LE BIHAN, c'est Achraf JAWAHIR qui gère les stages.

12. Comme un Lundi - Bilan d'activités 2022 (Direction)

Madame PRZYBYLEK annonce qu'en 2022, 49 nouveaux salariés se sont présentés aux psychologues de travail de Comme un Lundi, et 19 ont continué un suivi engagé les années précédentes. Ces collaborateurs ont participé en moyenne à 5 séances, mais ce nombre a pu varier en fonction de leurs besoins et des difficultés qu'ils rencontraient. Ils ont également pu être orientés vers des professionnels extérieurs lorsque cela s'est avéré nécessaire.

Il est à noter que le nombre de consultations a diminué à la fin de l'année, sans doute parce que les salariés étaient moins disponibles en raison de la hausse de l'activité.

Les salariés qui ont consulté les psychologues en 2022 étaient des femmes pour 53 % d'entre eux et des hommes pour 47 %. 27 % avaient 50 ans et plus, 24 % entre 40 et 50 ans, 37 % entre 30 et 40 ans et 12 % moins de 30 ans. La part des moins de 30 ans a augmenté par rapport aux années précédentes, tout comme le nombre de cadres

et de techniciens qui ont consulté les psychologues (avec 15 cadres et 14 techniciens). 40 des salariés qui ont consulté étaient non managers, et 5 managers.

317 séances ont été organisées, contre 215 en 2021. Cette hausse peut s'expliquer par des besoins plus importants, mais également par la communication diffusée sur le dispositif, une plus grande confiance envers celui-ci, et l'augmentation du nombre de vacations des psychologues du travail.

Madame LE MEAUX demande si les consultations ont toutes lieu en présentiel.

Madame PRZYBYLEK répond qu'elles sont organisées en présentiel ou par visioconférence.

Madame LE MEAUX souhaite savoir si les salariés qui consultent par visioconférence sont en arrêt maladie.

Madame PRZYBYLEK répond que la majorité ne l'est pas.

Par ailleurs, les deux principaux motifs de consultation sont d'une part la pression temporelle et la charge quantitative (autrement dit, le temps disponible pour traiter la charge de travail), et d'autre part la relation avec la hiérarchie et le soutien de celle-ci. La justice organisationnelle et les relations avec les collègues constituent également des thèmes de consultation. Toutefois, les difficultés relationnelles sont, dans toutes les sociétés, un motif de consultation récurrent, car elles ont des conséquences importantes sur le plan individuel. Pour autant, elles ne permettent généralement pas de tirer des conclusions sur l'organisation de l'entreprise en elle-même.

En outre, seuls 3 salariés ont consulté pour l'accompagnement du changement, contre 16 en 2021. Il est probable que l'année précédente, les collaborateurs anticipaient le changement, alors qu'en 2022, il s'agissait d'appliquer celui-ci.

Monsieur BONNISSANT demande si plusieurs salariés ayant le même N+1 ont consulté les psychologues pour des difficultés relationnelles.

Madame PRZYBYLEK le confirme. Dans un tel cas, elle n'hésite pas à prévenir le médecin du travail et les RH, sans préciser le nom des collaborateurs qui l'ont consultée. Des actions sont alors mises en place (par exemple, en 2022, une médiation a été organisée dans un service).

Monsieur BONNISSANT observe que faire la démarche de consulter un psychologue du travail n'est jamais facile. Par conséquent, si les actions engagées ne donnent pas de résultats, ou si les RH ne réagissent pas aux alertes des psychologues du travail, les salariés peuvent se sentir découragés, et ne pas revenir vers ces derniers.

Monsieur DELOMMEZ ne doute pas que les HRBP traitent les problèmes qui leur sont signalés.

Monsieur GRIBOT ajoute qu'il est impossible d'évoquer le sujet sans mentionner des cas individuels. Pour autant, il assure que des accompagnements et des médiations sont organisés, et il est déjà arrivé que des managers soient mutés en raison de difficultés relationnelles avec leurs collaborateurs.

13. Conformément à l'accord RCC, des études d'impacts sur les conditions de travail sur les projets principaux devaient être réalisées par des cabinets extérieurs. Où en sommes-nous ? (Elus)

Monsieur DELOMMEZ admet qu'aucune étude d'impact n'a été réalisée par un cabinet extérieur sur les projets principaux prévus dans l'accord RCC, même des études ont été conduites vis-à-vis de chacun d'entre eux. Néanmoins, la Direction s'était engagée, dans le cadre de cet accord, à effectuer cette étude d'impact. Par conséquent, une telle étude sera réalisée par un cabinet extérieur avant le déploiement du projet sur la conduite partagée de l'AMM, prévu en octobre 2023 (avant une période d'essais qui devrait durer jusqu'au 15 janvier 2024).

Madame LE MEAUX observe que si cette étude d'impact montre que des modifications sont à opérer dans le projet, celles-ci devront être mises en œuvre.

Monsieur Nicolas MOREL rappelle en outre qu'il était prévu que la suppression de postes associée au projet ne soit opérée qu'une fois que chaque opérateur se sera familiarisé avec le circuit.

Monsieur DELOMMEZ déclare que dans tous les cas, l'étude sera effectuée. Toutefois, celle-ci sera plus intéressante si elle se fonde sur la réalité du projet, et par conséquent si elle est réalisée pendant la période d'essai prévue à la fin de l'année.

Monsieur GRIBOT précise que les postes ne seront supprimés que si les conséquences prévues dans le projet sont avérées.

14. Retour sur la décision prise par la Direction lors de la réunion de la commission de suivi de l'accord GEPPMM du 31 mars 2023 concernant la prime de mobilité (H2, SP1-2) (Elus)

Madame LE MEAUX rappelle que lors de la commission de suivi de l'accord GEPPMM, trois des quatre organisations syndicales présentes ont décidé l'attribution de la prime de mobilité aux salariés relevant des secteurs concernés par le RCC, mais dont la mobilité a été effectuée avant la signature de l'accord.

Monsieur GRIBOT rappelle que le H2 a été arrêté bien avant la signature de l'accord. Les mobilités associées ont donc été organisées bien plus tôt. En outre, le projet visait à renforcer les capacités des autres bâtiments d'hydrogénation pour compenser l'arrêt du H2.

Monsieur GOUDEFROYE objecte que pendant un an et demi, il a été question de redémarrer le H2. Les salariés de ce secteur ont été reclassés, mais dans l'attente de ce redémarrage.

Monsieur DELOMMEZ rétorque qu'ils ont été reclassés de manière définitive, même s'ils auraient eu la possibilité de redevenir travailler au H2 si celui-ci avait été redémarré.

Monsieur FUMERY constate que les représentants du personnel et la Direction ne sont pas d'accord sur l'interprétation de l'accord. Organiser une commission GEPPMM est inutile si les votes de celle-ci ne sont pas pris en compte par la Direction, et que celle-ci est seule décisionnaire.

Monsieur GRIBOT répond que le débat a déjà eu lieu en commission, et il a, à cette occasion, apporté l'explication qu'il a donnée ci-dessus. L'accord s'applique tel qu'il a été rédigé.

Monsieur DELOMMEZ ajoute que les fiches projets associées à la GEPPMM ne prévoient pas de suppression de postes dans les secteurs en question.

Monsieur GRIBOT précise que les salariés auxquels les représentants du personnel souhaitent que l'Entreprise verse la prime de mobilité de l'accord ont quitté leur service bien avant qu'il soit négocié. Le SP1/2 a été arrêté en octobre 2020, et il n'a été question de la GEPP/RCC qu'à partir de 2021. Il a été redémarré avec deux intérimaires, car l'objectif du projet associé à la GEPP/RCC est qu'il fonctionne à deux opérateurs plutôt que trois.

Monsieur FUMERY indique que la CFDT prend acte de la décision de la Direction, mais annonce que les négociateurs prêteront à l'avenir encore plus attention à la rédaction des accords, et seront bien moins prompts à les signer.

15. Demande d'explication sur le remplacement des Agents de Maîtrise par des Cadres dans certains secteurs (Elus)

Monsieur GODART signale qu'au D6, D8, SP3/4 et à l'UEP (côté électrique), des agents de maîtrise ont été remplacés à leur poste par des cadres. Par conséquent, il se demande si les postes d'agents de maîtrise sont voués à disparaître.

Monsieur GRIBOT répond que les nominations dépendent des attendus du poste. S'il est prévu de développer l'autonomie de ce dernier, ou d'élargir son périmètre d'intervention, il est peut-être pertinent de changer le coefficient ou la catégorie associés. En outre, il n'y a rien d'étonnant à ce qu'à partir d'un certain niveau, des agents de maîtrise puissent être remplacés par de jeunes cadres.

Monsieur FUMERY observe que dans un service, un cadre a la même fonction qu'un agent de maîtrise, et ces deux salariés sont back-up l'un de l'autre. Ces dispositions ne sont pas sans poser problème.

Monsieur BONNISSANT ajoute que par le passé, les chefs de service étaient épaulés par des adjoints qui étaient agents de maîtrise. Ces agents de maîtrise détiennent le savoir de l'Entreprise, et apprennent le travail aux jeunes cadres. Or ils sont maintenant remplacés par de jeunes cadres, une population dont le taux de turn-over est très élevé. Cela risque de provoquer à terme une perte des connaissances.

Monsieur GRIBOT propose d'étudier les cas mis en exergue par Monsieur GODART.

Monsieur BONNISSANT souligne qu'un jeune cadre coûte moins cher à l'Entreprise qu'un agent de maîtrise expérimenté, d'autant que les heures supplémentaires qu'il travaille ne lui sont payées. Les représentants du personnel souhaitent alors alerter la Direction sur ces pratiques avant qu'elles provoquent des dégâts sur le site de Lestrem.

Monsieur DELOMMEZ estime en effet que quatre agents de maîtrise aient été récemment remplacés par des cadres à l'UEP ne manque pas d'interpeller.

Monsieur GODART invite à vérifier si cette pratique n'a pas cours dans d'autres UE que l'UEP.

Monsieur GRIBOT précise que la Direction n'a, dans tous les cas, pas donné de directive de remplacer les agents de maîtrise par des cadres.

Monsieur Nicolas MOREL remarque que si tous les postes d'agents de maîtrise disparaissent, les techniciens n'auront plus de possibilité d'évolution.

Monsieur DELOMMEZ remarque que le marché du travail actuel fait que beaucoup de candidats attendent d'avoir le statut cadre dans leur métier. Il est possible que des postes aient alors été ouverts avec ce statut afin d'attirer des candidats, mais aucune directive n'a été donnée en ce sens.

16. Manpower : (Elus)

- **Comment se fait-il que les CDI Manpower ne font pas leur nombre d'heures inscrit dans leur contrat ?**

Monsieur DELOMMEZ indique que le contrat de travail des CDI Manpower prévoit 151,67 heures de travail par mois, tout comme les CDI de Roquette. Cependant, ils font partie d'une équipe en 6x8. Ils travaillent un plus grand nombre d'heures à certaines périodes qu'à d'autres, et sont rémunérés sur la base des heures qu'ils ont réellement effectuées, y compris durant la période d'été.

Monsieur FUMERY signale qu'ils ne travaillent pas le nombre d'heures prévu dans le contrat. Par exemple, certains travaillent 88 heures par mois. Ils estiment que leur situation était préférable et que leur rémunération était supérieure lorsqu'ils travaillaient en intérim pour Manpower.

Monsieur DELOMMEZ remarque que cette impression peut être due au fait qu'ils ne perçoivent plus la prime de précarité et que leurs congés ne leur sont plus payés. En contrepartie, ils bénéficient de réels congés.

Monsieur GRIBOT souligne en outre qu'il ne revient pas au CSE de débattre des CDI intérimaires, car ces personnes sont salariées de Manpower, et bénéficient par conséquent des conditions salariales et des avantages de ce dernier.

Monsieur FUMERY objecte que Roquette est malgré tout donneuse d'ordre.

Monsieur GRIBOT en convient, mais la Direction n'a pas à s'ingérer dans la gestion d'une entreprise extérieure. Roquette achète seulement une prestation à Manpower.

Monsieur Nicolas MOREL rétorque que des CDI intérimaires occupent des postes structurels, et réalisent le même travail que les CDI de Roquette. En outre, de nombreuses irrégularités peuvent être constatées dans la gestion de ce personnel, ce qui provoque pour eux une grande précarité.

Monsieur GRIBOT répond que si le salarié s'estime exploité par son employeur, il lui revient de se retourner vers ce dernier.

Monsieur TIESSET objecte que Roquette a malgré tout une éthique.

Madame LE MEAUX ajoute que l'organisation du travail est de la responsabilité de l'Entreprise.

Monsieur CARLIER note également que les organisations syndicales ont dû insister pour que Manpower paie les disponibilités aux CDI intérimaires.

Monsieur DELOMMEZ souligne que ces points doivent être soulevés dans le cadre du CSE de Manpower. Cependant, la Direction est prête à contrôler la potentielle perte de rémunération lors du passage de CDD intérim à CDI intérim, au-delà de la perte des éléments de rémunérations spécifiques à l'intérim (comme la prime de précarité).

Monsieur GRIBOT précise toutefois que l'Entreprise ne peut s'ingérer dans la gestion de Manpower. De la même manière, un client comme Sanofi ne saurait s'ingérer dans la gestion par Roquette de ses salariés.

Monsieur FUMERY signale que le sujet a été soulevé en CSE de Manpower. Il a été indiqué que les salariés de Manpower étaient rappelés sur leurs jours de disponibilité lorsque « cela était nécessaire ». Or chez Roquette, il est indiqué qu'ils ne sont jamais rappelés.

Monsieur GRIBOT remarque que les CDI intérimaires ne sauraient être rappelés si les services n'ont pas besoin d'eux. Un salarié Roquette perçoit le même salaire tous les mois. Pour autant, durant les mois d'été, les postés travaillent un plus grand nombre d'heures que le reste de l'année. A l'inverse, les intérimaires doivent, selon la loi, être payés sur la base des heures qu'ils ont réellement travaillées. Ils touchent donc un salaire supérieur lors des mois d'été. Toutefois, s'ils travaillent du 1^{er} janvier au 31 décembre pour Roquette, ils toucheront sur l'année le même salaire qu'un salarié de l'Entreprise.

Monsieur AMBLANC observe que trop souvent, les intérimaires sont réservés à certaines tâches, et ne peuvent travailler dans d'autres services.

Monsieur CARLIER ajoute qu'à accepter trop de dérives, Roquette risque de perdre des intérimaires. En outre, elle fait travailler des intérimaires plusieurs années de suite. Ils ne sauraient être alors considérés comme des intérimaires.

Monsieur GRIBOT fera part à Manpower des doléances des CDI intérimaires mises en exergue par les représentants du personnel.

- **Demande pour que les plannings soient communiqués aux salariés au plus tard le jeudi midi.**

Monsieur FUMERY signale que le fait que les intérimaires ne connaissent pas le vendredi après-midi leur planning de la semaine suivante pose problème. Lorsqu'ils prennent leur poste le lundi matin, ils ne sont parfois pas enregistrés dans la badgeuse. En outre, cela peut retarder d'un mois leur paie.

Monsieur DELOMMEZ observe que les intérimaires postés connaissent normalement leur cycle, et celui-ci ne varie pas d'une semaine sur l'autre. Toutefois, dans certains secteurs les modifications sont tellement nombreuses dans les plannings (et ce jusqu'au vendredi) qu'il est difficile de communiquer ces derniers plus tôt. Ainsi, les managers préfèrent communiquer tardivement un planning certain, plutôt que de procéder à des corrections. En outre, le fait de ne pas nécessairement connaître le vendredi son planning de la semaine suivante fait partie intégrante du statut de l'intérim.

Monsieur Nicolas MOREL s'enquiert du taux d'intérimaires qui travaillent pour Roquette à la semaine.

Monsieur DELOMMEZ ne dispose pas de cette information.

Monsieur FUMERY signale que les problèmes de planning sont surtout rencontrés aux Atomisations.

Monsieur FUMERY remarque qu'il devrait malgré tout être possible d'annoncer le jeudi le planning des intérimaires qui sont reconduits chaque semaine.

Monsieur DELOMMEZ propose de vérifier si cela est systématiquement possible.

Monsieur FUMERY estime nécessaire de prévoir une date limite pour l'expression des besoins par les managers,

Monsieur GRIBOT rappelle que l'OPS prépare les plannings de production 3 ou 4 semaines à l'avance. Des aléas sont toujours possibles, mais ce délai est suffisamment long pour établir les plannings des intérimaires à l'avance. Il pourrait être demandé qu'ils soient transmis le mercredi à midi au plus tard. Des corrections peuvent toujours être réalisées à la fin de la semaine en cas de besoin.

Monsieur AMBLANC remarque qu'il arrive que la campagne de Nutriose débute le vendredi soir, et non le dimanche soir comme habituellement. L'intérimaire prévu le dimanche n'est alors pas présent le week-end, parce que les managers ne peuvent pas le rappeler.

Monsieur GRIBOT explique que l'encadrement de Roquette n'a pas le droit, sur le plan légal, de commander directement un intérimaire. Les sociétés d'intérim sont les seules à pouvoir mettre à disposition leurs salariés. Toutefois, si l'intérimaire travaille déjà pour le Nutriose et est formé sur le poste, l'agent de maîtrise devrait pouvoir l'appeler directement. La Direction vérifiera si cela est autorisé. S'il s'avère que cela n'est pas permis, Manpower devra mettre en place une astreinte, qui permettra à Roquette de contacter un cadre de l'agence d'intérim qui rappellera lui-même les intérimaires dont l'Entreprise a besoin.

Monsieur AMBLANC remarque que le besoin d'intérimaire est validé par le N+2. En l'absence de cette validation, les agents de maîtrise ne peuvent rappeler l'intérimaire.

Monsieur GRIBOT répond que dans ce cas, il faudra passer par le cadre d'astreinte. En raison des arrêts d'atelier, des fluctuations de l'activité sont à attendre. Le site devra alors se doter d'outils qui donnent de la flexibilité, notamment vis-à-vis des intérimaires.

- **Comment se fait-il que les salariés Manpower ne perçoivent pas la prime PGI (prime haute Hygiène – BabyFood) ?**

Monsieur GRIBOT indique que les intérimaires de Manpower qui occupent un poste auquel est associée la prime PGI doivent la percevoir, car ils bénéficient des mêmes avantages que les salariés de Roquette qui occupent des postes similaires.

Monsieur FUMERY explique que les contrats de masse sont fondés sur des cycles. Les intérimaires qui travaillent chaque semaine dans un service différent ne perçoivent alors pas les primes mensuelles, comme la prime PGI.

Monsieur GRIBOT remarque qu'une prime par cycle pourrait être mise en place.

Monsieur DELOMMEZ précise que l'information relative aux primes est transmise manuellement à Manpower. Toutefois, la prime PGI avait été oubliée lors d'un mois précédent. Une correction a alors été opérée. Toutefois, il se renseignera auprès de Manpower sur les différences qui peuvent exister en fonction des types de contrats des intérimaires.

La séance est suspendue de 15 heures 15 à 15 heures 30.

- **Pourquoi les salariés Manpower ne peuvent-ils pas être rappelés par les Agents de Maîtrise (week-end) ?**

Cette question a été traitée ci-dessus.

Monsieur FUMERY remarque que Manpower a indiqué qu'il ne pouvait communiquer les coordonnées des salariés, à cause du RGPD.

Monsieur GRIBOT en convient, mais les salariés de Manpower peuvent les fournir volontairement.

- **Demande de résolution de problème de badgeuse pour les salariés dont le contrat commence ou reprend le lundi matin (enregistrement d'interruption de contrat).**

Monsieur AMBLANC s'étonne que les badges des intérimaires qui travaillent sur des postes structurels ne soient pas actifs toute l'année.

Monsieur DELOMMEZ explique qu'un bug est rencontré avec les postes de la nuit du lundi. Ces postes sont notifiés sur le lundi, et le système ne reconnaît pas le badge le mardi matin.

Monsieur FUMERY ajoute que si le planning des intérimaires n'est pas transmis suffisamment tôt la semaine précédente, les salariés qui valident les badges ne peuvent le faire que le lundi matin.

- **Lors des mobilisations nationales, certains managers prennent l'initiative d'annuler des journées de travail (donc journées non rémunérées) prévues dans la rotation des salariés Manpower. Est-ce normal que la Direction impose des journées de grève aux salariés de Manpower ?**

Monsieur DELOMMEZ indique que Roquette n'impose pas des journées de grève. Si l'intérimaire est sous contrat avec Roquette, il doit venir travailler le jour de la mobilisation, à moins qu'il se déclare gréviste. Toutefois, s'il n'est pas encore sous contrat et qu'il est prévu que l'activité soit à l'arrêt ce jour, le début de son contrat peut être reporté.

Monsieur FUMERY signale que des managers ont demandé à des intérimaires de ne pas venir au travail, parce que l'atelier serait à l'arrêt en raison d'une grève, alors qu'ils étaient prévus dans la rotation. Ces journées ne leur ont pas été payées.

Monsieur GRIBOT répond que ces pratiques sont anormales et ne correspondent pas à des consignes de la Direction.

Monsieur CARLIER souligne qu'elles ont cours y compris en dehors de jours de grève. Par exemple, il est demandé à des intérimaires en contrat d'une semaine de ne pas venir travailler un jour en particulier.

Monsieur DELOMMEZ remarque que le contrat des intérimaires prévoit la possibilité de le réduire en cas de baisse d'activité, mais cela ne doit pas se faire trop régulièrement.

Monsieur FUMERY estime que certains managers pensent qu'ils peuvent solliciter les intérimaires comme bon leur semble, sans prévoir de délai de prévenance ou sans respecter les conditions de leur contrat. Ils devraient être sensibilisés sur ces points.

Monsieur DELOMMEZ note que les HRBP ne tolèrent pas de telles pratiques. Ils n'en sont donc pas informés. Monsieur DELOMMEZ invite les représentants du personnel à signaler, sans attendre les séances de CSE, les secteurs où elles ont cours, afin que la Direction puisse intervenir.

Monsieur Nicolas MOREL observe que les intérimaires sont tellement nombreux dans certains secteurs que les managers eux-mêmes ne savent pas précisément combien ils sont.

Monsieur GRIBOT indique que certains salariés de Roquette refusent de prendre des postes d'ensachage. Il n'est donc pas étonnant que les intérimaires soient majoritaires dans certains ateliers d'ensachage.

Monsieur FUMERY estime que ce n'est pas la principale raison pour laquelle ces postes sont occupés par des intérimaires.

17. Point d'avancement sur l'ajout de bornes électriques pour les voitures notamment parking AMB E1 et autres parkings ? (Elus)

Monsieur GRIBOT indique que 16 bornes électriques sont disponibles au parking E1. Au cours de l'été, 8 bornes seront créées sur le parking E6, et 6 sur le parking E9.

Monsieur BONNISSANT suggère que le poste de garde appelle les salariés lorsque leur voiture est chargée. A défaut, un système d'alerte par SMS pourrait être mis en place.

Monsieur GRIBOT signale que beaucoup de salariés qui ont des voitures électriques débranchent leur voiture à la pause méridienne.

Organisation de l'Entreprise (suite)

18. Consultation sur le projet Biorepack au Dextrose (Direction)

Monsieur THIBAUT rappelle que le projet Biorepack est mis en œuvre au regard de la forte demande du marché Biopharma en contenants plastiques. Le prestataire avec lequel Roquette travaille aujourd'hui n'est pas en mesure d'accompagner la croissance de cette demande, et la capacité de la station actuelle installée au D5 n'est pas suffisante. Le GIC a validé en juin 2022 la mise en place d'une ligne de reconditionnement polyvalente dans un nouveau bâtiment qui sera situé entre le D5 et D9, ligne qui permettra à l'Entreprise de ne plus être dépendant d'un prestataire extérieur, de sécuriser ses capacités de productions et de déployer des solutions innovantes. La capacité de production sera de 3 100 tonnes par an, pour un investissement total de 5,6 millions d'euros. Le démarrage de la ligne et les premiers essais sont prévus en juillet.

Le recrutement de deux titulaires Roquette pour le démarrage de l'installation a été validé. La Direction a également tenu compte du taux de charge des 25^{es} hommes évoqué par les représentants du personnel lors de la précédente séance. Celui-ci est inférieur à 50 % aujourd'hui. Le périmètre peut donc être couvert par le 25^e homme du secteur.

Monsieur TIESSET observe que cette mesure ne respecte pas les accords d'entreprise. Un 25^e homme ne peut pas remplacer un salarié en journée ou en 2x8.

Monsieur Nicolas MOREL s'enquiert en outre du nombre de remontes enregistrées par les opérateurs du Conditionnement.

Monsieur THIBAUT explique que dans le contexte actuel, toutes les lignes du Conditionnement ne tournent pas à leur pleine capacité. Le nombre de remontes est donc maîtrisé.

Monsieur Nicolas MOREL observe qu'il risque d'augmenter si l'activité revient à la normale.

Monsieur BENS ajoute qu'un opérateur absent depuis novembre 2022 est pour partie remplacé par le 25^e homme. Celui-ci pallie également les absences des spécialistes process. Il ne saurait prendre en charge des tâches supplémentaires.

Monsieur STOBNICER insiste sur le fait que le taux d'occupation des 25^{es} hommes du Dextrose est inférieur à 50 %.

Monsieur FUMERY objecte qu'il s'agit d'une moyenne du taux d'occupation des trois 25^{es} hommes du secteur. Or c'est un 25^e homme en particulier qui travaillera au Biorepack.

Monsieur GRIBOT remarque que trois 25^{es} hommes sont disponibles pour 60 opérateurs postés, incluant les 4 opérateurs du Biorepack.

Monsieur BENS souligne qu'un seul d'entre eux prend en charge l'ensachage.

Monsieur GRIBOT espère que l'atelier Biorepack passera en 6x8 dans quelques années en raison de la croissance de la demande. Le projet est déployé à ce stade sur la base de prévisions de charge, mais l'Entreprise fera le nécessaire pour rentabiliser son investissement.

Monsieur Nicolas MOREL considère malgré tout que l'organisation présentée est « bancale ».

Monsieur BARON rappelle que l'atelier produira 1 500 tonnes la première année, pour une capacité potentielle de 3 100 tonnes. Pour le moment, il n'est pas justifié de mettre en place un 2x8. Deux salariés seront recrutés pour constituer une équipe de jour. Si la demande commerciale augmente, il sera possible de revoir l'organisation.

Monsieur THIBAUT ajoute que l'installation disponible aujourd'hui au D5 a fonctionné avec une équipe de deux salariés en journée, et n'a été passée en 2x8 que pour la montée en stock avant le déploiement du projet Symphony. Les effectifs du nouvel atelier pourront toujours être renforcés s'il s'avère nécessaire de mettre en place un 2x8 au regard de la hausse de la demande.

Monsieur FUMERY rappelle que les accords d'entreprise prévoient que le 25^e homme remplace uniquement des salariés en 6x8, et non des salariés de journée ou en 2x8.

Monsieur THIBAUT souligne que l'installation est autonome. Son arrêt ne met pas en danger le reste des ateliers. Si une maintenance doit être organisée pendant une journée, l'atelier sera arrêté. De même, si un salarié est absent dans le cadre d'un 2x8 pendant une semaine, il sera possible de produire avec une seule équipe.

Monsieur GRIBOT remarque que le pôle Dextrose compte 54 opérateurs en 6x8, mais trois 25^{es} hommes, alors qu'ils ne devraient être que deux selon les accords d'entreprise.

Monsieur Nicolas MOREL constate que la Direction prévoit le nombre minimum d'opérateurs dans le nouvel atelier, et compte vérifier dans un second temps si l'organisation permet de répondre à la réalité de l'activité.

Monsieur THIBAUT rappelle qu'une installation est déjà en place, et n'a jamais mis en péril l'organisation du D5.

Monsieur Nicolas MOREL admet que l'activité complémentaire apportée par l'atelier Biorepack constitue un point positif pour l'Entreprise, mais il déplore malgré tout qu'à chaque réunion, la Direction présente des projets « boiteux » au CSE.

Monsieur GRIBOT souligne que deux 25^{es} hommes sont suffisants pour 54 opérateurs. La Direction peut donc très bien placer le troisième 25^e homme du pôle à l'atelier Biorepack. Les représentants du personnel ne sauraient prétendre que les accords d'entreprise sont bafoués, d'autant que le projet vise à développer l'activité du site de Lestrem.

Monsieur BENS objecte que deux 25^{es} hommes couvrent les mêmes 18 postes, et non les postes d'ensachage. Dans les faits, il n'y a pas trois 25^{es} hommes dans le pôle.

Monsieur BARON remarque que la Direction remplace les absents de longue durée par des ressources supplémentaires, afin de ne pas faire travailler le 25^e homme au Conditionnement.

Monsieur BENS rétorque qu'un salarié est absent depuis novembre 2022 au D9, et n'est pas remplacé.

Monsieur CARLIER souhaite par ailleurs savoir si les deux salariés du Biorepack seront nommés avant le démarrage de l'installation, afin de pouvoir prendre connaissance de celle-ci.

Monsieur THIBAUT répond qu'au moins un des deux participera aux essais, dès fin juin ou début juillet.

Monsieur CARLIER souligne que les postes relatifs aux fûts constituent des postes d'entrée. Ils ne sauraient être confiés au 25^e homme du secteur, qui a plus de 20 ans d'ancienneté.

Monsieur THIBAUT indique avoir échangé avec ce 25^e homme, et il est prêt à contribuer au démarrage de l'installation.

Monsieur CARLIER répond que cette contribution doit se limiter au démarrage de l'atelier.

Monsieur CHARLES quitte la séance.

Monsieur THIBAUT indique par ailleurs que la sécurisation du démarrage des installations du Biorepack sera réalisée par un salarié qui assurera le relais entre l'Engineering et les équipes opérationnelles. Une nouvelle ressource du Pesage sera également détachée au Dextrose deux jours par semaine durant l'été.

Monsieur FUMERY observe que des grèves ont été organisées au Pesage. Elles ont abouti à des recrutements. Ces ressources supplémentaires ne doivent pas être reprises par d'autres secteurs.

Monsieur THIBAUT explique que ce détachement sera limité dans le temps, et vise à accompagner le démarrage.

Monsieur FUMERY remarque que deux salariés du Pesage prennent en charge le D5 et le D9. L'un d'entre eux est proche de la retraite, et demandera prochainement un temps partiel de fin de carrière. En outre, un élu fait partie du secteur, et passe du temps en délégation. Le projet ne pourra alors être mis en place sans ressources supplémentaires.

Monsieur THIBAULT note qu'un alternant a été recruté en 2022, et sera toujours présent l'année prochaine. Il vient renforcer l'équipe. En outre, Pouchain interviendra en renfort de la maintenance durant l'été. Ce renfort pourra être prolongé en cas de besoin. La Direction restera attentive à la charge de travail. Toutefois, le budget de l'atelier Biorepack pour 2024 est équivalent à 3 % de la valeur à neuf du bâtiment. Les ressources seront mises en place sur la base de ce budget.

Monsieur FUMERY signale qu'il manque deux agents de maîtrise au Service Pesage. Les salariés ont indiqué qu'une nouvelle grève serait organisée si la Direction continuait à ne pas prendre en compte leurs doléances.

Madame LE MEAUX s'enquiert du retour sur investissement attendu vis-à-vis l'atelier Biorepack.

Monsieur BARON ne dispose pas de données précises sur ce point.

Monsieur GRIBOT souligne toutefois que plus l'atelier montera en cadence rapidement, plus la valeur ajoutée qu'il génèrera augmentera.

Madame LE MEAUX note que ce n'est pas le projet en soi qui pose problème aux représentants du personnel, mais l'organisation des équipes et les effectifs.

Monsieur DELOMMEZ rappelle qu'il est question de lancer une nouvelle activité, ce qui implique nécessairement des incertitudes. Certes, la Direction déroge aux accords d'entreprise, mais elle le fait avec bon sens, et non dans la précarité, car elle titularise deux salariés, et a recours à une ressource normalement dédiée au remplacement de salariés en 6x8. Toutefois, des points d'étape réguliers devront être organisés pour suivre la charge de travail et voir comment le taux de recours au 25^e homme évolue.

Madame LE MEAUX déplore malgré tout que les remontées des opérateurs du Pesage n'aient pas été prises en compte.

Monsieur DELOMMEZ prend note de cette alerte.

Monsieur AMBLANC souhaite savoir comment les salariés seront reclassés lors des arrêts de l'atelier Biorepack.

Monsieur BARON répond que l'objectif est d'adapter le régime horaire à la demande commerciale. Le nombre de titulaires devrait donc augmenter au fur et à mesure de la croissance de cette demande, et il ne devrait pas être nécessaire de reclasser des opérateurs.

Monsieur GRIBOT est certain que la demande augmentera rapidement, car l'atelier fabriquera des produits à forte valeur ajoutée qui rencontreront sans nul doute un réel succès auprès des clients. Par conséquent, les effectifs de l'atelier devront être renforcés.

Monsieur DELATTRE invite toutefois à prendre en compte l'ergonomie de la TA7, qui pose aujourd'hui problème, dans la conception des installations.

Monsieur BARON rappelle que le sujet a été discuté lors des deux précédentes présentations du projet. La Direction a bien pris en compte la question de l'ergonomie dès l'expression des besoins, en considérant la TA7 comme un exemple à ne pas suivre.

Monsieur THIBAULT ajoute que les équipes de production et de maintenance ont été conviées à la réception du matériel chez les fournisseurs, afin qu'elles puissent proposer des améliorations avant même que l'installation soit mise en place.

Monsieur DELATTRE souligne en outre que la Direction doit prendre en compte le temps que prend la réalisation de petits contenants depuis le déploiement de Symphony, qui est beaucoup plus important que pour les gros

contenants. Toutefois, il se déclare favorable au projet, car il pourrait permettre de résoudre des problèmes rencontrés dans d'autres ateliers, notamment à la TA7.

Monsieur DELOMMEZ propose de passer à la consultation du CSE.

Les élus de la CFDT ne participent pas au vote. Monsieur DEQUIREZ est absent lors du vote.

Le projet Biorepack au Dextrose recueille un avis favorable, par 7 voix favorables.

Monsieur FUMERY précise que les élus de la CFDT n'ont pas participé au vote parce qu'ils n'ont pas été écoutés. Ils ne sauraient cautionner un projet qui pourrait conduire certains salariés « dans le mur ».

Partie Sociale (suite)

19. Grève : qui prend la responsabilité de remplacer un opérateur gréviste par un CDD en formation non validé ? Un manager a-t-il le droit de laisser un salarié seul, non validé, au poste de travail ? Est-ce normal dans une entreprise qui met en avant la sécurité de tous ses salariés ? (Elus)

Monsieur STOBNICER indique qu'un salarié en CDD arrivait au terme de sa formation, mais n'avait pas été validé, quand il a remplacé un opérateur gréviste.

Monsieur DURIEUX remarque qu'arrêter le circuit sur lequel ce salarié travaillait était délicat, ce qui explique que cette situation soit acceptable. Pour autant, il ne faut pas qu'elle fasse jurisprudence. En outre, le salarié a été seul pendant une heure.

Monsieur STOBNICER indique que le superviseur de production était présent.

Monsieur DURIEUX objecte qu'il avait d'autres tâches à réaliser que d'accompagner l'opérateur.

Monsieur FUMERY ajoute que des salariés qui n'étaient pas validés au poste se sont trouvés seuls sur leur circuit. Le cadre de secteur a indiqué que, l'opérateur n'étant pas validé, c'était à l'encadrement d'assumer les responsabilités en cas de problème relatif à la sécurité, la qualité ou les process lorsqu'il est seul au poste. Ainsi, le cadre a pris le risque de mettre en danger l'opérateur.

Monsieur DELOMMEZ ne cautionne pas la réponse apportée par le cadre. La responsabilité ne peut pas être endossée par le manager.

Monsieur FUMERY estime qu'il s'agit d'un écart en matière de sécurité, qui ne doit pas se reproduire. Un opérateur qui serait responsable d'un tel écart serait convoqué en entretien individuel.

Monsieur GRIBOT souligne que lorsqu'un écart majeur est constaté, et que les règles de sécurité ne sont pas respectées, des explications doivent être données. Toutefois, un entretien individuel est par nature individuel, et ne doit pas être discuté en CSE. En outre, la Direction respecte la grève, et il n'est pas question, par exemple, que des managers recrutent des intérimaires pour remplacer les grévistes. Enfin, si les encadrants ont estimé que ce salarié en CDD qui n'était pas encore validé pouvait exceptionnellement remplacer un gréviste sur le circuit, il ne s'agit pas de généraliser cette pratique.

20. Défiscalisation des heures supplémentaires : quelle est la procédure à suivre ? Quel est le calcul ? Pour les personnels postés et de jour (Elus)

Madame LE MEAUX signale que des heures supplémentaires ont été intégrées dans les revenus des salariés du Customer Care qui ont été déclarés aux impôts, alors qu'il leur avait été annoncé qu'elles seraient défiscalisées. Certains salariés changent alors de tranche fiscale, et peuvent perdre des avantages ou des aides.

Monsieur CARLIER note que la situation est la même pour les postés. Au-delà de 19 remontes, les remontes doivent être payées en heures supplémentaires défiscalisées.

Monsieur GRIBOT explique que ces heures seront défiscalisées dans la déclaration de revenus de l'année 2023.

Monsieur DELOMMEZ précise que le Service Paie doit attendre la clôture de l'année pour vérifier si les collaborateurs ont travaillé des heures au-delà 1 607 heures annuelles.

Monsieur GRIBOT se demande si le Service Paie ne pourrait pas produire un document récapitulatif des heures supplémentaires travaillées par les salariés, afin qu'ils puissent corriger leur déclaration de revenus.

Monsieur DELOMMEZ vérifiera ce point.

21. Point sur le projet d'aménagement de la piste cyclable entre Merville et Lestrem (Elus)
22. Présentation de l'avancement des projets (hors projets Alyssia) définis dans le cadre de l'accord RCC (Direction)
23. Calendrier social 2023 (date de revoyure NAO à prévoir début juin) (Elus)
24. Quelles sont les conditions générales de réservation pour les vols aériens ? (Elus)
25. Qu'en est-il de la rénovation des locaux syndicaux ? (Elus)
26. Barème de remboursement des frais de déplacement : suite à l'inflation, est-il possible de réévaluer la grille tarifaire, notamment celle des repas (exemple : restaurant à Paris) ? (Elus)
27. Quels sont les 10 plus gros salaires de l'entreprise (à mettre dans la BDES) ? (Elus)

Ces points sont reportés.

La séance est levée à 17 heures.

Justine LEUWERS

Jean-Luc GRIBOT

Secrétaire adjointe du CSE

Président du CSE

