

**PROCES-VERBAL de la réunion ordinaire du
Comité Social et Economique de Lestrem
du 22 janvier 2024**

Etaient présents :

MM. Jean-Luc GRIBOT, Président (uniquement le matin)
Pierre-François DELOMMEZ

Mmes Sophie BACLET
Muriel BAGIEU
Anne Charlotte HERBOMEZ
Muriel LE MEAUX
Justine LEUWERS
Anaïs EL GHAOUFI (par visioconférence)

MM. Michel BERTRAND (par visioconférence)
Jérôme BONNISSANT
William CHARLES (par visioconférence)
Stéphane CORDIER
Olivier DEGAND
François DESCAMPS
Alain DEVISSCHER
Dominique DEQUIREZ (par visioconférence)
Mickaël DURIEUX
Geoffrey GOUDEFROYE
Damien KERLOC'H
Nicolas LESECQ
David MESUROLLE
Jean MOREL
Dominique MULET
Gaetan PRUVOST
Olivier SABRE (par visioconférence)
Alexandre SANTOLLALA
Benjamin SENGEZ
Jérôme TAFFIN
Damien TIESSET

Invités

Mme Ina BENABBAS (points n° 5 et 6)

MM. Olivier OHL (point n° 4)
Jean-Pierre DUDA (point n° 4)
Antonin BOUGEROL (points n° 5 et 6)
François DOMAS (points n° 5 et 6)
Vincent GELERNTER (points n° 5 et 6)
Frédéric CAULIER (point n° 7)

Monsieur FAFIOTTE, cabinet Opilik (point n° 10)
 Nicolas TRENEZ (point n° 10)
 Jérémie RIFFLET (point n° 11)
 Jérémie STOBNICER (point n° 14)

Prise de notes

Mme Delphine BILLIAU

Ordre du jour :

1. Approbation des procès-verbaux du CSE du 27 novembre, 5 décembre (CSSCT), 14, 15 décembre et 18 décembre 2023	4
Organisation de l'entreprise.....	4
4. Information sur les changements de rattachement hiérarchique au département Engineering et Management Technique.....	5
5. Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation Transport Overseas (Direction).....	4
6. Consultation sur le projet de mise en place d'une équipe facturation transport (Direction)	5
7. Consultation / sûreté (confidentiel) (Direction).....	5
Point Economique	9
2. Point qualité, sécurité, situation économique et absentéisme (Direction)	9
3. Retour sur la pollution sorbitol et citernes + coût (Elus)	10
Organisation de l'entreprise.....	11
8. Retour sur les postes du 2x8P au SP3/SP4 : comment se fait-il que les postes soient donnés à des intérimaires ? (Elus)	11
9. Recrutement du responsable technique maintenance AMB (Elus)	11
Fonctionnement du CSE	11
10. Présentation enquête restaurant (Elus).....	11
11. Présentation Budget 2024 (Elus).....	16
12. Présentation mensuelle ASC (vente produits surgelés sur le parking du centre aéré, changement d'horaire des salariés, augmentation des prix du restaurant d'entreprise) (Elus).....	13
13. Désignation d'une commission centre aéré – 2 personnes désignées par OS (élue ou mandatée) (Elus)	14
Partie Sociale	14
14. Inaptitude d'un collaborateur du dextrose avec obligation de reclassement (Direction).....	19
15. Explications du versement des primes lorsque nous sommes en accident de travail (Elus).....	14
16. Compteurs RN, RC/HS (Elus)	15

17. Avec la mise en place du portail HRGO, l'entreprise peut-elle refuser l'envoi du document papier pour les déclarations d'accident ? (Elus).....	19
18. Situation de l'emploi au 4 ^e trimestre 2023 et bilan annuel 2023 (Direction)	20
19. Quand seront mises en service les bornes électriques sur les différents parkings ? (Elus).....	20
20. Rotation 5x8 et 6x8 pour 2024 : changement toujours pas effectué sur ONE (Elus)	21

La séance est ouverte à 9 heures 05.

10. Approbation des procès-verbaux du CSE du 27 novembre, 5 décembre (CSSCT), 14, 15 décembre et 18 décembre 2023

Les procès-verbaux des réunions des 27 et 28 novembre, 5 décembre, 14 et 15 décembre et 18 décembre 2023 sont approuvés.

Organisation de l'entreprise

5. Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation Transport Overseas (Direction)

Monsieur DELOMMEZ rappelle que les projets d'évolution de l'organisation Transport Overseas et de mise en place d'une équipe facturation transport ont été présentés lors de la séance de CSE de novembre.

Madame LE MEAUX exprime des inquiétudes au regard du projet d'évolution de l'organisation Transport Overseas. Dans ce département, plusieurs salariés sont déjà en absence de longue durée, quand d'autres se voient imposer des congés. En outre, la réorganisation est fondée sur l'activité actuelle, qui est inhabituellement faible. La charge de travail pourrait alors augmenter dans le futur.

Monsieur GELERNTER explique que la réorganisation a été pensée sur la base du nombre de dossiers traités par les salariés du Transport Overseas. En 2023, un collaborateur pouvait gérer 14 dossiers dans le mois, quand un autre en prenait en charge 104, alors que les problématiques traitées étaient comparables. L'objectif de la réorganisation est alors de répartir de manière plus équilibrée la charge au sein du département, et de mieux anticiper les tâches chronophages qui perturbent le travail quotidien des équipes. En outre, si la réorganisation s'est fondée sur l'activité de 2023 (qui était en effet plus faible que les années précédentes), la Direction n'anticipe pas d'augmentation significative des volumes à traiter en 2024. Pour autant, si la charge était amenée à augmenter pendant une période donnée, les salariés de l'équipe Performance apporteront leur aide à leurs collègues.

Monsieur BOUGEROL ajoute que deux salariés du département qui se trouvaient en arrêt maladie de longue durée sont récemment revenus au travail.

Monsieur Jean MOREL s'interroge sur la disparité constatée dans le nombre de dossiers traités par les salariés.

Monsieur GELERNTER répond que le travail du Transport Overseas est réparti par zones géographiques. Or l'activité a fortement diminué dans certaines zones en 2023. Par exemple, Roquette ne reçoit presque plus aucune commande du Moyen-Orient. La réorganisation doit permettre de mieux répartir la charge de travail, afin qu'elle soit similaire pour tous les collaborateurs.

Madame LE MEAUX signale qu'un salarié a été très frustré de ne pas avoir eu la possibilité de discuter avec le management d'une éventuelle mobilité vers le pôle Performance, alors même que les deux collaborateurs qui ont été sélectionnés pour rejoindre celui-ci présentent une expérience moindre que lui.

Monsieur BOUGEROL explique que ces deux collaborateurs avaient exprimé leur volonté de prendre en charge des missions supplémentaires. Pour autant, la Direction a pris en compte le souhait d'évolution du salarié évoqué par Madame LE MEAUX, et un échange a été organisé avec lui et son manager.

Monsieur GRIBOT remarque en outre qu'il ne saurait être question de discuter de cas individuels en CSE.

Madame LE MEAUX précise que ce cas fait partie des raisons justifiant la remise d'un avis négatif sur le projet par les élus de la CFDT. Elle demande par ailleurs qu'un point soit fait sur la réorganisation six mois après son déploiement.

Monsieur GRIBOT prend note de cette demande.

Le projet d'évolution de l'organisation Transport Overseas recueille un avis défavorable, par 5 voix favorables, 12 voix défavorables et 8 abstentions.

6. Consultation sur le projet de mise en place d'une équipe facturation transport (Direction)

Madame LE MEAUX signale que les salariés du Transport Europe craignent qu'avec le rattachement de la facturation à leur département, ils soient amenés à devoir réaliser des tâches de facturation.

Monsieur GELERNTER répond que l'objectif est bien qu'une équipe dédiée prenne en charge l'ensemble des tâches de facturation.

Monsieur BOUGEROL précise qu'à l'heure actuelle, les salariés qui réalisent cette facturation sont répartis entre plusieurs services. Leurs missions ne changeront pas, mais ils seront réunis au sein d'une seule et même équipe.

Monsieur DOMAS ajoute que cette équipe disposera d'un responsable, ce qui renforcera le management et permettra de déployer des plans de progrès qui permettront de réduire la charge de travail que la mise en place de SAP a généré. En effet, à l'heure actuelle, trop de corrections manuelles sont encore nécessaires. Ainsi, l'objectif de la mutualisation des activités de facturation au sein du Transport Europe est d'assainir le processus d'affrètement, de manière que la charge de travail relative à la facturation revienne à la normale en 2024. Plusieurs points d'étape seront organisés après la mise en place de la nouvelle organisation, notamment à fin juin 2024, pour vérifier si cet objectif est bien atteint, et adapter l'organisation si cela n'est pas le cas.

Le projet de mise en place d'une équipe facturation transport recueille un avis favorable, par 6 voix favorables et 19 abstentions.

7. Consultation / sûreté (confidentiel) (Direction)

Monsieur DELOMMEZ rappelle que le projet relatif à la sûreté (mise en place des enquêtes administratives de sécurité et création d'une zone à régime restrictif) a été présenté au CSE lors de la séance de décembre.

Le projet relatif à la sûreté recueille un avis favorable, par 18 voix favorables et 7 abstentions.

La séance est suspendue de 10 heures 20 à 10 heures 35.

4. Information sur les changements de rattachement hiérarchique au département Engineering et Management Technique

Monsieur OHL indique que la Direction a souhaité revoir l'organisation du Global Manufacturing afin de répondre au mieux aux besoins de l'Entreprise. Cette réorganisation s'articule autour de trois priorités.

La première est la performance opérationnelle. Le Global Manufacturing doit assurer la performance des ateliers au quotidien, en renforçant la démarche d'amélioration continue, en rendant les procédés

industriels plus efficaces, en menant à bien le projet Compass, en maintenant la performance du parc industriel, et en réduisant les coûts de production des produits.

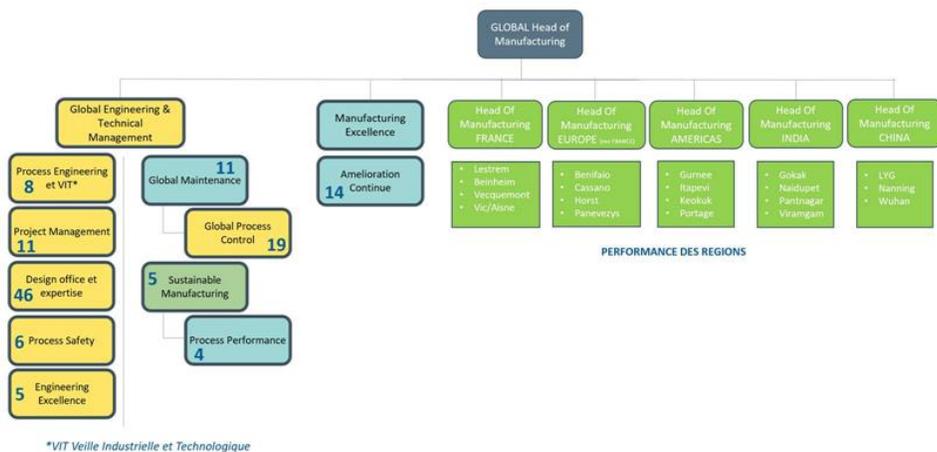
La deuxième priorité est la décarbonation de l'Entreprise. Elle suppose de décarboner les usines, de préserver les ressources en eau, de déployer le plan de réduction énergétique (30@30), de proposer l'implémentation de nouvelles technologies et de rendre les sites plus résilients face aux changements climatiques.

Enfin, la troisième priorité du Global Manufacturing est de mettre en œuvre les plans d'investissements de croissance ainsi que les plans d'améliorations du parc industriel, et d'implémenter le plan de décarbonation et le plan de réduction des besoins en eau.

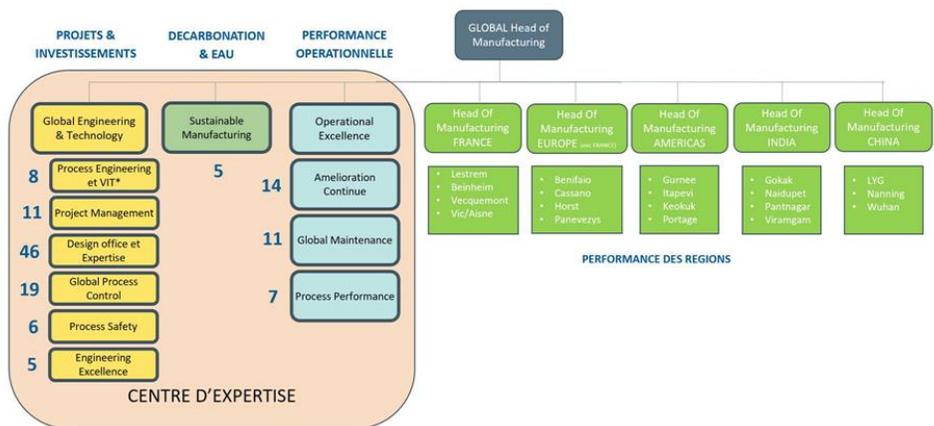
Il est proposé d'articuler l'organisation du Global Manufacturing autour de ces trois priorités, qui constituent autant de piliers :

- la performance opérationnelle, qui se focalisera sur la performance et la compétitivité des usines ;
- le Sustainable Manufacturing (qui a été créé fin 2022 dans le but de réduire l'empreinte environnementale de l'activité manufacturière de Roquette à l'horizon 2030 et au-delà ;
- le Global Engineering & Technology, qui se concentrera sur les projets et les investissements industriels.

L'organisation actuelle est la suivante :



Les fonctions liées à l'engineering et aux projets seront rattachées au pôles Projets et Investissements, tandis que la Global Maintenance et le Process Performance seront regroupés avec le Manufacturing Excellence et l'Amélioration continue dans un pôle Performance Opérationnelle. L'organisation cible est alors la suivante :



Ainsi, un centre d'expertise Global Manufacturing sera créé. Ses missions seront de :

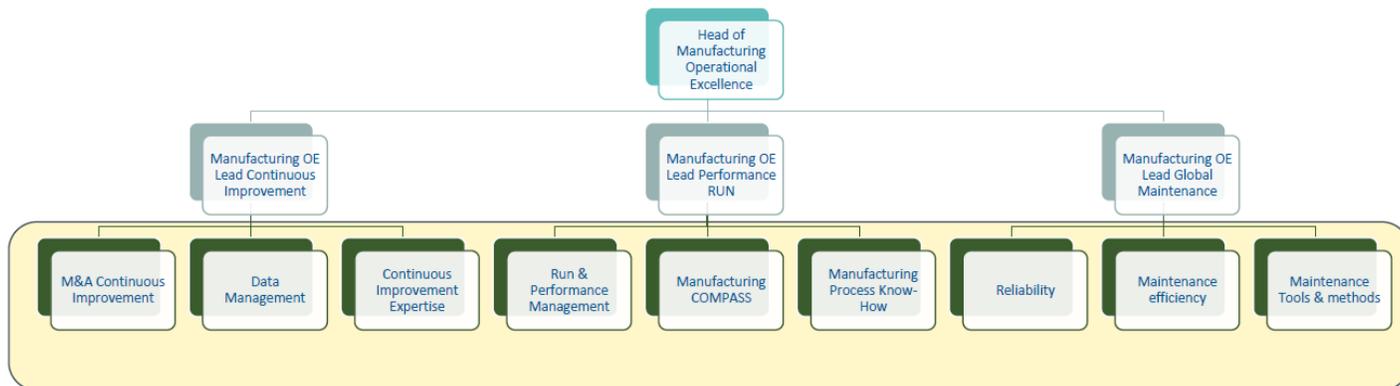
- mesurer la performance des sites (en matière de performance des ateliers, de décarbonation, etc.), en lien avec les fonctions locales ;
- mettre en place des directives et des standards sur la base des bonnes pratiques des sites ;
- assurer un support aux sites pour traiter des situations problématiques ou former les collaborateurs ;
- guider et challenger les usines ;
- partager les bonnes pratiques et comparer les sites les uns avec les autres afin que tous s'améliorent.

Ainsi, les fonctions globales n'auront pas pour seul objectif d'apporter du support aux sites de production, mais mettront en place une certaine gouvernance sur la base des bonnes pratiques identifiées dans les usines ou par les partenaires et les fournisseurs de Roquette.

Le pôle Performance opérationnelle travaillera sur trois domaines :

- l'amélioration continue, qui passera par la mise en place de méthodes, mais également le management des données, celles-ci devant être fiables et pouvant être extraites de manière automatique afin, par exemple, de connaître les coûts de production et de comparer les lignes ;
- le suivi du « run » (suivi des rendements opérationnels, des objectifs du plan Compass, etc.) ;
- la maintenance, à la fois en matière d'efficacité (par exemple, la gestion des pièces détachées) et de méthode.

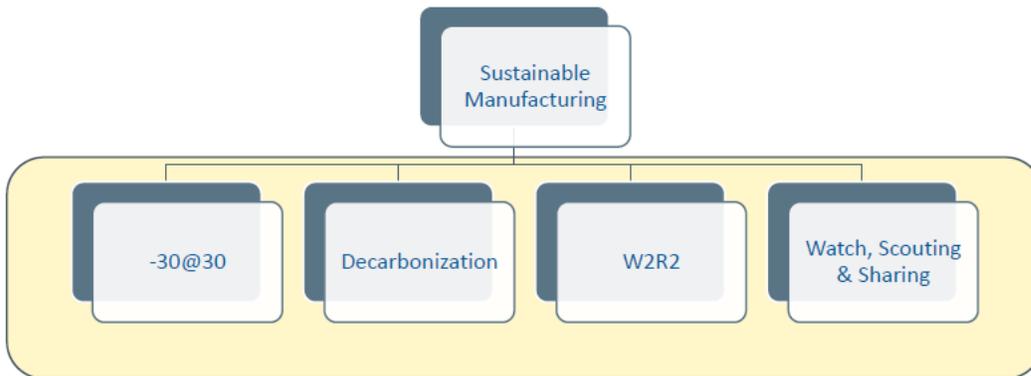
Son organisation sera alors la suivante :



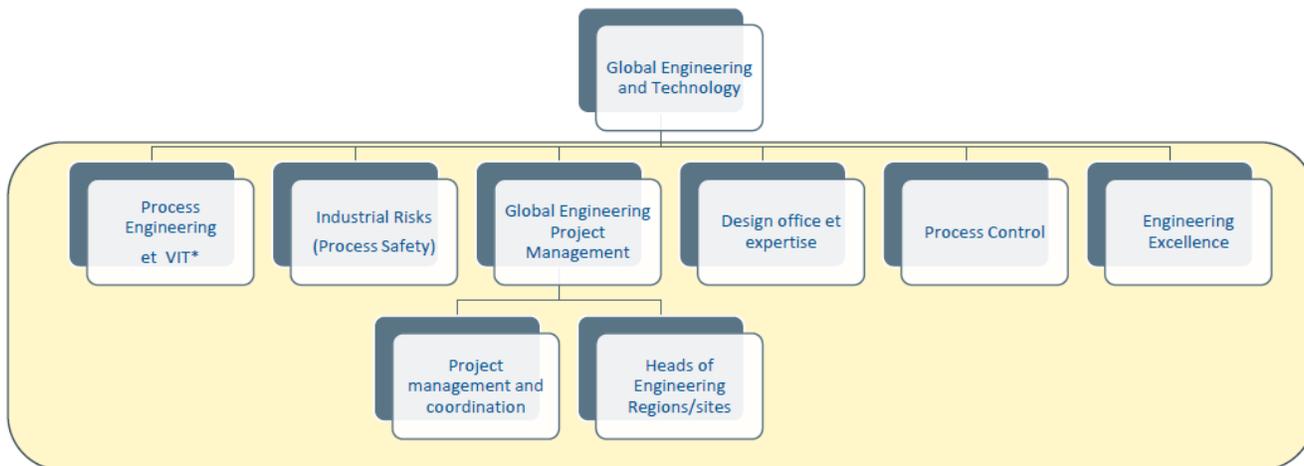
Monsieur DUDA indique ensuite que le pôle Sustainable Manufacturing assurera le suivi :

- du projet 30@30 (la réduction des consommations énergétiques de 30 % à l’horizon 2030) ;
- des projets de décarbonation de l’Entreprise (comme la mise en place d’une chaudière biomasse sur le site de Lestrem) ;
- des plans de réduction des consommations d’eau et des produits chimiques (W2R2).

L’organisation du pôle sera alors la suivante :



L’organisation du pôle Global Engineering & Technology sera alors la suivante :



Monsieur DUDA précise que Sustainable Manufacturing définira et pilotera, les projets d’Efficacité Energétique, de changement d’énergie, de baisse de consommation d’eau et de produits chimiques. Le Global Engineering & Technology assurera le développement et l’implémentation physique des projets dans les usines. Le savoir-faire restera dans le pôle Global Engineering & Technology, afin que les projets soient au service de l’ensemble des priorités de Roquette.

Point Economique

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

Sécurité

Monsieur GRIBOT annonce qu’aucun accident n’a été comptabilisé en décembre 2023. En revanche, un départ de feu a été enregistré au P6. Le TF1 (2,71) et le TF2 (4,29) diminuent, sans que cette baisse soit suffisante pour que les résultats en matière de sécurité soient satisfaisants. Toutefois, le taux de gravité semble avoir atteint un palier, et la Direction espère qu’il commencera prochainement à diminuer.

Environnement

Les indicateurs relatifs à la DCO et aux matières en suspension donnaient des résultats très inférieurs aux seuils de l’arrêté préfectoral en décembre 2023. Toutefois, depuis le redémarrage du site début janvier, une crise est à gérer : des levures, qui avaient étéensemencées à la station de traitement durant la première ou la deuxième semaine de novembre 2023, se sont développées au détriment des bactéries choisies par Roquette. Or ces levures absorbent moins bien la DCO que les bactéries.

Cette situation est comparable à celle rencontrée en 2021. Ces levures entrent dans le maïs sous la forme de poussière, de saletés ou de grains cassés, et viennent perturber le fonctionnement de la STEP. Toutefois, en 2021, les levures étaient détruites par la chaleur, et absorbaient l’éthanol. Les levures présentes aujourd’hui à la station d’épuration résistent à la chaleur, et émettent de l’éthanol. Toutefois, de nombreuses mesures ont été mises en œuvre depuis une dizaine de jours pour réduire la croissance des levures et favoriser celle des bactéries. Les analyses réalisées montrent que la démarche engagée est la bonne.

Madame LE MEAUX s’enquiert des ateliers ralentis à cause de la situation de la STEP.

Monsieur GRIBOT répond que c'est avant tout l'amidonnerie de maïs qui est ralentie. Le stock de maïs de Dunkerque provenant de la campagne de 2022 sera vendu, parce que c'est de lui que proviennent sans doute les levures. Le ralentissement de l'amidonnerie de maïs est pour partie compensé par l'amidonnerie de blé, mais la situation a des conséquences sur certains ateliers (comme le D9). A ce stade, le site est en mesure de répondre aux demandes des clients, mais cela pourrait ne pas durer au regard si le problème persiste trop longtemps.

En outre, la DCO approchera du seuil réglementaire sur le mois de janvier 2024. Pour autant, cette situation n'est pas liée à la DCO en elle-même, mais au fait que les levures prennent le dessus sur les bactéries. De plus, début 2025, après l'arrêt de fin d'année, il sera interdit de passer en trempage froide avant le mois février et avant que la STEP ne soit stabilisée. En effet, si la trempage froide n'a pas créé le problème rencontré avec les levures, elle l'a aggravé.

Satisfaction client

En décembre 2023, les nombres de réclamations et de dérogations ont été particulièrement faibles. En revanche, le taux de conformité s'est dégradé (95,62 %).

Absentéisme

En 2023, l'absentéisme est revenu à des taux normaux.

Perspectives 2024

Les clients n'ont que peu commandé en novembre et décembre, car ils attendaient de pouvoir les passer aux prix plus favorables de 2024. Ils ont alors des stocks très bas, et doivent repasser des commandes en janvier. La demande est donc forte en ce début d'année, mais elle vise à remplir la chaîne logistique après que celle-ci a été vidée fin 2023. L'activité devrait alors être très faible en février et mars, avant d'augmenter à nouveau, lentement, à compter d'avril. La Direction espère retrouver un rythme de production normal pour le site de Lestrem en 2025. Par conséquent, il sera sans doute nécessaire de prévoir des arrêts d'ateliers en 2024. Ces arrêts seront présentés au CSE.

3. Retour sur la pollution sorbitol et citernes + coût (Elus)

Monsieur GRIBOT indique que le Neosorb 70/70 B fabriqué les 25 et 30 septembre 2023 était non conforme en raison de résultats microbiologiques hors norme en levures. Il ne répondait pas non plus aux exigences réglementaires de la pharmacopée et aux spécifications (Oral care et Food). Ces non-conformités n'avaient pas de conséquence sur la sécurité du produit, mais 21 clients avaient déjà été livrés (pour un total de 44 citernes) lorsqu'elles ont été identifiées. Tous ces clients ont été contactés par téléphone dès la confirmation des résultats.

La cause du problème était un fond de cuve de produit destiné à la destruction qui avait été transféré vers une cuve de produit fini. 70 % des actions correctives qui ont été identifiées pour éviter que ce problème ne se reproduise ont été réalisées, et un audit « pour cause » a été effectué par un client le 7 décembre. Aucun produit fini n'a dû être retiré du marché, mais 14 citernes ont dû être reprises par Roquette et envoyées en méthanisation, pour un coût total pour l'Entreprise de 250 000 €.

Organisation de l'entreprise

8. Retour sur les postes du 2x8P au SP3/SP4 : comment se fait-il que les postes soient donnés à des intérimaires ? (Elus)

Ce point est reporté.

9. Recrutement du responsable technique maintenance AMB (Elus)

Monsieur GRIBOT indique que les besoins pour le poste de responsable technique maintenance ont été déterminés, et le recrutement a été lancé le 19 janvier.

Fonctionnement du CSE

10. Présentation enquête restaurant (Elus)

Monsieur FAFIOTTE, du cabinet Opilik, propose de présenter les résultats de l'enquête réalisée sur la restauration d'entreprise du site de Lestrem. Cette enquête devait permettre d'évaluer la place qu'occupe, pour les salariés, le restaurant d'entreprise et leur utilisation des prestations de restauration (self, repas pour postés et sandwicherie). Elle visait également à recueillir leur opinion sur les offres, ainsi que leurs attentes vis-à-vis du restaurant.

Elle a été diffusée par mail auprès de 2 708 salariés le 16 octobre 2023. 1 482 réponses ont été reçues, soit un taux de réponse de 54,7 %, ce qui constitue un très bon taux au regard des moyennes constatées par le cabinet Opilik. Les résultats sont donc fiables, d'autant que la répartition des répondants selon l'âge et le genre est très proche de celle des effectifs de Roquette Frères. Il est à noter que le taux de réponse est le plus élevé chez les techniciens et agents de maîtrise (63 %).

89 % des répondants utilisent les services de restauration. Seuls 11,2 % ne les utilisent jamais ou presque jamais. 62,9 % les utilisent entre trois et cinq jours par semaine, et 25,9 % entre un et deux jours. En moyenne, les répondants ont recours aux services du restaurant trois jours par semaine.

Les hommes utilisent plus le restaurant que les femmes. 75,5 % des hommes l'utilisent 3 à 5 jours par semaine, quand les femmes ne sont que 33 % à le faire. 45,6 % des femmes y ont recours un à deux jours par semaine. Le taux d'utilisation varie peu selon le collège, au contraire de la fréquence : les cadres utilisent le restaurant 2,2 jours par semaine, les TAM 3 jours et les ouvriers/employés 3,6 jours.

Madame LE MEAUX observe que les TAM et les cadres ont accès au télétravail, ce qui explique ces différences.

Monsieur FAFIOTTE en convient. Les principales raisons de non-utilisation du restaurant pour les 11 % de répondants qui n'y ont jamais recours sont :

- la qualité de l'offre (pour 25 % des répondants) ;
- la proximité du domicile (24 %), ces salariés revenant déjeuner chez eux ;
- un régime alimentaire spécifique (19 %) ;
- le cadre et l'environnement (19 %) ;
- le prix de l'offre (15 %) ;
- le télétravail (7 %).

68,8 % des salariés utilisent essentiellement le self, quand 31,2 % ont principalement recours aux repas pour postés (ce taux atteint, sans surprise, 70,6 % chez les ouvriers/employés).

69,1 % des salariés utilisent le self entre 12h10 et 12h45, et 18,2 % entre 11h30 et 12h10. Dans cette seconde tranche horaire, ce sont principalement des TAM et des ouvriers/employés qui déjeunent au restaurant.

85,8 % des répondants estiment que le restaurant constitue un avantage important, 88,3 % que la possibilité de se restaurer sur le site est pratique, 76,3 % que le restaurant est un lieu de convivialité et d'échange avec les collègues, et 74,4 % que le restaurant contribue à préserver leur pouvoir d'achat.

Les salariés mettent également en avant la qualité de l'accueil par le personnel du restaurant (99,3 %), sa disponibilité (98,1 %), et la propreté et l'hygiène (97,2 %). En revanche, les résultats sont plus mitigés s'agissant des locaux. Si 95,4 % estiment que la propreté des locaux est satisfaisante, le taux de satisfaction n'atteint que 66 % sur la qualité de mobilier, 49,5 % s'agissant de la décoration des salles, et 51,5 % en ce qui concerne la qualité acoustique des lieux.

Les hors-d'œuvre, la charcuterie et les potages sont choisis par 71 % des salariés qui utilisent le restaurant (dont 40 % assez souvent ou très souvent). Ils sont très satisfaits de la quantité, et de la qualité et fraîcheur des préparations. En revanche, le taux est un peu plus faible (79,5 %) s'agissant du choix et de la variété. Les insatisfaits évoquent avant tout un manque de variété. Le taux de satisfaction atteint 76,9 % s'agissant de la diététique des plats. L'appréciation des femmes est plus faible sur ce point.

S'agissant des plats principaux, de la saladerie et des pizzas, les taux de satisfaction sont également bons, même s'ils sont légèrement en retrait en ce qui concerne le choix, la variété et la diététique des plats. Les insatisfaits évoquent des plats trop gras, trop caloriques, ou avec trop de sauce. Il est à noter que les postés demandent à pouvoir bénéficier de pizzas.

Le taux de satisfaction s'élève à 91,4 % vis-à-vis de la sandwicherie. Toutefois, des remarques ont été faites sur la qualité du pain.

Globalement, le rapport qualité/prix du restaurant est jugé très bon (84,9 % en sont satisfaits), même si certains répondants ont constaté une augmentation des prix. 84,4 % seraient intéressés par des repas à thème. 93 % estiment important de consommer des aliments issus de l'agriculture raisonnée et locale. 57,6 % sont prêts à payer leur repas plus cher pour bénéficier de produits plus haut de gamme. En revanche, seulement 40,1 % sont prêts à payer plus cher pour des produits bio.

En moyenne, les salariés souhaiteraient se voir proposer 4 hors-d'œuvre, 3 plats principaux, 2 ou 3 préparations de saladerie et 4 desserts.

Les répondants pouvaient également, dans le cadre de l'enquête, faire des suggestions. Celles qui reviennent le plus souvent sont les suivantes : rénover et moderniser le restaurant, rouvrir la cafétéria, proposer des produits locaux, et conserver un restaurant et une sandwicherie qui soient gérés par du personnel de Roquette.

Dans l'ensemble, les taux de satisfaction des salariés vis-à-vis du restaurant d'entreprise sont très élevés, et ceux-ci accordent une place importante au restaurant dans leur vie professionnelle.

Madame LE MEAUX demande si une synthèse de cette enquête sera mise à disposition des salariés.

Monsieur FAFIOTTE le confirme. Un document de six pages, conçu pour les salariés, a été communiqué à Mme BAGIEU.

Madame BAGIEU demande à Monsieur TRENEZ s'il a des remarques sur les résultats de l'enquête.

Monsieur TRENEZ estime qu'il était important de les présenter au CSE, et de les faire connaître aux salariés. Il est difficile de contenter 1 600 salariés tous les jours, même si le personnel du restaurant s'y emploie. Pour autant, ces résultats sont globalement positifs.

Madame BAGIEU confirme qu'ils montrent qu'une majorité des convives sont satisfaits du restaurant. Il est à noter que les salariés du restaurant bénéficieront d'une nouvelle formation sur l'hygiène et la sécurité au travail en 2024. Les personnes des ASC passent en horaires choisis et non plus en horaires fixes.

Par ailleurs, les prix des repas devront être augmentés de 2,5 % à compter du 1^{er} février au regard de la nouvelle législation sur les boissons sucrées et les édulcorants, qui provoquera une hausse du prix des denrées alimentaires.

Monsieur KERLOC'H souhaite savoir si la charge de travail du personnel du restaurant ne varie pas trop au cours de la semaine, le nombre de convives étant plus élevé le mardi et le jeudi.

Monsieur TRENEZ confirme que la charge peut varier du simple au double selon les jours. Toutefois, le personnel a l'habitude de gérer ces variations de charge. En outre, les salariés à 80 % ne travaillent pas le mercredi ou le vendredi, qui sont les deux jours les moins chargés.

Madame BAGIEU invite toutefois à diffuser un message sur One afin d'inciter les salariés à déjeuner en dehors du créneau 12h10-12h45, car cela permettrait de réduire la pression sur le personnel.

Madame BAGIEU interroge la Direction sur une éventuelle rénovation des locaux.

Monsieur GRIBOT indique que la Direction a reçu l'autorisation de réaliser une étude sur la rénovation du bâtiment du restaurant, mais il n'est pas certain que le budget pour réaliser les travaux qui seront identifiés dans ce cadre sera accordé en 2024.

Monsieur DELOMMEZ demande ensuite si l'équipe des activités sociales et culturelles envisage de faire évoluer l'offre au regard des résultats de l'enquête.

Madame BAGIEU indique que la possibilité de proposer des pizzas aux postés est en cours d'étude avec Monsieur TRENEZ. Toutefois, en l'état actuel du bâtiment et de son équipement, il est difficile de faire évoluer la prestation.

12. Présentation mensuelle ASC (vente produits surgelés sur le parking du centre aéré, changement d'horaire des salariés, augmentation des prix du restaurant d'entreprise) (Elus)

Madame BAGIEU indique que le CSE a la possibilité d'accueillir, sur le parking du centre aéré, un fournisseur qui vend des produits surgelés 30 à 50 % moins chers qu'en grande distribution (ce sont des produits qui présentent des défauts, par exemple d'étiquetage, mais qui sont parfaitement consommables). Les modalités d'organisation de cette prestation doivent encore être définies, mais les premières ventes pourraient avoir lieu fin février ou début mars.

13. Désignation d'une commission centre aéré – 2 personnes désignées par OS (élue ou mandatée) (Elus)

Madame BAGIEU annonce que le bureau des activités sociales et culturelles propose de réunir deux élus de chaque organisation syndicale pour échanger sur les travaux à réaliser au centre aéré et la manière dont celui-ci pourrait évoluer dans le futur.

Madame BACLET précise qu'il ne s'agit pas de créer une commission, mais de réunir un groupe de travail. Ainsi, le règlement intérieur ne sera pas modifié pour créer une nouvelle commission du CSE.

Madame BAGIEU ajoute que l'objectif est de recueillir les attentes de chaque organisation syndicale, et de les informer sur le projet du centre aéré et sa mise en œuvre.

Monsieur KERLOC'H demande si ce groupe de travail interviendra dans le suivi des travaux du centre aéré.

Madame BAGIEU répond qu'il sera nécessaire de désigner un cabinet d'architecte, un maître d'œuvre, etc. qui suivront le projet, mais des réunions seront, une fois les travaux engagés, organisées au moins tous les 15 jours. Les participants au groupe de travail seront impliqués dans les décisions qui seront prises dans ce cadre. Ils devront donc être motivés à suivre le projet sur le long terme.

Monsieur GRIBOT remarque que le CSE devra également être régulièrement informé de l'avancée des travaux.

Madame BAGIEU en convient. Les différentes phases du chantier seront présentées à l'instance.

Monsieur DELOMMEZ demande si le budget du projet est d'ores et déjà déterminé.

Madame BAGIEU explique que des estimations avaient été réalisées par un architecte sur la base du projet initial, mais il faut encore préciser celui-ci pour déterminer le budget définitif.

Monsieur DELOMMEZ indique que la Direction tient à ce qu'à l'avenir, dès lors que le CSE devra engager des dépenses qui n'étaient pas prévues dans le budget de l'année, celles-ci soient présentées aux élus. En effet, les règles de gestion de l'instance n'ont pas toujours été respectées en 2023, et le fonctionnement du CSE ne doit plus constituer un problème en 2024.

Madame BAGIEU propose de présenter au CSE le tableau de suivi des dépenses une séance sur deux.

Monsieur GRIBOT estime que les dépenses significatives, qui dépassent celles nécessaires au fonctionnement habituel du CSE, devraient également faire l'objet d'une présentation spécifique.

Madame BAGIEU indique que le budget du projet du centre aéré sera détaillé, de manière que chaque dépense puisse être justifiée au CSE.

Partie Sociale

15. Explications du versement des primes lorsque nous sommes en accident de travail (Elus)

- **Arrêt de maladie : quelles sont les primes accordées ?**

Monsieur DELOMMEZ indique qu'en cas d'arrêt maladie, la prime d'ancienneté est maintenue à 100 %. En outre, les IJSS sont retirées du salaire de référence qui sert au calcul de la prime vacances et au 1/10^e de congé payés. En revanche, la prime de garantie (qui est versée aux postés en compensation des majorations dont ils ne peuvent bénéficier durant d'arrêt maladie) est bien prise en compte dans le calcul.

- **Mi-temps thérapeutique : y a-t-il une subrogation ? Quelles sont les primes accordées ?**

Les mêmes règles s'appliquent à l'arrêt maladie et au mi-temps thérapeutique, et l'Entreprise prévoit la subrogation dans les deux cas.

- **Accident de travail avec arrêt : y a-t-il une subrogation ? Quelles sont les primes accordées ?**

Les IJSS ne sont pas retirés du salaire de référence en cas d'arrêt suite à un accident de travail. Toutefois, il est à noter que, le régime de cotisation s'appliquant lors d'un arrêt de travail étant différent de celui en vigueur lorsque le salarié est actif, la rémunération que le collaborateur perçoit lors qu'il se trouve en arrêt ne peut pas dépasser son salaire net habituel.

- **Mi-temps thérapeutique après un arrêt pour accident du travail : y a-t-il une subrogation ? Quelles sont les primes accordées ?**

En cas de mi-temps thérapeutique après un accident de travail, le même régime s'applique que pour un arrêt après un accident.

Monsieur MULLET observe que la prime de 25^e homme doit être, selon un accord d'entreprise, versée à 100 % en cas d'arrêt.

Monsieur DELOMMEZ vérifiera ce point.

Monsieur MESUROLLE demande si un posté en arrêt de travail perçoit la prime de poste.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'il est normalement rémunéré comme s'il avait été au travail. Il perd peut-être son panier de nuit, mais Monsieur DELOMMEZ le vérifiera.

16. Compteurs RN, RC/HS (Elus)

- **Date de remise à zéro des compteurs RN, RC/HS et ajout des congés reliquats**

Monsieur DELOMMEZ rappelle que l'accord sur les compteurs de 2017 prévoit que les heures sur les compteurs doivent être posées le 28 février de l'année suivante au plus tard. En outre, les compteurs ne sont pas remis à zéro s'ils sont inférieurs à 48 heures. Les salariés qui ont un compteur RN de plus de 48 heures pourront se faire payer les heures, ou les placer sur leur CET. Les heures RC/HS au-delà de 16 heures sont quant à elle payées à 150 %.

Par ailleurs, les salariés n'ont, normalement, pas de reliquats de congés, à moins qu'ils se soient vus, à la fin de 2023, annuler des congés pour des raisons d'organisation. Les reliquats des collaborateurs qui se trouvent dans ce cas (qui sont peu nombreux) seront crédités sur un compteur de reliquats.

Monsieur BONNISSANT signale qu'en tant que manager, il a dû refuser des congés à des pontiers lors de la période de Noël. Il a demandé à la HRBP du secteur que ces salariés puissent reporter sur 2024 les congés qu'ils n'avaient pas pu poser, mais il n'a pas reçu de réponse.

Monsieur DELOMMEZ rappelle que les salariés pouvaient poser leurs congés sur la première semaine de 2024. Il invite à contacter les HRBP pour obtenir des précisions.

• **Quand seront payés les frais kilométriques 2023 ? Pouvez-vous mettre une date butoir ?**

Monsieur DELOMMEZ annonce que les frais kilométriques seront payés après l'arrêt des pointages, prévu le 28 février. Un état des lieux des remontes excédentaires sera réalisé et envoyé aux managers. Si ceux-ci renvoient les fichiers complétés avant le 15 du mois, les frais seront payés avec le salaire du mois. Sinon, ils seront payés avec le salaire du mois suivant.

La séance est suspendue de 12 heures à 13 heures 30 pour la pause méridienne. Monsieur GRIBOT est absent l'après-midi. La présidence est assurée par Monsieur DELOMMEZ.

Fonctionnement du CSE (suite)

11. Présentation Budget 2024 (Elus)

Attributions économiques et professionnelles

Monsieur RIFFLET indique que le budget 2024 des attributions économiques et professionnelles prévoit une subvention de 345 000 €, auxquels s'ajoutent 2 000 € de produits financiers, pour un total des recettes de 347 000 €.

Les dépenses envisagées intègrent :

- 5 100 € pour la communication (catalogues, abonnement téléphones portables, etc.) ;
- 145 200 € pour les prestataires (dont 50 000 € pour la prestation de rédaction des comptes rendus des séances par la société Ubiquis, 22 200 € pour l'expert-comptable, 40 000 € pour des expertises et honoraires exceptionnels, 10 000 € pour l'avocat du CSE et 23 000 € pour les commissaires aux comptes) ;
- 10 000 € pour la plateforme ToutApprendre ;
- 36 000 € pour les frais des élus (dont 30 000 € pour la formation, 2 000 € pour les déplacements et 4 000 € pour du petit matériel et des fournitures) ;
- 14 500 € de dotations et amortissements (intégrant l'amortissement des ordinateurs achetés en 2023).

Le budget anticipe un résultat prévisionnel de 122 820 € à la fin de l'année.

Monsieur KERLOC'H s'interroge sur le budget dédié à la formation, sachant qu'il n'a jamais bénéficié d'une formation en tant qu'élu.

Monsieur DESCAMPS répond que tous les élus peuvent demander une formation, qui sera acceptée si elle a un lien avec leur mandat. Cela peut être, par exemple, des formations sur la santé ou la sécurité, la défense des salariés, etc. En 2023, le bureau a reçu des demandes de formation qui concernaient des élus de la CFDT, de l'UNSA et de la CGT.

Madame LE MEAUX souhaite savoir si le bureau a renouvelé son abonnement aux éditions législatives.

Monsieur DESCAMPS le confirme.

Monsieur KERLOC'H s'interroge sur le poste de dépense « honoraires exceptionnels ».

Monsieur RIFFLET prend l'exemple de l'aide à la mise à jour de la comptabilité du restaurant que son cabinet a pris en charge en 2022. Ce poste de dépense peut également permettre de payer des factures liées à des interventions ponctuelles d'avocats.

Monsieur DESCAMPS remarque que ce poste de dépense peut également servir à financer une expertise qui ne serait pas prise en charge par la Direction.

Monsieur DELOMMEZ propose ensuite de consulter le CSE sur ce budget.

Madame LE MEAUX note que cette consultation n'est pas à l'ordre du jour.

Monsieur DELOMMEZ rappelle que ce budget fait tous les ans l'objet d'un vote du CSE.

Madame LE MEAUX demande une suspension de séance avant d'organiser la consultation sur les budgets des attributions économiques et professionnelles et des activités sociales et culturelles.

Activités sociales et culturelles

Monsieur RIFFLET indique que le budget 2024 des activités sociales et culturelles prévoit 5,3 millions d'euros de subvention de l'employeur. Il anticipe également, pour le restaurant, 1 125 000 € de recettes pour 1 125 920 € de dépenses. Ces dernières incluent en particulier :

- 918 000 € pour les activités usuelles du restaurant ;
- 20 000 € pour le renouvellement du matériel ;
- 4 000 € pour la rénovation du bâtiment ;
- 30 000 € pour les produits d'entretien restaurant ;
- 140 000 € pour la maintenance ;
- 2 500 € de frais d'analyse.

En 2024, le CSE a prévu d'organiser des voyages en Normandie, au Portugal, aux Canaries, en Bulgarie, en Guadeloupe, au Brésil et au Pérou. S'y ajoutent les frais relatifs à camping.com et le séjour au ski Odalys, pour un total de 415 676 € de recettes pour 517 116 € de dépenses.

Des sorties seront également proposées à l'Hippodrome de Vincennes, au marché de Noël, à Paris, au Vélo rail, à la Mine de Lewarde, au tournoi de football du 1^{er} mai, à Stockholm, au salon de l'agriculture, à Disney sur Glace, au salon Rétromobile, et à Londres (pour les soldes) pour 39 175 € de recettes et 52 115 € de dépenses. S'y ajoutent la journée des 50 ans du CSE, pour un budget de 150 000 €.

Le budget 2024 intègre également :

- 713 240 € pour Noël (colis de Noël, chèques cadeaux, spectacle, etc.) ;
- 213 240 € pour les voyages des retraités ;
- 730 880 € pour les chèques vacances ;
- 235 000 € pour les activités du centre aéré et les salaires du personnel de celui-ci ;
- 20 000 € pour l'arbre de Noël des enfants en situation de handicap ;
- 125 000 € pour les médaillés ;
- 69 600 € pour les aides (aide à la scolarité, subvention sport culture, etc.) ;
- 33 000 € pour les événements familiaux (décès, naissances et mariages) ;
- 930 000 € pour la mutuelle des salariés ;
- 15 000 € pour les frais généraux liés aux activités sociales et culturelles (assurances, frais postaux, etc.).

Les dépenses relatives aux services extérieurs s'élèvent à 2,197 millions d'euros. Elles intègrent notamment la rémunération des intérimaires (pour 550 000 euros), les salaires et les charges du personnel du

restaurant (pour 1,386 millions d'euros) ainsi que les salaires et les charges du personnel des activités sociales et culturelles (237 000 €).

Le compromis de vente du bâtiment du centre aéré a été signé le 16 décembre, pour un prix de 298 000 €. 71 613 € ont été prévus au budget pour l'amortissement sur 25 ans de cet achat, les intérêts du prêt, les frais de maintenance et d'entretien (54 000 €) et la taxe foncière.

Le résultat du budget 2024 devrait alors être déficitaire de 144 433 €. Néanmoins, il aurait été excédentaire si l'événement des 50 ans du CSE n'avait pas été prévu (pour un coût de 150 000 €).

Madame LE MEAUX remarque que le budget n'anticipe pas de dépense pour les travaux de mise en conformité du bâtiment du centre aéré.

Monsieur RIFFLET explique qu'au regard du peu de disponibilité des entreprises du bâtiment, les travaux ne commenceront sans doute que début 2025.

Madame BAGIEU précise que ces travaux seront particulièrement importants. Il faut donc, avant de les lancer, déterminer le projet qui sera déployé dans le bâtiment du centre aéré.

Madame HERBOMEZ souhaite savoir si le compromis de vente a également été signé pour le terrain adjacent au centre aéré.

Monsieur DESCAMPS répond qu'il le sera prochainement.

Madame BAGIEU ajoute que le bureau envisage d'installer un parking sur ce terrain en théorie non constructible.

Madame LE MEAUX souhaite savoir pourquoi les 22 000 € de cet achat n'ont pas été inscrits au budget.

Monsieur DESCAMPS répond que dans le budget, les dépenses sont toujours surestimées. Le budget 2024 sera donc suffisant pour absorber le coût de l'achat de ce terrain.

Monsieur RIFFLET ajoute qu'un terrain ne fait jamais l'objet d'un amortissement. L'amortissement qui apparaît dans le budget 2024 ne tient donc pas compte du terrain.

Monsieur BONNISSANT demande par ailleurs des précisions sur la dépense envisagée pour la mutuelle des salariés.

Monsieur RIFFLET indique que le montant pris en compte dans le budget se fonde sur la dépense de 2022 (893 793 €), à laquelle a été appliquée une augmentation de 4 %. Il correspond à la part de la mutuelle prise en charge par le CSE.

Madame LE MEAUX souhaite savoir si le bureau a prévu une réception pour les médaillés.

Monsieur DESCAMPS le confirme. 125 000 € ont été inscrits dans le budget pour les médaillés.

Madame LE MEAUX remarque que Monsieur GRIBOT avait envisagé que les médailles soient remises dans les services.

Madame BACLET explique que Monsieur GRIBOT ne souhaitait plus que de l'alcool soit servi lors de la cérémonie de remise des médailles. Etant donné que le bureau a accédé à cette demande, les médailles continueront à être remises selon les modalités habituelles.

Monsieur DELOMMEZ rappelle que les médailles font l'objet de deux temps forts : la cérémonie annuelle de remise, et des petits-déjeuners organisés au sein des équipes qui permettent de mettre en avant les médaillés.

La séance est suspendue de 14 heures 05 à 14 heures 10.

Au retour de la suspension de séance, le budget 2024 des attributions économiques et professionnelles du CSE recueille un avis favorable, par 13 voix favorables, 2 voix défavorables et 10 abstentions.

Le budget 2024 des activités sociales et culturelles du CSE recueille un avis favorable, par 13 voix favorables, 2 voix défavorables et 10 abstentions.

Monsieur DEQUIREZ quitte la séance.

Partie Sociale (suite)

14. Inaptitude d'un collaborateur du dextrose avec obligation de reclassement (Direction)

Monsieur STOBNICER indique qu'un opérateur du chargement des citernes du secteur Dextrose a reçu le 13 octobre 2023 un avis médical d'inaptitude à son poste. La Direction a alors recherché un poste de reclassement correspondant à ses capacités restantes, et la médecine du travail a remis un avis favorable à une proposition de reclassement sur un poste de magasinier cariste au magasin matériel (en prévoyant certains aménagements). Une fois que le CSE aura été consulté, ce poste sera proposé au collaborateur.

Madame LE MEAUX demande si un seul poste de reclassement a été identifié.

Monsieur STOBNICER répond que plusieurs pistes ont été étudiées, mais il était nécessaire que le poste de reclassement corresponde aux compétences du salarié et à ses restrictions médicales. La Direction a alors recherché le poste le plus adapté.

Monsieur DELOMMEZ souligne qu'il est rare que le CSE soit consulté sur des dossiers d'inaptitude, car les cas sont souvent complexes, et il est parfois difficile d'identifier des postes de reclassement. De plus, il est régulièrement dit dans l'Entreprise que la Direction n'engage pas de politique volontariste en matière d'intégration des personnes en situation de handicap. Il faut alors se féliciter qu'il soit possible de proposer un poste de reclassement à ce salarié, qui présente des restrictions significatives.

Monsieur DURIEUX s'étonne que le CSE remette un avis sur le poste de reclassement avant que celui-ci soit proposé au salarié concerné.

Monsieur DELOMMEZ explique que l'instance remet un avis sur la démarche de recherche de reclassement et le respect de la procédure.

La recherche de reclassement pour le collaborateur du dextrose déclaré inapte à son poste recueille un avis favorable à l'unanimité des 24 votants.

17. Avec la mise en place du portail HRGO, l'entreprise peut-elle refuser l'envoi du document papier pour les déclarations d'accident ? (Elus)

Monsieur DELOMMEZ souhaite savoir de quel « document papier » il est question.

Madame BACLET explique qu'il est maintenant demandé aux salariés d'envoyer leurs documents par le portail HRGO. Or si le salarié n'est pas connecté directement au réseau de Roquette, une double

authentification est nécessaire pour se connecter à ce portail. Tous les salariés n'ont pas la maîtrise informatique suffisante pour utiliser ce portail dans ces conditions.

Monsieur DELOMMEZ répond que les collaborateurs doivent, autant que faire se peut, se servir de ce portail, parce qu'il permet de sécuriser les procédures. Pour autant, à titre exceptionnel, la Direction traitera les documents papier qu'elle recevra.

Monsieur Jean MOREL demande si la Direction a l'obligation réglementaire de continuer à accepter les documents au format papier maintenant que ce portail a été mis en place.

Monsieur DELOMMEZ estime qu'au-delà de la question réglementaire, il y a un intérêt à utiliser ce portail.

Madame BACLET invite à communiquer sur la double authentification évoquée ci-dessus, qui empêche de se connecter de l'extérieur de Roquette si elle n'est pas réalisée au préalable, car beaucoup de salariés n'en ont pas connaissance.

18. Situation de l'emploi au 4^e trimestre 2023 et bilan annuel 2023 (Direction)

Monsieur DELOMMEZ annonce qu'au 31 décembre 2023, les effectifs de Roquette comptent 2 582 CDI et 256 CDD (contre 2 585 CDI et 250 CDD à fin décembre 2022, le nombre de CDD ayant été élevé à cette période en raison du déploiement du projet Symphony).

Les CDD se répartissent en 29 contrats pour remplacement (contre 35 en 2022), 40 pour surcroît d'activité (pour 109 en 2022) et 117 alternants (contre 106 en 2022). La Direction souhaite aujourd'hui recruter jusqu'à 150 alternants par an.

Monsieur TAFFIN signale que la loi a évolué, et les intérimaires en CDI intérim peuvent maintenant être employés sans limitation de temps (contre 36 mois jusqu'à présent).

Monsieur DELOMMEZ indique que la Direction, par prudence, n'a pas prévu d'appliquer cette évolution de la loi dans l'immédiat. En effet, la jurisprudence viendra apporter des précisions vis-à-vis de cette évolution, qui est positive car elle évite aux services à former de nouvelles personnes trop régulièrement, mais maintient ces intérimaires dans la précarité.

Par ailleurs, au quatrième trimestre 2023, sept départs à la retraite (dont quatre dans le cadre de la RCC), deux démissions, quatre ruptures conventionnelles et trois licenciements ont été comptabilisés. Au total, en 2023, le site de Lestrem a enregistré 59 départs à la retraite (dont 16 dans le cadre de la RCC), 20 démissions, 10 ruptures conventionnelles 17 licenciements et un décès.

Madame LE MEAUX observe qu'un second décès est survenu en octobre ou novembre 2023.

Monsieur DELOMMEZ vérifiera ce point.

19. Quand seront mises en service les bornes électriques sur les différents parkings ? (Elus) Y aura-t-il un tarif préférentiel pour les salariés Roquette ?

Monsieur DELOMMEZ annonce que des difficultés sont rencontrées avec le prestataire qui installe les bornes de rechargement des véhicules électriques. Ces bornes auraient dû être mises en service le 9 janvier 2023, mais l'intervention nécessaire n'a pas pu avoir lieu. Le démarrage du dispositif est aujourd'hui prévu à la mi-février. Le tarif qui sera proposé aux collaborateurs a quant à lui été négocié entre le service Achats de Roquette et le prestataire.

Monsieur TIESSET rappelle qu'il avait demandé à recréer des places destinées aux personnes handicapées sur le parking de l'AMB.

Monsieur DELOMMEZ répond que la commission circulation devait se saisir du sujet. Il vérifiera si elle l'a fait.

20. Rotation 5x8 et 6x8 pour 2024 : changement toujours pas effectué sur ONE (Elus)

Monsieur DELOMMEZ indique que le changement a été effectué sur One pour le 6x8, et le sera prochainement pour le 5x8.

La séance est levée à 14 heures 40.

Sophie BACLET

Jean-Luc GRIBOT

Secrétaire du CSE

Président du CSE

DocuSigned by:
Baclet Sophie
B5704E534D58488...

DocuSigned by:
Gribot Jean-Luc
217141FCF9994A0...