

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

- Etaient présents :
- M. Jean-Luc GRIBOT, Président
Pierre-François DELOMMEZ

 - Mmes Sandrine DYLAG
Anne Charlotte HERBOMEZ
Anaïs EL GHAOUFI
Laurence RAMBUR

 - MM. David BENS
Jérôme BONNISSANT
Grégory CARLIER
William CHARLES (seulement l'après-midi)
Stéphane CORDIER
Bertrand DAUSQUES
Clément DELATTRE (par visioconférence)
Dominique DEQUIREZ (par visioconférence) (seulement le matin)
François DESCAMPS
Alain DEVISSCHER
Jérôme DURIEZ
Damien KERLOC'H (par visioconférence)
Nicolas LESECQ (uniquement le matin)
Jean MOREL
Nicolas MOREL
Dominique MULET
Gaëtan PRUVOST
Olivier SABRE (par visioconférence l'après midi)
Alexandre SANTOLLALA
Benjamin SENGEZ
Jérôme TAFFIN
Philippe VAN EXAERDE
- Invités
- Mmes Nathalie DAVID (point n° 5)
Amandine CARON (point n° 9)
Roselyne WELTZER (point n° 10)
Océane ROBIN (points n° 14 à 18)

 - MM. Laurent DE FERRIER (point n° 4)
Jean-Marc CORPART (point n° 5)
Jérémy STOBNICER (point n° 11)

Prise de notes

Mme Delphine BILLIAU

Ordre du jour :

1. Approbation des procès-verbaux du CSE des 22 et 30 janvier (CSSCT) 2024	5
Point Economique	5
2. Point qualité, sécurité, situation économique et absentéisme (Direction)	5
3. Point sur nos démarches d'amélioration continu et du pilotage de la performance au sein du Manufacturing (Direction)	7
4. Glucoserie G1/G3 : (Elus)	9
Organisation de l'entreprise.....	11
5. Consultation sur l'évolution de l'organisation Matériaux de performance (Direction)	11
6. Déploiement Sales Force : quels sont les services, les postes et les tâches opérationnelles qui seront impactés ? Impact sur les organisations de travail (poste et tâches) (Elus)	13
Fonctionnement du CSE	13
7. Présentation de l'offre de prêt complète pour l'achat du centre aéré (suite CSE du 7/02)	13
8. Présentation ASC (Elus)	14
Partie Sociale	15
9. Présentation du processus de reclassement d'un salarié suite à des restrictions médicales (Direction/Elus)	15
10. Consultation du CSE sur le repositionnement d'un collaborateur du service Produits Chimiques (Direction)	16
11. Consultation du CSE sur le repositionnement d'un collaborateur du secteur SLD4 (Direction)	17
12. End Year Review (Elus)	17
13. Formation (Elus)	19
14. Retraite (Elus)	19
15. Pouvez-vous clarifier les nouvelles dispositions prises (pointage et repas) pour les déplacements Lestrem/La Madeleine vers La Madeleine/Lestrem pour les OETAM et les cadres ? (Elus)	20
16. Demande d'explications sur le coffre-fort électronique et HRGO (Elus)	20
17. Suite CSE du 14/12, pouvez-vous faire un retour sur les règles de pointage pour la pose de congés (détachables et non détachables) pour les temps partiels et notamment pour les temps partiels de 50 % et moins de 50 % ? (Elus)	20
18. Certains salariés de jour, n'ayant de crédit d'heures sur leur compteur RN, rencontrent des difficultés pour déduire la journée solidarité en début d'année. Est-il possible, dans ce cas, de ponctionner sur le compteur RTT ? (Elus)	21
19. Demande d'augmentation des places de parking pour handicapés (Elus)	21

ROQUETTE RESTRICTED
ROQUETTE RESTRICTED

20. Distributeurs : prix des cafés et snacking trop élevés (Elus)..... 22

ROQUETTE RESTRICTED

ROQUETTE RESTRICTED

La séance est ouverte à 9 heures 05. En l'absence de la secrétaire et de la secrétaire adjointe, Monsieur CARLIER est désigné secrétaire de séance.

Avant de commencer le traitement de l'ordre du jour, Monsieur Nicolas MOREL demande des précisions sur l'incendie survenu le 19 février sur le site de Beinheim.

Monsieur GRIBOT explique que vers 8 heures 05, les opérateurs ont constaté que de la fumée s'échappait du tunnel du silo Milurex. Les pompiers du site sont alors intervenus. A 8 heures 30, ils avaient la certitude que le feu ne s'étendrait pas au reste du site, mais ils avaient besoin de renforts pour l'éteindre. Le Plan d'opération interne a donc été déclenché, et des pompiers extérieurs se sont rendus sur place. Toutefois, ces derniers ont envoyé 45 camions, car il était pour eux question d'un feu de silo sur un site SEVESO. Cela leur a permis de réaliser un exercice en situation réelle, mais le feu était facile à maîtriser. Ils ont quitté le site en début d'après-midi. La Direction a diffusé un communiqué, qui précisait notamment que l'incendie n'avait eu aucune conséquence sur les salariés ou l'environnement. Le feu a fait l'objet d'articles dans les journaux locaux, mais avant tout en raison de la forte mobilisation des pompiers.

Monsieur Nicolas MOREL s'enquiert de la cause de ce feu.

Monsieur GRIBOT répond qu'elle n'a pas encore été déterminée, car il est nécessaire d'évacuer les 500 tonnes de Milurex qui se trouvaient dans le silo lors de l'incendie pour réaliser une analyse complète. En outre, trois silos, dont celui qui a enregistré le feu, fonctionnent en parallèle. Il est impossible de vider les deux autres silos tant que le premier ne l'a pas vidé. Des modifications des installations sont en cours pour permettre de faire fonctionner à l'avenir les silos de manière indépendante.

La combustion qui a provoqué l'incendie a sans doute pour origine possible une condensation ou une fermentation qui a provoqué une ignition. Au fond du silo, une vis tourne, ce qui amène le produit au centre et permet de le faire sortir. Cette vis est protégée par un déflecteur, qui est tombé en septembre 2023. La vis s'est alors bloquée. Le site a commandé une vis de rechange, qui a été livrée en janvier. Elle a pu être installée, mais lors des opérations de débouillage qui ont suivi, une ignition a été constatée. Le silo étant bourré depuis septembre, une partie du produit avait fermenté, et il a pris feu lorsqu'il s'est trouvé en contact avec de l'oxygène.

La DREAL mettra sans doute en demeure Roquette de mettre en place des sondes de température dans les silos, mais cela n'aurait pas permis d'éviter l'incendie

Monsieur Nicolas MOREL observe que lors de leur intervention, les pompiers extérieurs sont montés sur le sommet du silo. Il invite à vérifier l'état des hauts de silo du site de Lestrem, et notamment la présence de garde-corps.

Monsieur GRIBOT confirme qu'il est nécessaire de procéder à des vérifications, et d'installer sur certains silos des protections contre les chutes de grande hauteur.

Monsieur Nicolas MOREL remarque qu'autrefois, les PMP prévoyaient d'inspecter et de nettoyer les silos lorsqu'ils étaient vides.

Monsieur GRIBOT répond que l'inspection du silo lorsque celui-ci arrive au niveau zéro fait en effet partie des bonnes pratiques.

Monsieur BONNISSANT constate une nouvelle fois un manque de moyens pour réaliser l'entretien des équipements en temps et en heure. Par exemple, quinze ans plus tôt, 70 000 € étaient dépensés pour

ROQUETTE RESTRICTED
ROQUETTE RESTRICTED

nettoyer un silo de maïs. Cinq ans plus tôt, le site de Lestrem se contentait de 50 000 € par an pour nettoyer l'ensemble des silos. Aujourd'hui, ces nettoyages ne sont quasiment plus réalisés, parce que les responsables des budgets ont d'autres priorités.

Monsieur GRIBOT prend note de ces remarques.

Monsieur BONNISSANT déplore que la Direction n'y apporte pas de réponse.

1. Approbation des procès-verbaux du CSE des 22 et 30 janvier (CSSCT) 2024

Les procès-verbaux des réunions des 22 et 30 janvier 2024 sont approuvés.

Point Economique

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

Sécurité

Monsieur GRIBOT fait état d'un accident avec arrêt en janvier 2024 : un opérateur de l'ANM a reçu une projection de solution chaude sur l'avant-bras droit en ouvrant un filtre. Cependant, le collaborateur n'a pas informé sa hiérarchie ou le poste de garde le jour de l'accident, mais a déclaré une complication 7 jours plus tard. Monsieur GRIBOT rappelle l'importance de déclarer les accidents le jour même, y compris s'ils semblent bénins sur le moment.

Par ailleurs, un échauffement sur une pompe à la TA3 et un dégagement de fumées dans une cabine électrique au SL2 ont été enregistrés.

Les taux de fréquence sont stables, tandis que le taux de gravité augmente en raison des accidents graves survenus à la fin de 2023.

Monsieur CARLIER signale que l'arbre des causes de l'accident impliquant un salarié de LTDM a été réalisé. Ce mécanicien s'était coupé en remontant une partie d'une pompe. Il ne portait pas des gants adaptés à l'opération, parce que le risque de coupure n'avait pas été identifié. En outre, il manquait d'expérience. Le turn-over très important chez les mécaniciens fait que ceux qui démontent les pompes ne sont pas ceux qui les remontent. De plus, des gants anti-coupure et anti-choc sont disponibles au magasin depuis maintenant deux ans, mais ne sont pas généralisés dans toute l'usine.

Monsieur GRIBOT souligne que la réalisation de cet arbre des causes permettra à l'Entreprise de s'améliorer.

Monsieur Nicolas MOREL note que beaucoup d'initiatives pertinentes sont déployées en mode pilote, sans qu'elles ne fassent jamais l'objet d'un retour d'expérience. Les autres secteurs n'en sont alors jamais informés. Cela est notamment le cas de la mise en place de nouveaux gants évoquée par Monsieur CARLIER.

Madame RAMBUR estime par ailleurs qu'il ne faut pas, dans le cas de l'accident en question, jeter entièrement la faute sur l'entreprise extérieure. Le donneur d'ordre de Roquette a participé à la rédaction du plan de prévention, et n'a pas identifié le risque de coupure.

Monsieur DEVISSCHER ajoute que le turn-over important chez les mécaniciens impose aux salariés de Roquette de mieux les suivre sur le terrain.

Madame HERBOMEZ invite en outre à présenter les nouveaux EPI lors de la prochaine quinzaine sécurité.

Monsieur GRIBOT estime cette suggestion pertinente.

ROQUETTE RESTRICTED
ROQUETTE RESTRICTED

Environnement

Monsieur GRIBOT annonce que la production du Nutriose a redémarré, et le site ne subit plus qu'une seule restriction vis-à-vis de la STEP : il doit maintenir la trempe chaude. Le site fabrique deux types de Solulys : un standard et un de qualité supérieure, dont le cahier des charges est plus complexe, et qui impose d'utiliser la trempe froide, ce qui génère de l'éthanol dans la STEP. Or les levures qui sont apparues dans la station d'épuration après l'arrêt de la semaine 44 en 2023 se développent en présence d'éthanol, et tuent les bactéries utiles. L'éthanol lui-même participe également à la disparition de ces dernières.

Le site est parvenu à redévelopper les bactéries, au détriment des levures. Toutefois, celles-ci sont toujours présentes. En outre, une levure d'une seconde nature est apparue, et le site ne sait pas comment l'éradiquer. Elle est pour le moment étouffée par les bactéries, mais reste dans la STEP. De plus, une concentration d'alcool élevée a été constatée dans les *corn steep* liqueur (plus de 6 grammes), sans que la cause de ce phénomène n'ait pu être identifiée pour le moment.

Madame HERBOMEZ et Monsieur DAUSQUES quittent la séance.

Fin janvier, la STEP a été pilotée de telle manière à ne pas dépasser les seuils réglementaires (5 tonnes de DCO par jour et 3,5 tonnes en moyenne sur le mois), mais la DCO a été élevée. En février, le B0 a été vidé pour conserver des capacités disponibles. Ce bac de sécurité permet de traiter l'éthanol en cas de besoin, et de tenir 10 jours avant que la concentration soit élevée. Toutefois, à plus long terme, une colonne à distiller devra être installée, afin de retirer l'alcool et de tuer les levures avant que les produits n'arrivent à la STEP.

Lorsque la trempe froide est mise en place à l'AMM, il faut 5 jours pour arriver aux conditions prévues dans le cahier des charges du Solulys de qualité supérieure. Il faut ensuite 15 jours de production pour reconstituer les stocks du produit, puis une semaine pour revenir à la trempe chaude. Quatre semaines sont donc nécessaires. Par conséquent, la trempe froide sera remise en place fin février, de manière à ne pas dépasser le seuil de DCO au cours du mois, et un suivi précis sera assuré. S'il s'avère impossible de fabriquer ce Solulys sans dégrader la STEP, il sera annoncé aux clients que le site n'est plus en mesure de le produire pour le moment.

Monsieur DEVISSCHER constate que des levures sont apparues sans que les processus soient modifiés.

Monsieur GRIBOT répond que l'origine des levures n'a pu être identifiée.

Par ailleurs, les valeurs mensuelles des matières en suspension sont bonnes. Le seuil de MES a été dépassé lors du pic de DCO enregistré fin février.

Monsieur BONNISSANT demande à intégrer dans les informations communiquées au CSE un indicateur sur les rejets de poussière dans l'air. En effet, les filtres ne sont pas toujours efficaces, et des dépôts sont constatés sur les toitures et les voitures des salariés.

Monsieur GRIBOT ajoutera cet indicateur dans la présentation au CSE, et propose d'étudier le sujet plus en détail en CSSCT. Des mesures sont réalisées sur les cheminées, et la DREAL organise régulièrement des contrôles inopinés. Lorsque des filtres cassent, les rejets peuvent ne pas être conformes, mais le problème est le plus souvent traité rapidement. Les rejets dans l'air du site sont globalement faibles et inférieurs aux limites inscrites dans le permis d'opérer du site de Lestrem, mais celui-ci reste l'un des plus gros émetteurs de poussière du nord de la France en raison de sa taille et son activité.

ROQUETTE RESTRICTED
ROQUETTE RESTRICTED

Satisfaction client

Monsieur GRIBOT annonce que le taux de réclamation a atteint à 0,72 % en janvier 2024 (ce qui est supérieur à l'objectif de 0,65 %). Cette hausse s'explique par un changement dans la méthode de calcul : les réclamations sont maintenant intégrées dans l'indicateur lorsqu'elles sont fermées. Les réclamations sur le 70/70 de novembre et décembre ont alors été comptabilisées en janvier.

En outre, le nombre de dérogations a augmenté à 241 en janvier, pour une cible de 164.

Absentéisme

Le taux d'absentéisme s'élève à 3,54 %, ce qui constitue un niveau habituel pour la période.

Monsieur CARLIER demande si la Direction assure toujours un suivi des arrêts pour Covid-19.

Monsieur GRIBOT répond que la législation française n'impose plus de les déclarer depuis fin 2022. Les salariés qui sont positifs au Covid-19 peuvent reprendre le travail dès lors qu'ils ne présentent plus de symptômes, même s'il leur est conseillé de porter un masque.

3. Point sur nos démarches d'amélioration continue et du pilotage de la performance au sein du Manufacturing (Direction)

Monsieur GRIBOT indique qu'il n'est pas prévu que le site de Lestrem soit saturé au cours du premier semestre, même s'il l'est aujourd'hui en raison de la situation de la STEP. Il fait face à un besoin d'agilité inédit, alors que les performances opérationnelles des ateliers sont contrastées. Il apparaît alors nécessaire de donner un nouveau souffle à la démarche d'amélioration du site, en renforçant le pilotage de la performance et les bonnes pratiques des équipes.

Une démarche sera alors engagée, dans un premier temps pour réaliser un état des lieux, de manière à :

- réaliser des observations sur le terrain, à tous les niveaux de l'organisation et dans toutes les UE ;
- capter et partager les bonnes pratiques de chaque atelier ;
- identifier les besoins en accompagnement, en formation et en développement des équipes ;
- mettre en œuvre une approche sur le terrain qui soit collaborative et participative ;

Cette première étape se déroulera de mars à mai 2024, et sera pilotée par Jérémy LOEB, avec le support de Damien WICQUART, qui évoluera vers le poste de Process & Performance Manager pour le site de Lestrem. La fonction Global Excellence et le cabinet Quatenaire participeront également à la démarche. Ce cabinet a été choisi pour son approche centrée sur l'humain, son expertise des pratiques managériales, et son expérience dans le secteur agroalimentaire.

Monsieur Nicolas MOREL souligne que cela fait très longtemps que les salariés de la fonction Global Excellence ne se sont pas rendus sur le terrain.

Monsieur GRIBOT précise que le cabinet Quatenaire prendra contact avec les comités directeurs des UE et commencera son analyse au cours de la dernière semaine de février.

Monsieur Nicolas MOREL constate que ce cabinet a pour mission d'inscrire dans un rapport tout ce que les représentants du personnel dénoncent depuis plusieurs années.

ROQUETTE RESTRICTED
ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur GRIBOT répond qu'il devra capter les bonnes pratiques afin que le site puisse les standardiser, et identifier les besoins d'accompagnement des collaborateurs. Ainsi, l'état des lieux qui sera réalisé sera suivi d'un accompagnement collectif et individuel des salariés.

Madame RAMBUR s'étonne que Roquette ne dispose pas en interne du personnel nécessaire pour réaliser cette démarche, d'autant que le CSE remonte les besoins d'accompagnement depuis très longtemps.

Monsieur GRIBOT explique que l'objectif de la Direction est d'apprendre du cabinet Quatenaire, afin d'être en mesure de réaliser des démarches similaires en interne dans le futur.

Monsieur SABRE s'interroge sur la différence entre Quatenaire et les banals cabinets de consulting en *lean management* auxquels l'Entreprise a déjà eu recours par le passé.

Monsieur GRIBOT répond que l'objectif de Quatenaire est de diffuser une culture de l'amélioration continue, mais dans le cadre d'une approche humaine, et non fondée sur des indicateurs ou des méthodes.

Monsieur DELOMMEZ ajoute que Quatenaire ne propose pas à Roquette, au contraire d'autres cabinets, une boîte à outils préconçue. Sa priorité sera de comprendre l'Entreprise, et de l'aider à prendre du recul par rapport aux processus existants. En outre, ce sont avant tout les équipes de la fonction Global Excellence et le management des UE qui réaliseront l'état des lieux. Ils seront seulement accompagnés par ce cabinet.

Monsieur VAN EXAERDE constate que la Direction craint que les salariés de Roquette n'aient pas un avis objectif sur l'Entreprise. Il semble qu'elle attende du cabinet Quatenaire qu'il connaisse mieux l'Entreprise que ses salariés.

Monsieur GRIBOT souligne que la démarche sera engagée au plus près des ateliers. Elle permettra de replacer le pilotage opérationnel de la performance de ces derniers au cœur des préoccupations du management.

Monsieur VAN EXAERDE note que pour la Direction, il est nécessaire de « réhumaniser » les managers de Roquette.

Monsieur GRIBOT répond qu'il s'agit plutôt de les replacer sur le terrain.

Monsieur DEVISSCHER note que le principal problème rencontré sur le site est l'état des équipements. Il fait une analogie avec une course automobile : il est inutile de mettre en place une équipe performante si elle doit conduire une voiture avec un moteur en mauvais état.

Monsieur Nicolas MOREL ajoute que les effectifs ont fortement diminué au cours des dernières années. La démarche engagée par la Direction ne devra alors pas accaparer les opérateurs, les empêchant de réaliser leur travail quotidien.

Madame RAMBUR observe également que si des besoins sont identifiés, un budget sera nécessaire pour y répondre.

Monsieur GRIBOT invite à réaliser l'état des lieux avant d'envisager la question du budget.

Madame RAMBUR souligne que la démarche devra être bien expliquée aux salariés, car ils risquent de penser que le seul but soit de supprimer des postes ou de réduire les coûts.

Monsieur VAN EXAERDE ajoute que l'intervention de cabinets extérieurs suscite toujours de la méfiance chez les collaborateurs.

ROQUETTE RESTRICTED
ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELOMMEZ en convient. Toutefois, la démarche vise à améliorer les conditions de travail et les fonctionnements de l'Entreprise. Elle est donc tout à fait saine.

Monsieur GRIBOT propose que le cabinet Quaternaire présente l'approche qu'il mettra en œuvre lors d'une prochaine réunion de CSE.

Monsieur DELATTRE invite la Direction à dépenser le budget prévu pour cette étude dans des réparations ou des améliorations des installations, car la plupart des études qu'elle commande ne donnent jamais lieu à un quelconque changement.

Monsieur BONNISSANT ajoute que pour les salariés, cette démarche ne constituera qu'un nouvel audit qui aura pour but de leur dire comment ils doivent travailler, comment ils doivent se passer de ce dont ils ont besoin, et comment ils doivent faire plus avec moins.

Monsieur GRIBOT insiste sur le fait que la démarche vise dans un premier temps à identifier les besoins en accompagnement, en formation et en développement des collaborateurs, et dans un second temps de les traiter.

Monsieur Jean MOREL se demande pourquoi la Direction n'a pas déployé la démarche dans une seule UE dans un premier temps, à titre de test.

Monsieur GRIBOT répond que la démarche sera progressive. Elle commencera dans une UE.

4. Glucoserie G1/G3 : (Elus)

✓ **Récapitulatif des coûts d'améliorations techniques (évolution sur les 4 dernières années)**
Evapo W6, Services D1/D2, MD1, MD2, sirop, DE en ligne, liquéfaction automatisée des envois enzymes (coût et retour sur investissement), SCC 50 (coût et retour sur investissement)

Monsieur DE FERRIER indique que les améliorations les plus significatives réalisées sur l'énergie au G1 et au G3 ont porté sur :

- les incondensables de l'évaporateur W11, pour un coût de 80 000 € et un gain de 250 000 € ;
- la récupération des calories du EC2 pour réchauffer l'eau du G3, pour un coût de 180 000 € et un gain de 240 000 € par an ;
- l'isolation des vannes vapeur, pour un coût de 70 000 € et un gain de 220 000 € par an ;
- la récupération des calories FM1 sur H1 pour un coût de 40 000 € et un gain de 150 000 € par an.

Les actions relatives au recyclage de l'évaporateur du W6, qui ont coûté 70 000 €, ont été abandonnées au regard de la mise en œuvre à venir du projet RMV. Au total, 440 000 € ont été dépensés sur l'énergie, pour un gain de 860 000 € par an.

S'agissant de la productivité, la mise en place du pilotage du D2 par l'opérateur du D1 a coûté 350 000 €, pour un gain de 450 000 € par an.

390 000 € ont été investis sur le DE en ligne (qui permet de suivre le DE sur les circuits, afin de mieux gérer les changements de fabrication). Son efficacité s'avère hétérogène, et les gains attendus ne sont pas encore constatés, même s'ils sont difficiles à évaluer. Toutefois, 50 000 € sont d'ores et déjà gagnés chaque année sur l'eau qui n'est plus à évaporer, et les gains sur le tonnage de sirop sont estimés à 50 000 € par an. En outre, les investissements réalisés permettront d'harmoniser les pratiques des opérateurs vis-à-vis des coupures.

ROQUETTE RESTRICTED
ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur CORDIER demande si le DE en ligne provoque une hausse du nombre de coupures des produits.

Monsieur DE FERRIER répond que cela est difficile à évaluer, mais les 100 000 € de gains envisagés à ce stade semblent assurés.

Monsieur SENGEZ souhaite savoir si des écarts sont constatés entre le DE en ligne et l'analyse du laboratoire.

Monsieur DE FERRIER répond que cela est le cas surtout sur les bas DE. Des protocoles de vérification des sondes seront travaillés avec le laboratoire afin que les mesures entre les sondes en ligne et celles du laboratoire soient plus cohérentes. Une seconde sonde sera également installée afin de pouvoir croiser les résultats.

Monsieur CARLIER invite à prêter attention à ne pas perdre, au fil du temps, la connaissance des opérateurs.

Monsieur DE FERRIER répond qu'il sera nécessaire de bien structurer et documenter le processus, afin qu'il ne dépende pas des personnes.

Par ailleurs, dans le cadre du projet Alyssia, de nouvelles sondes ont été mises en place sur deux pots de pH en liquéfaction, pour 11 000 €. Ce coût est élevé, parce que plusieurs solutions ont été testées afin de fiabiliser la mesure pH. Le dispositif donne satisfaction, et sera par conséquent dupliqué sur les autres liquéfactions.

Monsieur CORDIER remarque que 12 liquéfactions sont à équiper.

Monsieur DE FERRIER répond que le coût sera d'environ 3 000 € par liquéfaction.

En outre, l'automatisation de l'envoi des enzymes a été installée sur une enzyme, pour 10 000 €. Elle permet aux opérateurs de gagner du temps, mais il reste à la fiabiliser avant de la généraliser.

Par ailleurs, les opérateurs avaient suggéré de récupérer les talons de turbine du D2, ce qui a été fait en août 2023, pour un coût de 3 000 €. Les gains dépendront de la cadence des ventes et du fonctionnement du D5, et une installation similaire est prévue pour le D1. Enfin, 500 000 € ont été investis sur le SCC 50 au G3, mais les gains sont limités pour le moment, l'atelier n'étant pas saturé.

Au total, 1,7 million d'euros ont été investis au Glucose, pour des gains récurrents de 1,5 million d'euros par an.

Monsieur SABRE constate que le montant investi a été quasiment récupéré en une seule année. Cela montre que des investissements réfléchis permettent un retour sur investissement rapide.

Monsieur CORDIER remarque toutefois que ces gains n'ont pas été permis par les plus gros investissements (le SCC 50, le DE en ligne, etc.).

Monsieur DE FERRIER explique qu'il est normal que toutes les initiatives ne soient pas une totale réussite. En outre, certains de ces investissements paieront sur le long terme.

✓ **Montant étude projet Alyssia après chiffrage**

Salle unique et/ou automatisation des circuits + robot prélèvement échantillons cuves

Monsieur DE FERRIER indique que la Glucoserie présentera son projet Alyssia à l'OIC le 25 mars. Le coût de l'investissement est estimé à 9 millions d'euros.

Monsieur CORDIER s'enquiert, sur ce total, du budget de la salle de contrôle centralisée.

Monsieur DE FERRIER répond qu'il est de l'ordre de 3 millions d'euros.

Monsieur CARLIER demande si le budget inclut la rénovation de la pillasse, une remise en état des sols, etc.

Monsieur DE FERRIER confirme qu'il intègre un budget récurrent pour l'entretien de l'atelier.

La séance est suspendue de 10 heures 45 à 11 heures.

Organisation de l'entreprise

5. Consultation sur l'évolution de l'organisation Matériaux de performance (Direction)

Monsieur DELOMMEZ note que l'évolution de l'organisation Matériaux de performance a été présentée au CSE en septembre 2023.

Monsieur CORPART rappelle que l'équipe dédiée aux Matériaux de performance a été créée il y a 3 ans pour évaluer le potentiel des plateformes Isosorbide et Acide Succinique au niveau mondial, mais que la croissance des ventes enregistrée jusqu'à présent était fortement liée à seulement deux clients, SK Chemicals et MCC. Il est alors proposé de refocaliser l'équipe commerciale vers la promotion de l'offre durable de Roquette sur les marchés de la chimie, de la construction, de la détergence, des adhésifs, etc., de réduire le support apporté par la R&D et de stopper les activités applicatives du CTS portant sur les matériaux de performance.

Monsieur VAN EXAERDE constate un délit d'entrave. Le CSE est consulté aujourd'hui, alors que la réorganisation a déjà été mise en œuvre. , Monsieur DELOMMEZ observe qu'en septembre, plusieurs membres du CSE avaient demandé de mettre en place une GPEC et de favoriser le repositionnement des collaborateurs dont le poste était supprimé dans le cadre de la réorganisation. Il avait donc été convenu de travailler sur ces repositionnements. Il aurait été possible de consulter le CSE en octobre ou novembre, mais la Direction et le CSE se sont mis d'accord pour n'organiser la consultation qu'une fois qu'une certaine visibilité sur ces repositionnements serait disponible. Ce choix a été fait avec l'instance, afin de favoriser le bien-être des collaborateurs.

Monsieur VAN EXAERDE demande si la Direction procédera de même à l'avenir pour toutes les consultations.

Monsieur DELOMMEZ répond par la négative. Dans le cas du projet relatif à Matériaux de performance, la Direction a privilégié le dialogue social. Des élus ont indiqué qu'il était essentiel de bien accompagner les salariés concernés par la réorganisation. La Direction a pris en compte leurs remarques.

Monsieur VAN EXAERDE signale que les salariés de l'organisation Matériaux de performance n'ont pas compris le projet présenté par la Direction.

Monsieur CORPART explique que d'après les retours qu'il a reçus, les salariés sont satisfaits d'avoir retrouvé rapidement un emploi qui correspond à leurs compétences.

ROQUETTE RESTRICTED

ROQUETTE RESTRICTED

Madame DAVID souligne qu'après la présentation du projet en CSE en septembre, la Direction a communiqué auprès des salariés, car ils avaient posé un certain nombre de questions. Les collaborateurs dont le poste sera supprimé ont souhaité se mettre rapidement en mobilité. Des entretiens individuels et des immersions dans des secteurs ont alors été organisés.

Monsieur VAN EXAERDE remarque que ces salariés n'avaient guère d'autre choix que de chercher un nouveau poste.

Madame DAVID répond qu'ils ont malgré tout souhaité se projeter dans l'évolution de leur carrière. Ils ont été accompagnés dans leur démarche.

Monsieur VAN EXAERDE considère que la manière de faire de la Direction n'avait rien d'honnête.

Monsieur CORPART estime que toute réorganisation suscite, à son annonce, des sentiments négatifs. Toutefois, les salariés ont vécu positivement l'accompagnement mis en place.

Monsieur VAN EXAERDE répond qu'il a pu rencontrer les salariés concernés, et ce n'est pas le cas.

Monsieur Jean MOREL rappelle que l'accord sur la RCC et la GEPP empêchait la Direction de présenter la réorganisation de Matériaux de performance avant la fin de 2023. Elle aurait très bien pu engager la démarche en janvier 2024, plutôt qu'en septembre 2023. En outre, elle retire toutes les forces qui pourraient développer le marché de l'isosorbide. Elle semble avoir perdu tout intérêt dans ce produit, alors qu'il génère encore des marges. Pourtant, si l'un des deux principaux clients cesse d'être fidèle à Roquette, les conséquences sociales sur le D10 et le P18 seront significatives.

Madame DAVID précise par ailleurs que les deux techniciens et l'ingénieur qui ont vu leur poste supprimé ont récemment commencé leur activité sur leur nouveau poste. Une assistante reste accompagnée par les HRBP.

Madame RAMBUR constate que le CSE doit remettre un avis sur une organisation qui est déjà en vigueur.

Monsieur GRIBOT répond que la procédure déroge à la règle, mais la Direction et le CSE s'étaient mis d'accord sur ce point.

Madame RAMBUR considère que l'instance a été prise en otage et qu'elle n'a pas d'autre choix que d'accepter la proposition de la Direction.

Monsieur DELOMMEZ souligne qu'il est très rare que la Direction ne respecte pas le processus d'information/consultation habituel. Elle s'était engagée à proposer un accompagnement de qualité aux collaborateurs concernés par la réorganisation. Elle procédera différemment si une situation similaire se présente dans le futur, mais l'essentiel est que les salariés dont le poste a été supprimé aient pu être repositionnés.

Monsieur VAN EXAERDE observe qu'une assistante ne l'est toujours pas. La Direction a mis le CSE en porte à faux, et commet un délit d'entrave. L'instance ne saurait être consultée.

Madame DAVID précise que la situation de l'assistante est particulière, car elle est en mi-temps thérapeutique.

Monsieur VAN EXAERDE indique que la Direction doit abandonner toute idée de procéder de même lors d'une prochaine consultation du CSE. Elle ne saurait prendre les élus pour des « lapins de six semaines ».

ROQUETTE RESTRICTED
ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur Jean MOREL souligne que le CSE ne pouvait pas empêcher le déploiement du projet, car cela aurait généré du stress chez les collaborateurs qu'il concernait. Toutefois, il est regrettable que la Direction ait mis à l'ordre du jour une réorganisation qui ne respecte pas l'accord sur la RCC et la GEPP.

Monsieur DELOMMEZ propose de passer à la consultation.

Monsieur VAN EXAERDE demande si les élus ont l'obligation de voter.

Monsieur DELOMMEZ répond que les élus peuvent voter favorablement ou défavorablement, ou s'abstenir.

Monsieur VAN EXAERDE remarque que les élus pourraient engager une procédure pour délit d'entrave. Un avis du tribunal pourrait alors obliger l'Entreprise à repositionner sur leur poste d'origine les collaborateurs qui ont changé de poste.

Monsieur DELOMMEZ laisse la responsabilité aux représentants du personnel d'engager les procédures qu'ils souhaitent. En l'état, une procédure d'information/consultation a été ouverte, et elle doit se conclure par une consultation du CSE.

L'évolution de l'organisation Matériaux de performance recueille un avis défavorable par 20 voix défavorables et une abstention.

Monsieur SABRE souligne que la Direction ne doit pas sous-estimer l'effort que les élus ont concédé lorsqu'ils ont accepté, pour le bien des salariés, de déroger à la procédure. Il est de leur responsabilité, dans le cadre de leur mandat, de faire respecter les procédures.

Monsieur GRIBOT rappelle qu'il s'agissait bien de faire primer l'intérêt des collaborateurs.

6. Déploiement Sales Force : quels sont les services, les postes et les tâches opérationnelles qui seront impactés ? Impact sur les organisations de travail (poste et tâches) (Elus)

Ce point est reporté.

Fonctionnement du CSE

7. Présentation de l'offre de prêt complète pour l'achat du centre aéré (suite CSE du 7/02)

Monsieur DESCAMPS indique que l'offre de prêt pour l'achat du centre aéré a été envoyée à tous les membres du CSE avant la séance. Le taux indiqué correspond à celui annoncé aux élus, et l'offre précise également les frais afférents au crédit. La signature de l'acte d'achat du bâtiment du centre aéré est prévue le 7 mars, et Monsieur DESCAMPS signera l'offre de prêt avant cette date.

Monsieur VAN EXAERDE apprécie que l'offre ait été envoyée à tous les représentants du personnel. Les élus de la CFDT ont reçu un réel projet, comme ils le souhaitaient. Seulement, il regrette le taux de l'offre : les taux d'intérêt étaient beaucoup plus faibles lorsque l'achat a été décidé par le CSE, deux ans plus tôt.

Monsieur DESCAMPS souligne que les rendements des placements sur les dépôts à terme réalisés par le bureau sont plus élevés que la différence entre les taux d'intérêt actuels et ceux constatés au moment où l'achat a été décidé.

Monsieur SABRE rappelle que l'objectif du CSE est de dépenser ses ressources au bénéfice des salariés, et non de procéder à des placements financiers.

ROQUETTE RESTRICTED
ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DESCAMPS rappelle que lorsque les élus de la CFDT ont été remplacés au sein du bureau, au début de la présente mandature, ils ont laissé des millions d'euros en trésorerie. En outre, le bureau dépense chaque année plus que la dotation annuelle du CSE. Toutefois, les travaux qui devront être réalisés sur le bâtiment du centre aéré imposeront d'utiliser les réserves de l'instance.

Monsieur VAN EXAERDE constate que ces placements permettront de réduire les effets du prêt.

Monsieur DESCAMPS le confirme. Sur un an, le rendement de ces placements dépasse 3 %. Il y a donc tout intérêt à placer l'argent du CSE sur des dépôts à terme, d'autant qu'il est possible de récupérer à tout moment l'argent qui a été placé.

Monsieur SABRE se demande combien auraient représenté les intérêts si le CSE avait acheté le bâtiment début 2022.

Monsieur DESCAMPS répond que les taux auraient été de l'ordre de 1,50 %. Les intérêts auraient alors été environ deux fois moindres.

Monsieur DELATTRE rappelle que l'évolution du prix de vente du bâtiment du centre aéré ainsi que celle du projet en lui-même (notamment au regard des terrains environnants) a fait prendre du retard dans les démarches.

Monsieur DESCAMPS estime en outre que la meilleure solution aurait été d'acheter le bâtiment « cash », mais le CSE a décidé d'avoir recours à l'emprunt.

8. Présentation ASC (Elus)

Monsieur DESCAMPS rappelle qu'il était envisagé en commission d'acheter de nouveaux vêtements pour le personnel du restaurant. Toutefois, le premier devis que le bureau a reçu était particulièrement élevé (55 000 €). Depuis, il a réceptionné de nouvelles offres, et une offre à 29 801 € a été validée. De plus, de nouvelles vitrines seront installées au restaurant fin mars.

Monsieur VAN EXAERDE demande si le personnel intérimaire utilise les mêmes vêtements que les salariés du restaurant.

Monsieur DESCAMPS explique que la commande qui sera passée viendra compléter la dotation dont le personnel du restaurant et les intérimaires disposent déjà.

Par ailleurs, un dégât des eaux provoqué par un raccord de tuyauterie du ballon d'eau chaude a provoqué l'effondrement d'une partie d'un plafond au centre aéré. Roquette étant encore propriétaire des locaux, les réparations sont à sa charge.

En outre, le bureau s'est rendu compte qu'un certain nombre de cartes et de chèques Cadhoc n'avaient pas été dépensés par les salariés, pour un montant total de 26 353 €. Cette somme sera restituée au CSE sous forme d'avoir, qui financera les cartes cadeaux pour les mariages, les naissances et les PACS.

Monsieur VAN EXAERDE suggère d'utiliser ces avoirs pour redistribuer des cartes cadeaux aux salariés qui ne les ont pas utilisés.

Monsieur DESCAMPS rappelle que lorsque le CSE distribue une carte cadeau à un salarié, celui-ci en est responsable. En outre, il n'est pas certain que Cadhoc communique au bureau le nom de chacun des salariés

concernés, ainsi que le montant qu'il n'a pas dépensé. Du reste, Cadhoc sait parfaitement qu'une partie des cartes ne seront pas utilisées, et l'intègre dans son *business model*.

Par ailleurs, 96 % de cartes Vaziva distribuées ont été activées. Cependant, pour utiliser la carte, les salariés doivent également accepter les dotations.

653 salariés bénéficient de la subvention sport (10 % de plus qu'en 2023), qui sera versée le 28 février 2024.

Enfin, un groupe de travail intégrant des représentants de chaque organisation syndicale sera prochainement mis en place pour réfléchir sur le projet qui sera mis en œuvre au centre aéré.

La séance est suspendue de 12 heures à 13 heures 30 pour la pause méridienne.

Madame HERBOMEZ et Monsieur DAUSQUES rejoignent la séance.

Partie Sociale

9. Présentation du processus de reclassement d'un salarié suite à des restrictions médicales (Direction/Elus)

Madame CARON rappelle que le maintien dans l'emploi d'un salarié peut être menacé si celui-ci est déclaré inapte à son poste ou en invalidité. L'inaptitude au poste est reconnue par le médecin du travail après un examen médical (visite d'embauche, visite de reprise, etc.). Pour la déclarer, le médecin du travail doit avoir une certaine connaissance du poste du collaborateur. Par conséquent, il réalise ou fait réaliser des études de poste ou des études des conditions de travail dans l'établissement, et échange régulièrement avec l'employeur.

Monsieur DEVISSCHER demande si la déclaration d'inaptitude peut être contestée.

Monsieur CARLIER répond par la négative. Cependant, l'employeur peut demander des précisions sur les capacités restantes du collaborateur si celui-ci n'est pas déclaré en inaptitude totale. En effet, l'avis d'inaptitude rédigé par le médecin du travail mentionne :

- l'étendue de l'inaptitude médicale (par exemple, si le salarié est définitivement inapte à exercer quelque activité que ce soit dans l'Entreprise) ;
- les conclusions écrites du médecin du travail ainsi que les indications relatives au reclassement du salarié, intégrant, par exemple, des propositions de poste de reclassement ;
- des indications sur l'inaptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

Une contestation est possible, elle nécessite un recours devant le Conseil des prud'hommes dans les 15 jours de l'avis;

L'employeur est dispensé de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude porte la mention « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

Si l'avis d'inaptitude ne fait pas mention d'une de ces deux situations, l'employeur est tenu de rechercher pour le salarié des solutions de reclassement au sein du Groupe, mais sur le territoire national. Le salarié voit son salaire suspendu le premier mois qui suit la déclaration d'inaptitude (sauf si elle fait suite à une maladie professionnelle ou à un accident de travail). Aucun délai n'est prévu pour la recherche de reclassement.

ROQUETTE RESTRICTED

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur Nicolas MOREL remarque que par le passé, le salarié était licencié pour inaptitude s'il refusait trois postes de reclassement.

Madame CARON répond que la réglementation ne prévoit rien en la matière. L'employeur doit seulement montrer qu'il a proposé des postes de reclassement en adéquation avec les capacités restantes du salarié. Toutefois, les reclassements sont bien souvent difficiles, et la Direction n'a que rarement de nombreux postes à proposer.

En outre, les postes de reclassement sont proposés aux salariés après que le CSE a été consulté dessus. Si le collaborateur les refuse, et que la Direction estime qu'aucun autre poste adapté à son état de santé ne sera disponible dans les mois à venir, le salarié est licencié pour inaptitude.

Monsieur TAFFIN signale qu'un salarié qui a déclaré une maladie professionnelle et qui est en double sur son poste depuis deux ans s'est vu refuser de réaliser des immersions sur de potentiels postes de reclassement durant ces jours de disponibilité, afin de ne pas augmenter son compteur de RN.

Monsieur DELOMMEZ remarque que la priorité devrait être de le libérer de son poste pour qu'il puisse effectuer ces immersions. Il est nécessaire de vérifier pourquoi le management ne l'y autorise pas.

Monsieur GRIBOT s'étonne en outre que ce collaborateur soit en double depuis deux ans. Il devrait être placé en régime de journée, ce qui lui permettrait de réaliser toutes les immersions nécessaires et d'identifier rapidement un poste de reclassement.

Monsieur Nicolas MOREL observe que réaliser une immersion pendant une disposition ne ruinerait nullement l'Entreprise. En outre, un tel cas n'est pas unique sur le site de Roquette.

Monsieur VAN EXAERDE remarque par ailleurs que le médecin traitant peut être en désaccord avec l'inaptitude déclarée par le médecin du travail.

Madame CARON répond que le médecin traitant n'est pas compétent pour évaluer l'aptitude d'un salarié à occuper un poste de travail (parce qu'il ne connaît pas celui-ci). Il n'a donc pas son mot à dire sur la déclaration d'inaptitude.

Monsieur DELOMMEZ précise toutefois que le médecin traitant peut échanger avec le médecin du travail avant la déclaration d'inaptitude.

Monsieur CHARLES s'interroge par ailleurs sur les conséquences d'un avis négatif du CSE sur les propositions de reclassement.

Madame CARON répond que l'avis de l'instance est uniquement consultatif.

Monsieur DELOMMEZ précise que le CSE se prononce avant tout sur la loyauté de la procédure de recherche de postes de reclassement par la Direction.

10. Consultation du CSE sur le repositionnement d'un collaborateur du service Produits Chimiques (Direction)

Madame WELTZER indique qu'un opérateur produits chimiques a été déclaré inapte à son poste le 6 février 2024. Le médecin du travail a indiqué qu'il était apte à des postes d'opérateur Conditionnement SP1/2 ou SP3/4. Or un poste d'opérateur conditionnement SP1/2 est disponible au pôle SP D3 D8. Il sera proposé au salarié.

ROQUETTE RESTRICTED
ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELATTRE demande si ce poste de reclassement a été évoqué avec le salarié.

Madame WELTZER le confirme. Il a visité l'atelier, et s'est déclaré favorable à ce reclassement.

Le repositionnement d'un collaborateur du service Produits Chimiques recueille un avis favorable, par 18 voix favorables et 5 abstentions.

11. Consultation du CSE sur le repositionnement d'un collaborateur du secteur SLD4 (Direction)

Monsieur STOBNICER indique qu'un opérateur conditionnement au D4 a été déclaré inapte à son poste le 19 juin 2023. 17 postes ont été étudiés dans le cadre de son reclassement, et à l'issue d'une immersion, le poste d'opérateur de nettoyage des tours d'atomisation à la TA4 a semblé lui convenir. Le médecin du travail a validé ce poste de reclassement, avec une contre-indication médicale vis-à-vis de la manutention des charges lourdes. Ce poste sera proposé au salarié après la consultation du CSE.

Monsieur DELOMMEZ souligne que la recherche de reclassement pour ce collaborateur a été particulièrement longue, ce qui montre que Roquette a fait le maximum pour le repositionner, et déploie d'une manière générale une véritable politique sociale. Beaucoup d'entreprises se contentent de constater qu'aucun poste n'est compatible avec les capacités restantes du salarié, et de le licencier.

Monsieur CHARLES invite la Direction à maintenir cette politique.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'elle le fera, mais les collaborateurs doivent également comprendre qu'il ne sera pas toujours possible de leur proposer un poste correspondant exactement à leurs attentes.

Le repositionnement d'un collaborateur du secteur SLD4 recueille un avis favorable à l'unanimité.

Monsieur Nicolas MOREL invite à bien accueillir le salarié dans son nouveau poste, car il est resté éloigné de l'emploi pendant un temps significatif.

12. End Year Review (Elus)

✓ Pourrions-nous avoir une explication sur le processus d'évaluation des cadres ? (Harmonisation des évaluations)

Monsieur DELOMMEZ explique qu'une période de pré-évaluation a été organisée en décembre, durant laquelle les managers ont présenté les évaluations qu'ils envisageaient de donner à leurs collaborateurs. Les évaluations effectives ont commencé en janvier. En février, une période de revue de ces évaluations a été organisée, ce qui constitue une nouveauté. Elle visait à vérifier que l'évaluation annoncée en décembre était cohérente avec celle présentée en janvier, et à harmoniser les évaluations entre les managers. En effet, certains managers avaient tendance à être plus durs que les autres.

Monsieur DESCAMPS souhaite savoir qui est responsable de cette harmonisation.

Monsieur DELOMMEZ répond que la discussion a porté, au plus haut des fonctions, sur les évaluations dans leur ensemble. Il s'agissait de vérifier, par exemple, si elles étaient généralement trop favorables ou trop défavorables. Cependant, les ajustements n'ont été réalisés qu'à la marge. La démarche avait une valeur de contrôle avant tout.

✓ Quid des objectifs SMART ?

Monsieur GRIBOT rappelle que les objectifs SMART doivent être « Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporairement définis ».

✓ Quid des Augmentations Individuelles pour les OETAM ?

Monsieur DELOMMEZ indique que les NAO qui viennent de se terminer ont abouti à un budget de 0,5 % de la masse salariale dédiée aux augmentations individuelles. Elles seront appliquées en avril avec un effet rétroactif à mars.

✓ Les Entretiens Individuels Annuels (EIA) sont-ils tous effectués pour tous les salariés ? Si ce n'est pas le cas, quels sont les secteurs, le nombre de salariés et quelle en est la raison ?

Monsieur DELOMMEZ confirme que les EIA sont organisés pour tous les salariés, *via* Workday pour les TAM et les cadres et un fichier Excel pour les ouvriers et les employés. L'objectif à terme est que tous les entretiens soient réalisés dans Workday, afin d'en faciliter l'archivage et l'exploitation.

Madame HERBOMEZ demande si la Direction assure un suivi des entretiens, afin de savoir que tous les ouvriers et les employés en ont bénéficié.

Monsieur STOBNICER répond que les HRBP assurent en effet un suivi, et vérifient en particulier que les salariés en arrêt de travail durant la campagne des EIA bénéficient d'un entretien à leur retour au travail, afin que des objectifs leur soient fixés.

Monsieur DAUSQUES signale que des salariés changent régulièrement d'agent de maîtrise, et ne bénéficient alors pas toujours de leur EIA.

Monsieur CORDIER demande si tous les managers sont formés à la conduite des entretiens individuels.

Monsieur DELOMMEZ répond que l'équipe RH anime régulièrement des réunions pour rappeler les principes de l'entretien et les bonnes pratiques.

Monsieur STOBNICER ajoute que dans le cadre de Start up et de Boost up, des formations sur la gestion des entretiens sont proposées aux managers.

Monsieur MULLET souhaite savoir qui prend en charge l'entretien si le salarié change de manager en cours d'année.

Monsieur GRIBOT répond que l'entretien est le plus souvent délégué au manager qui a travaillé le plus de temps dans l'année avec le collaborateur en question. Si le manager est parti au milieu de l'année, les deux encadrants se mettent d'accord sur une moyenne entre leurs évaluations respectives.

Monsieur DELOMMEZ remarque que cette situation met en exergue l'intérêt de l'entretien de mi-année, qui est inscrit dans Workday.

Monsieur BONNISSANT souligne toutefois que les managers ont de plus en plus de tâches à prendre en charge et de temps forts à gérer au cours de l'année (entretiens de mi-année, entretiens professionnels, VCS, etc.). Certains finissent par être bâclés. En outre, ces entretiens et ces visites visent avant tout à remplir des KPI, pour permettre à certaines responsables d'atteindre leurs objectifs, alors que ces objectifs ne coïncident pas toujours avec ceux des managers. Cela suscite des tensions sur le terrain.

ROQUETTE RESTRICTED
ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELOMMEZ note qu'il est possible, dans un souci de pragmatisme, d'associer certaines obligations. Par exemple, le recueil des souhaits de formation peut être réalisé en même temps que l'entretien professionnel. En outre, si un salarié travaille très bien ou vient de changer de poste, il n'est pas nécessaire de passer une heure en entretien avec lui.

Monsieur BONNISSANT estime malgré tout que de nombreuses choses parasitent le quotidien des managers. Par exemple, ils doivent suivre les formations, alors qu'autrefois, ce suivi était assuré par des salariés dédiés.

Monsieur DELOMMEZ répond que les outils digitaux de l'Entreprise continueront à être améliorés, afin de faire gagner du temps aux managers.

✓ A qui doit-on s'adresser lorsqu'un ou une salariée ne valide pas son EIA ?

Monsieur DELOMMEZ rappelle que les salariés ont la possibilité d'ajouter des commentaires dans le document de l'EIA, et peuvent en particulier noter qu'ils ne sont pas d'accord avec leur évaluation.

Monsieur DESCAMPS se demande si un tel commentaire entraîne une réaction quelconque de la part de la Direction.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'une discussion est alors organisée avec le N+2 ou le RH. Toutefois, ces cas restent rares.

✓ En cas de conflit avec son manager, comment sont gérés les EIA ?

Monsieur GRIBOT souligne que la priorité est de régler le conflit entre le collaborateur et son manager. Les HRBP peuvent alors servir d'intermédiaire ou de conciliateur.

13. Formation (Elus)

✓ Où en sommes-nous sur les formations métiers qui devaient être mis en place (Beinheim pilote) ?

✓ Mise au point sur les responsabilités lors de formation par des CDD, intérimaires, Allianz (ex : bons d'interventions)

Ce point est reporté.

14. Retraite (Elus)

✓ Les situations de retraite (points de retraite) sur le site officiel de retraite seraient fausses pour beaucoup de cadres Roquette (1 cadre sur 2). Apparemment, seraient surtout concernés les cadres qui auraient été expatriés dans le passé, mais pas uniquement. La Direction a-t-elle des informations à nous communiquer ?

Madame ROBIN confirme que des erreurs sont constatées dans les situations de retraite des salariés. Toutefois, lorsqu'un collaborateur de Roquette part à la retraite, un état des lieux est réalisé, ce qui permet de corriger les éventuelles erreurs. De plus, un plan d'action sera engagé avec Humanis pour remettre à plat la situation de tous les salariés.

✓ Suite à la réforme des retraites, quel est le nombre de paniers de nuit (pour les postés) nécessaires pour avoir des points de pénibilité en 2023 ?

Madame ROBIN indique que le seuil de 50 nuits valable jusqu'au 31 août 2023 a été abaissé à 30 nuits à compter du 1^{er} septembre 2023. Le seuil est alors de 43 nuits pour l'année 2023.

15. Pouvez-vous clarifier les nouvelles dispositions prises (pointage et repas) pour les déplacements Lestrem/La Madeleine vers La Madeleine/Lestrem pour les OETAM et les cadres ? (Elus)

Madame ROBIN explique que les déplacements entre Lestrem et La Madeleine sont toujours pointés en déplacement (DE), comme par le passé. Le repas des salariés de La Madeleine qui se rendent à Lestrem est pris en charge par le restaurant d'entreprise, et celui des salariés de Lestrem qui se rendent à La Madeleine est remboursé sur la base d'une note de frais.

16. Demande d'explications sur le coffre-fort électronique et HRGO (Elus)

Madame ROBIN rappelle que tous les collaborateurs de Roquette disposent d'un coffre-fort électronique hébergé sur MyPeopleDoc, qu'ils aient choisi ou non la digitalisation de leur bulletin de paie. Les bulletins de paie au format papier sont envoyés par Roquette à un prestataire, qui les transmet en même temps que les bulletins numériques. Il faut alors quatre jours pour éditer les bulletins et les mettre sous pli, et s'y ajoutent les délais de la poste, ce qui explique que les salariés qui ont choisi l'envoi par papier reçoivent leurs bulletins de salaire plus tard que ceux qui ont choisi l'envoi numérique. Par ailleurs, les BSI ont été envoyés sur les coffres-forts des collaborateurs début février.

Le portail collaborateur RH apporte un certain nombre d'informations aux salariés, leur permet de suivre l'avancée de leur demande en temps réel et leur donne accès à tous les outils RH qu'ils peuvent être amenés à utiliser. Les salariés peuvent en particulier transmettre leur justificatif d'arrêt maladie via HRGo. Toutefois, pour avoir accès au portail depuis leur ordinateur ou leur téléphone personnels, ils doivent procéder au préalable, sur le site, à une authentification multifacteur. Des sessions seront organisées par le Digital pour accompagner les collaborateurs qui le souhaitent dans cette procédure.

Monsieur VAN EXAERDE souligne que les salariés ont normalement 48 heures pour envoyer leur arrêt maladie. Toutefois, ils rencontrent souvent des difficultés à obtenir un rendez-vous avec un médecin, et ne peuvent pas toujours respecter ce délai.

Madame ROBIN invite, en cas de retard, à prévenir l'administration du personnel par mail. L'important est que l'arrêt de travail soit daté au début de l'absence.

Monsieur VAN EXAERDE demande s'il est toujours possible de déposer un arrêt au poste de garde.

Madame ROBIN répond que cela n'est plus possible depuis quatre ou cinq ans. En revanche, il est toujours permis aux salariés d'envoyer leur arrêt par mail ou par courrier.

17. Suite CSE du 14/12, pouvez-vous faire un retour sur les règles de pointage pour la pose de congés (détachables et non détachables) pour les temps partiels et notamment pour les temps partiels de 50 % et moins de 50 % ? (Elus)

Madame ROBIN rappelle que tous les salariés, quel que soit leur temps de travail, acquièrent 27 jours de congés payés par an, et posent leurs congés de leur premier jour d'absence jusqu'à la veille de leur retour.

ROQUETTE RESTRICTED

ROQUETTE RESTRICTED

Par conséquent, si un salarié ne travaille pas le mercredi, mais pose une semaine de congé, il doit poser des congés du lundi au vendredi.

Madame HERBOMEZ remarque que les règles prévoyaient autrefois que les salariés bénéficiaient de 10 jours de congés « détachables ».

Madame ROBIN explique qu'un salarié à mi-temps doit poser dans l'année 13,5 jours sur des jours en théorie non travaillés.

Monsieur DELOMMEZ ajoute que l'outil de gestion des congés ne permet pas d'empêcher les salariés à temps partiel de ne pas poser des jours de congé sur leurs jours non travaillés lorsqu'ils posent une semaine complète. L'essentiel est que les salariés à temps partiel connaissent les règles. Il sera sans doute nécessaire de communiquer auprès d'eux, mais également des pointeaux et des managers.

18. Certains salariés de jour, n'ayant de crédit d'heures sur leur compteur RN, rencontrent des difficultés pour déduire la journée solidarité en début d'année. Est-il possible, dans ce cas, de ponctionner sur le compteur RTT ? (Elus)

Madame ROBIN rappelle que la journée de solidarité est déduite sur le R1 pour les salariés en horaires choisis et sur le RN pour les collaborateurs en horaires collectifs. Or le RN peut être négatif.

Monsieur DEVISSCHER signale que les salariés de certains services ne travaillent jamais d'heures supplémentaires. Ils doivent alors travailler des heures en plus pour faire remonter artificiellement leur compteur de RN.

Madame ROBIN propose d'étudier le sujet.

19. Demande d'augmentation des places de parking pour handicapés (Elus)

Monsieur GRIBOT souhaite savoir si la demande des élus porte sur les parkings extérieurs.

Monsieur CARLIER le confirme. La mise en place de places destinées au chargement des voitures électriques a amené à supprimer des places de parking pour les personnes en situation de handicap, notamment sur les parkings de l'AMB.

Monsieur BONNISSANT souligne que dès qu'un salarié a besoin qu'une place PMR soit créée, la demande est soumise à la Commission circulation.

Monsieur GRIBOT est en outre favorable à la création de places pour les salariés à mobilité réduite à l'intérieur de l'usine, à proximité de leur bâtiment de travail, si tant est que le nombre de ces salariés ne soit pas trop important. Cela libérerait des places de parking à l'extérieur pour les personnes valides. De plus, trop de voitures sont garées sur le site sans n'avoir rien à y faire.

Madame RAMBUR remarque qu'un salarié peut rencontrer temporairement des difficultés à se déplacer.

Monsieur GRIBOT répond que le médecin du travail peut signaler à l'Entreprise ce handicap temporaire, et la Direction autorise alors le salarié à pénétrer sur le site avec sa voiture.

Monsieur CORDIER signale que des salariés qui n'ont pas la carte mobilité inclusion sont malgré tout considérés comme des personnes à mobilité réduite par Roquette. Le service médical valide leur situation, et le poste de garde leur donne un badge les autorisant à se garer sur les places PMR.

ROQUETTE RESTRICTED
ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur GRIBOT remarque en ce sens qu'un poste aménagé peut tout à fait être mis en place après un accident survenu dans le cadre de la vie personnelle. Il n'a pas obligatoirement à suivre un accident du travail.

Monsieur CHARLES observe que jamais un manager n'a proposé de poste aménagé à un salarié en arrêt maladie.

Monsieur GRIBOT explique que le secret médical ne s'applique pas en cas d'accident du travail. Il est donc possible de proposer un poste aménagé. A l'inverse, le manager n'a pas connaissance de la situation médicale des salariés en arrêt de travail. Toutefois, un collaborateur en arrêt pour des raisons personnelles peut tout à fait demander à se voir proposer un poste aménagé (qui devra toujours être validé par le médecin du travail).

20. Distributeurs : prix des cafés et snacking trop élevés (Elus)

Monsieur GRIBOT admet que les prix ont augmenté avec le changement de prestataire qui gère les machines à café.

Monsieur CARLIER demande si les machines de la cantine ont été remplacées.

Monsieur GRIBOT explique que ces machines relèvent d'un contrat signé par le CSE, et non du contrat appliqué dans le reste de l'usine. La Direction a proposé au bureau qu'elles soient intégrées dans ce second contrat.

La séance est levée à 15 heures 20.

Grégory CARLIER

Secrétaire de Séance du CSE

P.O. 

Jean-Luc GRIBOT

Président du CSE

