

ROQUETTE RESTRICTED

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

du 30 janvier 2023

Etaient présents :

MM. Jean-Luc GRIBOT, Président
Pierre-François DELOMMEZ

Mme Sabrina FAUCONNIER

Mmes Sophie BACLET (par visioconférence)
Muriel BAGIEU
Anne Charlotte HERBOMEZ
Muriel LE MEAUX
Anaïs PITREL
Laurence RAMBUR
Justine LEUWERS

MM. Christophe AMBLANC
David BENS
Michel BERTRAND (par visioconférence)
Jérôme BONNISSANT
Grégory CARLIER
William CHARLES (par visioconférence)
Clément DELATTRE (par visioconférence)
Dominique DEQUIREZ (par visioconférence)
François DESCAMPS
Mickaël DURIEUX
Damien KERLOC'H
David MESUROLLE
Dominique MULLET
Jean MOREL
Nicolas MOREL
Gaëtan PRUVOST
Olivier SABRE
René SAINT-LOUP
Jérôme TAFFIN
Damien TIESSET

Représentants syndicaux

MM. Renald BASTIEN
Xavier DURIEZ (par visioconférence)
Daniel GANTIEZ
Pascal MILLEQUANT (par visioconférence)

Invités

Mme Sophie NESVABDA (par visioconférence) (point 8)
Roselyne WELTZER (point 9)

MM. Antoine BONGRAND (par visioconférence) (point 8)
Denis ANSQUIN (point 9)
Arnaud BENTEGEAT (point 14)
Mme Sophie CHESNOY (point 17)

ROQUETTE RESTRICTED

Prise de notes

Mme Delphine BILLIAU

Ordre du jour :

1. Approbation des procès-verbaux du CSE du 04 octobre (CSSCT), du 21 novembre, du 6 décembre (CSSCT) et des 12 et 22 décembre 20225

Point Economique

2. Point qualité, sécurité, situation économique et absentéisme (Direction).....5

3. Impact baisse prix du gaz sur les budgets / prévisions (Elus)6

4. Evolution et contrats prix des énergies (Elus)6

5. Projection du budget et contractualisation sur 2023 (volume CA) (Elus)8

Organisation de l'entreprise

6. ALYSSIA (Elus).....8

Fonctionnement du CSE

7. Positionnement du CSE sur le devenir du Centre Aéré (Direction)9

Organisation de l'entreprise (suite)

8. Présentation de la « Sales Force » : focus sur le site de Lestrem (Elus) 11

9. MPCA : présentation de l'organisation, demande de mise à jour des fiches de postes, astreintes et qualifications (Elus)..... 1514

Fonctionnement du CSE (suite)

10. Détachements de certains membres du bureau et modification du règlement intérieur (Elus)..... 1716

11. Demande auprès du CSE de la levée de confidentialité au profit de la CPAM des rapports de la commission paritaire concernant le suicide d'un salarié du Customer Care (Elus) 18

12. Consultation du CSE - Demande de modifier le règlement intérieur des ASC concernant les sorties weekends, voyages...pour les familles ayant des enfants majeurs à charge (sans limite d'âge) en situation de Handicap 1918

13. Demande d'explication sur l'augmentation du prix du repas au restaurant d'entreprise – consultation du CSE 2019

Partie Sociale

14. En vue de l'évolution de certains 25^{es} hommes quand et comment seront-ils remplacés au NIRO ? (Elus) 21

15. Explications sur les C&B roadshows : pourquoi seulement aux cadres ? (Homogénéité) (Elus) 22

16. Cartographie télétravail : (Elus) 2322

17. Retour sur Formation (validations non prises en compte, ...) (Elus)..... 24

ROQUETTE RESTRICTED

18. Explication fiche de paie concernant le montant de la carte Worklife et explication sur le télétravail et la fiscalisation (Elus)	<u>2625</u>
Demande d'explication sur la fiche de paie (bouclier fiscal) (Elus)	<u>2625</u>
19. Compte d'heures et moyenne de remontes par secteur pour 2022 (Elus)	<u>2625</u>
20. Taux de remplacement des 25 ^{es} hommes par UE et par secteur (Elus)	26
21. Demande d'envoi aux salaires de la feuille déclarative pour la déclaration d'impôts (nombre de jours travaillés et autres informations nécessaires aux impôts) (Elus)	26
22. Information sur le changement de psychologue intervenant au sein du cabinet Comme un lundi (Direction)	<u>2726</u>
23. Suite à la suppression de l'ensemble des téléphones fixes sur le site : (élus).....	<u>2726</u>
24. Des rumeurs font état de l'arrêt de l'astreinte filtration. Si cela est avéré, qui reprendra cette charge de travail ? (Elus)	<u>2726</u>
25. Situation de l'emploi au 4 ^e trimestre 2022 et bilan annuel 2022 (Direction)	<u>2726</u>

ROQUETTE RESTRICTED

La séance est ouverte à 8 heures 40.

Monsieur DELOMMEZ signale en préambule qu'une question complémentaire a été mise à l'ordre du jour. Elle porte sur l'augmentation du prix du repas au restaurant d'entreprise. Toutefois, l'ajout de cette question a fait l'objet d'échanges de mails dont le ton était regrettable. S'il est normal que des divergences existent au sein du CSE, ils doivent être exprimés avec respect.

Monsieur SABRE répond que ces mails contenaient des propos injurieux, calomnieux et diffamant. Ils ont été diffusés aux membres du CSE, mais également à des salariés de l'Entreprise. Ces pratiques doivent cesser.

Monsieur DELOMMEZ souligne que ce « dérapage » n'est pas le premier que connaît le CSE, et n'est pas acceptable.

Madame LE MEAUX signale que lors d'une réunion organisée *via* Teams par l'UNSA, les noms de trois élus de la CFDT ont été cités, et des messages qu'ils ont pu écrire ont été mis en exergue en dehors de tout contexte. En outre, leur rémunération a été communiquée aux salariés. Des collaborateurs qui ont participé à cette réunion ont été choqués de la manière dont elle a été conduite, et des propos qui ont été tenus par des élus de l'UNSA. La Direction se doit de réagir.

Monsieur DELOMMEZ indique que la Direction ne saurait intervenir dans le cadre de réunions organisées par les organisations syndicales. En revanche, lorsque les élus utilisent les boîtes professionnelles de l'Entreprise, elle est en droit de rappeler certaines règles de savoir-être. Pour autant, elle n'a pas vocation à faire la police de l'instance.

Monsieur GRIBOT ajoute que les élus de la CFDT attendent de la Direction qu'elle intervienne, mais ils ont pu lui reprocher par le passé des rappels à l'ordre qui les concernaient. Or la Direction ne saurait agir de manière différente selon l'organisation syndicale concernée. Si certains élus se sont sentis diffamés, ils doivent porter plainte. En outre, Monsieur GRIBOT estime que si la forme d'un message est inappropriée, son fond ne peut être entendu. Cela est vrai aussi bien pour les mails que pour certains tracts qui ont été récemment diffusés dans l'Entreprise. Certains salariés ont été choqués par ces tracts, et ont demandé à la Direction d'intervenir. Elle ne pouvait le faire, car seuls les individus peuvent porter plainte.

Monsieur Nicolas MOREL objecte qu'une partie des salariés ont apprécié les tracts diffusés par la CFDT, y compris leur forme. Lorsque le contenu de ces tracts rend compte d'une vérité, il n'y a pas diffamation.

Monsieur GRIBOT répond que si des élus estiment que des propos diffamatoires ont été tenus à leur encontre, ils doivent porter plainte.

Monsieur CARLIER remarque par ailleurs qu'il avait également demandé l'ajout d'un point sur les primes pour les intérimaires de Manpower.

Monsieur DELOMMEZ répond que la question de ces primes de ces intérimaires a été traitée. Toutefois, il a en effet reçu plusieurs questions qui n'ont pas été inscrites à l'ordre du jour de la présente séance, car celui-ci était déjà long. Elles seront traitées ultérieurement.

Par ailleurs, les intervenants du point n° 8 ne peuvent être présents en réunion, car ils sont positifs au Covid-19. Ils peuvent alors intervenir à distance, ou bien le point peut être reporté.

ROQUETTE RESTRICTED

Madame LE MEAUX remarque que le point a déjà été reporté une fois. Il serait alors préférable qu'il soit traité, quitte à ce que les intervenants apportent en présentiel des compléments à leur présentation lors d'une prochaine séance.

1. Approbation des procès-verbaux du CSE du 04 octobre (CSSCT), du 21 novembre, du 6 décembre (CSSCT) et des 12 et 22 décembre 2022

Les procès-verbaux des réunions des 4 octobre, 21 novembre, 6 décembre, 12 et 22 décembre 2022 sont approuvés.

Point Economique

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

Sécurité

Monsieur GRIBOT annonce qu'en 2022, les performances en matière de sécurité ont été très bonnes jusqu'à fin octobre, mais 25 % des accidents avec arrêt de l'année et 54 % des accidents sans arrêt sont survenus en novembre et décembre. De plus, le 29 janvier 2023, un salarié a eu les avant-bras brûlés au second degré, et le visage au premier degré, en intervenant sur une pompe. Cet accident est grave, et devra faire l'objet d'une analyse exhaustive.

Monsieur Nicolas MOREL remarque qu'il ne devrait pas revenir à un opérateur de démonter une pompe.

Monsieur GRIBOT répond que l'opérateur qui a été victime de l'accident a ouvert une trappe pour remplir la pompe avant de réamorcer. Il ne l'a donc pas démontée. Pour autant, cet accident est directement lié au métier, et devra être étudié avec tout le sérieux qui s'impose au regard de sa gravité.

Par ailleurs, quatre accidents ont été enregistrés en décembre 2022 :

- au CTS Food, une salariée s'est entaillé le doigt en préparant des rondelles de baguette en vue d'une dégustation de rillettes végétales ;
- aux atomiseurs, un collaborateur a ressenti une douleur au dos en se relevant ; ATA
- au P6, un salarié a ressenti des douleurs au niveau du poignet après avoir fermé une sache plastique en col de cygne ;
- à la Step, après avoir manipulé de la javel, un collaborateur a ressenti une brûlure oculaire en enlevant les lunettes de son casque.

Le TF1 s'élève à 2,76, et le TF2 à 5,74. Le TF3 est stable (22,5). En revanche, le taux de gravité augmente en raison des trois accidents avec arrêt survenus en novembre et décembre.

En outre, sur les 12 accidents avec arrêt de l'année, 4 ne sont pas survenus au Manufacturing. La sécurité n'est donc pas l'affaire uniquement de ce dernier. La majorité des accidents enregistrés sont liés aux déplacements, et ceux-ci concernent tous les départements.

Satisfaction client

Le taux de réclamations clients pour lesquelles la responsabilité de Roquette est engagée s'établit à 0,47 %, pour un objectif de 0,85 %. Le taux de réclamation, toutes réclamations confondues, s'élève à 0,9 %, alors qu'il dépassait 1,5 % quelques années plus tôt.

ROQUETTE RESTRICTED

Le taux de conformité s'établit à 97,9 %, ce qui est inférieur à l'objectif (98,2 %). Cependant, la diminution de ce taux est à relativiser, car le site a été à l'arrêt pendant 12 jours en décembre, ce qui a provoqué une diminution de la production. Or le taux de conformité est directement corrélé à cette dernière.

189 dérogations ont été enregistrées en décembre, pour une cible de 270 par mois. Là encore, ce faible nombre s'explique par l'arrêt de décembre.

Madame LE MEAUX remarque que des standards s'appliquent maintenant à un plus grand nombre de clients vis-à-vis des fiches de spécifications des produits, alors que par le passé, la production se fondait très souvent sur des cahiers des charges adaptés aux clients.

Monsieur GRIBOT en convient, mais ces standards ont seulement été mis en place dans le cadre Symphony, en janvier 2023. Le déploiement de SAP, qui impose aux clients de valider à nouveau les produits qu'ils commandent à Roquette, a été l'occasion de simplifier les plans de contrôle et de mettre fin à un certain nombre de contrôles qui étaient liés à des demandes spécifiques de clients qui n'étaient pas justifiées. Ainsi, lors de la mise en place de Symphony sur le site de Cassano, le nombre d'analyses sur les produits de commodité a été réduit de 15 à 20 %. Toutefois, Roquette garantissait des performances sur certains produits de spécialité sans contrôler l'atteinte de ces performances. Par conséquent, des contrôles complémentaires ont été mis en place.

Stock

Le stock a significativement diminué en décembre, pour atteindre 91 609 tonnes. La demande a fortement augmenté à compter de la troisième semaine de décembre, avant de diminuer en janvier 2023.

Absentéisme

Le taux d'absentéisme s'élève à 4,44 % en décembre.

- 3. Impact baisse prix du gaz sur les budgets / prévisions (Elus)**
- 4. Evolution et contrats prix des énergies (Elus)**

Ces deux points sont traités conjointement.

Monsieur GRIBOT rappelle que la Direction anticipait une nouvelle hausse des prix de l'énergie fin décembre 2022. Or les températures ont continué à être relativement douces, et la consommation de gaz en France a été inférieure aux prévisions. De plus, les réserves de gaz du pays ont été remplies plus rapidement que prévu, notamment parce que de nombreux méthaniers s'étaient redirigés vers l'Europe en raison de la baisse de l'activité de la Chine à cause du Covid-19. Enfin, les économies d'énergie réalisées par les particuliers ont été plus importantes que prévu. Par conséquent, le prix du gaz a été divisé par deux, même s'il reste trois fois supérieur à son niveau des années antérieures.

S'agissant de l'électricité, EDF a respecté son programme de redémarrage des centrales nucléaires. Le prix de l'électricité a donc évolué de la même manière que le prix du gaz. Cependant, il reste là encore trois à quatre fois supérieur à son prix antérieur.

Monsieur SAINT-LOUP s'interroge sur les couvertures de prix mises en place par Roquette.

Monsieur GRIBOT rappelle que ces couvertures sont organisées en fonction des contrats des clients. Le prix proposé par Roquette à ces derniers prend en compte le prix de l'énergie, au moment où le contrat est signé, nécessaire pour produire au cours de l'année les volumes qu'ils commandent. Au moment de la présente séance,

ROQUETTE RESTRICTED

70 % des contrats de 2023 font l'objet de couverture. Les 30 % restants correspondent principalement à des commandes du dernier trimestre de l'année, et relèvent pour leur majorité du marché du papier/carton.

Néanmoins, si la France connaît une récession et que l'activité économique régresse, les tarifs de l'énergie diminueront. Les clients risquent alors de demander à Roquette une baisse de prix. Pour autant, l'Entreprise devra toujours payer l'énergie au prix prévu dans le cadre de couverture.

En outre, l'activité a été très faible en janvier 2023, en raison d'un manque de commandes des clients. A Vecquemont, les commandes sont inférieures de 30 à 50 % aux prévisions. De l'activité partielle a été mise en place à Vic-sur-Aisne, et le site de Beenheim a commencé à ralentir. Sur le site de Lestrem, le ramp-up du projet Symphony est moins important que prévu.

Madame LE MEAUX remarque que cela facilite la mise en œuvre du projet.

Monsieur GRIBOT en convient. D'une manière générale, le déploiement de Symphony donne satisfaction. Même si de nombreux problèmes de faible envergure sont rencontrés et si la solution est toujours en cours de fiabilisation, le site de Lestrem, grâce à l'expérience des déploiements précédents, n'a pas dû faire face aux difficultés majeures rencontrées sur les autres sites. L'équipe Projet a également souligné l'implication et la préparation exceptionnelles des salariés de Lestrem.

Monsieur BONNISSANT s'interroge sur les causes du manque de commandes évoqué par Monsieur GRIBOT.

Monsieur GRIBOT explique que l'ensemble du marché européen se ralentit, et la demande est faible dans tous les pays.

Madame LE MEAUX souligne que dès novembre, les équipes commerciales ont dû demander aux clients, en vue du déploiement de Symphony, d'anticiper leurs commandes, voire de se fournir chez des concurrents de Roquette. Cela a pu avoir des conséquences sur les commandes de janvier.

Monsieur GRIBOT répond que le BCP a invité à suggérer aux clients qui commandaient des produits conditionnés d'anticiper leurs besoins de janvier sur le mois de décembre. En revanche, cela n'a pas été demandé sur le vrac. En outre, toutes les usines européennes de Roquette connaissent une baisse de commandes, qui est donc liée aux marchés, et non à Symphony.

Monsieur BERTRAND signale que des problèmes de production sont rencontrés aux extrusions, aux tambours sècheurs et aux tours de dextréification, ce qui a des conséquences sur les livraisons en clientèle.

Monsieur GRIBOT en convient. Cependant, cette situation s'explique pour partie par l'explosion survenue dans l'atelier VOMM du 18 décembre. Cet atelier ne peut redémarrer sans une analyse complète de cet incident. La totalité des produits finis et intermédiaires produits sur les VOMM 1 et 2 ont fait l'objet d'une analyse, afin de vérifier si le dimensionnement des *exhausts* était suffisant pour faire face à un accident. Ce dimensionnement semble adéquat dans l'ensemble.

Néanmoins, la porte de la trappe de visite de l'*exhaust* où l'explosion est survenue sera remontée à l'envers, car cette explosion serait restée confinée si la porte avait été montée dans l'autre sens. En outre, le Cleargum COA01 qui a explosé a déformé la batterie de chauffe de l'amont du VOMM, qui est protégée par un *exhaust* dont le dimensionnement semble tout juste suffisant. Une QBox sera alors ajoutée en février sur l'amont du VOMM. Le Cleargum COA01 ne sera produit à nouveau qu'une fois que cette QBox aura été installée.

De plus, trois *exhausts* seront mis en place sur le bac de rebuts du TA90. Les niveaux d'énergie générés par ce produit sont supérieurs à ceux des autres produits. Des analyses complémentaires sont donc nécessaires, et le TA90 ne sera à nouveau fabriqué qu'une fois que les équipements auront été sécurisés.

ROQUETTE RESTRICTED

Par ailleurs, l'analyse semble montrer que l'explosion du 18 décembre est survenue dans la goulotte de sortie du VOMM. Par conséquent, cette goulotte fera à l'avenir l'objet d'un contrôle et d'un nettoyage quotidiens.

La production de l'atelier multiproduits reprendra début février pour la majorité des produits, à l'exception du COA01 (dont la fabrication reprendra fin février), et du TA90 (dont la production reprendra plus tard dans l'année).

Monsieur BERTRAND indique que les PLM signalent que les problèmes d'ensachage provoquent une saturation de la production.

Monsieur GRIBOT vérifiera ce point. Toutefois, dans l'ensemble, l'usine de Lestrem, y compris les ateliers de finition, tourne bien, ce qui permet d'augmenter les stocks. Cependant, comment il l'a indiqué ci-dessus, les demandes en vrac sont inférieures aux prévisions.

Monsieur CARLIER note toutefois que le Conditionnement fonctionne au ralenti en raison du déploiement de Symphony. Du reste, cela est préférable, car la mise en place de SAP prend beaucoup de temps aux opérateurs.

Monsieur GRIBOT admet que le déploiement de Symphony impose des efforts de la part des salariés.

5. Projection du budget et contractualisation sur 2023 (volume CA) (Elus)

Ce point n'est pas traité.

Organisation de l'entreprise

6. ALYSSIA (Elus)

- Où en sommes-nous des projets Alyssia par secteur ? (Un CSE extra devait être programmé, quand aura-t-il lieu ?)
- Quid des budgets acceptés par secteur ?

Monsieur GRIBOT indique que, compte tenu des incertitudes qui pèsent sur les marchés européens, le Groupe favorise la prudence s'agissant des investissements. Par conséquent, les crédits n'ont été accordés à ce stade que pour une partie des 13 projets du Manufacturing regroupés dans le projet Alyssia (amidonnerie de maïs, magasin B, emballage du Pearlitol et Volga). Les études continuent sur la mise en place du nettoyage automatique des machines Starcosas et le projet relatif au G1. Toutefois, au regard des incertitudes évoquées ci-dessus, les projets qui permettent d'obtenir rapidement un retour sur investissement sont prioritaires. Les autres sont reportés ou adaptés. Par exemple, les deux projets relatifs à l'ANM ne seront pas mis en œuvre sous leur forme initiale.

Madame LE MEAUX souhaite savoir si chaque secteur concerné par un projet Alyssia fera l'objet d'une communication, car les modifications qu'ils impliquent pourraient avoir des conséquences sur l'emploi.

Monsieur GRIBOT confirme qu'une communication sera faite mais pas forcément par secteur.

Madame LE MEAUX souhaite une communication précise pour connaître les impacts sur l'emploi.

Monsieur GRIBOT rappelle que les 63 départs prévus pour le Manufacturing dans le cadre de la GEPP RCC ont été attribués. En cas de besoin, les salariés qui ont quitté l'Entreprise dans ce cadre ont été remplacés par des ressources temporaires dans l'attente que les projets associés à la GEPP RCC soient mis en œuvre.

Madame LE MEAUX demande comment seront gérées les situations d'intérimaires embauchés pour des projets qui ne se font pas.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur GRIBOT répond que ces situations seront analysées afin d'envisager des titularisations mais que les projets favorisant la rentabilité à court terme seront privilégiés, dans le contexte actuel impacté par le coût de l'énergie.

Monsieur TIESSET signale que certains des intérimaires qui occupent aujourd'hui ces postes arrivent au terme de la période d'intérim maximum de 18 mois.

Monsieur GRIBOT répond que des titularisations seront possibles si les projets ne sont finalement pas déployés.

Monsieur CARLIER remarque que les CDD des collaborateurs qui remplacent des salariés sur des postes qui devaient être supprimés à terme sont d'une durée de deux fois 12 mois.

Monsieur DELOMMEZ admet que le projet Alyssia pourrait avoir des conséquences sur les collaborateurs en CDD, les intérimaires et les salariés d'Alliance Emploi. Toutefois, la commission de suivi de l'accord GEPP RCC se réunira prochainement, et la Direction pourra apporter des réponses plus précises à cette occasion.

Monsieur Nicolas MOREL estime qu'il est sage de reporter certains projets, au regard de la détérioration des installations, qui continue. De plus, il serait possible de faire des gains sur l'énergie en travaillant sur les matières.

Monsieur GRIBOT explique que certains projets seront traités par étapes. Par exemple, la moitié du budget dédié à la mise en place du chargement automatique du sirop de glucose dans la rue est consacré à l'installation de sas. Il sera possible d'installer ces sas avant de mettre en place le chargement automatique.

Monsieur Nicolas MOREL répond qu'il ne faut pas attendre le déploiement des projets Alyssia pour réaliser des améliorations en matière de sécurité qui auraient dû être effectuées depuis très longtemps. Ces projets visent avant tout à supprimer des postes à terme dans le but d'améliorer la rentabilité. Ils ne portent pas en priorité sur la sécurité.

Monsieur GRIBOT explique que lorsque la Direction présente un dossier d'investissement à l'OIC, celui-ci demande à connaître la totalité des conséquences du projet, y compris en matière de sécurité. Par exemple, le projet relatif à l'amidonnerie de maïs est, pour une grande partie, consacré à l'amélioration de la sécurité des procédés.

Fonctionnement du CSE

7. Positionnement du CSE sur le devenir du Centre Aéré (Direction)

Monsieur GRIBOT rappelle que le CSE devait annoncer sa position vis-à-vis de l'achat du bâtiment du centre aéré avant la fin du mois de janvier 2023.

Madame LE MEAUX annonce que la position des élus de la CFDT n'a pas évolué depuis octobre 2021. Ils restent favorables à l'achat du bâtiment.

Madame BAGIEU a fait intervenir un architecte. Celui-ci a indiqué que le bâtiment pouvait être conservé en l'état, mais devait faire l'objet de modifications. Il a évalué le coût des travaux nécessaires à 1,3 million d'euros (en prenant en compte un agrandissement des locaux, qui permettrait de diversifier les activités proposées par le CSE). L'instruction du dossier prendrait environ un an, et les travaux 18 mois.

Le CSE pourrait contracter un prêt d'un million d'euros, qui lui coûterait 9 300 euros par mois (sur la base d'un taux d'intérêt de 3,9 %).

Monsieur SABRE demande des précisions sur le projet de réhabilitation du bâtiment qui est proposé par le bureau.

ROQUETTE RESTRICTED

Madame BAGIEU explique qu'il prévoit l'agrandissement de la grande salle qui accueille les enfants, la réhabilitation de la toiture, et la remise aux normes en matière d'électricité, d'isolation et de sécurité incendie. Il est également envisagé de relier les deux ailes du bâtiment, afin de créer des bureaux, des salles, une bibliothèque, etc.

Monsieur SABRE observe que lorsque les élus de la CFDT portaient le projet, le coût des travaux s'élevait à 500 000 euros.

Madame BAGIEU explique que ce coût couvre la rénovation des salles, des sanitaires et de la toiture. Pour élargir la capacité d'accueil des enfants (notamment à des enfants plus jeunes), il est nécessaire d'agrandir le bâtiment, car la configuration actuelle des locaux empêche de diversifier les activités.

Monsieur SABRE s'enquiert du coût total du projet.

Madame BAGIEU répond qu'il serait de l'ordre de 1,6 million d'euros (300 000 euros pour l'achat du bâtiment et 1,3 million d'euros pour les travaux).

Madame LE MEAUX demande si le bureau envisage de proposer tout au long de l'année des activités dans le bâtiment du centre aéré.

Madame BAGIEU le confirme. Le CSE pourrait également disposer de bureaux dans ces locaux.

Madame PITREL souhaite savoir si les travaux empêcheront d'organiser le centre aéré durant l'été.

Madame BAGIEU répond qu'ils pourront être organisés de telle manière à permettre au centre aéré de continuer à fonctionner.

Monsieur KERLOC'H demande si la possibilité de détruire le bâtiment actuel pour en construire un nouveau a été étudiée.

Madame BAGIEU le confirme. L'architecte le déconseille, car le coût en carbone de la destruction du bâtiment actuel doit être réinjecté dans celui de la construction du nouveau bâtiment.

Monsieur GRIBOT indique par ailleurs qu'avant que le projet soit engagé, des discussions avec la mairie seront nécessaires, afin de s'assurer qu'elle ne préempte pas le bâtiment.

En outre, les salariés du centre aéré devront être, à compter de l'été 2023, des salariés du CSE, et non des salariés de Roquette. Ainsi, l'Entreprise ne portera plus de responsabilité vis-à-vis du centre aéré.

Madame PITREL s'enquiert des conséquences potentielles du remboursement mensuel du prêt sur les activités sociales et culturelles proposées par le CSE aux salariés de Roquette.

Madame BAGIEU répond qu'une somme de 9 300 euros par mois peut sembler élevée, mais le budget du CSE est suffisamment important pour l'absorber.

Monsieur GRIBOT propose de consulter le CSE.

Monsieur SAINT-LOUP demande un vote à bulletin secret.

Monsieur BONNISSANT souligne que le vote porte uniquement sur l'achat du bâtiment, pour un prix proposé par l'Entreprise de 298 000 euros. Les travaux qui pourraient être engagés après l'achat feront l'objet de consultations ultérieures.

Monsieur GRIBOT invite le CSE à créer une commission paritaire pour étudier les travaux qui seront nécessaires.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur GRIBOT quitte la séance, dont la présidence est reprise par Monsieur DELOMMEZ.

Monsieur SABRE note qu'avant de définir le montant des travaux, il sera nécessaire de déterminer les services qui seront proposés dans le bâtiment.

Madame BAGIEU répond qu'une partie des travaux seront inévitables (réfection de la toiture, mise aux normes, etc.). Ils représenteront la majorité du coût total du projet. En revanche, l'aménagement intérieur dépendra des activités que le CSE souhaitera déployer au sein du bâtiment. En outre, le projet devra faire l'objet d'une instruction par les autorités, car il s'agit d'un bâtiment accueillant du public. Cette instruction prendra 5 à 6 mois.

Monsieur SABRE constate que de nombreuses études restent à réaliser avant d'engager des travaux, notamment parce que le bâtiment est situé dans une zone soumise à l'avis des Architectes de France. En outre, l'intérêt de l'achat est qu'il porte également sur une parcelle constructible. Il pourrait alors être préférable de construire un bâtiment neuf, plutôt que d'engager des travaux importants sur les locaux actuels. Dans tous les cas, la réflexion sur les possibilités qu'offrent le bâtiment et le terrain doit continuer.

Madame BAGIEU estimerait regrettable de ne pas profiter du bâtiment existant. En outre, la réglementation relative aux bâtiments neufs est plus contraignante.

Monsieur DELATTRE demande si Roquette pourrait encore louer le bâtiment au CSE quelques années, afin de lui laisser le temps de construire son projet.

Monsieur DELOMMEZ répond que la Direction exclut cette possibilité.

Un vote à bulletin secret est organisé. Un bulletin est nul. 26 voix sont exprimées : 20 favorables, 5 défavorables et une abstention.

L'achat du bâtiment du centre aéré au prix de 298 000 euros recueille un avis favorable.

Monsieur SABRE s'enquiert des conséquences de ce vote.

Monsieur DELOMMEZ répond que pour la Direction, il acte l'achat du bâtiment par le CSE. Il revient alors au bureau d'engager les démarches nécessaires à cette opération.

La séance est suspendue de 10 heures 35 à 10 heures 50.

Organisation de l'entreprise (suite)

8. Présentation de la « Salesforce » : focus sur le site de Lestrem (Elus)

- Les enjeux,
- L'organisation,
- La mise en place,
- L'impact sur les métiers actuels et futurs (services commerciaux, Customer Care et autres...) ? Quelles sont les évolutions des métiers impactés ?

Madame NESVABDA indique que le projet Artemis correspond au déploiement de Salesforce, un nouveau CRM (*Customer Relationship Management*), au sein de Roquette. Un CRM est une solution digitale qui permet de gérer la relation avec les clients. Salesforce ne sera pas mis en place uniquement auprès des commerciaux, il le sera également auprès du CTS, du Marketing et du Customer Care.

Le projet Artemis dans le paysage digital Roquette

ROQUETTE RESTRICTED

A l'heure actuelle, les populations commerciales utilisent de nombreux outils différents au quotidien : Pivotal, Sphinx, CICS/SAP, CPSO, etc. En 2021, trois nouveaux outils ont été déployés (Qlik, l'Academy Learning, et le Digital Asset Management).

Le projet Artemis vise alors à simplifier l'expérience employé, en réduisant le nombre d'outils utilisés. Salesforce a déjà été déployé pour les salariés des Sales, du Marketing et du CTS en 2022. De plus, cette même année, un nouveau catalogue de produits a été mis en place, Pivotal a été arrêté (sauf aux Etats-Unis), et l'arrêt de Sphinx a été engagé.

L'objectif à terme est d'intégrer l'ensemble des outils dans Salesforce. Toutefois, il n'est pas un outil de production de rapport, de gestion des commandes ou de gestion des contrats, mais de partage des informations relatives aux clients. Ainsi, il gère les données des marchés et des clients, les demandes de ces derniers, et les opportunités, et doit permettre à différentes équipes de travailler en toute transparence et de manière collaborative.

Périmètre du projet

Monsieur BONGRAND explique qu'un diagnostic a été réalisé quelques années plus tôt pour identifier les moments importants de la relation client (la découverte du client et de sa demande par Roquette, la réponse à ses questions techniques, etc.). Il a montré que ces moments étaient gérés par des outils hétérogènes et qui n'étaient pas interfacés, et impliquaient des équipes différentes qui ne dialoguaient pas toujours entre elles.

Salesforce a été choisi, car il s'agit d'une solution évolutive. En outre, c'est l'outil qui est au service des processus, et non l'inverse. Ce nouveau CRM intègre des campagnes marketing automatiques, la récupération de données à partir des sites web de l'Entreprise (Roquette.com, les sites des *innovation hubs*, etc.), la gestion des pistes et des opportunités, les demandes d'envoi d'échantillons avant la vente, la gestion des campagnes NPS (à compter de février 2023), et la gestion des demandes des clients. Il intégrera également à terme la gestion des distributeurs, des comptes globaux ainsi que la cotation (à compter de 2024).

Salesforce sera mis en place dans l'ensemble des GBU. Il a déjà été déployé au sein de la GBU Plant Protein et de la GBU Pharma en décembre 2021, et de la GBU Core Ingredients au premier semestre 2022. Il est en cours de mise en place dans les hubs du Customer Care, en commençant par la Chine en décembre 2022, et en continuant par le reste de l'Asie et les Etats-Unis en 2023.

Le projet Artemis a été divisé en deux « packages ». Le package « chose » permet la capture de pistes et la gestion du *sales funnel*. Ainsi, en ouvrant Salesforce, un salarié peut connaître les opportunités relatives aux clients, mais également les webinaires auxquels ceux-ci ont participé, les documents qu'ils ont téléchargés sur le site de Roquette, ses contacts (qui correspondent à des personnes humaines associées à un client), etc.

Le package « use » inclut en particulier un outil de ticketing, qui permet de gérer les demandes clients. Les tickets peuvent être traités directement par les salariés qui les rédigent, ou envoyés à d'autres équipes.

Monsieur BERTRAND note que Salesforce intègre une grande quantité de données. Or l'analyse et l'exploitation de ces données demandent des ressources.

Monsieur BONGRAND admet que gérer des données est complexe. Toutefois, il est toujours plus difficile, par exemple, de gérer des contacts si ceux-ci sont répartis entre plusieurs outils. Pour autant, il ne suffit pas d'intégrer les données dans un seul outil pour que leur qualité s'améliore.

Monsieur BERTRAND ne remet pas en cause l'intérêt de Salesforce, mais s'interroge sur l'utilisation qui peut en être faite, s'il s'agit seulement de multiplier des données qui ne peuvent être exploitées.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur BONGRAND répond que l'objectif est bien de mettre en commun les données relatives aux clients, de manière à les exploiter.

Monsieur BERTRAND observe que si l'Entreprise ne met pas en place des moyens complémentaires, Sales Force ne permettra pas à l'Entreprise de développer ses ventes. Signer des contrats supplémentaires est inutile si les capacités de production correspondantes ne sont pas disponibles.

Madame NESVABDA explique que l'intégration dans SalesForces de plusieurs outils différents simplifiera malgré tout l'expérience employé. Pour autant, la donnée doit être de qualité pour être utile, ce qui impose de mettre en place des règles d'utilisation de celle-ci.

Monsieur BERTRAND remarque par ailleurs que l'Entreprise n'a pas acheté tous les modules de Salesforce.

Monsieur BONGRAND répond que la Direction a en effet choisi de déployer progressivement les modules de l'outil, car il impose de faire évoluer de nombreuses pratiques. En outre, la mise en place d'un outil de partage d'informations peut mettre en évidence les problèmes de l'Entreprise, mais ne suffit pas à les résoudre.

Madame LE MEAUX souhaite savoir si l'outil permet, par exemple, d'identifier si des salariés n'ont pas été suffisamment rapides dans la gestion de certains contrats.

Monsieur BONGRAND répond que Salesforce propose la gestion des temps. Les délais de réponse sur lesquels l'Entreprise s'engage dépendent de la segmentation des clients, ce qui permet de définir des priorités. En ce sens, Salesforce permettra de mettre en place une prestation de service adaptée à chaque client, sur la base de la segmentation.

Madame LE MEAUX souligne que depuis la mise en place d'une solution de ticketing à la Qualité, les salariés subissent une très forte pression pour respecter les délais et présenter de bons indicateurs. Le même phénomène risque d'être constaté avec le déploiement de Salesforce. En particulier, cet outil risque d'ajouter de la pression sur les salariés du Customer Care, qui sont déjà particulièrement stressés.

Monsieur BONGRAND répond que l'outil de ticketing doit permettre de prioriser les réponses aux clients. Il ne vise pas à ajouter de la pression sur les collaborateurs.

Monsieur BERTRAND signale qu'en Pharma, où Salesforce a déjà été mis en place, les salariés ont le sentiment de ne pas être suffisamment nombreux pour répondre à toutes les demandes des clients.

Monsieur BONGRAND rappelle qu'un outil ne saurait se substituer aux décisions relatives à l'organisation du travail.

Monsieur BERTRAND en convient, mais ce n'est pas parce que 10 tickets sont ouverts qu'un salarié aura la possibilité de tous les traiter. Ainsi, l'outil doit être en adéquation avec les ressources humaines disponibles.

Madame NESVABDA souligne que les indicateurs disponibles Salesforce peuvent permettre aux salariés de démontrer que la charge est trop importante. D'une manière générale, la mesure de l'activité est essentielle pour ajuster les ressources. Elle n'est donc pas nécessairement négative pour les collaborateurs. De plus, Salesforce simplifiera les outils et réduira le nombre de mails que les salariés doivent envoyer (car il constitue avant tout un outil de partage de l'information). Pour autant, son déploiement reste un défi, car les salariés doivent se former à Sales Force tout en continuant à utiliser les anciens outils.

Madame LE MEAUX estime que Salesforce ne doit pas servir à jauger la performance. En outre, il ne doit pas remplacer les contacts entre les salariés. Tous les échanges dans l'Entreprise ne doivent pas passer par des outils informatiques.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur BERTRAND déplore en outre que les managers répondent trop souvent aux salariés qui indiquent que leur charge de travail est trop importante qu'ils doivent « mieux s'organiser », au lieu de s'interroger sur les ressources disponibles.

Madame LE MEAUX demande par ailleurs si une équipe est dédiée à la transition entre les anciens outils et Salesforce.

Monsieur BONGRAND confirme qu'une équipe Artemis prend en charge le transfert des données, la formation des équipes, etc.

La constitution de cette équipe est projetée.

Monsieur BONGRAND précise que des *product owners* animent des communautés de *key users*, qui constituent les points de contact privilégiés des utilisateurs de la solution. Ils sont une trentaine au niveau mondial. Ils répondent aux questions des utilisateurs, partagent des bonnes pratiques, et remontent les demandes d'évolution de la solution à l'équipe Artemis. En effet, Salesforce est beaucoup plus agile que SAP, et peut être modifié facilement. Toutefois, la Direction a bon espoir que l'Entreprise soit à terme autonome dans sa gestion de Salesforce, et ne se repose plus sur le fournisseur de la solution pour faire évoluer l'outil.

Madame NESVABDA souligne l'importance des retours des utilisateurs, car ils serviront de base aux évolutions de l'outil, de manière qu'elle réponde réellement aux besoins des employés.

Madame LE MEAUX s'interroge sur l'intérêt de créer des adresses génériques destinées aux questions des clients, comme cela est prévu dans Sales Force.

Monsieur BONGRAND répond que cela permet de gérer des files d'attente, sans pour autant empêcher les agents du Customer Care de gérer leur propre portefeuille de clients.

Madame LE MEAUX indique que les agents du Customer Care craignent qu'à terme, un seul point d'entrée soit prévu, et qu'ils perdent alors leur portefeuille.

Monsieur BONGRAND répond que la Direction aura plus de recul sur les bonnes pratiques à mettre en place une fois Sales Force déployé en Chine et à Singapour.

Monsieur BERTRAND objecte que les manières de travailler sont très différentes entre l'Asie et l'Europe.

Madame NESVABDA répond que l'objectif est de profiter de l'expérience des sites asiatiques dans le cadre du déploiement de Sales Force en Europe, sans pour autant nier les spécificités de celui-ci.

Monsieur BONGRAND ajoute qu'un pilote sera prévu en Europe (sans doute en Espagne) avant la généralisation de l'outil.

Monsieur SABRE s'enquiert du coût du déploiement de Salesforce.

Monsieur BONGRAND répond que trois budgets sont à distinguer : ils concernent la mise en place de l'outil, les licences nécessaires et le fonctionnement quotidien de l'outil. Le budget initial, lorsque le projet a été validé par le GIC en 2021, s'établissait à 3,5 millions d'euros, mais il sera dépensé sur plusieurs années. Ainsi, 1,6 million d'euros ont été dépensés en 2022, et 600 000 euros sont prévus au budget 2023.

Madame LE MEAUX s'interroge sur les formations qui accompagnent le déploiement de Salesforce.

Monsieur BONGRAND indique que le fournisseur de Salesforce propose de nombreuses formations en ligne. En outre, l'Entreprise déploie un programme de formations pour accompagner la mise en place de l'outil.

Madame LE MEAUX demande des précisions sur les conséquences de Sales Force sur les métiers.

Monsieur BONGRAND répond que certaines tâches qui étaient réalisées dans un outil le sont maintenant dans Sales Force. D'autres sont automatisées. Les changements concernent également les pratiques : les salariés doivent envoyer moins de mails, mais également accepter une certaine transparence, car leur travail est visible par autrui dans l'outil. Ces différentes dimensions sont abordées dans des séminaires dédiés au changement, qui permettent d'évaluer les conséquences de l'outil sur les activités, et de mettre en place un plan d'accompagnement adapté.

9. MPCA : présentation de l'organisation, demande de mise à jour des fiches de postes, astreintes et qualifications (Elus)

Monsieur ANSQUIN indique que le MPCA (*Manufacturing Process Control Administration*) a été mis en place en 2018 dans le but de protéger les dispositifs d'automatisme et l'informatique du site de Lestrem des cyberattaques, en renforçant l'administration des systèmes et en créant une astreinte disponible 7 jours sur 7.

Auparavant, les machines qui assuraient les automatismes étaient directement reliées au réseau de l'Entreprise. En outre, les versions de Windows étaient hétérogènes (et parfois obsolètes), et les antivirus n'étaient pas toujours à jour. Pour améliorer la sécurité, des réseaux fibre ont été dédiés aux systèmes d'automatisme, et des firewalls ont été installés entre ce réseau et le réseau IT général.

Ainsi, quatre réseaux de fibre optique ont été mis en place à Lestrem (soit un par UE), et la mise à jour des machines est en cours. Au total, plus de 400 machines étaient à mettre à jour, 25 % des machines UEA, UES et UEP et 75 % des machines de l'UEUT le sont aujourd'hui. Les machines qui ne sont pas à jour restent sur un réseau indépendant, et basculent sur le nouveau réseau une fois les mises à jour opérées.

Par ailleurs, le personnel de la MPCA a pour mission d'administrer les serveurs et les stations de travail, de détecter les intrusions, de sécuriser les accès au réseau, d'organiser des backups des systèmes et de gérer les patches et l'obsolescence. 12 techniciens prennent en charge la MPCA, et assurent depuis 2021 une astreinte spécifique. Les équipes globales assurent également une astreinte, qui peut intervenir en cas de besoin.

Monsieur Nicolas MOREL signale que les techniciens qui sont d'astreinte n'ont pas toujours les autorisations nécessaires pour intervenir, et ne sont pas non plus compétents sur tous les problèmes qui leur sont signalés. Par exemple, une semaine avant la présente séance, l'astreinte MPCA a été appelée en raison d'un problème avec les services Aspen, et n'a pas été en mesure d'intervenir.

Monsieur ANSQUIN souligne qu'Aspen et la MPCA constituent deux sujets différents.

Monsieur BERTRAND estime qu'un problème de ressources et des compétences se pose au regard de l'ampleur des tâches à réaliser, et des 400 machines à mettre à jour.

Monsieur ANSQUIN explique que le calendrier a été revu, et les machines seront traitées sur les 3 à 4 ans à venir. Toutefois, les techniciens de la MPCA ont bénéficié d'une formation théorique de quatre semaines, et d'un accompagnement de 2 semaines organisé par les équipes globales.

Madame RAMBUR signale que parmi les 12 techniciens, seuls 9 prennent en charge l'astreinte. En outre, elle se demande si la répartition des tâches entre la MPCA et les automatismes est bien établie.

Monsieur ANSQUIN répond dans l'équipe de la MPCA, certains salariés sont des administrateurs, et d'autres sont des techniciens qui ont été formés sur la MPCA. Or les missions des administrateurs et des techniciens sont différentes.

Madame WELTZER précise que les techniciens assurent en moyenne 7 astreintes par an.

ROQUETTE RESTRICTED

Par ailleurs, les missions liées à la MPCA doivent encore être intégrées dans les fiches de poste des salariés. Ce travail sera terminé à la fin du premier trimestre. De plus, des grilles de compétences seront définies pour chaque technicien, car ils sont spécialisés sur certains domaines informatiques. La qualification et la classification de ces salariés seront quant à elles discutées au deuxième trimestre de 2023.

Madame RAMBUR demande s'il est prévu de mettre en place une astreinte sur MES et Aspen.

Monsieur ANSQUIN répond que tous les techniciens qui prennent en charge l'astreinte de la MPCA ne sont pas tous compétents pour assurer une astreinte sur Aspen. Par conséquent, des formations devront être déployées, d'autant que les serveurs Aspen deviennent critiques avec le déploiement de Symphony, car ils sont indispensables à son fonctionnement. Toutefois, l'équipe Symphony doit également admettre de travailler parfois en mode dégradé, lorsque ces serveurs ne sont pas disponibles.

Madame RAMBUR observe que les techniciens sont maintenant répartis entre les UE. Ils ne font plus partie d'une seule équipe, et ne peuvent plus échanger entre eux.

Roselyne WELTZER constate qu'il est nécessaire d'identifier les compétences des salariés sur Aspen, et les formations dont ils ont besoin.

Monsieur BERTRAND ajoute que si la polyvalence des techniciens pourrait être développée, la possibilité de renforcer les ressources devrait également être étudiée, car ils ne seront pas en mesure d'assurer toutes les tâches.

Monsieur SABRE se demande en ce sens si l'effectif actuel est suffisant pour continuer à prendre en charge les activités actuelles et couvrir les nouveaux besoins liés à Aspen, qui ne semblent pas avoir été anticipés.

Monsieur ANSQUIN répond que la criticité des machines et les besoins en matière de redondance des serveurs Aspen doivent encore être évalués. Une fois cette évaluation effectuée, il sera possible d'identifier des priorités. S'il s'avère que les serveurs Aspen sont critiques, des formations seront déployées pour développer les compétences au sein de l'équipe, et la question des effectifs sera analysée.

Monsieur BERTRAND observe que les ressources de la MPCA semblent insuffisantes au regard de ces nouveaux besoins liés à Symphony et aux serveurs Aspen.

Monsieur SABRE ajoute que les salariés sont dispersés entre plusieurs EU, et ont des responsabilités différentes. Il leur est demandé de participer au déploiement de Symphony, alors qu'ils ont déjà des tâches à réaliser.

Madame WELTZER objecte que l'effectif est suffisant pour prendre en charge les tâches relatives à la MPCA, mais les besoins relatifs à Aspen doivent encore être évalués.

Madame RAMBUR souligne que pour former les salariés, l'effectif doit être suffisant pour qu'ils puissent être remplacés à leur poste durant leur formation. Or, avec deux techniciens par UE, ce n'est pas le cas. 9 personnes d'astreinte n'est pas suffisant.

Monsieur Nicolas MOREL ajoute que les techniciens assurent une astreinte sur l'ensemble de l'usine, alors que leur travail quotidien se limite à un secteur en particulier. Ils ne sont alors pas toujours d'apporter leur aide lorsque le problème qui justifie d'appeler l'astreinte porte sur un autre secteur que le leur. De plus, des disparités existent dans les coefficients entre les secteurs.

Madame RAMBUR ajoute que certains personnels d'astreinte se retrouvent dans des situations où ils ne peuvent pas dépanner, et cela engendre du stress chez ces personnels.

Certaines nouvelles recrues se trouvent parfois démunies dans certains secteurs.

ROQUETTE RESTRICTED

Madame LE MEAUX invite à revenir à une organisation transverse de la MPCA.

Monsieur DESCAMPS observe que lorsque la nouvelle organisation avait été présentée aux représentants du personnel, ceux-ci avaient indiqué à la Direction que les problèmes qui se présentent aujourd'hui seraient rencontrés.

Madame RAMBUR interpelle sur le manque de formations de ces personnels.

Madame LE MEAUX déplore que la Direction ne revienne jamais en arrière quand il a été démontré que l'organisation qu'elle a décidé de mettre en place est inefficace.

Monsieur Nicolas MOREL ajoute que trop souvent, les responsables qui prennent les décisions ne connaissent pas le terrain.

Monsieur BERTRAND note en outre que la Direction indique que les organisations pourront être ajustées au fil du temps en fonction des besoins, mais cela n'est jamais fait.

Monsieur DELOMMEZ objecte qu'il a pu constater depuis son arrivée dans l'Entreprise que des organisations avaient bel et bien été ajustées, même si elles n'avaient pas été remises en cause dans leur globalité. Ainsi, les remontées des représentants du personnel sont prises en compte.

Monsieur DESCAMPS souligne qu'il existe un faussé entre la connaissance théorique apportée par une formation et la connaissance effective des secteurs. Lorsque les salariés expérimentés qui ont cette connaissance des secteurs quitteront l'Entreprise, les techniciens de la MPCA risquent de se trouver en difficulté.

Monsieur DELOMMEZ admet que la transmission des savoirs constitue un enjeu, mais il vaut pour l'ensemble de l'Entreprise.

La séance est suspendue de 12 heures 25 à 14 heures pour la pause méridienne.

Fonctionnement du CSE (suite)

10. Détachements de certains membres du bureau et modification du règlement intérieur (Elus)

Madame LEUWERS explique que le bureau souhaite modifier le taux de détachement du responsable des ASC, du responsable adjoint des ASC et du trésorier, afin de mieux répartir la charge de travail. Ces trois personnes seront alors détachées à 50 % sur leurs missions liées au CSE. Ce changement nécessite de modifier le règlement intérieur. La proposition de modification a été placée sur la BDES avant la séance.

Monsieur BONNISSANT remarque que la consultation du CSE n'est pas inscrite à l'ordre du jour.

Madame LEUWERS répond que toute modification du règlement intérieur suppose une consultation des élus.

Monsieur BONNISSANT souligne que l'accord sur la mise en place des instances représentatives du personnel régit déjà les détachements des membres du bureau.

Monsieur DELOMMEZ objecte que c'est le CSE qui décide des détachements, sachant que les salaires correspondants sont refacturés à l'instance. Toutefois, avant toute consultation, les documents doivent être placés sur la BDES en respectant certains délais.

Madame LEUWERS indique que la proposition de modification du règlement intérieur a été placée sur la BDES le 24 janvier 2023. Les délais ont donc été respectés.

Monsieur BONNISSANT précise qu'il n'est pas question de respect des délais, mais du fait que la consultation n'apparaît pas dans l'intitulé du point à l'ordre du jour.

ROQUETTE RESTRICTED

La séance est suspendue de 14 heures 05 à 14 heures 10 à la demande des élus de la CFDT.

Monsieur BONNISSANT indique que sur le fond, les élus de la CFDT ne s'opposent pas à la modification du règlement intérieur. En revanche, s'agissant de la forme, cette modification devrait faire l'objet d'une résolution, qui pourra être mise au vote lors de la prochaine séance. A l'origine, les élus de la CFDT avaient seulement demandé à mettre à l'ordre du jour de la présente séance une question sur les détachements en vigueur au sein du bureau.

Monsieur DESCAMPS précise que la modification proposée ne précise pas le taux de détachement des membres du bureau, de manière que le règlement intérieur ne soit pas trop contraignant.

Monsieur BONNISSANT rappelle que l'accord sur les IRP précise que le trésorier peut être, chaque année, détaché à 100 % pendant une semaine afin de préparer les comptes avec l'expert-comptable et le commissaire aux comptes.

Monsieur DELOMMEZ invite à distinguer cet accord des détachements décidés par l'instance, et financés par celle-ci. Il est demandé de modifier le règlement intérieur, parce que celui-ci prévoit que le responsable des ASC est nécessairement détaché à 100 % sur sa mission. Il est proposé d'indiquer que le temps de mise à disposition sera au maximum de 150 %, répartis sur les trois postes (responsables des ASC, adjoint du responsable des ASC et trésorier). Une fois le règlement intérieur modifié, la répartition de ces 150 % devra également faire l'objet d'un vote.

Par ailleurs, Monsieur DELOMMEZ constate que les élus de la CFDT demandent le report du vote.

Monsieur DESCAMPS souligne qu'à l'heure actuelle, les détachements des membres du bureau ne sont pas clairement définis, ce qui constitue un frein à l'action du responsable des ASC. La modification du règlement intérieur vise à traiter cette situation.

Madame LE MEAUX souhaite savoir pourquoi la répartition des 150 % n'est pas intégrée dans la proposition de modification du règlement intérieur.

Monsieur DESCAMPS répond que l'objectif est de conserver une certaine flexibilité, par exemple dans le cas où un membre du bureau quitte l'Entreprise.

Monsieur BONNISSANT estime que cette modification est trop imprécise.

Monsieur DESCAMPS insiste sur le fait qu'elle vise uniquement à faire en sorte que le bureau puisse mener à bien ses missions.

Monsieur DELOMMEZ souligne que les détachements font l'objet de conventions, qui précisent un taux de détachement qui ne peut être modifié sans rédiger une nouvelle convention. Toutefois, la consultation du CSE sur la modification proposée sera mise à l'ordre du jour de la réunion ordinaire de février.

11. Demande auprès du CSE de la levée de confidentialité au profit de la CPAM des rapports de la commission paritaire concernant le suicide d'un salarié du Customer Care (Elus)

Monsieur DELOMMEZ indique que la Direction ne lèvera pas la confidentialité du rapport de la commission paritaire sur le suicide d'un salarié de l'Entreprise, car l'enquête de la CPAM ne porte pas sur celui-ci, mais sur un accident de trajet qui a eu lieu avant le décès du salarié. De plus, la CPAM a terminé son instruction.

Madame LE MEAUX répond que la décision de la CPAM sur cet accident de trajet fera l'objet d'un appel. La CPAM est donc susceptible de présenter à nouveau sa demande de levée de la confidentialité du rapport. En outre, Monsieur DELFORCE a indiqué à l'enquêteur que le rapport de la commission paritaire était soumis à la

ROQUETTE RESTRICTED

confidentialité du CSE, ce qui explique que celui-ci demande la levée de celle-ci. Enfin, le rapport de la commission paritaire pourrait être pertinent pour l'enquête de la CPAM, car il présente le contexte dans lequel l'accident de trajet est survenu.

Monsieur DELOMMEZ répond que si la CPAM demande une nouvelle enquête, la demande de l'agent instructeur pourra être de nouveau étudiée par la Direction.

Madame LE MEAUX se demande pourquoi la Direction refuse de lever la confidentialité de ce rapport.

Monsieur DELOMMEZ explique que l'enquête de la CPAM porte sur un accident de trajet, et non le suicide concerné par ce rapport.

Madame LE MEAUX souhaite savoir de quoi l'Entreprise a peur. Elle manque de transparence vis-à-vis de la CPAM.

Monsieur DELOMMEZ rappelle que les conclusions de l'enquête ont été portées à la connaissance du CSE. La Direction n'a donc rien à cacher.

Madame LE MEAUX estime que si la Direction était véritablement impartiale, elle n'aurait pas de difficulté à lever la confidentialité de ce rapport.

Monsieur DELOMMEZ répond que la Direction attend l'appel évoqué par Madame LE MEAUX pour connaître les attentes de la CPAM, et se conformera à la procédure en vigueur.

Madame LE MEAUX constate que la Direction refuse de mettre au vote la levée de la confidentialité de ce rapport.

Monsieur DELOMMEZ le confirme. La Direction ne lèvera pas la confidentialité de ce rapport au regard de l'instruction diligentée par la CPAM sur l'accident de trajet, instruction qui est aujourd'hui close.

12. Consultation du CSE - Demande de modifier le règlement intérieur des ASC concernant les sorties weekends, voyages...pour les familles ayant des enfants majeurs à charge (sans limite d'âge) en situation de Handicap

Madame LE MEAUX rappelle qu'une salariée ayant un enfant en situation de handicap avait demandé à pouvoir participer à un voyage proposé par le CSE, même si cet enfant avait dépassé la limite d'âge. Les élus de la CDFT souhaitent lever cette limite d'âge pour les enfants en situation de handicap, mais également pour les enfants de moins de 21 ans qui ne sont pas scolarisés.

Monsieur TIESSET précise que les élus de la CFDT ont deux propositions. La première est la suivante : « *Toutes les activités sociales et culturelles sont uniquement réservées aux salariés des établissements Roquette Lestrem ainsi qu'aux membres de leur famille (époux, épouse, concubin, concubine) et les enfants à charge scolarisés âgés de moins de 21 ans à la date des activités, ainsi que les enfants majeurs sans limite d'âge à charge en situation de handicap* ». La seconde proposition est identique, mais retire la mention « scolarisés ».

Monsieur BONNISSANT ajoute que dans le cas évoqué par Madame LE MEAUX, l'enfant est lourdement handicapé. Il s'agit alors de permettre à ses parents de profiter des tarifs du CSE pour partir en voyage avec lui. L'instance est en mesure de supporter le coût supplémentaire que représentent ces situations particulières.

Madame BAGIEU ne s'oppose pas à la proposition du CSE sur le fond. Toutefois, elle a proposé d'organiser une réunion pour en définir les modalités pratiques, et les élus de la CFDT ont refusé d'y participer. En outre, s'agissant de l'enfant en situation de handicap en question, elle n'a pas pu trouver de voyageur qui puisse répondre à ses besoins en matière de transport. Les parents disposant d'une voiture équipée, elle a proposé de défrayer leurs frais de transport.

ROQUETTE RESTRICTED

Madame LE MEAUX rappelle que le handicap peut prendre de nombreuses formes, qui ne sont pas nécessairement physiques.

Madame BAGIEU indique que c'est pour cette raison qu'elle avait proposé d'organiser une réunion sur le sujet. Elle regrette que les élus de la CFDT n'aient pas souhaité y participer.

Monsieur MILLEQUANT signale qu'il travaille dans l'accompagnement de personnes handicapées depuis 40 ans. Il a pu constater dans ce cadre que les vacances constituaient souvent pour les parents une « bulle d'air », parce que leur enfant était pris en charge dans des structures spécialisées. Par conséquent, il ne comprend pas la demande des élus de la CFDT.

Madame LE MEAUX répond qu'il s'agit de donner la possibilité aux salariés qui ont des enfants en situation de handicap de plus de 21 ans de profiter des tarifs du CSE. Rien ne les oblige pour autant à profiter de cette opportunité.

Madame BACLET suggère d'évoquer le sujet en dehors du CSE, et de mettre la consultation à l'ordre du jour de la prochaine séance, d'autant que les propositions des élus de la CFDT n'ont pas été placées sur la BDES avant la séance.

Madame LE MEAUX indique que le report de la consultation ne pose pas de difficulté aux élus de la CFDT.

La consultation est reportée.

13. Demande d'explication sur l'augmentation du prix du repas au restaurant d'entreprise – consultation du CSE

Madame BAGIEU indique que la hausse du prix du restaurant s'explique par l'augmentation du coût des matières premières. L'expert-comptable et le commissaire aux comptes ont alerté le bureau sur le fait que le restaurant perdait en rentabilité, et qu'il était nécessaire de retrouver l'équilibre.

Monsieur BERTRAND s'enquiert du montant que représente cette augmentation sur une année complète.

Madame BAGIEU répond qu'il est de l'ordre de 120 000 euros. Le prix des matières premières a progressé de 15 % en 2021 et de 12 % en 2022. La hausse du prix du restaurant était alors inévitable.

Monsieur BONNISSANT déplore que les membres du CSE n'aient pas été informés de cette hausse avant qu'elle ne soit appliquée. Elle aurait dû faire l'objet d'un débat entre les représentants du personnel, puis le CSE aurait dû être consulté, car les 120 000 euros auraient pu être absorbés par le budget de l'instance. La décision d'augmenter les tarifs du restaurant ne peut appartenir entièrement aux membres du bureau.

Madame BAGIEU répond que l'expert-comptable et le commissaire aux comptes ont mis une certaine pression sur le bureau, car le restaurant « allait droit dans le mur ».

Monsieur BONNISSANT souligne qu'ils travaillent pour le CSE, et ne prennent pas de décision à sa place. De plus, le restaurant d'entreprise a une vocation sociale, et n'a pas à générer de bénéfices.

Madame BAGIEU rappelle que le budget actuel du restaurant d'entreprise ne permet pas de réaliser les réparations dont les équipements ont besoin.

Monsieur BONNISSANT observe qu'il est toujours possible d'augmenter temporairement le budget du restaurant pour procéder à ces réparations.

Madame BAGIEU explique que le coût du projet de remise à niveau du restaurant s'élève à 650 000 euros. Or le CSE dispose de 530 000 euros sur ses comptes courants.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur SABRE objecte que le CSE dispose de beaucoup plus que cela, car il possède divers placements. En n'augmentant pas ses tarifs, le restaurant d'entreprise pourrait jouer son rôle social, et mettre en place une forme de « bouclier anti-inflation ».

Monsieur SAINT-LOUP rappelle que tous les salariés sont soumis à l'inflation, y compris ceux qui ne déjeunent pas au restaurant. Dans un souci d'égalité, le CSE ne saurait appliquer une mesure qui ne concernerait, sur ce sujet, qu'une partie des salariés. En outre, l'inflation continuera dans les mois à venir. Le CSE ne pourra pas absorber éternellement l'augmentation du coût des matières premières.

Monsieur BONNISSANT estime qu'un débat doit malgré tout être organisé sur sujet en séance, avant qu'un vote soit organisé.

Madame BAGIEU note que la hausse du prix du restaurant représente 7 à 8 % (soit 25 centimes par repas), quand celle des prix des matières premières dépasse 25 % sur deux ans. Ainsi, le CSE absorbe déjà une partie de l'inflation.

Monsieur BONNISSANT indique que présenter ces différents chiffres aux membres du CSE avant de procéder à une consultation leur aurait permis de se positionner sur cette hausse en étant informés.

Monsieur CARLIER pense que les salariés savent pourquoi le prix du restaurant d'entreprise a augmenté, car ils ont conscience de la hausse générale des prix. En outre, cette augmentation est nécessaire pour maintenir l'équilibre du restaurant. Enfin, aucun vote n'a jamais été organisé en CSE vis-à-vis d'une quelconque augmentation de prix du restaurant.

Monsieur BONNISSANT explique que ce vote se justifie, car une nouvelle hausse est prévue en février, après une première augmentation des prix.

Monsieur Nicolas MOREL remarque par ailleurs que si le prix du restaurant augmente, la qualité de l'offre ne doit pas diminuer.

Madame BAGIEU indique que le bureau envisage de mettre en compétition les fournisseurs du restaurant. En outre, il a reçu des remontées sur la baisse de la qualité des repas destinés aux postés, mais pas sur la qualité des repas du restaurant.

Monsieur Nicolas MOREL répond que la qualité des repas des postés reste correcte, mais ils ont perdu en diversité.

Monsieur BONNISSANT observe par ailleurs que l'augmentation prévue en février 2023 ne saurait être appliquée tant que le CSE n'aura pas été consulté.

Partie Sociale

14. En vue de l'évolution de certains 25^{es} hommes quand et comment seront-ils remplacés au NIRO ? (Elus)

Arnaud BENTEGEAT rappelle que les tours d'atomisation comptent cinq 25^{es} hommes : un pour les TA4 et 5, deux pour les TA3 et 7, un pour le magasin B, le magasin de la TA8 et la gestion des flux, et un pour les TA8 et 9.

Un superviseur de production et un performance spécialiste partiront à la retraite fin février 2023. Ils seront remplacés à leur porte par deux 25^e hommes, celui des TA 4 et 5 et celui des TA3 et 7. En outre, le 25^e homme du magasin du magasin B et du magasin de la TA8 a demandé une mobilité.

Par conséquent, le remplacement de trois 25^{es} hommes est nécessaire, pour les TA 4 et 5, les TA 3 et 7, ainsi que le magasin B et le magasin de la TA8. Les recrutements ont été engagés. De plus, un poste de 25^e homme

ROQUETTE RESTRICTED

supplémentaire sera créé. Ainsi, début 2022, les tours d'atour comptaient quatre 25^{es} hommes. Elles en compteront six en 2023.

Monsieur TIESSET regrette que les recrutements soient lancés après que les 25^{es} hommes aient déjà quitté leur poste.

Arnaud BENTEGEAT explique qu'il était difficile d'anticiper leur nomination sur un nouveau poste.

Monsieur AMBLANC souligne que plusieurs 25^{es} hommes sont absents. De plus, les nouveaux 25^{es} hommes ne seront opérationnels que dans quelques mois. Par conséquent, les salariés des tours d'automatisation continueront à enregistrer de nombreuses remontes en 2023.

Monsieur DURIEUX note en outre que la question des 25^{es} hommes est soulevée par le CSE depuis plusieurs années maintenant, sans que la Direction n'apporte de réelle solution.

Arnaud BENTEGEAT insiste sur le fait que l'organisation qu'il présente prévoit deux postes de 25^{es} hommes supplémentaires par rapport à l'effectif standard. En outre, un salarié dont la candidature à une mobilité interne a été validée doit être libéré dans les trois mois. Ces situations sont donc difficiles à anticiper.

Monsieur TAFFIN souhaite savoir à quelle tour le sixième poste de 25^e homme sera affecté.

Arnaud BENTEGEAT répond que ce point reste à étudier. La tour d'affectation dépendra sans doute du profil du candidat qui sera recruté.

Monsieur Nicolas MOREL invite à ne pas renforcer le recours aux intérimaires, notamment suite à des mobilités d'opérateurs ou de 25^{es} hommes.

Arnaud BENTEGEAT explique que la Direction n'a aucun d'intérêt à faire travailler des intérimaires sur des tours qui sont saturées en permanence.

Monsieur GANTIEZ remarque qu'il reste malgré tout des intérimaires dans certains secteurs.

Monsieur DELATTRE ajoute que des opérateurs bénéficieront prochainement de mobilités, et devront être remplacés à leur poste.

Arnaud BENTEGEAT en convient.

Monsieur Nicolas MOREL souligne que les 25^{es} hommes prennent en charge à la fois le conditionnement et les tours. Cela freine certaines candidatures. Il pourrait être envisagé de séparer les deux domaines.

Arnaud BENTEGEAT répond que cela imposerait que certains 25^{es} hommes couvrent un plus grand nombre de tours, ce qui pourrait être difficile à appliquer mais le point sera étudié.

15. Explications sur les C&B roadshows : pourquoi seulement aux cadres ? (Homogénéité) (Elus)

Monsieur DELOMMEZ explique que les *Compensation & Benefits roadshows* sont des réunions de présentation du système de rémunération des cadres. Celui-ci génère des incompréhensions et certaines frustrations. Ces réunions sont alors l'occasion pour les salariés d'échanger autour du système de rémunération.

Monsieur BERTRAND objecte que les salariés peuvent poser des questions, mais les échanges sont très limités, car 50 collaborateurs participent à la réunion. En outre, les salariés se demandent si le système de rémunération sera modifié au regard de leurs remontées.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELOMMEZ répond que ces réunions ne doivent pas susciter d'attentes particulières sur ce point. Pour autant, les remontées des salariés seront écoutées.

Par ailleurs, les roadshows ne sont pas organisés pour les OETAM, car la Direction n'a pas été informée d'incompréhensions vis-à-vis de leur système de rémunération.

Monsieur SAINT-LOUP invite à prévoir une partie de l'*onboarding* qui soit commune à tous les nouveaux cadres et qui consiste à leur expliquer le système de rémunération.

Madame FAUCONNIER répond que les RH sont en train de travailler sur des supports d'*onboarding* communs, et la question de la rémunération est abordée lors des séminaires RH.

Monsieur BERTRAND déplore que des roadshows ne soient organisés qu'en 2023, alors que le système de rémunération des cadres est en place depuis 2017.

Madame FAUCONNIER objecte que la Direction a expliqué le système de rémunération sous d'autres formes au cours des six dernières années.

16. Cartographie télétravail : (Elus)

– Différentiels CTS versus R&D pour un même travail

Monsieur DELOMMEZ indique que les différences entre le CTS et la R&D concernent le poste de technicien. Les techniciens de la R&D bénéficient de 20 jours de télétravail, tandis que ceux du CTS en bénéficient de 45 jours.

Monsieur SAINT-LOUP remarque que ces différences concernent également le poste d'encadrant de proximité.

Monsieur DELOMMEZ précise que, s'agissant du poste de technicien, la différence s'explique, selon les responsables, par le fait qu'au CTS, le temps consacré au travail administratif à la rédaction de rapports (qui peuvent être effectués en télétravail) est plus important qu'en R&D.

Monsieur SAINT-LOUP répond que les techniciens qui ont travaillé à la fois pour le CTS et la R&D considèrent pourtant qu'ils effectuent le même travail. Il semble que les salariés échangent plus souvent entre eux que les responsables du CTS et de la R&D.

– Quid si un collaborateur est très en dessous de son forfait ?

Monsieur DELOMMEZ rappelle qu'un salarié qui est régulièrement en télétravail doit pointer ses jours de télétravail dans Tempo, notamment pour permettre le versement des indemnités. Les salariés peuvent donc se rendre compte, au milieu de l'année, d'un décalage par rapport à leur forfait de télétravail. Si ce décalage est trop important, le salarié devra signer une nouvelle lettre de télétravail l'année suivante. Par exemple, si un salarié travaille 60 jours de télétravail alors que son forfait en prévoit 90, un forfait de 45 jours lui sera appliqué l'année suivante. Toutefois, s'il enregistre 80 jours de télétravail plutôt que 90, cela sera considéré comme acceptable.

Monsieur BERTRAND s'interroge sur le cas d'un salarié qui dépasserait significativement son forfait de 135 jours de télétravail.

Monsieur DELOMMEZ répond que cela est impossible, car il est attendu des salariés qu'ils soient présents sur site deux jours par semaine en moyenne. En outre, les collaborateurs se sont engagés sur un forfait au travers de la lettre de télétravail. Ils doivent se montrer responsables vis-à-vis de leurs journées de télétravail.

Monsieur MILLEQUANT signale que dans son secteur, des managers indiquent que si un forfait de 20 jours s'applique aux collaborateurs, ceux-ci peuvent aller jusqu'à 45 jours de télétravail par an.

Monsieur DELOMMEZ répond que si un salarié peut être en télétravail 45 jours par an, ce forfait doit être directement appliqué.

– **Dérogation possible par rapport à la cartographie ?**

Monsieur DELOMMEZ indique qu'il ne peut être dérogé à la cartographie. Toutefois, celle-ci vaut pour 2023, mais est susceptible d'évoluer dans le futur.

Madame FAUCONNIER rappelle qu'un salarié dont le poste est éligible à un forfait donné peut toujours choisir un forfait inférieur. En outre, la cartographie est fournie aux médecins de travail. Toute dérogation liée à un problème médical (qui sera nécessairement temporaire) sera validée par ces derniers.

Monsieur BERTRAND souligne que le télétravail ne doit pas être appliqué « à la tête du client », sans quoi cela créera des distorsions entre les services.

Monsieur SAINT-LOUP regrette que le système souple et agile qui était en vigueur s'agissant du télétravail avant que la Direction ne décide de modifier la charte ait été remplacé, pour des raisons fiscales, par un système beaucoup plus rigide.

Monsieur DELOMMEZ explique que l'enjeu de la nouvelle charte n'est pas que fiscal. Le télétravail doit être déclaré. De plus, la Direction a souhaité mettre en place des standards et simplifier les dispositifs, tout en évitant des cas extrêmes (par exemple, des salariés qui sont intégralement en télétravail). Enfin, les modifications opérées sur la charte sur le télétravail ont été limitées.

Monsieur MILLEQUANT déplore que la maille de la cartographie ne soit pas suffisamment fine. Par exemple, tous les techniciens de la R&D sont considérés de la même manière, alors que certains pourraient avoir plus recours au télétravail que d'autres.

Monsieur BONNISSANT ajoute que certains planificateurs ont droit à 20 jours de télétravail, et d'autres à 90 jours. Ainsi, les forfaits apparaissent parfois arbitraires. La cartographie pourrait être modifiée s'agissant de ces postes sans attendre 2024.

Monsieur DELOMMEZ prend note de ces remarques.

Monsieur SAINT-LOUP souligne en outre que la Direction et certains responsables hiérarchiques font preuve d'un réel manque de souplesse vis-à-vis du télétravail.

Monsieur BONNISSANT ajoute que dans certains cas, le forfait doit pouvoir être adapté selon les périodes. Par exemple, les salariés du service Travaux neufs ne peuvent être en télétravail quand ils suivent des chantiers, tandis qu'ils peuvent l'être lorsqu'ils doivent réaliser des études. Un nombre de jours de télétravail défini par semaine n'est alors pas adapté.

La séance est suspendue de 15 heures 55 à 16 heures 05.

17. Retour sur Formation (validations non prises en compte, ...) (Elus)

Sophie CHESNOY rappelle que tout collaborateur a accès à son plan de formation individuel dans Formation. Il peut également l'imprimer. Un tutoriel est disponible dans One pour connaître la marche à suivre. Ce plan de formation individuel reprend les demandes de formation qui ont été validées et renvoie vers les sessions ouvertes dans Workday, afin de permettre aux salariés de s'y inscrire. Les demandes hors catalogue apparaissent également. Toutefois, le service Formation doit échanger sur celles-ci avec le salarié, afin de le rediriger vers une formation du catalogue ou de construire une formation adaptée.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur BERTRAND demande si le manager a accès aux formations demandées par le salarié.

Sophie CHESNOY le confirme. Le manager peut refuser une demande de formation, mais les motifs de refus sont en nombre limité dans l'outil : « réorientation vers une autre formation », « à jour » (dans le cas des habilitations et des autorisations, le recyclage n'étant alors pas nécessaire), ou « besoin non adapté ou besoin non prioritaire ».

Monsieur BERTRAND remarque que certaines formations nécessaires à l'exercice du métier ne devraient pas faire l'objet d'une validation.

Sophie CHESNOY confirme que les formations réglementaires sont acceptées par défaut.

Par ailleurs, certaines demandes émises par les salariés en 2022 n'ont pas été traitées dans Formation par les managers. La procédure prévoit que la demande de formation soit inscrite dans l'outil par le salarié, et fasse ensuite l'objet d'une discussion entre ce dernier et son manager. Pour autant, le service Formation ne peut approuver la demande à la place du responsable hiérarchique. Si un salarié voit apparaître la mention « Demande non traitée par manager », il peut se rapprocher de son manager pour en demander la validation.

En 2022, 60 % des demandes ont été validées, en partie parce que certains salariés n'ont pas déposé de demande, et ne sont par conséquent pas allés au terme du processus. Pourtant, ils doivent terminer ce dernier, car ils peuvent bénéficier de formations obligatoires.

L'objectif du service Formation est que, dans le cadre de la prochaine campagne de recueil des demandes de formation à l'été 2023, l'ensemble des demandes soient validées par les managers.

Monsieur BERTRAND souhaite savoir si certaines formations sont financées grâce au CPF des salariés.

Madame FAUCONNIER répond que quatre ou cinq ans plus tôt, des formations en langues ont été financées sur le CPF, mais aujourd'hui ce n'est que dans le cadre de la cadrification que l'Entreprise peut demander aux salariés d'utiliser leur compte (les formations coûtant de 15 000 à 20 000 euros).

Monsieur BERTRAND souhaite savoir combien de fois une formation peut être refusée à un salarié pour des raisons de budget.

Madame FAUCONNIER répond que ces refus restent rares. Ce sont principalement des demandes inhabituelles ou qui visent des formations très coûteuses qui sont refusées. A partir du moment où la formation participe au développement de l'employabilité du collaborateur et est pertinente dans le cadre de Roquette, elle est acceptée.

Sophie CHESNOY précise que la très grande majorité des 21 000 demandes de formation reçues en 2022 étaient pertinentes.

Monsieur BERTRAND demande si les formations liées à la GEPP sont financées sur un budget distinct de celui de la formation habituelle.

Madame FAUCONNIER le confirme. Une enveloppe complémentaire a été définie dans le cadre du budget de la GEPP.

Monsieur BERTRAND s'enquiert du budget de formation.

Sophie CHESNOY répond qu'il s'établit à 1 million d'euros pour la France.

Madame FAUCONNIER précise qu'il représente plus de 3 % de la masse salariale.

Monsieur BERTRAND souhaite savoir si des formations à la sécurité sont mises en place sur la base du DUERP.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELOMMEZ répond que le lien n'est pas directement fait entre la formation et le DUERP, mais des formations à la sécurité sont déployées.

18. Explication fiche de paie concernant le montant de la carte Worklife et explication sur le télétravail et la fiscalisation (Elus)

Demande d'explication sur la fiche de paie (bouclier fiscal) (Elus)

Monsieur DELOMMEZ rappelle qu'une réunion d'information a été organisée sur la carte Worklife. Son lien avec la fiche de paie a été détaillé à cette occasion, et des communications ont été diffusées sur le sujet.

19. Compte d'heures et moyenne de remontes par secteur pour 2022 (Elus)

Monsieur DELOMMEZ indique qu'à fin décembre 2022, l'état des compteurs est le suivant :

- passation de consigne : 65 547 heures ;
- R1 : 27 523 heures ;
- R2 : 112 935 heures ;
- RE : 317 616 heures
- RC : - 25 925 heures ;
- RH : 122 733 heures ;
- RN : 610 741 heures.

D'une manière générale, les compteurs ont augmenté par rapport à 2021 (notamment ceux de RN et de RH, car le nombre de postes travaillés a progressé par rapport à l'année précédente).

Monsieur DURIEUX constate que l'accord destiné à faire diminuer les comptes d'heures n'a pas eu l'effet escompté.

Monsieur Nicolas MOREL souligne qu'il prévoyait la mise en place de certaines structures qui n'ont pas été respectées dans beaucoup de secteurs. De plus, le manque de 25^{es} hommes provoquera une nouvelle hausse des comptes d'heure en 2023.

Monsieur BERTRAND estime que l'analyse doit être approfondie pour identifier les secteurs où les comptes d'heures augmentent de manière significative et mettre en œuvre des plans d'action adaptés.

Monsieur DELOMMEZ annonce par ailleurs que le nombre de remontes moyen augmente dans toutes les UE.

Monsieur AMBLANC signale que certains bâtiments ont enregistré 40 remontes en moyenne.

Monsieur Nicolas MOREL souhaite savoir ce que la Direction compte faire au regard de la hausse continue des remontes. Le CSE a déjà présenté des pistes de travail. Pourtant, quand les représentants du personnel demandent des embauches, l'Entreprise supprime des postes.

Monsieur DELOMMEZ souligne que le nombre de remontes dépend de la situation de chaque secteur, et notamment de l'absentéisme, des formations, etc. Ce sont des tendances qui sont présentées en CSE.

Monsieur DURIEUX déplore que les mêmes problèmes soient rencontrés dans les mêmes secteurs depuis de nombreuses années. Les élus les ont déjà mis en exergue, mais rien ne change.

20. Taux de remplacement des 25^{es} hommes par UE et par secteur (Elus)

21. Demande d'envoi aux salaires de la feuille déclarative pour la déclaration d'impôts (nombre de jours travaillés et autres informations nécessaires aux impôts) (Elus)

ROQUETTE RESTRICTED

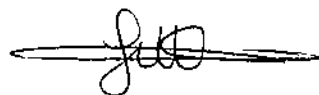
22. Information sur le changement de psychologue intervenant au sein du cabinet Comme un lundi (Direction)
23. Suite à la suppression de l'ensemble des téléphones fixes sur le site : (élus)
- Est-il envisagé d'équiper l'ensemble des collaborateurs de téléphone portable ? Si oui, dans quelles conditions ?
 - Quelle solution est prévue en cas d'accident/incident dans un secteur où le personnel n'est pas équipé de téléphone (ou secteur avec un très mauvais réseau) ?
 - Une communication est-elle prévue pour indiquer à chaque personne le numéro à composer en cas de problème ?
 - Point sur la pénurie des DECT
24. Des rumeurs font état de l'arrêt de l'astreinte filtration. Si cela est avéré, qui reprendra cette charge de travail ? (Elus)
25. Situation de l'emploi au 4^e trimestre 2022 et bilan annuel 2022 (Direction)

Ces points sont reportés.

La séance est levée à 16 heures 40.

Sophie BACLET

Secrétaire du CSE

po Justine LEWERS
secrétaire adjointe du CSE


Jean-Luc Gribot

Président du CSE

