

## ROQUETTE RESTRICTED

<p align="center"><b>PROCES-VERBAL de la réunion ordinaire du Comité Social et Economique de Lestrem</b> <b>du 27 février 2023</b></p>
--

Etaient présents :	MM. Jean-Luc GRIBOT, Président Pierre-François DELOMMEZ
	Mme Sabrina FAUCONNIER
	Mmes Sophie BACLET (par visioconférence) Sophie BASSEMENT (par visioconférence) (uniquement le matin) Sandrine DYLAG (par visioconférence) Anne Charlotte HERBOMEZ Muriel LE MEAUX Anaïs PITREL Justine LEUWERS
	MM. David BENS Michel BERTRAND (par visioconférence) (seulement l'après-midi) Jérôme BONNISSANT Frédéric BOUVIER David BRIEF (uniquement le matin) Medhi CARRE (par visioconférence) Stéphane CORDIER Clément DELATTRE (par visioconférence) Dominique DEQUIREZ (par visioconférence) François DESCAMPS Mickaël DURIEUX Geoffrey GOUDEFROYE David MESUROLLE Jean MOREL (par visioconférence) (uniquement le matin) Nicolas MOREL Dominique MULLET Gaëtan PRUVOST Olivier SABRE Benjamin SENGEZ Jérôme TAFFIN Damien TIESSET
Représentants syndicaux	MM. Renald BASTIEN Daniel GANTIEZ
Invités	Mme Roselyne WELTZER (point n° 9) Christine COMPERNOLLE (point n° 12)
	MM. Arnaud BENTEGEAT (point n° 5) Ignas MACKELA (point n° 5) Arnault MARIN (point n° 13)
Prise de notes	Mme Delphine BILLIAU

## ROQUETTE RESTRICTED

### Ordre du jour :

1. Approbation des procès-verbaux du CSE des 23 et 30 janvier 2023 .....	4
Point Economique .....	4
2. Point qualité, sécurité, situation économique et absentéisme (Direction).....	4
3. Point sur les commandes en « sommeil » : (Elus) .....	5
- Quel est le positionnement prix de RF vs confrères : Benchmark ? .....	5
- Quel est, de fait, le type de scénario 1, 2, 3 qui sera retenu cette année ?.....	5
4. Maintenance (Elus).....	6
- Quel est le ratio en maintenance par rapport à la valeur à neuf pour Lestrem 2022 et prévisions 2023 ? .....	6
- Quel est le ratio de la maintenance sur chiffre d'affaires pour Lestrem 2022 et prévisions 2023 ? .....	6
- Quel est le coût de la maintenance sur la valeur ajoutée produite pour Lestrem 2022 et prévisions 2023 ? .....	6
Organisation de l'entreprise.....	7
5. ORIGAMI (Elus) .....	7
- Retour d'expérience UES.....	7
- Pourquoi des réunions « problématiques » sont-elles organisées à l'UEA alors qu'Origami n'est pas encore mis en place ?.....	7
6. Point sur le changement d'horaires concernant le chargement sorbitol en 2x8 (Elus) .....	9
7. Point sur l'accord mobilité hydrogénation et sorbitol poudre (Elus) .....	9
Fonctionnement du CSE .....	10
8. Consultation relative aux propositions de modification du règlement intérieur du CSE sur l'organisation des détachements des membres du bureau (Elus).....	10
Partie Sociale .....	11
9. Reclassement d'un salarié opérateur buttner (ANM) déclaré inapte à son poste de travail (Direction) .....	11
10. Contrats Alliance (Elus).....	11
- Demande d'explications sur le paiement des contrats Alliance : paiement de majoration de poste sous forme de prime différenciée, impact chômage, problème lors des arrêts maladies, vacances... ..	11
- Attribution des 2,5 jours de congés lors d'arrêts maladie .....	11
11. Demande d'explication sur les différents contrats des intérimaires et Alliance (contrats de masse, paiements, primes) (Elus).....	11
Points non traités en CSE du 30 janvier.....	13
20. Suite à la suppression de l'ensemble des téléphones fixes sur le site : (élus).....	13
- Est-il envisagé d'équiper l'ensemble des collaborateurs de téléphone portable ? Si oui, dans quelles conditions ? .....	13
- 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) ?.....	13
- Une communication est-elle prévue pour indiquer à chaque personne le numéro à composer en cas de problème ?.....	13

## ROQUETTE RESTRICTED

- Point sur la pénurie des DECT .....	13
21. Des rumeurs font état de l'arrêt de l'astreinte filtration, si cela est avéré qui reprendra cette charge de travail ? (Elus) .....	13
Partie Sociale (suite) .....	14
13. Rappel sur les conditions d'honorariat : processus du parcours et explication de la démarche du processus de l'expertise (Elus) .....	14
14. Point suite à la mise en place de « AMEX » en remplacement de « Concur » : (Elus) .....	16
- Présentation de l'outil .....	16
- Combien avons-nous réalisé d'économie depuis sa mise en service ? .....	17
- Quelle est l'économie visée à venir ? .....	17
- Retour sur les premiers mois d'utilisation avec AMEX .....	17
- Est-il envisagé de réévaluer le prix des repas lors des déplacements (étant donné l'augmentation des plats au restaurant) ? .....	18
Points non traités en CSE du 30 janvier (suite) .....	18
17. Taux de remplacement des 25 <sup>es</sup> hommes par UE et par secteur (Elus) .....	18
18. 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) .....	19
19. Information sur le changement de psychologue intervenant au sein du cabinet Comme un Lundi (Direction) .....	20
20. Situation de l'emploi au 4 <sup>e</sup> trimestre 2022 et bilan annuel 2022 (Direction) .....	20
Partie Sociale (suite) .....	20
14. Demande de l'application de l'accord RCC avec versement de la prime mobilité pour les salariés H2 et Sorbitol (Elus) .....	20
15. Pointage en rapport avec bouclier anti-inflation : la Direction ne nous avait-elle pas dit qu'un comptage des jours de télétravail serait mis en place afin de vérifier qu'on est bien dans les clous ? Quand ce compteur sera-t-il mis en place ? (Elus) .....	20
16. Point sur le nombre de machines à café en Alpha (Elus) .....	21

## ROQUETTE RESTRICTED

*La séance est ouverte à 9 heures 10.*

En préambule, Monsieur DURIEUX regrette que la présentation relative aux intérimaires et aux salariés d'Alliance Emploi n'ait été placée sur la BDES que le matin de la réunion.

Monsieur DELOMMEZ répond que le point en question n'implique pas de consultation. En outre, la Direction avait seulement prévu de communiquer à l'oral les informations que cette présentation reprend. Elle n'avait pas l'obligation de transmettre au CSE le document.

### **1. Approbation des procès-verbaux du CSE des 23 et 30 janvier 2023**

*Le procès-verbal de la réunion de CSE du 23 janvier 2023 est approuvé.*

Monsieur Nicolas MOREL indique que les élus de la CFDT demandent à réécouter les enregistrements de la réunion avant d'approuver le procès-verbal du 30 janvier 2023.

*L'approbation du procès-verbal de la réunion du 30 janvier 2023 est reportée.*

### **Point Economique**

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

##### **Sécurité**

Monsieur GRIBOT annonce qu'un accident avec arrêt a été enregistré en janvier 2023 : un salarié de l'AMM a reçu une projection d'eau chaude. Il pensait que la pompe sur laquelle il intervenait était désamorcée, ce qui n'était pas le cas.

Deux départs de feux ont également été comptabilisés.

Le TF1 s'établit en janvier à 4,90 pour l'usine (contre 4,50 en 2022) et 2,74 pour l'établissement (contre 2,76 l'année précédente), tandis que le TF2 s'élève à 9,36 pour l'usine (pour 9 en 2022) et 5,74 pour l'établissement (pour 5,74 l'année précédente). Le TF1 est stable depuis qu'il a augmenté à la mi-2022. 25 % des accidents avec arrêt de 2022 et 54 % des traitements médicaux ont eu lieu en novembre et décembre. Ainsi, les résultats en matière de sécurité ont été très bons jusqu'en octobre, avant de se dégrader à la fin de l'année.

Quatre arbres des causes restent à réaliser (trois concernent des brûlures chimiques, et un une fracture dont a été victime un intérimaire de ManPower).

Monsieur Nicolas MOREL remarque que l'une de ces brûlures chimiques a concerné un nouvel arrivant, et une autre un salarié qui n'avait pas bénéficié d'une formation suffisante sur la pompe sur laquelle il est intervenu (pompe qui était nouvelle). Cela soulève la question de la formation sur le matériel mis à disposition du personnel, mais également de la manière dont ce matériel est mis à disposition.

Monsieur GRIBOT répond que l'analyse de l'accident devra permettre de mettre en place des actions qui éviteront qu'il se reproduise. Toutefois, il est vrai que les accidents survenus récemment sont directement liés aux métiers. Ils sont donc plus inquiétants que, par exemple, des entorses, d'autant qu'un presque accident potentiellement mortel est survenu à Beinheim : un salarié s'était placé sur le coin d'une passerelle lorsque le caillebotis sur lequel il se tenait s'est cassé. Une inspection des plateformes de toutes les usines a par conséquent été engagée.

## ROQUETTE RESTRICTED

### Satisfaction client

Le taux de réclamations clients pour lesquelles la responsabilité de Roquette est engagée s'établit à 0,66 %, pour un objectif de 0,85 %. Il a augmenté par rapport à la fin de 2022, mais cette hausse ne correspond pas à des réclamations majeures. Les réclamations enregistrées concernent principalement des problèmes de logistique ou de service, ce qui est compréhensible au regard du déploiement de Symphony sur le site de Lestrem en janvier.

Le taux de conformité n'est quant à lui pas encore connu, car SAP doit encore faire l'objet de réglages pour le produire.

158 dérogations ont été enregistrées en janvier, pour une cible de 270 par mois.

Madame LE MEAUX souligne que ce nombre peu élevé est à mettre au regard du faible nombre de commandes qui ont été traitées en janvier en raison de la mise en place de Symphony.

### Absentéisme

Monsieur GRIBOT indique que le taux d'absentéisme reste important (3,75 %). Le nombre d'arrêts supérieurs à 7 jours a été en particulier significatif en janvier.

#### **3. Point sur les commandes en « sommeil » : (Elus)**

- Quel est le positionnement prix de RF vs confrères : Benchmark ?
- Quel est, de fait, le type de scénario 1, 2, 3 qui sera retenu cette année ?

Monsieur GRIBOT indique qu'en janvier, la demande a continué à être particulièrement forte sur les produits de spécialité et de superspécialité. Les stocks sont alors très bas, parce que les clients ont, en décembre 2022, anticipé leurs commandes du début de l'année, en prévision de la mise en place de Symphony, mais également à cause des grèves qui ont interrompu la production. En effet, sur certains produits comme le Xylitol, trois jours de grèves à une semaine d'intervalle font perdre presque un mois de production, car la fermentation, une fois lancée, ne produit qu'au bout de 5 ou 6<sup>e</sup> jour, avant d'être exponentielle jusqu'au 25<sup>e</sup> jour. Par conséquent, si la production est arrêtée au bout de 7 jours, il est nécessaire de recommencer la fermentation à zéro.

Monsieur BONNISSANT demande si le fait d'arrêter la fermentation est susceptible de provoquer des pollutions.

Monsieur GRIBOT prend note de cette question.

Par ailleurs, les nouvelles prévisions commerciales prévoient que les volumes de Roquette Frères seront en 2023 inférieurs de 9 % (soit 150 000 tonnes) à ceux prévus au budget, qui était déjà prudent. La perte serait de l'ordre de 10 % sur les sucres secs, 10 % sur les polyols, 10 % sur les amidons modifiés, 8 % sur les amidons natifs et 25 % sur les polyols en poudre. Elle serait en revanche limitée sur les sucres liquides.

Madame LE MEAUX souhaite savoir si ces diminutions de volumes s'expliquent par une baisse de la demande.

Monsieur GRIBOT le confirme. L'Europe sera très fortement perturbée par la crise économique à venir. Toutefois, le ramp up de Symphony n'est pas encore terminé. Pour reconstituer les stocks, il est nécessaire que le site de Lestrem continue à produire. La production reste donc importante pour le moment, mais des mesures pourraient être prises plus tard dans l'année vis-à-vis du fonctionnement des ateliers. Elles seront alors présentées au CSE.

Madame LE MEAUX remarque que la Direction a indiqué lors de la précédente séance qu'en raison de la segmentation, certains clients n'étaient plus la priorité, et voyaient par conséquent leurs livraisons reportées, parfois de plusieurs semaines. Ces clients passent alors leurs commandes auprès de la concurrence.

## ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur GRIBOT répond qu'en prévision du déploiement de Symphony, l'Entreprise avait demandé aux clients de passer un maximum de commandes en décembre 2022, afin d'alléger les livraisons en janvier. Or les clients ont commandé 9 000 tonnes de plus que prévu dans le plan de continuité des affaires, ce qui a provoqué des indisponibilités de certains produits conditionnés et de produits de spécialités. Des arbitrages ont alors été nécessaires, et les clients stratégiques ont été servis en priorité.

Madame DYLAG observe que les clients stratégiques anticipent leurs commandes. Ils auraient alors pu attendre leurs commandes, alors que des clients « serve » avaient besoin de leurs produits plus rapidement. Il semble nécessaire d'assouplir les règles relatives à la segmentation des clients, et surtout de laisser la possibilité aux commerciaux de déroger manuellement à celles-ci lorsque cela est pertinent.

Monsieur GRIBOT répond que ces ajustements sont en cours de mise en place dans le cadre de Symphony. Toutefois, indépendamment des difficultés soulevées par Madame LE MEAUX et Madame DYLAG, la demande sur les produits de base est aujourd'hui très faible, et il n'est pas envisagé qu'elle augmente dans les mois à venir.

#### 4. Maintenance (Elus)

- **Quel est le ratio en maintenance par rapport à la valeur à neuf pour Lestrem 2022 et prévisions 2023 ?**
- **Quel est le ratio de la maintenance sur chiffre d'affaires pour Lestrem 2022 et prévisions 2023 ?**
- **Quel est le coût de la maintenance sur la valeur ajoutée produite pour Lestrem 2022 et prévisions 2023 ?**

Monsieur GRIBOT indique que les coûts de maintenance du site de Lestrem ont représenté 64 millions d'euros en 2021 et 72 millions d'euros en 2022. Le budget 2023 prévoit 71 millions d'euros de dépenses, ce qui correspond à 2 % de la valeur à neuf de l'Entreprise, 3,4 % du chiffre d'affaires et 9,9 % de la marge variable. Les coûts de maintenance représentaient 4,7 % du chiffre d'affaires en 2021 et 4,2 % en 2022. Cette diminution s'explique non par la baisse du budget de maintenance, mais par l'augmentation du chiffre d'affaires.

Monsieur Nicolas MOREL observe que l'inflation, qui atteint 6,5 %, est également à prendre en compte. Ainsi, à budget égal, la maintenance réalise moins d'opérations que par le passé.

Monsieur GRIBOT objecte que la hausse du budget de maintenance entre 2021 et 2023 est supérieure à l'inflation.

Monsieur Nicolas MOREL remarque qu'en dépit de cette hausse, certaines opérations de maintenance ne sont toujours pas effectuées.

Monsieur GRIBOT répond qu'une année ne sera pas suffisante pour rattraper toutes les opérations qui n'ont pas pu être réalisées les années précédentes. Toutefois, l'augmentation du budget de maintenance en 2022 et 2023 constitue une « bouffée d'air » pour le site de Lestrem. En outre, le budget 2023 est prudent, des incertitudes pesant toujours sur l'activité. Pour autant, si les résultats sont bons, le Groupe pourrait attribuer à Lestrem des enveloppes supplémentaires, comme il l'a fait en 2022.

Monsieur BONNISSANT souligne que les représentants du personnel souhaitent connaître les ratios présentés par la Direction pour comparer les investissements de Roquette en matière de maintenance à ceux d'entreprises. Or les coûts de maintenance devraient représenter entre 4 et 5 % de la valeur à neuf. Le ratio de Roquette est moitié moindre. Il serait intéressant de disposer de ce taux avant la période durant laquelle Monsieur GILSON était directeur de l'Entreprise, car celui-ci a nettement diminué les budgets de maintenance.

Monsieur GRIBOT ne communiquera pas d'information sur cette période. En revanche, il pourra transmettre les ratios des années avant 2021. Toutefois, il s'étonne des benchmarks annoncés par Monsieur BONNISSANT, qui sont supérieurs à ceux dont il a connaissance. De plus, les coûts de maintenance annoncés par d'autres entreprises intègrent parfois les investissements de maintien, qui correspondent aux PXB chez Roquette. Or

## ROQUETTE RESTRICTED

l'enveloppe de PXB pour 2023 représente 16,4 millions d'euros, qui doivent être ajoutés aux coûts de la maintenance pour réaliser des comparaisons pertinentes.

Certes, cette enveloppe est inférieure aux 21 millions d'euros demandés par le site de Lestrem, mais si le site engage rapidement les projets qui y sont associés, il pourra demander des enveloppes complémentaires au groupe pour la fin de l'année.

Monsieur BONNISSANT estime que l'Entreprise a toujours cherché à réaliser des économies sur la maintenance, ce qui a des conséquences sur l'état des bâtiments aujourd'hui. Par exemple, la structure de béton de l'ANM est en péril, en raison de la javel qui s'infiltré dans le sol en raison de carrelages abîmés et génère du chlore, qui dissout les aciers. Or l'Entreprise ne saurait produire si ses bâtiments ne sont pas en bon état.

Monsieur GRIBOT répond qu'un budget significatif a été accordé pour acheter du carrelage, et le recrutement d'un technicien en génie civil supplémentaire devrait être validé.

Monsieur BONNISSANT considère que non seulement les budgets de maintenance sont insuffisants, mais que cela est également le cas des ressources disponibles pour prendre en charge les travaux. Le presqu'accident survenu à Beenheim évoqué au point n° 1 constitue une nouvelle alerte. Monsieur BONNISSANT pense qu'une catastrophe finira par survenir, et il sera alors trop tard pour réagir.

Monsieur GRIBOT répond que tous les ans, des inspections de structures et des passerelles sont réalisées dans les usines, mais elles ne sont pas aussi complètes que celles qui seront réalisées suite au presqu'accident qui a eu lieu à Beenheim.

Monsieur BONNISSANT souligne qu'un plan pluriannuel de remise en état des tuyauteries d'hydrogène a pu être déployé lorsque Monsieur ROBERT était directeur du site. Toutefois, seuls les travaux prévus la première année de ce plan ont été complètement menés à bien. Dans les secteurs, les cadres doivent prioriser les travaux, et réalisent par conséquent ceux qui sont déjà en retard, quand la casse est proche. Or c'est le manque d'entretien qui provoque ces casses. Faute de personnel suffisant, plus personne ne procède aux contrôles nécessaires.

Monsieur GRIBOT rappelle que le point de l'ordre du jour portait sur le budget de la maintenance. Celui-ci a été augmenté de 64 millions d'euros à 71 millions d'euros. Cette augmentation n'est peut-être suffisante aux yeux des élus, mais elle reste significative.

### Organisation de l'entreprise

#### **5. ORIGAMI (Elus)**

##### **- Retour d'expérience UES**

Monsieur BENTEGEAT note qu'il a déjà présenté un retour d'expérience d'Origami fin juin 2022. L'organisation a été validée à cette époque, et rien de nouveau n'a été fait depuis à l'UES.

##### **- Pourquoi des réunions « problématiques » sont-elles organisées à l'UEA alors qu'Origami n'est pas encore mis en place ?**

Monsieur BONNISSANT souhaite savoir pourquoi le projet Origami a été lancé à l'UEA, au travers notamment de l'organisation de réunions qui implique les salariés de cette UE.

Monsieur MACKELA explique que des groupes de travail ont été organisés pour améliorer la collaboration entre la maintenance et la production. Toutefois, ils ne travaillent pas sur Origami, mais plutôt sur la communication, la priorisation des chantiers, etc.

## ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur BONNISSANT indique que pour les salariés, ces groupes de travail visent à préparer le déploiement d'Origami à l'UEA.

Monsieur GRIBOT rappelle que le projet Origami visait à améliorer les organisations des UE. L'UES constituait un pilote, mais il n'a jamais été prévu de s'arrêter à celle-ci. Il est donc prévu que le projet Origami soit déployé ailleurs dans l'Entreprise.

Madame LE MEAUX souligne qu'avant de faire cela, la Direction doit évaluer les points positifs et les points négatifs du pilote.

Monsieur BENTEGEAT répond que ce bilan a déjà été réalisé, et a été présenté au CSE fin juin 2022.

Monsieur BONNISSANT indique que les élus n'ont pas le sentiment que le projet Origami est un succès. En effet, la nouvelle organisation a mis en difficulté de nombreux salariés, y compris des cadres.

Monsieur Nicolas MOREL ajoute que les salariés estiment que le modèle Origami mis en place à l'UES est moins efficace que l'organisation qui était en vigueur par le passé. Or, avant même de penser à l'améliorer, la Direction envisage de le mettre en place dans d'autres UE.

Monsieur BENTEGEAT répond qu'au contraire, des collaborateurs défendent l'organisation Origami, car dans celle-ci, la Production et la Maintenance ont le même poids, ce qui n'était pas le cas autrefois. Ils ne semblent pas tenir le même discours auprès des élus et de la Direction.

Madame LE MEAUX se demande alors pourquoi l'organisation Origami a une mauvaise image dans les secteurs où elle n'est pas déployée.

Monsieur BENTEGEAT admet que le modèle n'est pas parfait. Pour autant, les salariés sont convaincus qu'il permet d'améliorer les relations entre la Production et la Maintenance.

Monsieur GRIBOT ajoute que la Direction a engagé une réflexion pour améliorer l'organisation, en particulier à l'UEA, ce que les élus semblent lui reprocher.

Madame LE MEAUX explique que les salariés craignent que le modèle de l'UES soit déployé tel quel dans les autres UE, car leurs collègues de l'UES n'en sont pas satisfaits.

Monsieur GRIBOT répond que l'objectif de la réflexion en question est bien d'ajuster le modèle.

Monsieur CORDIER signale qu'à l'UES, les salariés de maintenance passent beaucoup à attendre que les budgets ou les ressources soient disponibles pour réaliser les opérations.

Monsieur GRIBOT estime que Monsieur CORDIER fait un raccourci entre la situation qu'il constate et l'organisation Origami. Or la première n'est pas la conséquence de la seconde.

Monsieur Nicolas MOREL objecte que, cette situation soit due au projet Origami ou non, le fait est qu'en dépit des actions engagées par la Direction (par exemple, la mise en place des planificateurs de maintenance), elle ne s'améliore pas à la Maintenance.

Monsieur BENTEGEAT répond que ce n'est pas le retour qu'il a reçu des salariés de la maintenance, qui estiment que les planificateurs de maintenance sont essentiels.

Monsieur GRIBOT considère qu'il ne faut pas faire d'amalgames entre le projet Origami et les problèmes rencontrés dans les secteurs. La nouvelle organisation n'a été mise en place, sur le site de Lestrem, qu'à l'UES. En outre, la réflexion qui a été lancée a pour objectif de tirer des enseignements du pilote. Il ne s'agit pas de déployer le modèle à l'identique dans les autres secteurs.

## ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur CORDIER juge qu'il est difficile d'identifier ce que le projet Origami a apporté de positif à l'UES.

Monsieur GRIBOT répond qu'il s'agit là du point de vue de Monsieur CORDIER. Pour Monsieur GRIBOT, le modèle doit encore être amélioré, mais il n'est pas aussi défavorable que les élus le prétendent.

Monsieur CORDIER signale par ailleurs que des problèmes sont rencontrés avec les pompes à l'UES.

Monsieur GRIBOT répond que ces problèmes n'ont aucun lien avec Origami.

Monsieur CORDIER objecte que les ressources humaines disponibles pour prendre en charge les travaux ont été diminuées dans le cadre du projet.

Monsieur GRIBOT insiste sur le fait qu'Origami concerne exclusivement l'organisation, et n'a pas de conséquence, par exemple, sur les budgets de maintenance.

Monsieur CORDIER se demande alors ce qu'Origami apporte au site.

### **6. Point sur le changement d'horaires concernant le chargement sorbitol en 2x8 (Elus)**

Monsieur DELOMMEZ indique qu'il n'est pas prévu de modifier les horaires actuels du chargement Sorbitol (5 heures 30/14 heures et 14 heures/22 heures 30, avec une demi-heure de pause). Les opérateurs n'ont pas demandé une telle modification.

Monsieur GOUDEFROYE objecte que les opérateurs ont bien demandé à passer à un horaire de 6 heures à 14 heures, comme dans le reste de l'usine. Du reste, cela permettrait d'améliorer l'organisation, d'autant que les salariés n'ont aucun camion à traiter entre 5 heures 30 et 6 heures.

Monsieur DELOMMEZ propose d'étudier cette possibilité avec les RH, l'encadrement et les représentants du personnel. Si un changement d'horaires est confirmé, il fera l'objet d'une procédure d'information/consultation du CSE.

### **7. Point sur l'accord mobilité hydrogénation et sorbitol poudre (Elus)**

Monsieur GOUDEFROYE rappelle que l'arrêt du H2 a été pérennisé dans l'accord RCC. Celui-ci prévoit une prime de mobilité de 2 000 euros pour les salariés dont le poste de travail a été supprimé dans le cadre des projets et qui ont bénéficié d'une mobilité. Pourtant, les cinq salariés du H2 qui ont été repositionnés dans d'autres secteurs n'ont pas perçu cette prime.

Monsieur GRIBOT propose d'étudier les cas de ces collaborateurs en commission de suivi GEPP/RCC.

Monsieur GOUDEFROYE signale que d'autres salariés pourraient être concernés au SP2.

Monsieur GRIBOT répond que la situation du SP2 est différente. Il a été arrêté, car la production de sorbitol poudre était trop importante au regard de la demande. Les salariés ont alors été repositionnés dans d'autres secteurs. Le SP2 a redémarré en juin 2021, parce que la demande sur le marché avait fortement augmenté. Toutefois, il est apparu qu'il était possible d'automatiser le poste de conditionnement, de manière à mettre en place une organisation à deux opérateurs. Par conséquent, il a été décidé de ne pas repositionner les titulaires sur les postes du SP2, car ils disparaîtront une fois l'automatisation mise en place.

Monsieur TIESSET souligne que certains de ces salariés sont malgré tout revenus travailler au SP2.

Monsieur GRIBOT explique que cela était leur choix. Ils savent que leur poste sera supprimé lorsque le projet d'automatisation sera déployé, et qu'ils devront alors être reclassés.

## ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur TIESSET signale que certains de ces salariés sont revenus au SP2 parce que le poste sur lequel ils avaient été reclassés a été supprimé.

Monsieur GRIBOT répond qu'il s'agit dans ce cas d'une mobilité dans le cadre de la RCC, qui doit être étudiée en commission de suivi.

*La séance est suspendue de 10 heures 35 à 10 heures 55.*

### **Fonctionnement du CSE**

#### **8. Consultation relative aux propositions de modification du règlement intérieur du CSE sur l'organisation des détachements des membres du bureau (Elus)**

Monsieur DELOMMEZ rappelle que les propositions de modification du règlement intérieur du CSE ont été présentées lors de la précédente séance.

Madame LE MEAUX indique que les élus de la CFDT estiment que la consultation n'a pas lieu d'être, car l'accord sur les IRP organise déjà le détachement des membres du bureau.

Monsieur BONNISSANT ajoute que cette consultation n'a de sens que si la Direction souhaite dénoncer cet accord.

Monsieur DELOMMEZ répond que toute modification du règlement intérieur du CSE impose de consulter l'instance. En outre, il est nécessaire de distinguer les mesures mises en place par l'Entreprise pour assurer la bonne exécution des mandats (qui sont reprises dans l'accord sur les IRP, qui va au-delà du CSE, et porte également, par exemple, sur le détachement des délégués syndicaux centraux) et les détachements de certains membres du bureau du CSE, qui sont financés par l'instance. Par le passé, lorsque les détachements des membres du bureau ont été modifiés, cette modification a fait l'objet d'un vote en séance.

Madame LE MEAUX objecte qu'à l'époque, l'accord sur l'IRP n'était pas encore signé.

Monsieur DELOMMEZ en convient, mais cet accord n'est pas venu régir les détachements des membres du bureau qui existaient à ce moment. Par ailleurs, la Direction n'a nullement l'intention de dénoncer l'accord sur les IRP. En outre, elle est garante du bon fonctionnement de l'instance, notamment s'agissant de la tenue des consultations, et doit s'assurer que les détachements des membres du bureau ne viennent pas perturber l'activité de l'Entreprise, mais les autres aspects du fonctionnement interne du CSE ne sont pas de son ressort.

Monsieur DELOMMEZ propose ensuite d'organiser le vote.

Madame LEUWERS demande un vote à bulletin secret, et rappelle au préalable que la modification du règlement intérieur demandée concerne la mutualisation entre le responsable des ASC, le responsable adjoint des ASC et le trésorier des 150 % de temps de détachement disponibles. Il est en outre proposé, dans le cadre du vote de, de répartir ces 150 % comme suit : 50 % pour le responsable des ASC, 50 % le responsable adjoint des ASC et 50 % pour le trésorier. Cette répartition ne sera pas inscrite dans le règlement intérieur, dans le but de laisser la possibilité à la prochaine mandature de la modifier sans avoir à revoir la rédaction du règlement.

Monsieur BONNISSANT remarque que cela laisse la possibilité aux membres du bureau de modifier la répartition d'un mois sur l'autre.

Madame LEUWERS répond que cela n'est nullement l'objectif. La répartition proposée restera en vigueur jusqu'aux prochaines élections, à moins d'un changement au sein du bureau.

## ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELOMMEZ ajoute que l'Entreprise doit pouvoir organiser le travail au regard de ces détachements. Ceux-ci ne peuvent donc être modifiés trop régulièrement. En outre, les membres du bureau ne sauraient être détachés sur les activités relatives au CSE à moins de 50 % de leur temps de travail.

*La séance est suspendue de 11 heures 10 à 11 heures 15 à la demande des élus.*

*Il est procédé à un vote à bulletin secret.*

*Les modifications du règlement intérieur et la mise en œuvre des détachements proposés sont adoptées, par 14 voix favorables et 13 voix défavorables.*

### Partie Sociale

#### **9. Reclassement d'un salarié opérateur buttner (ANM) déclaré inapte à son poste de travail (Direction)**

Monsieur DELOMMEZ explique qu'un poste de reclassement a été identifié pour un opérateur buttner déclaré inapte. Ce poste a été proposé au médecin du travail, qui n'a pas encore apporté de réponse. Le point est donc reporté.

*Ce point est reporté.*

#### **10. Contrats Alliance (Elus)**

- **Demande d'explications sur le paiement des contrats Alliance : paiement de majoration de poste sous forme de prime différenciée, impact chômage, problème lors des arrêts maladies, vacances...**
- **Attribution des 2,5 jours de congé lors d'arrêts maladie**

#### **11. Demande d'explication sur les différents contrats des intérimaires et Alliance (contrats de masse, paiements, primes) (Elus)**

*Ces deux points sont traités conjointement.*

Monsieur DELOMMEZ explique que les salariés d'Alliance Emploi sont en CDI, et relèvent de la convention collective des groupements d'employeurs. Leur base horaire est le SMIC, et ils bénéficient d'une prime différenciée qui leur permet d'être rémunérés à un niveau équivalent à celui de la grille de Roquette. Ce mode de paiement s'explique par le fait qu'un salarié d'Alliance Emploi peut être amené à travailler une partie de l'année pour une entreprise, et l'autre partie pour une autre société.

Monsieur Nicolas MOREL rappelle que la Direction avait indiqué à l'origine que les salariés d'Alliance Emploi ne seraient que des caristes qui tourneraient entre plusieurs entreprises. Elle les a ensuite intégrés sur des postes structurels de Roquette, qui nécessitent plusieurs mois de formation.

Monsieur DELOMMEZ indique par ailleurs que les salariés d'Alliance Emploi sont indemnisés sur la base de leur salaire brut lorsqu'ils sont en arrêt maladie. Il n'existe alors pas de différence sur ce point entre les salariés d'Alliance Emploi, les collaborateurs de Roquette et les intérimaires. En revanche, des règles conventionnelles régissent les modalités des congés, des arrêts maladie et de la prévoyance. Par conséquent, un délai de carence peut s'appliquer en cas d'arrêt maladie aux salariés d'Alliance Emploi.

Monsieur Nicolas MOREL remarque qu'un même poste peut être occupé par un salarié en CDI, un salarié en CDD, un intérimaire ou un salarié d'Alliance Emploi.

Monsieur DELOMMEZ en convient, mais ils ont alors le même salaire brut de référence. Les différences concernent les règles conventionnelles, ainsi que le paiement des heures. En effet, un système de modulation comparable aux compteurs des collaborateurs de Roquette s'applique aux salariés d'Alliance Emploi, alors que les intérimaires se voient payer l'intégralité des heures qu'ils ont travaillées dans le cadre de leur mission.

## ROQUETTE RESTRICTED

En outre, les salariés d'Alliance Emploi bénéficient chaque mois d'une prime correspondant à 1/12<sup>e</sup> de leur rémunération annuelle, alors que les intérimaires perçoivent un 13<sup>e</sup> mois proratisé au nombre de jours travaillés. Les salariés d'Alliance Emploi peuvent également poser des congés, alors que ceux-ci sont payés sous forme de prime de CP aux intérimaires.

Monsieur DELOMMEZ note que le versement de la prime différenciée aux salariés d'Alliance Emploi suscite certaines interrogations. Il prend l'exemple d'un salarié de jour qui travaille 151,67 heures par mois qui est amené à faire 9 heures supplémentaires. La prime différenciée relative à ces heures supplémentaires lui est payée avec la paie du mois, mais les heures en elles-mêmes sont placées sur un compteur valorisé au SMIC.

Madame LE MEAUX demande si Roquette a recours indifféremment aux intérimaires ou aux salariés d'Alliance Emploi.

Monsieur DELOMMEZ répond que l'Entreprise recrute des salariés d'Alliance Emploi au regard d'un besoin durable, et non, par exemple, pour un remplacement de quelques jours. Les collaborateurs d'Alliance Emploi sont en CDI et portent certaines expertises, car ils doivent pouvoir être repositionnés dans d'autres entreprises.

Monsieur Nicolas MOREL remarque que des salariés d'Alliance Emploi travaillent pour le site de Lestrem depuis plus de quatre ans. La Direction devrait songer à les recruter.

Monsieur DELOMMEZ répond que l'Entreprise a embauché des salariés d'Alliance Emploi en 2022, et continuera à le faire dans le futur.

Madame LE MEAUX s'interroge sur les « contrats de masse », qui correspondent à des contrats intérimaires qui sont interrompus pendant quelques jours avant de reprendre, en fonction des besoins de Roquette.

Monsieur TAFFIN signale que pendant ces interruptions de contrat, les intérimaires peuvent travailler pour une autre entreprise que Roquette.

Monsieur Nicolas MOREL signale que des intérimaires travaillent exclusivement pour l'ensachage du pearlitol. Ils ne basculent pas vers d'autres postes de l'Entreprise, car ils doivent rester disponibles pour le secteur.

Monsieur DELOMMEZ explique que les postes du pearlitol demandent des compétences spécifiques, que ces intérimaires ne doivent pas perdre.

Monsieur Nicolas MOREL en convient, mais ils peuvent rester sans activité pendant une ou deux semaines à certaines périodes.

Monsieur TAFFIN remarque que les intérimaires n'ont pas de disponibilités.

Monsieur DELOMMEZ le confirme, mais ils peuvent toujours travailler dans le cadre d'un autre contrat pendant les jours où ils ne travaillent pas pour Roquette. Pour cette raison, leurs heures sont payées sur la base de celles qu'ils ont réellement travaillées. Un intérimaire peut alors coûter particulièrement cher à l'Entreprise, car il n'est pas possible de moduler le temps de travail sur l'année.

Madame LE MEAUX s'enquiert de la durée des contrats de masse.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'elle dépend des besoins.

Madame FAUCONNIER ajoute qu'elle est également fonction du motif du contrat (par exemple, elle peut correspondre à la durée de l'arrêt de travail du salarié que l'intérimaire remplace).

## ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELOMMEZ note par ailleurs que le gouvernement mettra prochainement en place un dispositif de bonus/malus en fonction du nombre de contrats courts de chaque entreprise. Ce dispositif et ses conséquences potentielles pour Roquette Frères font actuellement l'objet d'une analyse.

Madame LE MEAUX demande si certains secteurs ont plus recours aux contrats de masse que les autres.

Monsieur GRIBOT répond par la négative. Ces contrats dépendent des besoins de l'activité.

Madame LE MEAUX invite à présenter au CSE une carte du recours à l'intérim par secteur au cours des trois dernières années.

Monsieur DELOMMEZ prend note de cette demande.

### Points non traités en CSE du 30 janvier

#### **20. 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 ?

Monsieur GRIBOT indique que l'outil Alcatel qui gère la téléphonie fixe du site de Lestrem est saturé. Par conséquent, si un poste de travail n'a pas besoin d'un téléphone fixe, celui-ci sera retiré. Si ce téléphone est nécessaire, ou bien il sera transféré vers un nouveau système de téléphonie fixe supporté par Teams, ou bien il restera rattaché au dispositif d'Alcatel. Les lignes téléphoniques fixes collectives ou de sécurité seront conservées.

#### **- Point sur la pénurie des DECT**

Monsieur GRIBOT explique que les DECT sont reliés à un réseau ASCOM dédié, auquel il est impossible d'associer d'autres appareils. Or les délais d'approvisionnements en pièce de rechange pour ce réseau, mais également en DECT, se sont fortement rallongés. Il faut alors, par exemple, 3 mois pour procéder à une réparation, et 9 mois pour recevoir un DECT ATEX. Toutefois, ce problème n'a aucun lien avec la téléphonie. Les lignes téléphoniques des salles de contrôles ne seront pas supprimées.

Monsieur Nicolas MOREL invite à augmenter le nombre de pièces de rechange, car le nombre de salariés isolés tend à augmenter.

Monsieur GRIBOT répond que cette problématique a bien été prise en compte.

Monsieur BASTIEN indique par ailleurs que la réception des téléphones portables est particulièrement mauvaise dans certains laboratoires. Il demande s'il serait possible d'y installer une ligne fixe.

Monsieur GRIBOT répond que la suppression des lignes individuelles inutiles augmentera les capacités du dispositif Alcatel, ce qui permettra d'ajouter des lignes collectives là où elles sont nécessaires.

#### **21. Des rumeurs font état de l'arrêt de l'astreinte filtration, si cela est avéré qui reprendra cette charge de travail ? (Elus)**

Monsieur GRIBOT indique que la rumeur dont il est fait état dans la question n° 21 n'est pas fondée. Cependant, un salarié qui assure aujourd'hui l'astreinte de la Filtration partira prochainement à la retraite. Dans l'attente

## ROQUETTE RESTRICTED

que de nouveaux salariés soient formés sur cette astreinte, les collaborateurs qui la prennent en charge devront en assurer une supplémentaire par an.

*La séance est suspendue pour la pause méridienne de 12 heures 10 à 13 heures 35. Monsieur GRIBOT est absent l'après-midi. La présidence de séance est assurée par Monsieur DELOMMEZ.*

Monsieur BONNISSANT déplore la dégradation de l'organisation des réunions de CSE. Il a le sentiment que les élus ne sont pas pris au sérieux par la Direction. Des questions à l'ordre du jour sont reportées, et lorsqu'elles sont finalement traitées, les intervenants qui doivent y répondre sont absents. Certaines questions n'obtiennent alors jamais de réponse.

Monsieur DELOMMEZ considère que la Direction a répondu aux questions posées à l'ordre du jour de la présente séance. Des précisions peuvent toujours y être apportées, mais la Direction n'a nullement la volonté d'esquiver les questions des représentants du personnel.

Monsieur TIESSET regrette toutefois que le président du CSE ne participe plus à la totalité des séances de CSE.

Monsieur DELOMMEZ lui fera part des remarques des élus.

### Partie Sociale (suite)

#### **13. Rappel sur les conditions d'honorariat : processus du parcours et explication de la démarche du processus de l'expertise (Elus)**

Madame COMPERNOLLE rappelle qu'un dispositif de reconnaissance du parcours professionnel de collaborateurs de Roquette de plus de 50 ans permettant, sous certaines conditions, d'accéder au statut de technicien, a été mis en place en 2020. Ce dispositif d'honorariat prévoyait deux cas de figure : le passage du statut d'employé à celui de technicien ou d'agent de maîtrise (et du coefficient de 205 au coefficient 225), et l'évolution pour les salariés ayant déjà le statut de technicien du coefficient 225 au coefficient 250.

Ce dispositif était destiné aux salariés occupant un poste de niveau technicien ou agent de maîtrise mais qui ne pouvaient accéder au statut faute de disposer d'un diplôme de niveau bac+2, et pour lesquels la reprise d'études n'était pas envisageable.

Les critères pour accéder au statut technicien sont les suivants :

- occuper un poste de niveau technicien ou agent de maîtrise ;
- être reconnu comme expert dans son domaine d'activité ;
- être âgé de 50 ans minimum ;
- avoir une ancienneté dans l'entreprise de huit ans minimum ;
- s'assurer qu'il n'existe pas de formation spécifique métier permettant d'accéder au statut de technicien ou d'agent de maîtrise.

A ces critères s'ajoute la nécessité d'être au coefficient 225 depuis au moins deux ans pour les techniciens souhaitant passer au coefficient 250.

Madame LE MEAUX s'étonne du dernier critère relatif à la formation, car le dispositif vise à reconnaître les compétences et l'expertise des salariés qui occupent déjà un poste de technicien ou d'AM, et n'envisagent pas de reprendre des études potentiellement longues.

Madame COMPERNOLLE précise ici qu'elle reprend les critères définis dans le cadre du dispositif après les NAO de 2020.

## ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur BASTIEN signale en outre qu'il est indiqué à des salariés qui travaillent dans des secteurs où des parcours de techniciens sont déployés qu'ils ne peuvent accéder à ce dernier pour passer au coefficient 250, car ils sont déjà techniciens.

Madame LE MEAUX observe également que la notion d' « expert » reste vague.

Madame COMPERNOLLE répond qu'elle signifie que le salarié a les compétences et le savoir-être nécessaires pour occuper son poste de technicien en toute autonomie.

Monsieur Nicolas MOREL estime que le seuil d'âge de 50 ans constitue un frein à l'honorariat. Des salariés de moins de 50 ans sont déjà des experts et répondent aux autres critères.

Madame COMPERNOLLE insiste sur le fait que ces critères sont ceux définis lors de la mise en place du dispositif.

Par ailleurs, pour changer de statut, le collaborateur doit présenter son parcours professionnel devant un comité, et participer à des mises en situation. Si son dossier n'est pas validé par le comité, un plan d'action individuel est défini pour faire en sorte que cela soit le cas lorsqu'il déposera une nouvelle demande. S'il est validé, le salarié se voit attribuer 12 points minimum à compter de janvier de l'année suivante. Les collaborateurs ont la possibilité de déposer une demande à compter de septembre, et les décisions sont prises en décembre ou début janvier au plus tard.

S'agissant des salariés qui demandent un changement de coefficient dans le cadre du dispositif, une évaluation des compétences est réalisée par le manager et le département Carrières, et si le dossier du collaborateur est validé, celui-ci se voit attribuer au moins 12 points.

Madame LE MEAUX demande si ces 12 points sont attribués en complément des points d'évolution individuelle.

Madame COMPERNOLLE le confirme.

Madame LE MEAUX souligne que des confusions sont parfois faites entre la GEPP et l'honorariat.

Madame COMPERNOLLE explique que l'honorariat reconnaît le parcours professionnel des salariés qui occupent un poste de technicien, sans avoir le diplôme nécessaire pour passer au statut de technicien. Depuis 2020, 9 collaborateurs ont bénéficié du dispositif pour obtenir le statut de technicien, et 29 salariés sont passés du coefficient 225 au coefficient 250.

Monsieur BONNISSANT constate que pour être éligibles au dispositif, les salariés doivent avoir 50 ans en septembre.

Madame COMPERNOLLE le confirme. Toutefois, l'âge constitue un critère nécessaire, mais pas suffisant.

Madame LE MEAUX signale qu'il a été proposé à un salarié, pour qu'il puisse obtenir le statut de technicien et rester à son poste en laboratoire quand les postes de laborantins ont été supprimés, un dispositif mélangeant GEPP et honorariat, alors que celui-ci est normalement sur la base du volontariat.

Madame COMPERNOLLE explique qu'un parcours spécifique a été mis en place au sein de la filière Qualité afin d'accompagner l'évolution du métier de laborantin.

Madame LE MEAUX demande si certains dossiers sont refusés.

Madame COMPERNOLLE répond que cela est très rare. Elle n'a souvenir que d'une demande refusée, pour des raisons de savoir-être.

Monsieur BONNISSANT s'interroge sur le secteur d'origine des salariés qui présentent des dossiers.

## ROQUETTE RESTRICTED

Madame COMPERNOLLE répond qu'ils proviennent principalement du Manufacturing et de la R&D mais ce dispositif concerne sur le principe tous les secteurs. A titre d'exemple, une collaboratrice du département Approvisionnements a également bénéficié du dispositif lors de la dernière campagne.

Monsieur BONNISSANT s'enquiert de l'âge des salariés.

Madame COMPERNOLLE indique qu'ils ont le plus souvent entre 50 et 55 ans.

Monsieur BONNISSANT demande si les HRBP identifient les salariés qui sont susceptibles d'être éligibles au dispositif d'honorariat.

Madame FAUCONNIER explique qu'ils organisent chaque année des *people reviews* avec le service Carrières pour faire le point sur les salariés pouvant bénéficier des différents dispositifs proposés par l'Entreprise (honorariat, cadrification, etc.).

### **14. Point suite à la mise en place de « AMEX » en remplacement de « Concur » : (Elus) - Présentation de l'outil**

Monsieur MARIN rappelle que le marché du transport aérien a été durement touché par la crise du Covid-19. Le précédent partenaire de Roquette, CWT, a été fortement fragilisé, et la qualité de son service s'est dégradée. Par conséquent, l'Entreprise a lancé début 2022 un nouvel appel d'offres, qui a été remporté par AMEX. Le nouvel outil a alors été déployé en novembre 2022.

Monsieur BERTRAND signale que de nombreux salariés ont reçu un mail de PayFit indiquant qu'ils avaient été enregistrés. Ils se sont demandé si ce mail avait un lien avec AMEX.

Monsieur MARIN répond que ce n'est pas le cas.

Monsieur DELOMMEZ confirme que l'Entreprise n'utilise pas l'outil PayFit. Il s'agit probablement d'un mail de *fishing*. Une communication pourra être diffusée sur le sujet.

*Monsieur MARIN propose ensuite une présentation de l'outil AMEX.*

Monsieur MARIN précise qu'en ouvrant AMEX, l'utilisateur accède à un premier écran qui lui donne notamment accès à l'outil de réservation et au *travel support*, qui lui permet d'échanger par chat avec des salariés d'AMEX. L'outil de réservation lui permet quant à lui de remplir son profil et de le synchroniser avec l'application mobile, et de préparer un voyage.

Madame LE MEAUX demande s'il est obligatoire de remplir le profil.

Monsieur MARIN le confirme, car certaines informations que le profil reprend sont nécessaires pour réserver un voyage.

Monsieur BOUVIER demande si l'outil permet de réserver un voyage impliquant à la fois le train et l'avion.

Monsieur MARIN répond que cela est possible avec certaines compagnies, comme Air France.

Monsieur BOUVIER remarque que cet outil de réservation est utile pour les trajets simples, mais pas pour les trajets complexes.

Monsieur MARIN répond que si un salarié doit réaliser un trajet complexe, il est en effet préférable pour lui d'appeler AMEX, qui sera en mesure d'optimiser son voyage.

Monsieur BERTRAND souhaite savoir si l'outil de réservation permet de réserver des hôtels.

## ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur MARIN le confirme.

Monsieur BERTRAND demande si des offres comme celles de Logis de France ou Soirée étape, qui apportent une souplesse que les grandes chaînes hôtelières ne proposent pas et permettent de réduire les coûts, sont disponibles dans l'outil.

Monsieur MARIN répond que ce n'est pas le cas pour le moment, mais la Direction travaille à les ajouter dans les possibilités de réservation, même si cela est complexe en raison du manque de référencement de ces structures.

Monsieur BOUVIER souhaite savoir s'il est permis à un salarié de réserver exceptionnellement un hôtel sans utiliser AMEX.

Monsieur MARIN indique que cela est techniquement possible, mais il invite à utiliser l'outil, car cela permet à l'Entreprise de savoir où se trouvent les collaborateurs en cas de problème. En outre, si les salariés ont connaissance d'un hôtel qui n'est pas référencé, il peut toujours être ajouté à la base de données d'AMEX.

Madame LE MEAUX s'interroge sur la facturation des réservations.

Monsieur MARIN répond que les salariés doivent enregistrer leur carte de paiement professionnelle dans leur profil pour réserver des voyages. S'ils ne disposent pas de carte professionnelle, ils doivent ajouter une carte personnelle, car il est impossible de réserver un hôtel ou une voiture sans disposer de carte. En revanche, les vols et les trains peuvent être réservés sans inscrire de carte, car ils sont directement financés sur la carte Air Plus.

Monsieur BERTRAND demande si certaines réservations d'hôtels sont validées automatiquement, parce qu'elles répondent aux exigences de la charte relative aux voyages de l'Entreprise.

Monsieur MARIN explique que la validation est automatique si la dépense est inférieure à 500 euros. Au-delà de ce seuil, la validation du manager est nécessaire.

- **Combien avons-nous réalisé d'économie depuis sa mise en service ?**
- **Quelle est l'économie visée à venir ?**
- **Retour sur les premiers mois d'utilisation avec AMEX**

Monsieur MARIN indique que l'outil a été mis en service le 8 novembre. A ce jour, 94,3 % des salariés qui l'utilisent réservent des déplacements sans faire appel à l'agence de voyages. Ce taux s'élevait à 80 % avec l'ancien partenaire. Les collaborateurs estiment que l'outil est beaucoup plus intuitif et facile à prendre en main que Concur, et sont satisfaits des contacts avec l'agence de voyages. Celle-ci propose en outre d'autres moyens de contact que le téléphone, comme le chat, ce qui constitue également un point positif.

De plus, les frais de fonctionnement s'élèvent pour l'Entreprise à 15 000 euros par an, contre 50 000 euros dans le cadre du précédent partenariat. Les frais de transaction, qui sont facturés à chaque transaction réalisée dans l'outil, sont également inférieurs (ils sont jusqu'à deux fois moins élevés que ceux proposés par CWT sur la réservation des trains et des avions).

Monsieur BERTRAND se demande, au regard de l'importance des écarts de tarifs, si CWT avait réellement été choisi après avoir été mis en concurrence avec d'autres prestataires potentiels.

Monsieur MARIN ne peut le dire, car il n'était pas en charge des voyages lorsque CWT a été sélectionné.

Monsieur BERTRAND estime nécessaire de réaliser un retour d'expérience sur la sélection de CWT, car il est possible que la mauvaise qualité de l'appel d'offres ait généré des surcoûts pour Roquette Frères.

## ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur MARIN remarque qu'il est possible qu'AMEX ait répondu à l'appel d'offres lancé à l'époque, mais qu'il présentât alors des prix plus élevés.

Monsieur Nicolas MOREL pense que la Direction souhaitait avant tout ne plus avoir recours à Cap 5. Peu lui importait le prestataire auquel elle avait recours.

Madame LE MEAUX observe que le CSE n'a jamais été informé sur les gains réalisés grâce au recours à CWT. Le sujet reste alors particulièrement opaque.

Monsieur BONNISSANT demande par conséquent à la Direction de présenter les coûts générés par Cap 5 et CWT, ainsi que les coûts prévisionnels d'AMEX. Les élus n'ont pas été écoutés lorsqu'ils ont émis des doutes vis-à-vis du partenariat à CWT, et la Direction n'a jamais montré qu'ils avaient eu tort.

Madame LE MEAUX s'interroge sur les services qu'AMEX ne propose pas par rapport à CWT pour être en mesure de facturer des prix aussi bas.

Monsieur MARIN explique que le groupe AMEX réalise des économies d'échelle. C'est sa taille qui lui permet de proposer de tels tarifs. Il est encore trop tôt pour connaître les coûts générés par AMEX, mais les salariés qui voyagent sont pour le moment satisfaits du nouvel outil.

Monsieur BERTRAND demande si SAP Concur sera toujours utilisé par l'Entreprise pour gérer les notes de frais.

Monsieur MARIN le confirme. A ce stade, il n'est pas prévu d'intégrer les notes de frais dans AMEX.

Madame LE MEAUX demande si la réponse apportée par AMEX aux salariés qui le contactent *via* l'outil est en Français.

Monsieur MARIN le confirme également. Seul le support technique n'est pas en Français.

Monsieur BERTRAND estime qu'il serait intéressant que la Direction présente le budget consacré par Roquettes Frères aux voyages, et les types de voyages qui sont enregistrés. En effet, des dérives peuvent être constatées, notamment s'agissant des déplacements au Canada, alors que l'Entreprise demande à réaliser des économies.

**- Est-il envisagé de réévaluer le prix des repas lors des déplacements (étant donné l'augmentation des plats au restaurant) ?**

Monsieur DELOMMEZ indique qu'il n'est pas prévu de réévaluer les plafonds de remboursement des repas pris par les salariés dans le cadre de leurs déplacements.

Monsieur BOUVIER souligne que dans certaines zones (en particulier à Paris), commander un plat et une boisson au restaurant suffit à dépasser le plafond.

Monsieur DELOMMEZ répond que les dépassements exceptionnels restent remboursés.

*La séance est suspendue de 14 heures 45 à 15 heures.*

### **Points non traités en CSE du 30 janvier (suite)**

#### **17. Taux de remplacement des 25<sup>es</sup> hommes par UE et par secteur (Elus)**

Monsieur DELOMMEZ indique que la Direction n'a pas la possibilité de calculer le taux de remplacement des 25<sup>es</sup> hommes.

Monsieur Nicolas MOREL rappelle que des 25<sup>es</sup> occupent des postes pérennes depuis plusieurs années, tandis que d'autres sont presque toujours de jour.

## ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DURIEUX ajoute qu'un accord d'entreprise prévoit un taux de remplacement moyen : les 25<sup>es</sup> hommes doivent procéder à des remplacements 75 % de leur temps. Il est nécessaire de disposer de cet indicateur pour respecter l'accord.

Monsieur CORDIER précise que la Direction devrait pouvoir calculer l'indicateur, car si les 25<sup>es</sup> hommes sont postés, ils procèdent à un remplacement, tandis qu'ils ne le font pas s'ils sont de jour.

Monsieur Nicolas MOREL ajoute que le calcul de cet indicateur doit également être l'occasion pour la Direction de réaliser un état des lieux des 25<sup>es</sup> hommes dans les différents secteurs.

Monsieur DELOMMEZ propose de vérifier si l'indicateur peut être calculé de la manière indiquée par Monsieur CORDIER.

Monsieur Nicolas MOREL remarque que le sujet pourrait être discuté dans le cadre de la commission postés, que la Direction n'a jamais souhaité remettre en place.

Madame FAUCONNIER souligne que les questions relatives aux 25<sup>es</sup> hommes sont souvent traitées localement, avec les HRBP, car elles concernent principalement le Manufacturing et sont parfois liées à des situations individuelles.

Monsieur DELOMMEZ invite par ailleurs les élus à préciser autant que possible leurs questions dans l'ordre du jour, afin que la Direction puisse y apporter une réponse pertinente.

Madame LE MEAUX répond que pour cela, des réunions préparatoires doivent être organisées.

Monsieur DURIEUX estime que la question était précise. Les élus de la CGT ont demandé le taux de remplacement des 25<sup>es</sup> hommes.

### **18. 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)**

Madame FAUCONNIER indique que le même courrier sera envoyé que les années précédentes. Il précise les revenus versés aux collaborateurs au cours de l'année, mais ne reprend pas le détail des jours qu'ils ont travaillés.

Madame LE MEAUX signale que ce détail intéresse certains salariés, et notamment ceux qui ont choisi de déclarer leurs frais réels. L'Entreprise était autrefois capable de le communiquer.

Monsieur Nicolas MOREL souhaite savoir si les salariés qui ont besoin de ce détail peuvent le demander aux RH.

Madame FAUCONNIER répond par la négative.

Monsieur DELOMMEZ rappelle qu'il est disponible dans Tempo.

Monsieur Nicolas MOREL pense que les salariés demanderont à leurs responsables une extraction de leurs jours travaillés, et ce sont ces derniers qui devront réaliser le travail à la place des RH.

Madame LE MEAUX demande si l'avantage lié au forfait télétravail ne doit pas être déclaré.

Monsieur DELOMMEZ répond que seul le montant de la prime de transport doit être renseigné dans la déclaration de revenus, et les collaborateurs le connaissent.

**19. Information sur le changement de psychologue intervenant au sein du cabinet Comme un Lundi (Direction)**

Monsieur DELOMMEZ indique que l'un des deux psychologues du cabinet Comme un Lundi qui sont mis à disposition des salariés du site de Lestrem a été remplacé. C'est maintenant Laura SIRODEAU qui intervient.

**20. Situation de l'emploi au 4<sup>e</sup> trimestre 2022 et bilan annuel 2022 (Direction)**

Monsieur DELOMMEZ annonce que les effectifs comptaient, au 31 décembre 2022, 2 835 collaborateurs, dont 2 585 en CDI et 250 CDD (contre 2 538 CDI et 161 CDD à fin décembre 2021). Les CDD se répartissaient en 35 pour remplacement (contre 13 en 2021), 109 pour surcroît d'activité (contre 61) et 106 alternants (contre 87).

15 départs à la retraite (dont 2 dans le cadre de la RCC), 10 démissions, 3 ruptures conventionnelles, 3 licenciements et un décès ont été comptabilisés au cours du quatrième trimestre de 2020. Au total sur l'année, 73 départs à la retraite (dont 39 départs dans le cadre de la RCC), 27 démissions, 16 ruptures conventionnelles (dont 12 dans le cadre de la RCC), 14 licenciements et 6 décès ont été enregistrés.

Monsieur BONNISSANT s'étonne du nombre élevé de CDD pour surcroît d'activité.

Madame FAUCONNIER répond qu'il s'explique principalement par les CDD mis en place dans le cadre du projet Symphony.

**Partie Sociale (suite)**

**14. Demande de l'application de l'accord RCC avec versement de la prime mobilité pour les salariés H2 et Sorbitol (Elus)**

*Ce point a été traité au point n° 7.*

**15. Pointage en rapport avec bouclier anti-inflation : la Direction ne nous avait-elle pas dit qu'un comptage des jours de télétravail serait mis en place afin de vérifier qu'on est bien dans les clous ? Quand ce compteur sera-t-il mis en place ? (Elus)**

Monsieur DELOMMEZ indique que le compteur des jours de télétravail a été mis en place la semaine précédant la présente séance.

Monsieur BONNISSANT souhaite savoir si ce compteur est limité par un plafond correspondant au forfait choisi par le collaborateur.

Monsieur DELOMMEZ pense que cela n'est pas le cas, car il n'existe pas d'interface directement entre Workday et Tempo. Toutefois, la mise en place du bouclier anti-inflation a incité beaucoup de collaborateurs à signer leur lettre de télétravail.

Monsieur BONNISSANT souhaite savoir si le paramétrage du compteur dans Tempo a eu un coût pour l'Entreprise.

Madame FAUCONNIER répond que le prestataire, ADP, facture tout paramétrage de l'outil.

Madame LE MEAUX remarque qu'il avait été envisagé de remplacer Tempo par un nouvel outil.

Madame FAUCONNIER indique que cela n'est pas prévu à court terme, d'autant que Tempo est directement relié à SAP. Les RH travaillent plutôt aujourd'hui sur la mise en place du coffre-fort numérique des salariés.

## ROQUETTE RESTRICTED

### 16. Point sur le nombre de machines à café en Alpha (Elus)

Madame LE MEAUX signale que de plus en plus de salariés reviennent travailler dans les bâtiments Alpha. Cela justifierait de remettre en place certaines machines à café qui avaient été retirées dans le cadre du Covid-19, car elles n'étaient pas suffisamment utilisées.

Monsieur BERTRAND ajoute que celles disponibles à l'heure actuelle sont surutilisées, ce qui fait qu'elles tombent plus souvent en panne.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'un nouveau distributeur de café et de boissons a été installé en Alpha 4.

Monsieur BERTRAND estime que la Direction devrait présenter les statistiques qui justifient de mettre en place de ce distributeur complémentaire, afin d'évaluer si d'autres ne seraient pas nécessaires.

Monsieur DELOMMEZ invite les élus à signaler si l'ajout de ce distributeur en Alpha 4 s'avère insuffisant.

*La séance est levée à 15 heures 35.*

.....

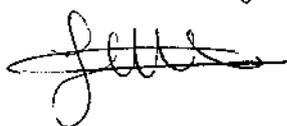
Sophie BACLET

Secrétaire du CSE

120

Justine LEUWERS

Secrétaire adjointe du CSE



Jean-Luc GRIBOT

Président du CSE

