

ROQUETTE RESTRICTED

**PROCES-VERBAL de la réunion ordinaire du Comité Social et Economique de Lestrem
du 27 mars 2023**

Etaient présents :	MM. Jean-Luc GRIBOT, Président Pierre-François DELOMMEZ
	Mmes Muriel BAGIEU Sandrine DYLAG (par visioconférence) Anne Charlotte HERBOMEZ (par visioconférence) Muriel LE MEAUX Anaïs PITREL Justine LEUWERS
	MM. Christophe AMBLANC David BENS Jérôme BONNISSANT William CHARLES Grégory CARLIER Stéphane CORDIER Olivier DEGAND Dominique DEQUIREZ (par visioconférence) François DESCAMPS Mickaël DURIEUX Benoît FUMERY Cédric GODART Nicolas MOREL Dominique MULLET Gaëtan PRUVOST Benjamin SENGEZ Damien TIESSET
Représentants syndicaux	MM. Renald BASTIEN Nicolas LESECQ Xavier DURIEZ (par visioconférence)
Invités	Mme Isabelle DUHOO (point n° 7)
	MM. Laurent DE FERRIER (point n° 3) Pierre DESBONNETS (point n° 3) Antonin BOUGEROL (point n° 4) Pierpaolo FARISEO (point n° 4) Alexandre BARON (points n° 4 et 5) Thibaut CLERMONT (point n° 5)
Prise de notes	Mme Delphine BILLIAU

ROQUETTE RESTRICTED

Ordre du jour :

1. Approbation des procès-verbaux du CSE du 27 février et 6 mars 2023.....3

Point Economique

2. Point qualité, sécurité, situation économique et absentéisme (Direction)3

Engagement des ateliers et les volumes de production5

Point supplémentaire : y a-t-il un nouveau projet concernant la maintenance, de nouveau contrat de maintenance (sous-traitants) en vue, avec de nouvelles façons de gérer la maintenance ? Allons-nous sous-traiter des secteurs de maintenance ?5

3. Retour Symphony : (Elus)6

- Pouvons-nous avoir un retour et des explications sur les modifications réalisées sur SAP par les BPO avec un focus sur le G1 ? Des modifications sont réalisées pour résoudre des problématiques mais celles-ci persistent.6

- Depuis le démarrage, on remarque plusieurs décalages de déclarations dans les secteurs de production (surtout le WE), comment cela se règle ? Y-at-il un suivi et des corrections effectuées ?.....7

Organisation de l'entreprise

4. Information en vue d'une consultation sur la mise en place astreinte Assurance Qualité (Direction)8

5. Information en vue d'une consultation sur le projet Biorepack au Dextrose (Direction).....9

Fonctionnement du CSE..... 12

6. Dégradation du respect des instances représentatives en réunion. Peut-on avoir les interlocuteurs concernés par les sujets ? Les documents disponibles en temps et en heure dans la BDES ?... (Elus)..... 12

Partie Sociale

7. Bilan action logement 2022 (Direction)..... 14

8. Consultation sur les propositions de reclassement d'un salarié opérateur Buttner (ANM) déclaré inapte à son poste de travail (Direction) 15

9. Carte Worklife : (Elus)..... 15

- Problématique de certains magasins alimentaires type Carrefour qui reconnaît la carte Worklife comme une carte restaurant et n'acceptent qu'une dépense de 25 €. Cette problématique est-elle résolue ?..... 15

- Problématique des personnes handicapées, sous tutelle ou n'ayant pas de voiture. Comment peuvent-ils utiliser le compte carburant ? La solution de revendre la partie carburant comme proposé par la RH n'est pas envisageable pour les élus. 15

ROQUETTE RESTRICTED

La séance est ouverte à 9 heures.

Monsieur GRIBOT signale en préambule que les visites de clients et les visites officielles doivent toutes être annulées, car il est impossible de monter à la tour de maïs, l'ascenseur n'étant plus en état d'accueillir des visiteurs en raison de dessins obscènes réalisés sur ses vitres.

Monsieur Nicolas MOREL déplore de tels dessins, mais des ascenseurs sont bloqués depuis un an et demi pour des problèmes bien plus graves, qui n'ont toujours pas été traités.

Monsieur GRIBOT regrette malgré tout qu'un ascenseur qui avait récemment bénéficié d'améliorations ait subi de telles dégradations. Toutefois, si d'autres ascenseurs sont à l'arrêt, il faut y remédier.

Monsieur BONNISSANT estime nécessaire de sanctionner l'auteur de ces dessins. Toutefois, il faudrait également sanctionner les encadrants quand ils ont connaissance de problèmes susceptibles de risquer la sécurité des salariés, mais ne procèdent pas aux réparations nécessaires. Ainsi, certains n'ont que faire de la sécurité des collaborateurs et méprisent les élus en ne répondant pas à leurs sollicitations.

Monsieur GRIBOT admet que les responsables doivent leur répondre, et qu'il reste beaucoup à faire en matière de maintenance, mais il ne peut être dit que rien ne soit fait. Un rattrapage important est en cours depuis 2022.

1. Approbation des procès-verbaux du CSE du 27 février et 6 mars 2023

L'approbation des procès-verbaux est reportée.

Point Economique

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

Sécurité

Monsieur GRIBOT fait état de trois accidents en février :

- aux Buttners, un collaborateur intervenant dans le cadre du désamorçage d'une pompe a reçu de l'acide peracétique sur l'avant-bras en manipulant la vanne de purge (accident sans arrêt) ;
- au SP1/2, lors d'un chargement de palettes, une opératrice a tiré la bâche d'un camion pour remplir l'arrière de la remorque. Une pièce s'est alors décrochée, la déséquilibrant. Elle s'est fracturé le poignet dans sa chute (accident avec arrêt) ;
- à l'Hydrogénation, en tournant une vanne, un collaborateur s'est luxé l'épaule. Il a dû être évacué à l'hôpital (accident avec arrêt).

Monsieur Nicolas MOREL remarque, s'agissant du second accident, qu'aux chargements, les bâches sont habituellement ouvertes par les salariés de Fiolet. Toutefois, en raison du vent, ils ont ces derniers temps pour consigne de les laisser fermer. Ce sont alors les opérateurs de Roquette qui les ouvrent au moment du chargement.

Monsieur GRIBOT remarque que la pièce aurait lâchée, que ce soit le chauffeur ou un salarié de Roquette qui ouvre la bâche.

Monsieur CARLIER signale qu'une barre de remorque s'est également cassée la semaine qui a suivi cet accident. Cela amène à s'interroger sur la qualité de la maintenance des camions du transporteur.

Monsieur GRIBOT explique que l'Entreprise a demandé à Fiolet les certificats de maintenance de ses remorques.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur FUMERY demande par ailleurs si la vanne impliquée dans le troisième accident était en bon état.

Monsieur GRIBOT le confirme. Toutefois, il sera nécessaire d'analyser plus en détail cet accident. En outre, une recrudescence des accidents est constatée au sein du Manufacturing au niveau mondial. Les usines seront par conséquent arrêtées pendant une heure afin de diffuser une communication sur la sécurité auprès des salariés. Le site de Lestrem ne sera pas arrêté, mais deux heures de formation sur la sécurité seront prochainement organisées, en ayant recours aux remontes.

Monsieur FUMERY signale que les opérateurs de Beinheim ont indiqué que l'arrêt d'une heure de leur usine provoquera des problèmes qu'ils devront gérer par la suite.

Monsieur GRIBOT répond que c'est le Groupe qui a pris la décision d'arrêter les usines afin d'améliorer la prise de conscience vis-à-vis de la sécurité.

Monsieur Nicolas MOREL remarque que cela fait 20 ans qu'il est question de sécurité sur le site de Lestrem. Plutôt que d'en parler à nouveau, il faudrait plutôt déployer des moyens supplémentaires sur le terrain, et favoriser la pédagogie sur la répression.

Monsieur GRIBOT indique par ailleurs qu'un départ de feu a été enregistré en février sur un contacteur de surpresseur à l'AMB.

Le TF1 s'établit à 4,88 pour l'usine et 2,50 pour l'établissement, et le TF2 à 9,31 pour l'usine et 5,45 pour l'établissement. Le taux de gravité s'élève quant à lui à 0,17 pour l'usine et 0,12 pour l'établissement

Par ailleurs, un certain retard est constaté dans la réalisation des arbres des causes. Monsieur GRIBOT diffusera un rappel sur les délais à respecter.

Madame LE MEAUX souhaite savoir à quoi sont dus ces retards.

Monsieur GRIBOT ne peut le dire. Ils sont dans tous les cas anormaux.

Monsieur Nicolas MOREL signale qu'il manque souvent des garants pour effectuer les arbres des causes.

Monsieur GRIBOT répond que des garants supplémentaires pourront être formés en cas de besoin.

Satisfaction client

Le taux de réclamations clients pour lesquelles la responsabilité de Roquette est engagée, après avoir augmenté en janvier, diminue pour s'établir à 0,47 % (pour un objectif de 0,70 %).

Monsieur CARLIER demande si certaines réclamations sont dues au démarrage de Symphony. Notamment, dans certains secteurs, les caméras qui vérifient les impressions sont à l'arrêt depuis un mois et demi. Par conséquent, les opérateurs doivent entrer manuellement les numéros des lots, ce qui peut provoquer des erreurs dans les expéditions.

Monsieur GRIBOT n'était pas informé que le contrôle des caméras ne fonctionnait pas. Il vérifiera ce point. Néanmoins, il est en effet nécessaire pour le moment d'entrer manuellement les numéros de lot dans les imprimantes à jet d'encre. Avec ce type d'opération, l'erreur humaine est toujours possible. Par conséquent, une double vérification s'impose tant qu'une solution permettant d'éviter cette opération n'aura pas été trouvée.

Monsieur CARLIER remarque qu'à l'Ensachage, le déploiement de Symphony ajoute du travail aux salariés, alors qu'il devait leur en enlever.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur GRIBOT rappelle qu'une différence doit être faite entre une erreur et une faute. Etant donné que les collaborateurs doivent entrer manuellement des numéros de lot de 16 chiffres, les erreurs sont inévitables. En revanche, si un salarié constate une erreur dans un numéro de lot et envoie malgré tout la commande au client, il s'agit d'une faute.

Monsieur AMBLANC observe que les salariés émargent pour confirmer l'exactitude des informations qu'ils enregistrent. L'erreur peut alors être perçue comme une faute par l'encadrement.

Monsieur GRIBOT souligne que Symphony permet de réduire les risques d'erreur vis-à-vis des 4 millions d'analyses réalisées chaque année au laboratoire, car il n'est plus nécessaire de recopier manuellement l'identification des échantillons. Une solution similaire doit être trouvée pour l'Ensachage.

Par ailleurs, le taux de conformité s'élève à 98,67 %. 146 dérogations ont été comptabilisées en février (pour une cible de 294 maximum).

Absentéisme

Le taux d'absentéisme est important (3,36 %) en février, tout comme le nombre d'arrêts de travail.

Engagement des ateliers et les volumes de production

Ce point n'a pas été traité

Point supplémentaire : y a-t-il un nouveau projet concernant la maintenance, de nouveau contrat de maintenance (sous-traitants) en vue, avec de nouvelles façons de gérer la maintenance ? Allons-nous sous-traiter des secteurs de maintenance ?

Monsieur GRIBOT indique qu'il n'est pas prévu de mettre en place de nouveaux contrats de maintenance. Cependant, la Maintenance centrale a reçu pour mission d'évaluer les besoins en budget de maintenance des ateliers et des équipements, en fonction de leurs spécificités. Ce projet est appelé « Asset Management ».

Monsieur BONNISSANT signale que le coût de la main-d'œuvre de Roquette qui prend en charge les entretiens récurrents n'est pas pris en compte dans les budgets de maintenance, ce qui les fausse nécessairement.

Monsieur GRIBOT explique que dans les 71 millions d'euros de budget de maintenance pour 2023 intègrent une moitié de coûts de maintenance directe et une moitié de coûts de la maintenance indirecte (35 millions d'euros). Ainsi, 50 % des coûts sont associés à la masse salariale des salariés de Roquette qui interviennent dans le cadre des opérations de maintenance, et 50 % aux pièces de rechange, au matériel utilisé et aux contrats de sous-traitance.

Monsieur BONNISSANT souhaite savoir quand les conclusions du travail engagé par la Maintenance centrale seront disponibles.

Monsieur GRIBOT répond que cette démarche sera engagée sur tous les sites de l'Entreprise. A ce stade, la Maintenance centrale organise un pilote à l'UEA afin de définir une méthode. Monsieur GRIBOT pourra faire part de délais plus précis lors de la prochaine séance.

Monsieur GODART s'interroge sur l'objectif de ce travail, si son but n'est pas d'augmenter les budgets de maintenance.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur GRIBOT répond qu'il s'agit d'affiner les prévisions budgétaires, et de vérifier si les budgets actuels sont adaptés aux besoins.

Madame BAGIEU ajoute que s'il est intéressant de connaître les dépenses de maintenance réalisées au cours des dernières années, il faudrait également savoir ce qui aurait dû être dépensé pour que les installations soient fiables.

Monsieur GRIBOT répond que déterminer le budget théorique nécessaire pour entretenir un atelier ou un équipement permettra de définir les montants qui doivent être dépensés pour assurer la fiabilité.

Madame BAGIEU souhaite par ailleurs savoir si le budget additionnel octroyé pour la maintenance en 2022 a été dépensé.

Monsieur GRIBOT rappelle qu'il a été accordé sur la base d'une liste de travaux à réaliser, qui était classée par priorités. Ce budget a été utilisé pour réaliser ces travaux, mais tous n'ont pas été effectués en 2022.

Madame BAGIEU demande s'il est possible d'évaluer la perte de production générée par le manque de fiabilité des installations.

Monsieur GRIBOT répond que si un atelier n'est pas saturé, une panne de quelques jours est rattrapée au cours du reste de l'année. En revanche, lorsqu'un atelier l'est, toute journée d'arrêt est une journée de production perdue. La perte de TRS liée aux pannes représente 3 et 5 % chaque année dans la plupart des ateliers.

En outre, à chaque perte de production liée à une panne, la perte de marge variable associée est déclarée. Cette perte est parfois réelle, mais elle peut également être fictive. Par exemple, en 2022, le réacteur 25 a été arrêté pendant 4 jours en raison d'une panne. La perte de marge variable associée a été enregistrée, mais le réacteur a redémarré pendant une journée, avant d'être arrêté à nouveau, car le stock aval était plein. Ainsi, il aurait été arrêté dans tous les cas.

3. Retour Symphony : (Elus)

- **Pouvons-nous avoir un retour et des explications sur les modifications réalisées sur SAP par les BPO avec un focus sur le G1 ? Des modifications sont réalisées pour résoudre des problématiques mais celles-ci persistent.**

Monsieur DE FERRIER remarque que la question a sans doute été posée à la fin de la période d'hypercare, quand beaucoup de renforts de jour étaient présents pour accompagner les collaborateurs et identifier les améliorations à mettre en place dans la solution informatique. Aujourd'hui, les améliorations en cours de travail concernent avant tout la gestion des analyses. En effet, il existe plusieurs façons de demander des analyses, et le bon fonctionnement, qui convient à la fois à la Production, à la Qualité et au Laboratoire, est à peaufiner selon les cas de figure, en cours de recherche.

Monsieur DURIEUX signale que les problèmes rencontrés sur le terrain ne concernent pas uniquement les analyses. Sur les circuits du G1, les méthodes changent trop régulièrement, il est nécessaire de rafraîchir constamment les pages de l'outil, l'étalonnage des compteurs pose problème, etc. Or les demandes de modifications ne sont pas acceptées.

Monsieur DESBONNETS explique que la phase d'implémentation de Symphony est comparable à un démarrage d'atelier. Des ajustements sont forcément nécessaires, car il s'agit de concrétiser dans le quotidien une modélisation fondée sur la meilleure connaissance possible des métiers. Ces ajustements ne concernent pas aujourd'hui la conception de la solution, mais les *master data*, autrement dit les données de base qui pilotent les processus. Toutefois, il n'est pas possible de modifier un certain nombre de lignes directrices, et notamment celles liées à la libération de produits.

Monsieur DURIEUX a l'impression que plus le temps passe, plus les problèmes sont nombreux. Par exemple, au déploiement du projet, il suffisait d'une manipulation pour imprimer une étiquette. Aujourd'hui, il en faut une dizaine. Monsieur DURIEUX souhaite alors savoir comment les demandes de modifications sont traitées.

Monsieur DESBONNETS indique que le management local signale les difficultés que leurs équipes rencontrent. Les BPO surveillent également les processus, et identifient parfois des problèmes. Ceux-ci font alors l'objet d'une analyse. Ils peuvent être traités au travers d'une évolution de la modélisation et des données, ce qui prend quelques semaines. En revanche, si le traitement nécessite de revoir la conception de la solution, il sera plus long. Dans tous les cas, la solution Symphony continuera à évoluer en fonction des besoins et des contraintes des activités.

- **Depuis le démarrage, on remarque plusieurs décalages de déclarations dans les secteurs de production (surtout le WE), comment cela se règle ? Y a-t-il un suivi et des corrections effectuées ?**

Monsieur DESBONNETS explique que Symphony constitue un système intégré. Tous les secteurs sont liés dans la chaîne de processus, ce qui suppose que tous les acteurs de cette chaîne doivent se coordonner.

Monsieur DURIEUX souligne que les salariés avaient l'espoir que le projet Symphony facilite leur travail. Or, dans les faits, il a augmenté leur charge.

Monsieur DESBONNETS répond qu'il est encore nécessaire de fiabiliser les moyens de comptage, ce qui contribuera significativement à l'amélioration attendue.

Monsieur DE FERRIER précise que ses équipes travaillent sur ce sujet au quotidien. La complexité des flux fait que les cas de figure possibles sont très nombreux, ce qui explique le temps que prend ce travail.

Monsieur Nicolas MOREL déplore qu'aucun retour d'expérience vis-à-vis du déploiement de Symphony ne soit organisé auprès des salariés. Par exemple, aucun cahier de suivi n'a été mis en place. Les salariés ne sont pas informés sur les modifications ou les améliorations qui sont apportées à la solution.

Monsieur DURIEUX remarque que cela peut les amener à commettre des erreurs, car ils ne savent quand les procédures ont été modifiées, et continuent à suivre les procédures dont ils ont connaissance.

Monsieur DE FERRIER admet que les changements ont été très réguliers au lancement de la solution, mais la dynamique n'est plus la même aujourd'hui.

Monsieur DURIEUX indique par ailleurs que les renforts de jour ne sont pas toujours disponibles pour répondre aux interrogations des opérateurs.

Monsieur AMBLANC souhaite savoir combien de temps ces renforts seront encore présents sur le terrain.

Monsieur DE FERRIER répond que cela dépendra des ateliers. Les moyens déployés dépendent des besoins de ces derniers.

Monsieur DURIEUX invite à prolonger la présence de ces renforts, au moins dans les ateliers qui en ont la nécessité.

Monsieur DE FERRIER répond qu'un équilibre est à trouver, car il ne faut pas non plus que les salariés de jour prennent du retard sur les autres tâches qui leur incombent.

Monsieur GRIBOT remarque toutefois que la période actuelle est la bonne pour remonter les besoins en accompagnement ou en formation, la campagne des entretiens individuels ayant été lancée.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DURIEUX objecte qu'il ne faudra pas attendre plusieurs mois pour procéder aux améliorations attendues et mettre en place l'accompagnement nécessaire auprès des salariés. En outre, celui-ci doit être spécifique à chaque circuit, et non général, les formations déployées jusqu'à présent ayant été trop globales.

Monsieur GRIBOT estime en effet nécessaire d'identifier précisément les besoins. Néanmoins, le déploiement de Symphony s'est, dans l'ensemble, bien déroulé à Lestrem, grâce notamment à l'expérience acquise par les sites où le projet a déjà été mis en œuvre. Pour autant, la solution ne saurait être aussi rodée que CICS l'était après 40 ans de fonctionnement. Elle sera progressivement améliorée et enrichie.

Monsieur CARLIER remarque qu'il est demandé aux opérateurs de déclarer dans SAP les produits utilisés. Or si la valeur à déclarer est supérieure au volume disponible, elle ne peut être inscrite dans le système.

Monsieur GRIBOT explique que SAP est une solution « end-to-end ». Si une déclaration est incomplète, le système est bloqué. Dans l'exemple de Monsieur CARLIER, l'opérateur n'a pas pu déclarer la quantité de produit qu'il a utilisée sur son poste parce que le salarié qui a travaillé le poste précédent n'a pas réalisé correctement sa propre déclaration.

Monsieur DURIEUX observe par ailleurs qu'un salarié peut toujours commettre une erreur. Toutefois, s'il n'en est pas informé, il la réitérera tous les jours. Ainsi, les retours aux opérateurs sont essentiels.

Monsieur AMBLANC s'enquiert de l'évolution de la productivité depuis la mise en place de Symphony. En effet, une heure est aujourd'hui nécessaire pour changer de lot quand cela prenait autrefois 5 minutes, parce que les opérateurs pouvaient anticiper certaines opérations et qu'ils ne le peuvent plus dans SAP.

Monsieur GRIBOT répond qu'il est trop tôt pour évaluer la productivité. Néanmoins, il est vrai que Symphony ne permet pas d'anticipation. Il est alors nécessaire d'apprendre à travailler différemment, et une phase d'apprentissage est nécessaire.

Organisation de l'entreprise

4. Information en vue d'une consultation sur la mise en place astreinte Assurance Qualité (Direction)

Monsieur BOUGEROL indique qu'avec le déploiement de SAP, il apparaît nécessaire de mettre en place une astreinte pour éviter que la libération des vracs reste bloquée par l'Assurance Qualité. Cette situation se présente essentiellement le soir et le week-end.

Les trois pôles de l'Assurance Qualité seront concernés par cette astreinte. Dans un premier temps, un salarié devra être d'astreinte pour chaque pôle, mais à compter de fin juin, un seul collaborateur pourra être d'astreinte pour les trois pôles. Cette astreinte sera uniquement téléphonique. Seuls des cadres (Responsables AQ Pôles (RQP) et Responsables Substances Actives (RSA)) la prendront en charge, soit 11 salariés au total.

Ces astreintes seront hebdomadaires avec des pics d'activité enregistrés du lundi au vendredi de 18h à 22h, ainsi que le samedi matin de 8h30 à 12h30. L'astreinte sera également disponible les jours fériés de 10 heures à midi et de 18 heures à 20 heures

Monsieur CARLIER s'étonne que des chargements soient prévus les jours fériés.

Monsieur BARON répond que ces chargements, qui concernent le sorbitol liquide et parfois le glucose, ne sont pas organisés tous les jours fériés. En outre, l'astreinte doit permettre de libérer immédiatement les produits quand un camion est prêt à être chargé. Si l'opération peut atteindre le matin suivant, il est inutile d'appeler l'astreinte.

Monsieur BOUGEROL rappelle ensuite que l'astreinte fait l'objet d'une indemnité de 36 euros/jour la semaine, et de 96 euros/jour le week-end et les jours fériés.

5. Information en vue d'une consultation sur le projet Biorepack au Dextrose (Direction)

Monsieur BARON indique que l'atelier Biorepack doit permettre de reconditionner des produits fabriqués sur le site pour la gamme biopharma. Cette gamme, lancée en 2017, intègre cinq produits : Kleptose HPBCD, Dextrose anhydre, Lycadex, Sorbitol Poudre et Mannitol. Le Kleptose est exclu du périmètre du projet, et restera conditionné sur la ligne actuelle.

Cette gamme s'adresse à des marchés sensibles, et les produits sont conditionnés dans des contenants en plastique. Ce conditionnement est pris en charge par un prestataire externe (Sternmaid) et réalisé dans des fûts de 12 à 50 kg. Une ligne de conditionnement temporaire a également été déployée au D5 en juin 2021 pour la production de fûts de Dextrose anhydre de 100 à 150 kg.

Le projet de l'atelier Biorepack a été validé en juin 2022, pour un investissement de 5,6 millions d'euros. Il vise à accompagner la croissance du marché et à permettre à Roquette de ne plus être dépendant d'un prestataire externe. La capacité de production de l'atelier sera de 3 100 tonnes par an, et il prendra en charge le conditionnement de Dextrose anhydre et le reconditionnement de big bags de Mannitol, Sorbitol et Lycadex.

L'atelier sera installé entre le D5 et le D9. Il disposera d'espaces de vie (salle de repos, salle de repas, etc.) et de vestiaires pour les opérateurs. Les fûts arriveront par camion et seront transférés dans une zone de moyenne hygiène, accessible par un sas. Les big bags de matières premières seront stockés dans le bâtiment. Le conditionnement sera réalisé par un système de préhenseur, comme sur la station destinée au Dextrose anhydre, et qui permet une bonne préhension du fût.

Monsieur BARON présente ensuite une visite virtuelle de l'atelier.

Monsieur AMBLANC demande si l'ensachage sera manuel.

Monsieur BARON explique que l'opérateur devra positionner manuellement la sachette, mais la trémie viendra doser les 25 kilos. L'opérateur devra ensuite procéder au soudage et à la fermeture du couvercle.

Monsieur AMBLANC invite à ne pas refaire les mêmes erreurs qu'à la TA7.

Monsieur BARON répond que les problématiques relevées à la TA7 ont été prises en compte dans la conception de l'atelier afin que l'ergonomie aux postes de travail soit la plus adaptée possible. En outre, la cadence de production n'est pas la même qu'à la TA7.

Les travaux ont commencé en octobre 2022. Les tests techniques seront réalisés à partir de juin 2023, et des essais seront effectués pendant l'été. Des renforts sont prévus pendant les phases de démarrage, avec notamment le support de l'équipe technique et de l'équipe ingénierie du fournisseur des équipements, le détachement d'un opérateur confirmé (un 25^e homme) pour assurer l'accompagnement des équipes opérationnelles qui découvriront l'installation, et l'appui d'une ressource de la Qualité pour la mise en place de la structure qualité de l'atelier.

Monsieur TIESSET remarque que le rôle du 25^e homme est de remplacer des salariés, et non d'être détaché pour accompagner les équipes opérationnelles.

Monsieur CLERMONT explique qu'une solution est en cours de recherche avec les RH pour conserver la capacité de remplacement du 25^e homme pendant son détachement.

L'installation actuelle fonctionne avec deux opérateurs en intérim, qui sont rattachés au performance spécialiste du D5. Les campagnes de production sont organisées en fonction des demandes de l'OPS. Le nouvel atelier fonctionnera en régime de jour, mais un 2x8 sera mis en place à terme.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur TIESSET demande à combien d'opérateurs ce régime 2x8 sera organisé.

Monsieur CLERMONT répond qu'il le sera avec deux opérateurs par équipe, soit quatre opérateurs.

Monsieur TIESSET rappelle que selon les accords d'entreprise, le 25^e homme ne peut pas remplacer les salariés en 2x8, mais uniquement en 6x8.

Monsieur BARON souligne qu'un 25^e homme remplace quatre places d'opérateurs. Or, au Dextrose, trois 25^{es} hommes sont disponibles pour neuf postes d'opérateurs. Il sera également possible de faire appel à des intérimaires en cas d'absence de longue durée.

Monsieur FUMERY objecte que les accords d'entreprise doivent être respectés. La Direction ne peut pas toujours avoir recours à l'intérim pour procéder à des remplacements.

Monsieur Nicolas MOREL ajoute que les 25^{es} hommes pourraient remplacer ponctuellement des salariés en 2x8, mais seulement si les compteurs d'heures n'étaient pas aussi élevés.

Monsieur GRIBOT note qu'il est normal de faire appel à des intérimaires pour remplacer des absents de longue durée. Cela se fait dans tous les secteurs.

Monsieur Nicolas MOREL rétorque que ce ne saurait être le cas, en raison de la durée de la formation nécessaire dans certains secteurs.

Monsieur GRIBOT indique que les postes de l'atelier Biorepack ne nécessiteront pas de formation longue. En outre, les neuf postes du Dextrose imposent la présence de 2,25 25^{es} hommes. Or ces derniers sont trois. Il existe donc certaines marges de manœuvre.

Monsieur CLERMONT indique ensuite que deux opérateurs travailleront par poste :

- un opérateur en zone basse hygiène en charge des activités de réception des matières, d'emballage, de palettisation, de mise en remorque et de maintien propre de la zone ;
- un opérateur en zone moyenne hygiène responsable des activités de conditionnement, de prélèvement, de contrôle, de pilotage des utilités et du maintien propre de la zone ;

Madame LE MEAUX demande si les deux intérimaires de l'organisation actuelle seront recrutés en CDI.

Monsieur CLERMONT explique que la production actuelle n'est pas réalisée en continu. Avec le développement de l'activité, la production se fera de manière continue, à court terme selon un régime de journée, puis en 2x8 si l'activité l'impose. Les postes seront alors assurés par deux titulaires en CDI.

Monsieur BARON précise que pour le moment, l'atelier ne sera pas utilisé à sa pleine capacité. Le potentiel changement de régime vise à accompagner le développement du marché.

Monsieur CLERMONT indique ensuite que la structure d'encadrement du D9/Biorepack sera renforcée par un salarié. L'équipe encadrante de jour sera responsable de ces deux périmètres. Il sera également possible de solliciter le management posté en dehors de la période de jour si le 2x8 est mis en place. Les activités de maintenance et le support qualité seront quant à eux organisés par les équipes du périmètre.

Monsieur FUMERY remarque que les équipes de Maintenance ont indiqué qu'elles ne pourraient pas prendre en charge ce nouvel atelier.

Monsieur CLERMONT explique que durant la phase de démarrage, des renforts seront disponibles. Une fois les essais terminés, le nouveau bâtiment constituera seulement une évolution de la ligne existante, que la Maintenance prend déjà en charge.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur FUMERY remarque que la Direction a prévu un renfort pour l'encadrement, mais elle ne doit pas oublier les salariés de Maintenance du D9/D5, d'autant que ceux-ci sont déjà surchargés de travail.

Monsieur CLERMONT admet que l'atelier Biorepack constituera un bâtiment supplémentaire dans leur périmètre, mais si le démarrage est réussi, il ne devrait pas générer de charge de travail importante. En outre, un budget sera alloué à l'entretien de cet atelier.

Monsieur BENS considère que ce n'est pas un budget qui est nécessaire, mais des ressources supplémentaires.

Monsieur CLERMONT indique avoir conscience des problématiques soulevées par les élus.

Par ailleurs, s'agissant des tâches de travail réalisées par les opérateurs de l'atelier, elles seront similaires à celles effectuées sur l'installation existante. Toutefois, les nouvelles installations faciliteront certaines opérations, et réduiront les pertes de temps et les efforts physiques. La chaîne logistique sera également simplifiée, et le système de convoyage des fûts vides sera plus efficace que le dispositif actuel.

Le nouvel atelier implique certains changements, vis-à-vis des interfaces avec d'autres circuits (par exemple, le stockage de l'anhydre et de l'eau), de la nécessité pour les opérateurs d'intégrer quelques notions d'automatisme à intégrer, et du besoin de nettoyer les installations entre deux produits (l'atelier étant multiproduits).

Un parcours de formation sera mis en place dans le cadre de la préparation au déploiement. Les équipes seront intégrées dès la phase de Précom afin de faciliter la montée en compétences.

Monsieur CARLIER constate que les deux titulaires travailleront sur le nouveau circuit dès fin juin. Ils devront être remplacés à leur poste actuel.

Monsieur CLERMONT le confirme.

Monsieur CARLIER estime nécessaire de vérifier si la pente du sol est suffisante pour assurer l'évacuation des eaux.

Monsieur BARON répond que ce point a été pris en compte au regard des problèmes rencontrés à la TA7.

Monsieur BENS demande si le Lycadex sera traité par l'atelier Biorepack.

Monsieur BARON répond par la négative. Les dextroses vendus sur le marché de la biopharma sont utilisés pour la fermentation dans le cadre de la synthèse de protéines thérapeutiques, et le Lycadex et le Dextrose anhydre sont concurrents. Or, c'est ce dernier qui s'est principalement développé sur le marché.

Madame LE MEAUX demande si les salariés qui seront titulaires ont été identifiés.

Monsieur CLERMONT répond que les deux intérimaires qui travaillaient sur la ligne actuelle font toujours partie des effectifs. L'un a été recruté en CDI, et l'autre a été conservé au Dextrose en tant qu'intérimaire en prévision de la mise en place de l'atelier.

Monsieur GRIBOT propose de recruter dès à présent cet intérimaire en CDI, afin de s'assurer qu'il sera disponible lorsque l'atelier commencera à produire.

Monsieur BENS observe qu'au D5, de nombreux postes sont occupés par des intérimaires formés et compétents. Il serait préférable de les recruter avant cet intérimaire, car ces postes sont plus complexes que ceux de l'atelier Biorepack.

Monsieur GRIBOT rappelle que 25 intérimaires ont été titularisés au cours des trois derniers mois de 2022.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur CARLIER objecte que cela était nécessaire pour mettre en œuvre le projet Symphony.

Monsieur CLERMONT note que des recrutements sont en cours au D5, et les postes au Biorepack seront ouverts en interne. Tous les intérimaires auront donc la possibilité de présenter leur candidature.

Monsieur BARON ajoute que le Dextrose a titularisé de nombreux intérimaires au cours des dernières années.

Monsieur BENS en convient, mais certains intérimaires sont malgré tout oubliés. Par exemple, Roquette a demandé à un intérimaire de signer un CDI intérimaire avec Manpower afin de pouvoir continuer à travailler pour le site de Lestrem. Or d'autres intérimaires ont été titularisés par Roquette après qu'il a signé ce CDI.

Monsieur DELOMMEZ remarque que le CDI intérimaire permet à cet intérimaire de rester trois ans de plus chez Roquette, et d'augmenter ses chances d'être recruté par l'Entreprise. Pour autant, il faut lui expliquer pourquoi il n'a pas été embauché.

Monsieur Nicolas MOREL souligne que de telles personnes perdent en motivation, car elles sont embauchées en intérim, puis CDD, puis chez Alliance Emploi ou en CDI intérimaire, etc., quand ils voient par ailleurs des salariés être recrutés en CDI dès leur arrivée chez Roquette.

Monsieur GRIBOT répond qu'un intérimaire peut donner satisfaction à son poste, mais ne pas présenter le potentiel nécessaire pour conduire un circuit. Or c'est ce que Roquette attend de ses opérateurs. Si un autre intérimaire présente ce potentiel, il sera privilégié dans le cadre d'une titularisation. En ce sens, il est important d'indiquer aux intérimaires pourquoi ils ne sont pas titularisés.

Monsieur DURIEUX invite par ailleurs à organiser une visite de la CSSCT du chantier de l'atelier Biorepack.

Monsieur BARON prend note de cette demande.

La séance est suspendue de 11 heures 20 à 11 heures 40.

Fonctionnement du CSE

6. Dégradation du respect des instances représentatives en réunion. Peut-on avoir les interlocuteurs concernés par les sujets ? Les documents disponibles en temps et en heure dans la BDES ?... (Elus)

Monsieur DELOMMEZ estime que les interlocuteurs concernés par les sujets abordés en séance sont bien présents, à moins que les élus aient un exemple contraire.

Madame BAGIEU répond qu'il est arrivé qu'en CSE, mais également en CSEC, que certains points ne soient abordés que par Monsieur GRIBOT ou Monsieur DELOMMEZ, et non par les représentants de la Direction concernés. Du reste, Monsieur GRIBOT et Monsieur DELOMMEZ ne participent pas à toutes les séances. En outre, les experts mandatés par le CSEC demandent des documents à la Direction depuis de nombreux mois, sans les recevoir. L'expertise relative à 2021 ne sera alors présentée qu'à la mi-2023.

Monsieur DELOMMEZ souligne le nombre conséquent de réunions organisées au cours des derniers mois, qui a amené Monsieur GRIBOT ou Monsieur DELOMMEZ à être parfois absents. De plus, le Service Paie rencontre des difficultés à produire toutes les données demandées par le cabinet Iseo, d'autant qu'il est également sollicité dans le cadre d'un contrôle URSSAF qui a commencé en février. Toutefois, la Direction s'est engagée auprès du cabinet à lui fournir l'intégralité des informations qu'il a demandées avant la mi-avril.

Par ailleurs, la Direction n'a pas l'obligation légale de placer sur la BDES les documents avant les séances. Parfois, il n'est pas possible de produire les présentations suffisamment à l'avance pour les charger sur la BDES. Pour autant, elle s'efforce de le faire dès lors que cela est possible. En outre, si les documents associés à une consultation ne sont fournis que le jour de la réunion, celle-ci n'est organisée que le mois suivant.

ROQUETTE RESTRICTED

Madame LE MEAUX annonce que si, à l'avenir, les documents sont communiqués en séance, les élus ne s'interdiront pas à suspendre celle-ci pour les étudier.

Monsieur DURIEUX remarque que le Code du travail demande de fournir les documents dans un « délai raisonnable ». Cela suppose qu'ils ne peuvent être communiqués lors de la séance elle-même.

Monsieur DELOMMEZ répond que cela est permis si le point concerné n'implique pas de consultation.

Madame BAGIEU note par ailleurs qu'il est demandé aux membres du CSE d'indiquer les points qu'ils souhaitent voir à l'ordre du jour trois semaines avant les séances. Elle s'étonne que les intervenants aient besoin d'autant de temps pour préparer leurs présentations. Etant des spécialistes des sujets en question, ils devraient déjà avoir réponse aux questions des élus.

Monsieur DELOMMEZ explique qu'ils doivent trouver le niveau de détail adéquat pour éclairer l'instance et faire un effort de pédagogie, ce qui demande une certaine préparation.

Monsieur GRIBOT estime que la Direction communique au CSE de nombreuses informations en toute transparence. En outre, il a passé entre le 27 février et le 27 mars 6,5 jours en réunion avec les élus. De plus, ces derniers ont sollicité deux réunions extraordinaires pour début avril. Il ne saurait passer 9 jours par mois en réunion. Les représentants du personnel l'ont interrogé sur une rumeur sur le déploiement du projet Origami à l'UEA. Il leur a répondu par mail, en précisant qu'un groupe de travail avait été mis en place entre la Fabrication et la Maintenance, et en rappelant que le projet Origami avait déjà été présenté aux élus et qu'il serait déployé dans toutes les usines de Roquette. Pour autant, la réflexion vis-à-vis de l'UEA n'était pas suffisamment mature pour présenter un quelconque projet. En dépit de cette réponse, un tract a été diffusé.

Madame LE MEAUX estime que Monsieur GRIBOT prend le CSE de haut, alors que celui-ci ne fait que rendre compte des questions et des inquiétudes des salariés.

Monsieur GRIBOT explique qu'il n'a pas d'autres réponses à donner que celles qu'il a déjà communiquées aux organisations syndicales. Par ailleurs, il laisse Monsieur DELOMMEZ traiter en séance de CSE les questions qui relevaient autrefois des délégués du personnel.

Madame BAGIEU remarque que les élus ont malgré tout le sentiment que le CSE Central est réduit au strict minimum. Par le passé, d'autres représentants de la Direction étaient présents lors des séances. Ils étaient en mesure d'apporter des informations complémentaires et de répondre aux questions des élus.

Monsieur CARLIER rappelle par ailleurs que la Direction a refusé de mettre en place des représentants de proximité. Il n'existe donc plus qu'une seule instance pour traiter toutes les questions des salariés.

Monsieur Nicolas MOREL ajoute que de nombreuses questions pourraient être traitées par les managers et les RH de proximité, mais les élus n'ont plus d'interlocuteur dans beaucoup de secteurs.

Monsieur DURIEUX note également que les élus avaient demandé la mise en place d'une commission postés, que la Direction a également refusée.

Madame LE MEAUX remarque que les documents présentés en commission doivent également être communiqués aux membres de celles-ci, car une partie d'entre elles rapportent au CSE.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'à chaque fois que la Direction pourra transmettre des informations avant les réunions des commissions, elle le fera. Il est également important qu'un rapporteur soit nommé dans chaque commission, afin qu'il présente un compte rendu des réunions au CSE.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur BONNISSANT invite à désigner des rapporteurs qui se consacrent à cette tâche, car les élus ne peuvent à la fois participer aux commissions et prendre des notes en vue de la rédaction d'un compte rendu. Or ces comptes rendus sont nécessaires pour que l'information circule au sein du CSE.

Monsieur DELOMMEZ rappelle que les élus disposent d'heures de délégation.

Monsieur GRIBOT remarque en outre que toutes les organisations syndicales disposent de représentants au sein des commissions. Ceux-ci sont en mesure de rendre compte des débats de la commission au reste des élus de leur section syndicale.

Monsieur AMBLANC déplore par ailleurs que beaucoup d'intervenants prennent note des questions des élus, mais ne reviennent jamais vers eux avec des réponses.

Madame LE MEAUX ajoute que les élus ont souvent l'impression que les représentants de la Direction découvrent en séance les questions à l'ordre du jour, ce qui laisse un sentiment d'improvisation.

Monsieur GRIBOT juge qu'un spectateur extérieur pourrait avoir l'impression, sur la base des propos des membres du CSE, que la Direction ne leur communique aucune information. Or elle transmet une masse conséquente d'informations, et ce en toute transparence. Par exemple, le CSE est déjà revenu sur le projet Origami à neuf reprises.

Monsieur AMBLANC explique que souvent, les présentations des responsables en séance de CSE laissent à penser que tous les indicateurs sont bien orientés. Or la situation est très différente sur le terrain. Par exemple, au magasin B, l'AGV met parfois vingt minutes à prendre une palette. Pourtant, un poste sera supprimé, que le projet donne les résultats attendus ou non.

Monsieur GRIBOT répond que la réalité est sans doute dans la nuance. Rien n'est jamais ou tout blanc ou tout noir. Bien que des améliorations soient toujours envisageables, certains aspects du projet engagé au magasin B donnent satisfaction.

Madame LE MEAUX remarque que dans beaucoup de projets, les postes sont supprimés avant que la Direction se soit assurée qu'ils portaient leurs fruits.

Monsieur GRIBOT objecte que dans le cadre d'Alyssia, aucun poste n'a été supprimé avant que les projets ne soient finalisés.

Monsieur FUMERY propose d'évoquer ce sujet plus en détail lors du CSE extraordinaire consacré à Alyssia prévu le 5 avril.

Monsieur Nicolas MOREL ajoute que la Direction n'a pas supprimé de postes structurels dans le cadre d'Alyssia, car elle sait qu'ils sont nécessaires. En revanche, dans le cadre d'autres projets, des salariés n'ont pas été remplacés lors de leur départ à la retraite.

Partie Sociale

7. Bilan action logement 2022 (Direction)

Madame DUHOO annonce qu'au titre de 2022, Roquette Frères a versé 894 646 euros à Action Logement (soit 0,45 % de la masse salariale). Sur cette somme, 334 598 euros ont servi au financement des politiques publiques dans le cadre de l'ANRU, quand les services rendus aux salariés des établissements français ont représenté 380 435 euros. Ils se répartissent de la manière suivante :

- 25 177 euros pour les services locatifs, incluant 21 garanties VISALE et 13 contrats de cautionnement ;

ROQUETTE RESTRICTED

- 170 000 euros pour les achats immobiliers, incluant 4 prêts en accession à la propriété et une prime accession ;
- 133 258 euros pour 10 prêts travaux et une aide pour des travaux de performance énergétique ;
- 52 000 euros pour la mobilité, dont 32 aides mobili-jeune (pour un total de 38 400 euros) ;
- 1 dossier d'aide au paiement du loyer.

Madame DUHOO précise qu'Action Logement ne finance plus, au travers des prêts d'accession, que la construction, et non plus les achats dans l'immobilier ancien.

Monsieur Nicolas MOREL demande si Action Logement propose des aides pour les enfants des salariés, notamment pour leur permettre d'accéder à un logement dans le cadre de leurs études.

Madame DUHOO répond que les enfants des salariés ont accès à la garantie Visale ainsi qu'aux aides mobili-jeunes, qui sont notamment destinées aux alternants.

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

Ce point est reporté.

9. Carte Worklife : (Elus)

- **Problématique de certains magasins alimentaires type Carrefour qui reconnaît la carte Worklife comme une carte restaurant et n'acceptent qu'une dépense de 25 €. Cette problématique est-elle résolue ?**

Monsieur DELOMMEZ indique que trois communications ont été diffusées sur la carte Worklife, évoquant le problème rencontré avec Carrefour et Monoprix (les paiements sont limités au plafond des tickets restaurants, soit 25 euros par jour). Ce problème est en cours de résolution. En outre, la carte Worklife sera prochainement ouverte à de nouvelles enseignes.

- **Problématique des personnes handicapées, sous tutelle ou n'ayant pas de voiture. Comment peuvent-ils utiliser le compte carburant ? La solution de revendre la partie carburant comme proposé par la RH n'est pas envisageable pour les élus.**

Monsieur DELOMMEZ remarque que si une personne est sous tutelle, son tuteur peut utiliser la carte Worklife. En outre, l'assistante sociale ou les RH peuvent le recevoir s'ils ont des questions.

S'agissant des salariés qui n'ont pas de voiture, la Direction envisage d'ouvrir un compte « mobilité durable », qui permettrait d'utiliser la somme destinée à l'essence dans d'autres formes de transport (vélo, transports en commun, etc.). La Direction reviendra vers le CSE lorsque la réflexion sur ce sujet sera plus avancée.

Monsieur GODART remarque que l'application Worklife ne propose pas l'historique des versements réalisés sur la carte, mais uniquement celui des dépenses.

Monsieur DELOMMEZ interrogera Worklife sur ce point.

Monsieur AMBLANC suggère de mettre en place un compte unique pour les salariés qui n'ont pas de voiture.

Monsieur DELOMMEZ explique que cela est impossible, car l'avantage relatif à l'essence est distinct de la « tirelire » Roquette. En revanche, il serait possible de créer un compte « mobilité durable ».

La séance est levée à 12 heures 40.

ROQUETTE RESTRICTED

Justine LEUWERS

Secrétaire adjointe du CSE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Justine', with a long horizontal stroke extending to the right.

Jean-Luc GRIBOT

Président du CSE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Grivot', with a long horizontal stroke extending to the right.