

ROQUETTE RESTRICTED

**PROCES-VERBAL de la réunion ordinaire du Comité Social et Economique de Lestrem  
du 25 mai 2023**

Etaients présents :	MM. Jean-Luc GRIBOT, Président Pierre-François DELOMMEZ
	Mmes Sandrine DYLAG Anne Charlotte HERBOMEZ Justine LEUWERS Laurence RAMBUR
	MM. Christophe AMBLANC David BENS Jérôme BONNISSANT Grégory CARLIER Stéphane CORDIER Bertrand DAUSQUES Clément DELATTRE Dominique DEQUIREZ François DESCAMPS Alain DEVISSCHER Hubert DHOISNE Mickaël DURIEUX Geoffrey GOUDEFROY Nicolas MOREL Dominique MULLET Damien TIESSET
Représentants syndicaux	MM. Alexandre SANTOLALLA Daniel GANTIEZ
Invités	Mme Anne-Claire DURETETE (point n° 3) MM. Antonin BOUGEROL (points n° 6) François-Régis DORGEVILLE (points n° 6)
Prise de notes	Mme Delphine BILLIAU

## ROQUETTE RESTRICTED

### Ordre du jour :

1. Approbation des procès-verbaux des CSE des 28 février (CSSCT), 4 avril (CSSCT), 5 avril (CSE extra) 20234  
Point Economique.....4
  2. Point qualité, sécurité, situation économique et absentéisme (Direction) .....4  
Engagement des ateliers et les volumes de production.....4  
Organisation de l'entreprise .....5
  3. Point à date Symphony : (Elus) .....5
    - Où en sommes-nous côté renfort ? .....5
    - Repositionnement des salariés après l'hypercare ? .....6
    - Les actions correctives : comment les anomalies constatées sont-elles gérées ? Les salariés sont-ils systématiquement informés des corrections apportées ? .....6
    - Quels sont les impacts clients ? Avons-nous constaté des pertes de clients ? Si oui, quels clients et quelle gamme de produits ? .....7
    - Une stratégie commerciale a-t-elle été mise en place afin de regagner le/les contrats ? .....7Partie sociale.....7
  4. Consultation sur les propositions de reclassement d'un salarié opérateur tamisage et lait (AMB) déclaré inapte à son poste de travail (Direction) .....7
  5. Point sur le projet d'aménagement de la piste cyclable entre Merville et Lestrem (Elus) .....8
  6. Présentation de l'avancement des projets (hors projets Alyssia) définis dans le cadre de l'accord RCC (Direction).....8
    - Qualité .....8
    - Supply chain.....8
    - Qualité ..... 10
    - Finances ..... 10
  7. Quelles sont les conditions générales de réservation pour les vols aériens ? (Elus) ..... 10
  8. Barème de remboursement des frais de déplacement : suite à l'inflation, est-il possible de réévaluer la grille tarifaire, notamment celle des repas (exemple, restaurant à Paris) ? (Elus)..... 11
  9. Qu'en est-il de la rénovation des locaux syndicaux ? (Elus)..... 11
  10. Quels sont les 10 plus gros salaires de l'entreprise (à mettre dans la BDES) ? (Elus) ..... 11
  11. Est-il possible de corriger la rotation 5x8 de 2023, il y a une erreur à partir du mois de septembre (un décalage à corriger) (Elus)..... 11
  12. Peut-on avoir les rotations 2024 ? (Elus)..... 12
  13. Carte Worklife (Elus)..... 12
- Il manque des lignes comptables sur l'application : les débits apparaissent, mais pas les crédits. Est-il possible de faire une demande d'ajout de ces lignes ? A-t-on réfléchi à la façon de modifier la dotation pour les personnes handicapées ?..... 12
14. Peut-on avoir la cartographie (par secteur) du nombre de salariés en contrat Manpower et Alliance : (Elus) 12

## ROQUETTE RESTRICTED

- concernant les postes structurels (exemple : circuit de fabrication) : nombre et % vs effectif du secteur ;  
12
- concernant les postes autres que structurels (renforts) : nombre et % vs effectif du secteur. .... 12
- 15. Coût de l'intérim sur une année glissante (Elus)..... 15
- 16. Point sur les CDD vacances par secteur (Elus)..... 15
- 17. Cette année, les vacances scolaires de Noël tombent à cheval entre 2023 et 2024, est-il possible dans ce cas d'avoir une tolérance pour pouvoir reporter ses congés jusqu'à la première semaine de janvier ? (Elus)  
15

## ROQUETTE RESTRICTED

*La séance est ouverte à 9 heures 20.*

### **1. Approbation des procès-verbaux des CSE des 28 février (CSSCT), 4 avril (CSSCT), 5 avril (CSE extra) 2023**

Justine LEUWERS indique que les corrections demandées en amont de la réunion ont été apportées aux documents.

*Les procès-verbaux des réunions de CSE des 28 février, 4 avril et 5 avril 2023 sont approuvés.*

### **Point Economique**

#### **2. Point qualité, sécurité, situation économique et absentéisme (Direction) Engagement des ateliers et les volumes de production**

#### **Sécurité**

Monsieur GRIBOT compte deux accidents en avril dont un avec arrêt :

- un salarié de l'UEA a fait une chute dans un escalier alors qu'il allait prélever des échantillons (ATA);
- un salarié s'est écrasé le pouce en ouvrant la porte coulissante du sas de décompression en P18.

Monsieur GRIBOT insiste sur la nécessité de tenir les rampes d'escalier, en rappelant que les chutes peuvent occasionner de graves blessures ou être mortelles.

Monsieur Nicolas MOREL doute qu'il y ait des rampes à l'endroit où le salarié a chuté (il s'agit de l'escalier de trois marches).

Monsieur GRIBOT confirme qu'une rampe est installée sur l'un des côtés de l'escalier et ajoute que le respect des gestes en apparence anodins (tenir les rampes en fait partie) permet d'éviter des risques majeurs. A l'attention des salariés ne souhaitant pas tenir les rampes d'escalier pour des questions d'hygiène, il rappelle que du gel hydroalcoolique est à disposition en bas et en haut des marches.

Monsieur Nicolas MOREL signale que certains échantillonneurs représentent un risque pour les salariés, car ils ne sont pas terminés et ne disposent pas des systèmes automatiques.

Monsieur GRIBOT affirme que des solutions pour maîtriser la sécurité de ces échantillonneurs doivent être trouvées, même s'ils ne sont pas automatiques.

Il expose ensuite que le TF1 sur douze mois glissants stagne toujours à 2,5 et le TF2 à 5,7. Le TF3 est stable également tandis que le taux de gravité augmente en raison des deux accidents mentionnés plus haut.

#### **Satisfaction client**

Monsieur GRIBOT annonce le retour du taux de réclamations clients à un niveau correct en avril ainsi qu'un taux de conformité de 98,2 %. Le nombre de dérogations s'élève à 144, soit la moitié de l'objectif (Monsieur GRIBOT en conclut que la qualité des produits ne pose pas problème).

#### **Absentéisme**

Monsieur GRIBOT indique un taux d'absentéisme d'environ 3,5 % avec un pic important pour les arrêts de plus de sept jours.

Madame RAMBUR, qui n'était pas présente au moment de l'approbation des PV, remarque que les 63 tickets n'ont pas été publiés dans la BDES comme la Direction s'y était engagée lors du CSE du 5 avril.

## ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELOMMEZ explique que c'est un oubli de sa part et assure que les tickets seront publiés dans la BDES.

Monsieur BONNISSANT propose de ne pas approuver le PV du 5 avril afin d'éviter un nouvel oubli.

Pour Monsieur DELOMMEZ, il serait regrettable que l'instance adopte un tel mode de fonctionnement. Il affirme que la Direction ne fait pas preuve de mauvaise volonté et indique préférer des relations plus saines. Néanmoins, si reporter l'approbation du PV du 5 avril est de nature à rassurer le CSE, il est prêt à l'accepter.

Monsieur Nicolas MOREL propose d'inscrire le point à l'ordre du jour du prochain CSE pour s'assurer qu'il soit traité, sans remettre en cause l'approbation du PV du 5 avril.

Monsieur DELOMMEZ s'engage à publier les tickets dans la BDES.

### Organisation de l'entreprise

#### **3. Point à date Symphony : (Elus)**

Monsieur DURIEUX signale que le CSE n'a pas reçu les documents suffisamment en amont de la réunion, ce qui ne lui laisse pas la possibilité de les étudier.

Monsieur DELOMMEZ assure que la Direction fait son possible pour fournir les documents aux élus en amont des réunions. Toutefois, la complexité des sujets et l'important travail de préparation des intervenants qu'ils nécessitent ne lui en laissent pas toujours la possibilité. Il rappelle par ailleurs que la Direction n'a aucune obligation légale sur les délais de transmission de documents en dehors des informations et consultations. En tout état de cause, il est convaincu que la Direction sera en mesure de répondre aux attentes du CSE sur le présent point et, si ce n'est pas le cas, il propose de compléter ultérieurement.

Monsieur GRIBOT reproche au CSE d'imposer à la Direction une obligation qui n'existe pas dans la loi et déclare que la Direction fournit bien plus d'informations au CSE qu'elle n'en a le devoir.

Monsieur DURIEUX répond que ce n'était pas son propos : il souhaitait simplement faire comprendre que recevoir les documents en avance est plus confortable pour le CSE.

#### **- Où en sommes-nous côté renfort ?**

Madame DURETETE présente le tableau figurant les renforts (uniquement pour le projet Symphony) à fin mars ainsi que les prévisions au 1<sup>er</sup> juillet.

Madame RAMBUR observe que sur les 101 renforts à fin mars, 32 seront conservés jusqu'à juillet.

Madame DURETETE confirme.

Pour les renforts ayant vocation à corriger les dysfonctionnements de Symphony, Monsieur CARLIER en conclut que si la Direction diminue le nombre de renforts en juillet, c'est qu'elle a l'assurance qu'il n'y aura alors plus d'erreurs. Il alerte également sur les prises de congés qui peuvent entraîner un manque d'effectif en l'absence des renforts.

Madame DURETETE doute que tout soit parfait dès le mois de juillet. Par ailleurs, elle explique qu'il n'est question ici que des renforts spécifiquement dédiés à Symphony, et que les congés sont gérés dans le cadre de la vie courante de l'Entreprise.

## ROQUETTE RESTRICTED

### - Repositionnement des salariés après l'hypercare ?

Madame DURETETE rappelle que l'équipe core Symphony compte 100 collaborateurs, dont 80 en France, avant de recenser le nombre de project managers pourvus à date :

- transformation office : 16/20 ;
- business process managers : 13/16 ;
- master data : l'équipe est conservée ;
- digital : la totalité des collaborateurs a regagné le digital.

Dans le cadre de la mobilité interne, 77 collaborateurs sur 80 ont obtenu leur position post-Symphony.

### - Les actions correctives : comment les anomalies constatées sont-elles gérées ? Les salariés sont-ils systématiquement informés des corrections apportées ?

Monsieur GRIBOT explique que si les anomalies ne peuvent pas être traitées par les opérateurs ou par la hiérarchie directe, elles doivent être rapportées aux key users qui sont en mesure d'apporter un premier niveau de réponse. S'ils n'y parviennent pas, l'anomalie doit être remontée à un deuxième niveau qui est le « support L1 ». Si ce niveau est insuffisant et que le problème nécessite une adaptation de la solution, ce dernier doit être remonté au niveau « L2 ».

Enfin, si aucun de ces dispositifs n'est en capacité d'apporter une solution, les équipes sont contraintes d'attendre une nouvelle version de Symphony.

Monsieur DURIEUX signale que suite à des problèmes de lots lors des changements de PM, son équipe a désormais plus de 20 manipulations à réaliser alors que trois suffisaient auparavant, ce qui multiplie les risques d'erreurs.

Madame DURETETE répond que les équipes travaillent à des améliorations et que des mises à jour seront déployées en juin et décembre (elle ignore toutefois si le problème de Monsieur DURIEUX fait partie des sujets traités par ces améliorations).

Monsieur GRIBOT explique que Symphony s'améliore au fil de son déploiement sur les différents sites et que Lestrem a ainsi bénéficié de l'expérience de ceux qui l'ont déployé avant. Cependant, le site de Lestrem possède des complexités qui n'existent pas dans les autres usines et c'est la raison pour laquelle des problèmes subsistent : les équipes traitent ces dysfonctionnements en les priorisant selon leur criticité et le temps nécessaire à leur traitement. Il est à noter que dans ce cadre, une équipe est dédiée à Symphony pour réaliser les workpackages (paquets d'améliorations) à destination du déploiement de Symphony dans les usines des autres pays.

Monsieur Nicolas MOREL rappelle que le projet Symphony avait été présenté comme une révolution, notamment dans la facilitation des process. Or, ce n'est pas le cas, car certaines étapes n'ont pas été réalisées (des capteurs manquants, par exemple), ce dont les collaborateurs ne sont pas informés. Ainsi, la communication est le principal problème de Symphony pour Monsieur Nicolas MOREL.

Un élu rapporte que les collaborateurs sur le terrain ont parfois le sentiment d'être abandonnés.

Monsieur AMBLANC note que le projet crée aussi une charge de travail supplémentaire sur certains postes.

Monsieur GRIBOT estime que les choses iront mieux lorsque la solution sera totalement optimisée.

Monsieur Nicolas MOREL pointe le fait que tous les collaborateurs ne sont pas à égalité devant Symphony, car ce dernier est lié à SAP que certains salariés ont déjà l'habitude d'utiliser.

## ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur GRIBOT approuve, et souligne que l'impact n'est pas non plus le même selon les secteurs.

Monsieur DURIEUX demande s'il est possible de prioriser les améliorations à apporter selon les besoins des postes.

Monsieur GRIBOT indique que c'est justement ce que font les équipes Symphony, même si la plupart des problèmes sont traités aux niveaux inférieurs.

Monsieur DURIEUX suggère d'informer les équipes des causes des erreurs pour éviter de les répéter.

Monsieur GRIBOT approuve l'idée.

**- Quels sont les impacts clients ? Avons-nous constaté des pertes de clients ? Si oui, quels clients et quelle gamme de produits ?**

Monsieur GRIBOT répond qu'aucun impact lié à Symphony n'a été constaté en termes de perte de client et que le business continuity plan (qui consistait à proposer au client d'acheter des produits conditionnés de façon anticipée en décembre pour livrer prioritairement les produits vrac en janvier) s'est bien déroulé.

Néanmoins, indépendamment de Symphony, la conjoncture économique réduisant la demande, les niveaux records de Roquette en termes de camions par jour n'ont jamais été atteints.

Monsieur GRIBOT signale également une baisse du Net Promoter Score en début d'année : cependant, cette baisse n'est liée ni à Symphony ni aux produits.

Madame BAGIEU évoque un client qui attend son produit, lequel est sur le site depuis le mois de juin : ainsi, il existe des clients mécontents qui ne se manifestent pas.

Monsieur GRIBOT pense que les clients mécontents ne se manifestant pas sont rares. De plus, Symphony n'ayant démarré qu'en janvier, il n'est pas responsable du problème évoqué par Madame BAGIEU.

D'après les informations dont dispose Madame BAGIEU, c'est SAP qui ne permet plus d'envoyer des produits.

Monsieur GRIBOT maintient que cette information n'est pas correcte, car avant le mois de janvier, c'est CICS qui permettait d'envoyer les produits.

**- Une stratégie commerciale a-t-elle été mise en place afin de regagner le/les contrats ?**

Monsieur GRIBOT indique que comme aucun contrat n'a été impacté par Symphony, aucun changement de stratégie commerciale n'a été nécessaire dans le cadre du projet. Néanmoins, il envisage de présenter au CSE un point sur la stratégie commerciale dans le contexte de la baisse de la demande.

### Partie sociale

#### **4. Consultation sur les propositions de reclassement d'un salarié opérateur tamisage et lait (AMB) déclaré inapte à son poste de travail (Direction)**

Monsieur DELOMMEZ demande à reporter le point, car les recherches de reclassement du salarié sont encore en cours.

*Le point est reporté.*

## ROQUETTE RESTRICTED

### 5. Point sur le projet d'aménagement de la piste cyclable entre Merville et Lestrem (Elus)

Monsieur GRIBOT rappelle qu'il a déjà fourni une réponse lors du CSE du 5 avril. Pour mémoire, l'Entreprise a refusé de faire passer la voie verte le long de la Lys et de l'usine en raison des sphères d'impact en cas de sinistre. La voie verte va donc rejoindre la voie ferrée venant de Merville et empruntera des terrains appartenant à Roquette (qui les rétrocédera à la communauté de communes). L'Entreprise avait quant à elle décidé de prendre en charge la réalisation d'une piste cyclable allant jusqu'à l'usine une fois que la voie verte serait achevée. Cependant, la réalisation de cette dernière dépendant de la communauté de communes Flandres Lys et non de l'Entreprise, la Direction n'est pas en mesure de fournir un délai.

*La séance est suspendue de 10 heures 30 à 10 heures 50.*

### 6. Présentation de l'avancement des projets (hors projets Alyssia) définis dans le cadre de l'accord RCC (Direction)

Monsieur DELOMMEZ rappelle que ce point est la suite de celui qui n'avait pas pu être achevé lors d'un précédent CSE.

#### - Qualité

Monsieur BOUGEROL explique que dans le cadre du Control Plan rationalisation et de la métrologie, il est prévu de promouvoir un certain nombre de laborantins à des postes de technicien grâce à des VAE : au total, 17 postes de laborantin sont supprimés contre 13 postes de technicien créés. Concernant le delta de 4 postes, il s'agit de départs en retraite ou de salariés quittant Roquette pour créer leur entreprise.

En sécurité alimentaire, deux postes de technicien spécialiste de l'alimentaire au sein de l'assurance qualité ont évolué vers des postes de cadre : le premier salarié concerné est engagé dans un parcours de cadrification tandis que le deuxième est en mobilité dans un autre service de l'assurance qualité (le recrutement d'un cadre est en cours pour le remplacer).

Par ailleurs, un poste de cadre a été supprimé en qualité opérationnelle, de même que dans le management du système de la qualité (suite à une mobilité interne).

Enfin, au sein des postes administratifs, trois postes d'assistant administratif ont été identifiés comme étant supprimés, mais une seule suppression a été réalisée suite à une inaptitude (le reste du projet est en attente).

#### - Supply chain

Monsieur BOUGEROL annonce que dans le cadre du projet Symphony, la suppression du poste de contrôleur facturation est décalée à 2024 au plus tôt, en sachant que l'Entreprise songe à déprogrammer cette suppression.

Monsieur Nicolas MOREL remarque que si la suppression du poste en question est effective en 2024, elle ne s'opérera plus dans le cadre de l'accord RCC.

Monsieur BOUGEROL confirme et met en exergue le pragmatisme de l'Entreprise qui ne respecte pas toujours les projets à la lettre car elle s'interroge sur la pertinence des suppressions de postes au regard des process.

Monsieur Nicolas MOREL est d'avis que c'est davantage la faisabilité de cette suppression qui pose problème à l'Entreprise.

Monsieur BOUGEROL maintient que l'interrogation de l'Entreprise au sujet de cette suppression montre qu'elle est attentive aux process.



## ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur GRIBOT rappelle que cette adaptation des projets a toujours été la politique de l'Entreprise : si les projets sont réalisés, les suppressions de postes associées sont effectives. S'ils ne sont pas réalisés, les suppressions de postes sont déprogrammées. C'est le cas en qualité et supply chain en particulier où la possibilité d'économiser des postes de travail était envisagée à condition que la solution Symphony soit en mesure d'apporter des rapports et des systèmes automatisés : comme ce n'est pas le cas, l'Entreprise réfléchit à la possibilité de revenir sur ces suppressions de poste.

Madame BAGIEU demande quel serait l'impact pour les salariés dont la suppression de poste s'opérerait hors du cadre de l'accord RCC.

Monsieur BOUGEROL assure que la volonté de l'Entreprise d'accompagner les salariés ne sera pas remise en cause.

Monsieur GRIBOT précise que lorsque l'accompagnement RCC sera clos, c'est le mode de fonctionnement classique qui reprendra ; toute modification d'un service sera ainsi présentée au CSE en information/consultation et l'impact social traité avec les salariés concernés.

Pour Monsieur Nicolas MOREL, il n'en demeure pas moins que les salariés ne bénéficieront pas des mêmes conditions que dans l'accord.

Selon Monsieur GRIBOT, il est évident que quelques mois de décalage n'auront pas d'importance : si des personnes sont impactées par un projet décalé de quelques mois après la fin de l'accord, l'Entreprise fera en sorte de ne pas les léser, et ce d'autant plus que la GEPP sera toujours en place. Il précise toutefois que l'Entreprise n'aura pas de marge de manœuvre sur la fiscalité dont elle devra appliquer à la lettre les modalités.

Monsieur DELOMMEZ annonce une réunion de négociation le lundi 5 juin au sujet des retraites, car l'impact des nouveaux décrets nécessitera une adaptation des règles de l'Entreprise, notamment pour les personnes qui subiront une prolongation de leur activité liée à la durée de cotisation ou à l'âge de départ.

Monsieur BOUGEROL annonce ensuite :

- 1 création de poste de PLE manager ainsi que de 2 postes OPS (une seule création de poste était prévue initialement) ;
- transport overseas : -1 poste, mais avec 1 transformation d'Alliance en CDI ainsi que la confirmation de 2 CDI ;
- transport Europe : -1, mais avec la création d'un poste d'affréteur transport interusine et d'un poste de team leader ainsi que 2 confirmations de CDI ;
- support administratif logistique : -2 postes à date pour -8 prévus (en cours) ;
- activités back-office et business support : départ d'un manager département transport et d'un project leader ; création d'un poste de *data scientist* sur 2 prévus et -3 postes de spécialiste méthodes et performance réalisés ;
- logistique : -9 postes d'opérateur logistique (objectif atteint rapidement grâce aux départs à la retraite) et passage de 5 Alliance en CDI ;
- départ d'un spécialiste packaging qui sera remplacé ;
- Projet P2P : +3 en achats et appros et +1 assistante administrative.

Un élu demande combien il reste de salariés Alliance longue durée.

Selon Monsieur BOUGEROL, il en reste 2, en sachant que l'objectif est 0.

## ROQUETTE RESTRICTED

### - Qualité

Pour les HSE :

- 2 animateurs HSE (réalisé) ;
- 2 assistantes administratives (réalisé) ;
- 1 chargé de mission (réalisé) ;
- 1 ingénieur responsable environnement ;
- création de postes d'ingénieur hygiène industrielle, de technicien hygiène industrielle et de responsable HSE.

Madame BAGIEU demande si l'ingénieur hygiène industrielle a été recruté en interne ou en externe.

Monsieur GRIBOT indique que c'est un recrutement externe.

Madame BAGIEU demande pourquoi ne pas avoir promu un ingénieur responsable environnement à ce poste.

Monsieur GRIBOT explique qu'un poste d'ingénieur hygiène industrielle nécessite une formation bac +4.

### - Finances

Monsieur DORGEVILLE indique que le projet de facturation électronique est lié à l'obligation légale de dématérialiser la facturation au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Ce projet implique :

- 5 suppressions de postes d'agent comptable (2 réalisées) et 2 créations de postes de spécialiste (1 réalisée) ;
- apport de Symphony au projet : -1 poste d'agent comptable sur 4 prévus et 1 création de poste en cours ;
- activités multidépartements (comptabilité fournisseurs, générale, client) : -3 agents comptables et +2 spécialistes ;
- crédit management (recouvrement) : 1 départ en retraite non remplacé.

Monsieur DORGEVILLE souligne qu'aucun collaborateur n'a eu recours à l'accord RCC. En effet, une seule des créations de poste relève d'un recrutement externe, les autres postes ayant été pourvus grâce à des montées en compétences (passage d'agent comptable à technicien comptable via des parcours de formation collectifs et individualisés et des formations internes) ou à des mobilités. En outre, deux personnes sont parties en retraite.

### 7. Quelles sont les conditions générales de réservation pour les vols aériens ? (Elus)

Monsieur GRIBOT explique que la politique de réservation d'avion de Roquette autorise la classe économique en dessous de cinq heures de vol par jour et la business class au-dessus de cinq heures de vol (les études épidémiologiques indiquent un risque accru de phlébite et de thrombose veineuse au-dessus de quatre heures de vol).

Les réservations doivent être effectuées dans Concur ou Neo : si le prix du billet est inférieur à 3 000 euros, l'approbation du système est en principe automatique. En revanche, un billet coûtant entre 3 000 et 3 500 euros nécessite l'approbation du manager et, au-delà de cette somme, l'approbation de l'EO.

Madame BAGIEU demande s'il est possible d'autoriser la business class à partir de quatre heures de vol.

Monsieur GRIBOT répond par la négative (Roquette a déjà abaissé le seuil de six à cinq heures).

## ROQUETTE RESTRICTED

Madame DYLAG fait remarquer que le système impose parfois la business class pour des vols inférieurs à quatre heures.

Monsieur GRIBOT confirme l'existence d'erreurs de paramétrage qui devraient être corrigées rapidement.

Madame BAGIEU explique que depuis le passage à Concur, il n'est plus possible de réserver des soirées étape : il faut réserver hôtel et repas séparément, ce qui revient plus cher.

Monsieur GRIBOT répond que ce problème ne relève pas de la Direction de Lestrem.

### **8. Barème de remboursement des frais de déplacement : suite à l'inflation, est-il possible de réévaluer la grille tarifaire, notamment celle des repas (exemple, restaurant à Paris) ? (Elus)**

Monsieur GRIBOT détaille les plafonds des frais de déplacement actuels, en précisant que la grille est en cours de révision :

- 15 euros pour le petit-déjeuner ;
- 30 euros pour le déjeuner ;
- 40 euros pour le dîner ;
- 180 pour la nuit d'hôtel à Paris ;
- 150 euros pour la nuit d'hôtel en province.

Monsieur DESCAMPS juge que les plafonds doivent être augmentés.

### **9. Qu'en est-il de la rénovation des locaux syndicaux ? (Elus)**

Monsieur GRIBOT a bien reçu la demande, mais ne dispose pas encore du budget pour réaliser les travaux.

Madame BAGIEU remarque que les organisations syndicales qui disposent des locaux vétustes sont défavorisées, et évoque une entrave syndicale.

Monsieur GRIBOT est en désaccord avec le terme d'entrave syndicale, mais admet que des organisations syndicales sont privilégiées en termes de locaux. Il assure qu'il travaille en vue de corriger la situation.

### **10. Quels sont les 10 plus gros salaires de l'entreprise (à mettre dans la BDES) ? (Elus)**

Monsieur DELOMMEZ explique que cette question étant relative à l'Entreprise, elle relève du CSE central. Par ailleurs, seule la somme des dix plus hautes rémunérations est communiquée dans le cadre de l'information-consultation sur la politique sociale de l'Entreprise (bilan égalité hommes-femmes) de façon anonyme : ces informations, comme le bilan social, doivent être publiées dans la BDES.

Monsieur DURIEUX pense que les données ne sont pas dans la BDES, ou du moins qu'elles sont difficiles à trouver.

Monsieur DELOMMEZ suppose qu'elles figurent tout de même dans l'un des rapports.

### **11. Est-il possible de corriger la rotation 5x8 de 2023, il y a une erreur à partir du mois de septembre (un décalage à corriger) (Elus)**

Monsieur DELOMMEZ annonce que la correction a bien été faite.

Monsieur CARLIER demande à la Direction de calculer le nombre de rotations avec la correction pour s'assurer qu'elle est bien prise en compte.

Monsieur DELOMMEZ demandera au service Paie de le faire.

**12. Peut-on avoir les rotations 2024 ? (Elus)**

Monsieur DELOMMEZ précise que les rotations 2024 sont publiées dans la BDES.

Monsieur DELATTRE demande à valider les rotations au prochain CSE pour les diffuser.

**13. Carte Worklife (Elus)**

**Il manque des lignes comptables sur l'application : les débits apparaissent, mais pas les crédits. Est-il possible de faire une demande d'ajout de ces lignes ? A-t-on réfléchi à la façon de modifier la dotation pour les personnes handicapées ?**

Monsieur DELOMMEZ répond que la demande d'ajout des crédits a été prise en compte, mais que sa mise en place prendra du temps.

Concernant les personnes non véhiculées qui ne sont pas éligibles à la prime de déplacement, la Direction propose d'instaurer une indemnité de déplacement durable. Quant aux personnes en situation de handicap, leur situation doit être traitée individuellement et ces personnes doivent donc être orientées vers l'assistante sociale pour trouver une façon de dépenser leur solde.

Madame BAGIEU signale que des personnes par exemple sous tutelle n'ont pas accès à leur carte depuis décembre et n'ont rien dépensé : elle demande à la Direction une action rapide pour s'assurer que les tuteurs aient bien accès aux cartes.

Monsieur DELOMMEZ recommande d'identifier les personnes n'ayant pas activé leur carte pour agir le cas échéant.

Avant de prendre la pause méridienne, Monsieur DELOMMEZ annonce la tenue d'un audit OEA (opérateur économique agréé) : dans le cadre de cette certification nécessaire aux opérations douanières et à l'export, pour les postes identifiés comme sensibles (accès direct à la marchandise ou manipulation de stocks), notamment les caristes, l'Entreprise doit s'assurer au recrutement que les personnes possèdent un casier judiciaire vierge pour ne pas mettre en péril le maintien de la certification.

Monsieur GRIBOT précise qu'il s'agit d'une obligation de la loi food défense.

Monsieur DELOMMEZ ajoute que l'extrait de casier judiciaire n'est demandé qu'une seule fois et que seule une attestation sur l'honneur est demandée par la suite.

*La séance est suspendue de 12 heures 05 à 13 heures 40 pour la pause méridienne.*

**14. Peut-on avoir la cartographie (par secteur) du nombre de salariés en contrat Manpower et Alliance : (Elus)**

- **concernant les postes structurels (exemple : circuit de fabrication) : nombre et % vs effectif du secteur ;**
- **concernant les postes autres que structurels (renforts) : nombre et % vs effectif du secteur.**

Monsieur DELOMMEZ explique qu'il est difficile d'indiquer le nombre de postes structurels en intérim, car par définition, le recours à l'intérim est conjoncturel. En revanche, des situations conjoncturelles prolongées existent en raison du retard de certains projets ou pour garder ouvert un poste vacant : les ressources intérimaires ont bien vocation à répondre à des besoins conjoncturels.

Monsieur DELOMMEZ présente le tableau recensant les ressources intérimaires :

## ROQUETTE RESTRICTED

- manuf : 52 ETP pour motif de surcroît, 66 pour remplacement et 3 en attente titulaire (mobilité non encore effectuée ou recrutement externe non réalisé) ;
- contrôle qualité : 11 ETP pour surcroît et 5 pour remplacement ;
- supply : 6 ETP pour surcroît ;
- R&D : 1 ETP pour surcroît ;
- restaurant : 5 ETP pour surcroît ;
- RH : 2 ETP pour surcroît.

Monsieur GANTIEZ avertit qu'il est demandé à certains intérimaires de se positionner en vue d'une éventuelle titularisation alors que l'Entreprise est encore en réflexion concernant les mouvements liés à l'arrêt des ateliers, ce qui peut créer de la confusion chez eux.

Monsieur DELOMMEZ confirme que la Direction travaille au sujet, et prévient qu'il sera nécessaire d'arrêter certains contrats intérimaires. Même si l'Entreprise veillera à ne pas perdre de compétences, elle ne peut pas proposer aux intérimaires des CDI pour des postes qui risquent d'être utiles au repositionnement de CDI après les arrêts.

Monsieur GANTIEZ demande que les RH soient plus vigilants aux messages qu'ils transmettent aux intérimaires afin de ne pas créer de confusion.

Monsieur DHOISNE pense que les 66 intérimaires pour remplacement en manuf sont le signe que l'Entreprise ne parvient pas à combler avec les 25<sup>e</sup> hommes et les remontes et qu'elle manque de personnel.

Monsieur DELOMMEZ admet que les 25<sup>e</sup> hommes n'effectuent pas toujours les remplacements parce qu'ils sont affectés à des postes long terme. Il souligne toutefois que sur un site de 1 600 personnes comme celui de Roquette, il est normal d'avoir besoin de renforts en raison de l'absentéisme maladie ou des prises de congés payés.

Monsieur DURIEUX constate que les heures augmentent alors que la Direction a souhaité un accord pour les diminuer.

Monsieur DELATTRE pointe le fait qu'en dépit du compte épargne-temps, les remontes excédentaires et les majorations d'heures finissent par être fiscalement défavorables aux collaborateurs.

Il pense que le sujet mérite une réflexion de la Direction et des organisations syndicales pour trouver des solutions comme un accord d'heures, un nouveau compteur ou encore un nouveau tampon. En effet, les problèmes sont récurrents et les besoins en remplacements grandissants, ce qui épuise les salariés et les amène à se mettre en arrêt maladie, aggravant encore le problème.

Monsieur DURIEUX souligne que la fatigue des salariés ne vient pas tant du poste lui-même que des contrepostes.

Pour Monsieur DELOMMEZ, l'enjeu reste la capacité à remplacer en utilisant au mieux les 25<sup>e</sup> hommes. Il note qu'une logique de compétences peut amener à solliciter davantage certaines personnes que d'autres.

Monsieur DELATTRE rappelle qu'il existait auparavant une commission postés pour essayer de placer des personnes postées, et se demande pourquoi elle n'existe plus.

Selon Monsieur DELOMMEZ, les baisses de charge sur les ateliers constituent une opportunité de former les collaborateurs et de développer la polyvalence, ce qui permet d'améliorer les remontes et de détendre les effectifs.

Pour Monsieur BENS, il s'agit surtout d'un problème d'organisation.

## ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELATTRE estime que le passage des coordinateurs en maîtrise postée a fait perdre des possibilités de remplacement, d'autant plus qu'ils sont 70 % de leur temps en réunion. Ce sujet doit aussi faire l'objet d'une réflexion selon lui.

Monsieur DURIEUX pense que la densification et la longueur des formations poussent également à faire toujours appel aux mêmes personnes déjà formées.

Monsieur DELOMMEZ annonce qu'aucune création de poste de polyvalent n'est prévue pour des remplacements.

Monsieur GANTIEZ pointe un manque d'anticipation de l'Entreprise, car certaines absences sont prévisibles selon lui.

Monsieur DELOMMEZ explique que le problème est en réalité la durée des process. Il atteste que l'Entreprise n'a aucun intérêt à laisser les postes vacants, car elle en paie les conséquences financièrement (personnel, majorations).

Un élu est convaincu que créer des postes de polyvalent de manière pérenne est une solution.

Monsieur DELOMMEZ explique que cette solution ne convient pas parce qu'il faut occuper ces personnes à plein temps.

Monsieur GANTIEZ n'est pas d'accord, car auparavant, les mécaniciens hydrauliques jouaient ce rôle et, même s'ils donnaient l'impression de ne pas être occupés à plein temps, leur compétence manque aujourd'hui.

Pour Monsieur DELOMMEZ, il faut avant tout s'assurer que les ressources destinées à remplacer sont utilisées à bon escient et que l'organisation soit appliquée telle qu'elle est définie.

Monsieur DELATTRE demande quel est le coût de l'intérim pour l'Entreprise.

Monsieur DELOMMEZ indique qu'il n'a pas effectué le calcul, mais les remontes excédentaires coûtent plus cher que le recours à l'intérim d'après lui.

Monsieur DELATTRE propose de créer un groupe de travail avec des salariés postés afin de remonter les problèmes du terrain. Selon lui, la polyvalence peut répondre à bon nombre de problématiques et ce d'autant plus qu'un intérimaire représente aussi de la charge et des responsabilités supplémentaires pour la personne qui le forme et qui doit contrôler son travail.

Monsieur DELOMMEZ ne peut pas s'engager sur la constitution d'un groupe de travail, mais en approuve l'idée. Il maintient cependant que l'action prioritaire est de tester l'organisation telle qu'elle est prévue, ce qui n'est pas encore le cas en raison de difficultés opérationnelles (difficulté à pourvoir certains postes de manière durable, congés, maladie).

Monsieur DELATTRE invite la Direction à être plus à l'écoute du terrain et à faire un calcul du coût de l'intérim à long terme : selon lui, une embauche est probablement moins onéreuse que le recours à l'intérim. Il ajoute que la fatigue et l'impression de ne pas être écouté sont également responsables de la baisse de motivation des salariés, de l'augmentation de leurs erreurs et de leurs démissions.

Monsieur DELOMMEZ présente ensuite les postes Alliance : il relève que ces derniers sont en nette diminution. Puis il présente les titularisations d'Alliance :

## ROQUETTE RESTRICTED

- logistique : 2 ;
- manuf : 9 ;
- qualité : 3 ;
- supply chain : 3.

Monsieur DURIEUX désapprouve le recours à des CDI intérimaires parce que même s'ils sont avantageux pour l'Entreprise, ils maintiennent le collaborateur dans une situation instable.

Monsieur DELOMMEZ est d'avis que le statut de CDI intérimaire offre tout de même une opportunité de stabilité et de sortie de la précarité au collaborateur. Néanmoins, il concède que l'utilisation de certains de ces contrats n'est pas conforme aux valeurs de l'Entreprise, qui ne souhaite pas maintenir les collaborateurs dans la précarité et veut au contraire les intégrer aux équipes. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle elle travaille avec Manpower pour limiter ces pratiques, en restant néanmoins consciente que les intérimaires sont avant tout le vivier de Manpower.

### **15. Coût de l'intérim sur une année glissante (Elus)**

Monsieur DELOMMEZ explique que les services ne sont pas en mesure de produire des informations avec le niveau de finesse requis pour répondre à la question. Cependant, ils travaillent à un reporting automatisé et plus précis qui devrait être disponible en juillet. Monsieur DELOMMEZ indique néanmoins que le coût intérim plus Alliance s'élève à 12,5 millions d'euros.

### **16. Point sur les CDD vacances par secteur (Elus)**

Monsieur DELOMMEZ répond que les CDD vacances sont gelés à quelques exceptions près : l'Entreprise préfère effectivement mesurer l'impact des arrêts avant de recruter des CDD. Il compte néanmoins entre 60 et 80 demandes et annonce que le point sera abordé dans une réunion prochaine.

### **17. Cette année, les vacances scolaires de Noël tombent à cheval entre 2023 et 2024, est-il possible dans ce cas d'avoir une tolérance pour pouvoir reporter ses congés jusqu'à la première semaine de janvier ? (Elus)**

Monsieur DELOMMEZ indique que la Direction refuse la demande en raison des modalités de l'accord et de contraintes techniques.

Madame BAGIEU fait remarquer que l'Education Nationale fait évoluer son calendrier et que l'Entreprise devra s'y adapter.

Madame BAGIEU demande pourquoi il n'est pas possible de gérer les congés du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai comme dans toutes les entreprises.

Monsieur DELOMMEZ explique que les accords sont différents chez Roquette.

Madame BAGIEU conclut qu'il faut alors revoir l'accord.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'il sera possible d'en débattre, en soulignant les avantages de l'accord actuel : en effet, ce dernier permet aux nouveaux arrivants de prendre leurs congés dès le 1<sup>er</sup> janvier alors qu'avec le nouvel accord ils devraient attendre le 1<sup>er</sup> juin.

Monsieur BONNISSANT rappelle qu'il est d'usage d'autoriser la maintenance à poser deux journées de congé jusqu'au 15 janvier et demande si cela est toujours d'actualité.

Monsieur DELOMMEZ l'ignore.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DURIEUX pense que si poser des congés en janvier est possible pour la maintenance, cela devrait l'être aussi pour tous les salariés.

Monsieur DELOMMEZ rappelle que le dispositif de la maintenance est géré de manière discrétionnaire et ne peut pas être généralisé.

*La séance est levée à 14 heures 40.*

\*\*\*\*\*

*Justine LEUWERS*

*Jean-Luc GRIBOT*

*Secrétaire adjointe du CSE*

*Président du CSE*

