

ROQUETTE RESTRICTED

**PROCES-VERBAL de la réunion extraordinaire du Comité Social et Economique de Lestrem
du 30 mai 2023**

Etaient présents :

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

Mmes Anaïs PITREL (par visioconférence)
Laurence RAMBUR

MM. Christophe AMBLANC
David BENS
Michel BERTRAND
Jérôme BONNISSANT
Frédéric BOUVIER (par visioconférence)
Grégory CARLIER
Bertrand DAUSQUES
Dominique DEQUIREZ (par visioconférence)
Clément DELATTRE
François DESCAMPS
Alain DEVISSCHER
Mickaël DURIEUX
Jérôme DURIEZ
Benoît FUMERY
Geoffrey GOUDEFROYE
Franck GRUSON (par visioconférence)
Damien KERLOC'H (par visioconférence)
David MESUROLLE
Nicolas MOREL
Dominique MULLET
Damien TIESSET

Représentants Syndicaux M. Alexandre SANTOLALLA

Ordre du jour :

1. Information relative au niveau d'activité des opérations du site de Lestrem sur l'année 2023.....2

ROQUETTE RESTRICTED

La séance est ouverte à 8 heures 45. En l'absence de la secrétaire et la secrétaire adjointe, Monsieur CARLIER est désigné secrétaire de séance.

1. Information relative au niveau d'activité des opérations du site de Lestrem sur l'année 2023

Contexte

Monsieur GRIBOT rappelle que trois scénarios avaient été présentés au CSE fin 2022. Le premier anticipait des volumes dans la continuité de ceux de 2022, le second une baisse d'activité entre 5 et 8 % (avec des conséquences hétérogènes selon les produits, et plus significatives sur les produits les plus « énergivores »), et le troisième une forte récession (de – 10 à – 15 %) qui provoquerait une baisse de la rentabilité du Groupe.

Le cycle 4 du budget, établi au 15 mai 2023, prévoit une chute significative des volumes au cours de l'année, en particulier sur les sucres secs. Seuls les volumes des polyols secs se maintiendraient au niveau inscrit au budget initial. Ainsi, le cycle 3 prévoyait une production totale de 1 084 000 tonnes pour le site de Lestrem, quand le cycle 4 anticipe une production de 1 021 000 tonnes.

De plus, le stock de produits finis augmente depuis le début de l'année. Il représentait 73 000 tonnes en décembre 2022, après que les clients avaient passé les commandes destinées à assurer la continuité de l'activité au regard de la mise en œuvre du projet Symphony en janvier 2023. Les expéditions avaient alors dépassé de 9 000 tonnes les prévisions, et le stock de produits conditionnés en début d'année 2023 était relativement faible. La remontée des stocks jusqu'en mars était alors considérée comme normale, et avait été prévue dans le budget. En revanche, depuis quelques semaines, le stock augmente de manière significative et atteint 105 000 tonnes certaines semaines. Il est redescendu à 102 000 tonnes à la mi-mai, mais reste élevé.

Arrêts d'ateliers à Lestrem

Monsieur GRIBOT souligne que le ralentissement de l'activité et l'importance du stock justifient de mettre à l'arrêt certains ateliers.

Monsieur DELOMMEZ précise que ces arrêts d'atelier reposent sur un certain nombre de principes, de manière à être autant que possible équitables pour les salariés. L'objectif est d'avoir une gestion « réaliste » de ces arrêts : il n'est pas attendu des ateliers qu'ils réalisent des économies en dépit du bon sens. En effet, il ne s'agit pas de réaliser des économies négligeables, qui n'auraient de réelles conséquences que pour les collaborateurs, en arrêtant par exemple les ateliers le week-end pour éviter de leur verser la prime associée. Pour autant, les salariés ne devront pas rester sans activité lorsqu'ils seront présents sur le site.

En outre, d'autres sites comme ceux de Vic, Beinheim, Benifaió ou Panevezys sont concernés par le ralentissement de l'activité. Les mesures appliquées à Lestrem doivent alors être cohérentes avec celles déployées sur ces sites.

La Direction tâchera au maximum de s'appuyer sur les dispositifs existants (accords d'entreprise, rythmes de travail en vigueur, compteurs, etc.) pour mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer ces arrêts d'ateliers. Elle souhaite également limiter au maximum les contraintes, et favoriser les opportunités (comme la prise de jours de repos). Son objectif n'est nullement d'imposer des jours de repos aux salariés. Pour autant, si aucune mission à valeur ajoutée ne peut être confiée aux salariés d'un atelier, et que ceux-ci ne peuvent être repositionnés ailleurs dans l'organisation, la pose de jours de repos pourrait s'avérer nécessaire.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur FUMERY rappelle que les salariés doivent travailler 192 postes par an, même si des ateliers sont arrêtés.

Monsieur GRIBOT explique que si la pose de repos devait être demandée, elle serait en priorité aux collaborateurs qui enregistrent déjà plus de 10 remontes.

Monsieur TIESSET souligne que les conséquences de l'arrêt de Noël doivent également être prises en compte dans la gestion des compteurs des salariés.

Monsieur Nicolas MOREL ajoute que les postés ne constituent pas la seule population impactée par la diminution de l'activité.

Monsieur GRIBOT en convient. Toutefois, il propose de présenter les arrêts d'ateliers prévus avant de répondre aux questions des représentants du personnel.

Monsieur DELOMMEZ indique par ailleurs que le ralentissement des activités doit être l'occasion de favoriser le développement des compétences des collaborateurs. Par exemple, s'il est prévu qu'un salarié remplace un de ses collègues à son départ à la retraite, la période permettra d'anticiper sa formation.

Monsieur Nicolas MOREL remarque que ce ralentissement des ateliers doit également être l'occasion de réaliser des opérations de fiabilisation des installations.

Monsieur DELOMMEZ répond que la Direction a en effet prévu que, parmi les activités annexes qui seront confiées aux salariés dont l'atelier sera arrêté, certaines concernent l'amélioration continue.

Monsieur GRIBOT remarque que les collaborateurs savent se montrer créatifs. Par exemple, certains ont proposé de repeindre leur atelier.

Monsieur BONNISSANT objecte que si la Direction demande aux salariés de réaliser des opérations de peinture, leur fiche de poste devra être modifiée.

Monsieur GRIBOT répond qu'ils devront être formés aux activités qu'ils prendront en charge. Cependant, une fiche de poste est associée à un poste, et non à une personne. Si un salarié change temporairement de poste, il sera formé à celui-ci, et réalisera les opérations prévues dans la fiche de poste associée. Néanmoins, il pourrait être demandé à des collaborateurs, dans le cadre des arrêts d'atelier, de changer de poste, et de travailler sur des postes jugés moins valorisants, comme ceux d'ensachage.

Monsieur DELOMMEZ ajoute qu'une analyse des risques au poste sera réalisée avant tout changement pour s'assurer que le salarié dispose des aptitudes pour assurer le poste sur lequel il sera repositionné, car il sera amené à réaliser des tâches différentes de son poste habituel.

Monsieur AMBLANC observe que le métier d'opérateur est très différent selon l'atelier où il est exercé. En outre, des habilitations sont nécessaires à certains postes. Le repositionnement des collaborateurs dans d'autres ateliers pourrait alors s'avérer complexe.

Monsieur DELOMMEZ en convient, et ces contraintes ont été prises en compte par la Direction. Son objectif n'est pas de mettre en difficulté les collaborateurs. Il s'agit bien au contraire de leur donner des perspectives de développement professionnel.

ROQUETTE RESTRICTED

Par ailleurs, un point sera réalisé avec Manpower, l'équipe Recrutement et les HRBP, car les intérimaires seront les plus impactés par le ralentissement de l'activité.

Monsieur Nicolas MOREL souligne que certains intérimaires occupent depuis très longtemps leurs postes. Ils ont été formés à ces derniers. Ils seront remplacés par des salariés de Roquette, qui ne connaîtront pas les postes en question, et devront être formés.

Monsieur DELOMMEZ répond que la Direction a conscience de ces difficultés. Elle ne souhaite pas perdre des intérimaires formés et qui donnent satisfaction. Toutefois, les contrats de certains intérimaires devront être interrompus afin de privilégier le repositionnement des salariés en CDI. Ils pourraient alors ne plus être disponibles quand l'Entreprise aura besoin d'eux, lorsque l'activité reprendra.

Monsieur Nicolas MOREL ajoute que le fait que des intérimaires déjà précaires soient remplacés par des salariés en CDI pourrait provoquer des tensions dans certains secteurs.

Monsieur DELOMMEZ insiste sur le fait que certains contrats d'intérim devront nécessairement être arrêtés. Pour autant, l'Entreprise devra gérer les intérimaires avec intelligence et humanité.

Monsieur BERTRAND souhaite savoir si la Direction est en mesure de présenter les conséquences des baisses d'activités sur le personnel de jour, qu'il travaille dans les ateliers et dans les services tertiaires qui sont dépendants de la production (Customer Care, Qualité, Laboratoire, etc.).

Monsieur GRIBOT répond que ces conséquences restent à déterminer.

Impacts du ralentissement de l'activité sur les ateliers de l'UEP

Monsieur GRIBOT rappelle qu'un arrêt du H1 d'une durée de 7 semaines, de la semaine 38 à la semaine 44, est déjà prévu dans le projet et les rotations au regard du projet Volga. Il n'aura pas de conséquence sociale sur les salariés, qui devront être présents pour réaliser des travaux, rédiger les bordereaux, etc. Ainsi, la capacité de l'atelier Sorbitol liquide sera utilisée, entre mai et décembre, à 87 %.

Pendant l'arrêt du H1, la quantité de polyols liquides à disposition sera diminuée. Par conséquent, d'autres ateliers seront arrêtés. Ainsi, l'atelier Xylitol sera arrêté pendant 7 semaines, pendant l'arrêt du H1, sachant que le besoin du marché correspond à 69 % de sa capacité de production. Durant cet arrêt, six opérateurs du circuit D3 seront mis à disposition, et un sera formé au Mannose, car un collaborateur de ce secteur partira prochainement à la retraite. Au Conditionnement D3, 3 salariés seront en formation, 1 sera repositionné à la refonte SP, et sept seront mis à disposition. Enfin, 12 opérateurs et 8 techniciens du D6 seront mis à disposition.

L'atelier mannitol est quant à lui utilisé à 92 %, et l'atelier Glycolys à 95 %. Ces deux ateliers ne seront donc pas arrêtés.

S'agissant du Maltitol, les ventes du P200 sont très faibles, mais les clients demandent du P35 et d'autres broyés. Or, pour faire fonctionner le broyeur, il est nécessaire que l'atelier Maltitol tourne. Celui-ci produit à l'heure actuelle 45 tonnes par jour, et le broyeur traite 15 tonnes. 30 tonnes sont alors mises en stock, et le site dispose aujourd'hui de plus de 4 000 tonnes de Maltitol. Une solution est en cours de recherche pour faire fonctionner le circuit de broyage sans que l'amont produise, ce qui suppose de mettre en place une installation de craquage

ROQUETTE RESTRICTED

de big bags, mais permettrait de valoriser le Maltitol en stock. Si le circuit peut être modifié comme cela est prévu, seuls six renforts intérimaires sur le GDS et la polydextrose seront impactés pendant l'arrêt de 7 semaines du H1.

L'atelier BCD sera arrêté pendant deux à trois mois entre octobre et décembre, car le besoin du marché correspond à 43 % de ses capacités. Les 12 opérateurs du circuit et du conditionnement seront alors mis à disposition pendant cette période.

Le P15 (HPBCD) est utilisé à 34 %. Il sera arrêté de juillet à octobre. Toutefois, l'arrêt de juillet et août était prévu au budget, et en septembre et octobre, un laveur destiné à capturer les poussières de l'atelier sera installé, ce qui imposera de faire tourner l'atelier pour vérifier sa conformité. Il sera ensuite nécessaire d'homologuer le P15 pour la Pharma. La Direction aura donc besoin d'une partie des opérateurs durant cette période, en fonction des essais à réaliser.

Le besoin du marché vis-à-vis du P18 (isosorbide) représente 80 % de la capacité de l'atelier. Quatre semaines d'arrêt seront alors planifiées en août et septembre. De même, le D10 sera à l'arrêt entre trois et cinq semaines. Les arrêts du P18 et du D10 seront alternés, afin de donner l'occasion de renforcer la bivalence entre les deux ateliers.

Monsieur FUMERY souhaite savoir pourquoi la Direction a privilégié un arrêt de ces ateliers en août.

Monsieur GRIBOT explique que les horaires d'été s'appliquent durant ce mois, et des salariés sont en congés. En outre, les prévisions indiquent que le stock devrait être suffisant jusqu'en septembre.

Monsieur DELATTRE ajoute que des problèmes d'humidité sont rencontrés en août à l'ensachage.

Monsieur GRIBOT précise que les deux ateliers fonctionnaient autrefois par campagnes. Depuis 2023, ils produisent presque 100 % du temps, mais certains salariés ne sont formés que sur un atelier. Il est possible que le marché impose de remettre en place une production par campagne dans le futur, ce qui impose que tous les collaborateurs soient formés sur les deux ateliers.

Par ailleurs, le SP1 est utilisé à 93 %, tandis que le SP2 fonctionne à 50 % de sa capacité. Il est alors prévu d'arrêter ce dernier à compter de septembre 2023, pour une durée indéterminée à ce stade, sachant qu'il a déjà été à l'arrêt pendant 9 mois entre 2021 et 2022. Les six opérateurs du conditionnement seront transférés au SP4, et les contrats de deux intérimaires seront arrêtés. Les contrats de deux intérimaires du SP3/4 seront également arrêtés pour permettre le repositionnement des collaborateurs en CDI.

Impacts du ralentissement de l'activité sur les ateliers de l'UES

Monsieur GRIBOT indique, s'agissant du D5, le stock de dextrose anhydre disponible pour la Biopharma est élevé, mais les produits manquent pour d'autres marchés. De plus, la demande est très fluctuante. De même, il est nécessaire de régulièrement s'adapter aux besoins du marché sur le dextrose monohydrate. Les ateliers sont alors utilisés aux deux tiers de leur capacité environ, et il est difficile de prévoir des arrêts. Pour autant, en fonction de la demande, des formations seront organisées, et certains salariés absents ne seront pas remplacés. Il est également possible que l'arrêt de Noël soit plus long que prévu initialement.

L'atelier Lycadex est utilisé à 84 % de sa capacité. Un arrêt pourrait être prévu fin 2023, mais la Direction ne prévoit pas de conséquence sur les salariés à ce stade.

ROQUETTE RESTRICTED

La TA5 est déjà à l'arrêt jusqu'à début juin. La TA4 sera arrêtée en juillet, la TA5 en août, et la TA8 un jour par semaine en juin. A partir de septembre, les TA4 et 5 seront également arrêtées un jour par semaine. Les salariés seront alors mis à disposition. Aucun arrêt n'est prévu à la TA3.

Lorsque la TA4 et la TA5 seront à l'arrêt, les contrats des intérimaires seront interrompus, et ceux-ci seront remplacés par des salariés en CDI. Lorsque les tours seront arrêtées pendant un jour par semaine, des jours de repos seront posés, la polyvalence sera développée entre les tours, et des démarches d'amélioration de la fiabilité seront déployées.

Monsieur DELATTRE constate que la Direction souhaite renforcer la polyvalence entre les tours d'atomisation.

Monsieur GRIBOT le confirme. Les périodes durant lesquelles les ateliers seront arrêtés doivent être mises à profit pour organiser des formations.

Monsieur DELATTRE souhaite savoir si, au regard du développement de cette polyvalence, la Direction pourrait proposer des évolutions aux salariés.

Monsieur GRIBOT répond que la Direction reste ouverte sur le sujet.

Monsieur FUMERY estime toutefois qu'il sera difficile de former des salariés à la polyvalence lorsque l'atelier ne sera arrêté qu'un jour par semaine. Une période plus longue est nécessaire.

Monsieur GRIBOT en convient. Toutefois, ces journées hebdomadaires pourront être utilisées pour proposer, par exemple, des rappels vis-à-vis de formations plus longues qui ont été organisées par le passé.

Monsieur DELATTRE souhaite par ailleurs savoir dans quel délai les intérimaires seront informés de la fin de leur contrat.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'il est nécessaire de donner de la visibilité aux intérimaires et à Manpower. En particulier, la Direction ne souhaite pas que les intérimaires restent chez eux à attendre une mission de Roquette qui pourrait ne jamais venir. Pour autant, il est impossible de dire aujourd'hui quand tous les intérimaires pourront être informés.

Monsieur GRIBOT indique par ailleurs que la TA7 est utilisée à 63 %, et des incertitudes demeurent vis-à-vis des ventes à venir. Toutefois, les commerciaux de la GBU Pharma recherchent des volumes supplémentaires, car ils n'avaient pas conscience que l'atelier n'était pas saturé. La TA7 pourrait alors être arrêtée quelques semaines en décembre, mais l'objectif est de limiter le nombre d'arrêts.

Monsieur DELATTRE remarque que les installations du bâtiment sont aujourd'hui poussées à l'extrême, ce qui génère des casses et de nombreux déclassés. Il est alors étonnant que la TA7 ne soit utilisée qu'à 63 %.

Monsieur GRIBOT n'est pas satisfait d'un tel taux d'utilisation.

Par ailleurs, de nombreuses absences sont enregistrées à la TA9. Les salariés ont demandé à passer à un 3x8 pendant l'été, un régime qui n'existe pas dans l'Entreprise et nécessitera des discussions avec les représentants du personnel. En outre, un arrêt plus long pourrait être prévu en novembre et décembre, sachant que des campagnes de caramél devront être organisées en septembre et octobre.

ROQUETTE RESTRICTED

Le G3 (Nutriose) fonctionnera à deux ou trois STC. Les postés pourront alors poser des jours de congé supplémentaires lors des vacances, et un arrêt plus long que prévu pourrait être organisé à Noël.

Compte tenu des réductions d'activité à l'UES, à chaque poste, un opérateur sera sans activité au G1. Des jours de repos pourront être posés et des formations organisées. Les salariés pourront également être mis à disposition.

Monsieur AMBLANC s'interroge sur l'activité du G2.

Monsieur GRIBOT répond qu'elle dépendra de l'activité du Dextrose.

Impacts du ralentissement de l'activité sur les ateliers de l'UEA

Monsieur GRIBOT annonce que la Direction cherche aujourd'hui à augmenter la capacité de l'AMB, afin de traiter un maximum de blé, car celui-ci coûte moins cher que le maïs aujourd'hui.

Monsieur Nicolas MOREL remarque que l'AMB ne doit pas malgré tout être trop poussée, car elle pourrait casser.

Monsieur GRIBOT indique ensuite que le rythme de production de l'AMM doit être adapté à l'activité. Toutefois, il est difficile de l'arrêter sans stopper également d'autres ateliers. Par conséquent, des arrêts de trois à quatre postes par semaine pourraient être organisés. Ils permettraient de réaliser des opérations de maintenance. Pendant ces arrêts, les salariés poseraient des jours de repos ou de congé, réaliseraient des activités complémentaires (nettoyage, peintures, etc.), suivraient des formations, etc.

Monsieur Nicolas MOREL remarque que les renforts prévus pour Symphony pourraient être abandonnés, sachant qu'ils sont principalement en intérim.

Monsieur GRIBOT en convient. Dans tous les cas, aucun arrêt de longue durée ne devrait être organisé à l'AMM.

Par ailleurs, l'atelier Amidons natifs est utilisé à 29 % de sa capacité. Il sera alors arrêté trois semaines en juillet et en août, puis deux semaines en octobre et en novembre, et enfin trois semaines en décembre.

Monsieur BERTRAND remarque que l'atelier pourrait alors ne plus être en mesure de servir les clients en maïs natif en vrac durant l'été.

Monsieur GRIBOT vérifiera ce point, mais l'Entreprise manque aujourd'hui de commandes sur les amidons natifs.

Monsieur BERTRAND objecte que les clients baissent leur activité au regard du contexte économique, mais ne le font pas brutalement. Ils continuent donc à passer des commandes, notamment de maïs natif en vrac.

Monsieur GRIBOT répond que l'objectif de Roquette reste de livrer les clients, et non d'arrêter l'activité du site.

Monsieur KERLOC'H s'interroge sur la situation des usines de Roquette situées en dehors de la France.

Monsieur GRIBOT répond que les usines indiennes, chinoises et américaines fonctionnent normalement. En revanche, le site de Benifaió est à l'arrêt tous les week-ends, l'usine de Panevezys l'est une semaine par mois et le site de Cassano tourne à 60 % de sa capacité. La production des sites de Vic-sur-Aisne et Vecquemont est également limitée, des incertitudes demeurant vis-à-vis du marché des protéines et du client Beyond Meat. Roquette cherche à développer d'autres segments de marché.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur BONNISSANT demande si l'usine de Portage produit à 100 % de sa capacité actuelle.

Monsieur GRIBOT répond que le ramp up du site n'est pas terminé.

Monsieur DAUSQUES remarque par ailleurs qu'aux Buttners, il est prévu de saturer les séchoirs 3 et 4 pour répondre aux besoins en vrac.

Monsieur GRIBOT précise que pour garantir la qualité en Pharma sur le maïs B, il est nécessaire de faire fonctionner simultanément les Buttners. Une solution est en cours de recherche pour éviter cette situation. Pour autant, l'objectif est de saturer les séchoirs 3, 4 et 5, même s'il serait bien plus pratique de pouvoir arrêter les Buttners.

Monsieur DAUSQUES observe que des salariés en CDD arrivent à la fin de leur contrat aux Amidons Natifs Maïs.

Monsieur GRIBOT propose d'étudier leur situation. D'une manière générale, la situation de chaque contrat à durée déterminée sera analysée de manière individuelle.

Monsieur FUMERY invite à ne pas mettre fin aux contrats des salariés en CDD et des intérimaires des Buttners, car le secteur ne pourra fonctionner avec 3 salariés (contre 6 aujourd'hui) lorsqu'il devra redémarrer.

Monsieur GRIBOT répond qu'il sera toujours possible de transférer vers les Buttners des collaborateurs d'autres ateliers.

Monsieur FUMERY rappelle que la formation aux Buttners dure 3 mois.

Monsieur BERTRAND estime que le site subit aujourd'hui les conséquences de la politique RH que la Direction a déployée au cours des dernières années, en confiant des postes structuraux à des intérimaires et des salariés en CDD. Ces derniers sont alors très nombreux dans certains secteurs, alors qu'ils doivent nécessairement être remplacés à terme.

Monsieur FUMERY ajoute que les projets prévus dans le cadre d'Alyssia n'étant pas déployés à l'AMM, les salariés en CDD devraient être recrutés en CDI à la fin de l'année.

Monsieur GRIBOT rappelle que la Direction a déjà indiqué que ce sujet ferait l'objet de discussions à la fin de l'année.

Monsieur Nicolas MOREL observe que les titulaires du Buttners forment sans cesse de nouveaux collaborateurs depuis de nombreuses années. Il est nécessaire de stabiliser la structure des effectifs dans ce secteur.

Monsieur GRIBOT considère que ces interrogations sont légitimes.

Par ailleurs, comme indiqué ci-dessus les séchoirs 3, 4 et 5 seront saturés. Le ralentissement de l'activité n'aura donc pas de conséquences sur les salariés de ce secteur. De plus, étant donné que les opérateurs de ces séchoirs interviennent également à la voie sèche, les impacts sociaux sur celle-ci resteront également limités, même si elle n'est pas toujours saturée. De plus, les arrêts ponctuels qui pourront être organisés seront utiles pour réaliser la validation HACCP de la ligne complète.

Sur les pré-gels, la demande est très forte, mais devrait diminuer en novembre et décembre. Toutefois, aucun arrêt n'est prévu à ce stade.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur BERTRAND remarque que Roquette a des difficultés à répondre à la demande aujourd'hui.

Monsieur GRIBOT en convient, mais le marché est toujours susceptible d'évoluer. Les prévisions indiquent que le SP2 ne sera plus nécessaire à compter de juillet.

Par ailleurs, à l'atelier multiproduit, un VOMM sera arrêté ponctuellement pour limiter les pertes énergétiques, mais cela n'aura pas de conséquence sur les salariés.

Enfin, l'atelier Amidons Extrudés est saturé, et l'activité d'extrusion sera adaptée aux besoins du G3.

Prochaines étapes et questions

Monsieur GRIBOT annonce que la Direction communiquera avant la fin du mois de mai, auprès des managers et des collaborateurs (intégrant les intérimaires et les salariés en CDD), sur les arrêts d'ateliers.

Monsieur CARLIER estime que des règles devraient être définies vis-à-vis des types d'absence qui devront être prévus en cas d'arrêt d'un secteur (congés, RN, etc.), sans quoi ils seront au bon vouloir des managers, au risque d'un manque d'équité entre les salariés.

Monsieur FUMERY remarque que lors de la période de Covid-19, la règle des « un jour/deux jours » a été mise en place (les salariés posaient un jour de congé, et l'Entreprise en accordait deux supplémentaires), afin d'inciter les collaborateurs à poser des congés. De la même manière, une règle d'un jour donné par l'Entreprise pour un jour posé par les salariés pourrait *a minima* être prévue dans le cadre de ces arrêts d'atelier.

Monsieur GRIBOT signale que dans certains secteurs, les compteurs sont très élevés, tandis que dans d'autres, ils sont très faibles. Les possibilités en matière de pose de jours de repos sont donc diverses selon les secteurs.

Monsieur FUMERY observe que la Direction pourrait autoriser les salariés à présenter des compteurs négatifs dans certaines limites, ce qui lui permettrait de disposer d'un personnel disponible lorsque l'activité repartira à la hausse.

Monsieur DELATTRE ajoute que si les salariés étaient en congés dans le cadre de la règle des « un jour/deux jours », il pourrait leur être demandé de revenir sur site en cas de besoin.

Monsieur GRIBOT observe que donner un jour de congé à chaque jour posé revient à payer double les salariés lors des arrêts. Or l'objectif de la Direction est de faire des économies durant cette période de baisse de l'activité.

Monsieur DELATTRE note qu'aucun salarié ne souhaitera poser des congés s'il n'y gagne rien d'une manière ou d'une autre.

Monsieur GOUDEFROYE remarque qu'un salarié qui pose une remonte est payé, tout comme celui qui le remplace durant son absence. Or donner un jour de congé pour chaque jour posé a le même coût pour l'Entreprise.

Monsieur GRIBOT souligne que dans la situation évoquée par Monsieur GOUDEFROYE, l'activité est suffisante, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle.

Monsieur DELATTRE s'enquiert du nombre d'opérateurs qui seront concernés par les arrêts d'atelier.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur GRIBOT répond qu'ils seront environ une centaine.

Monsieur DELATTRE estime qu'au regard de ce faible nombre de collaborateurs, il est possible de mettre en place un dispositif favorisant la pose des jours de repos, d'autant que nombre d'entre eux prendront en charge des activités annexes ou seront repositionnés sur d'autres postes, ce qui réduira encore le nombre de salariés en repos.

Monsieur GRIBOT répond qu'il n'y a pas deux ateliers qui se trouvent dans la même situation (en dehors des ateliers saturés, qui continueront à fonctionner comme à l'accoutumée). Il est donc nécessaire de déterminer, au niveau général, des modes de gestion qui accordent une certaine souplesse. Un nombre limité de modèles seront discutés avec les représentants du personnel (car des garde-fous devront être définis), et chaque atelier appliquera l'un de ces modèles.

Roquette a confiance en sa stratégie, et sait que l'activité repartira. Il ne faut donc pas réaliser des économies trop draconiennes afin de ne pas mettre en péril l'activité future. Pour autant, des modes de gestion adaptés, permettant d'accompagner la baisse d'activité, doivent être mis en place.

Monsieur FUMERY précise que la règle des « un jour/deux jours » avait été mise en place durant le Covid-19 pour les ateliers qui étaient arrêtés ponctuellement une journée.

Monsieur DELATTRE souligne en outre que les décisions qui seront prises auront des conséquences sur la rémunération des salariés. Il est donc important de trouver un accord avec les représentants du personnel.

Monsieur GRIBOT indique que la Direction sera à l'écoute des salariés. Par exemple, si certains souhaitent, pendant une semaine d'arrêt, repeindre le réfectoire de leur secteur, elle leur mettra à disposition le matériel nécessaire, et ne supprimera pas leurs primes de poste, même s'ils travaillent en journée. En outre, elle a étudié la possibilité de mettre en place l'activité partielle, mais le dispositif d'activité partielle de longue durée n'existe plus depuis fin 2022. L'activité partielle est toujours possible, mais l'Etat finance une allocation ne correspondant qu'à 30 % du salaire, et non plus 60 % comme par le passé. Dans tous les cas, la Direction sait qu'elle saura trouver des solutions créatives avec les représentants du personnel et les collaborateurs.

Monsieur Nicolas MOREL souligne toutefois qu'une fois que les contrats des intérimaires auront été arrêtés et que des salariés auront été placés en congé, il ne faudra pas que ceux qui resteront au travail aient deux fois plus de tâches à effectuer.

Monsieur BERTRAND observe que la Direction pourrait donner la possibilité aux salariés de poser les jours qu'ils ont placés sur leur CET.

Monsieur GRIBOT répond que cela fera partie des possibilités qui seront étudiées. L'objectif est que les salariés ne perdent pas en rémunération s'ils posent un jour de repos.

Monsieur DELATTRE estime nécessaire que le CSE connaisse plus précisément la centaine de salariés concernés par les arrêts, afin qu'ils puissent se rapprocher de leurs secteurs. D'une manière générale, il est nécessaire de mettre en place un dispositif « donnant-donnant ».

Monsieur GRIBOT indique qu'une fois que les managers et les collaborateurs auront été informés des arrêts d'atelier, il sera possible d'envisager plus précisément les solutions à déployer.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELATTRE souligne que si les salariés ont le sentiment que des jours de repos leur sont imposés, ils accepteront très mal les solutions qui seront mises en place et seront démotivés lorsque l'activité reprendra.

Monsieur DELOMMEZ remarque que de nombreuses solutions peuvent être envisagées (utilisation des compteurs, repositionnement dans d'autres secteurs, activités annexes, etc.). Tant qu'un point complet n'a pas été fait sur ces possibilités, il est délicat d'envisager de mettre en place de nouveaux dispositifs.

Monsieur FUMERY pense que si aucun dispositif n'est mis en place pour inciter les salariés à poser des jours de repos, ils ne le feront pas, sachant que rien, dans les accords d'entreprise en vigueur, ne permet pas à la Direction d'imposer cette pose.

Monsieur DELOMMEZ indique que la mise en place de dispositifs incitatifs constituera un dernier recours, d'autres solutions étant envisageables.

Monsieur DELATTRE souhaite savoir si la Direction entend conserver un maximum de salariés sur site pour leur confier des activités, ou plutôt placer autant que possible les collaborateurs en repos.

Pour Monsieur DELOMMEZ, l'essentiel est que les collaborateurs « jouent le jeu », en se montrant prêts à être repositionnés sur d'autres postes, à suivre des formations, à poser des jours de repos s'ils ont accumulé des heures sur leurs compteurs, etc. S'il s'avère que ces possibilités ne seront pas suffisantes pour gérer tous les arrêts d'atelier, la Direction envisagera de créer de nouveaux dispositifs, sachant toutefois que l'Entreprise propose déjà des mesures plus intéressantes que celles prévues dans la réglementation.

Monsieur DELATTRE souligne que les salariés sont ouverts aux possibilités évoquées par la Direction, mais ils ne veulent pas perdre en rémunération, et ils souhaitent conserver la liberté de poser leurs jours de repos quand ils le souhaitent.

Monsieur GRIBOT observe que les compteurs de certains salariés sont pleins. Ils conservent ces heures pour pouvoir les poser en cas d'imprévu personnel. Toutefois, les arrêts des ateliers les concernent personnellement. Il peut alors leur être demandé de poser ces heures.

Monsieur Nicolas MOREL remarque que si un salarié accepte de travailler sur un autre poste, il n'y a pas de raison d'utiliser ses compteurs. En cas de baisse d'activité, la priorité doit être de repositionner les collaborateurs. Si certains refusent ce repositionnement, il peut être envisagé de poser des jours de repos. En outre, si les régimes horaires sont modifiés, cela ne doit pas se faire sur une longue période, et cela ne doit pas entraîner une perte de salaire.

Monsieur GRIBOT en convient, mais il faut prêter attention aux solutions mises en œuvre. Si la proposition de Monsieur FUMERY était mise en place, des opérateurs accepteraient de travailler dans un autre secteur, quand d'autres bénéficieraient d'un jour de congé supplémentaire en posant un jour de congé.

Monsieur CARLIER souligne que le 3x8 est beaucoup plus fatigant que le 6x8.

Monsieur GRIBOT estime que des principes généraux doivent être définis.

Monsieur DAUSQUES souhaite savoir quand la Direction communiquera auprès des salariés, sachant que les congés d'été commenceront très prochainement.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELOMMEZ répond que les informations données lors du présent CSE seront présentées très prochainement aux collaborateurs. Ensuite, la Direction se rapprochera des ateliers concernés pour déterminer les solutions à mettre en place au sein de chacun d'entre eux. Si de nouveaux dispositifs doivent être prévus, une réunion de CSE sera organisée. En outre, la Direction reste ouverte aux idées et aux remarques des élus, sachant que la question du ralentissement de l'activité constitue la priorité de la Direction des 10 prochains jours.

Monsieur GRIBOT ajoute que si des salariés ne souhaitent pas poser des jours de repos, des activités pourront leur être confiées, y compris dans des ateliers qui ne sont pas leur atelier habituel.

Monsieur Nicolas MOREL remarque que les entretiens de fin d'année seront compliqués à organiser si un salarié a passé six mois de l'année dans un autre secteur. Son manager ne l'aura suivi que durant six mois.

Monsieur GRIBOT répond que la Direction saura reconnaître les efforts des salariés qui se sont adaptés à la situation.

Monsieur FUMERY souligne que la Direction doit également prêter attention aux conséquences des arrêts sur des ateliers particuliers comme le SP1 et le SP2, où des tâches sont réalisées en binômes.

Monsieur GRIBOT rappelle que le SP2 a déjà été arrêté pendant 9 mois. Les mesures qui avaient alors été mises en place et qui avaient donné satisfaction seront à nouveau déployées.

Monsieur FUMERY remarque que cette situation peut se présenter dans d'autres secteurs.

Monsieur GRIBOT en convient, mais le SP2 est le seul atelier qui sera arrêté pour une longue durée, durée qui n'est pas encore déterminée. La durée des arrêts des autres ateliers est plus précisément identifiée.

Monsieur DELATTRE remarque que les salariés sont vieillissants dans certains secteurs. Certains ont des restrictions médicales. Ils ne sauraient prendre en charge des opérations d'ensachage, de craquage ou de nettoyage. Toutefois, les bivalences sont également à remettre en place à certains endroits de l'usine.

Monsieur GRIBOT répond que l'objectif est de mettre au maximum à profit la période de baisse d'activité pour proposer des formations et développer la polyvalence. Il invite les représentants du personnel à faire part de toutes leurs suggestions.

Monsieur AMBLANC souhaite savoir comment un changement de rotation dans un atelier sera encadré.

Monsieur GRIBOT répond qu'un tel changement sera discuté au préalable avec les représentants du personnel.

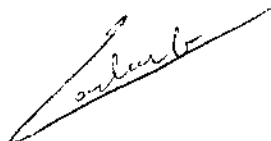
Monsieur DELOMMEZ précise qu'une procédure d'information/consultation devra être organisée en CSE, et un délai de prévenance des salariés suffisant sera prévu.

La séance est levée à 10 heures 45.

Grégory CARLIER

Secrétaire de séance du CSE

12/12



Jean-Luc GRIBOT

Président du CSE

