

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

du 26 juin 2023

Étaient présents :	M. Pierre-François DELOMMEZ, Président
	Mmes Anne Charlotte HERBOMEZ (par visioconférence) Justine LEUWERS Muriel LE MEAUX Anaïs PITREL (par visioconférence) Laurence RAMBUR
	MM. Christophe AMBLANC David BENS Michel BERTRAND William CHARLES (par visioconférence) Clément DELATTRE (par visioconférence) Dominique DEQUIREZ (par visioconférence, matin uniquement)
	François DESCAMPS (matin uniquement) Alain DEVISSCHER Benoit FUMERY Damien KERLOC'H David MESUROLLE Jean MOREL (par visioconférence) Nicolas MOREL Gaëtan PRUVOST (par visioconférence) René SAINT-LOUP Jérôme TAFFIN Damien TIESSET Philippe VAN EXAERDE
Représentants syndicaux	MM. Alexandre SANTOLALLA Daniel GANTIEZ
Invités	Mmes Aurelia DEFACHELLES (point n° 6) Stéphanie MONGAILLARD (point n° 6) Estelle GODNAIR, cabinet Stimulus (point n° 12) Aurore FAYON (point n° 12)
	MM. Ignas MACKELA (points n° 2, 3 et 5) Marc VERMEULEN (point n° 4) Sébastien MAUBOURGUET (point n° 6) Antonin BOUGEROL (points n° 7 et 9) François DOMAS (point n°8) Richard WOS (point n°8)
Prise de notes	Mme Delphine BILLIAU

Ordre du jour :

1. Approbation des procès-verbaux du CSE du 4 et 15 mai 2023	3
Point Economique.....	3
2. Point qualité, sécurité, situation économique et absentéisme (Direction)	3
3. Information sur les arrêts de cet été : peut-on avoir un compte rendu général pour toute l'usine ?.....	6
5. Plan COMPASS (Elus)	8
Organisation de l'entreprise	11
6. Information en vue d'une consultation sur le transfert du service échantillon de la R&D vers l'organisation Sales excellence	11
Point économique (suite).....	15
4. Bilan sur les « call to action », peut-on connaitre les résultats ? (Elus)	15
– Bilan des participations.....	15
– Retour des salariés.....	15
– Quelle suite sera donnée ?	15
Fonctionnement du CSE.....	16
11. Retour sur l'achat du centre aéré.....	16
Organisation de l'entreprise (suite)	19
10. Point Origami : état des lieux des engagements pris suite à la réunion extra du 15 mai 2023	19
Partie Sociale.....	21
12. Bilan d'activités Stimulus.....	21
Organisation de l'entreprise (suite)	22
8. Information en vue d'une consultation sur le projet de création d'une cellule Logistique Vrac au sein de la Supply Chain LESTREM	22
7. Information sur le projet de consultation sur la mise en place astreinte « Equipe support L1 »	24
9. Information en vue d'une consultation sur l'inaptitude d'une salariée au Customer Care.....	24
Partie Sociale (suite)	25
13. Rotation 5x8 2024	25
14. A-t-on donné ou proposé des cartes cadeaux au lieu d'une augmentation de salaire à certains salariés ?	25
15. Médailles	25

La séance est ouverte à 9 heures 15.

1. Approbation des procès-verbaux du CSE du 4 et 15 mai 2023

L'approbation des procès-verbaux des réunions de CSE des 4 et 15 mai 2023 est reportée.

Point Economique

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

Sécurité

Monsieur MACKELA fait état d'un accident (avec arrêt) en mai : un salarié de la TA8 a ressenti des douleurs au dos en déplaçant un sac de 25 kilos. Deux départs de feu sont également à déplorer, tous deux à l'AMM (sur l'échangeur du séchoir 1 et au stock germes).

Monsieur Nicolas MOREL précise, s'agissant du départ de feu sur l'échangeur du séchoir 1, qu'en raison d'une coupure électrique, le ventilateur de l'échangeur du séchoir 1 a cessé de fonctionner. Le calorifuge étant en fin de vie, la température s'est élevée, et le feu a pris en raison de la présence de poussière. Toutefois, le calorifuge a été remis en état.

Monsieur BERTRAND souligne que ce n'est pas la première fois que de tels départs de feux surviennent à l'AMM. Durant l'été prochain, des armoires électriques resteront ouvertes, car les ventilateurs ne fonctionnent pas. Un plan d'action avait été lancé deux ans plus tôt sur le sujet, mais les représentants du personnel attendent toujours que la Direction en présente un bilan.

Monsieur MACKELA indique que la Direction travaille sur le « *process safety* » de l'AMM. L'Entreprise a beaucoup gagné en maturité en la matière. Aujourd'hui, tous les départs de feu font l'objet d'une déclaration et sont traités selon la procédure. Par conséquent, il n'est pas possible de se comparer avec l'historique, parce qu'une partie des feux n'étaient pas déclarés par le passé.

Monsieur Nicolas MOREL souligne malgré tout que les deux départs de feu constatés à l'AMM sont la conséquence de modes dégradés. Par exemple, un stock de germes a dû être constitué dans la cellule parce que les installations étaient à l'arrêt, mais aucune prise de température n'a été organisée.

Monsieur BERTRAND ajoute que si le fait que les départs de feux soient maintenant systématiquement signalés constitue un point positif, les consigner dans un indicateur est inutile si des budgets ne sont pas attribués pour améliorer les installations. De nombreux équipements du site de Lestrem montrent des signes d'usure, et il est nécessaire de les remettre en état.

Monsieur MACKELA indique que les indicateurs permettent de mesurer la performance. Des budgets de fiabilisation des installations ont été accordés en 2022 et 2023, et l'AMM réalise des travaux selon les priorités qui ont été définies.

Monsieur BERTRAND souligne que des salariés de l'AMM ont été transférés vers d'autres secteurs, ce qui a provoqué une perte de compétences. Monsieur BERTRAND a alors l'impression que la Direction « joue avec le feu ».

Monsieur MACKELA explique que les deux départs de feu constatés en mai ont été pris au sérieux, et les travaux de fiabilisation et de sécurisation des installations continuent.

Monsieur BERTRAND s'enquiert du budget qui serait nécessaire pour remettre complètement en état l'AMM.

Monsieur MACKELA ne dispose pas du chiffre précis sur ce point.

Monsieur Nicolas MOREL considère que l'AMM a pris beaucoup de retard dans la réalisation des travaux qui s'imposent pour assurer la fiabilité des installations et la sécurité des salariés. En outre, la Direction a prévu, dans le cadre du projet Alyssia, de supprimer un poste dans ce secteur. Or ce ne sont pas des caméras qui auraient détecté ces départs de feu. Ils ont pu être contrôlés rapidement parce qu'ils ont été repérés par des salariés.

Madame LE MEAUX propose d'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine séance un point complet sur l'AMM.

Monsieur BERTRAND ajoute que le CSE pourrait mandater la CSSCT pour visiter le secteur.

Monsieur VAN EXAERDE souligne par ailleurs que M. PEETERS a évoqué lors du Roquette Connect du 23 juin des « problèmes de comportement ». Ces problèmes de comportement sont le fait de représentants de la Direction.

Monsieur BERTRAND note qu'il ne faut pas attendre un accident grave pour engager les opérations de maintenance qui sont aujourd'hui nécessaires.

Monsieur Nicolas MOREL déplore en outre que le site n'apprenne pas de ses erreurs. Quelques jours avant la présente séance, un séchoir a été arrêté et la cadence de l'AMB a été ralentie en raison d'un moteur réducteur plus incliné qu'à l'accoutumée : il s'est avéré qu'il manquait de l'huile. Or des installations ont déjà été abîmées en raison d'un manque total d'huile à trois reprises.

Monsieur FUMERY regrette en outre que la Direction envisage de supprimer un poste à l'AMM, alors que les incidents et les feux se multiplient dans ce secteur. Elle aurait dû réaliser une étude d'impact sur la réorganisation qu'elle envisage pour en identifier les conséquences réelles.

Monsieur DELOMMEZ rappelle que la Direction a indiqué au CSE qu'une étude d'impact serait réalisée au regard du projet Alyssia. Le travail sur le sujet a commencé.

Monsieur Nicolas MOREL remarque que l'étude d'impact doit concerner les opérateurs de l'AMM, mais pas uniquement ces derniers. Le projet Alyssia a également des conséquences, par exemple, sur la Maintenance.

Monsieur DELOMMEZ propose de travailler avec la CSSCT sur les risques du secteur.

Monsieur Nicolas MOREL souligne qu'à l'AMM, il est d'ores et déjà prévu de supprimer un poste fin décembre, alors que les conditions ne sont pas réunies pour ce faire. Des intérimaires pensent alors déjà qu'ils ne travailleront plus pour Roquette à compter de la fin de l'année. La Direction devrait communiquer auprès des salariés, en leur indiquant qu'une étude d'impact sera réalisée et que par conséquent, la date initiale de mise en œuvre du projet sera reportée.

Monsieur DELOMMEZ admet que la communication a pu ne pas être adéquate, mais il est certain que l'étude d'impact sera réalisée en septembre ou octobre. Dans ce cadre, des échanges seront organisés avec les élus du secteur. En outre, des précisions pourront être apportées sur les investissements réalisés à l'AMM lors d'une prochaine séance.

Madame LE MEAUX demande à présenter au CSE le cabinet qui sera choisi pour réaliser cette étude d'impact.

Monsieur DELOMMEZ remarque que la Commission RCC pourrait être sollicitée dans ce cadre.

Monsieur VAN EXAERDE objecte que cette commission n'a aucun rapport avec le sujet dont il est question.

Monsieur DELOMMEZ rappelle que le projet Alyssia est déployé en lien avec l'accord RCC. Du reste, l'essentiel est que les collaborateurs de l'AMM soient correctement informés sur le projet et ses conséquences. Pour autant, le cabinet retenu pour réaliser l'étude d'impact et la méthode qu'il emploiera pourront être présentés aux représentants du personnel. Des échanges seront dans tous les cas prévus avec les managers, les opérateurs et les superviseurs de production, afin que leurs remontées soient prises en compte.

Madame LE MEAUX estime que la priorité est que l'étude d'impact soit objective, et ne vienne pas seulement confirmer les décisions de la Direction.

Monsieur VAN EXAERDE ajoute que tous les salariés n'adhèrent pas au projet Alyssia. Or l'ensemble des collaborateurs doit être pris en compte, et pas uniquement ceux qui le considèrent pertinent.

Monsieur DELOMMEZ en convient.

Monsieur MACKELA indique ensuite que le TF1 et le TF2 augmentent depuis plusieurs mois. Par conséquent, il est nécessaire de continuer le travail sur la sécurité. En outre, les équipes ont été sensibilisées sur l'importance d'organiser les 4 cases et les arbres des causes, car un retard est constaté dans leur réalisation vis-à-vis des accidents d'avril et de mai.

Satisfaction client

Monsieur MACKELA annonce que le taux de réclamations pour lesquelles la responsabilité de Roquette est engagée s'établit à 0,65 % en mai (pour un objectif de 0,70 %), et le taux de conformité à 99,35 % (pour une cible de 98,2 %). Au cours du mois de mai, 149 dérogations ont été comptabilisées, pour un maximum de 294. La qualité reste donc satisfaisante.

Monsieur BERTRAND observe que le taux de conformité ne tient pas compte des dérogations.

Monsieur MACKELA en convient, mais le nombre de dérogations reste faible.

Absentéisme

Monsieur MACKELA indique que le taux d'absentéisme est revenu au niveau de 2021 (3,41 % en mai).

Monsieur DELOMMEZ constate toutefois des disparités entre les secteurs (5 % à l'UEP, 3,5 % à l'UEA et 1 % dans les services administratifs).

Monsieur VAN EXAERDE remarque qu'en 2021, la pandémie de Covid-19 était toujours active. Il faudrait alors plutôt comparer le taux à celui de 2019.

Monsieur DELOMMEZ observe qu'il est toujours possible de le comparer aux mois précédents. Or le taux d'absentéisme est stable depuis plusieurs mois.

Monsieur Nicolas MOREL observe par ailleurs que la faiblesse du taux dans les services administratifs s'explique pour partie par le fait que les salariés de ces services peuvent être en télétravail lorsqu'ils sont malades.

Madame LE MEAUX souhaite savoir si le taux d'absentéisme, mais également le nombre d'accidents, sont nettement supérieurs à la moyenne dans certains secteurs en particulier, ce qui pourrait être le symptôme de problèmes plus profonds, mais localisés (charge de travail excessive, équipements défectueux, etc.).

Monsieur DELOMMEZ confirme que l'UEP connaît un absentéisme plus important que les autres secteurs, en partie en raison d'arrêts de travail de longue durée. Elle fait alors l'objet d'une attention particulière.

Résultats économiques

Monsieur MACKELA annonce que l'EBE s'établit à 166 millions d'euros à fin mai 2023 (contre 169 millions d'euros à fin mai 2022). Il régresse légèrement en raison d'une baisse du chiffre d'affaires de 169 millions d'euros, qui

s'explique par la réduction des volumes de vente. Toutefois, le coût des achats de matières premières et les frais opérationnels diminuent, et les prix de vente augmentent, ce qui provoque une hausse de la marge.

Madame LE MEAUX souhaite savoir si un marché est plus impacté que les autres par la baisse des volumes.

Monsieur MACKELA répond que parmi les commodités, les volumes d'amidons natifs diminuent depuis fin 2022, mais les amidons modifiés sont maintenant également concernés par cette régression des ventes. La plupart des produits connaissent aujourd'hui une baisse des volumes.

3. Information sur les arrêts de cet été : peut-on avoir un compte rendu général pour toute l'usine ?

Monsieur MACKELA indique que la baisse de charge des ateliers présentée lors de la réunion de CSE du 30 mai a été confirmée. Les arrêts d'atelier qui ont été annoncés lors de cette séance n'ont depuis été modifiés que sur deux points : un arrêt supplémentaire du SP2 est prévu en juillet, et les deux semaines d'arrêt des buttners ont été positionnées en septembre plutôt qu'en octobre.

Monsieur BERTRAND demande si l'arrêt des buttners aura des conséquences sur la production d'amidon natif.

Monsieur MACKELA répond que la production sur les séchoirs 3, 4 et 5 sera prioritaire, et la planification des arrêts permettra au secteur de fournir les quantités d'amidon natif attendues. Toutefois, si la demande du marché évoluait, la planification des arrêts pourrait être remise en cause.

Monsieur FUMERY demande si les buttners seront arrêtés trois semaines en juillet et août, comme prévu initialement.

Monsieur MACKELA le confirme.

Monsieur FUMERY observe que les séchoirs 3, 4 et 5 seront saturés. Il se demande alors si les buttners pourront fonctionner en cas de problème technique sur l'un de ces séchoirs, sachant que l'équipe des buttners n'est pas au complet aujourd'hui.

Monsieur MACKELA répond que l'objectif de la Direction est d'éviter les problèmes techniques. En cas d'aléa, il sera nécessaire de procéder à des adaptations.

Monsieur DELOMMEZ indique ensuite que différentes mesures seront mises en place pour gérer les conséquences des baisses de charge sur les effectifs. Toutefois, la Direction pourra présenter des propositions de repositionnement à tous les salariés en CDI (changement d'atelier, formations, etc.). Par exemple, les salariés du SP2 participeront à la préparation de l'audit de l'ANSM. En outre, les primes que perçoivent les salariés seront maintenues s'ils changent de rythme de travail.

Monsieur Nicolas MOREL invite à rester vigilant vis-à-vis du temps de redémarrage des ateliers. En effet, il ne faudrait pas que les salariés qui auront été repositionnés dans d'autres secteurs soient prévenus au dernier moment qu'ils doivent rejoindre leur secteur d'origine, car ils devront être remplacés dans leur secteur d'accueil.

Par ailleurs, la Direction indique dans les diapositives que le positionnement de collaborateurs sur des activités de jour (gestion des permis, suivi de chantier, renfort, etc.) permettra de remettre en place des compteurs répondant aux attentes inscrites dans les accords. Or le fait de passer de jour ne consomme pas d'heures sur les compteurs.

Monsieur DELOMMEZ explique que certains salariés repositionnés de jour n'auront parfois que peu d'activité. La Direction assume la baisse de charge, mais si ces collaborateurs ont réalisé beaucoup de remotes, ils pourront « jouer le jeu » et poser des récupérations, sans que cela leur soit imposé.

Aucun changement de rotation n'est prévu, sauf à la TA9, qui fait face à un absentéisme important nécessitant la mise en place anticipée de la rotation d'été, sans que ce changement soit en lien avec le ralentissement de l'activité.

Monsieur Nicolas MOREL remarque qu'à la TA9, c'est un rythme en 3x8, et non une rotation d'été, qui a été mise en place.

Monsieur FUMERY demande si les paniers de nuit seront versés aux salariés qui passeront de jour.

Monsieur DELOMMEZ répond par la négative, car les règles fiscales l'interdisent. En revanche, les éventuelles conséquences de ce changement de régime sur les points de pénibilité que perçoivent les collaborateurs qui travaillent habituellement de nuit seront neutralisées.

Monsieur FUMERY s'en étonne, car il n'est pas certain que cette neutralisation soit possible.

Monsieur DELOMMEZ pense qu'elle avait déjà été mise en place pendant la pandémie de Covid-19, mais le vérifiera.

Monsieur MACKELA indique par ailleurs qu'à l'UEA, un opérateur buttner sera repositionné sur le chargement vrac pendant deux semaines. Parmi les 5 autres opérateurs buttner, un se trouve en arrêt de travail, deux seront mis à disposition de l'atelier pour assurer le suivi de l'entretien des installations, deux seront mis à disposition pour des missions en journée principalement. En outre, un opérateur du Conditionnement sera en formation pour préparer une mobilité vers une autre UE, et un opérateur polyvalent sera repositionné à l'AMB.

15 postes de renforts d'été étaient prévus à l'UEA, et seuls quatre seront conservés (ils seront occupés par des intérimaires de l'UES ou de l'UEP qui seront à repositionner). Un renfort d'été a également été annulé au chargement vrac.

Monsieur FUMERY demande confirmation que la prise de jour de repos ne sera pas imposée aux salariés.

Monsieur DELOMMEZ répond que la Direction n'imposera rien. Elle souhaite seulement qu'aucun salarié ne se retrouve sans activité pendant une longue durée.

Par ailleurs, à l'UES, les collaborateurs seront positionnés sur des missions en lien avec les campagnes de Pearlitol (en lieu et place d'intérimaires).

A l'UEP, à l'atelier P15, une équipe en 6x8 sera repositionnée au Conditionnement D8, en remplacement des intérimaires qui seront eux-mêmes repositionnés sur la TA8 pour réaliser des activités de refonte. Une équipe en 6x8 sera également repositionnée au Conditionnement P6, puis se focalisera sur le développement de la polyvalence avec le P18. Des missions de jour seront également proposées aux collaborateurs (renfort au conditionnement du P2 ou du D10/P18, préparation de l'audit ANSM, formations, etc.). Toutefois, certains intérimaires ont des contrats d'une longue durée, et ils devront également être repositionnés, ce qui suppose une certaine gymnastique.

Monsieur TAFFIN invite à repositionner les intérimaires du Pearlitol à la TA7, car ils sont déjà formés.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'il ne sera possible de proposer un repositionnement aux intérimaires qu'après l'avoir proposé aux salariés en CDI, car ceux-ci ne sauraient rester sans activité.

Par ailleurs, une équipe 6x8 du D10 sera repositionnée au Conditionnement P18 en remplacement de l'équipe en 2x8P, et des salariés seront envoyés en formation au sein du P18 afin de devenir bivalents entre le D10 et P18. Une équipe du P18 sera repositionnée au Conditionnement D10 en remplacement des intérimaires en 2x8.

Les contrats de certains intérimaires seront donc arrêtés, mais une partie d'entre eux seront conservés.

Madame LE MEAUX s'enquiert du nombre d'intérimaires dont le contrat sera arrêté.

Monsieur DELOMMEZ indique que ce sont les contrats des intérimaires des Conditionnements du P18 et du D10, ainsi que ceux du Pearlitol, qui seront interrompus. En outre, des renforts auxquels l'usine a habituellement recours ne seront pas recrutés cette année. Des statistiques plus précises pourront être communiquées au CSE lorsqu'un état des lieux complet des repositionnements sera disponible.

Monsieur BERTRAND demande si la Direction saura faire la différence entre intérimaires et jobs d'été.

Monsieur DELOMMEZ le confirme, car les jobs d'été concernent avant tout des services comme le Customer Care, le Laboratoire, la Qualité, etc.

Monsieur Nicolas MOREL remarque que la Direction a annoncé qu'aucun job d'été ne serait possible, et que les enfants des salariés ne pourraient pas être recrutés. Or les collaborateurs se rendront sur le terrain compte que des remplacements d'été ont bel et bien été organisés.

Monsieur DELOMMEZ admet un problème de communication : le nombre de jobs d'été a été réduit par rapport aux années précédentes, mais il n'est pas nul.

Par ailleurs, la communication auprès des salariés et des intérimaires sur les repositionnements évoqués ci-dessus est en cours, et les HRBP sont impliqués dans cette démarche.

Monsieur Nicolas MOREL invite à bien anticiper les formations. Notamment, la documentation nécessaire doit être disponible pour que ces formations soient possibles dans les secteurs qui seront à l'arrêt.

Monsieur DELOMMEZ en convient. Toutefois, il ne sera pas nécessaire de déployer un plan de formation conséquent (impliquant, par exemple, des e-learning), car le nombre de salariés qui seront intégrés dans des formations restera limité.

Madame LE MEAUX observe que la période de ralentissement de l'activité aurait malgré tout pu être l'occasion de proposer des formations de développement personnel à des salariés qui ne bénéficient habituellement que de formations métiers.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'il ne sera sans doute pas possible d'organiser de telles formations durant l'été. La priorité était de donner de l'activité à tous. Toutefois, il sera vérifié si ces formations de développement ne pourraient pas être prévues lors des arrêts de septembre et d'octobre.

La séance est suspendue de 10 heures 30 à 10 heures 40.

5. Plan COMPASS (Elus)

– **Etat des lieux et impact du plan Compass sur Lestrem ?**

– **Quelles actions sont prévues ?**

Monsieur FUMERY observe en préambule que l'importance du plan Compass justifierait une consultation du CSE.

Monsieur DELOMMEZ répond que des procédures d'information/consultation pourraient être organisées, mais uniquement lorsque les projets qui s'inscriront dans le plan Compass auront été définis. Toutefois, si ce plan reprend de nombreuses initiatives destinées à améliorer la rentabilité de l'Entreprise, toutes n'ont pas de conséquence sur l'organisation de l'Entreprise.

Monsieur BERTRAND observe que lorsque le plan Compass a été présenté en CSE, il était déjà détaillé, et son objectif était clair : il s'agit de réaliser 200 millions d'euros d'économies. Il a même fait l'objet d'une communication dans les autres pays avant la France.

Monsieur DELOMMEZ admet que la communication a été ratée, car un premier *conference call* a été organisé avant que le CSE soit informé sur le plan. Toutefois, il restait alors encore beaucoup de travail, et peu d'informations étaient disponibles en dehors de l'objectif évoqué par Monsieur BERTRAND.

Monsieur MACKELA précise que le plan Compass vise à réaliser environ 88,9 millions d'euros d'économies par an à partir de 2026. Les équipes locales ont travaillé sur les actions à mettre en œuvre pour atteindre cette cible. Ces actions peuvent être liées au TRS, à la consommation d'énergie, au recouvrement des amidons (qui a pour but d'augmenter le rendement des deux amidonneries), à l'amélioration du rendement des phases intermédiaires (qui impliquent des produits comme les huiles, les farines, etc.), à la consommation des produits chimiques, à l'organisation, etc.

Monsieur Nicolas MOREL estime que des investissements seront nécessaires sur les équipements pour améliorer les rendements, et par conséquent le TRS.

Monsieur MACKELA répond que les actions envisagées impliquent en effet des investissements, mais également des OPEX ou des dépenses de maintenance, même si ce n'est pas le cas de toutes. Toutefois, ces investissements seront réalisés en fonction de l'activité. Ainsi, au regard de la baisse des volumes en 2023, certaines actions pourraient être prioritaires, car elles permettront de réaliser des économies plus rapidement. De plus, il n'est pas certain que toutes les actions envisagées donnent les résultats attendus.

Monsieur BERTRAND demande, s'agissant des économies d'énergie, s'il est question de diminuer les prix ou de baisser la consommation.

Monsieur MACKELA répond que les actions qui seront engagées au Manufacturing seront d'ordre technique avant tout. Dans le domaine de l'énergie, elles viseront donc à diminuer la consommation, mais les Achats cherchent également sans nul doute à réduire les prix.

Monsieur VAN EXAERDE souhaite savoir si le plan Compass et l'objectif qui y est associé prennent en compte l'évolution des prix de vente.

Monsieur MACKELA répond que le plan est fondé sur la performance de 2022 (en matière de TRS, de consommation d'énergie, etc.), et les prix de cette même année, afin de pouvoir réaliser des comparaisons et de définir des priorités.

Monsieur BERTRAND note que l'année 2022 a été exceptionnelle à la fois en matière de production et de prix. Par exemple, les amidons natifs s'échangeaient à 1 000 euros la tonne, contre 450 à 550 en 2020. Les produits ne se vendent plus à de tels prix aujourd'hui.

Monsieur MACKELA en convient. Toutefois, dans le cadre des projets qui seront mis en œuvre, les calculs seront réalisés par rapport à l'état actuel des marchés.

Monsieur BERTRAND estime qu'il reste malgré tout étonnant que la Direction se fonde sur l'année 2022 pour déployer un plan à moyen ou long terme.

Monsieur MACKELA répond que la Direction saura faire preuve de pragmatisme. En outre, au Manufacturing, les indicateurs qui seront suivis seront d'ordre technique avant tout (par exemple, le TRS).

Monsieur SAINT-LOUP constate que 99 millions d'euros d'économies devront être réalisés par le Manufacturing de Lestrem. Ainsi, le site portera la moitié de l'ambition du plan Compass. La Direction devrait présenter au CSE Central les économies qui seront réalisées par les autres sites de Roquette, d'autant que le plan Compass n'a pas été présenté comme porté uniquement par la France.

Monsieur MACKELA rappelle que le site de Lestrem est le plus grand du Groupe. Pour autant, les autres sites engageront également des efforts.

Monsieur SAINT-LOUP doute que les autres sites, et notamment celui de la Madeleine, réaliseront un effort comparable à celui de Lestrem.

Monsieur BERTRAND remarque qu'il serait pourtant possible d'économiser sur les locaux de La Madeleine, dont les loyers sont très élevés.

Monsieur KERLOC'H remarque par ailleurs que le plan Compass devait porter à la fois sur les frais variables et les frais fixes.

Monsieur MACKELA répond que les efforts porteront avant tout sur les frais variables. Les économies attendues sur les frais fixes ne représentent qu'une faible part des économies qui doivent être réalisées.

Monsieur FUMERY indique que les représentants du personnel ont l'impression que c'est le Manufacturing qui « paiera l'addition », et non La Madeleine.

Monsieur DELOMMEZ rappelle que la Direction a bien indiqué qu'aucune fonction ne sera exclue des efforts qui seront nécessaires.

Monsieur KERLOC'H observe qu'une présentation en CSE Central des actions qui seront mises en œuvre permettrait aux élus de saisir la mesure de ces efforts.

Monsieur VAN EXAERDE remarque que la RCC a été portée par le Manufacturing avant tout.

Monsieur DELOMMEZ objecte que le nombre de postes supprimés a été *in fine* assez faible, parce qu'une partie des projets prévus en lien avec la RCC n'ont pas été déployés. En outre, ces postes n'ont pas été supprimés seulement au sein du Manufacturing.

Monsieur BERTRAND souligne que les sites de production français semblent payer les erreurs stratégiques de Roquette : ainsi, le Groupe a provisionné 300 millions d'euros de pertes pour la première année de production du site de Portage, une somme qui est à mettre au regard de l'objectif du plan Compass.

– La baisse de volume va avoir un impact sur la marge sur coûts variables. De ce fait, y aura-t-il un ajustement du plan Compass ?

Monsieur MACKELA explique que l'évolution de l'activité pourrait amener à modifier les priorités du plan Compass, et à répartir différemment sur les quatre années de celui-ci (2023-2026) les économies attendues et les investissements à mettre en œuvre pour les réaliser.

Monsieur KERLOC'H souhaite savoir si l'objectif est toujours d'enregistrer 200 millions d'euros d'économies, sachant que les prix et les coûts variables ont évolué depuis qu'il a été défini.

Monsieur SAINT-LOUP souligne que cet objectif semble constituer un dogme pour la Direction.

Monsieur BERTRAND ajoute qu'un certain amateurisme peut être constaté : d'un côté, le site de Portage enregistre 300 millions d'euros de pertes, et de l'autre, il est annoncé un objectif de 200 millions d'euros d'économies, et il est demandé aux autres usines de « se débrouiller » pour l'atteindre.

Monsieur MACKELA répond que le Manufacturing a identifié les projets qui permettraient de réaliser 99 millions d'euros d'économies si toutes les lignes sont saturées en 2026. Cependant, cette cible pourrait être remise en cause si les ateliers ne sont pas saturés.

Organisation de l'entreprise

6. Information en vue d'une consultation sur le transfert du service échantillon de la R&D vers l'organisation Sales excellence

Monsieur MAUBOURGUET rappelle que le Service Echantillons envoie des échantillons gratuits (dans une limite de 10 kilos) à des prospects et des clients dans le monde entier, afin qu'ils puissent tester les produits de Roquette. Il s'agit d'une activité clé pour les commerciaux, qui ont besoin de pouvoir faire envoyer des échantillons pour développer les ventes de l'Entreprise.

Il est proposé de revoir le processus d'échantillonnage de bout en bout, et de faire évoluer le Service Echantillons de Lestrem, qui envoie 60 % des échantillons du Groupe. En effet, il gère les échantillons des produits fabriqués sur les sites français et à Horst, ainsi qu'une partie de ceux produits en Italie.

L'équipe compte cinq salariés qui maîtrisent très bien leur activité. L'évolution de l'organisation vise alors à la mettre en valeur. Toutefois, elle est installée avec la R&D depuis une trentaine d'années. Il est proposé de la transférer vers le Commercial, car son activité est réalisée en grande majorité pour cette fonction.

Monsieur BERTRAND observe que le Service Echantillons travaille non pour les commerciaux, mais pour le développement des ventes de l'Entreprise.

Monsieur MAUBOURGUET en convient. Le Service Echantillons répond avant tout aux besoins des clients ou des prospects, et non à ceux des commerciaux.

Par ailleurs, il est proposé de créer un hub européen en transférant les activités liées aux échantillons réalisées localement à Benifaió, Cassano et Panevezys vers le Service Echantillons de Lestrem. Toutefois, cela ne supposerait, pour ce dernier, que d'envoyer 5 % d'échantillons de plus chaque année.

Madame LE MEAUX remarque qu'un salarié du service partira à la retraite en juillet.

Monsieur MAUBOURGUET répond qu'il n'est pas comptabilisé dans les cinq collaborateurs qu'il a évoqués ci-dessus.

L'activité du Service Echantillons n'évoluera pas. Il continuera à exécuter les commandes, à imprimer les liasses documentaires, à créer les expéditions et à gérer le réapprovisionnement des échantillons.

Monsieur KERLOC'H s'enquiert des gains attendus par ce projet de réorganisation.

Madame DEFACHELLES répond qu'il doit permettre d'envoyer plus rapidement les échantillons, et de disposer d'une vision plus complète de ceux-ci. Par exemple, à Cassano, les échantillons sont gérés par la Qualité, qui n'a pas toujours le temps de les envoyer. Le service de Lestrem pourrait être sous-traité (comme cela est le cas aux Etats-Unis, pour une qualité de service moindre), mais il est particulièrement efficient. La Direction souhaite alors le garder en interne, afin de conserver son savoir-faire.

Monsieur SAINT-LOUP se demande pourquoi, si le service apporté par le sous-traitant aux Etats-Unis n'est pas au niveau attendu, l'équipe de Lestrem ne reprend pas également cette activité.

Monsieur MAUBOURGUET explique que la réorganisation sera progressive. L'objectif est, dans un premier temps, de faire profiter tous les sites européens du savoir-faire du Service Echantillons de Lestrem. Salesforce viendra remplacer SAP, afin de faciliter la gestion des échantillons au quotidien, et l'équipe déménagera dans un nouveau bâtiment, ce qui permettra de gérer, dans le cadre de l'échantillonnage, des sacs de 25 kilos, grâce à des équipements complémentaires.

Madame LE MEAUX s'interroge sur les échantillons liquides.

Madame DEFACHELLES indique que dans le nouveau bâtiment, une zone sera dédiée à la préparation des échantillons liquides. En outre, les salariés auront accès à une zone de nettoyage bien plus complète que celle des locaux actuels. Toutefois, le déménagement est conditionné à un investissement de 1 million d'euros, qui sera demandé au BRIC le 11 juillet 2023.

Madame LE MEAUX demande si les effectifs de l'équipe seront renforcés au regard de la hausse de l'activité de 5 %.

Madame DEFACHELLES répond que la mise en place des distributeurs a permis de réduire l'activité du Service Echantillons. De plus, l'infrastructure du nouveau bâtiment et la mise en place de Salesforce permettront de gagner en efficacité. Il n'est donc pas prévu d'augmenter les effectifs.

Madame LE MEAUX remarque que depuis la mise en place de SAP, les certificats d'analyse n'accompagnent plus les échantillons, alors qu'ils sont demandés par les clients Pharma.

Madame DEFACHELLES explique qu'il avait été décidé de n'envoyer que les fiches de spécification et non plus les COA (certificats d'analyse), parce que la R&D reçoit elle-même des échantillons de la concurrence sans COA. Or il s'avère que les clients demandent ces documents. Toutefois, il est question d'échantillons. Or, en communiquant le COA, Roquette donne l'impression que les échantillons sont produits selon les conditions GMP, ce qui n'est pas le cas.

Monsieur MAUBOURGUET précise toutefois qu'il est envisagé de revenir en arrière vis-à-vis de la décision prise s'agissant des COA. SalesForces ne prendra pas en charge ces derniers, car ils sont intégrés dans SAP. Toutefois, une transaction est en cours de développement dans SAP, qui permettra de générer un fichier au format PDF intégrant le code article, le nom de l'article, le numéro du batch et l'usage, qui pourra être joint à la liasse documentaire.

Madame DEFACHELLES note que l'équipe récupèrera les résultats de la Qualité et ne fera que les mettre en forme. Le COA restera de la responsabilité de la Qualité.

Monsieur SAINT-LOUP observe qu'avec la mise en place de Salesforce n'importe quel salarié de R&D ou du Commercial pourra demander des échantillons.

Monsieur MAUBOURGUET indique que ce n'est pas l'outil qui déterminera l'organisation. Ainsi, la mise en place de Salesforce ne devra pas imposer de réorganisation dans les autres services. Par exemple, en R&D, les demandes pourront être centralisées par des salariés qui auront une licence Salesforce.

Par ailleurs, il est prévu de déménager l'équipe dans l'ancienne sacherie, qui se trouve dans le bâtiment de stockage des produits finis.

Madame DEFACHELLES précise que l'isolation et les sanitaires des locaux seront refaits. Une climatisation réversible sera également installée.

Monsieur MAUBOURGUET ajoute que les salariés du Service Echantillons ont été impliqués dans la définition de l'aménagement du bâtiment, sachant que leur activité n'évoluera pas (en dehors du fait qu'ils traiteront également des sacs de 25 kilos).

Monsieur VAN EXAERDE demande si une étude ergonomique a été réalisée.

Madame DEFACHELLES répond que les plans seront validés par le correspondant qualité et sécurité de la R&D. En outre, un budget est prévu pour installer des équipements de manutention complémentaires. Par exemple, tous les fûts seront installés sur roulette, et des dispositifs permettant de faciliter les vidanges seront mis en place.

Monsieur TIESSET constate que dans l'équipe, des femmes devront traiter des sacs de 25 kilos.

Monsieur MAUBOURGUET explique que des bras équipés de ventouses et d'autres dispositifs de préhension seront installés, afin de rendre plus aisée la manipulation des sacs.

Monsieur FUMERY invite à réaliser une étude d'impact humain, afin d'évaluer les conséquences du projet sur la charge et les conditions de travail (et en particulier l'ergonomie des postes).

Monsieur DELOMMEZ souligne que les salariés du Service Echantillons réaliseront toujours la même activité, mais dans un nouveau bâtiment qui améliorera leurs conditions de travail.

Monsieur FUMERY répond que cette amélioration doit être confirmée avant de déployer le projet.

Madame DEFACHELLES indique que les plans d'aménagement sont le fruit du travail de l'équipe. Ainsi, les collaborateurs ont défini eux-mêmes l'aménagement dont ils avaient besoin.

Monsieur VAN EXAERDE ne remet pas en cause la bienveillance du management du Service Echantillons. Cependant, il peut toujours être utile de s'appuyer sur des professionnels de l'ergonomie, de la manutention, de la charge de travail, etc., avant de mettre en œuvre un projet. Par ailleurs, il souhaite savoir si le bâtiment est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR).

Monsieur MAUBOURGUET répond que le bâtiment est de plain-pied. Les allées respectent les largeurs préconisées, et les toilettes seront accessibles aux PMR. Il sera possible d'apporter plus de détails lorsque le projet aura été présenté auprès du BRIC. C'est à ce moment qu'une étude ergonomique pourra être réalisée, sachant que le déménagement n'est envisagé qu'en mai 2024.

Monsieur FUMERY s'interroge sur la charge supplémentaire que l'équipe devra absorber.

Monsieur MAUBOURGUET répond que le hub européen et les échantillons de 25 kilos ne seront mis en place qu'une fois que le déménagement aura été effectué et que l'activité associée aux échantillons de 10 kilos sera stabilisée.

Monsieur AMBLANC demande si le projet implique des suppressions de poste sur les autres sites européens.

Monsieur MAUBOURGUET répond par la négative. Sur ces sites, les échantillons sont pris en charge par des collaborateurs de la Qualité qui effectuent d'autres activités par ailleurs.

Dans le cadre du projet, il sera également proposé à un salarié de l'équipe de passer agent de maîtrise et de devenir responsable du service. Ses compétences sont déjà reconnues par l'équipe, mais également par les autres fonctions. Il sera accompagné dans cette évolution (il bénéficiera en particulier d'une formation au management et de cours d'anglais), et les autres collaborateurs de l'équipe seront formés sur les nouveaux outils. Il leur sera également proposé un parcours d'intégration, afin qu'ils comprennent bien comment travaillent les Sales, le Marketing, les PLM et le CTS.

Madame LE MEAUX observe qu'à une certaine époque, il était envisagé que les clients passent commande directement auprès du Service Echantillons.

Monsieur MAUBOURGUET répond que cette idée a été abandonnée. Le Service Echantillons n'est jamais en contact avec les clients. Les procédures ne seront pas modifiées par le projet, et il reviendra toujours aux Sales de valider les demandes des clients et des prospects.

Monsieur AMBLANC demande si la mise en place des échantillons de 25 kilos au service Echantillons vise à réduire le nombre de manutentions effectuées par les salariés du Service Logistique qui en ait actuellement en charge.

Monsieur MAUBOURGUET le confirme. En outre, certains clients ont besoin de tels échantillons. Monsieur AMBLANC se demande si ces sacs ne provoqueront pas une hausse des coûts d'envoi.

Madame DEFACHELLES explique que les échantillons sont livrés par DHL, qui transporte des produits jusqu'à 30 kilos. Les coûts d'envoi sont proportionnels à la forme du colis plutôt qu'à son poids.

Monsieur VAN EXAERDE demande si la Direction a identifié, dans le cadre du projet, des points d'attention sur le plan humain.

Madame DEFACHELLES répond que la digitalisation du métier pourrait susciter certaines inquiétudes chez les collaborateurs de l'équipe. Ces derniers apprécient de manipuler les échantillons, mais rencontrent parfois des difficultés à utiliser les outils digitaux. Pour cette raison, des formations sont prévues.

Madame MONGAILLARD ajoute que la Direction ne minimise pas les besoins en accompagnement des collaborateurs. L'équipe QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) interviendra dans le cadre du déploiement du projet, et des routines seront mises en place dans l'équipe. Madame MONGAILLARD, en tant qu'HRBP, rencontrera prochainement les salariés individuellement et collectivement, et un petit déjeuner d'accueil sera organisé avec l'équipe Commercial. Cet accompagnement sera renouvelé lors du déménagement vers le nouveau bâtiment.

Madame LE MEAUX demande si un *key user* sera identifié pour répondre aux questions des salariés sur les nouveaux outils.

Monsieur MAUBOURGUET répond que le nouveau responsable sera en mesure de répondre à leurs interrogations. Monsieur MAUBOURGUET pourra également intervenir en cas de besoin. Le fait de rattacher le Service Echantillons, dont l'activité s'intègre dans le flux commercial, au Commerce, impose à ce dernier d'apporter son soutien à l'équipe.

Monsieur VAN EXAERDE souhaite savoir si les fiches de poste et les pesées des postes du Service seront revenues.

Madame DEFACHELLES répond que les fiches de poste n'évolueront pas. De plus, les salariés ont compris que le changement de rattachement du Service permettrait de résoudre certains des problèmes de communication rencontrés à l'heure actuelle, et que la Direction s'efforçait, au travers du déménagement des locaux, de leur offrir de meilleures conditions de travail.

Monsieur VAN EXAERDE remarque que le projet leur demandera des efforts, par exemple en matière de formation, efforts qui devront être reconnus.

Madame DEFACHELLES répond qu'ils font ces efforts depuis un an maintenant, au regard des changements déjà opérés au sein du service.

Monsieur DELOMMEZ ajoute que la Direction ne sous-estime pas les conséquences du changement. Elle pourrait considérer que les salariés réaliseront simplement la même activité dans un nouveau bâtiment, mais telle n'est pas son approche. La reconnaissance passe alors par les mesures d'accompagnement mises en œuvre.

La séance est suspendue de 12 heures 20 à 13 heures 40 pour la pause méridienne.

Monsieur VAN EXAERDE demande à traiter en priorité les points n° 10 et 11, car ils ne sauraient être reportés à une prochaine séance.

Monsieur DELOMMEZ indique que ces points seront traités avant la fin de la journée. Il invite à ne pas faire de procès d'intention à la Direction, qui n'a nulle volonté de ne pas traiter les points mis à l'ordre du jour par les élus.

Madame LE MEAUX estime qu'il serait possible de traiter dès à présent le point n° 11, puisqu'il s'agit uniquement d'indiquer si le centre aéré a été acheté ou non.

Monsieur DELOMMEZ propose de le traiter après le point n° 4. Toutefois, il invite à ne pas faire preuve d'agressivité dans les demandes.

Madame LE MEAUX rappelle que ce qui se passe au sein du CSE n'est pas le fait des élus de la CFDT.

Monsieur VAN EXAERDE ajoute que les élus de la CFDT peuvent toujours se rapprocher de l'Inspection du travail en cas de besoin.

Monsieur DELATTRE invite à reprendre le traitement de l'ordre du jour, plutôt qu'à perdre du temps, au risque de ne pas pouvoir traiter l'intégralité de l'ordre du jour.

Madame LE MEAUX estime que Monsieur DELATTRE est mal placé pour donner des leçons.

Monsieur DESCAMPS indique en avoir assez de perdre du temps avec des polémiques inutiles.

Monsieur DESCAMPS quitte la séance.

Point économique (suite)

4. Bilan sur les « call to action », peut-on connaître les résultats ? (Elus)

- Bilan des participations
- Retour des salariés
- Quelle suite sera donnée ?

Monsieur VERMEULEN indique que le taux de participation à « Call to action » a été élevé : 95 % des collaborateurs des UE, 335 salariés des laboratoires/R&D et 65 collaborateurs de la Logistique se sont impliqués. Les échanges et les animations ont été de qualité. La Direction remercie Bernard qui a accepté de témoigner dans une vidéo sur l'accident dont il a été victime. La présentation des événements survenus dans le Groupe a également beaucoup intéressé les salariés, car ils n'étaient pas toujours au courant des accidents qui avaient eu lieu en dehors de la France.

Monsieur FUMERY s'étonne que l'accident de travail de Bernard soit mis en avant, quand il n'a pas encore été reconnu par la CPAM. En effet, il a fait l'objet d'une contestation de la part de l'Entreprise.

Monsieur VERMEULEN remarque que le HSE n'a jamais émis de réserves sur cet accident. Il vérifiera ce point.

Par ailleurs, dans le cadre de « Call to action », des « chasses aux risques » ont été organisées sur le terrain, dans des environnements aménagés et sécurisés. Dans les laboratoires, les animations se sont plutôt faites sur la base de supports de formation.

Monsieur TIESSET souligne que dans le cadre de ces « chasses aux risques », les salariés ont eu le sentiment d'être infantilisés. Ils ont à travailler sur des risques évidents quand, dans le même temps, les véritables problèmes qu'ils rencontrent ne sont jamais traités.

Monsieur VERMEULEN répond que l'objectif était de proposer des animations aux salariés dans un environnement encadré, mais sur le terrain. Dans l'ensemble, ces animations se sont déroulées dans la bonne humeur. Des photos de groupe ont été prises, et des fiches d'engagement individuel ont été signées dans les laboratoires et en R&D.

Monsieur TIESSET signale qu'il a été imposé aux salariés de poser pour ces photographies. Ainsi, le taux de participation a été élevé, parce que les collaborateurs étaient obligés de contribuer à « Call to action ».

Monsieur VERMEULEN indique que les retours des salariés sont malgré tout globalement positifs. Parler de sécurité visait à casser la dynamique de dégradation des résultats constatée depuis quelque temps sur le site de Lestrem. Aujourd'hui, il s'agit d'ancrer cette démarche dans le temps. Elle a été l'occasion de remettre en place des interactions sécurité plus dynamiques, et de relancer la promotion des STOP 5, afin de favoriser la prise de recul avant les interventions.

Monsieur TIESSET s'interroge sur les moyens mis en place par la Direction pour traiter les nombreux problèmes de sécurité remontés par les salariés à leur encadrement.

Monsieur VERMEULEN répond que ces problèmes sont traités au niveau des UE, selon les priorités qui sont définies.

Monsieur TIESSET regrette que l'Entreprise définisse des priorités lorsqu'il est question de sécurité.

Monsieur VERMEULEN objecte que toutes les opérations ne sauraient avoir le même degré de priorité. Par exemple, installer une protection dans une zone où personne ne se rend jamais est moins urgent qu'un problème constaté sur une pompe.

Monsieur VAN EXAERDE rappelle que l'employeur doit présenter aux représentants du personnel en début d'année un PAPRIACT.

Monsieur VERMEULEN explique que la mise à jour du DUERP a permis de définir les actions du PAPRIACT, mais celui-ci n'est pas encore formalisé. Il sera présenté au CSE lorsque cela sera le cas.

Fonctionnement du CSE

11. Retour sur l'achat du centre aéré

Madame LE MEAUX rappelle que le 30 janvier 2023, le CSE a remis un avis favorable au rachat du centre aéré. Les élus de la CFDT souhaitent par conséquent savoir si l'instance a racheté le bâtiment.

Madame LEUWERS répond que ce n'est pas encore le cas. La procédure est en cours. Le bureau a eu recours à un architecte pour évaluer le coût des travaux qui seront à réaliser une fois le bâtiment acheté. Il devait intervenir auprès du CSE au cours de la matinée pour présenter les contraintes qu'il a identifiées. En effet, pour faire intervenir des engins de chantier, le plus simple serait d'acheter les terrains situés à proximité immédiate du centre aéré, ce qui explique que la procédure prenne plus de temps que prévu.

Madame LE MEAUX note que le 30 janvier, le CSE s'est prononcé en faveur de l'achat du centre aéré, après que le bureau ait indiqué que les travaux coûteraient environ 1,3 million d'euros (auquel s'ajoute le prix du bâtiment en lui-même, à savoir 298 000 euros). Le rachat aurait dû être organisé dans la foulée.

Monsieur FUMERY ajoute que Monsieur GRIBOT a indiqué que Madame BAGIEU avait décidé de son propre chef de discuter du prix du centre aéré, et fait intervenir un expert qui avait estimé le prix du bâtiment à 280 000 euros. La Direction l'a quant à elle fait estimer à 500 000 euros. Monsieur FUMERY estime que le bureau « mène en bateau » les élus.

Monsieur GRIBOT rejoint la séance par visioconférence.

Monsieur GRIBOT rappelle que le CSE avait déjà voté en faveur de l'achat du centre aéré en octobre 2021, quand le bureau était composé d'élus de la CFDT, sans que la procédure soit engagée.

Madame LE MEAUX objecte que les élections professionnelles ont eu lieu un mois après, ce qui explique que la procédure ait été reportée. Elle souhaite aujourd'hui savoir pourquoi le bureau n'a pas mis en application la décision du CSE.

Madame LEUWERS rappelle que le projet implique un achat de 298 000 euros et des travaux pour, *a minima*, 1,3 million d'euros. L'architecte a mis en exergue un certain nombre de contraintes qui sont susceptibles d'augmenter ce montant, et la procédure prend du temps.

Monsieur FUMERY objecte que le bureau devrait appliquer la décision du CSE et acheter le bâtiment.

Monsieur VAN EXAERDE ajoute que la Direction attend le rachat de ce bâtiment.

Monsieur KERLOC'H remarque que dans la mesure où des informations nouvelles sont apparues depuis le vote du CSE (notamment la nécessité d'acheter des terrains supplémentaires), il paraît légitime de prendre le temps de réétudier le projet.

Madame LE MEAUX objecte que ces informations étaient déjà disponibles lorsque le CSE s'est prononcé, car le coût des travaux était connu. Celui-ci a remis son avis en toute connaissance de cause, comme le procès-verbal du 30 janvier le montre.

Monsieur FUMERY ajoute que le bureau se doit de respecter le vote du CSE.

Monsieur DELATTRE estime qu'un achat doit être réfléchi. Le CSE pourrait se retrouver propriétaire d'un bâtiment qui serait dans l'incapacité d'accueillir du public (sachant qu'il devra avoir le statut d'ERP de catégorie 5).

Madame LE MEAUX répond que dans ce cas, le bureau ne devait pas organiser de vote.

Monsieur DELATTRE constate que les élus de la CFDT sont prêts à faire acheter au CSE un bâtiment qu'il pourrait ne pas être en mesure d'utiliser.

Madame LE MEAUX considère que le bâtiment doit être acheté. Il sera ensuite possible d'étudier ce qu'il sera possible d'en faire. Le CSE n'assume pas la décision du 30 janvier, bien que 20 élus (et pas uniquement ceux de la CFDT) aient voté en faveur du projet.

Monsieur DELATTRE remarque que le CSE reproche régulièrement à la Direction de ne pas préparer correctement ses projets et de ne pas anticiper leurs conséquences. Les représentants du personnel ne sauraient procéder de même. Des réunions préparatoires ont été organisées sur le projet du centre aéré. Or seul Monsieur BONNISSANT était présent. Les élus de la CFDT reprochent au bureau un manque de concertation, mais ils ne participent pas aux réunions. Pourtant, ils disposent d'heures de délégation.

Monsieur FUMERY indique que les élus de la CFDT travaillent plus que Monsieur DELATTRE.

Monsieur DELATTRE estime ces propos « petits ». Aujourd'hui, il est essentiel de travailler en commun.

Madame LE MEAUX souligne qu'il est impossible de travailler en commun si la décision du CSE n'est pas appliquée.

Monsieur DELATTRE admet que la décision du CSE doit être appliquée, mais les travaux qui seront nécessaires vis-à-vis du bâtiment nécessitent une réflexion préalable.

Madame LE MEAUX observe qu'il est possible d'acheter le bâtiment, puis de consulter les entreprises de BTP. Leurs devis seront présentés à la commission des marchés.

Monsieur GRIBOT note que le vote du 30 janvier 2023 ne peut être remis en cause, à moins d'être annulé par un nouveau vote.

Monsieur FUMERY remarque que si la Direction ne souhaite pas vendre le bâtiment, et le bureau ne souhaite pas l'acheter, ils doivent l'annoncer clairement.

Monsieur GRIBOT indique que l'Entreprise mettra en vente ce bâtiment si le CSE ne l'achète pas. Toutefois, le coût total du projet est aujourd'hui estimé à 1,8 million d'euros.

Monsieur FUMERY indique que le CSE a voté uniquement l'achat du centre aéré, à un prix de 298 000 euros.

Monsieur GRIBOT objecte que cette estimation date de 2021. Le prix est aujourd'hui de 350 000 euros, en incluant les terrains additionnels.

Madame LE MEAUX juge opaque la démarche engagée entre la Direction et le bureau du CSE.

Monsieur DELATTRE se demande quand les élus de la CFDT accepteront de travailler en commun avec les autres organisations syndicales.

Madame LE MEAUX répond que cela sera possible quand le bureau cessera de prendre des décisions contre l'avis du CSE.

Monsieur DELATTRE remarque qu'il est toujours possible de remettre au vote le projet en prenant en compte l'inflation et la hausse des coûts des matériaux. Il est inutile de s'en prendre constamment à la responsable des activités sociales et culturelles ou à son adjointe.

Madame LE MEAUX estime que le bureau parle en son propre, et non en celui du CSE.

Monsieur DELATTRE objecte que le bureau travaille pour les salariés.

Monsieur FUMERY constate que la Direction et le bureau ne respectent pas la décision du CSE.

Monsieur DELATTRE déplore que Monsieur FUMERY laisse entendre qu'il existe des « manigances ».

Monsieur DELOMMEZ note que le bureau a eu connaissance d'éléments nouveaux, qui l'amènent à vouloir présenter au CSE les enjeux liés aux travaux, comme cela était prévu le matin de la présente réunion. Un sujet de fond semble être à traiter.

Monsieur FUMERY estime que Monsieur DELOMMEZ ment, car il n'indique pas que Madame BAGIEU a souhaité rediscuter du prix d'achat du centre aéré, comme elle l'a précisé en réunion préparatoire. Cela a amené Monsieur GRIBOT à demander une nouvelle estimation à un expert.

Monsieur GRIBOT explique que la direction financière a indiqué que, suite à l'estimation avancée par Madame BAGIEU, l'Entreprise était obligée de faire réévaluer le bien. La notaire de Lestrem a donc procédé à une nouvelle estimation du prix du bâtiment, qui est très nettement supérieure au prix proposé par la Direction.

Monsieur Nicolas MOREL constate que la hausse du prix est liée à cette réestimation, et non à l'achat de terrains supplémentaires.

Madame LE MEAUX constate que la Direction n'a pas de parole.

Monsieur GRIBOT indique que la Direction vendra le bien en question. Pour autant, pour le vendre, il doit respecter un certain nombre de règles. En outre, le prix de vente n'a été augmenté que de 20 à 30 000 euros suite à la réestimation. Le coût total du projet est alors porté à 1,8 million d'euros, en prenant en compte les terrains complémentaires et les travaux. Le CSE peut alors se demander si son projet est toujours légitime.

Monsieur VAN EXAERDE observe que le vote avait tout lieu d'être exécuté en temps et en heure. Si cela avait été le cas, cette hausse des coûts n'aurait pas été constatée.

Madame RAMBUR ajoute que si les élus de la CFDT n'avaient pas mis la question à l'ordre du jour, ils n'auraient pas obtenu ces informations complémentaires.

Monsieur FUMERY estime que le CSE n'est pas respecté.

Madame LE MEAUX indique disposer d'éléments sur des dysfonctionnements au sein du bureau, et s'interroge sur la complicité de la Direction. Elle demande aujourd'hui à Monsieur DELATTRE et Madame LEUWERS si le bâtiment sera acheté.

Monsieur DELATTRE indique qu'une étude est en cours. Si un nouveau vote est nécessaire au regard de la hausse des estimations initiales, il pourra être organisé.

Madame RAMBUR constate qu'il est inutile de prévoir un vote, car les décisions prises en CSE ne sont pas appliquées par le bureau.

Monsieur DELATTRE estime que le débat est stérile.

Monsieur BERTRAND demande à faire constater dans le procès-verbal que le centre aéré n'a pas été acheté à ce jour.

Madame LEUWERS confirme qu'il n'a pas encore été acheté.

Monsieur GRIBOT souligne que le CSE s'est prononcé sur une intention d'achat. Tant qu'un compromis de vente n'a pas été signé devant un notaire, la transaction ne peut être engagée. Ni après le vote d'octobre 2021, ni après celui de janvier 2023, la Direction n'a pas reçu de demande d'engager les démarches devant un notaire. Pour autant, l'Entreprise a toujours l'intention de vendre ce bâtiment.

Madame LE MEAUX invite la Direction à prendre ses dispositions avec le bureau, car pour elle, c'est ce dernier qui prend aujourd'hui les décisions, et non le CSE.

Monsieur VAN EXAERDE estime qu'à un moment donné, il est nécessaire de statuer sur le projet. Or le CSE l'a fait lors de la consultation du 30 janvier.

Monsieur GRIBOT quitte la séance.

Organisation de l'entreprise (suite)

10. Point Origami : état des lieux des engagements pris suite à la réunion extra du 15 mai 2023

Monsieur DELOMMEZ rappelle que la Direction s'était engagée sur 4 points lors de la réunion du 15 mai :

- la mise en œuvre d'un accompagnement de la population technique de toutes les UE : les besoins en formation et en accompagnement sont en cours de définition ;
- la réalisation d'une revue de la charge de travail et de la cohérence des activités des superviseurs de production : ce point est en cours de traitement ;
- le traitement des problématiques opérationnelles, particulièrement en Production : pour le moment, le management n'a pas reçu de retours des opérationnels, alors que ceux-ci sont nécessaires pour avancer sur le sujet ;
- la communication sur les projets menés à l'UES : cette communication est en cours de déploiement.

Monsieur VAN EXAERDE s'interroge sur la mise en place des grilles de compétences professionnelles.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'elle fait partie de l'accompagnement de la population technique, mais n'est pas directement liée au projet Origami. Les besoins sont en cours d'identification.

Monsieur VAN EXAERDE souligne que la réorganisation mise en œuvre dans le cadre du projet Origami a provoqué des dommages collatéraux. Des salariés se trouvent aujourd'hui en situation de mal-être, notamment au sein des services techniques. Monsieur VAN EXAERDE souhaite alors savoir ce que la Direction fait pour redonner du sens au travail.

Monsieur DELOMMEZ répond que les quatre engagements cités ci-dessus ont précisément pour but de répondre à cette problématique.

Monsieur DEVISSCHER signale que des encadrants sont aujourd'hui eux-mêmes en souffrance, car ils sont pris entre la Maintenance et la Fabrication (deux secteurs qui ne communiquent plus entre eux), ce qui génère des tensions et des conflits. A la Maintenance, de plus en plus de salariés arrivent à saturation. Du reste, ce problème dépasse le seul projet Origami.

Monsieur DELOMMEZ note que pour cette raison, des actions sont engagées au-delà du projet. Toutefois, il faut laisser un peu de temps à la Direction pour les mener à bien.

Monsieur VAN EXAERDE rappelle qu'une étude d'impact humain aurait dû être réalisée avant la réorganisation, et non après celle-ci. Aujourd'hui, il se demande ce que la Direction fait pour les salariés en mal-être au travail, sachant que Monsieur BENTEGEAT est parfaitement au courant de la situation.

Monsieur DEVISSCHER pense que Monsieur BENTEGEAT a conscience de ces problèmes, mais il est aujourd'hui très difficile de revenir en arrière.

Monsieur DELOMMEZ rappelle que les collaborateurs en souffrance peuvent, s'ils n'ont pas suffisamment confiance en leur manager pour s'exprimer auprès de lui, se rapprocher des RH, des représentants du personnel, du cabinet Stimulus, etc. Les situations doivent être traitées de manière individuelle, afin de comprendre ses causes.

Monsieur VAN EXAERDE souhaite savoir pourquoi Monsieur BENTEGEAT n'est pas présent lors de la précédente séance.

Monsieur DELOMMEZ explique que le point a été ajouté à l'ordre du jour le 21 juin seulement, et Monsieur BENTEGEAT n'était pas disponible.

Monsieur VAN EXAERDE demande qu'il vienne s'expliquer auprès du CSE.

Monsieur DELOMMEZ rappelle qu'il a déjà rendu des comptes au CSE lors de la réunion d'avril. En outre, les représentants du personnel peuvent toujours échanger avec lui entre les séances ordinaires de CSE, dans un cadre plus informel.

Monsieur VAN EXAERDE estime qu'au regard de la gravité de la situation, les échanges doivent se faire dans un cadre officiel.

Monsieur DELOMMEZ invite les représentants du personnel à laisser le temps à la Direction de mettre en œuvre les engagements qu'elle a pris lors de la réunion du 15 mai.

Monsieur FUMERY objecte que la Direction n'a rien fait pendant trois ans. Les représentants du personnel ne peuvent toujours attendre qu'elle agisse.

Monsieur DEVISSCHER ajoute que Monsieur BENTEGEAT a obtenu un poste supplémentaire pour ERA, mais il n'a toujours pas été mis à l'affichage. Le recrutement n'aura alors pas lieu, au mieux, avant septembre ou octobre.

Monsieur DELOMMEZ vérifiera pourquoi le poste n'est pas à l'affichage. Il est vrai que les circuits de validation sont parfois lourds, mais cela est le lot de toutes les grandes entreprises.

Monsieur DEVISSCHER estime que Roquette est aujourd'hui dirigée par des technocrates qui ne connaissent rien au terrain.

Madame LE MEAUX, Monsieur FUMERY et Monsieur GANTIEZ quittent la séance.

Partie Sociale

12. Bilan d'activités Stimulus

Madame GODNAIR, psychologue clinicienne au sein du cabinet Stimulus, souligne que les statistiques qu'elle présente concernent tous les sites français, car le dispositif de soutien psychologique à distance de Stimulus est ouvert à tous les salariés de Roquette Frères.

Entre janvier et mai 2023, 17 entretiens ont été enregistrés, pour 9 bénéficiaires. La tendance est comparable à celle de 2022 (avec 18 entretiens pour 12 bénéficiaires sur la même période). 78 % de ces bénéficiaires ont contacté le service après une communication interne, 11 % *via* le service médical et 11 % *via* les RH. Ils ont pris rendez-vous sur la plateforme SCS (pour des entretiens en visio) ou en contactant le numéro vert. Ils étaient à 55,6 % cadres et à 44,4 % OETAM.

Monsieur BERTRAND demande si ces proportions sont équivalentes dans des sociétés comparables à Roquette.

Madame GODNAIR ne peut répondre précisément sur ce point, mais il est assez courant que les cadres soient plus prompts à contacter Stimulus que les OETAM. Toutefois, les motifs de consultation sont en majorité personnels. En effet, 8 bénéficiaires l'ont contacté pour des difficultés personnelles, et seulement 2 pour des difficultés professionnelles.

Monsieur VAN EXAERDE demande si cela est également vrai pour les OETAM.

Madame GODNAIR le confirme. Les principaux facteurs personnels évoqués sont des difficultés familiales ou de couple (séparation, divorce, etc.), de maladie graves, des difficultés financières et des inquiétudes pour un proche (par exemple, malade ou en perte d'autonomie). Des problèmes d'isolement, qui ne sont pas nécessairement en lien avec le télétravail, sont également de plus en plus souvent soulevés.

Les facteurs professionnels mis en avant par les bénéficiaires sont le contexte organisationnel (la gestion du changement, la clarté des rôles, etc.), la reconnaissance (la reconnaissance des efforts ou résultats, les perspectives d'évolution, etc.), ainsi que les tâches ou les activités (la charge mentale, la pression temporelle ou la charge quantitative).

Certains salariés ont fait état de préoccupations anxieuses ou d'état anxieux. Une partie des collaborateurs qui ont appelé le dispositif se trouvaient en situation d'hyperstress (ils ne se sentaient pas en mesure de faire face aux problèmes qu'ils rencontraient), mais en raison avec des difficultés personnelles. Certains étaient en situation de grande fatigue (en lien avec la charge mentale), qui pourrait conduire à terme à un épuisement professionnel.

Monsieur BERTRAND souhaite savoir ce que Stimulus fait pour les personnes en profonde difficulté.

Madame GODNAIR répond que le cabinet assure un suivi par visioconférence. Il étudie également les ressources que les salariés peuvent mobiliser : médecin généraliste, psychologue libéral, etc. Toutefois, depuis le 1^{er} janvier 2023, Stimulus n'a pas eu à intervenir en urgence face à une détresse psychique ou à un risque suicidaire (ce qui lui imposerait de prévenir les secours).

Monsieur KERLOC'H demande si dans un tel cas, Stimulus informerait l'Entreprise.

Madame GODNAIR répond que Stimulus indiquerait à l'Entreprise qu'il avait dû faire intervenir les secours, sans indiquer pour quelle raison.

Monsieur BERTRAND demande si ce cas s'est déjà présenté chez Roquette.

Madame GODNAIR répond par la négative, en tout cas depuis la mise en place du dispositif en 2018.

Monsieur BERTRAND souhaite savoir si Stimulus constate une hausse de l'isolement en lien avec la généralisation du télétravail.

Madame GODNAIR répond que le ressenti d'isolement est plus global. Le télétravail peut jouer un rôle dans celui-ci, mais cela est le cas d'autres facteurs (par exemple, une séparation).

Monsieur BERTRAND souhaite savoir si les salariés appellent Stimulus sur leurs horaires de travail. En effet, les salariés ayant un métier posté pourraient rencontrer des difficultés à contacter le dispositif.

Madame GODNAIR indique que les appels sur le numéro vert sont enregistrés au cours des horaires de travail. En revanche, les rendez-vous en visioconférence sont plutôt pris en fin de journée.

Monsieur BERTRAND pense que les postés ne contactent que très peu Stimulus.

Madame GODNAIR explique que les salariés qui appellent le numéro vert font le plus souvent face à une difficulté immédiate. Ceux qui demandent un rendez-vous sur la plateforme attendent plutôt un accompagnement à moyen terme.

La séance est suspendue de 15 heures 25 à 15 heures 40.

Organisation de l'entreprise (suite)

8. Information en vue d'une consultation sur le projet de création d'une cellule Logistique Vrac au sein de la Supply Chain LESTREM

Monsieur DOMAS indique que depuis le déploiement du projet Symphony, la Supply Chain est responsable de l'activité de chargement et de déchargement des camions qui transportent du vrac. Elle doit s'assurer, depuis l'arrivée du chauffeur sur le site jusqu'à son départ, que le processus associé est déployé de manière fluide et dans le respect des quantités attendues.

Monsieur BERTRAND s'enquiert du nombre de camions de vrac qui entrent et sortent du site de Lestrem chaque jour.

Monsieur WOS répond qu'environ 150 camions sont traités chaque jour, du lundi au vendredi (avec des chargements exceptionnels le samedi matin), sachant que 20 points de chargement sont disponibles dans l'usine.

Monsieur BERTRAND souhaite savoir combien de camions de conditionnés sont également traités.

Monsieur DOMAS ne dispose pas de cette information, mais le conditionné représente 40 à 42 % des chargements.

Monsieur WOS indique ensuite que pour s'aligner avec les principes de SAP (qui distingue le vrac et le conditionné), la Supply Chain souhaite mettre en place une cellule logistique dédiée au vrac, qui aura pour objectif de :

- consolider le déploiement de SAP sur le site de Lestrem ;

- développer des *dashboards* qui permettront de suivre la performance des activités couvertes par la structure, ce qui permettra d'engager des actions pour fluidifier la procédure et de réduire les frais d'attente facturés par les transporteurs ;
- mettre en place des routines avec les départements en interaction avec la Supply Chain (Manufacturing, Qualité, Customer Care, etc.) afin de partager des KPI et d'analyser les points de blocage.

Monsieur Nicolas MOREL demande si le temps passé par le chauffeur sur le site est comptabilisé dès lors que l'opérateur a enregistré son entrée dans l'usine.

Monsieur WOS répond que si un rendez-vous a été pris, le temps est décompté à partir de l'heure de celui-ci. En revanche, si aucun rendez-vous n'est prévu, il est pris en compte à partir de l'arrivée du chauffeur sur le site.

Monsieur MESUROLLE observe que certains chauffeurs arrivent sur le site en retard.

Monsieur WOS en convient. SAP permet de déterminer la responsabilité des retards et d'analyser ceux-ci, ce qui doit permettre d'améliorer la performance. Aujourd'hui, SAP est bloqué si l'une des étapes du processus n'est pas validée.

Par ailleurs, cette cellule doit permettre de regrouper certaines activités (comme le chargement des wagons de sirop de glucose ou les transferts entre Lestrem et Beinheim). Un outil de gestion de transport ferroviaire (Rail Tract and Trace), incluant la planification, le passage de commande et la gestion du parc de wagons, sera déployé.

Monsieur PRUVOST quitte la séance.

La cellule permettra également de maximiser les quantités chargées dans les camions, et prendra en charge le *slotting*, dans le but de saturer les points de chargement. En outre, des prestataires (les 3PL) gèrent du vrac pour le compte de Roquette. La cellule devra optimiser leurs slots, afin d'éviter les retards. Elle continuera également l'accompagnement et la transmission des connaissances autour de SAP et contribuera à l'amélioration du système, et permettra à la Supply Chain de contribuer au projet Compass.

Monsieur DOMAS ajoute que la centralisation de l'activité ferroviaire et de la gestion des bennes facilitera la gestion des back-ups et le développement des expertises.

Monsieur BERTRAND demande si cette cellule a vocation à perdurer dans le temps.

Monsieur DOMAS le confirme. Le déploiement de Symphony a montré que la Supply Chain avait la maturité suffisante pour mettre en place une cellule qui se consacre à la gestion du vrac.

Monsieur WOS indique ensuite que l'organisation cible intègre une équipe Approvisionnement Matières premières et Fret ferroviaire. Elle compte six salariés aujourd'hui et traite 3 millions de tonnes de matières premières par an. Elle s'appuiera sur deux nouvelles fonctions :

- une fonction 3PL Specialist, dont la première mission sera d'établir des contrats avec les sous-traitants, car les accords avec ceux-ci sont en cours de formalisation (en collaboration avec le service achat prestations 3PL) ;
- une fonction Performance Manager, dont la mission sera d'améliorer l'efficacité sur la base de KPI.

Ainsi, l'équipe restera de petite taille au regard des volumes, mais elle est composée de collaborateurs très motivés et experts.

Monsieur BERTRAND s'enquiert de la moyenne d'âge des salariés.

Monsieur WOS répond que le plus jeune a 26 ans, et le plus âgé est proche de la retraite.

Monsieur DOMAS précise que le service a fonctionné de manière efficace pendant très longtemps. La Direction l'a alors un peu oublié. Elle souhaite aujourd'hui mettre en place des plans de back-ups plus fermes, afin de réduire la pression qui pèse sur les collaborateurs (qui doivent gérer des crises, et peuvent être amenés à travailler tard le soir ou tôt le matin), mais également leur donner des perspectives d'évolution dans l'Entreprise.

Monsieur BERTRAND demande si l'implication de ces salariés est reconnue par l'Entreprise.

Monsieur DOMAS répond que les dernières crises qu'ils ont prises en charge ont en effet fait l'objet d'une reconnaissance.

Monsieur BERTRAND souligne que l'Entreprise paie aujourd'hui une politique qui, pendant plusieurs années, a favorisé les flux tendus, et visait à réduire les stocks au minimum. Or le site a besoin de stocks de sécurité pour faire face aux aléas.

Monsieur WOS répond que pour cette raison, une capacité de stockage supplémentaire de 50 000 tonnes est aujourd'hui louée à Dunkerque.

Monsieur BERTRAND demande si les postes de la cellule logistique vrac évolueront à terme.

Monsieur WOS explique qu'ils ont déjà été modifiés. Par exemple, l'équipe a récupéré le chargement des wagons de train le 1^{er} février. Toutefois, cette charge supplémentaire est limitée, et un recrutement est en cours sur un poste dédié à l'affrètement des trains.

7. Information sur le projet de consultation sur la mise en place astreinte « Equipe support L1 »

Monsieur BOUGEROL rappelle qu'il avait présenté lors de la séance d'avril un projet de mise en place d'une astreinte le dimanche au L1. Ce projet a été abandonné, car les appels le dimanche sont très peu nombreux, et le L1 est en mesure de les gérer sans astreinte.

9. Information en vue d'une consultation sur l'inaptitude d'une salariée au Customer Care

Monsieur BOUGEROL indique qu'une salariée en renfort en CDD au Customer Care depuis le 24 octobre 2022 a été déclarée le 26 mai 2023 inapte à son poste de *customer care agent*. Le médecin du travail a remis un avis favorable à un reclassement sur un poste du type administratif.

Toutefois, la fin du contrat de cette salariée est fixée au 31 août 2023, ce qui rend un reclassement difficile. Un poste en réception au transport ou à l'accueil pourrait lui être proposé, mais ce besoin correspond à un job d'été ou un intérim. La Direction tâche de faire au mieux au regard de cette situation particulière. Une fois que le CSE aura été consulté, ce poste sera présenté au médecin du travail puis proposé à la salariée.

Monsieur BERTRAND demande si Monsieur BOUGEROL a pu discuter du poste avec la salariée.

Monsieur BOUGEROL explique qu'il devait présenter le poste au CSE au préalable.

Monsieur DELOMMEZ précise que dans certains cas, la Direction se rapproche des salariés concernés avant la consultation du CSE, mais elle ne peut présenter une proposition formelle de reclassement avant que l'instance ne se soit prononcée.

Monsieur KERLOC'H souhaite savoir ce qui se passera si la salariée refuse ce poste.

Monsieur DELOMMEZ répond que si le poste est en adéquation avec ses capacités restantes, un refus peut constituer un motif de licenciement, mais la procédure n'en est pas à ce stade pour le moment.

Monsieur BOUGEROL demande à consulter le CSE, afin de pouvoir reclasser rapidement la salariée

Monsieur BERTRAND admet que la situation est exceptionnelle, car le contrat de la salariée se termine dans deux mois. Le CSE accepte donc d'être consulté, mais uniquement pour cette raison.

Monsieur TIESSET ajoute que cette situation ne devra pas faire jurisprudence pour d'autres cas d'inaptitude.

Monsieur Nicolas MOREL observe que cette salariée travaille au Customer Care, un service où un certain nombre de salariés rencontrent des difficultés.

Monsieur BOUGEROL indique que la Direction en a conscience. Elle souhaite aujourd'hui s'attaquer aux causes de ces difficultés, et non pas seulement à leurs symptômes.

Les propositions de reclassement en lien avec l'inaptitude d'une salariée du Customer Care recueillent un avis favorable à l'unanimité.

Partie Sociale (suite)

13. Rotation 5x8 2024

Monsieur DELOMMEZ indique que les rotations 5x8 ont été placées sur la BDES.

Monsieur Nicolas MOREL invite à rester vigilant vis-à-vis des Buttners.

14. A-t-on donné ou proposé des cartes cadeaux au lieu d'une augmentation de salaire à certains salariés ?

Monsieur DELOMMEZ explique qu'il n'a jamais été proposé de cartes cadeaux en lieu et place d'une augmentation. Il s'agissait d'une erreur de communication. Un salarié de la fonction Commercial a demandé comment il pouvait être reconnu individuellement en l'absence d'augmentation. Son manager a souligné que des mesures avaient été prises, intégrant la distribution de cartes cadeaux, ce qui a mal été perçu par le collaborateur, car il a compris que ces cartes cadeaux remplaçaient les augmentations.

15. Médailles

– La direction va-t-elle suivre les recommandations de l'Urssaf ?

Monsieur DELOMMEZ indique que la Direction n'a pas encore reçu le rapport de l'inspecteur de l'URSSAF. Celui-ci a déjà présenté certaines recommandations, mais elles ne concernent pas le CSE de Lestrem.

– Comment se fait-il que la prime des 35 ans soit soumise aux charges sociales et à l'impôt ?

Monsieur DELOMMEZ explique qu'il existe une confusion entre la médaille d'honneur du travail remise par le ministère du Travail et qui doit être récupérée auprès de la mairie (et qui peut générer le versement d'une prime exonérée de charges sociales), et le dispositif des primes proposé par Roquette et qui est régi par les accords d'entreprise. Ces primes doivent être déclarées comme un revenu.

Monsieur BERTRAND observe que certains salariés ont commencé leur carrière en dehors de Roquette. Ils souhaitent récupérer leur médaille.

Monsieur DELOMMEZ répond que la démarche de demande de la médaille d'honneur du travail est individuelle. Toutefois, les collaborateurs peuvent en cas de besoin solliciter une attestation de travail auprès de la Direction.

Monsieur BERTRAND souhaite savoir si le dispositif interne de primes à l'ancienneté se substitue à celui de la médaille d'honneur du travail.

Monsieur DELOMMEZ explique qu'un salarié peut demander individuellement la médaille d'honneur du travail tout en bénéficiant du dispositif de l'Entreprise.

Monsieur BERTRAND remarque qu'il revient à l'employeur de verser une prime en lien avec la médaille d'honneur du travail.

Monsieur DELOMMEZ ne pense pas que la Direction verse de prime en lien avec la médaille d'honneur du travail, mais le vérifiera.

Monsieur KERLOC'H précise que le site service-public.fr indique que « *selon ce qui est inscrit dans la convention collective ou l'accord collectif d'entreprise, l'employeur peut vous verser une somme d'argent pour récompenser vos services ou vous accorder un ou plusieurs jours de congé.* »

Monsieur VAN EXAERDE souhaite savoir comment les salariés qui n'ont pas participé à la cérémonie peuvent récupérer leur médaille.

Madame LEUWERS propose de faire le point sur le sujet avec le bureau.

La séance est levée à 16 heures 45.

Justine LEUWERS

Pierre-François DELOMMEZ

Secrétaire adjointe du CSE

Président de séance du CSE

