

ROQUETTE RESTRICTED

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

- Etaient présents :
- MM. Jean-Luc GRIBOT, Président
Pierre-François DELOMMEZ
- Mmes Muriel BAGIEU
Sandrine DYLAG (seulement le matin)
Anne Charlotte HERBOMEZ
Justine LEUWERS
Muriel LE MEAUX
Anaïs PITREL
Laurence RAMBUR
- MM. Christophe AMBLANC
David BENS
Michel BERTRAND
Jérôme BONNISSANT
Grégory CARLIER
William CHARLES
Stéphane CORDIER
Clément DELATTRE (par visioconférence)
Dominique DEQUIREZ (par visioconférence)
François DESCAMPS
Mickaël DURIEUX (seulement l'après-midi)
Jérôme DURIEZ (par visioconférence) (seulement le matin)
Xavier DURIEZ (par visioconférence) (seulement le matin)
- Geoffrey GOUDEFROYE
David MESUROLLE
Nicolas MOREL (seulement l'après-midi)
Dominique MULLET
Alexandre SANTOLLALA
Benjamin SENGEZ
Jérôme TAFFIN
- Invités
- Mmes Stéphanie MONGAILLARD (point ° 6)
Nathalie DAVID (point n° 6)
Nathalie HORDE (point n° 10)
Sophie CHESNOY (point n° 20)
- MM. Alexandre BARON (point n° 3)
Jesus LOPEZ (point n° 5)
Franck THUMEREL (pont n° 6)
Jean-Marc CORPART (pont n° 6)
François DOMAS (points n° 7 à 9)
Antonin BOUGEROL (points n° 7 à 10)
Laurent DE FERRIER (point n° 11)
Jérémié STOBNICER (point n° 11)

ROQUETTE RESTRICTED

Prise de notes

Mme Delphine BILLIAU

Ordre du jour :

1. Approbation des procès-verbaux du CSE du 25 et 30 mai, du 26 juin, du 4 juillet (CSSCT) et du 17 juillet 2023	4
Point Economique	4
2. Point qualité, sécurité, situation économique et absentéisme (Direction)	4
3. Retour sur l'audit ANSM (Agence Nationale de Sécurité du Médicament et des produits de santé) à la suite de l'inspection du 18 au 21 juillet dernier (Elus)	5
4. Difficultés à honorer les commandes de prégel. Or l'atelier n'est pas saturé. Peut-on avoir des explications ? (Elus)	8
Organisation de l'entreprise.....	8
6. Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution d'organisation du service matériaux de performance (Direction)	8
7. Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation Supply Chain France (Direction).....	13
8. Consultation sur le projet d'organisation flux vracs entrants/sortants – Lestrem et 3PL's associés (Direction)	14
9. Information en vue d'une consultation sur le projet de rattachement du service OPS à la Supply Chain site (Direction)	14
10. Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution de l'organisation Customer Care – Front Office – Focus North Europe (Direction).....	15
11. Information sur le projet de mise en place d'une salle de contrôle centralisée à la glucoiserie (Direction)	18
Point économique (suite)	21
5. Maintenance (Elus)	21
Organisation de l'entreprise (suite).....	23
12. Organisation du pôle « Protéine » ayant rejoint la R&D : peut-on préciser la structure ? Qui fait quoi ? Peut-on avoir l'organigramme précis avec les noms des salariés ? (Elus)	23
Fonctionnement du CSE	23
13. Présentation des subventions individuelles et collectives des ASC pour les activités sportives et culturelles (Elus).....	23
14. Est-ce que les élus du CSE sont d'accord pour que la salle du CSE devienne également une salle pour la CSSCT ? Des travaux seront réalisés dans la salle pour l'aménager et l'équiper pour les arbres des causes notamment (peinture, tableau...). (Elus)	23
Partie Sociale	24
15. Information en vue d'une consultation sur la mise en place du projet HRGO (coffre-fort électronique et plateforme collaborateurs) (Direction).....	24
16. Indisponibilité d'accès au logiciel RH « Tempo » du 29/09 au 03/10 (Direction)	24
17. Consultation du CSE sur la procédure de reclassement d'un opérateur conditionnement D4 (Direction)	24
18. Présentation du rapport d'activité 2022 du Service Social (Direction)	24
19. Déclaration DOETH 2022 (Direction).....	24
20. Form'action : (Elus).....	24
21. Rappel des modalités du 2x12H (Elus)	26

ROQUETTE RESTRICTED

22. Les salariés peuvent-ils encore sortir des Cubis ? Si oui quelles sont les modalités ? (Elus)	27
23. Peut-on automatiser le plan chaleur (différent du plan canicule) comme les années précédentes à partir d'une vigilance jaune annoncée par météo France ? Le plan chaleur permet d'aménager les horaires des salariés de jour (6H-14H) pour leur permettre de travailler en dehors des heures les plus chaudes de la journée. (Elus).....	27
24. Bilan social 2021 (Elus)	28
25. Point parkings : (Elus).....	28
26. Dysfonctionnement sur la subrogation notamment pour le retour des personnes qui sortent de prévoyance et qui reviennent sur un mi-temps thérapeutique (Elus)	28
27. Est-ce que la charte du télétravail au niveau des forfaits est-elle respectée par tous CSP ? (Elus)	28
28. Y a-t-il encore aujourd'hui des salariés 100% TT - Si oui y aura-t-il un rappel à tous ? (Elus).....	28

ROQUETTE RESTRICTED

La séance est ouverte à 9 heures 05.

11. Approbation des procès-verbaux du CSE du 25 et 30 mai, du 26 juin, du 4 juillet (CSSCT) et du 17 juillet 2023

Les procès-verbaux des réunions des 25 mai, 30 mai, 26 juin et 4 juillet sont approuvés.

L'approbation du procès-verbal de la réunion du 17 juillet est reportée.

Point Economique

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

Sécurité

Monsieur GRIBOT fait part d'un accident sans arrêt en juillet (en voulant évacuer une boule de produits de la drageuse, un salarié du SP1/2 s'est coupé aux doigts) et un accident avec arrêt en août (à la station d'épuration, un collaborateur relevait une pompe avec un treuil manuel quand celle-ci est tombée – le câble lui a alors sectionné les doigts).

Trois départs de feux ont été constatés en juillet (un feu de véhicule, un feu de poubelle à l'atelier central, et un dégagement de fumée dans une armoire électrique aux Ato), et un en août (à la TA3, de la fumée s'est dégagée des batteries de condensateurs d'une cabine électrique).

Monsieur CARLIER observe qu'aux Atomiseurs, le dégagement de fumée provenait également de batteries de condensateurs.

Monsieur BERTRAND souligne que les problèmes liés à la ventilation des armoires électriques sont récurrents. Un plan devrait être engagé sur le sujet, car les épisodes de canicule se multiplieront dans le futur.

Monsieur GRIBOT objecte qu'à ce stade, la cause du dégagement de fumée ne semble pas être le refroidissement de l'armoire. En période de fortes chaleurs, les condensateurs souffrent, même en présence de refroidissement.

Par ailleurs, le TF1 (2,70) et le TF2 (5,17) sont stables. En revanche, le taux de gravité (0,22) augmente en raison de la sévérité des derniers accidents survenus sur le site.

Environnement

Monsieur GRIBOT indique qu'un débordement de nickel est survenu à l'hydrogénation. Il sera discuté lors de la prochaine réunion de CSSCT.

La DREAL a réalisé plusieurs contrôles inopinés qui n'ont pas mis en exergue d'anomalies. Toutefois, les autorités demandent au site de Lestrem d'établir une feuille de route précise pour réduire sa consommation d'eau. La Direction a rappelé que le site était certes le plus gros utilisateur d'eau de la Lys, mais que chaque fois qu'il prélevait 100 mètres cubes d'eau, il en rejetait 88. Pour autant, il devra engager des actions.

Il est en particulier envisagé d'alimenter les tours aéroréfrigérantes par des eaux de basse charge. Toutefois, cela augmenterait la concentration de sel dans les rejets dans la Lys, au risque de dépasser les seuils réglementaires. La station de traitement de la ville de Benifaió (qui traite principalement les effluents du site de Roquette), utilise des filtres naturels (des cultures sur des lits de cailloux, de sable, etc.). Les effluents sont ensuite rejetés dans un bassin classé Natura 2000. Roquette possède un terrain à proximité du site de Lestrem qui permettrait, de la même manière, de créer une zone humide avec de la végétation filtrante. Monsieur GRIBOT a demandé à étudier cette possibilité, mais ce projet ne serait déployé qu'à l'horizon 2030.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur BONNISSANT observe qu'un tel projet ferait l'unanimité chez les membres du CSE, et serait particulièrement positif pour le site et son image.

Monsieur GRIBOT en convient, mais il n'en est pour le moment qu'au stade de l'idée.

Monsieur BERTRAND pense que la réalisation effective de ce projet dépendra avant tout de son coût.

Monsieur GRIBOT n'est pas certain qu'il soit particulièrement coûteux. En outre, si le site perdait son permis d'opérer, les conséquences seraient bien plus coûteuses pour le Groupe.

Qualité

Monsieur GRIBOT indique que le taux de réclamation clients est bon en août (0,52 % pour un maximum de 0,70 %), en particulier au regard de la baisse du nombre de commandes enregistrée au cours de la période. Le taux de conformité est également meilleur que l'objectif (98,65 %, pour un objectif de 98,2 %). 169 dérogations sont comptabilisées, pour un maximum de 294.

Madame LE MEAUX souhaite savoir si cet indicateur correspond au nombre total de dérogations, ou uniquement à celles acceptées.

Monsieur GRIBOT répond qu'il s'agit du nombre de dérogations demandées par les clients.

Madame LE MEAUX souhaiterait par conséquent que la Direction précise également à l'avenir les dérogations acceptées.

Monsieur GRIBOT explique que 5 des dérogations reçues en août ont été annulées, tandis que 4 sont toujours en attente de traitement par l'Assurance qualité et 9 par le Customer Care. 57 ont été acceptées par l'Assurance Qualité, qui en a refusé 9. 85 dérogations ont été émises à l'externe, dont 51 qui ont été acceptées, et 34 qui ont été refusées (soit par le Customer Care soit par le client).

Madame BAGIEU demande si, dans le cas où un client accepte une dérogation, le produit est considéré comme conforme.

Monsieur GRIBOT répond par la négative.

Monsieur AMBLANC estime que le nombre de dérogations reste malgré tout élevé au regard de la baisse des commandes.

Monsieur GRIBOT observe qu'il est inférieur de près de moitié à l'objectif, alors que les commandes n'ont pas diminué de moitié.

Absentéisme

Monsieur GRIBOT annonce que le taux d'absentéisme s'élève à 2,39 %. L'absentéisme est depuis le début de 2023 comparable à celui de 2021.

13. Retour sur l'audit ANSM (Agence Nationale de Sécurité du Médicament et des produits de santé) à la suite de l'inspection du 18 au 21 juillet dernier (Elus)

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur BARON rappelle que l'ANSM évalue les demandes d'autorisation de mise sur le marché des médicaments, assure la pharmacovigilance et vérifie l'application des bonnes pratiques de fabrication chez les industriels de la filière pharmaceutique.

Deux de ses inspecteurs sont intervenus sur le site de Lestrem du 18 au 21 juillet dans le but de renouveler les certificats de bonnes pratiques de fabrication des substances actives (Lycadex, Pearlitol PF, Neosorb PF, GDS Pharma, Poïydextrine, HPBCD et Isosorbide C Pharma). Le champ de cette inspection était très large : elle concernait aussi bien la Production, la Maintenance et les systèmes de contrôle de la qualité que les activités logistiques, les Achats, etc.

La Direction recevra le rapport final d'inspection avant la fin de septembre, mais les discussions avec les inspecteurs laissent à penser qu'il donnera lieu à une vingtaine d'écarts, soit autant que lors des contrôles de 2017 et de 2020. Aucun de ces écarts ne devrait être critique.

Les inspecteurs ont fait un certain nombre de remarques sur la revue qualité des produits, les études de stabilité, la qualification et la validation. Nombre de leurs questions ont porté sur la gestion des prestataires (elles ont par exemple concerné les cahiers des charges envoyés aux laboratoires sous-traitants ou aux fournisseurs livrant le site en produits chimiques). Des échanges ont également eu lieu sur l'intégrité des données. Les inspecteurs sont très sensibles à la justesse des valeurs entrées dans les dossiers de lot ou les cahiers de laboratoire, aux doubles contrôles et à la sécurisation des données, et l'Entreprise doit encore progresser en la matière.

Madame LE MEAUX souhaite savoir si une dégradation a été constatée par rapport au contrôle de 2020.

Monsieur BARON indique que l'un des deux inspecteurs était déjà intervenu en 2017, et avait à l'époque procédé à un rappel à la loi au regard de certaines pratiques de nettoyage du site. Les écarts constatés en 2023 concernent les mêmes domaines qu'en 2020, mais pas les mêmes points. Néanmoins, les inspecteurs ne sauraient contrôler l'intégralité du site. Ils inspectent donc à chaque inspection des secteurs différents où sont toujours susceptibles d'apparaître des écarts, d'autant que le niveau d'exigence des inspecteurs augmente à chaque contrôle.

Monsieur GRIBOT précise que les inspecteurs ont souligné un écart qui avait déjà été notifié à 2020 (vis-à-vis de la double signature sur les paramètres critiques). Cette non-conformité sera reclassée en non-conformité majeure. Toutefois, les inspecteurs ont admis que Roquette avait défini beaucoup plus de paramètres critiques que d'autres industries. Ils sont sans doute trop nombreux.

Monsieur GOUDEFFROYE remarque que les salariés ont été sollicités durant l'été afin de réaliser des nettoyages en vue de l'inspection. Ces nettoyages auraient pu être réalisés au fil de l'année.

Monsieur BARON explique que l'inspection a été annoncée à la Direction en juin. Le nettoyage a pu être renforcé dans les semaines qui l'ont précédée, mais en tant que responsable qualité, Monsieur BARON n'a jamais demandé de nettoyer le site uniquement le mois qui précède l'inspection, d'autant que les inspections sont toujours susceptibles d'être inopinées. Les ateliers doivent pouvoir être inspectés à tout moment.

Monsieur CARLIER souhaite savoir qui choisit les ateliers inspectés.

Monsieur BARON répond que ce sont les inspecteurs eux-mêmes. Lors du contrôle, ils ont inspecté quatre ateliers, la réception et le dépotage des produits chimiques, la réception des emballages, les magasins et deux laboratoires. En outre, les inspecteurs ont échangé cette fois-ci directement avec des salariés (et non pas seulement avec les responsables d'atelier), afin de connaître leurs pratiques.

Monsieur GRIBOT souligne que l'ANSM renforce ses contrôles, car elle ne souhaite pas qu'une affaire comme celle de Buitoni touche les industries qui sont sous sa responsabilité. En ce sens, il se déclare satisfait que le CSE estime que le nettoyage des ateliers doit être quotidien.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur BERTRAND objecte que le personnel doit être suffisant pour procéder à ce nettoyage. Les salariés ne manquent pas de volonté, mais de moyens humains.

Monsieur AMBLANC remarque qu'ils manquent également de moyens techniques. S'ils nettoient constamment les mêmes endroits parce que les fuites qui provoquent les salissures ne sont pas réparées, ils se découragent.

Monsieur BARON note que les inspecteurs ont fait leurs remarques les plus cinglantes lorsqu'elles concernaient les écarts liés à la culture du monde pharmaceutique. Même lorsque les moyens humains paraissent insuffisants, il est essentiel d'avoir la bonne approche de l'activité. Les inspecteurs ont en particulier invité à prêter attention à l'environnement multi-marchés de Roquette (Feed, Food et pharma) et au risque de niveler par le bas les pratiques. En effet, des collaborateurs peuvent être amenés à circuler dans des ateliers aux exigences différentes, et à ajuster leurs pratiques sur le plus bas niveau d'exigence.

Monsieur AMBLANC observe que cela montre l'importance de bien former les salariés.

Madame LE MEAUX ajoute que les collaborateurs s'habituent à travailler en mode dégradé, parce qu'ils n'ont pas les moyens de travailler selon les exigences normales.

Madame BAGIEU observe par ailleurs que certains écarts concernent des points qui semblent basiques, comme le gerbage des palettes. Il est étonnant qu'ils n'aient pas fait l'objet de remarques dans le cadre d'audits internes des ateliers.

Monsieur BARON explique que s'agissant du gerbage des palettes, les salariés ont les mêmes pratiques depuis longtemps, et elles n'ont jamais fait l'objet d'une non-conformité ou d'une évaluation des risques qui mettaient en évidence le fait qu'elles pouvaient ne pas être compatibles avec certains référentiels.

Monsieur BERTRAND souligne que les ateliers de l'industrie pharmaceutique sont dédiés à un ou deux produits. A l'inverse, les ateliers de Roquette sont multiproduits, ce qui crée des difficultés supplémentaires. De plus, l'entretien de bâtiments qui ont 50 ans n'est pas comparable à celui d'un bâtiment récent, construit selon les dernières normes.

Monsieur TAFFIN signale que les stockages de palettes au sol peuvent être saturés, la production n'est pas arrêtée pour autant, parce que les encadrants n'osent pas prendre cette décision. Ainsi, la culture du monde pharmaceutique que Monsieur BARON évoque ne concerne pas uniquement les opérateurs.

Monsieur CHARLES souligne par ailleurs que les mécaniciens qui interviennent à l'hydrogénation travaillent sur les machines et à cette occasion, contaminent avec du catalyseur et du nickel de Raney leurs outils et leurs bleus de travail. Ils se rendent ensuite dans d'autres secteurs de l'usine avec des outils et des vêtements contaminés. Ce problème est signalé depuis de nombreuses années, sans que la Direction agisse.

Monsieur BARON répond que la Qualité travaille sur de nouvelles règles relatives à la maintenance intrusive (quand un équipement doit être ouvert pour intervenir). La question des vêtements n'est pas intégrée dans ces règles, mais c'est le cas, par exemple, de celle des gants.

Par ailleurs, la Direction aura 15 jours après la remise du rapport d'inspection pour proposer un plan d'action de traitement des écarts mis en exergue. L'ANSM validera ce plan d'action. En outre, il est probable qu'elle réalisera prochainement une nouvelle inspection focalisée sur les excipients pharmaceutiques, qui pourrait être inopinée.

Monsieur TAFFIN s'interroge sur les heures inscrites dans les dossiers de lot. Il est indiqué aux opérateurs qu'ils disposent d'une marge de 15 minutes.

Monsieur BARON explique que l'heure à laquelle les tâches ont été réalisées doit être indiquée.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur CARLIER souligne que les opérateurs ne portent pas de montre.

Monsieur GRIBOT indique qu'il est important que ce contrôle soit effectué. . En revanche, les inspecteurs ont constaté que des salariés avaient rempli le dossier de lot avant de réaliser le contrôle. De telles pratiques sont inacceptables. Sur le site de Beinheim, des dizaines de salariés signaient les contrôles sans les effectuer. L'un d'entre eux a été licencié et les autres ont été mis à pied. Les prochains opérateurs du site de Lestrem qui signeront des contrôles critiques sans les avoir réalisés feront l'objet de sanctions.

Monsieur GOUDEFFROYE signale par ailleurs que beaucoup de pièges à rats sont en très mauvais état ou ne fonctionnent plus. Or les inspecteurs pourraient faire des remarques sur ce point.

Monsieur BARON indique que le service antiparasitaire organise régulièrement des rondes. Si un avis de maintenance lui est envoyé, il intervient dans la journée.

14. Difficultés à honorer les commandes de prégel. Or l'atelier n'est pas saturé. Peut-on avoir des explications ? (Elus)

Monsieur GRIBOT indique que la demande de prégel a été particulièrement soutenue durant l'été, et le site a rencontré des difficultés pour y répondre. Les ateliers amont ont été saturés. Les stocks de sécurité de certains produits ont été diminués, ce qui a obligé à changer plus régulièrement de lot. Toutefois, si cette pratique fait diminuer le TRS, elle permet de traiter plus de demandes.

Monsieur BERTRAND observe que la demande de prégel est soutenue depuis novembre 2022.

Monsieur GRIBOT répond que le problème s'est accentué au deuxième trimestre 2023. Des problèmes de qualité et de productivité ont également été rencontrés. Ils ont imposé de recycler des produits déclassés et de réaliser de nouvelles productions. Les principaux produits concernés étaient les Pregelflo PJ20 et PJ30, le Tackidex O36 et le Lycatab C.

Monsieur BERTRAND déplore que cette situation se présente alors qu'un investissement très important a été réalisé sur les lignes de prégel.

Monsieur GRIBOT objecte qu'en marche normale, le TRS de l'atelier s'élève entre 105 et 110 %. L'investissement évoqué par Monsieur BERTRAND constitue donc un succès. Toutefois, la demande est extrêmement importante, et l'atelier ne parvient pas à y répondre. En ce sens, son standard de capacité de production sera modifié en 2024 pour tenir compte de l'augmentation de la capacité permise par l'intéressement, et ainsi éviter que le TRS dépasse 100 %. Pour autant, si les commandes des clients correspondent à 115 % de la capacité de production, l'atelier ne sera pas en mesure d'y répondre.

Organisation de l'entreprise

6. Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution d'organisation du service matériaux de performance (Direction)

Monsieur THUMEREL rappelle que l'équipe Matériaux de performance a été créée trois ans plus tôt pour développer les deux plateformes d'isosorbide et d'acide succinique au niveau mondial. Depuis trois ans, les ventes ont progressé de 20 % par an en raison d'une forte demande du marché des consommateurs finaux (en

ROQUETTE RESTRICTED

particulier en Chine pour le packaging, articles de sport,...). Toutefois, un fléchissement est constaté en 2023, en particulier en raison du contexte économique en Asie.

Roquette a, dans le domaine des polymères, deux clients majeurs, SK Chemicals et Mitsubishi, qui sont tous deux basés en Asie. En Europe, des développements sont en cours, mais ils restent limités pour le moment en terme de volumes.

L'équipe Matériaux de performance est composée de six salariés pour la partie commerciale et de onze salariés au sein de la R&D et du CTS. En matière d'innovation, elle porte deux projets principaux, qui consistent à développer pour le premier un grade plus stable à la température et pour la seconde un grade destiné spécifiquement à l'industrie de la chimie. Ces deux projets sont en cours de finalisation, de premiers échantillons ayant déjà été envoyés chez les clients.

Par ailleurs, la demande de l'industrie chimique et des industries qui y sont associées de pouvoir substituer au moins partiellement certains produits fossiles par les produits existants dans les gammes de Roquette (résines acryliques et styrène acryliques pour le papier, tensioactifs pour la détergence et la cosmétique, intermédiaires de synthèse pour la chimie, etc.) est très forte. Elle offre des opportunités pour le Groupe, que celui-ci estime à 50 millions d'euros de ventes en Europe.

Monsieur CORPART précise que pour concrétiser ces opportunités, il est proposé de focaliser l'équipe commerciale Matériaux de performance vers la promotion de l'offre durable sur les marchés de la chimie, de la construction, de la détergence, des adhésifs, etc., et de privilégier le mode « récolte » pour les développements en isosorbide et acide succinique, après les nombreux efforts déjà consentis pour développer les marchés, en transférant de la responsabilité des ventes vers les Régions. Cela suppose de réduire fortement le support assuré par la R&D pour l'activité relative aux matériaux de performance telle que définie actuellement, de stopper les travaux applicatifs du CTS, et de redéployer l'essentiel des efforts de l'équipe R&D vers des développements dédiés à la GBU Pharma (en particulier dans le domaine des excipients). Des solutions de reclassement seront identifiées pour tous les salariés concernés.

Monsieur THUMEREL explique que l'équipe commerciale se consacrera au développement de nouveaux marchés en Europe, et sera rattachée à Foundation Europe. Elle comptera un Leader, deux *technical developers* et un marketer. Ses missions seront de :

- comprendre la valeur des gammes de produits actuels dans les applications industrielles ;
- ajuster cette offre aux besoins des clients potentiels ;
- présenter cette offre aux sociétés clés du domaine (Arkema, Solvay, Freudenberg, etc.)
- construire le « *sales funnel* » et mener les développements chez ces clients ;
- comprendre et définir la valeur de l'offre de Roquette sur ces marchés, et définir les bons prix pour les produits au regard de la valeur qu'ils apportent dans l'application des clients.

Monsieur BERTRAND constate que Roquette abandonnera l'activité Matériaux de performance.

Monsieur THUMEREL explique que cette activité ne sera pas abandonnée, mais se transformera.

Monsieur BERTRAND s'enquiert des responsables qui, au plus haut niveau de Roquette, ont décidé de ce changement d'organisation, car ils devront assumer cette décision, qui fait que des salariés devront développer l'activité sans bénéficier de l'appui d'un CTS.

Monsieur THUMEREL répond que le plan marketing, qui reprend la situation actuelle et les tendances identifiées pour le futur, est régulièrement mis à jour. Des décisions sont ensuite prises sur cette base.

Monsieur BERTRAND souhaite savoir qui a pris la décision.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELOMMEZ pense qu'il s'agit d'un choix d'entreprise.

Monsieur BERTRAND souligne que Roquette paie encore aujourd'hui les « choix d'entreprise » faits par le passé. Or les personnes responsables de ces choix ne sont jamais connues.

Monsieur DELOMMEZ doute que Monsieur CORPART et Monsieur THUMEREL présentent un changement d'organisation qui leur paraît irrationnel au regard du contexte actuel. De plus, ils ont été impliqués dans la construction de cette évolution.

Monsieur BERTRAND souhaiterait que les responsables qui décident de mettre fin à des activités expliquent pourquoi au CSE. Par le passé, des projets absurdes ont été déployés, et des postes ont été supprimés en conséquence, pour que l'Entreprise se rende compte deux ans plus tard que ces postes étaient nécessaires. Aujourd'hui, il est proposé de supprimer des postes dans un secteur en croissance.

Madame LE MEAUX ajoute que l'équipe Matériaux de performance a été mise en place seulement trois ans plus tôt. La Direction a donc cru dans cette activité, et elle savait que les investissements dans les secteurs en développement demandaient du temps pour porter leurs fruits. De plus, si l'activité du Groupe se dégrade aujourd'hui, cela est vrai dans tous les secteurs.

Monsieur THUMEREL répond que Roquette continuera à développer l'isosorbide. Toutefois, à l'heure actuelle, les développements sont réalisés chez les clients eux-mêmes.

Monsieur CORPART ajoute que l'activité reste portée par deux clients principaux, comme trois ans plus tôt.

Monsieur BERTRAND constate que la Direction souhaite trouver de nouveaux clients et se développer sur de nouveaux marchés, mais supprime dans le même temps le support du CTS. Cela semble contradictoire.

Monsieur THUMEREL explique que l'organisation actuelle compte deux *account managers* (basés à Cassano et Seoul), un *sales manager* (basé à Tokyo), un *marketing manager* et un *technical developer*. Dans l'organisation cible, les *account managers* seront rattachés aux zones géographiques, et une équipe qui se concentrera sur le développement sera créée, avec la composition indiquée ci-dessus. Le marketer aura quant à lui pour mission d'identifier de nouveaux marchés et de revoir le *branding* des produits en cas de besoin.

Monsieur CORPART ajoute que cette équipe n'aura certes plus accès au CTS, mais comptera deux *technical developers* au lieu d'un seul.

Par ailleurs, ce changement n'aura pas de conséquence significative sur la R&D. Celle-ci continuera à proposer un support à l'activité Matériaux de Performance, mais il sera limité à l'équivalent de 2 ETP. Le reste de l'équipe se concentrera sur le développement des excipients pharmaceutiques pour répondre aux feuilles de route en cours de mise en place par la GBU Pharma (notamment sur le marché du coating, de la libération contrôlée d'actifs pharmaceutiques, et des excipients destinés aux actifs pharmaceutiques difficilement solubles).

Madame LE MEAUX constate que les effectifs de la R&D ne seront pas modifiés.

Monsieur CORPART le confirme. Les salariés resteront focalisés sur la polymérisation et la chimie organique, mais leurs compétences seront utilisées différemment.

Madame LEUWERS observe que les applications qu'ils prendront en charge seront malgré tout fondamentalement différentes. Elle souhaite alors savoir si des formations sont prévues.

Monsieur CORPART confirme que les objectifs seront différents et que les formations seront mises en place.

ROQUETTE RESTRICTED

Par ailleurs, le CTS dévolu à Matériaux de Performance disparaîtra. Par conséquent, un poste de CTS Team Leader, deux postes de technicien application du CTS et un poste de *business support* seront supprimés.

Madame LEUWERS remarque que les missions du CTS ne prendront pas fin du jour au lendemain. Les salariés de la R&D devront alors les assumer.

Monsieur CORPART explique que le CTS se consacre aujourd'hui à la plasturgie (la mise en forme des polymères). C'est cette mission qui disparaîtra. Les clients de l'équipe Matériaux de Performance sont des polyméristes. Ils ont besoin d'un support en polymérisation, qui est déjà apporté par les polyméristes de la R&D de Roquette, et sera maintenu.

Madame DAVID indique que les équipes seront réunies le 25 septembre pour leur présenter le projet de réorganisation du service Matériaux de Performance. Des entretiens individuels avec le manager et le RH seront ensuite organisés avec les salariés concernés par une suppression de poste. Tous les collaborateurs auront également la possibilité de rencontrer les HRBP, et le CSE sera consulté en octobre.

Madame LE MEAUX remarque que cette consultation sera très simple, car l'accord RCC, qui s'applique jusqu'à fin décembre 2023, n'est pas respecté par cette réorganisation.

Monsieur DELOMMEZ admet qu'en raison de l'accord RCC, l'Entreprise ne peut déployer de projet qui implique des suppressions de poste jusqu'au 31 décembre 2023. De plus, elle ne peut engager de procédure collective ou individuelle pour licenciement économique jusqu'au 1^{er} juillet 2024. Pour autant, la Direction souhaitait donner de la visibilité au CSE, et prendre le temps de reclasser et d'accompagner les collaborateurs concernés par le projet de réorganisation de l'équipe Matériaux de Performance. Cependant, celui-ci sera déployé à compter de janvier 2024, et respecte donc l'accord.

Madame LE MEAUX estime indécent de la part de la Direction d'annoncer des suppressions de poste en septembre 2023, alors que l'accord GRCC s'applique toujours, même si ces suppressions n'ont lieu qu'après la fin de sa période d'application et que les élus ont conscience que des salariés devront être reclassés.

Monsieur BERTRAND ajoute que cela ne rassure guère les représentants du personnel vis-à-vis de la signature d'autres accords dans le futur.

Monsieur DELOMMEZ explique que l'objectif de la Direction est d'identifier des postes de reclassement le plus rapidement possible. En outre, le projet ne peut être annoncé aux salariés tant que le CSE n'a pas été informé. Attendre serait se priver d'opportunités de reclassement et de la possibilité de travailler sur ces reclassements avec les collaborateurs.

Madame RAMBUR demande si d'autres projets similaires seront présentés au CSE en octobre.

Monsieur BERTRAND observe que l'équipe Cosmétique a été créée au même moment que l'équipe Matériaux de Performance. Il craint donc pour son avenir. Dans tous les cas, il devrait être rappelé aux responsables qui ont pris la décision de réorganiser Matériaux de Performance que l'Entreprise doit respecter un cadre légal défini par l'accord RCC.

Monsieur DELOMMEZ insiste sur le fait que ce cadre est respecté. Les délais du projet sont courts, et se superposent à la fin de la RCC. La Direction communique tôt pour trouver des solutions qui conviennent aux salariés concernés.

Monsieur BERTRAND estime que les managers, les HRBP et les salariés sont mis devant le fait accompli par les responsables qui ont pris la décision. Ils créent des problèmes en ne respectant pas l'accord RCC signé avec les organisations syndicales. La Direction demande aujourd'hui aux représentants du personnel de l'aider à gérer les dégâts qu'elle a elle-même causés.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur AMBLANC estime que le CSE est pris en otage. Soit les élus acceptent que l'accord ne soit pas respecté afin que les salariés puissent être accompagnés, soit ils attendent janvier et les reclassements devront être effectués dans la précipitation.

Monsieur BERTRAND ajoute que si le CSE demande l'application de l'accord, le management fera porter la faute aux représentants du personnel, en indiquant aux salariés qu'ils se sont opposés au projet. Cela s'est déjà fait dans l'Entreprise.

Monsieur SANTOLLALA souhaite savoir quand la décision de modifier l'organisation a été prise.

Monsieur DELOMMEZ souligne que l'organisation est modifiée parce que cela est nécessaire. Il ne peut dire quand la décision a été prise, mais elle n'est pas soudaine. Elle a été réfléchie.

Madame LE MEAUX demande si les salariés bénéficieront des mesures de l'accord RCC (dont la prime pour suppression de poste).

Monsieur DELOMMEZ répond que l'accord ne s'appliquera plus à compter du 31 décembre 2023. Les suppressions de poste ayant lieu en 2024, les salariés ne bénéficieront pas des mesures de l'accord.

Monsieur BERTRAND constate que la Direction applique les règles qui lui siéent.

Monsieur DELOMMEZ prend seulement en compte les dates de l'accord.

Monsieur BERTRAND répond que dans ce cas, le CSE peut également demander une stricte application de l'accord. Par conséquent, le projet de réorganisation n'a pas à être présenté au CSE avant le 31 décembre 2023.

Madame DAVID indique que les salariés concernés par le projet ont la volonté de pouvoir saisir des opportunités en interne, et d'être accompagnés.

Madame LE MEAUX souligne que le service peut toujours organiser des reclassements dans le cadre de la GEPP, mais ne peut pas évoquer de suppressions de postes.

Monsieur SANTOLLALA a le sentiment que le projet de réorganisation est décidé depuis bien longtemps, et qu'il n'est présenté qu'aujourd'hui que pour éviter d'appliquer l'accord.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'il aurait été plus simple de déployer le projet dans le cadre de l'accord. Le calendrier est lié à l'activité. Toutefois, Monsieur DELOMMEZ vérifiera s'il est possible d'appliquer certaines mesures de l'accord RCC aux salariés concernés, mais celui-ci implique un certain nombre de contraintes.

Monsieur GRIBOT rappelle en outre que l'accord RCC a été signé en septembre 2021. A ce moment-là, le projet de réorganisation de l'équipe Matériaux de Performance n'était pas prévu. Toutefois, il ne sera mis en œuvre qu'après la fin de l'accord.

Madame LEUWERS demande si le projet sera annoncé au collaborateur le 25 septembre.

Madame DAVID le confirme. Les salariés ont pu prendre connaissance de l'ordre du jour du CSE, et il est important de les informer.

Madame LE MEAUX objecte qu'aucune suppression de poste ne peut leur être annoncée.

Madame DAVID propose de leur indiquer qu'un projet de modification de l'organisation sera déployé, et de les inviter à un entretien individuel RH.

Madame LEUWERS souhaite savoir si la Direction a déjà identifié des possibilités de reclassement.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur CORPART le confirme. Toutefois, il est important de connaître les souhaits des collaborateurs avant de leur présenter ces possibilités.

Monsieur DELOMMEZ demande si les membres du CSE ont d'autres questions.

Madame LE MEAUX répond qu'ils n'ont pas de question, mais beaucoup de colère.

Monsieur BERTRAND précise que le CSE ne remet pas en cause le projet en lui-même, mais déplore que des responsables de l'Entreprise bafouent volontairement un accord signé avec les organisations syndicales.

Madame LE MEAUX ajoute que les élus n'accepteront plus en CSE la présentation d'aucun projet impliquant des suppressions de postes d'ici le 31 décembre 2023.

La séance est suspendue de 11 heures à 11 heures 15.

7. Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation Supply Chain France (Direction)

Monsieur DELOMMEZ rappelle que le projet d'évolution de l'organisation de la Supply Chain France a été présenté lors de la réunion ordinaire de CSE de juillet.

Monsieur BERTRAND demande si les nouveaux postes prévus dans ce projet sont d'ores et déjà créés.

Monsieur BOUGEROL répond que des candidats internes ont été sélectionnés pour les postes de responsable Supply Chain Lestrem et de responsable Performance et Projet Europe.

Monsieur DOMAS ajoute que les deux postes de spécialistes Conformité mis en place dans le cadre de la réorganisation ont également été pourvus par mobilité interne. Le poste de Responsable 3PM avait quant à lui été créé dans le cadre de la GEPP, et est occupé depuis le 1^{er} juillet 2023.

Monsieur BOUGEROL précise que la plupart des postes créés sont pourvus par des mobilités internes, qui correspondent à des promotions.

Monsieur BERTRAND s'interroge sur la formation des salariés qui prendront un nouveau poste dans l'équipe Conformité.

Monsieur DOMAS indique que l'Entreprise sera accompagnée par un organisme extérieur pour la formation des spécialistes, afin de développer des compétences qui ne sont pas encore disponibles en interne.

Monsieur BOUGEROL souligne que ces formations s'inscriront dans un plan de formation dont le contenu dépendra des salariés qui seront nommés à chaque poste.

Monsieur BERTRAND demande si pour Monsieur DOMAS et Monsieur BOUGEROL, l'organisation proposée est suffisamment solide pour perdurer quelques années.

Monsieur DOMAS estime qu'après plusieurs années durant lesquels les effectifs de la Supply Chain étaient insuffisants, l'organisation cible constitue une organisation renforcée, qui propose une gestion des backups plus efficace et la mise en place de plans de successions pour tous les postes. Cette organisation devrait donc être pérenne. Elle devrait permettre de consolider la Supply Chain, et de disposer d'une organisation homogène entre les sites. Les salariés ne devraient plus connaître les situations qu'ils ont pu connaître par le passé, quand ils étaient épuisés en raison d'une charge de travail trop importante.

Madame LE MEAUX demande un retour d'expérience environ six mois après le déploiement de l'organisation cible.

Monsieur DOMAS prend note de cette demande.

Le projet d'évolution de l'organisation de la Supply Chain France recueille un avis favorable à l'unanimité des 23 votants.

8. Consultation sur le projet d'organisation flux vrac entrants/sortants – Lestrem et 3PL's associés (Direction)

François DOMAS explique qu'il était nécessaire de sécuriser le département Approvisionnement Céréales France, qui traite des flux critiques pour la continuité de l'activité des usines. Le déploiement de Symphony est l'occasion de créer un pôle Logistique Vrac, qui prend en charge les activités de chargement et de déchargement et inclue un responsable, deux nouvelles fonctions (un performance manager et un 3PL Specialist) et le département Approvisionnement Céréales France, qui devient l'équipe France Approvisionnement Matières Premières & Fret Ferroviaire. En effet, le pôle Ferroviaire sera renforcé en 2024, car dans le cadre de Symphony, il a été décidé de consolider la gestion des flux ferroviaire au sein d'une seule et même équipe, afin de capitaliser sur l'expertise développée vis-à-vis des flux des trains et de construire des plans de développement pour chaque poste.

Monsieur BERTRAND demande si les recrutements se feront par reclassement interne.

Monsieur BOUGEROL le confirme, à l'exception du performance manager, qui a été recruté à l'externe.

Le projet d'organisation flux vrac entrants/sortants à Lestrem et 3PL recueille un avis favorable à l'unanimité.

9. Information en vue d'une consultation sur le projet de rattachement du service OPS à la Supply Chain site (Direction)

Monsieur DOMAS indique que Lestrem est le seul site du Groupe dont le service OPS n'est pas rattaché à la Supply Chain. Dans la continuité de la mise en place d'une organisation de la Supply Chain homogène entre tous les sites, il est proposé de rattacher le service OPS au Supply Chain Manager Lestrem, ce qui permettra de développer des synergies et de fiabiliser les prévisions d'activité.

Monsieur BOUGEROL rappelle que le service OPS élabore les plannings de production et d'approvisionnement sur un horizon de 0 à 4 semaines afin d'assurer la mise à disposition des articles demandés par les clients. Il compte 15 techniciens et deux responsables. La réorganisation n'implique aucune suppression de poste.

Monsieur BERTRAND demande si les effectifs seront renforcés.

Monsieur BOUGEROL répond qu'ils l'ont déjà été en 2023 par deux CDI et deux alternants.

Madame LE MEAUX remarque que l'OPS avait déjà été rattaché à la Logistique, avant d'en être détaché. Il serait temps de stabiliser l'organisation.

Monsieur DOMAS explique que l'organisation de la Supply Chain n'était pas, jusqu'à présent, standardisée entre les différents sites français. En outre, l'OPS avait été rattaché à la Supply Chain Europe, car les relations avec la Supply Chain France étaient difficiles. Maintenant que les organisations de la Logistique sont à la fois homogènes et plus robustes, il est naturel de rattacher à l'usine ce maillon essentiel de la Supply Chain que constitue l'OPS. Du reste, cela ne changera pas les relations entre ce dernier et la Supply Chain Europe et le Supply Planning Europe.

Monsieur BERTRAND observe qu'il était question à un certain moment de développer la polyvalence des salariés de l'OPS.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DOMAS répond que les domaines d'activité et les expertises ont été redéfinis. Toutefois, la polyvalence concerne avant tout les portefeuilles de produits, et doit permettre d'assurer les backups.

Madame LE MEAUX signale que les salariés de l'OPS craignent, dans le cadre du développement de cette polyvalence et du rattachement de leur service à la Supply Chain, d'être amenés à remplacer des collaborateurs au sein de cette dernière.

Monsieur DOMAS n'envisage pas d'organiser des remplacements de salariés de la Supply Chain par des collaborateurs de l'OPS. Chaque service doit être organisé de manière à gérer ses backups et ses plans de succession. En revanche, les mobilités entre les services, voire entre les usines, seront favorisées. Il est important de transférer les expertises, afin de gagner en performance dans la planification des activités. En effet, l'OPS et la Logistique sont synchronisés dans le cadre des opérations, mais communiquent dans les faits peu entre eux sur le fond de leur travail. Ainsi, il manque aujourd'hui une animation transversale.

Madame LE MEAUX souhaite savoir si Monsieur DOMAS prévoit d'organiser des réunions mensuelles pour permettre à l'OPS et la Supply Chain d'échanger plus régulièrement.

Monsieur DOMAS répond qu'il reviendra au responsable Supply Chain du site de Lestrem de définir la fréquence et la nature des réunions qui devront être mises en place.

Madame LE MEAUX signale par ailleurs que des rumeurs courent sur la fermeture de l'entrepôt de Lorgies.

Monsieur DOMAS explique que ce bâtiment fait 42 000 m², et cette surface est répartie en deux zones. L'avenant associé à l'une de ces zones prendra fin le 31 décembre 2023. Des actions ont été engagées pour récupérer 11 000 m² de zones de stockage à Santes (où des travaux sont en cours pour augmenter le nombre de places de palettes) et à la Gorgue (avec la réouverture d'une zone de stockage). L'autre zone de stockage à Lorgies devrait quant à elle être conservée au moins jusqu'à mi 2024.

La séance est suspendue de 12 heures à 13 heures 30 pour la pause méridienne.

10. Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution de l'organisation Customer Care – Front Office – Focus North Europe (Direction)

Madame HORDE rappelle que le Front Office du Customer Care est divisé en trois équipes (l'Europe du Nord, l'Europe du Sud et l'Europe de l'Est). L'objectif de la réorganisation du Front Office de l'Europe du Nord, qui est en lien avec les clients pour la signature des contrats et l'organisation des commandes, est de l'adapter à la nouvelle organisation des Sales et aux spécificités douanières.

Aujourd'hui, ce Front Office est organisé en trois zones géographiques (France/Royaume-Uni, Pays nordiques/Benelux, DACH (Allemagne, Autriche et Suisse)). Aujourd'hui, les agents de chaque zone ne se focalisent pas sur des clients ou des secteurs d'activité en particulier, mais prennent en charge des tâches pour l'ensemble des clients de la zone.

Il est proposé de conserver la répartition par zones, mais de spécialiser les agents du Customer Care, en miroir du modèle de l'organisation des Sales. Ainsi, ils auront un portefeuille Pharma, Food, ou Industry/Commodities.

Monsieur BERTRAND estime qu'il s'agit d'une idée pertinente. Toutefois, cinq ans plus tôt, les responsables de Customer Care avaient indiqué qu'il était préférable que les agents du Front Office prennent en charge tous les secteurs d'activité. Les représentants du personnel avaient alors alerté la Direction sur le fait que chaque *core business* de Roquette imposait une spécialisation. L'organisation que la Direction avait mise en place a provoqué d'importants dégâts (en particulier sur les salariés), et il est regrettable qu'il lui ait fallu cinq ans pour se rendre

ROQUETTE RESTRICTED

compte qu'il était temps de revenir à une structuration plus logique. Monsieur BERTRAND espère que la prochaine fois, la Direction écouterait les représentants du personnel.

Madame HORDE indique ensuite que cette réorganisation permettra d'organiser avec le Customer Care, les Sales, la Qualité, les métiers techniques, etc., des réunions dédiées à un secteur en particulier. Une telle réunion a déjà été organisée en septembre sur le Papier/Carton, à laquelle des agents du Customer Care ont pu participer.

De plus, des points de contact uniques seront mis en place pour des Lead GA (ou grands comptes). Par exemple, Nestlé est un grand groupe mondial qui travaille en Europe du Nord, mais également dans d'autres pays du monde. Aujourd'hui, plusieurs agents du Customer Care gèrent différents comptes associés à Nestlé, alors que celui-ci est géré par un seul commercial (un *global account manager*). Un référent sera alors nommé pour représenter le Customer Care vis-à-vis de Nestlé et travaillera avec le *global account manager* ainsi que les autres agents qui traitent avec ce groupe. Il s'assurera notamment que les méthodes de travail vis-à-vis de Nestlé sont uniformes, que les décisions prises en négociation sont systématiquement appliquées, etc.

Madame LE MEAUX souligne que les représentants du personnel avaient demandé que de tels coordinateurs soient prévus pour les grands comptes dans l'organisation du Customer Care. Elle a l'impression que la Direction remet en place des dispositions qui existaient dans l'Entreprise avant la création du Customer Care, et que la Direction avait critiquées lors de celle-ci.

Madame HORDE précise que ces référents seront nommés au niveau de l'Europe du Nord. Ils seront donc en interaction avec les agents de l'Europe du Sud et de l'Europe de l'Est.

En outre, le secteur de la nutrition animale suppose des processus et des flux particuliers. Les stocks disponibles sont « poussés » vers les clients, et la plupart d'entre eux viennent chercher la marchandise auprès des usines. Les outils utilisés et la gestion des contrats (qui sont mensuels ou trimestriels) sont également différents des autres outils. Il est donc proposé de mettre en place une équipe dédiée à la nutrition animale (là encore en miroir avec l'organisation des Sales), ce qui permettra aux salariés de monter en compétences, de moins se disperser, et de mieux communiquer avec les autres services de l'Entreprise qui travaillent également sur ce secteur. Toutefois, les agents qui travailleront sur la nutrition animale seront organisés non par zone géographique, mais par familles de produits.

Monsieur BERTRAND demande si cette équipe prendra en charge les distributeurs.

Madame HORDE répond que la distribution est confiée à un service basé en Pologne afin que tous les problèmes rencontrés avec les distributeurs soient traités par une seule et même équipe. Toutefois, le Front Office du Customer Care travaille étroitement avec ce service.

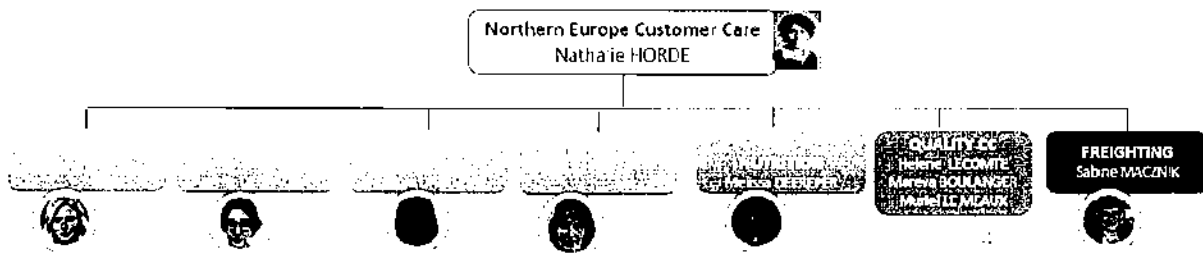
Monsieur BERTRAND remarque que les distributeurs constituaient par le passé une variable d'ajustement. Par exemple, si les stocks étaient trop importants, il était possible de confier le surplus aux distributeurs, ce qui évitait de casser les prix sur les principaux marchés de Roquette. L'Entreprise a perdu cette variable d'ajustement.

Madame HORDE indique que ses équipes ne gèrent pas les distributeurs. Toutefois, elle sait que des travaux ont été engagés pour simplifier les flux vers la distribution.

Monsieur BERTRAND invite Madame HORDE à signaler à qui de droit les problèmes mis en exergue par les représentants du personnel.

Madame HORDE indique ensuite que l'organigramme cible du Front Office est le suivant :

ROQUETTE RESTRICTED



Cet organigramme s'articule autour de quatre zones géographiques plutôt que trois : France, Allemagne/Autriche, Pays nordiques/Bénélux et Europe Export (les territoires européens situés en dehors de l'Union européenne, comme la Suisse). De plus, une équipe sera dédiée à la nutrition animale.

Cette nouvelle répartition permettra de réduire le périmètre de responsabilité des managers. L'équipe Freightings comptera encore 20 salariés, mais une transformation est à réaliser au sein du Transport, qui est toujours organisé par zones géographiques, alors que le type de transport, le transporteur et les flux de transport sont plus importants que les destinations. Il est alors envisagé de diviser cette équipe en plusieurs sous-équipes, mais ce projet sera présenté ultérieurement au CSE.

Madame LE MEAUX remarque que l'équipe Freightings compte déjà des team leaders.

Madame HORDE en convient, mais ils ont un rôle fonctionnel plutôt que managérial.

Madame LE MEAUX s'enquiert par ailleurs des conséquences de la réorganisation sur les effectifs.

Madame HORDE explique qu'une étude de charge a été réalisée, et les équipes ont été accompagnées dans le projet. Les souhaits individuels des collaborateurs ont été pris en compte, car la réorganisation offrait l'opportunité aux salariés de se spécialiser ou de changer d'activité. Le projet n'a aucune conséquence sur les effectifs, et n'implique qu'un changement de rattachement hiérarchique pour certains collaborateurs. Par exemple, le salarié de la zone DACH (qui prendra le nom de zone Allemagne/Autriche) qui travaille sur la Suisse sera rattaché à l'équipe Europe/Export.

Pour créer l'équipe Animal Nutrition, les souhaits des collaborateurs ont été pris en considération. Du reste, la plupart des salariés qui rejoindront cette équipe prenaient déjà en charge un portefeuille dédié à la nutrition animale. Ils ne changeront donc pas de portefeuille, et ont déjà été regroupés dans un pôle au sein de l'open space du DT2.

Madame LE MEAUX souligne que les salariés qui travaillent sur la nutrition animale signalent que SAP n'est pas adapté à ce secteur.

Madame HORDE explique que des solutions de contournement ont été mises en place, car certains flux spécifiques ne sont pas encore intégrés dans le nouvel ERP. Néanmoins, ils le seront à terme.

Madame BAGIEU observe que la mise en place de SAP a fait perdre en agilité et en qualité de communication avec les clients, mais également entre le Customer Care et les commerciaux. Elle souhaite savoir si des assouplissements sont prévus.

Madame HORDE répond que l'Entreprise travaille au quotidien à améliorer la solution. Par exemple, des outils de revue des portefeuilles ont été développés. Ils permettent de faciliter la communication avec les clients.

Madame BAGIEU évoquait plutôt des cas plus concrets. Par exemple, Roquette peut, sans informer le commercial, facturer le client parce que son chauffeur a pris deux heures de plus que prévu pour décharger un camion.

ROQUETTE RESTRICTED

Madame HORDE souligne l'importance du contrat. Si le client a besoin de cinq heures pour procéder au déchargement, mais que le standard chez Roquette est de trois heures, et que ce point n'est pas discuté avec lui, il est normal que les deux heures supplémentaires lui soient systématiquement facturées. Il n'est pas ici question d'un manque de souplesse, mais bien d'un problème dans la construction du contrat. Tous les points de celui-ci doivent être discutés avec le client.

Monsieur BERTRAND remarque que les clients estiment que c'est maintenant à eux de faire preuve de souplesse, quand Roquette ne se montre jamais flexible. De la même manière, les nouvelles offres commerciales sont imposées aux commerciaux, et ceux-ci ne peuvent plus les discuter avec les clients. Au-delà du contrat, il ne faut pas oublier la relation commerciale.

Madame HORDE considère que les règles du contrat doivent faire l'objet d'une discussion au moment où il est signé, et non lorsqu'il est appliqué opérationnellement.

Monsieur Nicolas MOREL signale que ces discussions n'ont pas, non plus, lieu entre le Customer Care et les services de production. Par exemple, il est indiqué à ces derniers qu'aucun camion n'arrivait sur le site après 17 heures, alors que ce n'est nullement le cas. L'organisation mise en place en conséquence est alors inadaptée, et un chargeur s'est retrouvé à devoir charger seul des dizaines de camions qui sont arrivés un vendredi après 17 heures.

Monsieur BERTRAND admet que les contrats doivent être correctement rédigés, mais le contact « commerçant » doit également permettre d'arrondir les angles. Or, à l'heure actuelle, c'est la rigidité qui domine.

Madame HORDE souligne que ces points doivent être discutés avec la Supply Chain, et notamment Monsieur DOMAS. Il s'agit de trouver le bon équilibre entre le service et son coût, afin de répondre aux attentes des clients sans compromettre la rentabilité ou l'organisation de Roquette. Pour autant, des développements sont prévus sur SAP pour apporter de la fluidité et de la flexibilité.

11. Information sur le projet de mise en place d'une salle de contrôle centralisée à la glucoserie (Direction)

Monsieur STOBNICER rappelle qu'une salle de contrôle centralisée a été créée sur le site de Beinheim. Elle permet de gérer plusieurs circuits depuis une seule pièce.

Monsieur Nicolas MOREL s'enquiert du nombre d'opérateurs qui travaillent dans cette salle.

Monsieur DE FERRIER répond qu'ils sont neuf, auxquels s'ajoutent un superviseur de production. Cette salle constituait un pilote, et donne satisfaction. Il est alors envisagé de mettre en place une salle de contrôle similaire au G1.

Monsieur CORDIER estime que la salle de Beinheim présente certains avantages. Elle favorise notamment le travail en commun. Toutefois, les opérateurs sont éloignés de leurs circuits. Ils n'ont alors plus accès aux bruits ou aux odeurs qui peuvent les alerter sur les problèmes à venir. Dans les faits, ils sont obligés de les piloter pendant environ 40 % de leur temps depuis les anciennes salles de contrôle.

Monsieur DE FERRIER explique que la mise en place d'une salle de contrôle centralisée au G1 en est au stade de l'avant-projet, mais il ne s'agira pas de simplement dupliquer l'organisation de Beinheim. Les spécificités de l'atelier seront prises en compte.

Monsieur AMBLANC se demande si la structure de Lestrem est adaptée à la mise en place d'une telle salle de contrôle.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DE FERRIER répond que la Glucoserie s'y prête, car les ateliers sont proches les uns des autres, et la place y est suffisante. Ce n'est pas le cas d'autres secteurs du site.

Pour construire le projet, les opérateurs passeront deux jours à Beinheim en octobre 2023 afin de visiter la salle de contrôle centralisée. Des groupes de travail seront ensuite mis en place, de manière à définir avec les futurs utilisateurs les modalités pratiques de gestion de cette salle et l'aménagement de celle-ci, mais également à déterminer ce qui sera fait des autres salles de contrôle du G1.

Une étude d'impact humain sera ensuite réalisée sur les éventuels risques psychosociaux liés au projet. Ce dernier sera présenté à l'OIC fin du premier trimestre 2024. C'est à ce moment qu'il sera décidé s'il sera déployé ou non.

28 opérateurs (soit 40 % de l'équipe) ont accepté de visiter la salle de contrôle centralisée de Beinheim. La Direction ne s'attendait pas à un tel succès. En outre, 14 sont volontaires pour participer aux groupes de travail. Toutefois, ils ne seront pas responsables de toutes les décisions : les opérateurs qui ne prendront pas part aux groupes de travail seront également interrogés. De plus, un ergonomiste sera impliqué à la démarche.

Madame LE MEAUX observe que la mise en place de la salle centralisée à Beinheim a amené à supprimer des postes.

Monsieur DE FERRIER répond qu'à ce stade, il n'est pas prévu que des suppressions de poste soient associées au projet de mise en place d'une salle de contrôle centralisée à la Glucoserie de Lestrem.

Monsieur AMBLANC s'interroge sur le rapport entre ce projet et le projet Alyssia.

Monsieur DE FERRIER répond que ces deux projets sont travaillés en parallèle.

Monsieur Nicolas MOREL considère qu'à la Glucoserie, la priorité est de changer les pompes à changer, et non de créer une salle de contrôle.

Monsieur DURIEUX estime en ce sens qu'une salle de contrôle est inutile quand le bâtiment est vétuste. Il faudrait le rénover avant d'envisager de créer cette salle.

Monsieur CORDIER ajoute que les opérateurs préfèrent conserver leurs salles actuelles plutôt que de travailler dans les mêmes conditions qu'à Beinheim.

Monsieur GRIBOT rappelle que des millions d'euros ont été dépensés en maintenance à Lestrem.

Monsieur Nicolas MOREL souligne que les travaux prévus au D1 et au D2 n'ont été réalisés qu'à 80 %. Avant d'engager de nouveaux projets, la Direction devrait conduire à bien les projets déjà engagés.

Monsieur DURIEUX se demande ce que la salle de contrôle centralisée apportera sur le plan financier à l'Entreprise.

Monsieur STOBNICER répond que les gains ne seront pas uniquement financiers. Cette salle améliorera les conditions de travail des collaborateurs, en modernisant les équipements et en facilitant l'accès au laboratoire. En ce sens, les salariés de Beinheim estiment que la nouvelle salle de contrôle a permis d'améliorer leurs conditions de travail.

Monsieur CORDIER objecte que la salle centralisée a amélioré les conditions de travail des superviseurs (car ils n'ont plus à répéter leurs consignes), mais pas celles des opérateurs. Ils passent 40 % dans leur ancienne salle de contrôle.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur STOBNICER répond que certains opérateurs de Beinheim ont indiqué qu'ils ne reviendraient à l'ancienne configuration pour rien au monde.

Monsieur CORDIER admet que cette salle présente des avantages, mais elle a également créé de nouvelles difficultés.

Monsieur STOBNICER insiste sur le fait que dans le cadre du projet déployé à la Glucoserie, il ne s'agira pas de reproduire à l'identique la salle de Beinheim.

Monsieur CORDIER souligne que la création de la salle à Beinheim a amené à réduire les effectifs.

Monsieur DELOMMEZ observe que les représentants du personnel ont souvent reproché à la Direction de relier des projets d'amélioration des conditions de travail à des projets d'augmentation de la productivité. Ils ne peuvent lui faire ce reproche dans le cas du projet de création d'une salle de contrôle centralisée à la Glucoserie.

Monsieur DURIEUX n'identifie aucune amélioration des conditions de travail possible *via* ce projet.

Monsieur DE FERRIER explique que la direction générale souhaite moderniser les outils, et est prête à financer le projet de mise en place d'une salle de contrôle centralisée. Il s'agit d'une opportunité que le site se doit de saisir, d'autant que le projet sera construit avec les opérateurs.

Monsieur DURIEUX applaudirait si cette salle était mise en place dans le cadre d'un projet de rénovation du bâtiment, mais cela n'est pas le cas. Il préférerait que ce budget consacré à ce projet (sachant que la salle de Beinheim a coûté 2,5 millions d'euros) soit dépensé dans le bâtiment.

Monsieur GRIBOT remarque que si la salle de contrôle n'est pas mise en place, le budget de 2,5 millions d'euros ne sera pas nécessairement disponible pour un autre projet.

Monsieur DE FERRIER ajoute que la Direction vient de recevoir des crédits pour rénover le bâtiment (en particulier pour refaire des passerelles en fin de vie à la Décolo).

Monsieur GRIBOT précise qu'un budget global de 675 000 euros a été accordé pour rénover les structures du site de Lestrem.

Monsieur CORDIER signale qu'à Beinheim, un régleur automatique est prévu à chaque poste. Il s'agit d'un point positif, car ce régleur aide les opérateurs à gérer les processus. Monsieur CORDIER souhaite savoir si une organisation similaire serait mise en place au G1 si la salle de contrôle centralisée était créée.

Monsieur DE FERRIER répond que cela n'est pas prévu. Toutefois, chaque site a ses spécificités. Par exemple, Beinheim n'a pas accès à un service de dépannage, au contraire de Lestrem.

Monsieur CORDIER objecte que le régleur automatique ne fait pas du dépannage, mais améliore les processus.

Monsieur GRIBOT souligne que si l'étude qui sera réalisée avant le projet démontre que la présence de régleur automatique est nécessaire, cette possibilité sera envisagée. Les représentants du personnel ne doivent pas anticiper les conclusions de l'étude alors que celle-ci est à peine engagée.

Monsieur DE FERRIER ajoute que les groupes de travail permettront de recueillir toutes les idées des opérateurs. La Direction aura jusqu'à fin mars 2024 pour les analyser.

Monsieur GRIBOT invite en ce sens les membres du CSE à faire part de leurs suggestions aux opérateurs, qui pourront les remonter dans le cadre du groupe de travail.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur STOBNICER précise qu'il a été proposé aux élus qui travaillent à la Glucoserie de participer à ces groupes de travail.

Monsieur CHARLES observe par ailleurs que dans le bâtiment de la Glucoserie, les opérateurs doivent encore utiliser des mégaphones pour prévenir les salles de contrôles. Il est regrettable, dans le cadre du projet de création de la salle de contrôle centralisée, qu'il ne soit pas prévu d'équiper l'ensemble du bâtiment en alarmes.

Monsieur DE FERRIER répond que la Glucoserie est déjà partiellement équipée d'alarmes.

Monsieur GRIBOT ajoute que la question pourra être soulevée dans le cadre du projet.

Point économique (suite)

5. Maintenance (Elus)

- **Point des budgets réalisés en 2023 et prévision des budgets 2024**
- **Sur les 10 dernières années :**
 - **Présentation de la courbe d'évolution du ratio en maintenance par rapport à la valeur à neuf du site de Lestrem**
 - **Présentation de la courbe d'évolution du ratio de la maintenance sur chiffre d'affaires**
 - **Présentation de la courbe d'évolution du coût de maintenance sur la marge variable**

Monsieur LOPEZ indique que les coûts de maintenance représentaient 2,2 % de la valeur à neuf en 2013. Ce taux a diminué à moins de 2 % en 2014, avant de repasser à 2,1 % en 2023. En ajoutant les PXB aux coûts de maintenance, le taux s'élève entre 2 et 2,5 %, et a recommencé à augmenter à compter de 2022.

Monsieur AMBLANC remarque que les budgets ont de nouveau augmenté à partir de 2022 parce que le site avait dû « se serrer sa ceinture » pendant plusieurs années, et devait par conséquent rattraper de graves retards dans la maintenance.

Monsieur BERTRAND se demande si le budget a commencé à diminuer avec l'arrivée de Monsieur GILSON à la direction de l'Entreprise.

Monsieur GRIBOT répond que Monsieur GILSON a pris la tête de l'Entreprise à la fin de 2014. Or les budgets ont commencé à baisser avant cette date. Aujourd'hui, les dépenses de maintenance sont revenues au niveau de 2013.

Monsieur CHARLES souligne qu'il sera très difficile de rattraper le retard pris durant les années durant lesquelles les dépenses de maintenance ont été insuffisantes.

Monsieur LOPEZ explique que des plans pluriannuels de fiabilisation ont été engagés pour rattraper ce retard, à la fois *via* la maintenance et les PXB.

Madame LE MEAUX s'interroge sur l'évolution de la répartition entre maintenance curative et maintenance préventive.

Monsieur LOPEZ répond qu'un tiers des dépenses concernent la maintenance curative et deux tiers la maintenance préventive.

Madame LE MEAUX s'étonne de cette répartition.

Monsieur LOPEZ explique que les opérations de maintenance curatives sont plus visibles, car elles font suite à des problèmes ou des pannes dans les ateliers. Pour autant, les personnels de maintenance effectuent des opérations de maintenance préventive toutes les semaines.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur GRIBOT ajoute que la Direction ne communique qu'en cas de casse. Elle ne communique pas sur les plans de maintenance préventive.

Monsieur AMBLANC se demande par ailleurs pourquoi les coûts des travaux sont aussi élevés. Par exemple, le changement d'un siphon de paillasse à la TA8 a été facturé 3 000 euros, et celui d'une rambarde de deux mètres 5 000 euros.

Monsieur LOPEZ rappelle que trois offres doivent être demandées à des fournisseurs différents avant chaque achat. Toutefois, les cas particuliers signalés par les élus pourront être étudiés.

Monsieur Nicolas MOREL note que par le passé, des équipes de Roquette étaient en mesure de prendre en charge des travaux ne relevant pas directement de leur cœur de métier. Aujourd'hui, il faut systématiquement faire appel à des sociétés extérieures.

Monsieur BERTRAND souhaite par ailleurs savoir quand la Direction estime que le retard pris pendant les 7 ans durant lesquelles les dépenses de maintenance ont été insuffisantes aura été rattrapé.

Monsieur GRIBOT répond que l'objectif n'est pas de rattraper ce retard, mais de retrouver des niveaux standards en matière de dépenses de maintenance.

Monsieur LOPEZ ajoute que l'important est de maintenir le taux de dépenses vis-à-vis de la valeur à neuf, et ce taux est aujourd'hui très proche de celui de 2023.

Monsieur BONNISSANT observe que depuis une dizaine d'années, la Maintenance termine les chantiers engagés par les Travaux neufs lorsque ceux-ci ont dépensé tout leur budget. L'entretien des bâtiments est alors encore moins assuré que par le passé.

Monsieur LOPEZ souligne que des budgets d'investissement sont maintenant attribués à la Maintenance pour financer certains travaux, comme des dégouillages.

Monsieur BONNISSANT estime que limiter les coûts de maintenance à 2,1 % de la valeur à neuf impose de procéder à des arbitrages. Par exemple, une pompe a été démontée au D4 pour remplacer un équipement défectueux au SL2. Les dépenses de maintenance sont aujourd'hui en dessous de la limite acceptable. Si les budgets ne sont pas augmentés, un accident grave finira par survenir.

Monsieur GRIBOT rappelle qu'il n'est ici question que des PRB (les petits CAPEX de renouvellement assimilables à des dépenses de maintenance). Les « *large CAPEX* », les CAPEX d'amélioration des performances et les CAPEX destinés à améliorer la conformité viennent en complément. Dans les années 2000, quand des investissements importants étaient réalisés, les coûts de maintenance représentaient 2,3 à 2,4 % de la valeur à neuf. Le taux se rapproche à nouveau de ce niveau.

En outre, les pièces en magasin ne sont pas prises en compte dans le budget de maintenance. Si la pompe n'est pas disponible en magasin, ce n'est pas à cause du budget de maintenance. Le coût de la pièce n'est pris en compte sur le budget de maintenance qu'au moment où elle est sortie du magasin.

Monsieur CHARLES observe que les stocks du magasin ont malgré tout été réduits au minimum. Ils ne sont alors plus adaptés à la consommation du site, et des réparations ne peuvent pas être réalisées parce que les pièces de rechange ne sont pas disponibles.

Monsieur GRIBOT admet que la valeur des stocks a pu être diminuée, mais cela n'a pas de lien avec le budget de maintenance.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur LOPEZ souligne que l'inventaire de Roquette représente 120 millions d'euros dans le monde, dont 45 millions d'euros pour le site de Lestrem.

Monsieur BONNISSANT s'enquiert du budget de maintenance de 2024.

Monsieur LOPEZ répond qu'il correspondra au budget de 2023 (sans les OPEX exceptionnels qui ont été accordés au cours de l'année), auquel est ajoutée l'inflation de 2024 ainsi qu'une partie du renouvellement de la valeur à neuf. Le budget de 2023 représentait pour le Groupe 125 millions d'euros, dont 12,5 millions d'euros pour l'usine de Portage, 1,5 million d'euros pour les OPEX sur les « *large Capex* » et 4 millions d'euros d'Opex destinés au déploiement de plans de fiabilisation. Le budget de 2024 est alors évalué à 131,2 millions d'euros, soit 6 millions d'euros de plus qu'en 2023.

Organisation de l'entreprise (suite)

12. Organisation du pôle « Protéine » ayant rejoint la R&D : peut-on préciser la structure ? Qui fait quoi ? Peut-on avoir l'organigramme précis avec les noms des salariés ? (Elus)

Monsieur DELOMMEZ indique qu'aucun changement n'a été opéré depuis l'organisation présentée au CSEC. Toutefois, les responsables de la R&D pourront intervenir à nouveau en CSE en octobre pour faire le point sur la structure mise en place.

Fonctionnement du CSE

13. Présentation des subventions individuelles et collectives des ASC pour les activités sportives et culturelles (Elus)

Madame BAGIEU indique que la subvention sport est attribuée aux salariés qui adhèrent annuellement à un club ou à une licence. Pour en bénéficier, ils doivent avoir acquitté une facture sur l'année écoulée.

En 2021, le CSE avait participé aux frais d'équipement de La Gorgue (pour 4400 euros, sachant que ces équipements étaient utilisés par 130 salariés de Lestrem) et aux frais d'inscription à la salle de sport du site de Lestrem (pour 50 collaborateurs, et un total de 3 250 euros).

Monsieur BERTRAND remarque que participer aux frais d'équipement de la Gorgue profitait à des personnes extérieures à l'Entreprise.

Madame BAGIEU indique qu'en 2022, le CSE a continué à participer aux frais d'équipements de la Gorgue, et a mis en place une subvention sport à hauteur de 50 euros (qui a profité à 595 salariés), pour un total versé de 34 150 euros.

En 2023, la Mairie de la Gorgue délivrera une carte d'adhésion qui permettra au CSE de continuer à financer les équipements sportifs. Si les 130 salariés qui les utilisent sollicitent la subvention du CSE, et que 595 autres collaborateurs continuent également à la demander, le CSE redistribuera 36 250 euros au total.

Monsieur BERTRAND invite à communiquer sur ces changements auprès des salariés.

Madame RAMBUR regrette que le CSE ne subventionne pas les activités culturelles.

Madame BAGIEU indique que pour le moment, le CSE n'a mis en place qu'une subvention sport, mais l'étendre à d'autres activités pourrait être envisagé.

14. Est-ce que les élus du CSE sont d'accord pour que la salle du CSE devienne également une salle pour la CSSCT ? Des travaux seront réalisés dans la salle pour l'aménager et l'équiper pour les arbres des causes notamment (peinture, tableau...). (Elus)

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur CARLIER indique que M. VERMEULEN a demandé à permettre à la CSSCT d'utiliser la salle du CSE.

Monsieur BERTRAND observe qu'il pourrait utiliser une autre salle de l'usine que celle du CSE.

Monsieur CARLIER remarque que la Direction prendra en charge les travaux dans cette salle si elle sert à la CSSCT.

Le prêt de la salle du CSE à la CSSCT recueille un avis favorable à l'unanimité.

Partie Sociale

15. Information en vue d'une consultation sur la mise en place du projet HRGO (coffre-fort électronique et plateforme collaborateurs) (Direction)

Ce point est reporté.

16. Indisponibilité d'accès au logiciel RH « Tempo » du 29/09 au 03/10 (Direction)

Monsieur DELOMMEZ annonce que Tempo sera inaccessible du 29 septembre au 3 octobre, en raison d'une mise à jour de SAP, qui rendra indisponibles pendant 4 jours toutes les interfaces avec Tempo et Iris. Une communication a été diffusée sur One sur le sujet.

17. Consultation du CSE sur la procédure de reclassement d'un opérateur conditionnement D4 (Direction)

18. Présentation du rapport d'activité 2022 du Service Social (Direction)

19. Déclaration DOETH 2022 (Direction)

Ces points sont reportés.

20. Form'action : (Elus)

- Taux de formations réalisées versus taux de formations refusées
- Taux de formations en présentiel versus formation en ligne ou e-learning.
- Avez-vous eu des remontées des problèmes d'inscription ?
- Certains salariés n'ont reçu aucune réponse à leurs demandes de formation, des actions correctives sont-elles mises en place ?

Madame CHESNOY annonce qu'à la mi-septembre 2023, 22 953 heures de formation ont été déployées. 2 442 salariés ont bénéficié d'au moins une formation depuis le début de l'année, pour une moyenne de 9,4 heures de formation par collaborateur. 42 % de ces formations étaient des formations réglementaires (autrement dit des formations requises par la réglementation ou nécessaires à l'exercice du métier).

Madame RAMBUR constate que 6 % des salariés n'ont pas bénéficié d'une formation. Elle souhaite savoir si une catégorie socioprofessionnelle est plus concernée que les autres.

Madame CHESNOY répond par la négative.

Monsieur Nicolas MOREL s'étonne de ce taux de 6 %, car les managers rappellent les salariés à l'ordre lorsqu'ils doivent passer des formations.

Madame CHESNOY explique que la majorité de ces salariés suivront au moins une formation d'ici la fin de l'année. Lorsque les collaborateurs doivent se désister d'une formation à laquelle ils ont été inscrits, ils ont le plus souvent une bonne raison.

Par ailleurs, 78,5 % des heures de formations étaient animées par un formateur (en salle ou en visio) et 21,5 % correspondent à des formations suivies *via* le digital.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur BERTRAND observe que certaines formations à distance, qui sont animées par des formateurs, comptent une quarantaine de participants. Dans ces conditions, la frontière entre formation et information est difficile à déterminer.

Madame CHESNOY explique qu'une formation dure au minimum trois heures, et doit prévoir une évaluation à sa fin. Un e-learning de sensibilisation ou de rappel est donc différent d'une formation.

Monsieur DURIEUX signale que les opérateurs rencontrent des difficultés à suivre les e-learning. Ils doivent être remplacés sur leur circuit, ou revenir sur site dans le cadre d'une disponibilité.

Monsieur GRIBOT admet qu'il soit difficile de suivre un e-learning en semaine, mais il serait étonnant que les opérateurs n'aient pas, lors d'un poste de week-end, un quart d'heure de disponible pour suivre un e-learning au cours de l'année.

Monsieur DURIEUX objecte que les opérateurs ont plusieurs e-learning à suivre chaque année.

Monsieur BERTRAND souligne en outre que les salariés ont besoin de lieux dédiés pour suivre les e-learning.

Monsieur GRIBOT répond que la Direction est en train d'étudier la possibilité de créer des salles équipées d'ordinateurs où les salariés pourraient réaliser les e-learning dans le calme.

Monsieur DELATTRE signale que les ordinateurs disponibles n'ont souvent pas de haut-parleur. Or les e-learning demandent souvent de lire des vidéos avec du son.

Madame LE MEAUX demande par ailleurs si les statistiques communiquées par Madame CHESNOY intègrent les formations déployées dans le cadre de la GEPP.

Madame CHESNOY le confirme. Le budget GEPP engagé aux formations depuis 2021 atteint 80% du budget alloué pour la totalité du dispositif GEPP.

23 995 besoins de formation ont été enregistrés au niveau de la France en vue du plan de formation de 2023. Chaque besoin correspond à une formation et à un collaborateur. Sur ce total, 2 335 besoins ont été refusés, dont :

- 48 % parce que le salarié demandeur était à jour s'agissant de la formation demandée ;
- 32 % parce que, dans le cadre de la discussion entre le manager et son collaborateur, il a été décidé que le besoin n'était pas adapté ;
- 5 % parce que le besoin n'était pas prioritaire ;
- 4 % parce que la demande n'a pas été traitée par le manager ;
- 11 % parce que le besoin a été réorienté vers une autre formation.

Madame BAGIEU remarque qu'un salarié peut demander à repasser une formation qu'il a déjà suivie.

Madame CHESNOY explique que les formations rejetées parce que les salariés sont à jour correspondent uniquement à des formations liées à des habilitations ou à des autorisations.

Parmi les besoins formulés, 89 % correspondaient à des formations réglementaires. Les matrices sont en cours de révision, car le nombre de formations considérées comme réglementaires est trop élevé. Toutefois, 72 % de ces formations ont été planifiées, 17 % ont été annulées, 6 % restent à planifier et 6 % ont été reportées à 2024 (en raison le plus souvent d'un manque de formateur interne). Parmi les 11 % de besoins non réglementaires, 50 % des formations sont planifiées sur la base du catalogue de formation et 17 % en dehors du catalogue.

Madame LE MEAUX souhaite savoir pourquoi des formations ont été annulées.

ROQUETTE RESTRICTED

Madame CHESNOY explique qu'elles ont fait l'objet d'échanges avec le HSE, et il a été estimé qu'il n'était pas nécessaire de déployer ces formations dans l'immédiat.

Par ailleurs, à fin juin, 66 % des collaborateurs des sites français avaient suivi au moins une formation réglementaire, et 30 % avaient bénéficié d'au moins une formation non réglementaire (dont 68 % qui n'avaient pas exprimé un besoin particulier au moment du recueil des besoins entre juillet et septembre 2022). Par exemple, au Manufacturing, 44 % n'ont exprimé aucun besoin, 4 % ont demandé au moins une formation non réglementaire et ont suivi au moins une de ces formations, 18 % ont suivi une formation sans avoir exprimé de besoin, et 33 % ont demandé une formation, mais n'en ont pas bénéficié.

Il n'est pas normal que les salariés qui ont un exprimé un besoin de formation n'aient pas bénéficié de la formation demandée, quand d'autres qui n'ont pas demandé de formation en ont suivi une. Par conséquent, en 2024, la campagne de recueil des besoins sera engagée dès le mois de janvier. Les demandes complémentaires qui seront reçues au cours de l'année proviendront alors principalement de nouveaux salariés ou de collaborateurs en mobilité.

Monsieur BERTRAND souhaite savoir si le service Formation s'est rapproché des salariés qui ne demandent jamais de formation.

Madame CHESNOY explique que tous les collaborateurs ne maîtrisent pas le système d'expression des besoins. Le service Formation communiquera auprès des managers, afin qu'ils s'assurent que tous leurs collaborateurs expriment leurs besoins en formation lors de la campagne de recueil. De plus, le service Formation a mis l'accent sur les formations réglementaires et les formations métiers, au détriment des formations de développement personnel.

Madame LE MEAUX demande si les salariés seniors se sentent moins concernés par la formation que les plus jeunes.

Madame CHESNOY indique que ce point devra être traité, notamment au regard de l'allongement de l'âge de départ à la retraite. En 2024, un catalogue de formations recommandées sera mis en place. Il mettra en avant les enjeux relatifs aux métiers, mais également le développement personnel.

Madame LE MEAUX s'enquiert des effectifs du service Formation.

Madame CHESNOY répond qu'il compte six collaborateurs. Trois travaillent sur la planification des formations et trois sur l'ingénierie pédagogique.

Madame RAMBUR observe que dans certains secteurs, les salariés ont déjà beaucoup de formations réglementaires à suivre. Ils n'ont pas le temps de suivre des formations métiers ou de développement personnel.

Madame CHESNOY admet qu'il s'agit d'un problème. S'agissant des formations métiers, un programme dédié aux opérateurs est en cours de déploiement à Beinheim, et le service Formation souhaite le généraliser aux autres usines.

Monsieur CARLIER déplore que les opérateurs soient souvent formés pendant deux mois seulement, avant de devoir se débrouiller seuls.

Madame CHESNOY rappelle que la formation d'un opérateur dure environ 18 mois.

21. Rappel des modalités du 2x12H (Elus)

Combien y a-t-il eu de 2x12H par UE par secteur pendant les congés d'été ?

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELOMMEZ rappelle que le 2x12H ne peut pas être programmé (même avec l'accord du salarié). Il ne constitue pas un outil permettant de pallier les absences. Le cas s'est présenté à 24 reprises pendant les congés d'été : 2 fois à l'Administration de la Glucoserie, 1 fois au D3, 3 fois aux Atomiseurs, 5 fois au D1, 2 fois à la dextrinerie/mélanges, 1 fois au G3, 6 fois à la Production des eaux et 4 fois au service technique de l'UES.

Monsieur CARLIER invite à vérifier pourquoi des 2x12H ont été organisés à l'Administration de la Glucoserie.

Monsieur DELOMMEZ vérifiera ce point.

Monsieur TAFFIN remarque que le 2x10H a également été instauré. Il souhaite savoir combien de fois il a été appliqué.

Monsieur DELOMMEZ prend note de cette question.

Monsieur CORDIER constate que les 2x12H sont presque tous réalisés à l'UES.

Monsieur DELOMMEZ en convient. L'UES est également le département qui enregistre le plus de remontes.

Madame BAGIEU rappelle que les salariés ne doivent pas travailler plus de 48 heures de travail par semaine.

Monsieur DELOMMEZ explique que la Direction reste vigilante sur les plafonds en matière de temps de travail. Toutefois, il est question de temps de travail effectif, qui exclue donc, par exemple, les temps de pause.

Monsieur Nicolas MOREL invite à éviter, pour limiter le recours au 2x12H, que deux 25^{es} hommes soient en congés en même temps.

22. Les salariés peuvent-ils encore sortir des Cubis ? Si oui quelles sont les modalités ? (Elus)

Monsieur GRIBOT indique que les salariés peuvent toujours sortir des cubis en appliquant la procédure de sortie de matériel disponible sur One. Toutefois, des cubis avec la marque de Roquette ont été vendus sur internet. Ces cubis sont à usage personnel, et n'ont pas à être vendus.

Monsieur MESUROLLE indique que lorsqu'un salarié réserve un cubi, il n'est parfois plus disponible lorsqu'il vient le récupérer.

Monsieur GRIBOT explique qu'une liste d'attente a été mise en place. Les salariés sont contactés dès que les cubis sont disponibles.

23. Peut-on automatiser le plan chaleur (différent du plan canicule) comme les années précédentes à partir d'une vigilance jaune annoncée par météo France ? Le plan chaleur permet d'aménager les horaires des salariés de jour (6H-14H) pour leur permettre de travailler en dehors des heures les plus chaudes de la journée. (Elus)

Monsieur DELOMMEZ propose de discuter du plan chaleur dans le cadre de la négociation à venir sur la qualité de vie et les conditions de travail.

Monsieur CHARLES s'étonne que le plan chaleur n'ait pas été déclenché automatiquement durant l'été 2023, comme cela avait été le cas en 2021 et 2022, alors que certains jours, la température a dépassé 35 degrés dans certains bâtiments de production. Les horaires auraient pu être décalés. L'INRS rappelle qu'à partir d'une certaine température, les salariés courent un réel danger.

Monsieur DELOMMEZ explique que cet été, les conditions étaient différentes des deux années précédentes. Les vagues de chaleur avaient alors duré plus longtemps, alors que ce sont avant tout des pics de chaleur qui ont été

ROQUETTE RESTRICTED

enregistrés en 2023. Le déclenchement du plan chaleur est encadré. Les discussions qu'il a évoquées ci-dessus permettront de lever tous les flous à ce sujet.

Madame BAGIEU suggère d'équiper en t-shirts rafraichissants les salariés qui ont des efforts physiques à réaliser dans le cadre de leur travail.

Monsieur DELOMMEZ répond que toutes les suggestions seront étudiées dans le cadre des négociations.

24. Bilan social 2021 (Elus)

Ce point est reporté.

25. Point parkings : (Elus)

- Motos/vélos demande de traçage - création de stationnement (40 places mini.) idem parking E7
- Libération des parkings Symphony E1 et E5

Monsieur GRIBOT invite les élus à faire part de leurs demandes, notamment en matière de marquage au sol, à la Commission Circulation. Le parking E5 est de nouveau accessible aux véhicules légers depuis le mois de mai (à l'exception de quelques places occupées par un bungalow). En revanche, l'extension de la zone poids lourds au parking E1 sera conservée, car elle sera utile dans le cadre du déploiement des projets Ethanol et Biomasse.

Monsieur MULLET suggère de la réduire en taille.

26. Dysfonctionnement sur la subrogation notamment pour le retour des personnes qui sortent de prévoyance et qui reviennent sur un mi-temps thérapeutique (Elus)

27. Est-ce que la charte du télétravail au niveau des forfaits est-elle respectée par tous CSP ? (Elus)

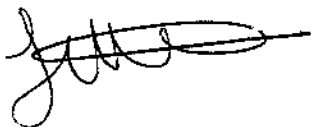
28. Y a-t-il encore aujourd'hui des salariés 100% TT - Si oui y aura-t-il un rappel à tous ? (Elus)

Ces points sont reportés.

La séance est levée à 17 heures.

Justine LEUWERS

Secrétaire adjointe du CSE



Jean-Luc GRIBOT

Président du CSE

