

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

Etaient présents :

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

Mmes Sophie BACLET
Muriel BAGIEU
Anne Charlotte HERBOMEZ
Justine LEUWERS
Anaïs EL GHAOUFI (par visioconférence)

MM. Michel BERTRAND
Jérôme BONNISSANT
Grégory CARLIER
William CHARLES
Bertrand DAUSQUES
Clément DELATTRE
François DESCAMPS
Alain DEVISSCHER (par visioconférence, uniquement le

matin)

Hubert DHOISNE
Benoît FUMERY
Daniel GANTIEZ
Geoffrey GOUDEFROYE
Damien KERLOC'H
Nicolas MOREL
Dominique MULLET
Gaëtan PRUVOST
Alexandre SANTOLLALA
Jérôme TAFFIN
Philippe VAN EXAERDE

Invités

Mmes Ina BENABBAS (points n° 11 et 13)
Laëtitia GUERIN DEREMAUX (points n° 14 et 15)
Nathalie DAVID (points n° 14 et 15)
Roselyne WELTZER (point n° 16)

MM. Pierre GUISSÉ (points n° 3 à 6)
Antonin BOUGEROL (points n° 11 à 13)
François DOMAS (points n° 11 à 13)
Guillaume LEOPOLD (point n° 11)
Vincent GELERNTER (points n° 12 et 13)

ROQUETTE RESTRICTED

François DERYCKE (point n° 13)
Xavier FROISSART (points n° 17 et 24)
Mathías IBERT (point n° 15)
Daniel DUPRETZ (point n° 16)
Jean-Luc PERALTA (point n° 16)

Prise de notes Mme Delphine BILLIAU

Ordre du jour :

Points non traités au CSE du 19 octobre	4
1. Bilan social 2021 (Elus)	4
2. Situation de l'emploi du 3 ^e trimestre 2023 (Direction)	4
3. Point accident, incident hydrogène 2022, 2023 (Elus)	5
4. L'évolution de la consommation des catalyseurs du Nickel de Raney sur toute l'hydrogénation sur les quatre dernières années (2020, 2021, 2022 et 2023) (Elus)	8
5. Production annuelle par bâtiment (H1, H3, H4 et H6) sur les quatre dernières années (Elus)	8
6. Coût de la maintenance (curative et préventive) pour le bâtiment H6 hors sécurisation Volga (Elus)	10
7. Point à date concernant l'avancement de l'accord qualification/classification et notamment de l'outil permettant la pesée de poste (Elus)	11
8. Approbation des procès-verbaux du CSE du 17 juillet, 30 août (CSSCT extra), 15 et 25 septembre, 3 (CSSCT), 6 et 19 octobre 2023	12
Point Economique	13
9. Point qualité, sécurité, situation économique et absentéisme (Direction)	13
Engagement des ateliers (dont point sur les arrêts en semaines 44, 48 et 52) et les volumes de production	13
10. Secteur TA7 : point sur l'augmentation des capacités (Elus)	16
Organisation de l'entreprise	16
11. Consultation sur le projet de rattachement du service OPS à la Supply Chain site (Direction)	16
12. Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution de l'organisation Transport Overseas (Direction)	17
13. Information en vue d'une consultation sur le projet de mise en place d'une équipe facturation transport (Direction)	18
17. Secteur Filtration : suite à un départ en retraite, peut-on faire un point sur l'organisation ? (Elus) ..	20
Demande d'un ETP HM supplémentaire à l'UES	20
Partie sociale	21
24. Peut-on avoir une présentation des travaux L3, L1, DT et service clients (plannings compris) ? (Elus)	21

ROQUETTE RESTRICTED

Organisation de l'Entreprise (suite).....	22
14. Information sur le projet de changement d'organisation de l'équipe fermentation & DSP (Direction)	22
15. Information sur le projet d'aménagement du laboratoire Nutrition et Santé (Direction)	25
16. Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution d'organisation au sein de l'AMM (Projet Alyssia) (Direction)	26
Présentation de l'étude d'impact RPS du projet Alyssia / AMM (Direction).....	28
18. Retour sur la prestation du support utilisateurs 9000 (changement à venir) (Elus).....	30
Fonctionnement du CSE	30
19. Restaurant d'entreprise : quelles seront les dates de fermeture pour la fin d'année ? (Elus)	30
20. Repas Saint Eloi, les salariés du restaurant d'entreprise bénéficiaient de 2H payées par la direction, justifiées par la surcharge de travail ce jour-là, serait-il possible de remettre en place cette mesure ?..	30
21. ASC : (Elus).....	30
• Présentation des comptes AEP sur l'année 2022	30
• Présentation du budget prévisionnel 2024.....	30
22. Point fonctionnement du CSE devant des ordres du jour denses (séparer les questions des élus et de la Direction - prévoir une demi-journée supplémentaire ?) (Elus).....	30
Partie Sociale (suite).....	30
23. Consultation sur la mise en place du projet HRGO (coffre-fort électronique et plateforme collaborateurs) (Direction).....	30
Administration du personnel et Service Paie : organigrammes détaillés du service avant et après RCC. Y-a-t-il des tâches qui ont été externalisées depuis 2021 ? Quelles sont-elles ? Répartition des tâches, qui fait quoi ? La permanence ouverte aux salariés pour leurs différentes questions est-elle toujours d'actualité (Elus).....	30
25. Relevé de carrière : erreur sur l'année 2018 (cette année est un copié/collé d'une autre année au centime près) (Elus)	30
26. Modalités et fonctionnement des bornes électriques (puissance du chargement par véhicule ? Système de rotation ?) (Elus).....	30
27. Est-il possible de connaître le turn over du site par âge, par ancienneté, par CSP et par secteur ? (Elus)	30
28. Carte Worklife (% d'utilisation, nombre de personnes n'ayant pas activé la carte, montant non utilisé suite départ de l'entreprise au-delà des 3 mois, et si non utilisé qu'advient-il du montant restant, que se passe-t-il en cas de décès du salarié ?) (Elus)	30
29. Calendrier réunions CSE et CSE dédiés CSSCT 2024.....	30

La séance est ouverte à 9 heures 05.

Points non traités au CSE du 19 octobre

1. Bilan social 2021 (Elus)

Monsieur DELOMMEZ indique que la Direction ne dispose pas de bilan social spécifique au site de Lestrem. Un CSE Central se réunit le 8 décembre. A cette occasion, la politique sociale de l'Entreprise, qui inclut les informations reprises dans le bilan social, sera présentée.

Monsieur FUMERY observe que par le passé, la Direction communiquait aux représentants du personnel le bilan social du site de Lestrem.

Monsieur DELOMMEZ explique que le bilan social fait partie de la consultation sur la politique sociale de l'Entreprise. Il est donc traité au niveau du CSE Central. Toutefois, les élus disposent déjà des informations que le bilan social reprend, car il constitue une consolidation d'informations qui ont déjà été communiquées.

Monsieur BERTRAND demande malgré tout à présenter un bilan social spécifique à chaque site, car cela permet de dégager des tendances.

Monsieur DELOMMEZ vérifiera ce qu'il est possible de faire en la matière.

Monsieur VAN EXAERDE note en outre qu'il est question, en novembre 2023, du bilan social de 2021.

Monsieur DELOMMEZ explique que du retard a été pris en raison d'un certain nombre de départs au sein du Service RH.

Monsieur BONNISSANT rappelle que la préparation du bilan social constitue une obligation légale.

Monsieur DELOMMEZ confirme que cela est le cas pour le site de Lestrem, mais pas pour les autres sites, car le bilan social n'est obligatoire que dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Monsieur BERTRAND se demande si les effectifs du service RH sont suffisants pour répondre aux demandes du CSE, demandes qui correspondent, du reste, à des obligations légales.

Monsieur BONNISSANT se demande plutôt si la Direction a réellement la volonté de répondre à ces demandes.

Monsieur DELOMMEZ ne constate ni manque d'effectifs ni manque de volonté au sein du service RH.

Monsieur GRIBOT ajoute que si des départs ont amené à prendre du retard, les salariés qui ont quitté l'Entreprise ont été remplacés, et ce retard sera rattrapé.

Monsieur VAN EXAERDE note que la Direction demande à ses salariés de répondre à des objectifs annuels et de fournir leur travail dans certains délais, mais n'a pas les mêmes exigences vis-à-vis de ses représentants, car elle accepte un retard de plus d'un an et demi vis-à-vis du bilan social.

2. Situation de l'emploi du 3^e trimestre 2023 (Direction)

Monsieur DELOMMEZ fait état de 2 768 collaborateurs au 30 septembre 2023, contre 2 828 au 30 septembre 2022. Le nombre de cadres en CDI progresse de 585 à 599 et celui des TAM en CDI de 1 005 à 1 006, tandis que les populations des employés et des ouvriers (respectivement de 18 et de 6

collaborateurs). En outre, les effectifs comptent 118 alternants (contre 105 à la même période l'année précédente).

Au troisième trimestre, 15 départs à la retraite (dont 5 dans le cadre de la RCC), 9 démissions, 3 ruptures conventionnelles, 3 licenciements et un décès ont été comptabilisés.

10 stagiaires sont enregistrés, mais ce faible nombre s'explique par la période estivale, l'année scolaire se terminant en juin.

Monsieur VAN EXAERDE constate que le site n'a accueilli aucun stagiaire de niveau Bac+2 ou inférieur.

Monsieur Nicolas MOREL ajoute que l'Entreprise ne recrute plus d'alternants en dessous du niveau BTS.

Monsieur DELOMMEZ précise que les stagiaires de niveau bac professionnel ou bac technologique demandent un accompagnement plus poussé. Pour autant, l'Entreprise en accueille toujours chaque année, et souhaite en augmenter le nombre.

Monsieur VAN EXAERDE souhaite savoir si le site accueille des stagiaires en situation de handicap.

Monsieur DELOMMEZ le confirme. En ce sens, il a récemment participé au Duoday, une journée nationale au cours de laquelle les entreprises accueillent des personnes en situation de handicap.

Monsieur DHOISNE souhaite savoir si l'Entreprise propose des stages d'immersion de plusieurs jours des jeunes en terminale.

Monsieur GRIBOT explique que le site ne peut accueillir de mineurs. Si le jeune est majeur, il peut s'inscrire sur le site internet de Roquette dédié aux stages.

Monsieur FUMERY remarque par ailleurs que le CSE avait demandé l'organisation d'un CSE extraordinaire en décembre pour traiter de la fin de la RCC.

Monsieur DELOMMEZ indique qu'un bilan complet de la RCC est en cours de préparation, et la date du CSE demandé pourra bientôt être communiquée aux élus.

3. Point accident, incident hydrogène 2022, 2023 (Elus)

Monsieur GUISSSE rappelle qu'à l'Hydrogénation, les incidents sont répertoriés et classés par gravité dans le cadre de la sécurité des procédés. Depuis 2019, les investissements engagés ont permis d'installer de nouveaux détecteurs Oldham ainsi que des détecteurs portatifs, et les seuils de détection ont été abaissés, ce qui a amené à identifier de nouvelles fuites. En outre, le projet Volga a été lancé la même année. Le nombre de fuites d'hydrogène diminue alors depuis 2020, même si des fuites restent constatées.

Monsieur GRIBOT note que le nombre de fuites était équivalent en 2020 et 2021, mais entre ces deux années, la précision des détections a été améliorée. Par conséquent, une amélioration a été constatée en dépit de cette apparente stabilité.

Monsieur GUISSSE indique ensuite que les fuites sont classées par types, qui font chacun l'objet d'actions adaptées. Par exemple, en 2022, 10 fuites ont été comptabilisées sur des brides ou des raccords. Un travail a alors été réalisé sur la standardisation du matériel et la formation des salariés, et le nombre de fuites de brides est aujourd'hui quasiment tombé à zéro. La plupart des actions engagées ont permis d'éliminer les différents types de fuites, mais des fuites demeurent sur la garniture des agitateurs.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur FUMERY remarque que des trous d'homme avaient été percés pour installer des nouveaux radars. Les soudures réalisées pour les refermer avaient ensuite posé problème.

Monsieur GUISSSE explique qu'un nouveau trou d'homme standard (un tampon monobloc, qui évite le risque de fissure sur les soudures) a été identifié. Il est progressivement mis en place, afin de sécuriser l'ensemble des trous d'homme.

Monsieur GUISSSE rappelle ensuite qu'une déflagration avait été enregistrée sur une tuyauterie soupape & azote 50b du H6, dans le cadre du chantier Volga. L'analyse de risque préalable s'était avérée défailante.

Monsieur VAN EXAERDE souhaite savoir si des radiographies sont toujours réalisées sur les réacteurs.

Monsieur GUISSSE répond que l'APAVE réalise un contrôle tous les deux ans (plutôt que tous les quatre ans comme le prévoit la réglementation), et les réacteurs feront l'objet de contrôles internes (par radiographie ou ultrasons) tous les ans dans le cadre du plan de gestion de la durée de vie des réacteurs.

Monsieur VAN EXAERDE constate qu'en dépit de ces contrôles, il est toujours possible de passer à côté d'un défaut ou d'une fissure.

Monsieur GUISSSE répond qu'il est toujours possible que le contrôle soit réalisé à un instant T, mais que des efforts conséquents accélèrent ensuite le vieillissement de l'installation.

Monsieur VAN EXAERDE remarque que certains réacteurs sont particulièrement vieux (plus de 40 ans). Il souhaite savoir si la Direction envisage de les remplacer.

Monsieur GRIBOT répond que le projet Volga, qui prévoit 25 millions d'euros de dépenses dans l'Hydrogénation du site de Lestrem, intègre un plan de remplacement des réacteurs en fonction de leur âge. Ce projet avait été présenté au CSE en 2021, et Monsieur GRIBOT propose de faire le point sur son déploiement lors d'une prochaine séance.

Monsieur VAN EXAERDE souhaite par ailleurs savoir si les capacités d'azote sont suffisantes pour inerte l'ensemble des réacteurs en cas de sinistre.

Monsieur GUISSSE le confirme. Toutefois, les analyses de risques ont montré qu'en cas d'incident général, la pression pourrait s'avérer insuffisante. Pour cette raison, la mise en place d'un inertage individuel est prévue sur chaque réacteur dans le cadre du projet Volga. Il a d'ores et déjà été installé dans le H1.

Monsieur GRIBOT rappelle que ces informations ont déjà été données lors de la présentation du projet Volga. Réaliser un point sur son déploiement apparaît donc pertinent. Il propose de faire ce point après le remplacement du R15, prévu début 2024.

Monsieur BONNISSANT observe que le projet Volga n'intégrait pas le blindage de la salle de contrôle.

Monsieur GUISSSE sait que la question de la protection de la salle de contrôle a fait l'objet de discussions. Il se renseignera sur ce qui est prévu en la matière.

Monsieur CHARLES signale qu'un début d'incendie est survenu à la détente. Les manchons d'arrivées de l'hydrogène ont pris feu. Or la moitié des capteurs d'oxygène sur l'hydrogène ne fonctionnent plus et les sécurités, qui étaient jusqu'à présent doublées, ne sont plus que simples.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur GRIBOT a demandé une analyse des causes de ce début d'incendie, car plusieurs incidents comparables sont survenus en deux ou trois semaines. Toutefois, lorsqu'il est question de l'Hydrogénation, le budget de maintenance n'est jamais limité.

Monsieur GUISSSE indique par ailleurs qu'en 2022, de nombreuses fuites de soude ont été constatées. Là encore, les process ont été revus, et le matériel et les montages ont été standardisés.

Monsieur CHARLES s'interroge sur l'étude réalisée sur les fuites de jus constatées sur les trous d'homme. Elles se sont multipliées pendant 6 à 7 mois, avant de disparaître.

Monsieur GUISSSE explique qu'elles étaient liées aux fuites sur la garniture des agitateurs. Cinq fuites ont été comptabilisées au total, et trois ont pu être traitées. Le travail continue sur les deux dernières pour en comprendre les causes.

En 2023, plus aucun problème n'est rencontré sur les brides et les raccords, ainsi que sur les presse-étoupes des vannes passantes, grâce aux travaux réalisés et à la mise en place de nouveaux matériels.

Monsieur CHARLES demande si un lien a été fait entre l'augmentation de capacité du H6 et ces incidents.

Monsieur GUISSSE répond que les volumes de catalyseur utilisés dans le réacteur ont été optimisés grâce à la mise en place de radars. Les opérateurs mettent plus régulièrement du catalyseur dans le réacteur, mais réalisent également une vidange totale à une fréquence plus élevée. Grâce à ces vidanges, la quantité totale de catalyseur utilisée a diminué.

Monsieur CHARLES note toutefois que ces nouvelles pratiques n'ont été mises en place que récemment.

Monsieur GUISSSE indique par ailleurs qu'aucune fuite de soude n'a été constatée en 2023. Une fuite d'azote a été enregistrée, mais elle était liée à une erreur dans une consignation. Quelques autres événements sont survenus, mais ils étaient mineurs (comme la perte d'une tôle d'usure dans le cyclone décanteur, ou une microcoupure électrique, dont la cause n'a pas pu être identifiée). En outre, une fuite a été récemment constatée sur le R26. Il s'agit d'un problème plus significatif, car ce réacteur n'est pas très ancien. La cause de cette fuite doit encore être identifiée.

Monsieur KERLOC'H s'enquiert de la durée de vie moyenne d'un réacteur.

Monsieur GUISSSE répond qu'un équipement sous pression peut être utilisé pendant plus de 50 ans, mais passés 40 ans, certains sont plus abîmés que d'autres. Le plan de gestion de la durée de vie des réacteurs permettra d'assurer un suivi dès qu'ils auront 20 ans, afin de mieux comprendre ce qui les amène à vieillir prématurément, et de mettre en œuvre des actions pour limiter ce vieillissement.

D'une manière générale, l'enregistrement et le traitement systématique des événements relatifs à la sécurité des procédés ont permis, depuis 2020, une baisse du nombre d'incidents à l'Hydrogénation. Toutefois, la vigilance est à maintenir, du fait de la criticité des fluides et des équipements utilisés (hydrogène, Nickel de Raney, etc.). De plus, un problème récurrent sur la ligne d'agitation des réacteurs du H6 n'est pas encore maîtrisé.

Monsieur VAN EXAERDE s'interroge sur l'usage des téléphones portables à l'Hydrogénation.

Monsieur GUISSSE répond que les téléphones portables sont interdits dans les zones Atex, tout comme les montres ou les appareils électriques. Il est demandé aux salariés, mais également aux personnes extérieures, de les laisser dans leur bureau ou leur voiture avant de pénétrer dans ces zones.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur VAN EXAERDE demande si des vestes antistatiques ont été mises en place.

Monsieur GUISSSE pense qu'elles n'ont pas été jugées utiles lorsqu'une étude a été réalisée sur le sujet, mais se renseignera sur ce point.

Monsieur GRIBOT invite à intégrer l'utilisation de ces vestes dans l'étude HAZOP.

Monsieur GODEFROYE constate par ailleurs que l'expertise demandée par les élus sur l'Hydrogénation s'est avérée utile.

Monsieur GUISSSE répond que le projet Volga avait engagé avant cette expertise, mais celle-ci a permis d'en compléter certains aspects.

4. L'évolution de la consommation des catalyseurs du Nickel de Raney sur toute l'hydrogénation sur les quatre dernières années (2020, 2021, 2022 et 2023) (Elus)

5. Production annuelle par bâtiment (H1, H3, H4 et H6) sur les quatre dernières années (Elus)

Ces deux points sont traités conjointement.

Monsieur GUISSSE indique que 2020 à 2023, la production d'hydrogénation a été la suivante :

	2020	2021	2022	2023 YTD Oct	FC2023
TCO	385437,143	383 198,08	393 161,28	254 150,02	304 980,02
	2020	2021	2022	2023 YTD Oct	FC2023
TMS	269806	268 238,66	275 212,89	177 905,01	213 486,02

Sur la même période, la consommation de catalyseur a été la suivante :

	2020	2021	2022	2023 YTD Oct	FC2023
kg		129 660,00	136 095,00	99 075,00	118 890,00

Au H1, le ratio entre production et consommation de catalyseur s'élevait à 0,22 kilo par tonne produite en 2021, et a augmenté jusqu'à 0,26 en 2022 pour rester stable en 2023. Au H3, il a diminué de 0,29 en 2021 à 0,26 en 2022, en raison de l'arrêt du R15. Il est stable en 2023.

Au H4, ce ratio est très dépendant du mix produit. En outre, ce réacteur n'a pas fait l'objet de modifications dans le cadre du projet Volga. Le ratio tend à augmenter en 2023, et si cette dérive persiste, une analyse des matières premières sera réalisée.

Monsieur GODEFROYE remarque que si la production a diminué, la consommation de catalyseur augmente si elle est ramenée aux tonnes produites.

Monsieur GRIBOT répond que l'augmentation du ratio constitue une décision de la Qualité destinée à améliorer les rendements.

Monsieur GODEFROYE se demande si elle n'a pas eu des conséquences sur la fiabilité des réacteurs, car les problèmes se multiplient.

Monsieur GUISSSE explique que si les opérateurs mettent plus régulièrement du catalyseur dans les réacteurs, ils les vidangent également à une fréquence plus élevée. La quantité de catalyseur présente dans les réacteurs est alors moins importante. Des études et des essais ont été réalisés avant de modifier les pratiques pour confirmer qu'elles étaient adaptées.

Monsieur GODEFROYE remarque que les opérateurs ont retrouvé du catalyseur dans les détentes et dans les niagaras. Aujourd'hui, plus personne ne contrôle l'activité dans les réacteurs.

Monsieur GUISSSE répond qu'il a toujours pu constater la présence de catalyseur dans les détentes. Cela n'a donc rien de nouveau, et l'installation de détentes individuelles devrait résoudre le problème. En outre, des problèmes d'agitateur étaient déjà rencontrés avant d'augmenter l'activité catalytique.

Monsieur GRIBOT souligne que ces problèmes étaient liés au fait que les hélices tournaient à vide, sans jus dans le réacteur. L'augmentation de la quantité de catalyseur dans les réacteurs n'est pas la cause de tous les problèmes.

Monsieur CHARLES en convient, mais les changements dans les process et les paramètres ont malgré tout provoqué des casses qui n'étaient pas constatées autrefois (en particulier sur le H6). Des modifications sont maintenant opérées tous les ans, ce qui n'était jamais le cas autrefois.

Monsieur GUISSSE explique que les pratiques de maintenance n'étaient pas toujours adaptées, ce qui a amené à en revoir certaines. Par exemple, la formation sur les garnitures a été revue, car ces interventions sont délicates. De nombreux problèmes ont été traités, mais ils n'étaient pas tous liés aux modifications qui ont été réalisées.

Monsieur CHARLES pense que si un H7 avait été mis en place, il n'aurait pas été nécessaire d'augmenter les capacités des autres réacteurs, au risque de provoquer des casses.

Monsieur GUISSSE estime normal d'optimiser le fonctionnement des installations actuelles avant d'envisager un nouvel investissement. En outre, les capacités des réacteurs n'ont jamais été portées au-delà de leurs limites.

Monsieur GODEFROYE souligne qu'en dépit du projet Volga, il sera impossible d'augmenter les capacités des réacteurs de manière à compenser intégralement la production du H2. En revenant à une production standard, les réacteurs pourraient fonctionner en permanence, plutôt que d'être régulièrement à l'arrêt à cause de casses.

Monsieur GUISSSE rappelle que de nombreuses fuites ont été traitées, et que des problèmes ont été résolus. Toutefois, le secteur a rencontré des problèmes de matériel (notamment sur les joints et les boulons). Ce n'est pas une volonté d'augmenter les capacités qui a provoqué tous les problèmes.

Monsieur GODEFROYE remarque par ailleurs qu'au H4, le maïs ne représente plus que 20 % des matières premières utilisées (contre plus de 40 % par le passé), ce qui oblige à utiliser beaucoup plus de catalyseur. Il serait possible d'augmenter les capacités en travaillant sur le mix des matières premières. En outre, un laborantin suivait l'activité catalytique de chaque réacteur, et ce poste a été supprimé. De même, le secteur a perdu six mécaniciens de compression, alors qu'ils étaient en mesure d'intervenir rapidement sur les fuites et les problèmes.

Monsieur GRIBOT observe qu'autrefois, face à une fuite, les mécaniciens resserraient les vis. Or cela était interdit par la loi.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELATTRE se demande alors si les circuits sont maintenant arrêtés à la moindre fuite s'il est interdit de serrer les vis.

Monsieur GUISSSE répond que de nouveaux modes opératoires ont été mis en place. L'arrêt d'un circuit a toujours des conséquences, et implique une mise en sécurité avant toute intervention.

Monsieur BONNISSANT remarque que de plus en plus de catalyseur se retrouve dans les caniveaux et les assainissements. Il se demande ce que l'Entreprise fait pour résoudre ce problème, quand elle est l'une des entreprises françaises qui polluent le plus.

Monsieur GRIBOT estime que les élus font un amalgame. Roquette fait partie des 50 entreprises de France qui émettent le plus de CO₂, ce qui n'a rien à voir avec le catalyseur.

Monsieur BONNISSANT souligne que le catalyseur pollue malgré tout.

Monsieur GUISSSE rappelle que les rejets dans la Lys s'améliorent depuis début 2023.

Monsieur GRIBOT ajoute qu'un CAPEX est en cours de déploiement, et sera terminé pour Noël. Il permettra d'améliorer encore la situation. De plus, le R15 sera remplacé en mars. Par conséquent, Monsieur GRIBOT propose de faire un point sur le déploiement du projet Volga une fois ces investissements terminés.

Monsieur FUMERY signale par ailleurs qu'il a pu voir un chariot élévateur dans le bâtiment du H4, alors qu'ils sont supposés ne pas pénétrer dans les zones ATEX.

Monsieur GUISSSE indique que l'Hydrogénation dispose de transpalettes ATEX, ainsi que de chariots équipés de pare-flammes qui travaillent autour des bâtiments, mais qui ne sont pas autorisés à pénétrer au rez-de-chaussée du bâtiment.

Monsieur CHARLES remarque que la Maintenance entre pourtant avec des chariots dans les bâtiments de l'Hydrogénation pour ramener des grosses mécaniques.

Monsieur GUISSSE constate qu'il est nécessaire de travailler sur le respect des règles relatives aux chariots dans les zones ATEX.

Monsieur VAN EXAERDE note par ailleurs qu'en 2017, l'Inspection du travail avait constaté que le site avait recours à deux fournisseurs de catalyseurs, qui mettaient à disposition des fiches de sécurité différentes. Elle avait alors demandé à l'Entreprise de travailler sur le sujet.

Monsieur GUISSSE pense que le site n'a plus recours qu'à un fournisseur, mais le vérifiera.

6. Coût de la maintenance (curative et préventive) pour le bâtiment H6 hors sécurisation Volga (Elus)

Monsieur GUISSSE présente les coûts de la maintenance au bâtiment H6 :

	2020		2021		2022		2023 YTD Oct		
	(k€)	Budget	Réalisé	Budget	Réalisé	Budget	Réalisé	Budget	Réalisé
UEP		14 116	15 507	14 241	17 059	15 985	18 364		
Hydro (2754+2363)		1 771	2 572	2 066	2 902	2 472	2 876	2 098	2 202

ROQUETTE RESTRICTED

Ainsi, le budget a été dépassé tous les ans depuis 2022. Les principales dépenses ont concerné, en 2021 et 2022, les agitateurs et les tampons du réacteur du H6, les fuites de soude, le R15, les agitateurs, les garnitures et les brides.

Ces coûts se répartissent en 10 % de travaux amélioratifs, 30 % de préventif et 60 % de curatif.

Monsieur GODEFROYE demande si la part de curatif tend à augmenter.

Monsieur GUISSÉ répond qu'elle peut changer d'une année sur l'autre en fonction des travaux à réaliser, mais cela ne signifie pas pour autant que l'Entreprise réalise moins d'opérations préventives. En outre, Monsieur GUISSÉ préférerait que la part du préventif augmente, mais cette répartition est classique dans l'industrie.

La séance est suspendue de 10 heures 45 à 11 heures. Monsieur SANTOLLALA quitte la séance.

7. Point à date concernant l'avancement de l'accord qualification/classification et notamment de l'outil permettant la pesée de poste (Elus)

Monsieur DELOMMEZ indique que trois réunions ont été organisées sur l'accord qualification/classification. A ce stade, aucune vision commune n'a émergé entre la Direction et les représentants du personnel concernant la méthode qui permettra de qualifier et de classer les postes, méthode qui devra permettre la construction d'un outil de pesée. La Direction espère que cette méthode sera déterminée d'ici la fin de l'année.

Monsieur FUMERY souhaite savoir si la Direction a des retours d'autres entreprises sur la méthode utilisée dans le secteur de la métallurgie, dont elle compte s'inspirer.

Monsieur DELOMMEZ rappelle que la nouvelle convention collective de la métallurgie doit être appliquée au 1^{er} janvier 2024. Certains salariés du secteur ne se retrouvent dans les critères prévus dans la méthode de classification, qui sont trop génériques et ne leur permettent pas de comprendre comment leur poste a été classé. Toutefois, la Direction avait identifié cet écueil dans la méthode de la métallurgie, et n'a jamais envisagé d'utiliser celle-ci dans son intégralité.

Monsieur FUMERY signale que l'application de la nouvelle classification de la métallurgie est mal vécue par les salariés du secteur.

Monsieur DELOMMEZ admet qu'elle constitue un changement profond, d'autant que la nouvelle convention collective ne prévoit plus que deux statuts (cadre et non cadre).

Monsieur VAN EXAERDE déplore que la Direction envisage de mettre en place la méthode de métallurgie sans prendre en compte les lacunes déjà constatées chez Roquette vis-à-vis des présupposés de cette méthode. Par exemple, les salariés de l'Entreprise ne se voient pas présenter de plans de carrière, et ne rencontrent jamais les RH.

Monsieur GRIBOT note qu'un plan de carrière n'est pas individualisé. Il présente les étapes nécessaires pour évoluer vers un poste donné. Il est donc associé à un métier, et non à un individu. En outre, Monsieur VAN EXAERDE ne saurait tenir des propos généralisateurs, et prétendre qu'aucun collaborateur de Roquette ne rencontre jamais les RH.

Monsieur FUMERY pense que les effectifs des Ressources Humaines ne sont pas suffisants pour réaliser toutes les tâches qu'elles doivent prendre en charge.

Monsieur DELOMMEZ objecte que Roquette est l'entreprise, parmi toutes celles pour lesquelles il a pu travailler, dont le ratio entre les effectifs des RH et les effectifs totaux est le plus élevé.

Monsieur FUMERY remarque que le très fort turn-over au sein des Ressources humaines peut expliquer les lacunes que les représentants du personnel constatent.

Monsieur BERTRAND ajoute que la Direction change très régulièrement les priorités des salariés des RH. De plus, ces priorités les amènent souvent à perdre beaucoup de temps, et ne leur laissent plus la possibilité de travailler sur les sujets de base, comme les bilans sociaux.

Monsieur DELOMMEZ prend note de ces remarques.

8. Approbation des procès-verbaux du CSE du 17 juillet, 30 août (CSSCT extra), 15 et 25 septembre, 3 (CSSCT), 6 et 19 octobre 2023

Les procès-verbaux des réunions du 30 août, 15 et 25 septembre, 3, 6 et 19 octobre sont approuvés.

Monsieur BONNISSANT rappelle que les élus de la CFDT ont demandé à réécouter l'enregistrement de la réunion du 17 juillet 2023. Certains propos tenus par Monsieur DESCAMPS n'apparaissent pas dans le projet de procès-verbal de cette réunion.

Monsieur DESCAMPS rappelle qu'un procès-verbal constitue une synthèse des débats.

Madame LEUWERS indique en outre que le bureau a présenté une proposition de modification du PV du 17 juillet, que les élus de la CFDT ont refusée. Le projet de projet verbal initial est donc remis à l'approbation.

Monsieur BONNISSANT souligne que les élus de la CFDT ont demandé la reprise mot-à-mot des propos tenus lors de cette réunion.

Madame LEUWERS répond que le CSE n'a jamais pratiqué de transcription intégrale des débats.

Monsieur VAN EXAERDE rappelle que lorsque le bureau était sous la responsabilité de la CFDT, les élus des autres organisations syndicales la critiquaient en permanence. Aujourd'hui, ils refusent une simple demande. Monsieur VAN EXAERDE estime que le bureau actuel fait preuve de « laxisme ».

Monsieur DESCAMPS objecte que l'enregistrement a été réécouté, et le projet de procès-verbal rend parfaitement compte des discussions.

Monsieur VAN EXAERDE répond que les élus de la CFDT n'ont pas à partager nécessairement le point de vue de M. DESCAMPS.

Madame BACLET propose de constater que le procès-verbal n'est pas approuvé, et de passer au point suivant.

Le procès-verbal de la réunion du 17 juillet 2023 n'est pas approuvé.

Point Economique

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

Engagement des ateliers (dont point sur les arrêts en semaines 44, 48 et 52) et les volumes de production

Sécurité

Monsieur GRIBOT fait état de trois accidents en octobre :

- à l'UEP, en ouvrant une porte, un collaborateur a ripé sur la poignée extérieure qui était humide, et s'est tordu le doigt (accident avec arrêt) ;
- au Customer Care, dans le virage de l'escalier, la collaboratrice a chuté et s'est fracturé plusieurs orteils ;
- au restaurant d'entreprise, un salarié de celui-ci s'est tordu la cheville en amenant des repas aux postés (accident avec arrêt).

Monsieur GRIBOT souligne que dans l'esprit de beaucoup, les accidents ne concernent que le Manufacturing. Or, comme le montrent les accidents d'octobre, d'autres services présentent un taux de fréquence élevé.

Monsieur Nicolas MOREL souligne que les marches du virage de l'escalier du Customer Care sont dangereuses.

Monsieur GRIBOT admet qu'il est nécessaire de bien tenir la rampe dans cet escalier. Il rappelle en ce sens que les salariés doivent systématiquement tenir la rampe lorsqu'ils prennent des escaliers, une chute dans un escalier (notamment en descente) étant toujours susceptible d'être très grave, voire mortelle.

Monsieur CHARLES remarque que la chute dans l'escalier est survenue à 19 heures 20. Il se demande si les salariés sont autorisés à travailler à une heure aussi tardive, d'autant que très peu de collaborateurs sont présents dans les locaux à une telle heure. Par conséquent, personne n'est là pour intervenir en cas d'accident plus grave.

Monsieur GRIBOT ne peut dire pourquoi cette collaboratrice était présente à cette heure dans les locaux, mais il est vrai qu'il ne s'agit pas d'une heure normale.

Monsieur DELOMMEZ souligne toutefois que la situation est beaucoup moins tendue au Customer Care qu'elle n'a pu l'être quelques années plus tôt.

Monsieur GRIBOT indique par ailleurs que le restaurant d'entreprise est sous la responsabilité du CSE. Pourtant, le troisième accident d'octobre est comptabilisé dans les accidents de l'usine, ce qui peut fausser les comparaisons avec d'autres sites. Monsieur GRIBOT souhaiterait que les indicateurs évoluent sur ce point.

Monsieur BONNISSANT s'étonne des propos de Monsieur GRIBOT, car les salariés du restaurant répondent au responsable des activités sociales et culturelles, qui rend lui-même compte au directeur des ressources humaines de l'Entreprise.

Monsieur GRIBOT explique que si les salariés du restaurant étaient sous la responsabilité du CSE, les accidents qui les concernent ne seraient pas comptabilisés dans les statistiques du site. Or, aujourd'hui, ils

ROQUETTE RESTRICTED

prennent leurs consignes du responsable des ASC, et non de la Direction. Ainsi, la co-gestion du restaurant d'entreprise entre le CSE et l'Entreprise crée une zone de flou.

Madame BAGIEU précise que le salarié s'est blessé en chutant en descendant d'un camion, à cause d'un trou dans la chaussée. Il ne s'est donc pas blessé dans les locaux du restaurant.

Monsieur GRIBOT rappelle que l'Entreprise organise régulièrement des campagnes de bouchage des trous.

Par ailleurs, un départ de feu a été enregistré à l'AMB suite à la casse du bâti du corps d'un moteur, qui a provoqué une fuite d'huile.

A fin octobre, le TF1 (3,16) et le TF2 (5,87) augmentent. Le taux de gravité se stabilise à un niveau élevé, et le TF3 s'établit à 22,56. En outre, le ratio entre TF1, TF2 et TF3 ne correspond pas aux attentes.

Monsieur BONNISSANT remarque que cela signifie que le site ne déclare pas suffisamment de soins.

Monsieur GRIBOT répond que cela peut être l'une de causes du ratio défavorable, mais il est également possible que le nombre d'accidents avec ou sans arrêt enregistré par le site soit supérieur à ce qu'il devrait être.

Qualité

Monsieur GRIBOT annonce que le taux de réclamations clients pour lesquelles la responsabilité de Roquette est engagée s'établit à 0,41 % et le taux de conformité à 99,01 %. Ces deux taux sont donc très bons. De plus, seules 185 dérogations sont enregistrées en octobre, pour un maximum de 294 par mois.

Absentéisme

Monsieur GRIBOT indique que le taux d'absentéisme s'élève à 3,65 %, ce qui correspond à la norme.

Monsieur BONNISSANT demande à la Direction de présenter à nouveau au CSE les indicateurs sur l'environnement. Il souhaite en outre connaître l'état d'avancement du projet de création d'une zone naturalisée de traitement des effluents sur le site de Lestrem.

Monsieur GRIBOT répond que la Direction s'est rapprochée du site de Benifaió, qui dispose déjà d'une telle zone, et de Calypso, un bureau d'études spécialisé, afin de déterminer le périmètre du projet.

Monsieur BONNISSANT souhaite savoir si un plan d'action a été mis en place pour réduire les émissions de CO₂ du site de Lestrem.

Monsieur GRIBOT confirme qu'un plan de décarbonation a été construit. Il passe principalement, pour Lestrem, par un investissement dans trois batteries de recompression mécanique de la vapeur (RMV), qui réduiront à la fois les émissions de CO₂ et la consommation d'eau, et dans une chaudière à biomasse.

Monsieur FUMERY se demande s'il serait possible de récupérer la vapeur des cheminées des séchoirs.

Monsieur GRIBOT ne peut dire s'il est prévu d'installer une batterie de RMV au niveau des séchoirs. Dans tous les cas, des investissements importants seront réalisés pour réduire les émissions de CO₂ du site.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur BERTRAND invite à communiquer sur les actions engagées par Roquette en matière d'environnement.

Monsieur GRIBOT propose de présenter au CSE un ou deux indicateurs environnementaux chaque mois, et une vision plus globale chaque semestre, car les évolutions en matière environnementales sont lentes. Toutefois, il souligne que le site de Lestrem est nécessairement un gros pollueur de la région en émissions brutes, car il regroupe l'équivalent de quatre ou cinq usines. Ce regroupement permet toutefois d'optimiser les émissions et les consommations en comparaison de quatre ou cinq sites distincts.

Situation économique

Monsieur GRIBOT indique que l'EBE du Groupe a été très élevé au premier semestre 2023, grâce à une demande commerciale importante et à des prix de vente hauts au regard des prix des matières premières et de l'énergie (qui ont diminué). Les résultats ont commencé à se dégrader à partir du mois de mai, et cette dégradation s'est aggravée à partir de juillet. En outre, le cash-flow du Groupe est fortement négatif, car en raison des prix élevés, les créances clients et la valeur des stocks sont à un niveau important. Cela augmentera de manière significative la dette de Roquette en 2023.

Les prévisions anticipent une année 2024 légèrement meilleure que 2023, mais toujours très en retrait par rapport à 2022, car les prix de vente seront beaucoup plus faibles. Les bénéfices engrangés grâce aux hausses des prix au cours du premier semestre 2023 seront perdus en 2024.

S'agissant du site de Lestrem, l'EBE est resté stable, quand il a fortement augmenté dans le reste du Groupe, en raison du déploiement de Symphony au début de l'année et d'une baisse de l'activité à cause des grèves du premier semestre.

Monsieur FUMERY rappelle que c'est Monsieur GRIBOT qui a incité à la grève.

Monsieur GRIBOT estime que les organisations syndicales auraient pu amener les cinq équipes qui faisaient grève manifester à Lille, et laisser la sixième équipe travailler. Il déplore en outre que des salariés aient manifesté lorsqu'ils devaient être en poste, mais ne l'ont pas fait lorsqu'ils étaient en repos. Cela donne l'impression que la grève visait à pénaliser Roquette, et non à manifester contre la réforme des retraites.

Monsieur CHARLES rappelle que les salariés sont libres de leurs actes lorsqu'ils ne travaillent pas.

Monsieur BERTRAND remarque que des salariés pourraient se sentir stigmatisés par les propos de Monsieur GRIBOT.

Monsieur GRIBOT note que les salariés qu'il évoque n'ont nullement été pointés du doigt, et ne feront l'objet d'aucune action. La Direction respecte le droit de grève.

Madame BAGIEU observe par ailleurs que la demande est forte sur le gluconate de sodium, car le principal concurrent de Roquette sur ce marché rencontre des difficultés. Pourtant, le site de Cassano sera arrêté du 15 novembre au 15 janvier, alors qu'il aurait pu traiter des ventes perdues par ce concurrent.

Monsieur GRIBOT ne peut répondre pour le site de Cassano. Toutefois, la Direction anticipe une forte baisse de la demande à la fin de l'année. Le site de Lestrem sera à l'arrêt du 2 au 4 décembre, et quatre jours durant la semaine 52. Pour autant, il n'est pas question de perdre des commandes ou de ne pas satisfaire les clients. Par conséquent, alors qu'il était prévu d'arrêter certaines tours d'atomisation en semaine 48, elles fonctionnent bel et bien, pour répondre à la demande et éviter une baisse de la qualité des produits.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur CARLIER signale que l'atelier dextrose devait fonctionner, mais est à l'arrêt depuis un mois car une pièce de rechange manque pour procéder à une réparation.

Monsieur GRIBOT explique que la pièce de rechange qui a été installée a cassé au bout de quelques heures de production, en raison d'erreurs lors de sa mise en place.

Monsieur Nicolas MOREL déplore que l'Entreprise ait choisi de remplacer des sous-traitants qui donnaient satisfaction par d'autres, bien moins performants, seulement pour réaliser quelques économies.

Monsieur GRIBOT observe que les erreurs commises qui ont amené à la casse en question étaient un graissage insuffisant de la part des sous-traitants, mais également une inversion de fils sur des capteurs par des salariés de Roquette. Ainsi, les erreurs ne sont pas uniquement le fait des sous-traitants.

Monsieur FUMERY rappelle par ailleurs que l'accord sur l'arrêt de Noël prévoit que la Direction présente aux représentants du personnel début novembre la liste des salariés qui travailleront entre Noël et le Nouvel An. Aujourd'hui, les salariés ne savent pas s'ils travailleront ces jours.

La Direction projette la liste des ateliers qui seront à l'arrêt lors de la semaine 48, ainsi que les disponibilités des utilités durant la semaine 52.

Monsieur GRIBOT précise que le site de Lestrem sera à l'arrêt du 24 au 27 décembre. Il transmettra aux élus la liste des ateliers qui tourneront à compter du 27 décembre.

Monsieur CHARLES signale qu'il est annoncé dans certains ateliers qui ne tournent pas habituellement à cette période (comme le D4) que les salariés devront travailler à compter du 27 décembre. Or certains ont déjà posé des congés et prévu des vacances.

Monsieur GRIBOT vérifiera cette situation.

La séance est suspendue de 12 heures à 13 heures 30 pour la pause méridienne. Monsieur SANTOLLALA rejoint la séance. Monsieur PRUVOST est absent au retour de la suspension.

10. Secteur TA7 : point sur l'augmentation des capacités (Elus)

Ce point est traité lors de la réunion du 28 novembre 2023.

Organisation de l'entreprise

11. Consultation sur le projet de rattachement du service OPS à la Supply Chain site (Direction)

Monsieur DELOMMEZ rappelle que le projet de rattachement du service OPS à la Supply Chain site a été présenté lors du CSE de septembre.

Monsieur FUMERY demande si le projet ne consiste qu'en un changement de rattachement.

Monsieur BOUGEROL confirme que les tâches de travail des collaborateurs ne seront pas modifiées.

Monsieur DOMAS ajoute que le projet a pour but d'homogénéiser les organisations entre les différents sites à l'issue du déploiement de Symphony.

Monsieur DELOMMEZ souligne que le projet n'impliquant que des changements de rattachements hiérarchiques, la Direction n'avait pas obligation de consulter le CSE.

Le projet de rattachement du service OPS à la Supply Chain Site recueille un avis favorable à l'unanimité des 21 votants.

12. Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution de l'organisation Transport Overseas (Direction)

Monsieur GELERNTER indique que l'équipe Transports Overseas gère le grand export (l'envoi des produits depuis les sites français vers des pays situés en dehors de l'Europe). Elle compte 11 Spécialistes Transport Export, un Team Leader Export et un Deputy Team Leader Export. Elle est organisée en trois pôles correspondant à des zones géographiques (Americas, IMEA/MEA et Asie). Les salariés ont fait part d'une certaine lassitude vis-à-vis de l'activité et le management souhaite une meilleure répartition de la charge des collaborateurs dans chaque zone.

Il est proposé de ne conserver que deux zones, Greater Asia (qui correspondra à l'Asie et à la péninsule indienne) et le reste du monde, et de créer un pôle Performance. Cette réorganisation permettra de mieux équilibrer la charge de travail entre les deux pôles. Certains salariés changeront également de zone, ce qui les sortira de la routine. De plus, un *key user* sera dans chaque zone au lieu d'avoir comme aujourd'hui une zone sans *key user* attribué.

Deux salariés rejoindront le pôle Performance et seront nommés Spécialistes Performance Export. Ils anticiperont et gèreront les problèmes les plus chronophages pour l'équipe (suivi des retards des containers, gestion des containers bloqués dans les ports, etc.).

Monsieur FUMERY constate que ces deux salariés ont d'ores et déjà été choisis, alors que le poste n'a pas été ouvert.

Monsieur BOUGEROL explique que les deux collaborateurs sélectionnés avaient émis le souhait d'évoluer lors des derniers entretiens de fin d'année.

Monsieur FUMERY en convient, mais d'autres salariés auraient pu souhaiter se voir proposer le poste.

Monsieur GELERNTER souligne que le management n'empêche nullement les collaborateurs de s'exprimer.

Monsieur FUMERY remarque que la décision finale revient toujours à la Direction, mais la situation suscite certaines frustrations.

Monsieur GELERNTER note que la réorganisation vise à faciliter le travail de tous et à supprimer des irritants quotidiens. Elle sera favorable à tous.

Monsieur GRIBOT ajoute que les postes sont généralement publiés pour permettre à tous les salariés intéressés de postuler. Toutefois, certains candidats peuvent présenter le profil idéal pour le poste, et se déclarer intéressés. Dans un tel cas, si le poste est publié, les collaborateurs peuvent considérer que les « jeux sont faits d'avance », ce qui crée également de la frustration.

Monsieur FUMERY en convient, mais les entretiens de recrutement peuvent permettre au management de prendre connaissance des compétences des candidats, même s'ils ne sont pas retenus *in fine*. En outre, il est important d'indiquer à un salarié pourquoi il n'a pas été choisi.

Monsieur GELERNTER indique ensuite que la réorganisation du service Transport Overseas sera réalisée à iso-effectif. Elle sera déployée au premier trimestre 2024.

Monsieur KERLOC'H demande si les salariés qui deviendront Spécialistes Performance Export bénéficieront d'une revalorisation.

Monsieur GELERNTER répond que tous les salariés de l'équipe sont déjà spécialistes.

Monsieur BOUGEROL précise que les missions de ces deux collaborateurs changeront, mais ils n'évolueront pas vers un poste de niveau supérieur. Ils traiteront seulement des dossiers différents.

Madame BAGIEU demande s'ils prendront plus de responsabilités.

Monsieur GELERNTER répond par la négative. Les responsabilités seront toujours portées par le manager.

Madame BAGIEU se demande toutefois si un poste consacré au traitement de problèmes n'est pas susceptible d'être anxiogène.

Monsieur GELERNTER estime que cela ne sera pas le cas, car les Spécialistes Performance Export apporteront des solutions dans une logique d'amélioration, et travailleront avec les autres collaborateurs de l'équipe.

13. Information en vue d'une consultation sur le projet de mise en place d'une équipe facturation transport (Direction)

Monsieur DOMAS explique que les trois salariés qui gèrent les activités relatives à la facturation des transporteurs (Europe Départ France et Grand Export) sont actuellement rattachés à l'équipe Transport Overseas, mais trois renforts sont également rattachés à l'équipe Transport Europe. Depuis le déploiement de Symphony, il n'a pas été possible de revenir au niveau d'activité du passé, et les renforts ont dû être conservés. L'organisation en vigueur n'est alors pas optimale.

Par conséquent, il est proposé de rattacher ces activités au seul Transport Europe, tout en créant un pôle Performance, de la même manière qu'au sein du Transport Overseas (comme présenté au point n° 12). Dans le cadre de cette réorganisation, le poste d'adjoint sera supprimé.

Monsieur FUMERY se demande qui assurera le back-up du responsable du Transport Europe si ce poste disparaît.

Monsieur DOMAS rappelle que le poste d'adjoint avait été mis en place à un moment où l'effectif de l'équipe était insuffisant. En effet, elle comptait alors 7 salariés, contre 12 aujourd'hui. L'organisation a donc beaucoup changé, et la charge est maintenant beaucoup plus équilibrée. L'adjoint évoluera vers une fonction au sein du pôle Performance, et aura un rôle de management, car les agents qui gèrent la facturation (quatre Transport Invoicing Agents et deux renforts) lui seront rattachés. Etant donné qu'il n'a pas encore été possible de réduire la charge de travail (en raison de nombreux irritants, pour partie liée aux applications et aux données, qui restent à traiter), les deux renforts seront maintenus jusqu'à fin juin 2024. Le manager prendra également un rôle d'OPM, dans le cadre de la suppression du support L1 de Symphony.

Monsieur FUMERY remarque que la suppression du L1, qui amènera les *key users* et les OPM à reprendre un certain nombre d'activités, aurait dû être présentée au CSE.

Monsieur DOMAS explique que le L2 sera renforcé afin de pouvoir absorber les requêtes des utilisateurs. La suppression du L1 doit avant tout permettre de revenir à l'organisation standard. Toutefois, ce changement pourra être présenté au CSE.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur FUMERY observe que les *key users* devront assurer des astreintes, le L1 ayant des horaires élargis.

Monsieur DOMAS répond que les *key users* ne seront pas d'astreinte. 12 types de requêtes ont été identifiés et font l'objet d'actions, afin qu'elles n'aient plus à être traitées en dehors des horaires normaux de travail. Si des requêtes sont reçues en dehors de ces horaires, elles ne seront traitées que le lendemain.

Monsieur FUMERY remarque que des postes seront également supprimés aux guichets.

Monsieur BOUGEROL rappelle que le L1 avait été mis en place dans le cadre de la période d'hypercare des phases n° 2 et 3 de Symphony. Il avait donc vocation à disparaître. En outre, il a toujours été indiqué que les conséquences, en matière de postes de travail, de l'automatisation des guichets seraient évaluées une fois que celle-ci aurait été mise en place.

Monsieur DOMAS souligne que le site de Lestrem est pilote s'agissant de cette automatisation. La Direction apporte donc une attention particulière à ce projet.

Monsieur VAN EXAERDE se demande ce que sont les OPM.

Monsieur DOMAS explique que ce sont des Operating Process Managers, des encadrants qui ont, en plus de leur fonction de management, un rôle similaire à celui des *key users*, à savoir qu'ils constituent des relais pour ces derniers, en particulier vis-à-vis des Business Process Managers du réseau d'excellence, qui sont responsables des processus.

Monsieur VAN EXAERDE constate que la Direction souhaite mettre en place une organisation qui permette de disposer d'une vision plus claire des dysfonctionnements rencontrés, notamment vis-à-vis des transporteurs.

Monsieur DOMAS le confirme. De plus, son objectif est de traiter les irritants au premier semestre 2024. Il sera alors vérifié en juin s'il est nécessaire ou non de maintenir les renforts.

Monsieur VAN EXAERDE a le sentiment que la Direction ajuste l'organisation en fonction des tensions rencontrées, sans avoir de vision claire de ce vers quoi elle souhaite se diriger.

Monsieur BOUGEROL explique que la réorganisation concerne uniquement l'équipe qui travaille sur la facturation. Aujourd'hui, ils sont séparés entre deux entités, ce qui n'a pas de sens. Il s'agit de les regrouper, et de nommer un manager, sans pour autant remettre en cause le reste de l'organisation du Transport Europe.

Monsieur VAN EXAERDE se demande malgré tout quand l'organisation du Transport Europe sera stabilisée.

Monsieur DOMAS estime que ces réorganisations s'inscrivent dans une logique d'amélioration. Les équipes opérationnelles renforcées, et le travail porte aujourd'hui sur le back-office (en commençant par l'équipe Master Data en 2023). Ainsi, la consolidation de l'organisation se fait par étapes.

Monsieur VAN EXAERDE souhaite savoir si une fois cette consolidation terminée, l'organisation sera stabilisée.

Monsieur BOUGEROL répond que si de nouveaux sujets doivent être travaillés, ils le seront dans la continuité des réorganisations réalisées jusqu'à présent.

Monsieur VAN EXAERDE se demande comment la Direction a été en mesure d'évaluer le ressenti des collaborateurs au regard de ces réorganisations, pour affirmer qu'elles ont permis d'améliorer leur bien-être.

Monsieur BOUGEROL admet qu'il s'agit là d'un ressenti des managers.

Monsieur DOMAS pense toutefois que la Direction arrive aujourd'hui au terme des réorganisations nécessaires au sein du Transport.

Monsieur VAN EXAERDE souligne que les réorganisations au Customer Care ont été particulièrement mal vécues par les salariés. Les représentants du personnel ont alors une responsabilité à ce que les nouvelles réorganisations se passent bien.

Monsieur DELOMMEZ remarque que cette responsabilité est portée par l'employeur, car il a l'obligation légale d'assurer la protection de la santé physique et mentale de ses salariés. Pour autant, le rôle du CSE est essentiel, car il veille à la bonne marche des entreprises. Cependant, toutes les entreprises revoient leurs organisations à un rythme régulier.

Monsieur VAN EXAERDE objecte que des entreprises réalisent des études d'impacts humains avant d'engager leurs réorganisations. De plus, il est légitime que les représentants du personnel soient inquiets au regard de la multiplication des réorganisations au sein de la Supply Chain.

Monsieur GRIBOT admet que les représentants du personnel sont légitimes à faire part de leurs inquiétudes.

Monsieur KERLOC'H constate par ailleurs que la Direction prévoit de supprimer les deux renforts fin juin 2024, à moins que la situation ne s'améliore pas.

Monsieur DOMAS le confirme. Les renforts ont été maintenus au-delà du budget en 2023, et cela pourra également être le cas en 2024 si les dysfonctionnements ne peuvent pas être traités.

Monsieur VAN EXAERDE demande la présentation au CSE d'un bilan de la réorganisation une fois celle-ci mise en place.

Monsieur BOUGEROL propose de présenter ce bilan en juin 2024.

17. Secteur Filtration : suite à un départ en retraite, peut-on faire un point sur l'organisation ?

(Elus)

Demande d'un ETP HM supplémentaire à l'UES

Monsieur FROISSART indique qu'un technicien mécanicien filtration du pôle Dextrose de l'UES rejoindra l'équipe filtration transverse suite au départ à la retraite d'un technicien. Les organigrammes ne sont pas modifiés. L'UES a mis un poste à l'affichage pour remplacer le technicien.

Monsieur Nicolas MOREL souhaite savoir quand le technicien prendra son poste.

Monsieur FROISSART répond qu'il le rejoindra le 2 janvier 2024.

Monsieur Nicolas MOREL remarque que, dans l'attente, le travail ne doit pas être reporté vers l'UEA ou l'UEP.

Monsieur FROISSART répond que si l'UES a besoin d'aide, ce sera plutôt l'équipe transverse qui l'apportera.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur FUMERY signale qu'à la Filtration, un HM, qui est en CDI chez Manpower aujourd'hui, travaille depuis plus de 15 ans pour Roquette. Son contrat actuel arrive à son terme en décembre. Il est temps de le titulariser.

Monsieur GRIBOT étudiera la situation de ce salarié.

Monsieur TAFFIN demande par ailleurs s'il est prévu de renforcer les effectifs des HM à l'UES. Aujourd'hui, ils se retrouvent à réaliser à deux des activités qui doivent être effectuées à trois.

Monsieur FROISSART ne peut répondre pour l'UES, mais se renseignera sur le sujet.

Monsieur CHARLES souligne que la Direction avait imposé la réorganisation de la Filtration et la mise en place de la polyvalence, et revient maintenant dessus. Pourtant, les représentants du personnel avaient indiqué que cette réorganisation serait un échec.

Monsieur FROISSART indique qu'un bilan de cette réorganisation est en cours de préparation, enfin d'en identifier les points positifs et les points à améliorer

Monsieur PRUVOST rejoint la séance.

Partie sociale

24. Peut-on avoir une présentation des travaux L3, L1, DT et service clients (plannings compris) ?

(Elus)

Monsieur FROISSART indique que les travaux au bâtiment du service client (dont le budget s'établit à 600 000 euros) sont en cours. Ils doivent être terminés pour le 15 mars 2024. Un escalier de secours sera créé à l'extérieur, les salles de réunion seront équipées de climatisations, un système de vidéoconférence sera installé dans la grande salle, et une zone de convivialité sera créée.

Les trois étages de DT2 ont été rénovés, et il reste aujourd'hui à rénover le rez-de-chaussée. Les travaux commenceront le 18 décembre, pour une fin envisagée pour le 30 juin 2024. La climatisation sera refaite, des portes coulissantes seront ajoutées à l'entrée du bâtiment pour économiser de l'énergie, des cloisons vitrées ou semi-vitrées seront mises en place pour donner de l'espace, et les structures en acier du bâtiment seront protégées.

Monsieur BERTRAND demande si la CSSCT sera associée au projet.

Monsieur FROISSART avait prévu une visite de la CSSCT à la fin des travaux, mais un point pourra être fait sur le projet avec la Commission plus tôt.

Monsieur GRIBOT précise que la disposition des bureaux ne sera pas remise en cause. Toutefois, des cloisons pleines seront installées pour assurer la confidentialité, des services comme les Ressources Humaines occupant le rez-de-chaussée de DT2.

Monsieur FROISSART indique ensuite qu'au L1, les vestiaires et la salle électrique du laboratoire seront refaits. Une extension de 75 m² est également en cours de création. Les travaux coûteront environ 600 000 euros, pour une fin prévue en janvier 2024. D'autres améliorations seront ensuite réalisées au L1 (remplacement de sorbonnes, travaux sur les toitures, etc.).

Monsieur DHOISNE remarque que dans le projet initial, des bungalows devaient être installés.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur FROISSART répond que le coût de ces bungalows s'est avéré excessif, d'autant qu'ils n'allaient être utilisés qu'un ou deux mois.

Monsieur DHOISNE observe qu'un seul WC pour personnes handicapées sera installé au L1, et il sera à l'opposé du poste de travail du seul travailleur handicapé qui travaille dans le bâtiment.

Monsieur FROISSART vérifiera s'il est possible d'aménager un sanitaire plus proche en WC pour personnes handicapées.

Par ailleurs, au L3, des salles blanches seront créées dans une zone qui n'est plus utilisée par le Laboratoire Nutrition. Une surface d'environ 400 m² sera rénovée. Les travaux ont commencé, et la Direction espère les terminer pour l'été 2024, pour un coût d'environ un million d'euros.

Monsieur BONNISSANT constate que des travaux sont engagés pour un total de 3,6 millions d'euros. Il se demande si les effectifs du Service Travaux sont suffisants pour suivre autant de chantiers en parallèle.

Monsieur FROISSART répond que les travaux sont pris en charge par des sous-traitants avec une coordination du service Travaux. Par exemple, le chantier du L3 est réalisé par Bouygues, qui en gère également la coordination. Le Service Travaux intervient sur la partie conseil technique, validation des Cahiers des Charges et toute la partie assistance HSE.

Monsieur BONNISSANT estime que les salariés du Service Travaux sont corvéables à merci. Il invite la Direction à leur accorder une attention particulière.

La séance est suspendue de 15 heures 05 à 15 heures 15.

Monsieur GRIBOT quitte la séance.

Organisation de l'Entreprise (suite)

14. Information sur le projet de changement d'organisation de l'équipe fermentation & DSP (Direction)

Contexte du projet d'évolution et périmètres concernés

Monsieur IBERT rappelle que la mission du pôle Fermentation & DSP est d'explorer, d'innover et d'industrialiser par les voies biotechnologiques de nouveaux produits à base de microorganismes. Il travaille sur deux axes, la microbiologie industrielle et la fermentation industrielle. Il prend en charge des projets d'innovation et apporte un support au GBU et au Manufacturing. Il a été créé en 2016, et est rattaché à l'équipe Biotechnologie et Développement de process.

Le pôle est organisé en deux équipes. La première traite des travaux relatifs au *plant care* et aux microorganismes, et la seconde de la fermentation et de son industrialisation. Il compte au total 16 salariés à l'heure actuelle: 5 ingénieurs, 9 techniciens, une alternante et un intérimaire.

Monsieur PRUVOST souligne toutefois que les effectifs diminueront, car deux salariés quitteront prochainement l'équipe Microbiologie & Fermentation Industrielle.

Monsieur IBERT admet qu'un salarié a accepté une mobilité vers le DCQ, mais la Direction n'a jamais indiqué qu'elle ne le remplacerait pas à son poste.

ROQUETTE RESTRICTED

Madame DAVID précise que ce collaborateur doit encore signer sa lettre de mobilité. Il sera remplacé, mais pas nécessairement poste pour poste. Pour autant, son poste ne sera pas supprimé.

Monsieur IBERT indique que le second salarié évoqué par Monsieur PRUVOST a demandé une mobilité début 2023. Un ticket a alors été ouvert par anticipation : une salariée en CDD à Dijon a été embauchée en CDI, et elle est aujourd'hui en excédent des effectifs. En outre, la Direction a décidé de transférer un ticket relevant d'un autre service vers l'équipe Microbiologie & Fermentation Industrielle. Les effectifs augmenteront alors d'un salarié.

Madame GUERIN DEREMAUX remarque en outre que toute mobilité implique certaines perturbations le temps que les remplaçants soient trouvés.

Madame GUERIN DEREMAUX indique ensuite que l'équipe Nutrition & Santé de la R&D a pour objectif de démontrer l'innocuité des ingrédients de Roquette, ainsi que leurs bénéfices nutritionnels et leurs effets sur la santé. Elle compte 15 salariés, et travaille régulièrement avec des experts extérieurs pour élargir ses compétences.

Proposition d'une nouvelle organisation

Madame GUERIN DEREMAUX explique que la Direction souhaite rassembler, autour des sciences du vivant, les deux équipes Microbiologie & Fermentation Industrielle, et Nutrition & Santé, car elles ont beaucoup en commun. L'équipe Microbiologie & Fermentation Industrielle utilise les microorganismes (bactéries, levures, etc.) pour développer des technologies et par conséquent des ingrédients, quand l'équipe Nutrition & Santé étudie l'impact de ces ingrédients (par exemple, elle étudie l'effet d'une fibre sur les bactéries présentes dans le colon et qui participent à la santé digestive). En créant une seule équipe, il sera possible de développer des technologies et des ingrédients et d'en démontrer les bénéfices dans un même périmètre.

Le seul changement consistera à rattacher l'ensemble de l'équipe Microbiologie & Fermentation Industrielle à Madame GUERIN DEREMAUX, responsable de l'équipe Nutrition & Santé.

Monsieur IBERT précise que les missions des salariés ne changeront pas.

Pourquoi cette évolution ?

Madame GUERIN DEREMAUX indique que le changement d'organisation vise à répondre aux nouveaux besoins des consommateurs, qui demandent des aliments moins transformés et plus naturels. Or la nouvelle organisation permettra d'intensifier l'innovation et de développer, au travers de la fermentation, de nouveaux ingrédients répondant à ces besoins. Elle vise à rassembler les chercheurs et les techniciens au sein d'une même structure, afin de générer de nouvelles synergies : l'équipe Microbiologie & Fermentation Industrielle apportera une vision industrielle à l'équipe Nutrition & Santé, tandis que la seconde apportera à la première une connaissance des bénéfices des ingrédients et une plus forte proximité avec les clients.

Monsieur IBERT précise que la Direction a la volonté de conserver les expertises existantes, mais également de les renforcer.

Monsieur VAN EXAERDE s'interroge sur l'intérimaire qui travaille aujourd'hui pour l'équipe Microbiologie & Fermentation Industrielle.

ROQUETTE RESTRICTED

Madame DAVID explique qu'il a été conservé au-delà de son contrat initial afin de faciliter le retour au travail d'un salarié qui a rencontré des problèmes de santé. Son contrat a été prolongé au moins jusqu'à février 2024, et sa présence facilitera également l'évolution de l'organisation.

Monsieur DELATTRE s'étonne que le service ait anticipé de près d'un an la mobilité d'un salarié quand dans d'autres services, il est impossible de remplacer des collaborateurs sur le départ.

Monsieur IBERT se demande si les représentants du personnel laissent entendre que le service n'aurait pas dû anticiper cette mobilité. La salariée recrutée travaillait déjà pour Roquette, et présentait un profil intéressant. Il était donc pertinent de la titulariser. A l'inverse, le second salarié qui a demandé une mobilité n'avait pas indiqué au management qu'il envisageait une évolution. Il était donc impossible d'anticiper son remplacement.

Monsieur DELATTRE se demande qui prendra en charge son travail le temps qu'il soit remplacé.

Monsieur IBERT répond que ce point doit encore être étudié, mais il ne sera pas demandé aux autres collaborateurs d'être en surcharge de travail.

Monsieur PRUVOST déplore un manque de communication au sein de l'équipe Microbiologie & Fermentation Industrielle, qui n'a pas aujourd'hui de vision claire de son avenir.

Monsieur IBERT explique que le management ne pouvait informer les salariés avant de présenter la nouvelle organisation en CSE.

Monsieur DELATTRE note que beaucoup d'informations circulent pourtant dans les services avant toute présentation en CSE.

Madame GUERIN DEREMAUX remarque qu'il est impossible de communiquer alors que le projet n'est pas construit. Des bruits de couloir peuvent circuler, mais sur des points qui ne sont pas encore confirmés.

Madame BAGIEU demande par ailleurs si l'équipe Nutrition & Santé a prévu de travailler en plus étroite collaboration avec l'équipe Cosmétologie.

Madame GUERIN DEREMAUX répond qu'elle le fait déjà. Elle pourrait être amenée à se rapprocher encore plus de l'équipe Cosmétologie dans le cadre de certains projets.

Monsieur IBERT précise que les équipes de la R&D ne se consacrent pas à un marché en particulier. Elles interviennent en fonction des projets, soit en répondant à des besoins des marchés qui remontent par l'intermédiaire des GBU, soit en présentant à ces dernières des propositions d'innovation.

Madame GUERIN DEREMAUX indique ensuite que pour que la nouvelle organisation soit un succès, un management positif et participatif devra être mis en place, afin d'assurer les synergies entre les équipes Microbiologie & Fermentation Industrielle et Nutrition & Santé. Toutefois, il faudra également conserver leur singularité, tout en développant une homogénéité et un esprit d'équipe. Des objectifs communs devront être définis, et une communication transversale devra être mise en place par le management.

La nouvelle organisation n'aura aucune conséquence sur les effectifs, l'environnement de travail, l'aménagement des laboratoires, ou les missions et les responsabilités de chacun. Les évolutions concerneront uniquement les rattachements hiérarchiques. En outre, les collaborateurs de chaque équipe devront faire un effort pour mieux connaître des métiers de l'autre équipe.

ROQUETTE RESTRICTED

Madame LEUWERS remarque que lors du CSE précédent, la Direction a annoncé le rattachement de l'équipe Enzymologie au pôle Proteins & Starch Technologies. Elle s'étonne qu'elle ne soit pas intégrée dans ce projet, étant donné qu'elle travaille également sur la science du vivant.

Monsieur IBERT explique que ce nouveau rattachement de l'équipe Enzymologie se justifie par l'accent mis sur l'utilisation de l'enzymologie dans les procédés industriels. Il précise également que l'enzymologie utilisée à des fins de recherche restera au sein de l'équipe Microbiologie et Fermentation industrielle.

Calendrier

Madame GUERIN DEREMAUX indique qu'elle rencontrera les collaborateurs de l'équipe Microbiologie & Fermentation Industrielle d'ici la fin de l'année. Il est prévu de mettre en place la nouvelle organisation le 1^{er} janvier 2024. Des sessions d'accompagnement au changement seront prévues au début de l'année prochaine, et la feuille de route sera construite avec l'ensemble des collaborateurs. Des journées de découverte des métiers seront également organisées pour favoriser les synergies.

Monsieur VAN EXAERDE souhaite savoir comment les salariés accueillent cette nouvelle organisation.

Madame GUERIN DEREMAUX répond que tout changement suscite certaines inquiétudes, mais les discussions avec les collaborateurs viennent tout juste de commencer.

Monsieur VAN EXAERDE se demande pourquoi la Direction ne prévoit pas de consultation sur cette réorganisation, car celle-ci pourrait avoir potentiellement des conséquences sur les salariés.

Monsieur DELOMMEZ explique que le CSE est consulté dès lors que l'évolution de l'organisation proposée provoque des changements structurants sur les activités, les missions, les technologies utilisées par les salariés ou les conditions de travail. En ce sens, il faut distinguer le cadre légal de consultation de l'instance des inquiétudes que tout projet d'évolution de l'organisation peut susciter.

Monsieur VAN EXAERDE rappelle que les réorganisations du Customer Care ont eu des effets délétères sur les salariés. Même si la réorganisation des deux équipes du pôle Fermentation & DSP semble limitée, le fait qu'un seul salarié soit en souffrance à cause d'elle serait de trop. Monsieur VAN EXAERDE souhaite par conséquent savoir si la Direction a réalisé une étude d'impact humain sur cette réorganisation.

Madame GUERIN DEREMAUX répond par la négative.

Madame DAVID souligne qu'il est question d'une évolution de l'organisation et non réellement d'une réorganisation.

Monsieur VAN EXAERDE considère que Madame DAVID joue sur les mots.

Monsieur IBERT souligne que si un manager quitte son poste, son remplacement peut provoquer des inquiétudes. Pour autant, il n'est pas question d'une réorganisation. De même, le projet présenté vise uniquement à modifier les rattachements hiérarchiques afin de développer de nouvelles synergies.

Monsieur FUMERY se demande pourquoi les salariés font état d'inquiétudes vis-à-vis de ce projet s'il est d'aussi faible ampleur que la Direction le prétend.

Madame GUERIN DEREMAUX propose de laisser le temps aux salariés de s'exprimer, le projet venant d'être annoncé.

15. Information sur le projet d'aménagement du laboratoire Nutrition et Santé (Direction)

Ce point est reporté.

16. Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution d'organisation au sein de l'AMM (Projet Alyssia) (Direction)

Monsieur DUPRETZ rappelle que la mise en place d'une conduite partagée à l'AMM devait permettre d'améliorer la productivité et la sécurisation des process, et de faciliter le pilotage. Il devait entraîner la suppression de six postes en régime posté, et de créer deux postes de jour.

L'effectif de AMM est de 30 salariés (cinq opérateurs en six équipes). Les postes sont organisés aujourd'hui par filières produits (coproduits, protéines et huilerie). Dans la nouvelle organisation, deux salariés conduiront les coproduits et le séchage, tandis que les protéines de l'huilerie seront prises en charge par l'opérateur huilerie.

Monsieur Nicolas MOREL complète Monsieur DUPRETZ: il est prévu que les liquides soient confiés au premier d'AMM, et non à l'opérateur huilerie. Ce dernier devra suivre les circuits de protéines (filtration et séchage). Les deux opérateurs des Coproduits travailleront toujours sur le blé, le maïs, les évaporateurs et les séchoirs, et récupéreront le séchage et la filtration. L'opérateur huilerie devra être capable de conduire les séchoirs de protéines et la filtration lorsque les opérateurs Coproduits lui demanderont, car la surface à suivre sera très grande. En outre, les aides zones en 2x8 interviendront sur des tâches annexes aux circuits.

Monsieur DUPRETZ explique que les aides zones doivent permettre de décharger les opérateurs de certaines tâches.

Monsieur DUPRETZ précise ensuite que le projet doit permettre de moderniser les circuits, de traiter les irritants, de réduire le risque d'incendie, et de former les opérateurs pour qu'ils acquièrent de nouvelles compétences. Il a pour objectif de gagner en performance, et de passer à terme à une organisation à 4 postes d'opérateurs postés (auxquels s'ajoutent une équipe de deux aides zones).

Le projet améliorera les conditions de travail, réduira les activités à moindre valeur ajoutée et centralisera les équipes dans une même salle de contrôle. La mise en place de capteurs de mesure permettra également d'optimiser le fonctionnement de certains équipements, et la mise à disposition de tablettes donnera accès aux supervisions depuis l'atelier.

Le projet représente un coût total de 3,3 millions d'euros (dont 1,126 millions d'euros pour la sécurisation des installations, 1,863 millions d'euros pour l'amélioration de la productivité, 354 000 euros pour la mise en place de la salle de contrôle et 281 000 euros d'Opex pour la maintenance).

Monsieur Nicolas MOREL rappelle qu'un budget supplémentaire devait être alloué à la maintenance.

Monsieur DUPRETZ explique que pour chaque projet du plan Alyssia, un pourcentage du montant total de l'investissement est réalloué à la maintenance des nouvelles installations mises en place.

La nouvelle organisation sera déployée à titre de test en janvier 2024. Durant une période d'expérimentation, le travail sera réalisé à quatre opérateurs, mais l'effectif complet sera maintenu.

Il reste aujourd'hui 18 actions à finaliser sur les 85 identifiées comme de priorité 1 et nécessaires à la mise en œuvre du projet. Toutefois, le budget n'a pas été intégralement dépensé. Des actions qui avaient été considérées comme de priorité 2 lors de la construction du projet seront donc également déployées. En outre, chaque opérateur a été formé à son futur poste à hauteur de 130 à 150 heures.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur Nicolas MOREL objecte que ce nombre constitue une moyenne. Certains salariés n'ont bénéficié que de très peu de formations.

Monsieur DUPRETZ indique par ailleurs que le projet ne réduira pas les effectifs en CDI. Les suppressions de poste concernent des salariés d'Alliance Emploi. Grâce aux départs en retraite et aux mobilités internes, la nouvelle organisation ne nécessitera pas de repositionner des salariés en 6x8. De plus, deux salariés d'Alliance Emploi ont été recrutés en CDI pour la future fonction d'aide zone.

Madame WELTZER précise que ces salariés ont le coefficient 190/07, et passeront au terme de leur parcours de formation au coefficient 190/15. L'opérateur huilerie, également au coefficient 190/07, passera au coefficient 205/00 dans la nouvelle organisation. L'opérateur Coproduits évoluera du coefficient 190/15 au coefficient 205/12 et l'opérateur premier d'AMM du coefficient 190/21 au coefficient 205/12.

Monsieur FUMERY rappelle que les représentants du personnel avaient demandé le versement d'une prime à tous les collaborateurs de l'AMM, au regard du travail qu'ils ont réalisé dans le cadre du projet.

Monsieur DELOMMEZ répond que la Direction a décidé de ne pas donner suite à cette demande, car elle considère qu'elle a fait un effort significatif pour reconnaître l'évolution des compétences et des responsabilités des opérateurs du secteur.

Monsieur FUMERY pense que la Direction craint plutôt que le versement de cette prime à l'AMM provoque un effet « boule de neige ». Pourtant, par le passé, les projets déployés au Manufacturing donnaient lieu au versement d'une prime.

Monsieur DELOMMEZ admet que de telles primes aient pu exister, mais il n'existe aucun systématisme en la matière. De plus, il existe d'autres leviers pour reconnaître le travail des salariés.

Monsieur FUMERY souligne que certains salariés qui ont travaillé sur le projet Symphony ont perçu des primes allant jusqu'à 15 000 euros.

Monsieur DELOMMEZ estime que le versement d'une prime à l'AMM ne ferait que générer des frustrations supplémentaires dans l'Entreprise.

Monsieur Nicolas MOREL remarque que si les salariés ont réellement suivi 130 heures de formation, ils peuvent prétendre à la prime GEPP pour changement de métier.

Monsieur FUMERY ajoute que les représentants du personnel ont accompagné la Direction dans le projet. De plus, des tâches ont été externalisées auprès de GSF. Or l'accord d'entreprise sur la RCC l'interdisait. La Direction n'a pas non plus respecté cet accord sur le site de Vic-sur-Aisne. D'une manière générale, la Direction ne respecte plus les accords qu'elle signe avec les organisations syndicales. Si la Direction n'accède pas à leur demande de versement d'une prime, ils n'auront d'autre choix que d'agir.

Monsieur DELOMMEZ estime que beaucoup a été fait sur le projet de l'AMM et regrette la réaction des élus. Une prestation de nettoyage a été revue à la hausse, mais elle existait déjà.

Monsieur FUMERY objecte que de nouvelles tâches ont été confiées à GSF.

Monsieur VAN EXAERDE déplore qu'alors que nombreuses primes ont été distribuées dans le cadre du projet Symphony, la Direction ne fasse aucun geste pour l'AMM. En outre, elle doit respecter les accords.

Monsieur DELOMMEZ a pris acte de la demande des représentants du personnel, et de leurs remarques.

Monsieur FUMERY demande si la Direction reste ouverte à la possibilité d'attribuer une prime.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'il l'exclut, au profit d'autres dispositifs.

Monsieur BONNISSANT indique que le contrat avec GSF à l'AMM est terminé depuis un an. Les prestations sont validées après coup, ce qui constitue un délit de marchandage. Par conséquent, le personnel du sous-traitant peut demander à être recruté par Roquette, ce qui lui coûtera beaucoup plus cher qu'une prime.

Monsieur DUPRETZ explique que le contrat de GSF s'est terminé en août 2023. Il a été prolongé le temps de lancer une consultation pour choisir un nouveau prestataire (mois par mois) en raison du retard pris par le projet Alyssia et afin de permettre une consultation pour choisir un nouveau prestataire.

Monsieur BONNISSANT objecte que le contrat n'a jamais été prolongé.

Présentation de l'étude d'impact RPS du projet Alyssia / AMM (Direction)

Monsieur PERALTA indique qu'en tant qu'ergonome, il a réalisé une étude sur les risques psychosociaux (RPS) dans le cadre du projet Alyssia.

Monsieur BONNISSANT remarque que les activités les plus ingrates de l'AMM ont été sous-traitées à GSF. Or l'étude de Monsieur PERALTA n'a pas porté les tâches prises en charge par le sous-traitant.

Monsieur DELOMMEZ répond que des prestations de nettoyage ont été confiées à GSF, un prestataire spécialisé dans ce domaine. Certes, ces tâches peuvent être pénibles, mais le contenu des missions et les risques associés font toujours l'objet d'échanges avec le prestataire avant qu'elles lui soient confiées.

Monsieur Nicolas MOREL observe que dans certains cas, il est possible d'éviter ces tâches, en travaillant sur les causes qui les rendent nécessaires.

Monsieur PERALTA précise ensuite que pour identifier les RPS, il a utilisé le questionnaire de Karasek et le rapport Gollac, qui identifie des facteurs de RPS regroupés en six familles. Il a rencontré les opérateurs sur leurs postes de travail, et a rapproché leurs propos de ces facteurs de RPS. Il est à noter que travailler sur des facteurs de risque ne consiste pas à travailler sur des troubles : il est question de prévention. En outre, le projet n'étant pas encore déployé, l'étude est fondée sur les représentations que les opérateurs s'en font, qui guident les comportements qu'ils adoptent.

La situation cible du projet AMM n'est pas contestée dans son principe, mais les opérateurs formulent de nombreuses craintes quant à sa faisabilité. Le projet déstabilise deux valeurs fondamentales, posées par les opérateurs comme des principes majeurs, indépendamment des conditions affinées de faisabilité : d'une part, il repose sur une suppression de poste, emblème d'une décision de gestion subie par les salariés ; d'autre part, il induit une charge de travail supplémentaire, qui symbolise une intensification du travail, elle aussi subie par les salariés.

Pour les opérateurs, le changement prévu peut être absorbé par les équipes actuelles, parce qu'elles sont expertes de la conduite des process. Leurs compétences et leur expérience les rendent donc indispensables.

Les principaux obstacles mis en exergue ne relèvent pas du projet lui-même, mais du contexte antérieur endémique lié essentiellement à l'état des installations et à la capacité limitée de l'entreprise d'en assurer la maintenance. Ainsi, une partie des inquiétudes ne sont pas liées au projet, mais à l'outil industriel.

Ces caractéristiques contextuelles sont un facteur de découragement des opérateurs. Ces signes révèlent, pour les salariés, une « prise d'eau » du « vaisseau amiral Lestrem », préoccupation majeure qui fait passer le projet AMM au second rang. Ce dernier n'est perçu qu'au travers d'une connotation négative (il génèrera des contraintes supplémentaires).

Par ailleurs, les réponses des opérateurs aux questions relatives au soutien sont plutôt positivement homogènes. Les opérateurs s'entraident, ce qui est d'autant plus important qu'une salle de contrôle constitue un univers particulier, qui est clos sur lui-même. Sur 30 répondants :

- un n'est pas d'accord avec l'affirmation : « Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés » ;
- quatre ne sont pas d'accord avec l'affirmation : « Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien » ;
- six ne sont pas d'accord avec l'affirmation : « Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés » ;
- cinq ne sont pas d'accord avec l'affirmation : « Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien » ;
- un n'est pas d'accord avec l'affirmation : « Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents » ;
- deux ne sont pas d'accord avec l'affirmation : « Les collègues avec qui je travaille sont amicaux ».

En outre, les managers et les opérateurs ont le sentiment que l'intensité du travail sera plus importante après le projet. Ils devront également apprendre plus de choses nouvelles. S'ils ne parviennent pas à les apprendre, ils pourraient avoir le sentiment de ne pas être au même niveau que leurs collègues.

44 propositions d'action ont été mises en exergue, parmi lesquelles :

- banaliser la prévention des RPS par une communication simplifiée ;
- identifier les ressources qui peuvent être mobilisées en cas de signe d'existence de RPS et en communiquer les coordonnées aux salariés ;
- recentrer les opérateurs sur leurs tâches principales (la conduite du process industriel, qui sera pollué par d'autres tâches) ;
- éviter une confusion provoquée par un glissement du travail des agents de maîtrise si elle intervient elle-même en appui des opérateurs ;
- disposer d'aides-zones ayant les compétences nécessaires pour prendre en charge intégralement les bons d'intervention, qui prennent beaucoup de temps ;
- pendant la période de lancement du projet, tenir un registre des incidents qui concernent les installations, mais également les situations ressenties par les opérateurs comme du débordement ;
- aider les opérateurs à prendre des décisions selon une rationalité parfois différentes de leurs acquis. Pour cela, ils ont besoin d'une clarification de leur rôle, mais également des conséquences d'une décision inadaptée (erreur ou faute, individuelle ou collective, etc.) ;
- confirmer aux opérateurs qu'ils n'ont pas à assumer les dysfonctionnements des installations (ils ne sont pas responsables de leur vétusté) ;
- créer une banque d'aléas et de solutions éprouvées ;
- s'assurer que les opérateurs ont les compétences et l'expérience pour exercer leur autonomie.

Monsieur VAN EXAERDE remarque que c'est grâce à l'équipe que le projet de l'AMM sera un succès. Les salariés connaîtront des changements importants, et ont besoin d'être soudés. Or reconnaître leurs efforts de manière identique pour tous, au travers d'une prime, aiderait à maintenir cette cohésion d'équipe.

Monsieur PERALTA souligne que la question de la prime n'apparaît pas dans son étude, car elle porte sur les risques psychosociaux, qui impliquent la reconnaissance, mais d'une manière plus générale.

Monsieur CARLIER invite par ailleurs à prêter attention à la sécurité, car des départs de feu et des accidents ont été enregistrés au cours de l'année à l'AMM. Il ne faudrait pas que l'accidentologie augmente avec le projet.

Monsieur Nicolas MOREL estime que la sécurité doit être la priorité, que le projet soit déployé ou non. Toutefois, si une décision est prise dans le but d'assurer la sécurité des salariés, elle doit recevoir le soutien de tous. Par exemple, si un opérateur indique à son agent de maîtrise qu'il doit arrêter l'installation pour des raisons de sécurité, l'agent de maîtrise du poste suivant ne doit pas la redémarrer, comme cela a pu arriver par le passé.

La séance est levée à 17 heures 35.

18. Retour sur la prestation du support utilisateurs 9000 (changement à venir) (Elus)

Fonctionnement du CSE

19. Restaurant d'entreprise : quelles seront les dates de fermeture pour la fin d'année ? (Elus)
20. Repas Saint Eloi, les salariés du restaurant d'entreprise bénéficiaient de 2H payées par la direction, justifiées par la surcharge de travail ce jour-là, serait-il possible de remettre en place cette mesure ?
21. ASC : (Elus)
 - Présentation des comptes AEP sur l'année 2022
 - Présentation du budget prévisionnel 2024
22. Point fonctionnement du CSE devant des ordres du jour denses (séparer les questions des élus et de la Direction - prévoir une demi-journée supplémentaire ?) (Elus)

Partie Sociale (suite)

23. Consultation sur la mise en place du projet HRGO (coffre-fort électronique et plateforme collaborateurs) (Direction)
Administration du personnel et Service Paie : organigrammes détaillés du service avant et après RCC. Y-a-t-il des tâches qui ont été externalisées depuis 2021 ? Quelles sont-elles ? Répartition des tâches, qui fait quoi ? La permanence ouverte aux salariés pour leurs différentes questions est-elle toujours d'actualité (Elus)
25. Relevé de carrière : erreur sur l'année 2018 (cette année est un copié/collé d'une autre année au centime près) (Elus)
26. Modalités et fonctionnement des bornes électriques (puissance du chargement par véhicule ? Système de rotation ?) (Elus)
27. Est-il possible de connaître le turn over du site par âge, par ancienneté, par CSP et par secteur ? (Elus)
28. Carte Worklife (% d'utilisation, nombre de personnes n'ayant pas activé la carte, montant non utilisé suite départ de l'entreprise au-delà des 3 mois, et si non utilisé qu'advient-il du montant restant, que se passe-t-il en cas de décès du salarié ?) (Elus)
29. Calendrier réunions CSE et CSE dédiés CSSCT 2024

Ces points sont reportés.

ROQUETTE RESTRICTED

La séance est levée à 16 heures 45.

Sophie BACLET

Jean-Luc GRIBOT

Secrétaire du CSE

Président du CSE



