

**PROCES-VERBAL de la réunion ordinaire du
Comité Social et Economique de Lestrem
du 28 novembre 2023
(suite de la réunion du 27 novembre 2023)**

Etaients présents :	M. Pierre-François DELOMMEZ, Président
	Mmes Sophie BACLET Anne Charlotte HERBOMEZ (par visioconférence)
	MM. Michel BERTRAND (par visioconférence) Jérôme BONNISSANT Grégory CARLIER William CHARLES Bertrand DAUSQUES Olivier DEGAND Clément DELATTRE (par visioconférence) François DESCAMPS Alain DEVISSCHER (par visioconférence) Mickaël DURIEUX Benoît FUMERY Cédric GODART Geoffrey GOUDEFROYE Damien KERLOC'H Gaëtan PRUVOST Alexandre SANTOLLALA Jérôme TAFFIN Damien TIESSET Philippe VAN EXAERDE
Invités	MM. Pascal BOSSUT (point n° 18) Arnaud BENTEGEAT (point n° 10)
Prise de notes	Mme Delphine BILLIAU

Ordre du jour :

18. Retour sur la prestation du support utilisateurs 9000 (changement à venir) (Elus).....	3
10. Secteur TA7 : point sur l'augmentation des capacités.....	4
Fonctionnement du CSE	8
19. Restaurant d'entreprise : quelles seront les dates de fermeture pour la fin d'année ? (Elus)	8
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 ?....	8

ROQUETTE RESTRICTED

21. ASC : (Elus).....	9
• Présentation des comptes AEP sur l'année 2022	9
• Présentation du budget prévisionnel 2024.....	9
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).....	10
Partie Sociale	11
23. Consultation sur la mise en place du projet HRGO (coffre-fort électronique et plateforme collaborateurs) (Direction).....	11
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).....	11
25. Relevé de carrière : erreur sur l'année 2018 (cette année est un copié/collé d'une autre année au centime près) (Elus)	14
26. Modalités et fonctionnement des bornes électriques (puissance du chargement par véhicule ? Système de rotation ?) (Elus).....	15
27. Est-il possible de connaître le turn over du site par âge, par ancienneté, par CSP et par secteur ? (Elus)	15
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)	16
29. Calendrier réunions CSE et CSE dédiés CSSCT 2024.....	16

ROQUETTE RESTRICTED

La séance est ouverte à 9 heures 05.

Les points 1 à 9, 11 à 17 et 24 ont été traités le 27 novembre.

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

Monsieur BOSSUT indique qu'une partie du support aux utilisateurs est externalisé auprès de DXC Technology. Le périmètre du contrat actuel de sous-traitance intègre le service desk pour la France, l'Italie et l'EU Sales Offices, l'administration du parc informatique et les services de proximité (interventions sur les postes informatiques) en France, et le *workplace engineering* (les services déployés à distance, comme l'application de mises à jour et l'ouverture d'accès). Ce contrat se termine en décembre 2023. Un appel d'offres a été lancé pour identifier un nouveau prestataire pour les 5 prochaines années.

Monsieur FUMERY souhaite savoir si cet appel d'offres a été lancé en raison d'un mécontentement vis-à-vis du service apporté par DXC Technology.

Monsieur BOSSUT explique que l'Entreprise lance systématiquement un appel d'offres au terme d'un contrat aussi important. Le fournisseur sortant est toujours consulté dans ce cadre.

Le nouveau fournisseur a été choisi à la mi-septembre 2023 parmi les quatre retenus dans le cadre de la consultation. Il s'agit de Consort Group, une société française présente à l'international, qui intervient dans de nombreux secteurs (télécoms, industries, etc.). Elle a été retenue en raison de la qualité du service qu'elle propose sur les postes de travail, mais également de son implantation régionale.

Monsieur BONNISSANT souhaite savoir si les salariés de Consort Group seront basés en France, et parleront le français, au contraire de ceux qui répondent aujourd'hui au 9000.

Monsieur BOSSUT confirme que le Service Desk sera rapatrié en France, et sera installé à Lestrem. L'ensemble du contrat a été revu, et un modèle économique permettant d'apporter des améliorations tout en respectant les contraintes économiques qui s'imposent à l'IT aujourd'hui sera mis en place. L'équipe de Consort Group qui travaillera pour Roquette comptera un team leader, cinq agents qui traiteront les demandes de niveau 1 et quatre agents qui prendront en charge celles de niveau 2. Consort Group apportera également un support spécifique aux laboratoires, et assurera le traitement des incidents.

L'équipe de proximité sera également renforcée. Elle comptera un Team leader Proximité, un Team leader support Executive, un Administrateur de parc, un « Welcomer » (chargé de gérer l'informatique des nouveaux salariés), 11 techniciens de proximité, deux techniciens support executive et un expert SFTI.

Les kiosques expérimentés à Lestrem seront généralisés sur tous les sites français, et la couverture du service sera améliorée à Vic-sur-Aisne.

Monsieur KERLOC'H demande si le système de résolution des problèmes par chat sera conservé.

Monsieur BOSSUT le confirme.

Par ailleurs, les équipes du sous-traitant seront regroupées sur les sites. A Lestrem, elles seront installées dans le bâtiment CSU (Centre de Service aux Utilisateurs), qui sera renommé WSC (Workplace Service Center). Le nouveau contrat intègre un engagement d'améliorer la satisfaction des utilisateurs de 3,7/5 en juin 2023 à 4,1/5 en juin 2025. Ce contrat sera flexible, et pourra être adapté aux évolutions des besoins de l'Entreprise et de ses services. En outre, le montant global du contrat est réduit d'environ 10 % sur 5 ans en comparaison du contrat actuel. Il est par conséquent intégré au projet Compass.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur VAN EXAERDE demande où sont hébergés les serveurs de l'Entreprise.

Monsieur BOSSUT répond que la plupart des serveurs (en particulier ceux sur lesquelles sont stockées les données relatives à SAP et à CISC) sont installés dans les data centers du site de Lestrem. En revanche, les services en cloud, et notamment ceux de Microsoft, sont installés chez le fournisseur (en Irlande pour Microsoft).

Monsieur KERLOC'H demande si le contrat avec Consort Group pourrait être remis en cause si le service que le prestataire apporte ne donne pas satisfaction.

Monsieur BOSSUT le confirme. Des pénalités sont prévues en cas d'insatisfaction de Roquette, et cette insatisfaction peut justifier une sortie du contrat.

Monsieur GODART s'enquiert du nombre d'emplois que ce contrat créera.

Monsieur BOSSUT rappelle qu'il s'agit d'un contrat de service. Roquette ne recrutera donc pas de nouveaux collaborateurs. Toutefois, une trentaine de salariés de Consort Groupe interviendront dans le cadre du contrat. Celui-ci créera donc de l'emploi dans la région de Lille.

Monsieur DAUSQUES s'enquiert des horaires d'ouverture du service aux utilisateurs.

Monsieur BOSSUT répond qu'il sera accessible du lundi au vendredi, de 7 heures 30 à 18 heures 30. Le système actuel sera maintenu pour la nuit et le week-end. Cependant, le nombre d'appels en dehors des heures ouvrées est très faible.

Monsieur BONNISSANT regrette qu'un acronyme en anglais soit utilisé pour nommer le bâtiment WSC. Il se demande si le but est de créer une fracture au sein de l'Entreprise.

Monsieur BOSSUT répond que le terme « support utilisateurs » sera toujours utilisé. En outre, les salariés de Consort Groupe parleront le français.

Le contrat démarrera le 2 janvier 2024. Il doit permettre un accès plus facile aux services et une homogénéité des niveaux de service, quel que soit le canal utilisé par les utilisateurs. Les demandes seront traitées plus rapidement, et les collaborateurs n'auront plus à rédiger un ticket avant de solliciter le kiosque.

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

Des diapositives sont projetées.

Monsieur BENTEGEAT rappelle que la Direction avait pour objectif d'augmenter les capacités de production de la TA7 en travaillant sur les cadences (au travers de l'amélioration de l'ergonomie aux postes), le nettoyage, le SMED (une méthode pour analyser et diminuer les temps de nettoyage) et l'allongement des campagnes du Pearlitol Flash. Le travail portait sur trois produits, qui représentaient 41 % de la production en 2022.

Sur le Xylisorb XTAB 240, les tests ont montré qu'il était possible d'augmenter la cadence de 13 tonnes à 16 tonnes par jour.

Monsieur TAFFIN signale qu'une feuille a été diffusée dans le service, indiquant qu'il était prévu de passer à 24 tonnes par jour à terme, ce qui reviendrait à quasiment doubler la cadence.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur BENTEGEAT vérifiera ce point, mais les tests ont été réalisés sur la base de 16 tonnes par jour. Si les machines sont capables d'aller au-delà, l'organisation sera adaptée pour le permettre. Par exemple, il est déjà prévu de former les intérimaires qui sont en renfort dans le service, afin de diminuer la charge de travail.

Monsieur TAFFIN estime qu'il est toujours possible d'augmenter les cadences des machines, mais ce sont des humains qui réalisent l'ensachage.

Monsieur BENTEGEAT en convient.

Monsieur FUMERY observe que l'étude ergonomique qui a été réalisée dans le service s'est fondée sur une cadence donnée. Si cette cadence est augmentée, l'étude doit être intégralement refaite.

Monsieur BENTEGEAT explique que l'ergonome a déjà souligné que les gestes réalisés par les opérateurs n'étaient pas adaptés. Ils le seront encore moins si la cadence est augmentée.

Monsieur DELATTRE signale que les opérateurs de la TA7 n'en peuvent plus. Ils ne souhaitent plus que quitter le service.

Monsieur TAFFIN ajoute que sur 12 salariés, 4 ont déjà quitté le service, et 4 autres ont présenté leur candidature à d'autres postes sur le site. De plus, un a déclaré une maladie professionnelle, et un second envisage de le faire.

Monsieur DELATTRE observe en outre que sur le Neosorb XTAB200, les diapositives projetées indiquent que le groupe de travail a validé un maximum de 210 cols de cygne par salarié et par poste. Or il avait validé un maximum de 70 cols de cygne.

Monsieur BENTEGEAT répond qu'il est question de nœuds, et non de cols de cygne. Le groupe de travail, qui avait été organisé de nombreuses années plus tôt, avait déterminé un maximum de 80 à 100 cols de cygne par salarié et par poste, sachant que trois nœuds étaient nécessaires par col de cygne.

Monsieur TAFFIN objecte que ce sont bel et bien des cols de cygne, car tous les produits envoyés par la TA7 aujourd'hui sont fermés par des cols de cygne.

Monsieur BENTEGEAT communiquera aux élus les conclusions du groupe de travail. Du reste, l'objectif est que, même en augmentant la cadence, le nombre de sceaux traités par les salariés n'augmente pas.

Monsieur TAFFIN insiste sur le fait que la TA7 ne traite que très peu de big bags, car les clients n'en demandent pas.

Monsieur FUMERY pense que Monsieur BENTEGEAT n'a nullement le souci de la santé des salariés de la TA7.

Monsieur CHARLES déplore que la Direction insiste pour augmenter la capacité alors que la santé des salariés du secteur se dégrade.

Monsieur BENTEGEAT explique que des modifications de l'organisation sont justement proposées pour éviter cette dégradation. Par exemple, sur le Xylisorb, les intérimaires sont en cours de formation. La cadence ne sera augmentée que lorsque ces formations seront terminées. S'agissant du Neosorb, la cadence augmentée (1 200 l/h plutôt que 800) ne sera mise en place que lorsque les salariés auront à traiter

ROQUETTE RESTRICTED

un tiers de big bags et deux tiers de sacs. Dans toutes les autres situations, la cadence actuelle sera appliquée.

Monsieur TAFFIN objecte que la cadence est augmentée, même lorsque les salariés ne traitent aucun big bag. Sur le terrain, la réalité ne correspond pas au discours de Monsieur BENTEGEAT.

Monsieur BENTEGEAT explique que les solutions qu'il présente ont été déterminées après avoir échangé avec les salariés de la TA7. Ces solutions répondent à leurs demandes, et M. BENTEGEAT regrette que les élus ne l'écoutent pas.

Monsieur CHARLES rappelle que les salariés ont dû signer une pétition et ralentir d'eux-mêmes les cadences pour que la Direction réagisse.

Monsieur BENTEGEAT explique que les modifications proposées ont été définies suite à cette pétition. Sur le Neosorb XTAB 300 comme sur le XTAB 200, il est prévu que la cadence ne soit augmentée que lorsque les salariés auront à traiter un tiers de big bags et deux tiers de sacs. Des tests sont en cours pour confirmer la pertinence de cette solution.

Monsieur DELATTRE se demande si Monsieur BENTEGEAT est réellement le directeur de l'UES, quand Madame JANIAK prend des décisions contraires aux siennes. Les salariés ont l'impression qu'ils ne travaillent pas ensemble. Monsieur BENTEGEAT devrait écouter les salariés, car ils connaissent les installations, d'autant que les solutions qu'il propose ont déjà été mises en place par le passé. La TA7 sera en mesure de produire plus, dans de meilleures conditions, seulement si Monsieur BENTEGEAT écoute la base.

Monsieur BENTEGEAT insiste sur le fait que les solutions qu'il présente ont été définies avec les collaborateurs. De plus, c'est Madame JANIAK qui a proposé de ne pas réaugmenter les cadences après que les salariés ont eu arrêté les machines. En outre, il a pris note des remarques des élus, notamment sur les cols de cygne, et il souhaite s'assurer que l'augmentation des cadences ne provoque pas une hausse des tonnages de big bags.

Monsieur TAFFIN objecte que les salariés de la TA7 ne traitent jamais de big bags.

Monsieur BENTEGEAT explique que les ventes de big bags augmentent.

Monsieur FUMERY se demande si Monsieur BENTEGEAT travaille dans la même entreprise que Monsieur TAFFIN.

Monsieur DELATTRE rappelle en outre que la TA7 est un pilote, et non une station d'ensachage classique. Les salariés ne peuvent pas prendre en charge exclusivement, dans le cadre de leur poste, des tâches d'ensachage.

Monsieur BENTEGEAT en a conscience. Pour cette raison, des actions d'amélioration de l'ergonomie sont prévues. Les plus importantes seront mises en œuvre en juin 2024.

Monsieur TAFFIN estime qu'elles prennent trop de temps à être déployées, quand l'augmentation des cadences est déjà effective.

Monsieur BENTEGEAT préférerait également que ces actions soient mises en place plus rapidement. Par ailleurs, les règles de renfort en fonction des tonnages demandés et de la répartition des types de packaging seront validées avec les salariés.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur TAFFIN déplore que la Direction refuse d'attitrer un intérimaire aux équipes comme il le demande depuis deux ans.

Monsieur BENTEGEAT répond que cela reviendrait à renforcer les équipes sur l'ensemble des produits. Or les cadences ne sont augmentées que sur trois produits, qui représentent 40 % de la production.

Monsieur TAFFIN remarque que les intérimaires pourraient être formés sur le conditionnement et le lavage, pour apporter leur aide dans ces tâches.

Monsieur BENTEGEAT indique que le NEP permettra de réduire les activités manuelles, et le temps consacré au lavage.

Monsieur DAUSQUES objecte que la suppression de certains lavages aux Buttners montre que les autres lavages prennent encore plus de temps. Le NEP ne donne alors pas les effets attendus.

Monsieur TAFFIN souligne que ce n'est pas tant le lavage qui pose problème mais l'ensachage.

Monsieur BENTEGEAT estime malgré tout que les conditions du lavage ne sont pas idéales.

Monsieur TAFFIN demande si les conditions de conditionnement sont, elles, acceptables, pour Monsieur BENTEGEAT.

Monsieur BENTEGEAT répond que s'il ne considérait pas qu'elles peuvent être améliorées, il n'aurait pas déployé des actions.

Monsieur DELATTRE rappelle que quelques années plus tôt, un intérimaire qui se plaignait des conditions de travail est décédé pendant une campagne de Pearlitol Flash.

Monsieur BENTEGEAT souligne qu'il présente régulièrement au CSE des avancées. Or les élus se plaignent systématiquement qu'elles ne sont pas suffisantes.

Monsieur TAFFIN considère que Monsieur BENTEGEAT ne prend pas en compte l'historique de la TA7. Des travaux sont prévus en décembre, mais ils n'amèneront qu'à mettre en place le NEP, dont les opérateurs ne veulent pas.

Monsieur BENTEGEAT objecte que l'aspiration sera également améliorée. De plus, la nouvelle étiqueteuse et le socle du manipulateur seront installés, même si des tests seront ensuite nécessaires pour que ces équipements soient fonctionnels. Le rythme de déploiement des actions ne saurait être satisfaisant, mais des améliorations sont malgré tout mises en œuvre.

Monsieur FUMERY demande par ailleurs si la Direction a prévu de revoir la qualification des intérimaires qui seront formés.

Monsieur BENTEGEAT vérifiera ce point.

Monsieur VAN EXAERDE souhaiterait que Monsieur BENTEGEAT communique un calendrier reprenant les différentes actions envisagées.

Monsieur BENTEGEAT explique dans un souci de transparence, qu'un tel calendrier est déjà affiché en salle de contrôle. Il pourra être communiqué aux représentants du personnel.

Fonctionnement du CSE

19. Restaurant d'entreprise : quelles seront les dates de fermeture pour la fin d'année ? (Elus)

Madame BACLET indique que le restaurant d'entreprise sera fermé les 24 et 25 décembre, et proposera un service réduit les 26 et 27 décembre (avec deux entrées, deux plats, desserts, yaourt et fruits).

Monsieur BONNISSANT remarque que des salariés travailleront le 24 décembre.

Monsieur DELOMMEZ indique qu'il sera nécessaire de communiquer suffisamment tôt sur la fermeture du restaurant ce jour, afin que les salariés puissent l'anticiper.

Monsieur BONNISSANT signale que lorsqu'un Food Truck a été mis à disposition des salariés en 2022, aucun plan de prévention n'a été rédigé.

Monsieur DELOMMEZ répond que la venue de ce Food Truck a dû être organisée à la hâte. Si jamais un Food Truck devait à nouveau être présent sur le site, un plan de prévention serait réalisé. Toutefois, la Direction souhaite mieux anticiper la fermeture du restaurant en 2023.

Monsieur BONNISSANT observe que beaucoup de salariés d'entreprises extérieures interviennent durant les arrêts de Noël. En outre, le courant sera coupé dans les campus.

Monsieur FUMERY ne comprend pas que le restaurant soit fermé.

Monsieur DESCAMPS souligne que les salariés du restaurant ont également droit à des congés.

Monsieur FUMERY souhaite savoir ce que la Direction prévoit pour que les salariés puissent déjeuner dans des conditions décentes le 24 décembre.

Monsieur DELOMMEZ se renseignera sur ce point.

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 ?

Monsieur DELOMMEZ indique que la Direction payait, jusqu'en 2015, deux heures aux salariés du restaurant d'entreprise à l'occasion de la Saint-Eloi. En 2023, ils ont été mobilisés pour les 90 ans du site de Lestrem, et le seront à nouveau pour le repas de la Saint-Eloi. La Direction est en train d'étudier une manière de reconnaître leur engagement.

Monsieur FUMERY remarque que la Direction aurait pu donner une montre aux intérimaires et aux salariés qui ne travaillent pas en CDI pour Roquette, mais ont été mobilisés lors des 90 ans du site.

Monsieur DELOMMEZ doute qu'il reste des montres. Toutefois, il apportera une réponse à la demande de Monsieur FUMERY lors de la prochaine réunion de CSE. En outre, la responsable des ASC a sollicité la Direction afin qu'elle fasse un geste pour reconnaître l'engagement des collaborateurs lors de l'événement des 90 ans et du repas de la Saint-Eloi. Elle étudie cette possibilité.

Madame BACLET note par ailleurs que Monsieur GRIBOT avait annoncé que les salariés présents aux effectifs début 2023, même s'ils sont partis à la retraite ou dans le cadre de la RCC par la suite, recevraient un courrier pour les inviter à venir récupérer leur montre. Or ils ne semblent pas avoir reçu un tel courrier.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELOMMEZ prend note de cette remarque.

21. ASC : (Elus)

- **Présentation des comptes AEP sur l'année 2022**
- **Présentation du budget prévisionnel 2024**

Monsieur BONNISSANT donne lecture de la déclaration suivante :

« Nous, sections CFDT de Roquette Lestrem, dénonçons à nouveau le fonctionnement du bureau des ASC. En effet, malgré les avertissements, les rappels à la loi, les mises en demeure et les assignations, les membres du bureau UNSA, CGT et CFE-CGC continuent de s'affranchir des règles de la commission des marchés en distribuant en cette fin d'année :

- *Un colis de Noël, d'une valeur inconnue ;*
- *Une box photo Tipli d'une valeur de 40 € ;*
- *Un complément d'un montant inconnu versé sur la carte Vaziva non validée par le CSE.*

A aucun moment, le bureau n'a informé la commission des marchés, ni fait une consultation de ces prestations, ni reporté au CSE l'ensemble des éléments sur les prestataires et les coûts liés à ces prestations.

En lien avec l'assignation des membres du bureau des activités sociales et culturelles du CSE, nous demandons expressément qu'une consignation (« dépôt » ou « séquestre ») soit mise en place pour l'ensemble des avantages sociaux suivants :

- *Chèques vacances salarié et enfant d'une valeur de 160 € ;*
- *Box photo de 40 € à chaque salarié ;*
- *Colis de Noël à chaque salarié (d'une valeur inconnue) ;*
- *Dotations Noël salariés et enfants (versées sur la carte Vaziva) ;*
- *Subvention sport d'un montant de 50 € sur la carte Vaziva.*

Ces avantages sociaux et les montants associés indûment décidés par quelques membres du CSE, en partie déjà distribués aux salariés, ne pourraient être perdues pour les salariés ne les ayant pas perçus. Si malgré tout le bureau des ASC passe outre ces recommandations, ces nouveaux faits seront versés au dossier contentieux. »

Monsieur DELOMMEZ demande à entendre le bureau du CSE sur le sujet, car la Direction attend la présentation des comptes depuis plusieurs réunions maintenant. En effet, le Président de l'instance doit s'assurer du bon fonctionnement du CSE, et le bureau a l'obligation légale de présenter et de faire approuver les comptes de l'instance dans les six mois qui suivent la fin de l'exercice.

Monsieur DESCAMPS répond que l'établissement des comptes a été confié à un expert-comptable. Celui-ci expliquera lui-même lors de la réunion de présentation des comptes, prévue le 18 décembre, les raisons du retard qui peut être constaté.

Monsieur CHARLES remarque que la Direction évoque des obligations légales, mais elle a elle-même l'obligation de communiquer un bilan social au CSE, ce qu'elle n'a pas fait.

Monsieur DELOMMEZ en convient. Il ne prétend pas que la Direction est parfaite, et ne souhaite pas attaquer le bureau. Toutefois, la Direction a une forme de responsabilité vis-à-vis de l'instance, car elle confie une dotation conséquente au CSE.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur BONNISSANT remarque que les élus ne savent pas comment est dépensée cette dotation, car aucun point n'est présenté en CSE.

Monsieur FUMERY ajoute que le bureau a l'obligation de convoquer la commission des marchés avant de procéder à certaines dépenses.

Monsieur DELATTRE rappelle que des invitations ont été envoyées à des réunions de la commission des marchés.

Monsieur FUMERY objecte que ces réunions sont organisées après que les achats ont été effectués. Le bureau est hors la loi.

Monsieur VAN EXAERDE rappelle que l'ensemble des élus doivent être consultés avant de procéder aux achats dont le coût dépasse un certain seuil.

Monsieur DESCAMPS souligne que le bureau attend toujours la passation que la CFDT devait organiser au début de la nouvelle mandature. S'agissant des comptes de 2022, les commissaires aux comptes ont rendu leurs conclusions, et l'arrêté des comptes est prévu le 4 décembre. Ils pourront être approuvés le 18 décembre par le CSE. Ce même jour, les élus pourront interroger l'expert-comptable sur les causes du retard.

Monsieur FUMERY souhaite savoir quand le budget prévisionnel sera présenté.

Monsieur DESCAMPS répond qu'il pourra être présenté lors d'une prochaine séance.

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)

Monsieur DELOMMEZ indique que la Direction privilégie une approche pragmatique s'agissant de l'organisation des CSE. Si, lors de la préparation de l'ordre du jour, il apparaît nécessaire de prévoir une réunion supplémentaire, celle-ci est planifiée. Toutefois, les questions des élus et de la Direction ne seront pas séparées, car elles sont rassemblées par thèmes dans l'ordre du jour.

Monsieur FUMERY regrette que la Direction traite toujours en priorité les points qu'elle met elle-même à l'ordre du jour. De nombreuses questions des élus sont alors systématiquement reportées.

Monsieur DELOMMEZ invite, lors des débats en CSE, à se discipliner vis-à-vis de l'ordre du jour, et à éviter les discussions qui ne portent pas sur des points inscrits à celui-ci.

Monsieur FUMERY rappelle que la loi indique que l'ordre du jour doit être traité jusqu'à ce qu'il soit épuisé.

Monsieur DELOMMEZ souligne que la Direction ne recadre que rarement les débats, et laisse parfois la place à des échanges qui ne relèvent pas de points à l'ordre du jour, ce qui explique que les réunions puissent durer plus longtemps que prévu.

Monsieur PRUVOST remarque que le CSE perdrait moins de temps si la Direction répondait aux questions des élus. Les invités de la Direction ne participent pas uniquement aux séances pour décliner leur projet. Ils doivent également répondre aux questions des représentants du personnel.

Monsieur DELOMMEZ objecte qu'aucun intervenant n'esquive les questions des élus, même s'ils ne sont pas toujours en mesure d'y apporter une réponse en séance.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur VAN EXAERDE rappelle que M. POIRET avait instauré les rituels RH, qui permettaient de traiter un certain nombre de questions qui ne venaient alors pas allonger les ordres du jour des CSE. Or ces rituels ont été abandonnés.

Monsieur FUMERY ajoute que M. POIRET prenait des décisions directement lors des séances. Or il semble que Monsieur DELOMMEZ n'ait pas ce pouvoir.

Monsieur DELOMMEZ explique qu'il est attaché à la cohérence des décisions et à l'équité entre les salariés. Par conséquent, il ne souhaite pas prendre de décision en CSE sans impliquer les parties prenantes, et Monsieur GRIBOT procède de même.

Monsieur FUMERY note que Monsieur DELOMMEZ n'apporte parfois pas de réponse, même lorsque la question est à l'ordre du jour (c'est le cas, par exemple, de la question des deux heures autrefois payées aux salariés du restaurant d'entreprise pour le repas de la Saint-Eloi).

Monsieur DELOMMEZ observe que le repas de la Saint-Eloi n'a pas encore eu lieu. Il reste donc du temps pour étudier la question. En outre, des rituels RH sont toujours organisés, et la Direction souhaite les maintenir.

Monsieur FUMERY rappelle par ailleurs que la loi prévoit que lorsque les élus sollicitent l'organisation d'un CSE extraordinaire, celui-ci doit être organisé avant le CSE ordinaire suivant. Or les élus de la CFDT ont demandé en septembre l'organisation d'un CSE sur les comptes de l'instance. Il n'aura lieu que le 18 décembre. De même, ils ont sollicité un CSE extra sur la RCC, et la Direction n'a toujours pas prévu de date.

Monsieur DELOMMEZ explique que les réunions sont particulièrement nombreuses, et il est difficile de trouver une date qui permette de réunir tous les intervenants. En outre, la RCC est un sujet complexe, et les effectifs des RH sont structurellement réduits depuis quelque temps. Ils n'ont alors pas le temps de travailler sur le bilan qui doit être présenté aux élus. Monsieur DELOMMEZ préférerait pouvoir progresser plus rapidement sur ce sujet.

La séance est suspendue de 10 heures 45 à 11 heures.

Partie Sociale

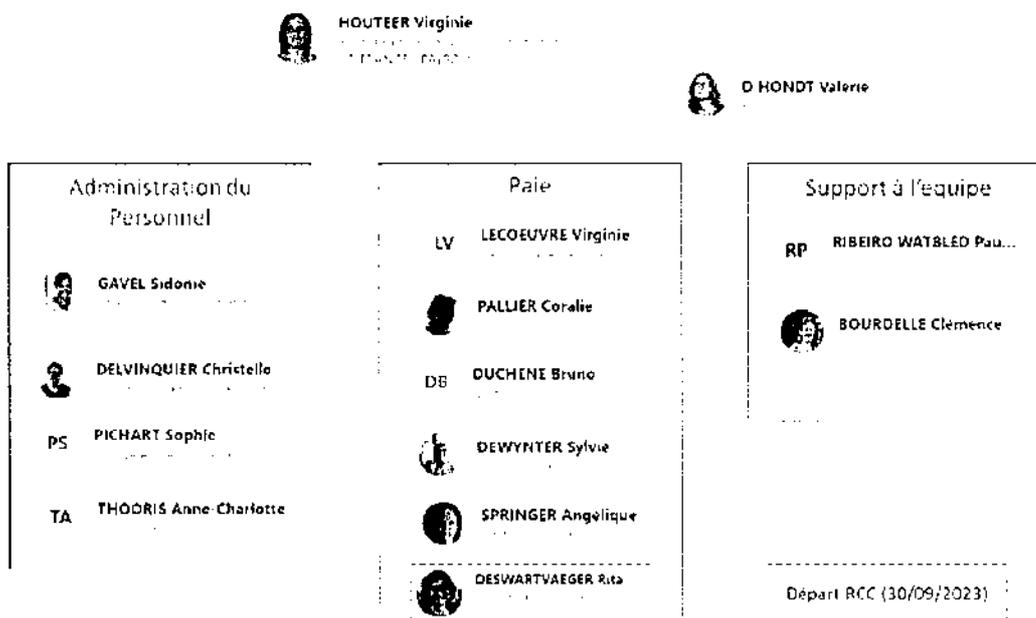
23. Consultation sur la mise en place du projet HRGO (coffre-fort électronique et plateforme collaborateurs) (Direction)

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)

Monsieur DELOMMEZ rappelle que les élus ont posé un certain nombre de questions dans le cadre de la procédure d'information/consultation sur le projet HRGO. Il propose d'y répondre.

L'organigramme du Service Paie & Administration du Personnel était, en octobre 2023, le suivant :

ROQUETTE RESTRICTED



Madame DESWARTVAEGER a depuis quitté les effectifs dans le cadre de la RCC. Valérie D'HONDT a rejoint le service six mois plus tôt, et travaille sur des projets structurels (par exemple, le récent changement de version de SAP HR). Madame RIBEIRO WATBLED intervient quant à elle sur la gestion des expatriés et l'intégration des salariés étrangers.

Monsieur FUMERY remarque que les salariées du Support à l'équipe prennent en charge de nouvelles tâches, qui n'étaient pas assurées par l'Administration du personnel.

Monsieur DELOMMEZ répond qu'elles étaient réalisées par le reste de l'équipe, en plus de leur travail quotidien. Or elles nécessitent une certaine expertise. Elles ont donc été reprises par Madame RIBEIRO WATBLED et Mme BOURDELLE, afin de recentrer les collaboratrices de l'Administration du Personnel sur leurs activités principales. En outre, les effectifs du service Administration du Personnel ont été augmentés d'une salariée.

Par ailleurs, les activités des trois pôles sont les suivantes :

- Administration du personnel : gestion du process d'embauche, préparation des contrats de travail, des avenants et des attestations, traitement du courrier, gestion du process de sortie des effectifs, affiliations à la mutuelle et à la prévoyance, etc.
- Variable De Paie : gestion des pointages, des primes, de la prévoyance et des mi-temps thérapeutiques, saisie des arrêts, évolution des paramétrages, etc. ;
- Calcul de paie : soldes de tout compte, déclarations, calcul indemnités de sortie, veille sur la paie, etc.

Monsieur VAN EXAERDE demande si des permanences sont toujours organisées par le service Paie & Administration du personnel.

Monsieur DELOMMEZ le confirme. La communication sur HRGO sera l'occasion de communiquer à nouveau sur cette permanence, qui se tiendra au L2.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur VAN EXAERDE souhaiterait que les salariés reçoivent un accusé de réception lorsqu'ils envoient un message au Service Paie & Administration du personnel.

Monsieur DELOMMEZ répond que chaque fois qu'un salarié enverra une demande sur HRGO, il pourra accéder à un suivi du traitement de celle-ci.

Monsieur VAN EXAERDE rappelle que le CSE avait demandé de remettre en place les permanences de la mutuelle.

Monsieur DELOMMEZ suggère de soulever le sujet avec Verlingue en Commission Mutuelle.

Par ailleurs, le CSE s'était interrogé sur l'éventuelle reprise des anciens bulletins de paie sur les coffres-forts électroniques des salariés. Seuls les bulletins de salaire de 2023 seront placés sur ces coffres-forts. Les collaborateurs devront eux-mêmes télécharger les bulletins antérieurs.

Le service du coffre-fort électronique sera gratuit à vie, même si les salariés quittent l'Entreprise. Les collaborateurs qui sont en arrêt de longue durée et n'ont plus accès à leur boîte mail professionnelle recevront un courrier d'information sur HRGO avec leur bulletin de paie de décembre. Par défaut, ils continueront à recevoir leurs bulletins de salaire par courrier.

Monsieur FUMERY demande s'ils recevront également leur bulletin sur leur coffre-fort.

Monsieur DELOMMEZ répond par la négative. Les salariés doivent faire un choix entre le papier et la voie numérique.

Monsieur BERTRAND souhaite savoir si le contrat de travail des salariés sera placé sur le coffre-fort électronique.

Monsieur DELOMMEZ répond également par la négative, même si les collaborateurs peuvent toujours placer eux-mêmes leur contrat sur leur coffre-fort.

Monsieur FUMERY demande si le BSI (Bulletin Social Individuel) sera à l'avenir envoyé sur le coffre-fort des collaborateurs.

Monsieur DELOMMEZ le confirme. La Direction pourra envoyer certains documents sur le coffre-fort, mais n'a pas prévu de l'utiliser pour envoyer l'intégralité des documents qui concernent les collaborateurs.

Monsieur BERTRAND souhaite savoir si la Direction renforcera les effectifs du Service RH durant la période de déploiement de l'outil, afin qu'il puisse accompagner les salariés en cas de besoin.

Monsieur DELOMMEZ répond que des présentations de l'outil seront organisées. Les HRBP interviendront également en réunions des managers, et participeront à des tournées dans les services. Les supports de communication seront nombreux, afin d'inciter la discussion et de s'assurer que les salariés ont bien compris le contenu de la plateforme et l'utilisation du coffre-fort électronique.

Par ailleurs, les serveurs qui accueillent les données des coffres-forts électroniques sont installés sur le territoire français. Les prestataires retenus par Roquette, UKG et MyPeopleDoc, sont certifiés ISO 27001 et ISO 27018, ce qui assure que les données personnelles des salariés sont protégées. Toutefois, une note sur la sécurisation des données sera prochainement diffusée.

Monsieur VAN EXAERDE souhaite savoir pendant combien de temps un salarié qui partira à la retraite aura accès à son coffre-fort.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELOMMEZ répond que le coffre-fort électronique est accessible pendant au moins 50 ans.

Monsieur VAN EXAERDE demande si les salariés en CDD bénéficieront d'un coffre-fort électronique.

Monsieur DELOMMEZ le confirme. Cela sera le cas de toutes les personnes qui auront un contrat Roquette (CDI, CDD, alternants, etc.).

Monsieur BONNISSANT demande si seul le titulaire du coffre-fort y aura accès.

Monsieur DELOMMEZ le confirme également. Ce coffre-fort est individuel.

Monsieur KERLOC'H remarque que pour le Service Paie puisse envoyer les bulletins de salaire tous les mois, il doit pouvoir se connecter aux coffres-forts.

Monsieur DELOMMEZ explique que le service transmet les documents sans pour autant avoir accès à chaque coffre-fort individuel.

Madame BACLET souhaite savoir si, dans le cas où un salarié décèderait, sa famille pourrait accéder à son coffre-fort.

Monsieur DELOMMEZ ne peut dire quelle procédure s'appliquerait dans ce cas, mais pense que le notaire aurait accès au coffre-fort, tout comme il aurait accès aux comptes bancaires du défunt.

Monsieur BERTRAND s'enquiert du coût, pour Roquette, de la mise en place des coffres-forts électroniques.

Monsieur DELOMMEZ prend note de cette question.

Monsieur BERTRAND demande si un salarié a la possibilité de revenir à l'envoi papier du bulletin de salaire après avoir choisi l'envoi par voie numérique.

Monsieur DELOMMEZ le confirme.

La mise en place du projet HRGO recueille un avis favorable à l'unanimité de 19 votants.

25. Relevé de carrière : erreur sur l'année 2018 (cette année est un copié/collé d'une autre année au centime près) (Elus)

Monsieur BERTRAND signale que pour certains salariés, les relevés de carrière qui apparaissent sur leur compte emploi retraite indiquent des cotisations divisées par deux pour l'année 2018. Elles sont revenues à la normale en 2019. Monsieur BERTRAND invite à déposer un recours global auprès de la CARSAT.

Monsieur DELOMMEZ indique que la Paie a identifié le problème. La CARSAT n'a pris en compte que 5 mois pour l'année 2018. La Paie est en contact avec Humanis, l'organisme collecteur, pour régulariser la situation de manière globale, et éviter d'avoir à gérer des situations individuelles.

Monsieur BERTRAND souhaite savoir si un grand nombre de salariés sont concernés.

Monsieur DELOMMEZ pense que tous les collaborateurs qui étaient aux effectifs de Roquette en 2018 semblent l'être.

Monsieur KERLOC'H indique que le problème ne concerne apparemment que les cadres.

Monsieur BERTRAND invite à communiquer sur le sujet.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELOMMEZ préfère ne pas communiquer auprès de tous les collaborateurs dès lors que l'ensemble d'entre eux n'est pas concerné.

26. Modalités et fonctionnement des bornes électriques (puissance du chargement par véhicule ? Système de rotation ?) (Elus)

Monsieur DELOMMEZ indique que 16 points de charge ont été installés sur les parkings E1, E6 et E9. Ils ont une puissance de 7 kilowatts, pour une puissance totale qui permet à 12 bornes de charger simultanément à 100 % de puissance.

Monsieur BERTRAND suggère d'ajouter des panneaux pour demander aux salariés de ne pas occuper ces places toute la journée.

Monsieur DELOMMEZ admet que ces places doivent être partagées. Il propose de sensibiliser les collaborateurs par un biais qui reste à déterminer.

Monsieur TIESSET observe qu'au parking E1, les bornes ont remplacé plusieurs places pour les personnes handicapées. Il souhaite savoir si elles seront recréées ailleurs.

Monsieur DELOMMEZ vérifiera ce point.

Monsieur FUMERY demande comment les salariés paient la charge.

Monsieur DELOMMEZ pense qu'ils doivent utiliser une carte dédiée. Il propose de présenter le dispositif lors d'une prochaine séance.

27. Est-il possible de connaître le turn-over du site par âge, par ancienneté, par CSP et par secteur ? (Elus)

Monsieur DELOMMEZ annonce que le turn-over (tous motifs confondus, départs à la retraite inclus) s'établit à 2,7 % en France et 2,2 % sur le site de Lestrem. Cet indicateur n'est pas disponible par ancienneté, mais il s'agit d'une information que la Direction souhaite ajouter.

Monsieur BERTRAND remarque que si le turn-over est inférieur à la moyenne sur le site de Lestrem, il est par conséquent beaucoup plus élevé sur d'autres sites.

Monsieur DELOMMEZ vérifiera ce point.

Monsieur BERTRAND constate que le turn-over est particulièrement élevé au sein des RH, des Achats et du Product Line Management.

Monsieur DELOMMEZ en convient. En revanche, il est très faible dans beaucoup d'autres fonctions, comme Legal, HSE, Supply Chain, etc.

Monsieur BERTRAND invite à s'interroger sur le turn-over plus élevé chez les 26-30 ans. Cela peut s'expliquer par une tendance générationnelle, ou par les conditions de travail. En outre, il souhaite savoir si les RH connaissent les causes de départ des salariés.

Monsieur DELOMMEZ le confirme. Ces causes dépendent des secteurs. Par exemple, le Service Achats regroupe des métiers en tension sur le marché de l'emploi. Cette population est alors particulièrement chassée par les recruteurs et les entreprises.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DESCAMPS ajoute qu'un salarié de ce service qui a 5 à 10 ans d'expérience n'a guère de possibilités d'évoluer chez Roquette. S'il souhaite évoluer professionnellement, il doit changer d'entreprise.

Monsieur DURIEUX regrette par ailleurs que les secteurs du Manufacturing ne soient pas distingués, car le turn-over est plus élevé dans certaines que dans d'autres.

Monsieur DELOMMEZ en convient. Ces statistiques constituent une première approche du turn-over.

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)

Monsieur DELOMMEZ indique que 3 860 collaborateurs étaient éligibles à Worklife en France. 3 752 comptes ont été activés, pour 3 700 cartes activées.

Monsieur BERTRAND invite la Direction à se pencher sur le cas des salariés qui n'ont pas encore activé la carte.

Monsieur DELOMMEZ indique que la Direction a prévu de le faire.

Par ailleurs, en cas de décès du salarié, les sommes sur la carte sont intégrées dans le solde de tout compte. En revanche, en cas de départ de l'Entreprise, les anciens salariés doivent, en théorie, utiliser les sommes dans les trois mois. Toutefois, Roquette ne les empêche pas d'utiliser leur carte après ce délai. Au cours des derniers mois, 19 collaborateurs qui ont quitté l'Entreprise avaient un solde positif sur leur carte.

29. Calendrier réunions CSE et CSE dédiés CSSCT 2024

Monsieur DELOMMEZ indique que les dates de réunion de 2024 ne sont pas encore planifiées.

Ce point est reporté.

La séance est levée à 12 heures.

Sophie BACLET

Secrétaire du CSE



Pierre-François DELOMMEZ

Président de séance du CSE

