

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

du 15 décembre 2023

Etaient présents :

MM. Jean-Luc GRIBOT, Président
Pierre-François DELOMMEZ
Antonin BOUGEROL
François-Régis DORGEVILLE

Mme Stéphanie MONGAILLARD

Mmes
Sandrine DYLAG
Anne-Charlotte HERBOMEZ
Justine LEUWERS

MM. David BENS
Grégory CARLIER
William CHARLES
Stéphane CORDIER
Bertrand DAUSQUES
Clément DELATTRE
Dominique DEQUIREZ
François DESCAMPS
Alain DEVISSCHER
Geoffrey GOUDEFROYE
David MESUROLLE
Nicolas MOREL
Dominique MULLET
Gaetan PRUVOST
Alexandre SANTOLALLA
Benjamin SENGEZ
Jérôme TAFFIN

Prise de notes Mme Delphine BILLIAU

Ordre du jour :

1. Bilan RCC – Lestrem2

ROQUETTE RESTRICTED

La séance est ouverte à 9 heures 10.

1. Bilan RCC – Lestrem

Un diaporama est projeté.

Monsieur DELOMMEZ annonce l'objet de la présente réunion extraordinaire du CSE qui est de dresser le bilan de l'accord RCC, lequel arrivera à expiration le 31 décembre 2023 à 17 heures.

Il rappelle ensuite qu'en mars 2023 ont été effectués une présentation de l'avancement de tous les projets du périmètre France ainsi qu'un point sur les postes supprimés et le nombre de tickets utilisés. En outre, un CSE extraordinaire consacré à Alyssia et l'ensemble des projets a été organisé en avril tandis que les autres départements ont été abordés à l'occasion d'un CSE ordinaire.

Puis Monsieur DELOMMEZ liste les projets présentés au CSE depuis mars 2023 : la conduite partagée AMM, le magasin B, le projet relatif au service échantillons et le projet RH « HR Go ».

Enfin, il annonce la constitution en janvier d'une commission de suivi du bilan de l'accord RCC dont la mission sera de passer en revue l'intégralité des dossiers pour d'une part répondre à la demande des élus d'avoir un point sur les tickets consommés, et d'autre part pour s'assurer que tous les postes sont bien pourvus en bout de chaîne (un doute peut en effet subsister au sujet des personnes qui se sont portées volontaires, mais qui ne sont concernées que par l'emploi repère et non par le projet lui-même).

a. Chiffres France

Monsieur DELOMMEZ présente les chiffres France avec 129 postes supprimés pour 216 suppressions prévues. À fin novembre, 193 tickets ont été utilisés, en sachant que ceux restants seront consommés durant décembre ou lors du premier semestre 2024 (des départs en retraite décalés en raison de la réforme des retraites).

Au 30 novembre 2023, 100 départs ont été réalisés, dont 33 ruptures conventionnelles sans congé mobilité et 4 RCC avec congé mobilité, et 63 IDR majorées, en sachant que de nombreux collaborateurs ont changé de poste en mobilité interne, soit en changeant de département, soit en occupant des postes créés dans le cadre de l'accord, comme par exemple les laborantins qui ont pu devenir techniciens.

Monsieur Nicolas MOREL demande s'il existe un suivi des personnes qui ont quitté l'entreprise.

Monsieur DELOMMEZ n'est pas en mesure de répondre et propose d'aborder ce point lors de la commission de suivi prévue en janvier et évoquée plus haut. Il note que la plupart des salariés qui ont quitté la société ont créé leur entreprise en bénéficiant éventuellement d'un parcours de formation.

Il présente ensuite la répartition des 193 tickets par département et par fonction en soulignant que les 11 salariés dont le poste a été supprimé en qualité ont bénéficié des 11 créations de postes de technicien.

Monsieur Nicolas MOREL évoque les cas de figure où les ouvriers sont remplacés par des techniciens et où les techniciens sont remplacés par des cadres et demande si la Direction a effectué une comparaison des CSP.

Monsieur DELOMMEZ répond par la négative.

Monsieur GRIBOT rappelle que le projet prévoyait effectivement de faire évoluer des opérateurs de laboratoire vers des postes de techniciens : ainsi, les tableaux figurant les suppressions et les créations de postes par catégorie socioprofessionnelle établis dans le cadre de la négociation GEPP RCC comptent 17 opérateurs de laboratoire en moins et 17 techniciens de laboratoire en plus.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur Nicolas MOREL précise qu'il est surtout gêné par le cas où un technicien est remplacé par un cadre : cela lui semble dommageable, car en l'absence de poste de technicien, l'opérateur n'a plus la possibilité d'évoluer.

Monsieur GRIBOT rappelle que chez Roquette, la « cadrification » de techniciens est courante, ce qui avait d'ailleurs fait l'objet d'une présentation lors d'un CSE fin 2021. Il ajoute que les ouvriers ont également la possibilité de passer technicien puis cadre, mais qu'il est rare de voir un opérateur passer d'opérateur à cadre directement. Monsieur GRIBOT convient néanmoins que dans le cas évoqué par Monsieur Nicolas MOREL, où le poste de technicien est supprimé, l'ouvrier n'a effectivement plus la possibilité de devenir technicien à moins de changer de poste, en sachant que ces derniers sont nombreux dans l'entreprise.

Monsieur DELOMMEZ aborde ensuite les dispositifs spécifiques mis en place par l'accord comme les accompagnements à la création d'entreprise ou la formation : 5 personnes ont à ce titre bénéficié des RCC sans congé de mobilité et de tout ou partie du budget de formation création d'entreprise (le budget maximum de 15 000 euros était très souvent approché). De même, 3 personnes ont profité du congé de mobilité, lequel permet de suspendre le contrat et de conserver 95 % de la rémunération toute la durée du congé. Monsieur DELOMMEZ remarque que les personnes ayant bénéficié de ces dispositifs sont peu nombreuses et que la principale modalité de départ a été l'IDR majorée.

Monsieur DELOMMEZ annonce ensuite que sur 90 créations de postes prévues, 81 ont été réalisées. Par conséquent, avec 129 postes supprimés pour 81 créés, le delta de -48 postes est bien inférieur à celui initialement prévu (216 suppressions de postes contre 90 créations) : cela s'explique notamment par des créations de postes qui n'étaient pas prévues initialement, comme par exemple en logistique. Pour Monsieur DELOMMEZ, ce delta relativement réduit indique que l'accord a très bien fonctionné, ce qui est aussi confirmé par le nombre élevé de tickets utilisés.

b. Chiffres Lestrem

Monsieur DELOMMEZ expose que 185 suppressions de postes étaient prévues à Lestrem, et que 108 ont été effectivement réalisées. En outre, 165 tickets ont été utilisés tandis que 31 postes visés par la RCC sont occupés par des personnels temporaires (en manufacturing). Monsieur DELOMMEZ compte également 25 RCC sans congé mobilité, 4 avec congé mobilité, 66 IDR majorées et 31 sorties.

Monsieur DELOMMEZ rappelle ensuite deux points importants de l'accord RCC, d'abord l'article 1 stipulant que, dans l'attente d'une suppression de poste, c'est une ressource temporaire qui y sera affectée. Il s'agit ensuite de l'article 2 sur les projets non réalisés qui comporte l'un des engagements les plus importants de la Direction : Monsieur DELOMMEZ annonce que la Direction tiendra son engagement de recruter en CDI sur les postes structurels occupés actuellement par des personnels temporaires. Par conséquent, à compter du 1^{er} janvier 2024, la Direction s'organisera pour recruter en CDI sur les postes concernés.

Monsieur Nicolas MOREL demande confirmation que les recrutements sur ces postes seront effectués en interne.

Monsieur DELOMMEZ indique que c'est bien l'idée qui a été émise en CSEC. Néanmoins, au vu des départs et des embauches déjà réalisées en CDI, il n'est pas en mesure de confirmer que c'est la personne actuellement sur le poste concerné qui sera recrutée.

Monsieur Nicolas MOREL comprend que le recrutement ne puisse pas systématiquement être effectué en interne, mais insiste sur le fait que certains intérimaires sont présents depuis de nombreuses années. Il propose que le personnel qui n'est pas titularisé à son poste le soit sur un autre circuit.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur DELOMMEZ confirme que la titularisation des intérimaires occupant des postes structurels sera étudiée, l'objectif de l'équipe HR BP étant de trouver le bon équilibre entre la titularisation des collaborateurs déjà en poste et la recherche d'autres profils ou compétences. Il assure que la Direction est consciente que certains collaborateurs sont présents depuis de nombreuses années et qu'elle priorisera leur candidature. Monsieur DELOMMEZ en profite pour rappeler que le contexte de baisse d'activité n'affectera pas la volonté de l'entreprise d'embaucher en CDI pour stabiliser ses effectifs, mais attire l'attention sur le fait que les CDI seront amenés à changer de postes selon les besoins, ce à quoi ils seront sensibilisés.

Il annonce ensuite que 68 postes ont été créés sur 76 prévus : 1 recrutement en R&D et 3 en digital sont en cours tandis qu'un poste en finances n'a pas été créé en raison de la non-suppression d'un poste (le site souhaite en effet conserver son effectif). De même, n'ont finalement pas été créés 1 poste en RH (formation), 1 poste au restaurant et 1 en supply (besoin réévalué).

Monsieur Nicolas MOREL demande si le maintien des postes qui devaient initialement être supprimés sera remis en cause à l'avenir.

Monsieur GRIBOT rappelle que la Direction a toujours tenu le même discours sur le sujet : si un projet n'est pas réalisé, la suppression de poste associée ne sera pas effectuée durant la phase GEPP RCC. En revanche, si le projet est relancé plus tard, la Direction envisagera à nouveau la suppression de poste, ce qui fera l'objet d'une information consultation du CSE. Monsieur GRIBOT illustre son propos avec l'exemple de la facturation automatisée qui était prévue le 1^{er} janvier 2023, mais qui n'a pas pu être mise en place parce que l'autorité compétente n'a pas décidé quel logiciel elle homologuerait. Lorsque l'autorité aura statué et que le projet sera déployé, des personnes seront impactées par l'automatisation, ce qui nécessitera une nouvelle consultation du CSE.

Monsieur DELOMMEZ présente enfin la liste des études d'impact réalisées et celles qui ont été abandonnées.

c. Chiffres par départements

Qualité :

Monsieur BOUGEROL annonce que les suppressions et créations de postes sont à l'attendu, avec 24 suppressions et 15 créations, et que 24 tickets ont été utilisés. Il aborde ensuite le détail des mouvements :

- 17 postes de laborantins ont été supprimés et 11 postes de techniciens créés, ce qui donne un delta de 6 collaborateurs partis en retraite ;
- laborantins métrologie : 2 postes supprimés et 2 postes créés (1 laborantin a pris un poste tech DCQ après un parcours tech, tandis qu'un départ a été remplacé) ;
- techniciens sécurité alimentaire : 2 suppressions de postes et 2 créations de postes de cadres (étaient prévues initialement la création d'un poste de spécialiste et d'un poste de manager, mais ce sont finalement deux postes de spécialiste qui ont été créés) ;
- assurance qualité : 1 suppression de poste réalisée lors de la réorganisation de l'assurance qualité en 2021 et 1 suppression de poste spécialiste système management qualité (mobilité interne en 2021) ;
- assistantes administratives : 1 départ réalisé sur 3 prévus (maintien à 30 % d'une salariée et 1 ticket non utilisé).

Monsieur GRIBOT précise que le ticket non utilisé est lié à record to report où il avait été annoncé que Symphony permettrait l'automatisation des rapports : comme Symphony ne permet finalement pas la réalisation de

ROQUETTE RESTRICTED

rapports automatisés, le poste a été maintenu. Monsieur GRIBOT informe les élus que le non-déploiement de l'automatisation explique aussi le maintien de certains postes en supply chain, finance et manufacturing.

Supply chain :

Monsieur BOUGEROL parcourt les chiffres de la supply chain :

- spécialistes guichets usine : le projet d'automatisation étant encore en cours de déploiement, l'impact du projet n'a pas pu être évalué et en conséquence, les suppressions de postes n'ont pas été effectuées. En revanche, un poste de PLE manager a été créé ;
- la suppression du poste de contrôleur facturation n'a pas été réalisée, mais une équipe facturation transport sera mise en place début 2024 avec un travail de rationalisation des missions ;
- transport overseas : 1 poste supprimé (départ à la retraite) et titularisation de 1 Alliance ainsi que de 2 CDI en mission dans le cadre de Symphony ;
- transport Europe : 1 poste supprimé et 2 créations de postes (titularisation de 2 CDI en mission) ;
- support administratif log opé : 5 postes supprimés contre 8 prévus. Néanmoins, les trois postes restants seront amenés à être supprimés : chaque salarié concerné sera accompagné individuellement ;
- spé ordonnancement : la suppression de poste ainsi que le ticket ont été réalisés, mais deux postes supplémentaires ont été créés dans une optique de stabilisation des effectifs ;
- P2P : 1 départ en retraite d'une assistante administrative et 6 créations de postes réalisées (3 acheteurs et 3 approvisionneurs) ;
- rationalisation des activités logistiques :
 - o l'objectif de 9 suppressions de postes d'opérateurs dans la log a été facilement atteint grâce à des départs en retraite (anticipés avant l'accord) et à quelques mobilités internes. Par ailleurs, 5 Alliance ont été titularisés ;
 - o spécialiste packaging : 1 départ remplacé (ce remplacement n'était initialement pas prévu) ;
- spécialistes méthodes et performance :
 - o 3 tickets ont été utilisés, dont 2 mobilités internes en supply chain et 1 départ dans le cadre de la RCC ;
 - o 1 départ en retraite d'un manager au département transports ;
 - o le ticket project leader (cadre) a été utilisé dans le cadre d'une RCC ;
 - o 1 seul poste de data scientist a été créé sur 2, car le besoin du second ne s'est pas fait ressentir.

HSE :

Monsieur BOUGEROL présente le bilan au service HSE :

- assistantes administratives : les deux tickets ont été utilisés pour les suppressions de poste (1 RCC et 1 départ à la retraite) ;
- 1 départ à la retraite d'un chargé de mission et recrutement de 1 ingénieur hygiène industrielle ;

ROQUETTE RESTRICTED

- suppression de 1 poste d'ingénieur responsable environnement : le ticket restant ne faisant pas sens par rapport au besoin du service accueil, le collaborateur sera remplacé lorsqu'il quittera l'entreprise. Monsieur BOUGEROL note également le retour de Marc VERMEULEN comme responsable HSE ;
- départs en retraite de deux animateurs sécurité et recrutement d'une technicienne hygiène indu.

GBU/CAPA :

Madame MONGAILLARD expose le bilan GBU/CAPA avec 12 postes supprimés et 4 créations de postes réalisées. Concernant les postes supprimés, elle recense :

- 4 postes d'assistantes administratives (mobilités, IDR et autres sorties) ;
- 7 postes en transformation commerciale, dont 5 mobilités internes et 2 IDR, principalement sur des postes de business support ;
- 1 opportunité métier validée en commission suite au départ d'un account manager.

Quant aux créations, elle compte 2 postes sur le CTS protein (1 CTS manager et 1 technical développeur) et 2 postes de market manager.

R&D :

Monsieur DELOMMEZ présente le bilan R&D :

- le poste de transformation assistante a fait l'objet d'un départ RCC en mai 2022 ;
- les deux postes de laborantins analytique et le poste de laborantin animalerie : 1 départ RCC en août 2022 et 1 départ début janvier 2024, ainsi qu'une mobilité interne en septembre 2023 ;
- préparateur échantillons : 1 départ en IDR majorée est prévu en juin 2024, mais le -1 a déjà été réalisé grâce à un départ en retraite ;
- stratégie protein : le poste d'ingénieur extrusion est en cours de recrutement (Monsieur DELOMMEZ précise que les difficultés de recrutement expliquent que le poste n'ait pas encore été pourvu). Le poste de technicien extrusion a quant à lui été pourvu par mobilité interne.

RH :

Monsieur DELOMMEZ expose que 7 tickets ont été utilisés pour 7 postes supprimés. De plus, les 6 créations de postes prévues ont été réalisées. Il relève des départs dans les fonctions administratives en juin 2022 et octobre 2022 ainsi que la transformation d'un poste de spécialiste développement RH en poste de manager de la partie centre de services partagés :

- partie faciliter l'accès à la formation : 1 poste supprimé sur 2 à date, tandis qu'aucun poste n'a finalement été créé sur la partie learning, l'entreprise n'étant pas en mesure de répondre au besoin (les postes existants relèvent davantage de la gestion que de la pédagogie et de l'ingénierie de formation).
- gestion et administration du temps de travail : l'objectif d'harmonisation des règles étant hors d'atteinte à court terme, le déploiement du projet a été reporté. Par conséquent, la suppression de poste prévue n'a pas été réalisée ;
- projet self-service HR Go : projet réalisé grâce à un départ en RCC en août 2023 ;

ROQUETTE RESTRICTED

- rémunération : la communication ainsi que les supports sur les éléments de rémunération sont prêts et un poste a été créé. Cependant, ce dernier a été transféré à l'équipe paie.
- création d'un pôle carrière transfert des savoirs : deux postes créés pour animer la partie GEPP ainsi que l'organisation de la mobilité interne liée au projet de GEPP et RCC.

Services généraux :

Monsieur DELOMMEZ annonce que le projet accueil et prise d'appel n'a pas été réalisé, car l'outil nécessaire à sa mise en œuvre n'a pas été déployé. Par ailleurs, deux postes d'agents de services généraux gestionnaires services généraux ont été supprimés (1 mobilité interne et suppression prévue fin décembre 2023). Enfin, le poste d'adjoint du restaurant n'a pas été créé et ne le sera pas tant que le statut du restaurant, pour le moment hybride, ne sera pas clarifié.

Digital :

Monsieur DORGEVILLE annonce 14 suppressions de postes réalisées sur 16 ainsi que 24 créations de postes (à l'objectif), avant de rappeler que le département digital a intégré l'équipe Symphony, ce qui a fait l'objet d'une réorganisation présentée en CSE Central.

Parmi les postes en cours de recrutement, Monsieur DORGEVILLE recense un architecte solution, un project management officer et un responsable management client.

Enfin, l'un des postes d'analyse application n'a pas été supprimé, contrairement au prévisionnel, de même que l'un des postes d'architecte solution.

Finances :

Monsieur DORGEVILLE rapporte que 9 postes sur 15 ont été supprimés et 6 sur 7 créés.

Parmi les postes supprimés, il compte 2 départs en retraite et 6 mobilités (l'une d'entre elles est prévue en 2024). Concernant les créations de postes, 5 ont été pourvus en interne et 1 en embauche. Il insiste sur le fait que les postes créés ont été pourvus avec des personnes dont le poste est supprimé, ce qui n'était pas prévu et constitue une excellente nouvelle pour le site de Lestrem.

Manufacturing :

Monsieur GRIBOT rappelle que 63 postes étaient à supprimer : 64 tickets ont été utilisés (grâce à deux opportunités métier) et, à date, 7 postes sont supprimés et 31 tenus par des temporaires. Les deux créations de postes prévues ont quant à elles été réalisées. Il parcourt ensuite le bilan poste par poste :

- l'AMM est en phase de finalisation : les six postes seront supprimés avant la fin de l'année tandis qu'un accompagnement sera mis en place pour le démarrage en 2024 ;
- conduite partagée ANM : le projet initialement prévu n'était pas réalisable, contrairement à la modernisation complète des séchoirs, cependant le montant du CAPEX nécessaire à celle-ci est très important et le projet est donc reporté. Monsieur GRIBOT déduit des annonces de CAPEX et de la volonté de décarbonation du Groupe que ce projet ne pourra probablement pas voir le jour avant 2023 ;
- automatisation du chargement des remorques à l'ANM : aucun système automatisé n'ayant donné satisfaction, le projet ne se fera sans doute pas.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur Nicolas MOREL s'enquiert des améliorations qui devaient être apportées dans le secteur ANM : il déplore que ce secteur ne bénéficie pas des budgets d'Alyssia comme cela a été le cas pour la maintenance.

Monsieur GRIBOT indique que les améliorations de l'ANM sont financées par les CAPEX standards et non par Alyssia, en faisant observer que les dotations en CAPEX augmentent de façon continue. Puis il poursuit la présentation :

- automatisation du nettoyage des Starcosas : Monsieur GRIBOT explique qu'après des décennies de recherche, une solution a été trouvée et testée. Cependant, le premier chiffrage donnait un retour sur investissement à sept ans et demi alors que l'objectif était fixé à six ans. Les équipes ont donc retravaillé le projet en vue d'avoir un payback conforme à l'objectif, mais au moment où elles ont réussi, les nouveaux CAPEX avaient ramené les retours sur investissement à trois ans. Monsieur GRIBOT regrette que le projet ait dû être abandonné alors qu'une solution était trouvée, mais étant donné les grandes améliorations qu'apporterait cette dernière en termes de conditions de travail, il a l'intention de relancer une fois que les CAPEX autoriseront à nouveau 6 ans de payback ;
- l'automatisation des AGV est en phase de démarrage en vue d'une finalisation début 2024 ;
- conduite partagée G1-G3 : l'étude du projet est toujours en cours, mais le projet ne sera pas réalisé en 2023 ;
- pérennisation de l'arrêt du H2 : le projet a été intégré à Volga et le H2 arrêté en 2020, le but étant de compenser l'arrêt de ce dernier grâce à une meilleure gestion des autres réacteurs ;
- automatisation du SP1-2 et projet sur Xylitol, Maltitol : l'analyse actualisée de la situation a conclu que le projet initial n'était plus pertinent, cependant une nouvelle machine permettant d'automatiser la mise en big bag a été identifiée. Toutefois, l'investissement pour cette solution s'élevant à plusieurs millions d'euros, le projet sera étudié hors du cadre GEPP RCC ;
- chargement des vrac automatisés : aucun système de chargement automatisé de vrac n'a été trouvé et le projet a donc été abandonné ;
- conduite centralisée des utilités : l'analyse d'activité a démontré que le projet n'était pas faisable. En revanche, la mutualisation des postes entre la conduite de la chaudière biomasse et la conduite centralisée des utilités est envisageable ;
- pointage des équipes : le projet étant lié au changement de système de pointage, il n'a pas été réalisé ;
- gestion du magasin des EPI : le projet a été réalisé en 2021 ;
- 2 opportunités métiers respectivement au magasin matériel et à l'ordonnancement TSMP.

Monsieur GRIBOT liste ensuite le statut des postes structurels occupés par des personnels temporaires :

- conduite AMM : en cours de finalisation ;
- ANM : abandonné ;
- automatisation des remorques : abandonné ;
- nettoyage des Starcosas : abandonné ;
- AGV magasin B : en cours ;
- conduite partagée G1-G3 : en étude ;
- pérennisation du H2 : réalisé ;
- SP1-2, Xylitol : abandonné à date ;

ROQUETTE RESTRICTED

- chargement des vracs, conduite centralisée, pointage des équipes : en suspens ;
- gestion des EPI et des opportunités métiers : réalisé.

Monsieur GRIBOT explique pour terminer que tout ou partie des intérimaires actuellement affectés aux postes supprimés seront titularisés.

Monsieur CARLIER demande si les collaborateurs du G1-G3 seront également titularisés.

Monsieur DELOMMEZ répond que la titularisation est en cours : quatre personnes ont déjà été titularisées et huit le seront prochainement.

Monsieur DELATTRE pense que le projet de pérennisation de l'arrêt H2 contredit ce qui a été présenté au CSE : la présentation exposait en effet que le projet ne visait pas à augmenter la production sur les autres réacteurs.

Monsieur GRIBOT confirme que la capacité instantanée et les volumes des réacteurs ne seront pas modifiés : c'est en réalité l'enchaînement des étapes et la composition qui accroîtra la productivité des autres ateliers. De cette façon, la capacité actuelle de production de sorbitol liquide de 300 000 tonnes pourrait être portée à 330 000 tonnes, le besoin 2024 étant évalué à 250 000 tonnes.

Monsieur TAFFIN signale que le magasin B comprend 2 intérimaires et non 0 comme indiqué dans la présentation.

Monsieur DELOMMEZ explique que ces personnes partiront en janvier. Il admet qu'en toute rigueur, il aurait dû écrire 2 intérimaires.

Monsieur TAFFIN s'étonne de la non-titularisation des deux intérimaires, car ils sont affectés à des postes structurels.

Monsieur GRIBOT suppose que Monsieur TAFFIN et lui n'évoquent pas les mêmes postes, car il confirme que les collaborateurs affectés à des postes ciblés par les suppressions seront titularisés.

Monsieur PRUVOST s'enquiert de l'atelier Buttner.

Monsieur GRIBOT explique que l'atelier Buttner sera à 40 % d'activité en 2024, raison pour laquelle les collaborateurs seront susceptibles d'être remplacés par des titulaires dont l'atelier sera arrêté en 2024. Il précise que l'atelier Buttner est le seul connaissant une problématique de charge en 2024.

Monsieur CARLIER s'inquiète du sort des intérimaires en poste au chargement.

Monsieur DELOMMEZ indique que des titularisations sont annoncées.

Monsieur GRIBOT précise toutefois que les intérimaires recrutés en renfort dans le cadre de Symphony ne seront pas titularisés si l'amélioration de Symphony supprime le besoin, de même que si une baisse d'activité réduit le nombre de chargements.

Un élu s'enquiert des 8 CDD en glucose.

Monsieur GRIBOT répond qu'ils seront conservés tant que le projet ne sera pas réalisé. Cependant, s'ils sont formés et compétents, ces CDD pourront faire partie des titularisations à venir.

Monsieur TAFFIN demande combien de départs en retraite sont prévus en 2024.

Monsieur DELOMMEZ répond que les prévisions de départs en retraite ont été établies et intégrées dans les budgets, mais qu'il ne dispose pas présentement du chiffre.

ROQUETTE RESTRICTED

La séance est levée à 10 heures 30.

Justine LEUWERS

Jean-Luc GRIBOT

Secrétaire adjointe au CSE

Président du CSE

PO. / 

