

**PROCES-VERBAL de la réunion ordinaire du
Comité Social et Economique de Lestrem
du 14 décembre 2023**

Étaient présents :

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

Mmes Sophie BACLET
Muriel BAGIEU
Anne Charlotte HERBOMEZ
Anaïs EL GHAOUFI

MM. David BENS
Michel BERTRAND (seulement le matin)
Grégory CARLIER
William CHARLES (seulement le matin)
Stéphane CORDIER
Bertrand DAUSQUES
Clément DELATTRE (par visioconférence)
Dominique DEQUIREZ (par visioconférence)
François DESCAMPS
Alain DEVISSCHER
Hubert DHOISNE
Mickael DURIEUX
Daniel GANTIEZ
Geoffrey GOUDEFROYE
Damien KERLOC'H
David MESUROLLE
Jean MOREL (seulement le matin)
Nicolas MOREL
Dominique MULLET
Gaëtan PRUVOST
René SAINT-LOUP (seulement le matin)
Alexandre SANTOLLALA
Benjamin SENGEZ
Jérôme TAFFIN
Damien TIESSET

Invités

Mmes Aurore FAYON (point n° 1)
Laeticia GUERIN DEREMAUX (point n° 5)
Nathalie DAVID (point n° 11)

MM. Leonard GONIN, Impact Etude (point n° 1)
Alexandre BARON (point n° 4)

Daniel WILS (point n° 5)
Quentin BAILLEUL (point n° 5)
Frédéric CAULIER (point n°9)

Prise de notes Mme Delphine BILLIAU

Ordre du jour :

1. Approbation des procès-verbaux du CSE des 27 et 28 novembre 2023.....	9
Point Economique	12
2. Point qualité, sécurité, situation économique et absentéisme (Direction)	12
Arrêt d’ateliers fin d’année (Elus)	12
3. Où en sommes-nous de la volonté d’externalisation de la production de pregels et dextrines ? (Elus)	12
4. Retour sur l’inspection par l’Agence du médicament de nos excipients (Elus)	13
Organisation de l’entreprise.....	16
5. Information sur le projet d’aménagement du laboratoire Nutrition et Santé (Direction)	16
6. Information sur le projet d’évolution de l’organisation équipe Douanes (Direction)	17
7. Consultation sur le projet d’évolution de l’organisation Transport Overseas (Direction).....	18
8. Consultation sur le projet de mise en place d’une équipe facturation Transport (Direction).....	18
9. Information en vue d’une consultation sur un point relatif à la sûreté (Confidentiel) (Direction)	18
10. Consultation sur le projet d’évolution d’organisation au sein de l’AMM (Projet Alyssia) (Direction)	20
11. Suite à la réorganisation de Performance Materials, a-t-on trouvé un poste pour toutes les personnes concernées ? (Elus)	22
Fonctionnement du CSE	9
12. Suite à la demande mise à l’ordre du jour du CSE du 27/11 (point 20) concernant les 2 h attribuées par la Direction aux salariés du restaurant d’entreprise pour le repas de ST Eloi, quelle est la décision prise par la Direction ? (Elus).....	22
13. Présentation du tableau de bord des ASC (Elus).....	23
14. Quel est le pourcentage d’utilisation de la carte Vaziva par les salariés ? (Elus).....	25
15. Consultation et désignation du cabinet Technologia Juris pour nous assister dans le cadre de la procédure judiciaire engagée par les élus de la CFDT devant le tribunal de Béthune le 15 mai 2024 (Elus)	9
16. Consultation et désignation du cabinet Technologia Juris pour nous assister dans le cadre d’une possible médiation avec les élus de la CFDT suite à l’assignation devant le tribunal de Béthune le 15 mai 2024 (Elus)	10
17. Compte rendu de la dernière commission des marchés devant le CSE (cf. art 3 de notre Règlement intérieur) (Elus)	25
18. Consultation du CSE sur l’acquisition de la parcelle supplémentaire du centre aéré (Elus).....	11

19. Planification réunions CSE et CSE dédié CSSCT 2024	25
Partie sociale	20
20. Restitution délégation d'enquête du 6 novembre 2023 (Direction/Elus)	4
21. Présentation du processus de reclassement d'un salarié suite à des restrictions médicales (Elus)...	25
22. Quelles sont les modalités de fonctionnement des bornes électriques (paiement, coût, ...) ? (Elus)	25
23. Information sur le renouvellement du parc de distributeurs de boissons et snacking	20
24. TEMPO (Elus)	26
25. Concernant la semaine supplémentaire pour les salariés de + de 58/59 ans, est-ce que ce sont des jours détachables à poser ou une semaine complète ? Quid des temps partiels, doivent-ils poser sur leur jour d'absence ? (Elus)	26
26. Quel est le pourcentage de salariés en temps partiel par régime de travail ? (Elus)	26

La séance est ouverte à 9 heures 05.

Partie sociale

20. Restitution délégation d'enquête du 6 novembre 2023 (Direction/Elus)

Monsieur GONIN propose de présenter les conclusions de l'enquête réalisée à la suite du suicide, le 3 octobre 2021, d'une salariée du service Filtration. Les objectifs de cette enquête étaient :

- d'identifier d'éventuels éléments d'ordre professionnel et organisationnel ayant pu contribuer à une dégradation de la santé mentale de la salariée et pouvant encore représenter un risque psychosocial pour les autres collaborateurs du service ;
- de construire un diagnostic partagé de la situation entre les représentants de la direction et les représentants des salariés ;
- de contribuer au renforcement de la démarche de prévention des risques psychosociaux au sein du service Maintenance Transverse et dans l'Entreprise d'une manière globale.

Le cabinet Impact Etudes a reçu 14 salariés volontaires en entretien, et réalisé des analyses documentaires sur le parcours et l'évolution professionnelle de la salariée.

Madame LE MEAUX regrette que les conclusions de l'enquête ne soient présentées qu'en décembre 2023, deux ans après le suicide de la salariée, d'autant que le contexte du service Filtration a sans doute évolué depuis.

Monsieur GONIN signale en ce sens que les salariés ont eu des difficultés à reconstituer les événements durant l'enquête, car celle-ci n'a eu lieu que longtemps après les faits.

La salariée présentait une forte ancienneté (32 ans), et avait toujours été « confectionneuse/couturière industrielle ». Elle était la dernière représentante de ce métier au sein de l'usine, et l'exerçait de manière « remarquable et dépassant les attentes », selon son entretien annuel de 2019. Elle présentait donc des compétences, une technicité et une autonomie reconnues par son équipe et son management.

Le Service Filtration est quant à lui caractérisé par une forte cohésion collective et par un engagement fort des salariés vis-à-vis de l'Entreprise. Il est reconnu pour sa qualité et son utilité au sein de l'usine. L'entraide apparaît importante entre collègues, et repose sur un sentiment partagé de « travail bien fait ». L'équipe est ancienne, expérimentée et avec une forte conscience professionnelle.

La salariée relevait de l'atelier Filtration jusqu'en 2017. Elle est rattachée cette année-là aux Réparations externes tout en continuant à travailler à l'atelier Filtration. A partir de juin 2018, elle travaille à l'atelier central. En 2019, elle est de nouveau rattachée au Service Filtration, tout en continuant à travailler à l'Atelier central, où elle avait été bien reçue et où elle avait, avec le temps, pris ses marques. En 2020, le Service Filtration fait l'objet d'une réorganisation. Le poste de la salariée fait l'objet d'une pesée, qui montre que la salariée travaille pour 50 % de son temps sur le poste de couturière (ce qui ne correspond pas aux constats de ses collègues). Des activités lui sont alors confiées à l'Emballage. En 2021, il est décidé d'externaliser les activités qu'elle prend en charge. La suppression de son poste lui est annoncée, avant que,

quelques mois plus tard, cette externalisation soit abandonnée. Il est alors indiqué à la salariée que son poste est conservé.

Sur la base de ces éléments, Monsieur GONIN a émis un certain nombre d'hypothèses. La salariée a subi un grand nombre de décisions organisationnelles (changement de service, de management, de lieu de travail, et ensuite de métier), qui ont pu provoquer chez elle une perte de repères. Elle a été séparée du collectif et a dû développer de nouvelles compétences, même si elle a bénéficié d'un bon accueil à l'Atelier Central. Elle a pu connaître une remise en question de la place qu'elle occupait au sein de l'Entreprise, mais également une rupture du contrat psychologique avec l'Entreprise (en termes de réciprocité, de loyauté et de confiance). Les salariés du Service Filtration ont indiqué que dès 2019, elle se dévalorisait, et exprimait un sentiment d'inutilité.

Ces changements ont également pu provoquer une perte de maîtrise et de contrôle du savoir-faire, car la salariée devait acquérir de nouvelles compétences. En outre, elle a pu connaître une transformation de ses valeurs professionnelles et du sens de son travail, mais également une disparition de son expertise. Beaucoup de collaborateurs ont évoqué un « gâchis » : l'Entreprise passe beaucoup de temps à former des experts, jusqu'à ce qu'il soit considéré que cette expertise n'est plus utile. De plus, la salariée a pu connaître le passage d'un métier utile et reconnu en termes de compétences à un « simple » emploi, ce qui fait disparaître sa valeur ajoutée, et crée un sentiment d'insécurité.

Ces différents changements peuvent contribuer à une dégradation de la santé mentale. Les évolutions organisationnelles instables empêchent les salariés de se projeter et d'avoir une vision claire de leur avenir professionnel. Elles peuvent générer un ressenti de manque de reconnaissance, de dévalorisation, voire de trahison de la part de l'Entreprise. Enfin, l'annonce de la disparition d'un poste provoque une insécurité, dont les études montrent qu'elle a des effets significatifs sur la santé mentale.

Au regard de ces analyses, Monsieur GONIN préconise en premier lieu de réaliser une évaluation pluridisciplinaire des impacts de tous les projets, et notamment des réorganisations, sur la performance et la santé, dans le but de construire des mesures de prévention collectives et organisationnelles. Il n'existe jamais de standard en matière d'organisation, et tous les projets de réorganisation doivent être adaptés aux spécificités des services qu'ils concernent.

Madame LE MEAUX observe que lors des réorganisations, les discours de l'Entreprise sont exclusivement collectifs. Or les salariés s'interrogent avant tout sur la place qu'ils prendront dans la nouvelle organisation.

Monsieur GONIN admet que les conséquences des projets concernent toujours *in fine* les individus. Toutefois, le fait que ces projets prennent en compte la bonne cohérence du collectif réduit généralement les incidences individuelles.

Par ailleurs, une réorganisation doit constituer un moyen d'assoier de lien de confiance entre les salariés et l'Entreprise, de réduire l'insécurité face à l'inconnu et de valoriser les savoirs et les compétences des collaborateurs.

Madame LE MEAUX observe que deux enquêtes paritaires ont été organisées sur deux suicides de salariés de l'Entreprise. Bien qu'ils relevassent de services très différents, ces enquêtes ont montré des points communs entre les deux situations.

Monsieur GONIN souligne que Roquette semble connaître, depuis quelques années, un changement de culture d'entreprise. Il préconise alors de renforcer le suivi et l'accompagnement des salariés, notamment en :

- multipliant les capteurs pour identifier rapidement les signaux faibles de RPS (risques psychosociaux) ;
- promouvant un travail rapproché entre les services RH et les managers, en formant ces acteurs, et renforçant la présence des RH ou des managers pendant les périodes de transition ;
- vérifiant l'adéquation de la taille des équipes aux capacités de management et de gestion RH ;
- garantissant, dans le cadre des réorganisations, des réponses concrètes en termes de parcours professionnel, afin de permettre aux salariés de se projeter dans le futur.

En outre, pour renforcer la démarche de prévention, il apparaît nécessaire de piloter et valoriser la Santé au travail au plus haut niveau de décision (la santé au travail doit constituer un critère aussi important que les autres lorsque les organisations sont définies au niveau le plus élevé de la hiérarchie), mais également de s'appuyer sur la transversalité entre les acteurs. Le travail et les projets de transformation doivent être conçus avec la participation effective et active des équipes, car celles-ci portent la connaissance sur les activités. Sans cela, le collectif risque d'être désengagé, et par conséquent de perdre en performance. Enfin, il est toujours nécessaire de s'assurer de la bonne mise à disposition des moyens nécessaires aux transitions vers une nouvelle organisation.

Madame LE MEAUX signale que certains salariés estiment que l'Entreprise les met volontairement en difficulté afin de les décourager, et qu'ils quittent d'eux-mêmes Roquette. La perte de confiance envers l'Entreprise constitue donc une réalité.

Monsieur GONIN ne dispose pas d'éléments pour répondre sur ce point, mais constate un réel virage culturel chez Roquette. Toutefois, au regard de cette enquête, un plan d'action reprenant les préconisations du cabinet Impact Etudes a été établi par la commission paritaire.

Madame FAYON indique que ce plan d'action prévoit en premier lieu, pour les équipes de Maintenance Transverse :

- de former les managers de proximité, afin qu'ils sachent distinguer les signaux faibles et accompagner les salariés concernés par les RPS ;
- de réaliser une étude d'impact externe ou interne sur les projets aux conséquences significatives ;
- d'accompagner le changement.

Madame LE MEAUX observe que l'accompagnement au changement prend toujours du temps. Il ne peut donc être déployé que si l'organisation est stabilisée, et non lorsqu'elle est remise en cause tous les ans comme cela a été le cas au service Filtration entre 2017 et 2021. Si les organisations doivent être modifiées tous les ans, c'est que les réorganisations sont mal pensées et inefficaces.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur Nicolas MOREL ajoute qu'il est nécessaire de tirer un bilan des changements opérés et de vérifier s'ils sont positifs avant de poursuivre dans la même voie. En outre, il n'y a pas besoin de modifier l'organisation d'un service chaque fois qu'un nouveau responsable est nommé à sa tête.

Monsieur CHARLES souligne que les salariés du service Filtration ont dénoncé le non-sens que constituait la mise en place de la Maintenance Transverse. Roquette, au travers de ce projet, a perdu en compétences, et a dû réembaucher du personnel. La Direction a imposé cette réorganisation, sans écouter ni les représentants du personnel ni les salariés, mais n'a fait que disperser le service.

Madame FAYON admet qu'il faut prendre en compte les alertes des collaborateurs. Pour autant, le changement est inévitable. La Direction doit alors savoir faire comprendre aux salariés pourquoi ce changement est nécessaire.

Un élu insiste sur l'importance, comme Monsieur GONIN l'a noté, d'écouter les salariés, car ils portent une expertise sur leurs métiers. Or la Direction ne le fait pas toujours.

Monsieur CHARLES ajoute que les mécaniciens doivent maintenant prendre en charge des opérations de filtration. La Direction avait annoncé que des plans de formations seraient déployés, mais ils ne l'ont jamais.

Monsieur Nicolas MOREL indique que le poste de filtration a été sous-estimé. La Direction avait indiqué qu'il pourrait être sous-traité si des renforts étaient nécessaires, mais s'est ensuite rendu compte de sa complexité et de l'expertise qu'il nécessitait.

Monsieur Jean MOREL remarque en outre que si les salariés ne comprennent pas le changement, c'est peut-être qu'il leur est mal expliqué. En particulier, les conséquences humaines des réorganisations ne leur sont souvent pas présentées. Il est nécessaire de donner du sens aux décisions de la Direction, mais également de prendre en compte les conséquences qu'elles ont sur le reste de l'Entreprise, et pas uniquement sur le service qu'elles concernent.

Monsieur Nicolas MOREL ajoute que lorsque l'Entreprise met les moyens nécessaires pour accompagner le changement, les projets portent leurs fruits.

Madame FAYON propose de continuer à présenter le plan d'action. Les managers ont souhaité, au regard du fait que les salariés sont dispersés géographiquement, proposer plus de moments de convivialité.

Monsieur BERTRAND estime que le fait que Direction n'envisage pas de discuter avec les élus et de répondre à leurs remarques donne l'impression qu'elle se moque de la situation. Une salariée est décédée, et cela ne provoque aucune réaction, alors même que d'autres réorganisations continuent à provoquer de la « casse » chez les salariés aujourd'hui.

Monsieur DELOMMEZ observe que la Direction présente très régulièrement des réorganisations en CSE. Les enjeux humains sont systématiquement abordés à ces occasions, et de nombreuses actions sont engagées pour qu'elles se déroulent de la meilleure manière possible. Les élus ne soulignent jamais les points positifs.

Monsieur Jean MOREL objecte qu'il est question d'une salariée qui s'est suicidée. Certains projets peuvent bien se dérouler, mais le CSE est dans son rôle lorsqu'il évoque les problèmes que l'Entreprise rencontre. Il

a été annoncé en décembre en 2023 que le service de Monsieur SAINT-LOUP serait fermé en janvier 2024. La Direction ne peut prétendre que cette réorganisation a été correctement gérée.

Monsieur DELOMMEZ admet que certains choix d'entreprise ont pu faire l'objet d'une communication insuffisante, mais les représentants du personnel ne peuvent caricaturer les actions de la Direction. Elle continue à progresser et à améliorer son accompagnement des réorganisations. Par exemple, dans le cadre du projet de salle de contrôle centralisée à l'UES, elle a donné aux opérateurs l'opportunité de se rendre sur le site de Beinheim pour voir comment fonctionnait sa propre salle de contrôle centralisée. Ils ont également été impliqués dans des groupes de travail.

Madame FAYON ajoute qu'elle accompagne les salariés en situation de mal-être, et les oriente vers un psychologue du travail (lorsqu'ils sont prêts à le rencontrer), tout en travaillant sur la prévention primaire. Toutefois, toute démarche de prévention est longue, et impose une certaine humilité.

Madame LE MEAUX se demande si la Direction donne le pouvoir aux Ressources Humaines d'inciter le management à revoir un projet de réorganisation si elles estiment qu'il aura des conséquences néfastes sur les salariés.

Madame FAYON répond qu'une discussion est toujours organisée entre les HRBP et les managers dans le cadre de tous les projets de réorganisation.

Monsieur BERTRAND estime que certaines directions ont les « yeux plus gros que le ventre ». Pour prouver qu'ils existent, des responsables organisent des « changements pour le changement ». Cela provoque de la casse humaine et industrielle. Très souvent, l'Entreprise finit par remettre en place les organisations qui existaient par le passé. Certes, une entreprise doit évoluer, mais les changements inutiles sont dangereux.

Monsieur Nicolas MOREL signale en outre que certains responsables indiquent qu'ils savent que la réorganisation qui est envisagée dans leur service ne sera pas un succès, mais qu'ils sont obligés à la mettre en place.

Monsieur GRIBOT comprend les propos des élus. Toutefois, en 2021, des projets ont été discutés avec les représentants du personnel dans le cadre des accords sur la GEPP et la RCC. La Direction a accepté d'en retirer certains du processus, sur la base des retours des représentants du personnel. En outre, ces accords prévoient un budget de formation de 1,8 million d'euros (en complément du plan de formation annuel), et des commissions paritaires ont été organisées avec les représentants du personnel pour assurer un suivi régulier des projets mis en œuvre. De plus, sur la quinzaine de projets qui devaient être déployés au sein du Manufacturing dans le cadre de ces accords, seuls trois seront *in fine* mis en œuvre. Ainsi, si certains des reproches des représentants du personnel sont fondés, ils ne sauraient s'appliquer à tous les projets déployés par la Direction.

Monsieur BERTRAND rappelle que l'Entreprise ne se limite pas Manufacturing. Les changements d'organisation en R&D, aux Sales ou au niveau européen ont été nombreux et violents, et ont encore des conséquences négatives aujourd'hui. Des Account Managers ont par exemple 200 lignes à gérer, contre 70 autrefois. Ils partiront à la retraite prochainement, et ne seront pas remplacés. Dans le cadre de la RCC, de nombreux postes ont été supprimés dans ces fonctions.

Madame LE MEAUX souligne que la Direction renvoie toujours aux accords sur la GEPP et la RCC, alors qu'ils constituent deux accords totalement différents. La mise en place d'une GEPP constituait une obligation légale. Pourtant, la Direction n'a accepté de signer l'accord relatif à celle-ci qu'à la condition que les représentants du personnel signent celui sur la RCC. Ces derniers ont alors tenté de limiter la casse.

Monsieur GRIBOT répond que la RCC visait en particulier à réaliser un bilan des emplois repères, afin d'identifier ceux qui seront en décroissance et ceux qui seront en développement dans les années à venir. Or, pour donner l'opportunité aux salariés dont l'emploi disparaîtra à terme de rejoindre des postes en développement, il était nécessaire de renforcer leurs compétences au travers d'une GEPP.

Madame LE MEAUX remarque qu'il aurait été possible de ne mettre en œuvre qu'une GEPP.

Monsieur GRIBOT estime que cela aurait amené à fermer les yeux sur les emplois qui disparaîtront dans les années à venir.

Madame FAYON revient ensuite sur le plan d'action. Les managers ont demandé à organiser la venue de psychologues du travail dans le service Maintenance Transverse, afin qu'ils puissent se présenter aux équipes, et qu'ils puissent participer à des temps de prises de recul sur l'impact de la vie professionnelle sur la santé mentale. Ces temps seront par exemple organisés durant la quinzaine de la santé mentale.

Enfin, les arrêts maladie constituent un signal faible des RPS. Il est alors envisagé d'améliorer la reprise du travail après un arrêt, notamment avec les salariés qui sont régulièrement absents, afin d'organiser un partage avec eux et de mettre en place les accompagnements nécessaires en cas de besoin.

Madame LE MEAUX remarque que des compteurs d'heures élevés peuvent également constituer un signal de RPS. Par ailleurs, elle invite à faire un point avec les salariés du service Maintenance Transverse sur leurs attentes vis-à-vis du plan d'action.

Madame FAYON répond que les résultats de l'enquête d'engagement seront prochainement présentés. Cela pourrait être l'occasion d'organiser un échange avec les collaborateurs, si tant est que la charge émotionnelle associée au sujet ne soit pas trop lourde pour eux.

1. Approbation des procès-verbaux du CSE des 27 et 28 novembre 2023

L'approbation des procès-verbaux est reportée.

Fonctionnement du CSE

15. Consultation et désignation du cabinet Technologia Juris pour nous assister dans le cadre de la procédure judiciaire engagée par les élus de la CFDT devant le tribunal de Béthune le 15 mai 2024 (Elus)

Madame BACLET rappelle que le CSE a été assigné début novembre devant le tribunal de Béthune, sur la base d'une demande rédigée par 25 élus de la CFDT. Elle demande que le CSE donne pouvoir au cabinet Technologia Juris, en la personne de Maître Françoise Maréchal Thieullent, afin de défendre l'intérêt du CSE dans le cadre de la procédure judiciaire engagée à son encontre par les 25 élus de la CFDT.

Madame LE MEAUX indique que les élus de la CFDT ne participeront pas aux votes prévus aux points n° 15 et 16, étant donné qu'ils sont partie prenante dans la plainte.

La désignation du cabinet Technologia Juris pour assister le CSE dans le cadre de la procédure judiciaire engagée par les élus de la CFDT devant le tribunal de Béthune le 15 mai 2024 recueille un avis favorable, par 14 voix favorables.

16. Consultation et désignation du cabinet Technologia Juris pour nous assister dans le cadre d'une possible médiation avec les élus de la CFDT suite à l'assignation devant le tribunal de Béthune le 15 mai 2024 (Elus)

Madame BACLET indique que l'avocate qui représente la CFDT envisage de proposer une médiation. Dans la mesure où le CSE accepterait cette médiation, il est nécessaire de désigner le cabinet Technologia Juris pour l'assister.

La désignation du cabinet Technologia Juris pour nous assister dans le cadre d'une possible médiation avec les élus de la CFDT suite à l'assignation devant le tribunal de Béthune le 15 mai 2024 recueille un avis favorable, par 14 voix favorables.

Monsieur Jean MOREL s'étonne qu'il n'y ait pas eu de médiation avant le dépôt de plainte.

Madame LE MEAUX explique que différents élus de la CFDT ont envoyé plusieurs messages au bureau du CSE, notamment parce que la commission des marchés ne s'est pas réunie pour voter les achats de plus de 30 000 euros. Or ils n'ont jamais reçu de réponse précise de la part du bureau. L'avocat de la CFDT a ensuite envoyé une mise en demeure, et n'a pas non plus reçu de réponse. Cette mise en demeure précisait qu'à défaut de réponse sous 15 jours, les élus de la CFDT se réservaient le droit de saisir la justice.

Madame BACLET souligne qu'il n'est nullement question de la commission des marchés dans l'assignation. En outre, elle a demandé par mail aux élus de la CFDT ce qu'ils entendaient par la « mise au séquestre » demandée dans la déclaration qu'ils ont lue lors du précédent CSE, et n'a pas obtenu de réponse.

Madame LE MEAUX déplore que les élus de la CFDT n'aient pas été entendus, et qu'il soit nécessaire d'en arriver à une procédure judiciaire. Ils ne comprennent pas que les règles légales n'aient pas été respectées, d'autant que les élus de la CFDT auraient sans doute voté certaines des dotations qui n'ont pas été présentées en commission des marchés, et que le bureau avait dans tous les cas la majorité au CSE.

Monsieur Jean MOREL rappelle que rassembler les représentants de l'UNSA en CSE s'avère difficile, deux d'entre eux ayant démissionné et une troisième étant maintenant basée à La Madeleine. En outre, l'UNSA est prête à travailler avec toutes les organisations syndicales, mais les conflits au sein du CSE donnent une piètre image de l'instance aux salariés. Pour Monsieur Jean MOREL, l'attaque de la CFDT vise à prouver l'incompétence de la secrétaire, car il s'agit du seul motif permettant de la démettre de ses fonctions.

Madame LE MEAUX objecte que les démarches des élus de la CFDT ne sont pas dirigées contre une personne, mais contre le fonctionnement du CSE.

Monsieur Jean MOREL répond que le mode de fonctionnement du CSE n'a pas changé depuis la création de celui-ci. La secrétaire n'a pas à s'impliquer dans la gestion des activités sociales et culturelles, qui est assurée par la responsable des ASC. Elle est uniquement garante du bon fonctionnement du CSE dans son ensemble.

Madame LE MEAUX regrette que ces discussions n'aient pas eu lieu durant la période qui a suivi la mise en demeure du bureau. L'assignation n'aurait alors pas été nécessaire. Toutefois, le bureau n'a pas répondu à cette mise en demeure.

Madame BACLET rappelle que l'assignation ne porte pas sur l'organisation de la commission des marchés. Elle évoque un devis qui n'existe pas, l'achat du centre aéré qui n'a pas encore été opéré, etc.

Monsieur CHARLES souligne que lorsque les élus de la CFDT occupaient les postes du bureau, les élus avaient découvert, au moment de l'approbation des comptes, que les chèques vacances faisaient l'objet de deux lignes, dont une qui n'avait jamais fait l'objet d'une consultation ou d'une information du CSE. La CFDT avait alors distribué un tract dans les services pour annoncer qu'elle distribuait 800 euros de chèques vacances aux salariés. Les autres organisations syndicales auraient également pu porter plainte, et ont préféré ne pas le faire.

Madame LE MEAUX objecte que les chèques vacances en question avaient été présentés en commission des marchés, puis avait fait l'objet d'un vote en CSE.

Monsieur CARLIER répond que cela n'avait été nullement le cas.

Madame LE MEAUX pense que les élus de la CGT refont l'histoire.

Monsieur Jean MOREL estime que les élus de la CFDT agressent les autres organisations syndicales, et prétendent ensuite se sentir agressés. L'UNSA n'a jamais communiqué sur les événements, au contraire de la CFDT. Monsieur Jean MOREL préfère utiliser son énergie pour négocier des salaires que pour des « querelles de clocher ». Aujourd'hui, des élus de la CFDT (mais pas tous) ne jouent pas le jeu et « allument des mèches » dans l'Entreprise. Selon Monsieur Jean MOREL, Monsieur BONNISSANT participe à toutes les commissions de marché depuis le local de la CFDT, sans doute pour que tous les élus de cette organisation syndicale soient informés.

Madame LE MEAUX déplore ce « déballage », d'autant que Monsieur BONNISSANT est absent.

Monsieur Jean MOREL considère que chacun doit assumer ses positions.

Monsieur GRIBOT suggère d'organiser des réunions intersyndicales, afin que les conflits entre les organisations syndicales ne se fassent pas devant la Direction. L'instance ne renvoie pas l'image de personnes responsables qui gèrent des activités sociales et culturelles avec un budget de plusieurs millions d'euros.

18. Consultation du CSE sur l'acquisition de la parcelle supplémentaire du centre aéré (Elus)

L'acquisition de la parcelle supplémentaire du centre aéré recueille un avis favorable, par 22 voix favorables, 1 voix défavorable et 4 abstentions.

La séance est suspendue quelques minutes.

Point Economique

2. Point qualité, sécurité, situation économique et absentéisme (Direction) Arrêt d'ateliers fin d'année (Elus)

Sécurité

Monsieur GRIBOT fait état de deux accidents en novembre :

- un collaborateur du CTS a ressenti une douleur au dos en réalisant un essai (accident avec arrêt) ;
- une salariée de la R&D a été victime d'un accident de la route lors d'un déplacement.

Deux départs de feu ont également été enregistrés au G2 (la surchauffe d'un dépôt de produits sur une pompe) et à l'AMM (un défaut sur une sonde a provoqué une montée en température).

Le TF1 diminue légèrement (pour atteindre 2,9), tout comme le TF2 (5,19). En revanche, le taux de gravité a doublé au cours des six derniers mois.

Environnement

Monsieur GRIBOT indique que la DCO moyenne mensuelle est inférieure au plafond défini par l'arrêté préfectoral. Les investissements réalisés sur la STEP ont donc porté leurs fruits. Les matières en suspension sont également maîtrisées. Un pic ponctuel a été enregistré en avril, mais dans l'ensemble, de tels pics restent rares, et ils font systématiquement l'objet d'analyses.

Monsieur CARLIER souligne que l'usine tourne au ralenti depuis six mois.

Monsieur Nicolas MOREL observe que le fait de démarrer et d'arrêter à répétition les ateliers, comme cela se fait depuis quelque temps, est susceptible de générer des pollutions.

Monsieur GRIBOT confirme que les pics de pollutions sont souvent enregistrés lors des phases transitoires, et les modifications dans les flux des ateliers peuvent générer un déséquilibre dans l'alimentation de la STEP, déséquilibre qui est susceptible de provoquer des dépassements des seuils.

Madame LE MEAUX observe que certains clients interrogent Roquette sur son empreinte carbone.

Monsieur GRIBOT répond que l'empreinte carbone des produits fabriqués par l'Entreprise a été établie. Toutefois, elle est parfois difficile à déterminer précisément.

Satisfaction Client

Monsieur GRIBOT indique que le taux de réclamation s'établit à 0,25 % en novembre (pour un maximum de 0,70 %) et le taux de conformité à 98,58 % (pour un objectif de 98,2 %).

Absentéisme

L'absentéisme est cohérent avec celui de 2021, et inférieur à celui de 2022.

3. Où en sommes-nous de la volonté d'externalisation de la production de pregels et dextrines ? (Elus)

Monsieur GRIBOT indique qu'il n'est pas prévu d'externaliser les pregels.

Madame BAGIEU explique que la possibilité d'externaliser la production est envisagée. Des analyses ont été réalisées en ce sens. En outre, l'externalisation de la fabrication des dextrines est toujours à l'étude, sachant qu'aujourd'hui, les commerciaux ne peuvent plus vendre certaines dextrines sous le prétexte que leur marge est trop faible.

Monsieur GRIBOT propose de se renseigner sur le sujet. Dans tous les cas, ce sont les PLM, en lien avec les commerciaux et les marchés d'un côté et le SNOP et le Manufacturing de l'autre, qui déterminent les produits à fabriquer. Toutefois, Roquette dispose d'un trop grand nombre d'ateliers de phase sèche en Europe par rapport à la demande. Il pourrait alors être intéressant de regrouper les cationiques dans les usines les plus rentables. En outre, certains ateliers pourraient être spécialisés sur certains types de pregels.

Madame BAGIEU observe que des produits sont arrêtés, alors que les productions ne sont pas saturées à l'heure actuelle. Cela crée un cercle vicieux : les produits ne sont pas vendus parce qu'ils ne sont pas disponibles, et n'étant pas vendus, ils finissent par être supprimés.

Monsieur GRIBOT admet qu'un travail doit être réalisé sur la *sales policy*. Toutefois, lors de la mise de la distribution, les 600 clients qui rapportaient le plus de marge représentaient 80 % de la marge totale de Roquette. Il est normal de se demander s'il est rentable de livrer un produit dans de petites quantités, et pour une marge très faible, voire négative.

4. Retour sur l'inspection par l'Agence du médicament de nos excipients (Elus)

Monsieur BARON rappelle que l'ANSM a procédé à une inspection du 28 novembre au 1^{er} décembre. La Direction n'a pas encore reçu son rapport, et le bilan qui sera présenté au CSE ne sera, par conséquent, pas complet.

Cette inspection inopinée, qui impliquait trois inspecteurs, portait sur les excipients pharmaceutiques. Cependant, il était étonnant que les inspecteurs demandent à commencer leur contrôle par la glucoserie, qui n'est pas connue par sa production d'excipients pharmaceutiques. Pour autant, l'inspection a couvert de nombreux ateliers : G1, G2, D5, TA3, TA7, ANM, Multiproduits, SL2, D4 et les laboratoires. Elle se fondait sur le référentiel IPEC, sur lesquels sont également basés les contrats de Roquette avec ses clients. Ce référentiel est opposable à l'Entreprise, et peut permettre à l'ANSM de formuler des écarts et éventuellement de prendre des mesures administratives.

Les inspecteurs ont mis en exergue une quarantaine d'écarts relevant de huit types différents. Ainsi, ces écarts peuvent être liés à :

- la conception des installations et leur manque d'entretien (ouvertures sur des cuves, scotch sur des équipements, nettoyage des fuites, etc.). Les écarts de ce type représentent un quart des écarts ;
- les pratiques d'hygiène et de propreté, qui ne s'expliquent pas par un défaut d'entretien, mais plutôt, par exemple, par du matériel mal rangé ou des quais de déchargement qui ne sont pas balayés. Ces écarts représentent également un quart du total des écarts ;
- la gestion documentaire (documents qui ne sont pas à jour, qui ne portent pas la bonne référence, etc.) ;
- la formation (notamment des insuffisances dans la formalisation des formations) ;
- le système qualité (insuffisances des cahiers des charges signés avec les prestataires, profondeur de l'analyse des déviations, gestion des retours clients, etc.) ;
- les laboratoires ;

ROQUETTE RESTRICTED

- les pratiques d'enregistrement et de déclaration des activités pharmaceutiques (notamment vis-à-vis du MPUP, le document envoyé chaque année aux autorités de santé pour décrire les produits vendus par Roquette sur le marché pharmaceutique) ;
- quelques autres éléments comme le temps de stockage H0 ou la réconciliation des étiquettes.

Monsieur DURIEUX observe que les deux principaux types d'écarts correspondent à des points remontés depuis de nombreuses années par les représentants du personnel lors de leurs visites des ateliers.

Monsieur Nicolas MOREL ajoute qu'autrefois, des renforts de personnel de jour procédaient à du nettoyage. Soit ils ont été remplacés par des sous-traitants, soit les tâches qu'ils prenaient en charge ont été confiées aux opérateurs. De plus, il est vrai que la gestion documentaire pose encore problème, car la traçabilité n'est pas toujours assurée, et n'est pas dématérialisée.

Monsieur BARON n'a jamais prétendu qu'aucun problème n'était rencontré en lien avec l'entretien ou la conception des équipements. Toutefois, des moyens complémentaires ont été mis en place dans certains cas pour améliorer les pratiques d'hygiène et de nettoyage, sans pour autant atteindre le niveau de qualité espéré. Une prise de conscience est également nécessaire sur les attendus en matière de propreté et de nettoyage, afin que les règles soient intégralement appliquées sur le terrain.

Monsieur DURIEUX en convient, mais la majorité des points soulevés par les inspecteurs l'avait déjà été par les élus lors des visites de la CSSCT. Cela signifie que l'encadrement n'a pas traité les problèmes signalés.

Monsieur BARON estime que chaque fois qu'un inspecteur réalisera un contrôle, il constatera des écarts en lien avec l'entretien et les pratiques d'hygiène et de nettoyage, car il est impossible d'atteindre la perfection en la matière. Pour autant, l'ampleur des écarts est à prendre en compte. Or des écarts significatifs ont été constatés sur l'hygiène et la propreté lors de l'inspection. Par exemple, la Direction ne blâmera pas les salariés si un couvercle est endommagé, comme cela a pu être constaté au G1, car il s'agit d'un défaut d'entretien. En revanche, à la TA7, le couvercle de la station de dosage était resté par terre, et n'avait pas été remis en place à la fin de l'utilisation de l'équipement. Cette lacune n'a aucun lien avec l'entretien, mais bien avec les pratiques des opérateurs.

Monsieur TAFFIN explique que les salariés craquaient des big bags en continu à la station de dosage avant la visite des inspecteurs. Il était impossible de remettre systématiquement le couvercle en place.

Monsieur BARON répond qu'il ne s'agissait que d'un exemple, pour montrer qu'il existe des pratiques opérationnelles à revoir. Il a défendu auprès des inspecteurs les pratiques de Roquette, mais ils ont malgré tout mis en exergue des écarts.

Monsieur DEVISSCHER demande si certains des écarts mis en exergue par l'ANSM sont majeurs.

Monsieur BARON explique que la classification des constats des inspecteurs ne sera donnée que dans le rapport. Du reste, tous ne seront pas classés comme des écarts.

La Direction recevra le rapport préliminaire d'ici fin janvier 2024. Elle préparera des éléments de réponse (qui pourront constituer des propositions d'action), mais également des justifications des pratiques de Roquette. Les réponses seront formalisées d'ici le 15 février 2024. La procédure contradictoire s'achèvera par les conclusions définitives de l'inspection.

Monsieur KERLOC'H souhaite savoir si, dans le cas où l'ANSM décidait d'une mesure administrative envers Roquette (par exemple, elle lui interdisait de produire certains excipients), celle-ci serait rendue publique.

Monsieur BARON répond que si l'ANSM avait constaté un écart qui justifierait un arrêt d'atelier, elle n'attendrait pas la publication du rapport pour procéder à cet arrêt. Parmi les mesures administratives moins graves pour Roquette, un rappel à la loi n'est pas public, au contraire de l'injonction l'est.

Monsieur GRIBOT souligne que depuis 2001, les normes ISO se focalisent moins sur les procédures, mais plus sur la gestion des contrôles, dans une logique d'amélioration continue. Dans le domaine de la Pharmacie, la logique est la même, mais c'est *in fine* toujours l'écrit qui compte. Il s'agit là d'un standard que Roquette se doit de mettre en place dans ses organisations.

Monsieur BARON ajoute que l'Entreprise doit aujourd'hui, en cas d'inspection, exposer les pratiques en vigueur sur le site, puis démontrer qu'elles font l'objet de procédures écrites. Or, chez Roquette, le savoir est encore souvent transmis par oral, et la culture de l'écrit n'est pas suffisamment développée.

Monsieur GRIBOT note que Roquette doit se montrer irréprochable. Un opérateur de Lestrem a récemment indiqué qu'il avait réalisé les contrôles réglementaires attendus, alors qu'il ne les avait pas effectués. Cela revient à faire un faux en écriture. Deux salariés ont été licenciés à Beinheim pour cette raison. Pour autant, il peut être constaté que cette pratique a toujours cours sur le site de Lestrem. Il semble qu'il soit également nécessaire de licencier des collaborateurs à Lestrem pour que les salariés comprennent qu'elle est inadmissible.

Monsieur Nicolas MOREL invite à ne pas généraliser ces comportements inadéquats. En outre, les mesures ne doivent pas seulement être engagées en prévision des audits. Trop souvent, des actions sont mises en œuvre, puis abandonnées une fois les audits terminés.

Monsieur GODEFROYE souligne en outre que les pratiques de nettoyage n'ont que peu évolué. Des moyens complémentaires devraient être accordés aux salariés pour leur permettre de réaliser un nettoyage de qualité, car cela permettrait sans doute de faire disparaître une partie des écarts.

Monsieur BARON ne prétend nullement que tous les écarts sont liés aux pratiques des salariés. Des investissements s'imposent également dans le matériel et son entretien.

Monsieur Jean MOREL souligne que les classeurs sont vérifiés avant un audit. S'ils étaient vérifiés plus régulièrement, les écarts seraient moins nombreux. De plus, l'ANSM renforce ses exigences, mais Roquette ne produit pas que pour la Pharma. Elle utilise des machines qui ne sont pas destinées à ce secteur, et fabrique de plus gros lots que ses concurrents sur ce marché. Il sera alors difficile de répondre à toutes les exigences de l'ANSM.

Monsieur GRIBOT note qu'il est beaucoup plus grave pour un opérateur de signer un document de contrôle sans l'avoir réalisé que de ne pas avoir réalisé le contrôle, faute de temps. En effet, si un opérateur découvre une particule métallique dans un lot lors du contrôle de fin de poste, l'Entreprise doit contrôler la totalité des lots jusqu'au dernier contrôle correct. Or, si celui-ci a été indiqué comme réalisé alors qu'il ne l'a pas été, l'Entreprise pourrait ne pas contrôler certains lots potentiellement pollués, et les livrer aux clients avec le risque qu'ils contiennent la particule métallique.

Monsieur CARLIER souligne que si des sanctions doivent être prises, cela doit être à tous les niveaux hiérarchiques.

Monsieur CHARLES ajoute que la Direction évoque immédiatement un licenciement lorsque l'erreur a été commise par un opérateur, mais pas lorsqu'elle a été faite par un responsable.

ROQUETTE RESTRICTED

Monsieur GRIBOT rappelle que la faute est intentionnelle, au contraire de l'erreur. Une faute est beaucoup plus grave, qu'il soit question d'un responsable ou d'un opérateur. Or faire un faux en écriture constitue une faute grave. A Beenheim, un des opérateurs qui a été licencié signait la moitié de ses contrôles sans les réaliser.

Monsieur KERLOC'H souhaite par ailleurs savoir si les inspecteurs ont émis des remarques positives sur certains ateliers ou pratiques du site de Lestrem.

Monsieur BARON le confirme. Les inspecteurs ont notamment mis en exergue l'engagement des équipes qu'ils ont rencontrées et la réactivité des réponses à leurs questions. En outre, ils n'ont pas fait une seule remarque sur l'ANM.

Madame LE MEAUX s'enquiert des suites qui seront données à l'inspection.

Monsieur BARON répond que la classification des écarts sera connue fin janvier. Si certains sont majeurs, l'ANSM pourrait émettre un rappel à la loi qui imposerait le déploiement d'un plan d'action. Si ces écarts majeurs sont nombreux, l'ANSM pourrait envisager une injonction, et des discussions seraient alors engagées avec Roquette. Si l'injonction était confirmée, un plan d'action devrait être engagé rapidement, et une nouvelle inspection serait réalisée dans un délai très court, dès 2024.

Monsieur GRIBOT précise qu'une éventuelle injonction serait publiée sur le site internet de l'ANSM.

Monsieur BARON souligne toutefois que la plupart des écarts mis en exergue par les inspecteurs ne seront certainement pas classifiés comme majeurs.

Organisation de l'entreprise

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

Monsieur BAILLEUL rappelle que le laboratoire Nutrition et Santé compte cinq pôles : Fermentation *in vitro*, Culture cellulaire, Digestion *in vitro*, Microbiologie liée à la santé et Activités enzymatiques *in vitro*. En 2020, l'Entreprise a décidé d'arrêter l'expérimentation animale au profit des études *in vitro* (la dernière étude animale s'est terminée en février 2021).

120 m² de surfaces étaient consacrés aux études animales, et n'étaient pas adaptés aux activités de culture cellulaire. Le réaménagement du laboratoire Nutrition et Santé doit permettre de les réexploiter, mais également d'élargir les possibilités d'études *in vitro*, et n'entraînera pas de modification de l'organisation. Ses objectifs sont de :

- découvrir de nouveaux bénéfices aux ingrédients grâce à de nouvelles souches bactériennes et de nouveaux types cellulaires ;
- proposer de nouvelles applications possibles pour les fibres alimentaires, les sucres et les applications dans le secteur de la Pharma ;
- assurer la protection des collaborateurs par l'amélioration du niveau de sécurité biologique.

Plusieurs attentes ont été mises en exergue dans le cadre du projet. Il était important de maintenir la température pour le confort des utilisateurs, mais également pour améliorer la répétabilité des résultats. Le réaménagement devait également permettre d'augmenter la luminosité naturelle dans les locaux ainsi que la surface de travail (avec le passage de quatre à sept laboratoires sur une surface totale de 300 m²) et de mieux séparer les activités en les distribuant entre les pièces.

L'équipe Nutrition et Santé a participé à l'identification des besoins et à la définition des aménagements.

Madame LE MEAUX demande si les normes de l'INRS ont été prises en compte.

Monsieur BAILLEUL le confirme.

Les plans du futur aménagement sont ensuite projetés.

Monsieur BAILLEUL indique que les travaux (qui ont commencé en novembre 2023 et se termineront en mai 2024) seront réalisés en trois phases. Les plans ont été validés par l'équipe Nutrition & Santé, le HSE Technique, et l'équipe R&D avec laquelle le bâtiment est partagé.

De nombreuses fenêtres seront créées, notamment dans les laboratoires (vers les couloirs, afin d'améliorer les conditions de sécurité au sein de ceux-ci). Les sas des laboratoires seront équipés de contrôles par badge, car la réglementation impose que seuls les salariés formés puissent y pénétrer. Les chantiers seront isolés par des cloisons provisoires afin d'éviter les coactivités.

Le réaménagement des laboratoires n'aura pas de conséquence sur les activités et les missions des collaborateurs. Toutefois, il améliorera la sécurité des accès aux laboratoires. Les EPI seront adaptés aux activités, et une formation interne sera prévue pour accorder l'accès aux laboratoires. Les collaborateurs disposeront également de plus d'espace pour travailler, ce qui permettra de déployer la méthode 5S, et ils auront accès à du nouveau mobilier, plus ergonomique.

Le DUERP du secteur a été mis à jour au regard du projet. Une évaluation des risques a été réalisée avant les travaux, et de nouvelles évaluations seront réalisées pendant ceux-ci et une fois qu'ils auront été terminés.

Madame LE MEAUX demande si les salariés de l'équipe Nutrition et Santé ont fait état de craintes ou de questions particulières, au regard du réaménagement prévu.

Monsieur BAILLEUL répond qu'ils ont avant tout hâte que les travaux soient terminés, car le nouvel aménagement améliorera leurs conditions de travail.

Madame BAGIEU souhaite savoir qui dispensera la formation permettant d'accéder aux laboratoires.

Monsieur BAILLEUL explique prévu de nommer des référents volontaires qui dispenseront cette formation. Toutefois, il s'agit avant tout de présenter des bonnes pratiques.

La séance est suspendue de 12 heures 30 à 14 heures 30 pour la pause méridienne.

6. Information sur le projet d'évolution de l'organisation équipe Douanes (Direction)

Monsieur GELERNTER rappelle que l'équipe Douanes veille notamment à la conformité douanière et contrôle les déclarations d'import et d'export. Elle compte six salariés (trois Déclarants Douanes, deux Global Trade Europe Specialists et un Global Trade Europe Deputy) qui sont rattachés à une Global Trade Europe Manager. Dans le cadre de la préparation du plan de succession de cette dernière, il est proposé de rattacher les Déclarants Douanes au Global Trade Europe Deputy. Ce dernier prendra alors en charge les missions suivantes :

- manager opérationnellement les équipes Global Trade France ;
- superviser les déclarations export/import de Roquette Frères ;
- collaborer à l'écriture des processus qui garantissent le respect des réglementations fiscales et douanières ;

ROQUETTE RESTRICTED

- mettre à jour les autorisations douanières de Roquette France ;
- réaliser une veille réglementaire douanière et des accords de libre-échange ;
- assurer occasionnellement un back-up sur les déclarations export/import et EMEBI ;
- être le back-up du Global Trade Europe Manager ;
- Etc.

Monsieur DEVISSCHER demande si les salariés sont satisfaits par ce changement.

Monsieur GELERNTER le confirme. Le Global Trade Europe Deputy a rejoint récemment le service pour soulager la Global Trade Europe Manager, et a déjà commencé à mettre en œuvre des changements positifs pour le service dans son ensemble.

- 7. Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation Transport Overseas (Direction)**
- 8. Consultation sur le projet de mise en place d'une équipe facturation Transport (Direction)**

Ces points sont reportés.

- 9. Information en vue d'une consultation sur un point relatif à la sûreté (Confidentiel) (Direction)**

Monsieur CAULIER indique que le site de Lestrem a récemment fait l'objet d'une inspection de la Commission zonale de défense et de sécurité pour s'assurer que les mesures de protection mises en place par l'Entreprise étaient en adéquation avec le plan de protection du site, ce qui était le cas. Toutefois, cette Commission a invité l'établissement à avoir recours aux enquêtes administratives de sécurité pour le personnel qui est amené à accéder à des zones identifiées comme névralgiques pour le site. Suite à ce rapport d'inspection, le préfet du Pas-de-Calais a également demandé la création d'une zone à régime restrictif (ZRR).

Les enquêtes administratives visent à protéger les installations sensibles contre les atteintes physiques. Elles concerneront tous les salariés de Roquette, mais également le personnel des entreprises intervenantes, les intérimaires, les stagiaires et les alternants qui sont amenés à pénétrer dans ces installations.

Le responsable sûreté du site de Lestrem demandera l'enquête auprès de la préfecture. La personne concernée par cette enquête en sera informée, et les services préfectoraux s'assureront de la légitimité de la demande. Le responsable sûreté sera, au terme de l'enquête, informé de l'avis de ces derniers (« compatible » ou « incompatible »), mais le maintien des accès de la personne en question restera à l'appréciation de l'établissement.

La zone à régime restrictive est plus contraignante, et concerne exclusivement la R&D. Elle vise à protéger l'établissement contre les détournements du potentiel scientifique et technique des unités de recherche et de production. Le processus est différent : le responsable sûreté de l'établissement doit adresser une demande de création de ZRR à son ministère de tutelle (pour Roquette le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire). L'ensemble du personnel travaillant physiquement dans une ZRR doit être informé du statut de celle-ci, des règles qui la régissent et des poursuites pénales auxquelles s'expose un contrevenant. Le ministère rend un avis : lorsque cet avis est favorable, les autorisations d'accès sont délivrées pour une durée maximale de 5 ans renouvelable.

La Direction estime plus raisonnable de mettre en œuvre ces dispositifs de protection par étapes. Dans un premier temps, des enquêtes administratives de sécurité seront demandées vis-à-vis du personnel amené à intervenir aux points névralgiques identifiés et validés par les services de l'état (le personnel d'entreprises

ROQUETTE RESTRICTED

Intervenantes, puis les intérimaires, les stagiaires, et les alternants, et enfin le personnel de Roquette). Dans un second temps, une première ZRR sera créée.

Un élu souhaite savoir quel personnel sera concerné par les enquêtes.

Monsieur CAULIER indique que les enquêtes administratives ne concerneront que les salariés qui ont rejoint Roquette après le 16 avril 2012, et qui travaillent dans les zones identifiées comme sensibles.

Madame HERBOMEZ s'enquiert des points névralgiques du site.

Monsieur CAULIER répond qu'il faut être habilité secret défense pour les connaître, car des échanges avec les sociétés extérieures qui sont susceptibles d'y intervenir seront nécessaires au préalable. Monsieur CAULIER a identifié 150 salariés de Roquette et 150 salariés d'entreprises extérieures qui seront soumis à une enquête administrative. Ils en seront informés, mais ne sauront pas à quels points névralgiques ils accèdent.

La première ZRR sera mise en place dans une zone spécifique de la R&D qui est particulièrement sensible, mais elle ne sera sans doute pas créée avant 2025.

Monsieur DESCAMPS demande si les élus de la CSSCT seront informés des points névralgiques du site.

Monsieur CAULIER répond qu'ils feront l'objet d'une enquête administrative, comme tous les salariés, s'ils sont amenés à pénétrer dans une ZRR.

Monsieur DURIEUX remarque que la CSSCT est amenée à visiter les locaux de R&D.

Monsieur CAULIER répond que ses membres seront toujours accompagnés lors de ces visites. S'ils doivent se rendre dans une ZRR, une demande administrative sera nécessaire au préalable.

Monsieur DELOMMEZ souhaite savoir quand les enquêtes administratives commenceront.

Monsieur CAULIER répond qu'elles commenceront début 2024.

Un élu demande si les salariés devront communiquer un extrait de casier judiciaire, comme certains ont déjà eu à le faire par le passé.

Monsieur CAULIER ne peut le dire, car ce sont les services de la préfecture qui procèdent à l'enquête.

Monsieur GRIBOT remarque que l'extrait de casier judiciaire est demandé par la réglementation douanière. Les salariés qui occupent des postes sur les ensacheuses qui libèrent des produits dédouanés automatiquement doivent avoir un casier judiciaire vierge.

Monsieur DELOMMEZ précise que la Direction tâche de digitaliser le processus *via* la plateforme HRGo, car cet extrait doit être remis tous les ans. Toutefois, si un collaborateur présente un extrait de casier judiciaire qui n'est pas vierge, seule la fonction Relation Sociales a accès à l'information, et vérifie la compatibilité des condamnations apparaissant sur l'extrait avec le poste, car certaines condamnations n'interdisent pas de l'occuper.

Monsieur DURIEUX demande si les intérimaires de ManPower doivent également remettre un extrait de casier.

Monsieur DELOMMEZ répond que toute personne qui rejoint ManPower doit maintenant remettre un extrait de casier judiciaire à son employeur, même s'il ne travaille pas pour Roquette.

Partie sociale (suite)

23. Information sur le renouvellement du parc de distributeurs de boissons et snacking

Monsieur CAULIER indique que dans le cadre de l'appel d'offre du contrat « Nettoyage et Multiservice », Maison Lyovel a été retenue pour mettre à disposition des salariés des distributeurs automatiques de boissons chaudes, de boissons froides et de snacking. Les nouvelles machines seront mises en service le 1^{er} février 2024. Au total, 28 machines de boissons chaudes et 13 distributeurs de confiseries, de snacks et boissons fraîches, dont les tarifs seront alignés sur les tarifs actuels, seront installés.

Il est à noter que les collaborateurs devront solder l'intégralité des sommes disponibles sur leurs badges Roquette avant le 31 janvier 2024. Une communication sera déployée sur le sujet sur One ainsi que sur chaque distributeur. Les machines seront équipées de monnayeurs et de lecteurs de carte bleue. Il ne sera plus nécessaire d'utiliser les badges.

Le coût de la location des machines sera nul pour Roquette. Maison Lyovel assurera la rentabilité des machines au travers des consommations.

Madame BAGIEU souhaiterait que deux machines soient installées à la cafétéria.

Monsieur CAULIER répond que cette possibilité pourra être étudiée. En outre, les machines permettront de suivre les volumes de consommation. Si ceux-ci apparaissent particulièrement importants dans certains secteurs, il sera possible de demander l'installation d'une machine complémentaire à Maison Lyovel.

Monsieur DEVISSCHER remarque par ailleurs que l'utilisation de badges était pratique pour les salariés, car il est interdit aux opérateurs d'avoir de la monnaie dans leurs poches, et il est délicat pour eux de conserver leur carte bancaire.

Monsieur CAULIER explique que l'encodage des badges sera modifié en 2024 avec la mise en place du système SEOS. Les badges seront alors intégralement cryptés. Par conséquent, il serait difficile pour un prestataire de mettre en place sur les machines un dispositif acceptant ces badges.

Monsieur KERLOC'H demande s'il est prévu de remettre en place une machine à café au Delta Hub.

Monsieur CAULIER explique que dans un premier temps, les nouvelles machines à café viendront seulement remplacer les machines existantes. Dans un second temps, des discussions seront engagées avec Maison Lyovel pour mettre en place des machines supplémentaires en fonction des besoins qui seront identifiés.

Organisation de l'Entreprise (suite)

10. Consultation sur le projet d'évolution d'organisation au sein de l'AMM (Projet Alyssia)

(Direction)

Monsieur DELOMMEZ note que le projet d'évolution de l'organisation de l'AMM dans le cadre d'Alyssia a été présenté lors de la précédente séance. L'étude d'impact réalisée sur ce projet a également été discutée à cette occasion.

Monsieur CARLIER remarque que les représentants du personnel avaient demandé le versement d'une prime aux salariés qui avaient participé à ce projet.

Monsieur DELOMMEZ rappelle que la Direction avait fait part de sa position sur le sujet, et celle-ci n'a pas changé. Elle a proposé de reconnaître *via* les coefficients les évolutions de poste liées à la réorganisation. L'implication dans le projet pourra également être reconnue au travers des mesures au mérite. En outre, il n'y aurait pas de cohérence à distribuer des primes aujourd'hui, quand d'autres modifications d'organisation comparables n'ont pas l'objet d'une prime similaire.

Monsieur SANTOLLALA observe que les salariés de la Maintenance se sont fortement impliqués dans le projet pendant deux à trois ans. Leurs efforts devraient être reconnus.

Monsieur DELOMMEZ ne prétend pas que les salariés n'ont pas fait d'efforts, mais d'autres dispositifs que des primes permettent de les reconnaître.

Monsieur Nicolas MOREL déplore que la Direction refuse le versement de cette prime, alors que les représentants du personnel ont présenté une proposition qui était cohérente avec les primes qui ont été versées par le passé. L'Entreprise s'est montrée moins regardante lorsqu'il s'est agi de verser des primes significatives à des salariés en dehors du Manufacturing. Par exemple, des collaborateurs qui ont participé au projet Symphony ont reçu des primes de 10 000 euros. En outre, l'effort engagé vis-à-vis du projet Alyssia a été collectif. Or tous les salariés ne seront pas reconnus au travers des mesures liées au mérite.

Monsieur DELOMMEZ répète que la Direction a compris la demande des représentants du personnel, mais souhaite reconnaître les efforts des salariés au travers des mesures liées au mérite qui seront définies à partir de mars 2024, non sur la base du seul projet Alyssia, mais sur celle de l'intégralité du travail réalisé au cours de l'année.

Monsieur GRIBOT ajoute qu'il ne savait pas que des primes de 10 000 euros avaient été versées à des salariés qui travaillaient sur le projet Symphony. Toutefois, certains des collaborateurs qui ont travaillé sur ce projet ont sacrifié tous les ans, depuis cinq ans, Noël et le Nouvel An, et ont globalement travaillé de nombreuses heures supplémentaires. Il n'y a donc rien de choquant à ce qu'ils aient perçu une prime.

Un élu souligne que seuls deux secteurs seraient concernés par le versement de la prime, le magasin B et l'AMM.

Monsieur Nicolas MOREL note également qu'une forte pression est mise sur la Maintenance pour que le projet soit déployé dans les délais attendus.

Monsieur DELOMMEZ répond que la Direction a entendu la demande des représentants du personnel, et en a discuté en interne. Elle a pris une décision, et l'assume.

Monsieur Nicolas MOREL indique par ailleurs que les améliorations prévues, notamment vis-à-vis des coefficients, devront faire l'objet d'un suivi, car les engagements de la Direction doivent s'appliquer de manière pérenne.

Le projet d'évolution d'organisation au sein de l'AMM (Projet Alyssia) recueille un avis défavorable, par deux voix favorables, 18 voix défavorables et trois abstentions.

Monsieur Nicolas MOREL précise que les élus de la CFDT ont remis un avis défavorable sur le fond du projet, parce qu'il implique des suppressions des postes. S'agissant de sa forme, il a été construit de manière collaborative.

Monsieur CARLIER indique que les élus de la CGT ont également remis un avis défavorable parce que le projet implique de diminuer le nombre d'opérateurs de cinq à quatre. De plus, le nettoyage a été externalisé

auprès de GSF. D'une manière générale, de plus en plus de personnels de GSF travaillent dans des secteurs qu'ils ne connaissent pas, ce qui augmente le risque d'accident. En outre, les élus de la CGT remettront à l'avenir un avis défavorable à chaque projet qui impliquera des suppressions de poste quand le travail est suffisant pour occuper l'ensemble des équipes actuelles.

Madame BAGIEU demande s'il est prévu de mettre en concurrence le prestataire GSF, car il ne donne pas toujours satisfaction.

Monsieur Nicolas MOREL signale que GSF se montre très professionnel dans le cadre de la tâche qui lui a été confiée à l'Amidonnerie de Mais. Il ne peut toutefois pas se prononcer sur le reste de la prestation.

Monsieur GRIBOT ajoute que GSF a déjà été mis en concurrence, et a de nouveau gagné le contrat fin novembre ou début décembre. Toutefois, Roquette a réduit le cahier des charges afin de diminuer les coûts associés au contrat, notamment en élargissant les périodes entre deux nettoyages dans certains cas, ce qui peut expliquer certaines des insatisfactions constatées sur le terrain.

Monsieur GODEFROYE souligne que les salariés de GSF ont de moins en moins de temps pour réaliser leurs tâches. Ils n'ont même pas accès à des produits de nettoyage de qualité. Par exemple, beaucoup sont coupées avec de l'eau pour faire des économies.

11. Suite à la réorganisation de Performance Materials, a-t-on trouvé un poste pour toutes les personnes concernées ? (Elus)

Madame DAVID indique que tous les salariés concernés par une suppression de poste au sein de Performance Materials ont été reçus en entretien individuel par le manager et les RH. Des bilans de compétences ont été initiés pour deux collaboratrices avec le cabinet FHC Conseil. Des immersions seront organisées en semaine 50 et en semaine 2 pour deux techniciens (sur un poste de Technicien Recherche Chimie et un poste de Technicien au pilote 11). L'ingénieur bénéficiera quant à lui début 2024 d'une mobilité vers un poste de Data Scientist au département Analytique Recherche.

Ainsi, des solutions ont été trouvées pour trois salariés sur quatre. La collaboratrice qui occupe le poste de Business Support est aujourd'hui en mi-temps thérapeutique, et les activités qui lui seront confiées feront l'objet d'une réflexion.

Fonctionnement du CSE (suite)

12. Suite à la demande mise à l'ordre du jour du CSE du 27/11 (point 20) concernant les 2 h attribuées par la Direction aux salariés du restaurant d'entreprise pour le repas de ST Eloi, quelle est la décision prise par la Direction ? (Elus)

Monsieur DELOMMEZ confirme que jusqu'en 2015, deux heures étaient ajoutées aux compteurs des salariés du restaurant d'entreprise pour le repas de la Saint-Eloi.

Madame BAGIEU indique qu'étant donné que les compteurs RN et RTT de ces salariés sont déjà très élevés, elle a proposé de leur attribuer, s'ils ont participé à l'événement des 90 ans du site et/ou au repas de la Saint-Eloi une carte Illicado d'un montant de 100 euros.

Madame LE MEAUX demande si ces 100 euros seront payés par la Direction.

Madame BAGIEU le confirme.

Monsieur CARLIER demande si une condition d'ancienneté sera appliquée.

Madame BAGIEU répond par la négative.

Monsieur DELOMMEZ précise que cette mesure est soumise à cotisations sociales, et apparaîtra donc sur la fiche de paie des salariés.

Madame HERBOMEZ souhaite savoir si cette mesure sera reconduite dans le futur.

Monsieur GRIBOT répond que le sujet sera étudié l'année prochaine.

13. Présentation du tableau de bord des ASC (Elus)

Madame BAGIEU indique que le bureau a décidé de tenir un tableau de bord complet de l'ensemble des activités proposées par le CSE (voyages, sorties, etc.). Il reprend, en face de chaque activité, le nombre de participants, le tarif payé par les collaborateurs et le reste à charge pour le CSE.

Le tableau de bord en question est projeté.

Le bureau a également travaillé sur l'accessibilité des activités pour les personnes à mobilité réduite. Un test a été réalisé dans le cadre du Match France/Grèce, mais n'a pas été un succès (en particulier, le bus choisi n'était pas adapté au transport de personnes en situation de handicap).

Les sorties prévues en 2024 sont les soldes à Londres, Disney sur glace, le salon de l'agriculture et le salon rétro-mobilité.

Par ailleurs, les linéaires ne sont plus prisés par les salariés. En outre, le prestataire qui avait proposé ces linéaires, Village Club du Soleil, a émis des promotions au moment de la parution de la brochure du CSE. Le prix proposé au CSE était alors équivalent à celui de ces promotions. Par conséquent, le bureau a décidé de ne plus travailler avec ce prestataire, et a préféré mettre en place, à la place des linéaires, une carte Odalys, qui permet aux salariés de réserver un appartement ou un camping là où ils le souhaitent, avec une participation du CSE.

La gestion du centre aéré a été déléguée en 2023 à la base de Morbecque, qui a embauché les moniteurs, le directeur, etc. Cela a permis de mutualiser certains équipements, sans pour autant modifier les activités et les sorties proposées aux enfants.

La dotation vacances de 160 euros a été chargée sur la carte Vaziva. Le colis de Noël sera d'une valeur de 90 euros, et la carte Vaziva sera prochainement chargée de la dotation de Noël de 100 euros.

Monsieur CORDIER demande s'il y a un délai pour utiliser la dotation placée sur la carte Vaziva.

Madame BAGIEU répond que la carte est valable trois ans, mais au terme de cette période, elle est renouvelée. Le solde n'est donc pas perdu, à moins que le CSE décide de ne plus avoir recours au prestataire, et donc de ne pas renouveler la carte.

Par ailleurs, la box photo a été payée 9,90 euros par le CSE, pour une valeur faciale de 40 euros, grâce à une négociation avec le fournisseur, qui est local.

ROQUETTE RESTRICTED

Trois prestataires étaient envisagés pour les cartes : Vaziva, Swile et Ma Carte Vacances. Sur la base d'une dotation de 100 euros, les coûts de gestion s'élevaient à 2 600 euros pour Vaziva, 5 200 euros pour Swile et 29 952 euros pour Ma Carte Vacances. Etant donné que la carte Vaziva présentait des avantages (au-delà de son coût plus faible), elle a été privilégiée. La communication autour de ce choix a pu être maladroite, mais celui-ci était raisonné.

Monsieur DELOMMEZ rappelle que ces dotations renvoient à une réglementation précise, car elles sont exonérées de cotisations sociales. Le CSE est donc susceptible de prendre des risques vis-à-vis de l'URSSAF, risques qui sont portés par l'instance et non par l'Entreprise. La Direction a sollicité le CSE sur le sujet, qui a confirmé qu'aucune dérive n'était possible. Par exemple, la dotation destinée aux chèques vacances est bien limitée aux achats en lien avec les vacances, et ne peut pas être utilisée pour d'autres types d'achats.

Madame BAGIEU souligne que lorsque le bureau a choisi de mettre en place la carte Vaziva plutôt que des chèques ANCV, il a rencontré un représentant de l'URSSAF, qui a indiqué que l'essentiel était de justifier la répartition des dépenses. Toutefois, le risque zéro n'existe pas.

Monsieur GRIBOT précise que les remarques de Monsieur DELOMMEZ valent pour toutes les mandatures, passées, présentes et futures. En tant que président du CSE, il ne s'immisce pas dans la gestion des activités sociales et culturelles du CSE. En revanche, le CSE a des obligations légales à respecter, et l'Entreprise n'assumera pas ses responsabilités à sa place.

Madame BAGIEU note par ailleurs que le coût de la carte Vaziva ne dépasse pas 30 000 euros, contrairement à ce qui a pu être indiqué dans le cadre du CSE.

Monsieur Nicolas MOREL regrette malgré tout que le choix entre les trois prestataires n'ait pas été présenté aux membres de l'instance.

Madame BAGIEU indique par ailleurs que le bureau rencontre un problème avec les vêtements des salariés du restaurant. Ils doivent être remplacés, mais le fournisseur actuel, l'Ascenseur, a proposé un devis bien trop élevé (55 000 euros). Le bureau recherche donc d'autres fournisseurs, qui ne proposeront pas des vêtements exactement similaires aux vêtements utilisés actuellement. Le fournisseur Gastronord est aujourd'hui envisagé et ses vêtements, qui sont fabriqués en France, sont en cours de test par les salariés.

En outre, les experts comptables du CSE ont alerté le bureau sur la baisse de la rentabilité du restaurant et la nécessité de prendre en compte la hausse du prix des matières premières. Le coût du recours aux intérimaires y a également fortement augmenté, passant de 200 000 euros en 2021 à 544 000 euros en 2022. Une hausse des prix de repas de 2,5 % est alors envisagée pour l'année prochaine.

Le budget 2024 intègrera des dotations similaires à celles de 2023 (160 euros pour les vacances et pour Noël, 100 euros pour les adultes et 50 euros pour les enfants). Les discussions avec les fournisseurs ont commencé pour le spectacle de Noël et le colis de Noël, car il est nécessaire de les anticiper.

Monsieur Nicolas MOREL demande s'il serait possible pour le CSE de proposer des séjours à Central Park aux salariés.

Madame BAGIEU répond que les retours sur Central Park sont plutôt négatifs. La qualité des séjours semble d'être fortement dégradée au cours des dernières années. Madame BAGIEU interroge ensuite les élus sur les retours qu'ils reçoivent des salariés sur la carte Vaziva.

Monsieur CARLIER répond qu'elle permet de payer au centime près, au contraire des chèques vacances, et est accepté par un plus grand nombre de lieux que ces derniers. Toutefois, les salariés doivent comprendre qu'elle sert à réaliser des paiements dans le cadre des vacances.

Monsieur DEVISSCHER admet que la carte est plus largement acceptée que les chèques vacances. Cependant, il craint qu'elle ne respecte pas les règles de l'URSSAF.

Monsieur DURIEUX souligne que Vaziva a indiqué qu'il était en contact avec l'URSSAF, et que la carte répondait aux exigences de celle-ci.

Monsieur DELATTRE demande par ailleurs si la carte Worklife sera renouvelée en 2024.

Monsieur DELOMMEZ le confirme.

Monsieur DELATTRE invite à communiquer sur le sujet sur One.

14. Quel est le pourcentage d'utilisation de la carte Vaziva par les salariés ? (Elus)

Ce point a été traité au point n° 13.

17. Compte rendu de la dernière commission des marchés devant le CSE (cf. art 3 de notre Règlement intérieur) (Elus)

Madame BAGIEU indique que lors de la dernière réunion de la commission des marchés, il a été notamment question du spectacle de fin d'année et des dotations. Le CSE de Lestrem fêtera ses 50 ans en 2024 et souhaite offrir un cadeau aux salariés pour célébrer cet anniversaire. Le bureau est ouvert à toutes les idées.

19. Planification réunions CSE et CSE dédié CSSCT 2024

Madame BACLET indique que les CSE sont planifiés en 2024 les 22 janvier, 22 février, 18 mars, 18 avril, 27 mai, 26 juin, 23 septembre, 17 octobre, 18 novembre et 19 décembre. Les CSSCT sont prévues les 13 février, 9 avril, 2 juillet, 1^{er} octobre et 3 décembre.

Partie Sociale (suite)

21. Présentation du processus de reclassement d'un salarié suite à des restrictions médicales (Elus)

Ce point est reporté.

22. Quelles sont les modalités de fonctionnement des bornes électriques (paiement, coût, ...) ? (Elus)

Monsieur GRIBOT indique que l'Entreprise travaille avec la société ZeWatt. Pour le moment, les salariés intéressés par l'utilisation des bornes électriques doivent contacter le service garage, qui leur communiquera un contact chez ZeWatt ainsi qu'un fascicule précisant les modalités d'utilisation des bornes. Une fois que le salarié s'est rapproché de ZeWatt, il reçoit chez lui un badge qui lui permet de se connecter à la borne. Le prix sera de 21 centimes euros par kilowatt/heure, qui seront prélevés directement sur le compte du collaborateur.

24. TEMPO (Elus)

✓ Quelles sont les modalités (Tempo) pour la pose des congés de la semaine supplémentaire des salariés de plus de 58/59 ans ?

Monsieur DELOMMEZ indique que les congés supplémentaires sont à poser de la même manière que les autres congés.

Monsieur DEVISSCHER demande s'ils sont divisibles en jours, ou doivent systématiquement être posés sous la forme d'une semaine complète.

Monsieur DELOMMEZ répond que les salariés ne sont pas obligés de poser une semaine complète.

✓ Peut-on expliquer le mode de pointage sous tempo pour les temps partiels (Faut-il poser tous ses jours de congés ou en laisser sur TEMPO ? Faut-il poser les jours d'absences ?)

Monsieur DELOMMEZ rappelle que l'acquisition des jours de congé n'est pas proratisée au temps de travail. Le prorata s'applique au moment de la pose des congés : par exemple, si un salarié en temps partiel qui ne travaille pas le mercredi pose des jours de congé du lundi au vendredi, la journée du mercredi est intégrée dans les congés posés.

Madame BACLET explique que certains salariés en temps partiel ne posent que le lundi et le mardi, puis le jeudi et le vendredi, afin de disposer de plus de jours de congé. Personne ne contrôle la pose des congés, et il n'existe aucun garde-fou.

Monsieur DELOMMEZ propose d'étudier cette question.

25. Concernant la semaine supplémentaire pour les salariés de + de 58/59 ans, est-ce que ce sont des jours détachables à poser ou une semaine complète ? Quid des temps partiels, doivent-ils poser sur leur jour d'absence ? (Elus)

Cette question a été traitée au point précédent.

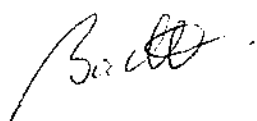
26. Quel est le pourcentage de salariés en temps partiel par régime de travail ? (Elus)

Monsieur DELOMMEZ indique que 9 % des salariés de Lestrem sont à temps partiel. Parmi eux, 30 % sont en horaires collectifs, 66,8 % en horaires choisis, 0,4 % en 2x8 et 2,8 % en 6x8.

La séance est levée à 16 heures 45.

Sophie BACLET

Secrétaire du CSE



Jean-Luc GRIBOT

Président du CSE

