

**PROCES VERBAL
DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
DU MERCREDI 17 AVRIL 2024**

Membres du Comité Social et Économique Unique :

| | Titulaires | | Suppléants | |
|--------------------------|---------------------------------|---------|---------------------------|----------|
| 1 ^{er} collègue | David DESSAINT (CFDT) | Présent | Séverine LOFFROY (CFDT) | Absente |
| | (à partir de 11 h 15) | | Laurent GILLET (CFDT) | Présent |
| | Annabelle DEVAUX (CFDT) | Absente | Bernard DARRAS (CFDT) | Absent |
| | Romuald LE POULLEN (CFDT) | Présent | Freddy VOILLET (CFDT) | Absent |
| | Ludovic KRAJDA (CFDT) | Présent | Yohan JEANNE (CGT) | Absent |
| | François Laurent LEFEVRE (CFDT) | Absent | Nicolas BOUQUET (CGT) | Absent |
| | Bertrand TRICOT (CGT) | Présent | Cyril CANNY (CGT) | Absent |
| | Clément CAUCHOIS (CGT) | Présent | | |
| 2 ^e collègue | Christophe ADAM (CFE-CGC) | Présent | Claire ROUILLARD (CFDT) | Présente |
| | Éric DIEVAL (CFE-CGC) | Présent | Éric LE PALUD (CFE-CGC) | Absent |
| | (à partir de 13 h 30) | | Loïc LEDANFF (CFE-CGC) | Absent |
| | Alexandre BAUX (CFE-CGC) | Absent | Jean-Paul BUCZINSKI (CGT) | Absent |
| | Rida BOUCHELAGHEM (CGT) | Présent | Mélanie CARLUIY (FO) | Absente |
| | Cédric PUIPIER (FO) | Présent | | |
| 3 ^e collègue | Gaëtan DE LA BOUVRIE (CFE-CGC) | Présent | Iness BOUZIT (CFE-CGC) | Absente |
| | Anne CARLIER (CFE-CGC) | Absente | Frédéric GUAPO (CFE-CGC) | Absent |

Représentants syndicaux au CSE Unique :

| | |
|--------------------------|---------|
| Stéphane PUECHAL (CGT) | Présent |
| François LE GUERN (CFDT) | Présent |
| Alain MOREL (FO) | Présent |
| Éric SERAMY (CFE-CGC) | Présent |

Le Comité Social et Économique Unique s'est réuni le mercredi 17 avril 2024 à 9 h 30, sous la présidence de M. Fabrice GAUSSOU, Directeur des Ressources Humaines, en présence de M. Alain MASEREEL, Directeur site d'Étrépagny, et de M. Julien KANTHACK, responsable d'exploitation du site de Roye conditionnement.

ORDRE DU JOUR

| | |
|---|----|
| I. Approbation du procès-verbal de la réunion du Comité Social et Économique du 21 février et du 13 mars 2024..... | 1 |
| II. Point Sécurité..... | 4 |
| III. Marche de l'entreprise..... | 7 |
| IV. Questions préalablement posées..... | 29 |
| 1. Point sur les emblavements et la dérogation à l'utilisation des pesticides. Des pucerons ont-ils été observés ?..... | 29 |
| 2. Avez-vous un chiffre concernant la réserve de participation ?..... | 29 |
| 3. Point sur les recrutements en cours au sein de l'entreprise. | 29 |
| 4. Désignation de l'expert-comptable pour l'étude des comptes de SLS. | 30 |
| Sécurité et qualité..... | 30 |
| 5. L'étude d'un nouveau système d'alerte pour les travailleurs isolés a-t-elle avancé ? | 30 |
| 6. Bilan des dernières missions de la CSSCT sur les sites. | 33 |
| 7. Pouvez-vous nous faire un point sur les réclamations corps étrangers reçues à Roye ? Avez-vous identifié l'origine de ces particules, sont-elles issues de nos installations ? | 35 |
| 8. Quels sont les postes dits de sécurité chez Saint Louis Sucre ? | 38 |
| Environnement | 41 |
| 9. Point sur les bassins de Roye et la vigilance quant au risque de débordement | 41 |
| Point Social | 41 |
| 10. Le poste développement RH vient d'être pourvu, pouvez-vous nous dire quelles missions lui seront confiées, et pouvez-vous nous présenter sa fiche de poste repère ? | 41 |
| 11. Pouvez-vous nous expliquer comment remplit-on le formulaire de demande de placement des heures sur le CET, pour le personnel pointé en heures, à partir du décompte OGT ? | 42 |
| 12. Combien de salariés sont concernés par l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie d'origine non professionnelle ?..... | 45 |

| | |
|---|----|
| 13. Pouvez-vous attribuer du sucre aux personnels de l'accueil, de la cantine, de GSF et pour les intérimaires ayant au moins 3 mois de présence dans l'entreprise ? ... | 46 |
| 14. Pourquoi des palettes de fourniture ont-elles été mises au rebut suite aux changements de marketing ? Quelle en est la quantité ? | 46 |
| 15. Avez-vous donné une réponse aux salariés qui ont formulé des vœux lors de leurs EAD ? | 47 |
| 16. Quels sont les accords définissant les modalités d'attribution des primes de la mini-campagne à Roye Sucrierie et Étrépagny ? | 51 |
| Roye Conditionnement..... | 52 |
| 17. La réunion hebdomadaire hors poste est-elle obligatoire ? Les salariés sont-ils obligés de revenir sur leurs temps de repos pour y participer ? Le poste de nuit peut-il avoir une synthèse ? | 52 |
| 18. Un poste va-t-il se libérer au service maintenance mécanique sur Roye Conditionnement ? | 54 |
| 19. La formation au poste des nouveaux arrivants par du personnel de Roye Conditionnement est-elle reconnue et comment ? | 54 |
| Roye Sucrierie | 56 |
| 20. Point sur les futurs travaux tels que l'épuration. Est-il envisagé des ajustements dans ce qui est prévu ? | 56 |
| 21. L'état des chaises des salles de contrôles en général est relativement dégradé et pas toujours adapté. Serait-il possible d'en faire le remplacement ? | 59 |
| 22. Point sur le remplacement des chariots élévateurs à Roye Sucrierie..... | 59 |
| 23. Bilan de l'arrêt technique du SES : avez-vous identifié des points d'inquiétudes ? | 60 |
| 24. Concernant nos turbos alternateurs, quel est le diagnostic suite aux dysfonctionnements rencontrés ? | 60 |
| 25. Point sur l'avancement des travaux d'intercampagne. | 61 |
| V. Activités du Comité Social et Économique. | 61 |

SAINT-LOUIS SUCRE
COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL

REUNION ORDINAIRE

MERCREDI 17 AVRIL 2024

(La séance est ouverte à 9 h 36 sous la présidence de M. GAUSSOU.)

M. GAUSSOU, Président. - Je vous propose d'ouvrir notre CSE du 17 avril en commençant par l'appel.

(M. GAUSSOU procède à l'appel.)

À partir de ce CSE, M. PUECHAL succède à M. Régis GROST dans le rôle de représentant syndical auprès de notre CSE.

A l'ordre du jour, nous devons approuver des procès-verbaux, puis nous traiterons un point sécurité. Nous avons de nombreux points à évoquer concernant la marche de l'entreprise à tous niveaux. Nous avons également à traiter 25 questions mises à l'ordre du jour avant d'évoquer l'activité du CSE le cas échéant.

I. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 21 FEVRIER ET DU 13 MARS 2024.

M. GAUSSOU, Président. - En termes de procès-verbaux, Monsieur le secrétaire, pouvons-nous approuver celui de février qui n'était pas en capacité de l'être la fois précédente ?

M. ADAM. - Tout à fait.

M. GAUSSOU, Président. - Pour celui de mars, nous vous avons envoyé les éléments dès que nous les avons reçus.

M. ADAM. - Je crois que tout le monde a envoyé ses modifications.

M. GAUSSOU, Président. - Les élus sont-ils d'accord ?

(Approbation.)

Nous approuvons donc les deux PV du 21 février et du 13 mars 2024 et nous sommes ainsi à jour.

Nous saluons à nouveau notre réactivité pour mener cela à bien. Au début, nous avons indiqué que nous étions un peu lents, mais nous avons réussi à rectifier les délais.

M. ADAM. - Puis-je faire un préambule ?

Aujourd'hui, c'est l'anniversaire du CSE unique en tant que tel.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, cela fait 13 mois.

M. ADAM. - La constitution a eu lieu au mois de mars. Aujourd'hui, nous avons un an d'existence.

Le bilan est ce que l'on avait prédit se produit. Il y a beaucoup de travail pour les élus, parce que nous sommes en effectif réduit et nous intervenons sur tous les sites. Cela fonctionne avec des hauts et des bas.

Aujourd'hui, je constate dans le fonctionnement que le trésorier n'a pas suffisamment de temps à accorder au CSE. Il faudrait qu'il se forme beaucoup plus, mais il ne peut pas. Il utilise son temps au CSE, donc il n'a pas le temps nécessaire pour suivre des formations. C'est également le cas pour le trésorier adjoint. Aujourd'hui, nous sommes en flux tendu sur ces postes.

Si vous voulez que le CSE unique conserve une activité sociale et une activité sur le budget de fonctionnement, il va falloir que vous preniez conscience que nous avons beaucoup de travail et que le travail administratif du CSE unique repose sur très peu de personnes, notamment avec un site Internet que nous avons mis en place parce que la distance entre nous et les salariés le nécessite. Ce site Internet nécessite beaucoup de maintenance, d'alimentation, beaucoup de formations. On ne se rend pas compte aujourd'hui du volume de compétences qu'il faut développer pour cela et nous n'avons pas suffisamment de moyens pour aller au bout des choses.

Il va falloir sérieusement que vous, la Direction, qui avez voulu la mise en place d'un CSE unique, nous donniez plus de moyens, soit en accordant du temps, soit en affectant quelqu'un de manière permanente au CSE unique que vous prendriez en charge au niveau salarial.

On parle de fin de carrière. Je pense que c'est un poste administratif que l'on peut créer au sein du CSE unique. C'est le bilan que je dresse. Au bout d'un an d'existence, Ludovic, Alexandre et moi-même tenons à bout de bras les œuvres sociales et le site Internet, mais à un moment, cela ne fonctionnera plus. Alexandre et Ludovic occupent des postes et ne peuvent pas consacrer autant de temps que nécessaire au CSE.

Je vous le dis calmement, mais je souhaite que nous en rediscutions de façon apaisée et que vous veniez nous voir avec des propositions.

Merci.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons un point activité du CSE, effectivement.

M. ADAM. - Cela ne concerne pas l'activité, c'est un bilan d'existence du CSE unique.

M. GAUSSOU, Président. - Cela rejoint le thème.

M. ADAM. - Sachant qu'hier, je vous ai taquiné en commission. Maintenant, nous vous avons laissé faire. Nous avons mis de la bonne volonté à créer le CSE unique. Aujourd'hui, il va falloir nous aider.

M. GAUSSOU, Président. - Cela étant, il y a aussi une phase de démarrage.

M. ADAM. - Cela fait deux jours que je suis avec l'expert-comptable qui audite nos comptes et nous sortons d'un contrôle Urssaf. Avec Ludovic, nous avons repris les comptes de tous les établissements depuis 4 ans. Cela s'est globalement bien passé, mais c'est beaucoup d'énergie, d'inquiétude et de stress.

Aujourd'hui, force est de constater que nous avons commis une erreur en mettant un critère

d'ancienneté pour la distribution des œuvres sociales, notamment des chèques vacances. Or, il n'est pas permis de mettre un tel critère.

Nous avons donc dû prouver que nous avons bien distribué des chèques vacances à tout le monde pour toutes les années.

J'ai repris tous les fichiers. C'était correct.

M. CAUCHOIS. - Après, on n'est pas au courant de toutes les conditions.

M. ADAM. - Je suis d'accord, mais ils s'en moquent.

M. BOUCHELACHEM. - En 2019, nous avons déjà eu un contrôle URSSAF et ils avaient fait le tour de la question. La législation n'a pas évolué de manière à interdire au CSE de donner des chèques vacances ou des chèques cadeau tant que l'on respecte les plafonds définis.

Ils sont pénibles, car ils ont besoin de chercher de l'argent. Cela, on le sait.

M. ADAM. - S'ils veulent te mettre un redressement sur l'ensemble des chèques vacances, ils le peuvent.

Aujourd'hui, avec Ludovic, on doit prendre une mesure immédiate, à savoir changer le règlement de notre CSE et supprimer le critère d'ancienneté. Cela veut dire que tous les salariés - y compris apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, etc. -, s'ils sont présents dans l'entreprise, au moment de la distribution des chèques vacances, auront 450 €. Quelqu'un qui vient faire un stage de deux ou trois mois aura 450 €.

Après, étant donné que nous sommes incapables de recueillir les données, les salariés doivent nous fournir leur avis d'imposition pour déterminer leur quotient familial, s'ils ont le droit d'avoir un supplément chèque vacances.

Comme c'est extrêmement dur à obtenir, nous allons supprimer le bonus pour les enfants et, en contrepartie, nous ferons une autre activité pour les enfants. Tout le monde aura 450 €.

Il n'y a aucun justificatif à fournir sur les enfants à charge, sachant que c'était les enfants de moins de 16 ans. Le seul élément, c'est l'avis d'imposition.

M. PUIER. - Sur cela, d'accord, mais nous avons eu l'occasion de voir la commerciale d'ANCV. Il faut rapidement communiquer sur cela.

M. ADAM. - C'est pour cela que j'en parle aujourd'hui. Il faut modifier le règlement des œuvres sociales sur ces deux points : l'ancienneté et les enfants.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur ADAM, merci pour votre propos, c'était un passage compliqué.

M. ADAM. - Oui, c'est compliqué.

M. GAUSSOU, Président. - Nous saluons l'investissement qu'il y a eu.

De toute façon, les CSE d'avant n'existent plus. C'est un passage un peu difficile qui ne se reproduira plus maintenant que vous êtes en...

M. ADAM. - Nous avons présenté des comptes que nous n'avons pas à gérer.

M. GAUSSOU, Président. - Je le sais pour l'avoir suivi.

Une partie du point 5 est déjà abordée sur le volet activité du CSE.

II. POINT SECURITE.

M. GAUSSOU, Président. - Nous abordons maintenant le point sécurité.

Concernant la sécurité, nous démarrons par cet élément très positif qui consiste à saluer nos sucreries et notre conditionnement puisque récemment, au mois de mars, il y avait la réunion de tous les cadres de production de la division sucre. Classiquement, au cours de cette réunion, les trophées sécurité sont remis aux usines qui n'ont pas eu d'accident depuis une longue période et dans ce cadre, tant Roye Sucrerie qu'Étrépany ont été honorées ainsi qu'un collègue de Moldavie, sachant que nos usines n'ont pas eu d'accident avec arrêt depuis plus d'une année maintenant.

C'est la première fois que cela se produit. Nous avons pu recevoir ce trophée de manière épisodique. C'est la première fois que toutes les sucreries à la fois sont saluées.

En termes de résultats, à fin mars, fin du 1^{er} trimestre, nous sommes toujours dans le cadre d'absence d'accident avec arrêt.

Sur l'année 2024, en termes d'accident sans arrêt, nous avons pour l'instant un accident.

Concernant les entreprises extérieures, nous sommes à 3 accidents constatés depuis le début janvier 2024. Nous nous situons dans la continuité de nos résultats de l'an passé avec des courbes plates, car il n'y a pas d'événements enregistrés. Nous sommes à 0.

Concernant le taux global de fréquence, nous avons eu un AT en début d'année. Depuis, cela décroît. Nous sommes bien positionnés cette année sans élément significatif à évoquer.

Un point notable a eu lieu le 20 mars. Dans nos locaux de coworking de Paris, un départ de feu a été constaté avec une alerte incendie dans l'après-midi. Cela a conduit à évacuer l'ensemble de l'immeuble. Dans l'immeuble, Saint-Louis représente quelques bureaux, mais l'immeuble est vaste. C'est une opération importante pour la société WOJO. Tout le monde a été réuni au point de rassemblement Place de Budapest, au bout de la rue.

Nous avons pu constater que pour nous, Saint-Louis, nos dispositifs étaient efficaces, puisque les personnes présentes en tant que guide-fil et serre-file ont bien joué leur rôle. Il y a eu du calme, du professionnalisme. Toutes les procédures ont été respectées et chacun a pu regagner son bureau à 17 heures.

Ce départ de feu prive donc d'électricité une partie de l'immeuble au premier étage jusqu'à fin avril. Ce n'est pas encore réglé.

Nous avons pu constater qu'au regard des autres entreprises présentes, nous étions bien positionnés. Tout le monde ne connaît pas forcément le WOJO, il y a beaucoup de sociétés diverses. Tout le monde n'avait pas forcément la même culture de sécurité. Tout le monde n'évacuait pas forcément au même rythme. Certains avaient tendance à rester à leur poste en se disant que ce n'était qu'une alerte.

Cela permet par ailleurs de rappeler que la sécurité n'est pas que dans les sites industriels au plus près de la production, mais cela concerne vraiment tout le monde. Si l'on voulait en avoir une preuve, on en a eu une réelle, y compris dans les parties administratives. Nous sommes tous impliqués pour cette bonne conduite et ces bons éléments de pratique. Nous avons eu l'occasion de féliciter l'équipe parisienne.

Le thème du mois est le levage des équipements qui est déployé sur tous les sites. C'est un enjeu

fort pour nous dans nos ateliers. C'est en cours de déploiement par le management des équipes industrielles surtout, bien évidemment, plus que pour la partie administrative où nous avons plus de mal à nous rapprocher de la thématique. Nous sommes sur des moyens de levage dans les ateliers.

Concernant la partie betteravière, il y avait une question à l'ordre du jour. Je pense que cela sera traité par Alain dans la partie qui concerne les emblavements et la possible arrivée des pucerons vecteurs de la jaunisse.

M. MASEREEL. - Avant l'activité betteravière, je traite la partie météo qui est importante.

On le constate tous chez nous, la pluie a continué. Les conditions de semis ont été et sont toujours très difficiles.

Pour la situation au niveau des semis, j'ai remis les chiffres de fin mars. Début avril, nous avions 2 % au niveau de Saint-Louis, autant dire quasiment rien. Nous étions dans la même situation au niveau RT côté Belgique. La partie est avec l'Allemagne et la Pologne n'était pas dans les mêmes conditions et a pu démarrer les semis de manière plus classique.

À la date de lundi, au niveau de Saint-Louis, nous avons bénéficié de la petite fenêtre météo favorable du week-end et des quelques jours d'avant qui ont permis de faire un semis de l'équivalent de 50 %. Néanmoins, après, nous avons eu quelques belles pluies qui génèrent un beau glacis juste après semis, ce n'est pas favorable.

Surtout, même si je vois un beau soleil à l'extérieur, les prévisions très pluvieuses des jours à venir laissent envisager des semis qui seront encore tardifs et courront probablement même après fin avril.

Avant semis, les graines ont été livrées, un peu plus tardivement. Cela a permis d'être sans contraintes particulières. Néanmoins, pendant le week-end, réaliser presque 50 % de semis en quelques jours a été une belle réussite. Il y a toujours des agriculteurs à qui il manque quelques paquets de graines, soit parce qu'ils se sont trompés, soit parce que finalement, ils ont plus de surface que ce qu'ils pensaient. Un gros travail de réapprovisionnement a eu lieu sur ces derniers jours.

M. ADAM. - Ces derniers temps, on entend beaucoup les présidents CGB dire que cette année, la betterave n'a pas été bonne, qu'ils sont inquiets pour l'avenir. Cela s'est produit du côté d'Orléans et dernièrement c'était en Normandie. Un représentant de la CGB a été interviewé en voulant tirer le signal d'alarme sur la situation betteravière. J'étais un peu étonné, parce que ce n'est pas du tout le sentiment que nous avons en usine.

Aujourd'hui, je pense que les planteurs sont tout de même bien rémunérés. Effectivement, ils ont peut-être eu un rendement moindre, mais ils ont eu une bonne rémunération. Je suis surpris de cette démarche.

Est-ce qu'aujourd'hui dans les contacts que vous avez avec nos fournisseurs planteurs, vous avez le sentiment qu'il y a une inquiétude, qu'ils sont tendus ?

M. MASEREEL. - Il faut reprendre le contexte dans lequel ces planteurs se sont exprimés : c'était dans le cadre d'une mobilisation générale de l'ensemble des syndicats agricoles il y a un mois. Les betteraviers se sont associés à ces manifestations qui étaient plus sur les sujets de surtransposition du règlement européen que l'on retrouve dans le règlement français. C'est un sujet assez classique où l'on a effectivement tendance à avoir la réglementation européenne et en plus, une réglementation française qui ajoute quelques éléments. C'était l'un des contextes.

On a par ailleurs également constaté ces dernières années que l'activité et les rendements betteraviers étaient en progression constante année après année. C'était la tendance générale. Entre la jaunisse et les conditions météo, depuis 3 à 4 ans, nous subissons une inflexion et nous situons plutôt sur une stagnation. C'est un fait.

Pour compléter cette information, aujourd'hui, au niveau de Saint-Louis, nous n'avons aucune difficulté à trouver des planteurs et à atteindre les surfaces que nous souhaitons. Cette année, nous avons même été obligés de freiner les souhaits de progression des agriculteurs afin de ne pas nous retrouver avec 150 ou 160 jours de durée de campagne.

Il existe en effet une participation à une manifestation et un souhait de faire progresser un certain nombre de sujets. Pour autant, à Saint-Louis, nous ne ressentons pas cette difficulté. C'est plus vis-à-vis de la betterave.

Pour compléter le sujet betteravier, effectivement, il y avait une question autour des pucerons. Pour l'instant, il n'y a pas de pucerons sur les betteraves, car les betteraves ne sont pas sorties. Les conditions météo humides, pas vraiment chaudes et une espèce de temps maussade de cette nature seront favorables à l'éclosion des pucerons. Les pucerons ont été annoncés sur un certain nombre de secteurs en France. Nous restons très vigilants sur le sujet.

Le modèle mathématique de la prévision qui avait été construit et qui s'est confirmé l'an dernier annonce l'éclosion des pucerons pour le 28 avril. C'est à surveiller. Une prévision donne une date, même si c'est à plus ou moins quelques jours. Néanmoins, cela confirme une arrivée précoce au regard des semis qui ne sont pas très avancés. Fin avril, ce semis sera au stade deux feuille, le stade le plus critique par rapport aux pucerons. Nous serons très attentifs.

En complément, l'information est qu'en termes de traitements, depuis l'arrêt des néonicotinoïdes, nous avons déjà eu l'an dernier des produits aptes à traiter les pucerons qui ont eu un effet bénéfique.

Cette année, nous avons deux produits avec une augmentation du nombre de traitements autorisés. Sur un produit, nous avons un traitement possible. Sur le deuxième, l'an dernier, nous n'avions que deux moments où nous avions le droit de l'utiliser. Cette année, nous avons eu l'autorisation de l'utiliser à 3 moments.

Cela signifie qu'il y a une pression potentielle de pucerons cette année. Nous sommes plus forts que l'an dernier pour pouvoir les traiter, mais il faut rester très vigilant et tous les inspecteurs ont lancé des alertes auprès des planteurs pour identifier le plus tôt possible, puisqu'il faut traiter rapidement en cas de besoin.

M. SERAMY. - A quand estime-t-on la date butoir des semis ? La betterave peut-elle se planter en plein mois d'août ?

M. MASEREEL. - Il n'y a pas de date butoir en soi.

Il faut une certaine durée pour atteindre la maturité, d'où la fameuse date de mi-octobre qui correspond à la date officielle où la betterave est à sa maturité maximale.

Plus c'est tard, moins c'est bien. Derrière cela, vous avez tout de même la météo des mois de mai, juin, juillet et d'août dont on ne sait rien du tout aujourd'hui. Cela peut être un très gros développement d'un coup.

M. SERAMY. - S'est-on déjà retrouvé dans ce cas ?

M. MASEREEL. - Oui, cela a déjà eu lieu fin avril.

Néanmoins, nous avons tendance à semer de plus en plus tôt. Pour un ancien comme moi, à l'origine, semer mi-mars était inhabituel alors que c'est devenu très courant ces dernières années. Cela reste tardif et peut avoir un impact sur les rendements.

M. GAUSSOU, Président. - Je pense que nous avons fait le tour de la partie betteravière qui est un point de vigilance.

Pour compléter et pour rebondir sur le propos de M. ADAM, nos planteurs auront cette année une recette attractive sur la betterave par rapport aux autres cultures. Je pense qu'ils auront de quoi être satisfaits, notamment par rapport à notre contrat d'achat de betteraves corrélé au prix du sucre qui propulse la betterave bien au-dessus des plantes concurrentes. Le blé et le colza ont baissé.

III. MARCHE DE L'ENTREPRISE

M. GAUSSOU, Président. - Je vous fournis quelques éléments sur la marche de l'entreprise en commençant par le groupe.

Le groupe a communiqué des chiffres préliminaires sur le plan financier concernant l'exercice 2023-2024 avec un chiffre d'affaires qui se positionnerait à 10,3 Md€ contre 9,5 Md€ l'an passé et un résultat d'exploitation en ligne avec ce qui avait été annoncé depuis plusieurs mois autour de 950 M€. Le groupe a une capacité à calculer des prévisions de manière très fine. Cela se confirme dans les résultats préliminaires.

Pour autant, le groupe a également commencé des communications par rapport à l'exercice qui vient de démarrer en indiquant - on l'avait évoqué au cours de ce CSE également il y a quelque temps - que l'année à venir ne serait pas dans la lignée directe de celle que nous venons de vivre. Le groupe s'attend à un résultat d'exploitation qui baisserait par rapport à l'exercice précédent.

Pour l'exercice, Südzucker table sur un chiffre d'affaires comparable à celui de cette année. En revanche, en termes de bénéfice opérationnel, il est plutôt positionné sur une fourchette entre 500 et 600 M€.

Nous le savons tous en tant que sucriers, l'année exceptionnelle que nous avons vécue avec les prix de vente du sucre ne se renouvellera pas dans l'exercice qui a démarré par rapport aux nouveaux contrats. La baisse des résultats du groupe sera infléchie par ce qu'il se produit sur le sucre avec une baisse des prix de vente et des coûts de production de la campagne 2023 de l'an passé qui ont été en hausse sur l'impact des matières premières.

Le groupe reste toujours attentif, il l'a communiqué. Les éléments de perturbation habituels sont malheureusement la guerre en Ukraine qui renforce la volatilité des marchés. Nous l'évoquerons tout à l'heure. Le groupe est également attentif sur le plan des coûts énergétiques à cause des effets de la guerre au Proche-Orient.

M. ADAM. - Vous parlez du groupe et du chiffre d'affaires, mais avez-vous une estimation de la baisse du chiffre d'affaires pour Saint-Louis, En pourcentage, bien entendu ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, mais nous pourrions vous communiquer les chiffres.

M. ADAM. - Vous indiquez 500 ou 600 M€ en résultat opérationnel.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, cela concerne le groupe.

M. ADAM. - Nous étions à 900 M€ cette année.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai indiqué que nous nous attendions à 950 M€.

M. ADAM. - Cela représente une baisse de 25 %.

M. GAUSSOU, Président. - Cela représente une baisse de 30 %, plutôt.

M. ADAM. - C'est énorme.

M. GAUSSOU, Président. - Par rapport à une année exceptionnelle, oui, c'est significatif.

M. ADAM. - N'avez-vous pas d'estimatif ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, pas à ce stade.

M. ADAM. - Comment calculez-vous vos budgets ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous calculons des prévisions.

M. ADAM. - Vous avez donc un prévisionnel.

M. GAUSSOU, Président. - Nous faisons des prévisions budgétaires que nous communiquons dans le cadre de l'expertise annuelle. Nos comptes sont en train d'être arrêtés au plan de Saint-Louis Sucre.

M. ADAM. - Et concernant l'année prochaine ?

M. GAUSSOU, Président. - Je ne l'ai pas sous la main, Monsieur ADAM.

La question n'a pas été posée. Nous l'évoquerons dans le cadre des éléments que nous transmettons chaque année aux élus du CSE.

M. ADAM. - D'accord.

M. GAUSSOU, Président. - Nous reviendrons sur la partie commerciale et les marchés ultérieurement.

Pour finir sur le groupe et les informations, j'évoquais précédemment les distinctions qui ont été remises sur les sites pour la partie sécurité.

Il y a eu ce que l'on appelle la Technical Spring Conference 2024, la partie technique, production maintenance de la sucrerie. Une centaine de cadres de toutes nos usines se rencontrent chaque année. C'était à St Valéry-sur-Somme. Des visites de sites ont été organisées par Saint-Louis. Les personnes pouvaient aller à Roye ou Étrépagny selon leur choix pour visiter les sucreries. Roye concernait plutôt la partie belge, et Étrépagny concernait davantage les Polonais. Cela s'est fait en fonction de la géographie. Ces visites ont été appréciées par nos collègues.

Lors de cette réunion, le board était présent avec Niels PÖRKSEN et Hans-Peter GAI qui ont eu l'occasion de tracer les perspectives du groupe et d'évoquer les projets de développement futur de l'entreprise dans le cadre de la Stratégie 2026 plus.

Concernant Saint-Louis Sucre et les aspects commerciaux, le prix mondial subit des facteurs qui le poussent à la baisse et des facteurs qui le poussent à la hausse. Si l'on veut faire un équilibre entre les deux, le Brésil est fortement exportateur avec une production record, mais comme souvent, on constate un engorgement des ports d'exportation en termes de logistique. Le sucre est en concurrence avec du maïs et du soja pour être chargé dans les navires. Il y a toujours des goulots d'étranglement.

En fermes de facteurs baissiers, l'Inde est un exportateur improbable. Il y a une faible présence de la Thaïlande également. Tout cela génère qu'au mois de mars, le cours mondial est plutôt

remonté et a effacé la baisse constatée en février pour terminer à 652 \$.

Le sucre blanc était à 611 €/t et le brut à 466 €/t. Le cours était assez stable, dorénavant à une hauteur pas négligeable. Ce sont toujours des bons niveaux de prix sur cette courbe.

Sur le plan du marché européen, nous avons indiqué le mois passé que nous avons atteint le pic par rapport à tous les contrats qui avaient été vendus avant à des hauteurs extrêmement significatives. Nous avons constaté un repli de 16 €/t en février : 837 contre 853 en janvier. Vous avez les chiffres à l'écran. Cette courbe bleue a atteint son plus haut.

M. ADAM. - Cela ne correspond pas à 30 %.

M. GAUSSOU, Président. - Rappelez-vous tout ce que l'on a développé au cours du CSE.

Les contrats s'épuisent au fil de l'eau. De nouveaux contrats les remplacent. Nous sommes encore en grande partie dans l'exécution des anciens contrats. Nous allons constater chaque mois une baisse régulière, pas très forte, mais régulière pour nous amener vers les prix des nouveaux contrats des sucres industriels autour de 700 €/t.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, n'avez-vous pas les prix de mars ?

M. GAUSSOU, Président. - Non. Nous avons toujours un peu de décalage. Les statistiques européennes sont complexes. En général, nous les avons 2 ou 3 mois après.

Ce sont des constatations sur tout le territoire européen avec les différentes zones, la France étant dans la zone 2.

Il faut évoquer un dossier qui reste sensible : c'est le dossier ukrainien pour lequel les instances européennes sont saisies de manière à cantonner les exportations de l'Ukraine vers l'UE à des niveaux acceptables pour l'Europe.

C'est complexe au plan technique, c'est long. Il y a la Commission, le Conseil Européen. Le Parlement Européen doit valider également.

À ce stade, retenons qu'il y aura une adoption entre le 22 et le 25 avril d'un dispositif visant à bloquer les exports de l'Ukraine vers l'Europe à possiblement 265 000 tonnes. Ce serait plutôt un beau résultat.

M. ADAM. - Pour notre culture personnelle, pouvez-vous nous indiquer le volume de production annuel de sucre en Ukraine ?

Vous pensez que c'était une production assez mineure, mais force est de constater que...

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas le chiffre précis en tête, mais oui, cela représente plusieurs millions de tonnes. Ils ont été en capacité d'exporter rapidement 400 000 tonnes vers l'Union Européenne.

Ce sera positif pour nous si le compromis s'établit dans quelques jours autour de 265 000 tonnes. Ce sera un beau résultat. La France était partie prenante. Au départ, la Commission n'avait pas forcément une velléité forte de changer les règles et voulait prendre le niveau de 2023, année où l'Ukraine avait exporté 443 000 tonnes.

M. MASEREEL. - En complément, on ne parle pas vraiment de plusieurs millions. Nous sommes autour du million, de mémoire.

M. ADAM. - Quelle est la durée de cet accord ? Ne le savez-vous pas ?

On se félicite, mais si ce n'est que pour un an...

M. GAUSSOU, Président. - C'est pluriannuel.

Ils ont analysé les statistiques depuis que l'Ukraine a un peu envahi le marché et ils ont décidé d'arrêter cela à hauteur de 265 000 tonnes. C'est ce qui sera normalement confirmé la semaine prochaine.

Il y a un délai pour mettre en œuvre cette clause de sauvegarde. Ce délai a été ramené de 21 à 14 jours. Cela permet d'agir plus vite lorsque l'on constate qu'il se produit des événements sur le marché du sucre.

Concernant nos ventes chez Saint-Louis Sucre en grande distribution, nous avons vendu un peu plus que la moyenne mensuelle prévue, notamment grâce aux ventes de spécialités. Nous avons livré 1 038 tonnes de Confisuc, c'est-à-dire 17 % de plus que l'an passé avec des opérations commerciales spécifiques. C'est un produit sur lequel, je vous l'indique régulièrement, nous sommes extrêmement attentifs pour garder notre position de marché.

L'autre point important est la perspective d'une nouvelle loi EGalim 4. Les médias en parlent régulièrement. Nous sommes sur EGalim 3. Ces dispositifs visent à préserver les revenus de la part agricole dans le prix du sucre. Sur le plan technique, c'est trop tôt pour l'évoquer en détail, mais cela peut arriver assez vite et avait été évoqué par le ministre Bruno LE MAIRE. C'est un point d'attention pour nous.

En termes de restauration hors foyer (RHF), nous sommes en dessous de la moyenne à 2 628 t avec un mois difficile sur tous les segments. Nous gardons une part de marché forte à 41,9 % grâce au développement de ce que l'on appelle le cash & carry dans le cadre de marchés qui seraient plutôt stables.

Sur le plan des ventes en industrie, il n'y a pas d'élément décisif à évoquer si ce n'est les prix de vente plutôt ramenés autour de 700 €/t comme nous le disons depuis plusieurs mois.

M. LE GUERN. - J'avais une question sur l'industrie.

Concernant METEX, leur fournit-on du sucre ?

M. MOREL. - On leur fournit du sirop.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, du sirop de sucre.

C'est un point de vigilance : METEX est un client important pour nous et il est techniquement en phase de redressement.

M. LE GUERN. - Justement, comme c'est une entreprise proche de la nôtre, on pourrait se dire que c'est dommage qu'ils achètent des matières premières un peu trop cher. Ils ont l'air de dire que le cours du sucre est trop élevé pour eux. Cela les met à mal au niveau de la concurrence avec d'autres pays comme la Chine ou autres.

Faisons-nous un effort au niveau du prix pour aider une entreprise comme METEX qui un jour, devra peut-être mettre la clé sous la porte et mettra 300 salariés « sur le carreau » ?

M. GAUSSOU, Président. - METEX est prompt à communiquer sur les prix du sucre, mais le prix des matières premières ne constitue pas l'unique cause de leurs difficultés. Avancer qu'un fournisseur est trop cher est un argument classique.

Cela étant et pour être clair, nous avons été sollicités pour fournir un effort.

M. LE GUERN. - Oui, mais l'a-t-on fourni ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes en train d'étudier cela, mais nous ne pourrions pas brader notre sucre non plus.

M. LE GUERN. - Non, je sais bien.

Peut-être y a-t-il quelque chose à mettre en place ?

M. ADAM. - Quand on a fermé Eppeville, ils ne sont pas venus nous dire qu'ils allaient acheter nos produits plus cher.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons été sollicités pour être bienveillants.

M. LE GUERN. - C'est parfait. Soyons bienveillants.

M. GAUSSOU, Président. - Les débouchés doivent faire partie des difficultés de METEX.

M. LE POULLEN. - Payent-ils au pied du camion, puisqu'ils sont en redressement ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est un point de vigilance.

M. ADAM. - Vous nous avez annoncé 700 €/t, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous indiquons ce tarif depuis 2 ou 3 CSE, en effet.

M. ADAM. - A combien se situe le coût de revient actuellement ?

M. GAUSSOU, Président. - Je ne sais pas.

Vous me posez des questions précises, mais je n'ai pas cette précision de réponse.

M. ADAM. - Pouvez-vous m'indiquer une fourchette ?

M. GAUSSOU, Président. - Le prix de revient est en dessous de 700 €. C'est une certitude.

Le prix de revient dépend du prix de la betterave qui dépend lui-même du prix de vente des sucres.

M. ADAM. - Vous ne pouvez donc pas concevoir un budget sereinement.

M. GAUSSOU, Président. - C'est compliqué.

M. BOUCHELAGHEM. - Avec toutes les informations que vous venez de nous fournir, notamment la baisse des cours, les autorisations pour l'Ukraine avec des entrées sur le marché plus basses que ce que l'on a connu, quelle est la stratégie du groupe ?

Est-ce plus de volume pour compenser la baisse des cours ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, la stratégie du groupe est celle que l'on vous explique régulièrement ici : une maîtrise totale de l'offre, notamment quand les cours ont tendance à baisser un peu.

Au demeurant, le cours mondial est plutôt stable. Je n'ai pas parlé de baisse des cours.

M. BOUCHELAGHEM. - Comment cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Le cours mondial se situe aux alentours de 600 €/t.

M. BOUCHELAGHEM. - Je vous parle des chiffres en Europe.

M. GAUSSOU, Président. - En Europe, nous revenons à des prix plus raisonnables et nous sommes toujours dans cette stratégie de maîtrise de l'offre.

Alain MASEREEL affirmait tout à l'heure qu'à la marge, nous avons été conduits à ne pas

prendre des planteurs qui souhaitaient emblaver pour maîtriser les hectares et ce qui est mis sur le marché après. C'est la même stratégie dans les autres pays.

M. BOUCHELAGHEM. - A ce jour, en prévision de la baisse des cours en Europe, n'y a-t-il pas une nouvelle stratégie prônant plus de surfaces ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, parce que nous ferions l'inverse de ce que nous prônons depuis plusieurs années. Nous nous situons plus que jamais sur cette maîtrise de l'offre qui est seule à même de garantir que les prix restent de bon niveau.

Nous abordons maintenant un volet plus marketing et communication avec la nouveauté 2024 du 1^{er} semestre : l'évolution de la gamme sucre de canne. Saint-Louis est toujours présent sur les spécialités de canne avec des produits certifiés 100 % commerce équitable à partir de ce mois d'avril. Il est important pour nous d'avoir une stratégie d'approvisionnement et de transparence cohérente pour le sucre de betterave, mais également de canne.

M. ADAM. - Pouvez-vous nous rappeler nos sucreries de canne ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons des fournisseurs de sucre de canne, Monsieur ADAM. Je sais que vous le savez.

Nous sommes capables de prendre des mesures fortes et concrètes pour le développement durable et nous différencier de la concurrence et des marques privées qui ne sont pas forcément positionnées sur cette thématique du commerce équitable.

Nous reviendrons après sur la partie industrielle.

Nous avons été présents sur les réseaux sociaux récemment par le biais de la betterave sucrière française au salon de l'agriculture que nous avons eu l'occasion d'évoquer. Nous avons été présents pour mettre en valeur des recherches d'alternants qui sont très sensibles à ce qu'il se passe sur les réseaux sociaux. C'est un vecteur fort d'attractivité pour que les jeunes en école ou en sortie d'école nous rejoignent. Nous sommes de plus en plus présents.

Nous avons également communiqué sur le retour du Confisuc dans les régions par le biais d'opérations promotionnelles. Comme indiqué sur le slide : « La période des confitures arrive à grands pas : profitez des offres Confisuc par lots de 3 paquets. » Nous sommes très actifs et nous le serons dorénavant de plus en plus.

Nous avons également mis en valeur la participation à un salon dans les écoles. C'est quelque chose que nous allons développer dans certaines écoles pour recruter des apprentis et futurs ingénieurs.

En l'occurrence, il s'agit de l'ICAM, possédant plusieurs écoles de maintenance en France. C'est une école extrêmement représentée. Certains de nos salariés en sont issus et deviennent des ambassadeurs de l'ICAM. Ils sont allés présenter l'entreprise à tous les étudiants qui le souhaitaient. Par ce biais, nous avons eu des CV intéressants pour après recruter des apprentis dans ce domaine de la maintenance. C'est quelque chose que nous allons pousser de plus en plus.

Dans les actions à venir que nous pouvons évoquer au sein de Saint-Louis, nous sommes toujours en train d'effectuer ce que l'on appelle des ateliers des valeurs, nous en avons parlé. Cela a été organisé à Roye Conditionnement, c'est effectué à Etrépagny pour une grande partie. C'est effectué également à Paris.

L'atelier valeurs vise à reparler des 3 valeurs de Saint-Louis Sucre avec nos salariés, mais il vise également à introduire la notion de valeur du groupe autour de la créativité. Nous sommes très

communicants sur nos métiers, faire connaître Saint-Louis Sucre, ce que l'on appelle la marque employeur. Camille BOUCLIER et son équipe travaillent sur ce sujet.

Nous avons à nouveau tourné des films dans les usines du 9 au 12 avril pour mettre en valeur nos salariés et nos métiers et créer ensuite des supports attractifs pour attirer les jeunes.

M. KANTHACK. - Il faut noter une bonne participation des salariés pendant les tournages.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, ils se prêtent volontiers à cela. Les salariés ont un sentiment de fierté qui est très positif. Thierry GABAUD interviendra également dans une publication appelée Le Monde des Grandes Ecoles.

Nous allons nous faire accompagner par une agence de relations presse qui a été choisie.

C'est l'occasion de rappeler que les ateliers « Fresque du climat » commencent à se dérouler. Les premiers ateliers ont eu lieu à Roye Conditionnement pour la partie des services support pendant 3 lundis matins consécutifs. Ces ateliers visent à sensibiliser nos collègues autour de la thématique du réchauffement climatique pour qu'ils touchent plus du doigt cette question de la durabilité par le biais du problème du climat.

Les retours que j'ai eus étaient positifs. Globalement, tout le monde se prête au jeu et trouve en majorité un intérêt dans le cadre de ces ateliers qui peuvent durer assez longtemps, jusqu'à 3 h 30 pour ceux qui l'ont vécu à Roye Conditionnement d'ores et déjà.

C'est un pari et il est en passe d'être remporté avec à grande échelle ce que l'on a pu voir à Roye Conditionnement. Il faudra poursuivre dans les sucreries d'Étrépagne et de Roye.

M. LE GUERN. - Qui est Thierry GABAUD ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est notre directeur des ventes grandes distributions, Monsieur LE GUERN, un ancien de la maison.

M. ADAM. - Il a 50 ans d'ancienneté !

M. LE GUERN. - Je ne l'ai jamais vu, alors que j'y ai pourtant passé 10 ans.

M. KANTHACK. - Il vient plutôt au Conditionnement.

M. GAUSSOU, Président. - Nous vous le présenterons.

En CSE, sur les comptes, vous avez eu les interventions régulièrement de M. Daniel CALMEJANE, le Directeur industriel.

M. LE GUERN. - Je m'en souviens. J'avais trouvé cela bien.

M. KANTHACK. - C'est son équivalent.

M. LE GUERN. - Pourquoi est-il interviewé dans Le Monde des Grandes Ecoles ?

M. GAUSSOU, Président. - Il témoigne de l'attractivité de Saint-Louis Sucre, de ce qui se produit chez SLS, de l'intérêt de nos métiers, notamment des métiers commerciaux pour attirer. C'est une publication dans toutes les écoles dans lesquelles il est important d'être présent.

M. KANTHACK. - C'est également le président de Cultures Sucre.

M. GAUSSOU, Président. - Y a-t-il des questions sur ce volet commercial ?

(Aucune.)

Est-ce clair pour tout le monde ?

(Approbation.)

Il n'y a pas de mauvaise nouvelle. C'est la concrétisation de ce que j'indiquais depuis quelque temps : nous revenons à des niveaux de prix satisfaisants, mais plus conformes à l'état du marché en Europe et nous maintenons plus que jamais notre politique de maîtrise de l'offre, en synthèse.

Sur le plan social, les effectifs seront indiqués au procès-verbal de notre CSE.

M. ADAM. - Pouvez-vous diffuser ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vais y venir après.

Les effectifs sont en légère baisse, mais beaucoup d'offres d'emploi dans la bourse sont de nature à faire remonter ces effectifs.

Beaucoup d'éléments se rajoutent ce mois-ci.

M. LE GUERN. - Pour les films qui ont été tournés, comment avez-vous déterminé les métiers cibles ?

M. CAUCHOIS. - Avec la bourse de l'emploi !

M. MASEREEL. - C'était très large.

À Etrépigny, cela concernait un certain nombre de postes de conduite et de maintenance.

M. LE GUERN. - Je n'ai pas vu d'automaticien.

M. KANTHACK. - Il y avait 4 métiers.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons essayé d'embrasser les postes de l'entreprise les plus représentatifs. Nous n'avons pas filmé tout le monde, Monsieur LE GUERN.

M. LE GUERN. - Je n'ai pas envie d'être filmé.

M. KRAJDA. - Aurons-nous la possibilité de voir les films ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, bien sûr.

M. LE GUERN. - J'ai vu que Südzucker a réalisé la même chose.

Est-ce que l'on copie ?

M. MASEREEL. - Ce n'est pas la même démarche.

Il y a deux aspects. Sur ces films, comme on l'évoque, pour communiquer avec de vraies personnes sur les réseaux sociaux quand on parle de recrutement, de recherche d'apprentis, mais c'est aussi pour illustrer - et cela rejoint Südzucker - quand vous avez des affiches communes de la division sucre, afin de ne pas afficher que des personnes d'Allemagne, mais également des personnes de Saint-Louis Sucre. Cela participe de cet aspect.

M. KANTHACK. - C'est utile quand on organise des forums, quand on reçoit. Il s'agit de montrer par des images. C'est très demandé notamment pas les plus jeunes de pouvoir transposer et d'avoir des images.

M. LE GUERN. - Ces films seront-ils accessibles sur notre intranet et sur notre site SLS ?

M. KANTHACK. - Je ne sais pas si la cible a été définie.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas en tête si ces films seront sur l'intranet.

M. KANTHACK. - Je sais que c'est un film que nous aurons à disposition quand on se rend par

exemple dans un forum.

Est-ce que l'on peut le mettre également sur nos écrans quand des personnes viennent visiter les sites ? Je ne sais pas. Cela représente nos métiers.

Quand j'évoque le conditionnement, pour beaucoup, cela consiste à mettre des boîtes dans un carton et à porter des sacs. Cela a évolué.

M. GAUSSOU, Président. - Je note le désir de voir le film.

Concernant la bourse des emplois, se rajoute ce mois-ci un certain nombre de postes que nous avons validés pour le conditionnement en termes de caristes, électromécaniciens, conducteurs-palettiseurs, conducteurs de ligne et techniciens bureau technique.

M. CAUCHOIS. - Tous ces ajouts sont-ils liés à des départs ou est-ce en raison des difficultés à embaucher depuis un certain temps que nous avons décidé d'ouvrir des postes ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, nous avons établi notre plan de recrutement par rapport aux futurs départs qui pourraient avoir lieu pour les retraites. C'est une démarche classique : nous avons identifié qu'il fallait recruter sur ces postes.

Certains postes apparaissent encore, notamment à la sucrerie, mais des points vont disparaître. Sur ce qui vous alarme toujours en termes de date avec décembre 2022, des actions ont été mises en œuvre.

Nous avons rajouté un poste cadre d'acheteur technique pour lequel nous avons démarré le recrutement.

M. GILLET. - Concernant les conducteurs de ligne au conditionnement, manque-t-il encore du monde avec toutes les candidatures qu'il y a eues ?

M. KANTHACK. - Il y en a eu quelques-unes, mais on ne répond pas favorablement à toutes ces candidatures.

M. GAUSSOU, Président. - Nous étudions les départs futurs pour essayer d'anticiper davantage.

M. ADAM. - Qui le poste d'ERA à Étrépagny remplace-t-il ?

M. MASEREEL. - Il y a un ripage. Vincent prend la partie projet VE et quelqu'un se positionne sur le poste. C'est la création de poste qu'a pris Vincent et ensuite le ripage.

M. ADAM. - Ne sommes-nous toujours pas sur un poste d'ERA à la journée ?

M. MASEREEL. - Non, ce n'est pas un poste d'ERA à la journée.

M. LE POULLEN. - Monsieur KANTHACK, qui a pris le poste de Vincent ?

M. MASEREEL. - Ce n'est pas à l'identique, mais quelqu'un se projette sur ce poste.

M. LE POULLEN. - On va recruter pour remplacer l'ERA, est-ce cela ?

M. ADAM. - Est-ce donc à effectif constant ?

M. MASEREEL. - Non, il y avait la création du poste que prend Vincent.

M. ADAM. - Non, parce que Vincent n'est pas un poste d'ERA.

M. MASEREEL. - C'est un poste d'étude ERA.

M. ADAM. - Ce n'est pas un poste d'ERA posté.

M. LE POULLEN. - C'est peut-être un ERA posté qui prend l'ancien poste de Vincent.

M. ADAM. - Ensuite, pour le poste de conducteur à Étrépagny, n'y en a-t-il qu'un à pourvoir ?
Je pensais qu'il y en avait deux.

M. MASEREEL. - Un est arrivé et démarre.

M. LE GUERN. - Est-ce concernant le technicien bureau d'études conditionnement ?

M. KANTHACK. - C'est le fameux Michel.

M. BOUCHELAGHEM. - Justement, lors du dernier CSE, nous avons suffisamment évoqué le cas de cette personne qui part à la retraite en disant que le recrutement ne serait pas facile.

Vous êtes tout de même parti sur un poste identique.

M. GAUSSOU, Président. - Le besoin est d'avoir ce poste, très clairement.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a le poste avec ce que contient le poste et il y a la personne.

Nous nous sommes rendu compte qu'il existe un décalage entre la personne, ce qu'elle effectuait, ses compétences et son implication et le poste lui-même.

Le but n'est pas de se retrouver avec des candidats focalisés sur la fiche de poste et un poste ne correspondant pas exactement à ce qu'on leur a présenté.

M. KANTHACK. - On peut identifier des cas.

M. BOUCHELAGHEM. - On l'a suffisamment étudié, puisque l'on a évoqué le cas d'une personne qui s'investit corps et âme dans son travail.

M. KANTHACK. - C'est votre lecture.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne sais pas, c'est ce que l'on a échangé.

M. GAUSSOU, Président. - Le besoin du poste est identifié en termes de missions, Monsieur BOUCHELAGHEM.

Nous souhaitons avoir la personne la plus investie possible sur le poste. La définition du poste est classique sur ce type de...

M. PUIER. - Le souci concerne surtout le poste-repère, je pense.

M. GAUSSOU, Président. - On souhaite tous un salarié très investi sur ce poste.

M. CAUCHOIS. - Sur tous les postes, d'ailleurs.

M. PUIER. - On ne sait pas vraiment et c'est cela le problème.

M. GAUSSOU, Président. - Vous êtes plutôt sur le savoir-être.

M. BOUCHELAGHEM. - Je suis surtout sur le fait que cela sera récurrent et on en reparlera à tous les CSE. Cela deviendra une marotte. J'espère me tromper, mais pour trouver le candidat idéal, cela sera compliqué, surtout si vous restez sur le même poste.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut rester sur le besoin.

Sinon, il y aura un recrutement externe.

M. ADAM. - Nous venons de créer le groupe RPS. Nous serons attentifs.

Il faut analyser finement la charge de travail pour ce poste. Nous l'avons suffisamment évoqué

la dernière fois. Nous nous sommes aperçus qu'il accomplissait beaucoup de tâches.

Vous avez la perle rare, mais pour le recrutement d'une deuxième perle rare, les probabilités sont contre vous au niveau de la charge de travail.

M. PUECHAL. - Il y a également l'aspect de savoir tout maîtriser en peu de temps.

M. KANTHACK. - Cela relève des compétences. Je suis plus sur les compétences que sur la charge et les heures.

M. PUECHAL. - Cela représente un cumul.

M. KANTHACK. - Nous serons vigilants.

M. KRAJDA. - L'idéal est un recrutement interne.

M. KANTHACK. - C'est l'idéal, car c'est un moyen d'effectuer de la promotion. C'est ce que nous souhaiterions.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas d'autres commentaires. La bourse des emplois est assez fournie. Il y a un niveau de recrutements important.

M. PUPIER. - Je suis un peu étonné, parce que côté sucrerie, sur la désy, sur le SES notamment, des choses étaient envisagées.

Rien n'a-t-il été identifié ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, pas à ce stade.

Il y a toujours un volant important sur la sucrerie. Mme PACHOCINSKI est active sur les recrutements sucriers à Roye également.

Concernant les effectifs, ils sont affichés à l'écran. Il y a quelques sorties et des perspectives de recrutements.

Je reviendrai sur la partie plus industrielle avec les résultats en termes de qualité.

M. MASEREEL. - Au mois de mars concernant la qualité, nous avons un nombre identique au mois de février. Il faut simplement noter une seule réclamation pour corps étranger qui concerne une membrane retrouvée dans un filtre de dépotage sur du sucre liquide.

Il y a deux autres sujets de sucre charbonné. Comme c'est du charbonné, ce n'est pas un corps étranger, ce ne sera pas considéré comme corps étranger, mais comme point noir. C'est toujours du sucre. Pour autant, c'est un point d'attention qui avait été identifié au niveau de la sucrerie de Roye.

Ce sont les points essentiels. Nous pouvons voir la photo de la membrane à l'écran.

M. BOUCHELAGHEM. - La réclamation a été attribuée au transport, est-ce cela ?

M. MASEREEL. - Oui, c'est justifié au niveau transport. C'est lui qui est responsable de cette opération.

M. BOUCHELAGHEM. - D'accord.

M. MASEREEL. - Pour les audits IFS, je vous rappelle que nous avons évolué vers la version 8. Ils ont déjà démarré à Eppeville et à Bresles. Cela a été réalisé. Dans les deux cas, nous n'avons pas de non-conformité majeure (lettre D), mais il y a quelques non-conformités B ou C. Nous devrions rester dans un niveau supérieur.

C'est plutôt satisfaisant, sachant que la V8 est encore un peu plus compliquée et plus stricte, et vient en complément des audits des autres sites sur l'année 2024.

M. KANTHACK. - Celui de Roye Conditionnement est en cours, c'est le deuxième jour.

M. MASEREEL. - Suite aux quick-checks réalisés dans les différents sites, l'un des sujets identifié au niveau de Saint-Louis concernait ce que l'on appelle le parcours d'intégration et de formation. Il y a beaucoup d'entrées et de personnes devant être formées.

Dans l'ensemble des sites Saint-Louis, nous avons souhaité travailler sur la manière de bien sécuriser ce parcours d'intégration et de formation et nous assurer que la personne est bien accompagnée, le plus longtemps possible et que nous lui dispensons le bon contenu des formations.

Nous nous assurons également qu'il y a un suivi pour vérifier que les personnes sont bien accompagnées dans ce cadre. C'est un groupe de travail qui a été entrepris et qui avance bien déjà avec un objectif d'un outil plus digital pour faciliter le travail.

M. LE GUERN. - Qui se trouve dans le groupe de travail ?

M. MASEREEL. - C'est transverse. Il y a des personnes de Roye Sucrierie et d'Étrépagny. Il est convenu que l'on se raccroche à Roye Conditionnement.

M. ADAM. - Le plan d'action aujourd'hui d'Optimum pour Saint-Louis concerne-t-il donc le parcours de formation ?

M. GAUSSOU, Président. - Non.

M. ADAM. - Est-ce l'une des parties ?

M. MASEREEL. - Oui, c'est l'un des sujets.

Comme il était prévu de communiquer au fur et à mesure sur les sujets, on communique sur celui-là. J'évoque également d'autres groupes de travail, mais au fur et à mesure qu'ils avancent, nous pourrons revenir dessus.

Le deuxième sujet est la démarche Optimum ou Excellence opérationnelle au niveau de la division sucre. Cela concerne l'ensemble des sucreries et conditionnement de Südzucker. J'ai laissé le terme Shop Floor Management en anglais afin que vous fassiez le lien quand vous l'entendrez.

De manière plus récurrente chez nous, nous parlons davantage d'amélioration continue avec un certain nombre d'animations visuelles, proches du terrain, menées par les managers de pôle. Le conditionnement est très en avance sur le sujet. Les managers de pôle réalisent un certain nombre d'animations et contribuent à ce genre d'actions. L'idée est également d'avancer en parallèle dans les sucreries.

Le site d'Étrépagny côté sucrierie et Roye Conditionnement pour l'activité conditionnement sont sites pilotes pour la France, parce que nous avons considéré que ces deux approches pouvaient se rejoindre avec des dynamiques un peu différentes. Il y a un certain nombre de sites pilotes en Allemagne et en Belgique.

Une première étape de formation aura lieu au mois de mai. Une deuxième étape devra être calée au mois de juin pour être opérationnelle d'ici l'été ou tout au moins d'ici la campagne.

M. ADAM. - Vous êtes-vous bien assuré que les personnes qui s'occuperont de cette animation disposent du temps nécessaire de la réaliser en plus de leurs tâches quotidiennes ?

M. MASEREEL. - Cela fait partie de l'animation. Il y a deux volets.

Il y a l'animation managériale de son équipe. C'est le rôle du manager. On apporte un outil pour les aider et pour contribuer à cette animation. Cela fait partie de leur rôle.

Après, il y a l'accompagnement du projet. Un certain nombre de besoins sont identifiés. On a déjà besoin de travailler sur le contenu de ce que l'on va faire. C'est une première étape. C'est une information que je vous donne aujourd'hui. Nous ne sommes pas encore dans le concret. Cela reste à construire.

M. ADAM. - Votre rôle est de garantir la sécurité et la charge de travail de vos managers, vous assurer que ce n'est pas du travail supplémentaire et que cela rentre dans leur journée de travail.

M. KANTHACK. - Le but est de procéder différemment, mais pas en plus par rapport à cela.

M. ADAM. - Si c'est pour faire différemment, mais pas en plus, si c'est pour ne pas rajouter une pile, d'accord.

Il faut que l'on soit vigilant.

M. LE GUERN. - Qu'en est-il du sujet de gestion de projets ?

Je ne le vois plus apparaître.

M. MASEREEL. - C'est l'autre sujet que je n'ai pas listé.

Le début d'année était un peu compliqué pour les équipes en charge des projets en termes de charge, donc ce projet n'a pas obligatoirement totalement commencé.

M. LE GUERN. - Il n'est pas aux oubliettes, n'est-ce pas ?

M. MASEREEL. - Non, il n'est pas aux oubliettes du tout.

Concernant la Supply chain, il n'y a rien de particulier.

Sur les sites, il y a quelques informations du côté de la sucrerie à Etrépagny concernant des investissements.

Il y a ce que l'on appelle le point froid, malaxeur à cossettes. Vous en voyez un morceau pendu au bout d'une grue. C'est rentré dans le trou sur la droite de la photo. Grosso modo, cela avance. Nous en sommes au montage des structures métalliques, aux passerelles et un certain nombre de chantiers de tuyauterie ont démarré depuis avril. Cela reste un peu compliqué, parce que c'est très concentré en un seul lieu.

Côté méthaniseur, c'est plus vaste, parce que nous sommes à l'extérieur. Vous voyez sur l'écran à quoi cela ressemble pour l'instant. Nous avons le méthaniseur, le malaxeur, les principales commandes sont passées. Nous coulons l'enrobé aujourd'hui.

Pour le centre de réception, tous les travaux de désamiantage sont terminés. Cela nous a permis de démarrer toute la partie d'aménagement intérieur et le déménagement de la chaîne d'analyse.

À Etrépagny, il y a eu un arrêt technique des travaux de maintenance au SES pendant deux semaines. Pour information, c'est l'activité habituelle une fois par an : nous organisons un gros arrêt pour réaliser les opérations de maintenance de nettoyage et d'amélioration. Il y a eu beaucoup d'éléments.

Parmi les éléments majeurs, il y a eu le remplacement du roulement de l'élévateur Redler qui dessert les 3 postes de chargement. Il y a eu également une intervention vers la fin sur une vanne

d'un convoyeur HN. C'est le principe des expertises. Nous faisons les expertises plus les réparations dans la foulée.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur MASEREEL, concernant les interventions à Étrépagny, je suis surpris de ne pas voir sur la liste la vidange du silo 75, alors que nous l'avions déjà évoquée.

M. MASEREEL. - Nous ne sommes pas en vidange de silo.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est pour cela que je « rebondis » dessus.

M. ADAM. - Oui, mais la vidange, excusez-moi.

M. BOUCHELAGHEM. - Au mois de juillet.

M. ADAM. - Si je peux me permettre, il n'y a pas d'opérateur qui rentre dans le silo. Ce n'est que du personnel extérieur.

M. MASEREEL. - Je n'ai pas compris votre question.

Une vidange sera prévue à la fin de l'été.

M. ADAM. - Cela concerne les travaux incommodes.

M. MASEREEL. - Que voulez-vous dire ?

M. ADAM. - Oui, comme il n'y a plus de personnel Saint-Louis.

M. MASEREEL. - Oui, ce ne sont pas des personnels Saint-Louis.

M. BOUCHELAGHEM. - D'accord.

M. MASEREEL. - Toujours sur la partie des arrêts techniques, des nettoyages et quelques améliorations ont été réalisés. Il n'y avait pas d'inquiétude particulière à l'issue de l'arrêt technique.

Pour les autres travaux de maintenance sur le reste du site, avec les expertises, nous sommes plutôt en avance. Elles sont quasiment terminées dans tous les secteurs. Cela a permis de passer beaucoup de commandes et de démarrer déjà des entretiens exceptionnels, y compris les travaux qui devaient être terminés avant la période de reprise sirop.

Nous avançons beaucoup avec les plans de maintenance préventive mis en place dans le cadre de la Smart Maintenance.

Pour Etrépagny, l'activité sucre reprise sirop a démarré hier mardi. Nous sommes vraiment au tout début du démarrage, parce que nous avons arrêté cette nuit pour un joint vapeur qui a cassé sur lequel il faut intervenir. Nous devrions pouvoir reprendre dans la journée d'aujourd'hui.

Pour Roye, concernant la partie des travaux d'intercampagne, les principaux postes sont :

- entretien de la diffusion RT4 ;
- requalification du 5^{ème} corps terminée dans les temps ;
- entretien périodique des centrifugeuses de manière classique. L'une des turbines limite est maintenant disponible ;
- ouverture d'un entretien exceptionnel pour la peinture de la cuve à sirop 1 sur laquelle il y a des consultations en cours ;
- entretien important à réaliser sur le tapis à écailles du four à chaux.

Concernant la campagne sirop, Roye a démarré le 2 avril avec une montée en cadence conforme et quelques difficultés telles que listées :

- des fuites sur le réseau vapeur dès le démarrage ;
- un bourrage de la filtration sirop LS1 ;
- un moteur hors service sur une écluse du dépoussiéreur ;
- un arrêt de chaudière sur la partie transformateur.

Au démarrage, il faut reprendre du sirop de liquidation. Cela perturbe la partie cadence de cristallisation. Nous sommes sur les prévisions de sucre à produire de 104 000 tonnes.

M. CAUCHOIS. - Concernant les fuites de vapeur, s'il s'agit de ce que je pense, ce sont plutôt des oublis qui se manifestent du fait d'interventions de plus en plus longues avec des temps d'intervention de plus en plus courts générant des oublis de fermeture de trous d'hommes.

Quand 50 t/h partent « aux petits oiseaux », c'est parce que des choses n'ont pas été fermées. Des bacs débordent aussi en eau chaude, parce que les trous d'hommes ne sont pas fermés.

Je pense qu'il faudra mettre en place des actions en sortie de campagne avant de lancer les démarrages, des suivis de chantier ou des tours de sécurité pour voir tous ces éléments. On s'aperçoit qu'il y a de moins en moins de monde disponible. Les temps sont vraiment très courts avant le démarrage. Cela s'est bien passé, heureusement, mais cela aurait pu être grave.

M. MASEREEL. - Cela peut révéler des sujets, effectivement.

On parle beaucoup de check-lists, de vérifications. On avait souvent en tête des éléments à traiter et on s'aperçoit qu'il est de plus en plus nécessaire de formaliser et de s'assurer que tout est effectué. C'est effectivement un travail à mener. Cela concerne tous les sites.

M. PUIER. - Concernant les filtres LS1 au démarrage : pour cet atelier, c'est pareil, il y a quelques problèmes de manutention et un peu de sécurité.

Des études ou des actions sont-elles prévues sur le local en lui-même ou pas du tout ?

M. MASEREEL. - Je ne peux pas vous répondre.

S'agirait-il d'une question de manutention ?

M. PUIER. - Oui, les filtres LS1 ne sont pas adaptés à l'utilisation, au niveau du couvercle et autres.

C'est remonté.

M. MASEREEL. - Ce sont des filtres à poche, à manchette.

M. PUIER. - Lorsqu'il y a eu des bourrages, les personnes ont forcément effectué beaucoup de manipulations. À ce niveau, il y aura des accidents si nous n'effectuons pas d'études approfondies sur ce poste.

M. MASEREEL. - D'accord.

M. BOUCHELAGHEM. - Le dysfonctionnement de la mesure du brix concerne-t-il les appareils en ligne ?

M. MASEREEL. - Oui.

M. CAUCHOIS. - C'est au lavoir. C'est à prendre avec des pincettes.

M. PUPIER. - Cela rejoint malheureusement ce que dit Clément. En règle générale, tous ces problèmes sont liés à des temps de maintenance...

M. CAUCHOIS. - Trop courts.

M. PUPIER. -... qui se raccourcissent et qui deviennent trop courts. Nous avons eu la requalification du pré-évaporateur. Il y a des oublis, mais à un moment, certains temps deviendront incompressibles. C'est sûr et certain.

Sur les chantiers, nous sommes à la limite de ce que nous pouvons réaliser au niveau timing aujourd'hui. Cela deviendra une grosse difficulté.

M. MASEREEL. - C'est une difficulté sur laquelle il est important de bien travailler.

L'objectif ne sera pas de réduire la durée de campagne pour permettre d'avoir plus de temps d'intercampagne. Il est de trouver la bonne organisation et d'apprendre, ce que l'on ne faisait pas avant. Certaines usines sont à feu continu, organisent un arrêt technique pendant deux semaines et réalisent toute l'opération pendant ce laps de temps. C'est un apprentissage qu'il faut que l'on acquiert de plus en plus.

M. ADAM. - Votre rôle est de fournir les moyens matériels et humains.

Les campagnes sont longues, il y a une mini longue également et des interventions de maintenance réduites. Il faut peut-être renforcer nos effectifs sur ce critère.

M. MASEREEL. - Nous avons beaucoup travaillé sur la préparation en campagne des effectifs suffisants pour préparer l'intercampagne en campagne. Nous avons beaucoup progressé dans ce domaine pour justement pouvoir lancer un certain nombre d'opérations pour démarrer dès la fin de campagne.

M. ADAM. - Certains responsables de secteur disent qu'ils n'ont personne à affecter à des opérations de maintenance, parce que tout le monde est en repos. Il faut que vous l'entendiez à un moment. Ce n'est pas un problème d'organisation.

C'est un problème structurel d'effectif. Vous avez voulu avoir un effectif similaire à des campagnes de 100 ou 110 jours. Aujourd'hui, vous voulez des campagnes à 130 ou 140 jours. Nous sommes derrière vous, mais il faut recruter et avoir des effectifs en conséquence.

M. TRICOT. - C'est très stressant.

Je prends la remise en route que nous avons effectuée. Nous sommes les premiers à remettre en route, nous n'avons pas d'électricien, parce qu'il est submergé de travail et il est appelé partout. C'est très tendu.

M. MASEREEL. - Au fur et à mesure, entre les campagnes qui étaient plus courtes et aujourd'hui, nous avons justement renforcé des équipes de maintenance. Nous avons encore complété des équipes, nous avons renforcé un certain nombre d'équipes quand nous sommes passés à 4,5.

Nous avons déjà avancé dans ce sens et le principe est d'être en capacité de bien préparer. Je le disais tout à l'heure concernant Étrépany : nous sommes en capacité de passer des commandes d'entretien exceptionnel pour le mois de novembre.

Je vais peut-être faire encore le « vieux », mais il y a 20 ans, nous attendions la fin de la campagne pour effectuer les gros travaux. Aujourd'hui, presque la moitié des entretiens exceptionnels est décidée, budgétée, validée et commandée en novembre, décembre. Nous avons progressé.

J'entends qu'il y a encore des points sur lesquels nous allons devoir progresser, mais...

M. PUPIER. - Il y a cette partie et après il y a le réglementaire.

Cette année, à Saint-Louis Sucre, nous ne sommes pas sur une grosse année au niveau du réglementaire. Nous avons une caisse. À l'avenir, il pourra peut-être y avoir deux caisses. La commande a été passée en novembre.

Ce qui est sûr est que l'on ne peut pas faire de préparation avant que l'équipement soit nettoyé. Cela a été effectué relativement tôt après la fin de la campagne. Dans ce cadre et suite aux oublis, car c'est sur le même cheminement, nous constatons que nous sommes à la limite et nous générons des situations à risque, y compris avec les entreprises extérieures qui doivent booster pour effectuer la préparation de l'équipement.

M. CAUCHOIS. - On assumait beaucoup de coactivité.

Il y a des moments où il faut souligner que les salariés y mettent du leur également. On nous rabâche certains points sur la tenue des rampes, les lunettes et les bouchons. Sur certaines coactivités, si l'on devait tout respecter de façon drastique, il n'y aurait pas grand-chose qui avancerait.

Je tiens à souligner que les salariés mettent beaucoup du leur pour accomplir les actions dans les temps.

M. PUPIER. - On génère des situations à risque.

M. CAUCHOIS. - Cette année, on nous demande d'effectuer des heures supplémentaires pour que la ligne démarre. Il y a des années où l'on met le compteur à 0. Il y a des points qu'il faut étudier. On ne peut pas faire quand cela arrange dans un sens et dans l'autre.

M. MASEREEL. - Cela ne doit jamais être au détriment de la sécurité.

Je ne peux pas entendre ici dire que l'on passe à travers certains points de sécurité.

M. CAUCHOIS. - Vous ne pouvez pas l'entendre, mais c'est la réalité du terrain. On parle de choses réelles.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas effectué consciemment au détriment de la sécurité, mais il existe des situations à risque. On l'a encore vu ce matin avec des travaux à Roye Sucrierie. Des accès sont dangereux, ce n'est plus balisé. Il y a de fortes pluies, les sols sont trempés, c'est glissant. Il y a des situations à risque.

C'est ce que souligne Clément. Je ne dis pas que nous fermons sciemment les yeux sur ces situations, mais à un moment, nous sommes dans une période délicate. C'est là qu'il faut apporter plus d'attention à ces situations qu'à une autre période de l'année. Il faut en être conscient.

M. CAUCHOIS. - Il y a une conscience professionnelle encore ancrée chez nous. Il y a peu de monde à l'arrêt. Si demain, quelques personnes sont à l'arrêt, nous serons obligés de décaler les démarrages des chantiers.

M. PUPIER. - Nous avons la réalité du double emploi.

Sur cette partie, il faudra miser sur des préparateurs. Dans la bourse à l'emploi, je ne vois jamais de préparateur, alors qu'il y a beaucoup de conducteurs. Il y a le double métier, mais les préparateurs de journée, on n'en voit plus beaucoup. Je dirais même que sur certains secteurs, on en supprime ou ils ne sont pas remplacés.

Ce n'est pas en phase avec les conditions actuelles.

M. CAUCHOIS. - De plus, à la cristallisation, entre une longue campagne plus une mini, les personnes suivent des formations. Elles ont très peu de temps sur le terrain pour accomplir les rondes de chantier, les interventions. Cela devient critique.

M. MASEREEL. - D'accord.

(Arrivée de M. DESSAINT à 11 h 15.)

Sur le bassin, nous avons évoqué le sujet des niveaux d'eau élevés à Roye et nous avons identifié un écoulement sur des lignes du bassin n° 1 avec un trou creusé par un rongeur. Il y a eu un rapide travail de mise en place pour baisser le niveau. L'écoulement s'est arrêté.

Pour autant, les niveaux d'eau restent élevés dans les autres bassins. Il est prévu d'anticiper la fertirrigation qui a démarré fin mars de manière à pouvoir baisser les niveaux des bassins.

M. PUIER. - Est-il prévu d'augmenter nos capacités de bassins, Monsieur MASEREEL ?

M. GAUSSOU, Président. - Est-ce une question posée ?

M. MASEREEL. - Il y avait une question n° 9 sur ce sujet. Nous l'avons évoqué au précédent CSE.

Nous avons cumulé un démarrage de campagne avec des niveaux hauts dans les bassins, une campagne longue, mais pas inhabituelle non plus, plus une forte pluviométrie qui entraîne que nous sommes parvenus à un niveau plus élevé.

Comme on le voit sur la partie irrigation derrière, il est prévu de sortir une grosse quantité cette année pour démarrer la campagne avec des niveaux quasi-vides sur la campagne. Sinon, nous avons la capacité dans les bassins actuels de contenir une quantité d'eau suffisante.

M. PUIER. - Nous avons un bassin inexploité qui pourrait être réhabilité pour augmenter notre capacité.

M. MASEREEL. - Il y a également les curages. Je ne sais pas quand les derniers curages ont été effectués.

Les bassins ont la capacité suffisante. Au fur et à mesure, ils se remplissent en terre, ils baissent en capacité. A un moment, il faut ressortir de la terre.

Pour Roye, les principaux projets sont l'évaporation 16 000 t avec la fin de montage des charpentes du nouvel atelier mécanique venant remplacer l'atelier à moitié mangé par le chantier évaporation. Il y a également les épreuves des caisses d'évaporation. Il y a le sujet lié au TN et le sujet des points noirs évoqué précédemment : il faut retirer le charbon présent dans la partie faisceau des deux caisses de 5 000 m².

En lien avec la partie irrigation, pour être en capacité de sortir plus d'eau, nous avons le projet d'étendre le réseau d'irrigation.

M. CAUCHOIS. - Quelle est cette histoire avec le charbon ?

M. GAUSSOU, Président. - On l'a évoqué tout à l'heure.

M. MASEREEL. - Ce sont les deux caisses de 5 000 m² qui sont des caisses à descendant dans lesquelles il y a du charbon qu'il faut sortir.

M. CAUCHOIS. - Est-ce du colmatage ?

M. KANTHACK. - C'est un dépôt à l'intérieur. Je ne sais pas comment ça a été généré.

M. GAUSSOU, Président. - Nous terminons par les projets de la sucrerie à Roye.

M. MASEREEL. - Les autres projets sont indiqués sur le slide :

- étude en cours sur la modification du stockage de produit chimique ;
- compresseur d'air installé ;
- augmentation de la capacité électrique de l'usine. Il reste un raccordement RTE - et non pas Enedis - grosse puissance. Il reste à trouver la bonne implantation ;
- CTA (centrale de traitement d'air) commandée ;
- amélioration du pompage de bassin ;
- nouvelle pompe sur la cuve à sirop ;
- étude en cours sur le doublement de vapeur.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour les projets, au dernier CSE, j'avais évoqué la possibilité pour Eppeville de réceptionner du sucre liquide hors campagne.

M. ADAM. - Oui, pour la refonte.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, afin de le repasser en process.

Y a-t-il eu une évolution sur ce sujet ou non ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous en avons parlé en disant que c'était une possibilité.

M. KANTHACK. - Ils ont confirmé en disant que cela pouvait être possible. Je ne sais pas s'ils ont retravaillé dessus.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela ne doit pas représenter de grosses modifications.

M. KANTHACK. - Non, cela ne lui paraissait pas insurmontable. Je n'ai pas refait le point.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut éviter d'avoir à remonter des citernes.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce sont des produits issus du Process ; soit on les recycle, soit on les balance à l'égout.

M. GAUSSOU, Président. - Est-ce les clients qui les refusent ?

M. BOUCHELAGHEM. - Non, ce sont les sirops de process.

M. GAUSSOU, Président. - D'accord. Ce ne sont pas les refus de citerne.

(La séance est suspendue de 11 h 22 à 11 h 39.)

Nous reprenons avec l'évocation de ce qu'il se passe sur les sites.

Julien a la parole pour le conditionnement, de la même manière que nous avons traité les sucreries avec Alain.

M. KANTHACK. - Nous allons d'abord évoquer le pôle poudre.

Au mois de mars, les résultats sont en-deçà, ce qui est plutôt rare sur le pôle poudre. Cela s'explique, car l'une des locomotives qui tourne en 3x8, la sachet, signe un mauvais mois de mars.

Le passage en Confisuc est toujours un peu difficile. Le pré-mix qui sort d'usine a tendance à

être collant et demande beaucoup de nettoyages de la vis doseuse. Nous avons eu également une période de chutes à la palettisation qui nous a pris pas mal de temps et qui a impacté la sachet.

Sur le reste, l'étui est quasiment à l'objectif avec des problèmes de dosage à la cassonade.

La ligne pack a été impactée. La ligne cassonade nous impacte dans nos performances et des chutes de bouchons.

M. PUECHAL. - La tuyauterie a également été bouchée sur le pré-mix.

M. KANTHACK. - Oui, en effet.

M. DESSAINT. - Sur le pré-mix, quel est le problème ? A-t-on changé de qualité ?

M. KANTHACK. - Tous les ans, quand on fait les lots des 1^{ers} pré-mix, ce sont les fabrications fraîches de l'année. Elles sont généralement plus collantes et nous posent plus de soucis sur nos vis doseuses que lorsque l'on produit en juin où le pré-mix a un peu mûri.

M. DESSAINT. - Ils démontent un peu plus les vis pour pouvoir les nettoyer, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - C'est cela.

C'est interne au groupe et lors des campagnes de fabrication, nous avons déjà essayé de les décaler. Quand on garde du stock, leur pouvoir gélifiant y perd également.

M. DESSAINT. - Je reviens sur le problème des bouchons de la pack.

C'est une problématique que nous avons depuis la modification des bouchons, mais nous ne sommes pas allés au bout du réglage. C'est gênant.

Certaines pièces d'éjection des bouchons sont stockées depuis deux mois sur une palette et ne sont toujours pas installées. C'est dommage de ne pas mettre les moyens techniques pour essayer de résoudre ce problème. Il ne manque pas grand-chose en réglage, mais il faut s'y pencher un peu plus.

M. KANTHACK. - Nous y regarderons de plus près.

Au pôle morceaux, nous sommes sur un bon mois avec 69,7 % d'OEE. Nous avons l'export à noter avec presque 80 %. Les 2 lignes exports ont très bien tourné au mois de mars.

Le roux a été compliqué. Nous travaillons avec le stock que l'on nous met à disposition en cassonade. Nous avons des problèmes d'approvisionnement. On nous dépanne avec du sucre, mais le sucre que nous avons date de 2022. Il y a de nombreux blocs, donc nous arrêtons régulièrement. Nous ne souhaitons pas prendre plus de risque à passer ces Big Bag. Il n'y a pas de problèmes de stocks derrière, mais la marche est tout de même impactée.

Les lignes blanc ont bien tourné. La ligne 10 est en retrait. Chaque fois que nous travaillons le sécable blanc, nous sommes plus en difficulté. Nous atteignons les limites de la machine lorsque nous produisons ces formats.

M. LE GUERN. - Sur les exports, c'est quand même très bon par rapport à l'objectif.

Est-ce parce que c'est mono-produit ?

M. KANTHACK. - Oui, pas uniquement, mais cela joue. Nous n'effectuons aucun changement. Nous sommes très stables. C'est toujours le même calibre, toujours les mêmes boîtes. C'est vrai que cela aide à être performant. C'est ce que nous essayons d'atteindre sur les lignes blanc, nous les affectons de plus en plus, mais des changements de moule peuvent les impacter.

Nous avons sorti nos premiers sachets. C'est un investissement que nous avons effectué en fin d'exercice fiscal dernier sur la ligne ROVEMA. Je ne l'appelle plus ligne sachets PE puisque nous allons travailler du papier dessus.

M. LE GUERN. - Est-ce la même machine ?

M. KANTHACK. - C'est la même machine, mais c'est un autre équipement sur les mâchoires et conformateur. C'est un investissement de 120 000 € que nous avons effectué sur la machine.

M. LE GUERN. - Est-ce toujours une machine ROVEMA ?

M. KANTHACK. - Oui, c'est toujours une ROVEMA.

Nous avons sorti nos premiers sachets 1 kg glace. L'objectif est de pouvoir proposer un sachet papier plutôt qu'un sachet plastique sur le marché et ainsi de dynamiser les ventes.

Nous voudrions aller plus loin et proposer d'autres formats de 500 gr ou 2 kg. Un format supérieur à 2 kg ne sera pas possible, car le papier ne tiendra pas le poids en sucre et en glace. Nous travaillons avec les commerciaux pour développer cela.

Il faut continuer à travailler nos essais. L'avantage de l'équipement est qu'il est compatible plastique. Il y a un petit changement à effectuer, mais beaucoup moins lourd que si nous avions deux équipements complets plastique et papier. Nous pouvons donc continuer à produire du plastique également.

M. DESSAINT. - L'objectif est-il d'arrêter le plastique ?

M. KANTHACK. - Non, pas forcément, car par exemple la RHF, le Food Service ou les machines à café veulent voir le produit. Certains clients ont encore cette demande.

Par ailleurs, le 100 % plastique est recyclable. Cela a moins la cote que le papier. La situation la pire concerne les complexes, c'est-à-dire dès que l'on mélange deux types de plastique ou de papier.

Dans la grande distribution notamment, la tendance est plus sur du papier.

M. DESSAINT. - Pour quand la production est-elle prévue ?

M. KANTHACK. - L'objectif est de prendre des marchés pour avril 2025. Les revues de marché vont démarrer. Ils vont proposer ce produit. Nous devons être prêts avec du stock à fin mars 2025 qui doit être bon.

M. DESSAINT. - Cela représentera-t-il du volume supplémentaire ?

On n'enlève pas du plastique pour mettre du papier, n'est-ce pas ? Est-ce un volume en plus ?

M. KANTHACK. - Ce n'est pas en plus pur. Nous prendrons des parts de marché du plastique. Avec le papier, nous espérons prendre plus de volume.

Mme ROUILLARD. - Est-ce un fournisseur que nous connaissons déjà ?

M. KANTHACK. - Nous avons essayé deux fournisseurs, mais non, c'est un fournisseur de papier que vous ne connaissez pas.

Après, cela ira chez l'imprimeur. L'imprimeur sera certainement un fournisseur que nous connaissons déjà. Le papier est du MBA, une société portugaise, de mémoire.

Tout le monde développe ses brevets pour enlever le plastique, parce qu'il faut réussir à souder. À la base, le plastique se colle, mais il ne se soude pas.

M. LE GUERN. - N'est-ce que du papier ?

M. KANTHACK. - Non, il peut y avoir un vernis thermoscellant, cela peut être des protéines, de la caséine. Nous avons du mal à savoir ce que c'est exactement, parce que tout le monde a des brevets pour enlever le plastique.

M. CAUCHOIS. - Au niveau de ce produit, n'avez-vous pas procédé à des essais à grande échelle sur ligne ?

M. KANTHACK. - A grande échelle, non.

Nous avons effectué les premiers essais avec le fournisseur, où nous avons tout de même fonctionné en ligne, mais nous n'avons fonctionné qu'une ou deux heures, nous n'avons pas tourné 1 semaine ou 1 mois.

M. CAUCHOIS. - Vous avez essayé de réaliser la production sur palette complète.

Au niveau convoyage et fardelage, est-ce que le papier se comporte bien par rapport au plastique ?

M. KANTHACK. - Une palette complète a été faite, mais avec des arrêts et des redémarrages. Il n'y a pas eu un lancé complet. C'est justement ce que nous devons faire.

M. BOUCHELAGHEM. - Sur quel rythme la ROVEMA fonctionne-t-elle actuellement ?

M. KANTHACK. - En sucre, elle fonctionne sur 1 poste et en glace sur 3 postes.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour atteindre les objectifs fin mars 2025, comptez-vous rester sur le même rythme de travail ?

M. KANTHACK. - Nous espérons développer le côté sucre pour passer en 2x8 ou 3x8 plutôt que 1x8.

Sur le côté glace, avec ce que nous y mettons et un autre investissement que nous avons réalisé, l'objectif est d'alimenter en même temps la ligne ROVEMA et la ligne sac glace pour optimiser notre capacité de broyeur.

Aujourd'hui, la ROVEMA ralentit la production de glace. Ce n'est pas le broyeur. L'objectif est d'aller chercher des volumes.

M. BOUCHELAGHEM. - On parle de produits de niche.

M. KANTHACK. - Non, ce ne sont pas forcément des produits de niche.

Nous avons des produits sur cette ligne que nous travaillons en sous-traitance. Nous produisons du 3 kg glace fabriqué à Cholet. Le but est de le ramener pour économiser.

Cela dépend ce que l'on met derrière le terme « niche ». 500 tonnes par an, ce n'est pas une niche pour ce produit. Nous verrons le retour avec les revues de marché qui vont démarrer pour voir comment c'est reçu par les clients.

M. BOUCHELAGHEM. - Y aura-t-il une communication sur le format papier du style écologique ?

Avec ce que l'on entend actuellement sur les résidus plastiques, notamment dans l'eau, est-ce qu'une communication aura lieu ?

M. KANTHACK. - Oui, nous allons insister dessus.

Je ne sais pas si ce sera écrit sur l'emballage, nous ne l'avons pas encore développé. Nous ne

communiquerons que lorsque nous aurons des certitudes. Nous sommes au début, ce sont les premiers qui sortent de la ligne.

Cela reste une bonne nouvelle. Nous avons réussi à le faire alors que nous essayions depuis 2 ou 3 ans.

M. GAUSSOU, Président. - Voilà pour Roye Conditionnement.

Je ne sais pas s'il y a des questions complémentaires.

M. KANTHACK. - Il faut noter le démarrage depuis lundi en rythme continu.

M. DESSAINT. - N'est-ce que pour les lignes exports ?

M. KANTHACK. - Cela concerne les lignes exports et l'ensilage.

M. GAUSSOU, Président. - Je propose de commencer l'examen des questions dans le cadre de la situation générale.

IV. QUESTIONS PREALABLEMENT POSEES

1. Point sur les emblavements et la dérogation à l'utilisation des pesticides. Des pucerons ont-ils été observés ?

M. GAUSSOU, Président. - Alain a répondu au début de notre CSE à la première question qui portait sur les emblavements, les pesticides et l'arrivée potentielle des pucerons.

2. Avez-vous un chiffre concernant la réserve de participation ?

M. GAUSSOU, Président. - Comme souvent en cette période de l'année au mois d'avril, il y a une question sur le chiffre potentiel d'une réserve de participation.

Comme l'an dernier, c'est toujours prématuré au mois d'avril, car il faut que ce soit calculé et validé par les commissaires aux comptes. Nous aurons la réponse au mois de mai au plus tard. C'est pour moi prématuré de vous indiquer un montant de réserve de participation.

M. ADAM. - Pouvez-vous nous indiquer une tendance ?

M. GAUSSOU, Président. - Par rapport à l'an passé et à l'année d'avant, la tendance est haussière.

L'an dernier, nous avons restauré de la participation qui était attendue et espérée après sept années de vacance. Cette année, cela devrait être haussier.

Ce n'est pas un scoop, parce que les résultats financiers sont plutôt bons. Vous vous y attendiez.

3. Point sur les recrutements en cours au sein de l'entreprise.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons balayé en détail cette question après avoir examiné la bourse des emplois.

4. Désignation de l'expert-comptable pour l'étude des comptes de SLS.

M. GAUSSOU, Président. - Nous procédons à la désignation de l'expert-comptable en cette période pour pouvoir préparer les travaux sur les comptes. C'est dans vos mains. Monsieur le secrétaire a la parole pour m'indiquer l'expert-comptable avec lequel j'aurai le plaisir de travailler dans les prochains mois.

M. ADAM. - Je propose le même cabinet, à savoir le cabinet Legrand qui nous suit, connaît l'historique de l'entreprise et qui est assez neutre dans ses analyses, si vous êtes tous d'accord.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce une consultation ?

M. ADAM. - Normalement, oui, c'est une consultation.

M. BOUCHELAGHEM. - J'attends le président.

M. GAUSSOU, Président. - Le secrétaire m'a proposé au point 4 la désignation de l'expert-comptable. Si tout le monde est d'accord pour la consultation, nous pouvons l'organiser dans la foulée.

Qui approuve la proposition de M. ADAM, c'est-à-dire la désignation du cabinet Legrand qui nous suit depuis au moins 2 ans maintenant ?

(Il est procédé au vote.)

M. LE POULLEN. - Le cabinet Legrand est désigné à l'unanimité.

M. GAUSSOU, Président. - Vont-ils baisser leurs prétentions, Monsieur le secrétaire ?

M. ADAM. - Quand ils verront le chiffre d'affaires, je ne pense pas.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez été ambassadeur économique.

M. ADAM. - Je suis comme vous surpris par le tarif de la prestation de ces cabinets au titre du CSE juste pour certifier et effectuer un audit des comptes annuels.

J'ai consulté plusieurs cabinets et ils m'ont renvoyé leurs prix : le plus cher était à 19 000 ; le moins cher à 10 000. J'ai pris le moins cher à 10 000 €.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut avoir en tête que les années passant, ils nous connaissent de mieux en mieux et ils travaillent de plus en plus vite.

M. ADAM. - Je vous laisse le soin d'échanger avec eux. Nous définirons le périmètre.

M. GAUSSOU, Président. - Un client fidèle est un bon client pour eux. Les tableaux sont prêts, les courbes, etc., mais la situation est ainsi.

M. ADAM. - Ce ne sont pas les plus chers.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut surtout que vous y trouviez votre compte et que ce soit d'un bon niveau.

Sécurité et qualité

5. L'étude d'un nouveau système d'alerte pour les travailleurs isolés a-t-elle avancé ?

M. GAUSSOU, Président. - Cette question sur un nouveau système d'alerte pour les travailleurs

isolés mérite d'être détaillée par Julien qui va évoquer ce qui est en cours au sein du conditionnement.

C'est comme cela que nous avons interprété la question.

M. KANTHACK. - Au sein du conditionnement, nous travaillons encore sur les consultations pour essayer de simplifier notamment l'encombrement des PTI chez nous. Une société propose quelque chose d'intéressant qui ressemble soit à une montre, soit aux anciens messengers que nous avions tels que les Tam-tams. Ce n'est pas mal.

Ils ont également des genres de tout petits téléphones Atex pouvant permettre de communiquer. Ces dispositifs permettent aussi de retrouver les positions GPS dans l'atelier en élévation également, ce qui est intéressant.

En revanche, il faut un bon maillage et notre couverture Wi-Fi ne le permettra certainement pas. Il faut rajouter des antennes et autres pour cadrer.

M. DESSAINT. - Je pensais que nous étions déjà en train d'installer des antennes Wi-Fi un peu partout.

M. KANTHACK. - Il s'agit d'antennes Wi-fi pour notre couverture smartphone et Smart maintenance partout dans l'atelier, mais ce maillage ne sera pas suffisant, notamment dans la tour de tamisage.

Il faut que l'on se mette d'accord pour décider d'essayer avec eux - cela coûte un peu d'argent - : ils viendraient effectuer un maillage sur une zone et l'on testerait le matériel. Nous voudrions lancer cela. Je ne pense pas qu'on le lancera avant l'été. Nous serions plutôt sur la deuxième partie de l'année.

M. DESSAINT. - M. GAUSSOU a évoqué le conditionnement.

Nous avons effectué des missions en CSSCT à Bresles où les personnes se retrouvent sans téléphone, sans rien, donc cela ne concerne pas uniquement le conditionnement. D'autres sites sont concernés.

M. PUPIER. - Si l'étude était généralisée à l'ensemble des sites, même à Roye Sucrierie, cela permettrait peut-être de minimiser les coûts.

M. KANTHACK. - Dans l'idée, nous étudions ce qui existe et ce qui est réalisable. C'est analysé avec Hélène. Le but est de partager. Chez Saint-Louis, cela peut être intéressant. Nous n'avons pas non plus passé tous les besoins en revue.

M. PUPIER. - Cela ne sera donc pas développé sur l'ensemble des sites en première intention, c'est uniquement pour le conditionnement, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Il s'agit déjà de savoir ce qui existe et si nous l'appliquons au conditionnement. Le but est de tester au conditionnement et, si cela fonctionne bien, de le généraliser.

M. DESSAINT. - Il serait dommage que le maillage ne fonctionne pas bien à Roye Conditionnement par rapport aux antennes Wi-Fi, alors que cela fonctionnerait très bien côté usine, à Bresles ou à Étrépany. Si cela fonctionne très bien dans ces sites, autant l'utiliser.

M. KANTHACK. - Cela dépend du caractère d'urgence, s'il y a des endroits présentant le besoin.

M. PUPIER. - Nous en avons détecté quelques-uns lors d'une mission CSSCT. Nous l'avions

remonté.

M. DESSAINT. - À Roye Conditionnement, cela concerne surtout le tamisage.

M. KANTHACK. - Oui. Nous demandons également de prendre le PTI, d'annoncer où l'on se rend. C'est une utilisation assez contraignante pour le tamisage et même lorsque l'on est en faible équipe en campagne sirop ou autre.

M. PUECHAL. - Pour le tamisage, on prend le PTI uniquement le week-end. On ne le prend pas la semaine, parce qu'il y a plus de passage et davantage de monde.

Travailler constamment avec le PTI est...

M. KANTHACK. - Je n'ai pas dit qu'on le mettrait constamment.

M. PUECHAL. - Actuellement, travailler constamment avec le PTI n'est pas approprié.

M. KANTHACK. - Tel qu'il est aujourd'hui, voulez-vous dire ?

M. PUECHAL. - Oui, c'est ce que je veux dire.

Dans la tour de tamisage, c'est la même situation : en cas d'alarme incendie, nous ne sommes pas au courant, parce qu'il n'y a pas de sonnerie.

M. KANTHACK. - Vous êtes contacté.

M. PUECHAL. - Oui, à condition que le téléphone ne se soit pas mis en mode « ne pas déranger ».

M. KANTHACK. - Il y a le PTI.

M. PUECHAL. - Le téléphone coûte cher.

M. KANTHACK. - Evoquez-vous le Atex ?

M. PUECHAL. - Oui.

M. KANTHACK. - Un chiffrage est en cours pour une sirène.

M. PUECHAL. - Cela a été remonté depuis longtemps.

A Marseille, des téléphones PTI fonctionnaient très bien. Ils assuraient les deux fonctions et couvraient toutes les zones.

M. KANTHACK. - Après, vous avez le cumulé. Si vous avez besoin de faire tourner une application de type Smart Maintenance sur votre téléphone et qu'il ne fait que téléphone Atex, mais pas de données, vous aurez besoin d'un autre dispositif pour les données. Il faut essayer de trouver un matériel qui permette de cumuler l'ensemble.

M. PUECHAL. - Nous n'avons pas besoin de Smart maintenance.

M. KANTHACK. - Si, il peut y avoir ou des enregistrements ou autres.

À l'ère de la digitalisation, il y a beaucoup d'éléments. Aux rondes, il faut se préparer à cela aussi.

M. PUECHAL. - Cela étant, s'il faut améliorer, on améliore.

Actuellement, il existe une alarme incendie. Le gardien appelle, mais si le téléphone s'est mis en mode « ne pas déranger » tout seul - même cela, on n'arrive pas à le régler - côté silo, nous ne sommes pas au courant. Si nous nous trouvons en haut de la tour, nous ne sommes pas au courant

non plus.

En outre, nous sommes serre-file. C'est peut-être un point à activer rapidement.

M. KANTHACK. - Jusqu'à présent, vous êtes sortis pour tous les exercices.

M. PUECHAL. - Oui, parce que nous savons qu'un exercice est organisé.

M. KANTHACK. - Avec le badgeage, nous savons qui est là. Nous le voyons quand nous procédons à l'appel.

M. PUECHAL. - Nous savons qu'il y a un exercice. Il faudrait peut-être organiser des exercices inopinés pour connaître la réaction.

M. KANTHACK. - Ils sont inopinés.

M. PUECHAL. - Non, nous recevons un mail.

M. KANTHACK. - Ce n'est pas un exercice. Nous essayons les sirènes. Je parle des exercices d'évacuation deux fois par an.

M. PUECHAL. - Nous le savons aussi, parce qu'il y a les cartons de...

(Rires.)

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez donné des éléments qui appellent des corrections.

M. PUECHAL. - Ce sont peut-être des points à creuser. Au tamisage, cela concerne un ou deux chauffeurs, le chargeur vrac plus la maintenance pour travailler à ce moment ou du personnel extérieur. Cela peut représenter beaucoup de monde dans une zone qui n'est pas ou qui est mal couverte.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous avez évoqué la possibilité de mettre en place des montres ou bracelets connectés.

Cela ne pose-t-il pas de problèmes avec les contraintes de l'IFS ?

M. KANTHACK. - J'ai indiqué ce que la société proposait. Il faut étudier plus précisément.

6. Bilan des dernières missions de la CSSCT sur les sites.

M. GAUSSOU, Président. - La question 6 porte sur les missions de la CSSCT, mais M. DIEVAL ne nous a pas encore rejoints.

M. ADAM. - Il est encore retenu par l'audit. Il ne pourra pas venir ce matin.

M. GAUSSOU, Président. - En termes de missions CSSCT, clairement, depuis notre dernier CSE, il y a eu une mission complète à la sucrerie de Roye. C'était le 18 mars avec un examen de toutes les zones. Cette mission a pu être évoquée lors de la CSSCT. Nous avons reparlé des missions qui ont eu lieu et des éléments de vigilance pour Saint-Louis et pour les élus de la CSSCT.

M. DESSAINT. - Quand on effectue une mission, nous ne pouvons pas traiter tous les ateliers. Nous ciblons les endroits et nous ne traitons pas tout le site.

M. GAUSSOU, Président. - Vous êtes passé à la déshy, à l'infirmierie, dans les vestiaires, vous avez visité la zone piétons, parking, ainsi que les travaux chaufferie en cours.

M. DESSAINT. - Cela représente une grande partie, mais pas la totalité.

M. GAUSSOU, Président. - Je le disais de manière positive pour saluer qu'il y a eu beaucoup d'exams.

M. ADAM. - Tout à l'heure, Clément CAUCHOIS nous a alertés sur une situation qui aurait pu, selon ses propos, entraîner un accident humain.

Aujourd'hui, la CSSCT a-t-elle été informée de ces incidents sur le site de Roye ? Est-ce que cela a été traité en collaboration avec la CSSCT et avez-vous établi un arbre des causes de ces incidents ?

Vous avez parlé de trous d'homme qui n'avait pas été refermés, mais je pense que cela n'a pas fait l'objet d'une alerte sécurité. C'est assez surprenant.

M. MASEREEL. - Il n'était pas question d'accident, mais de risque associé.

M. ADAM. - Faut-il qu'il y ait un soin pour que... ?

M. MASEREEL. - J'essaie de comprendre ce dont on parle.

M. ADAM. - M. CAUCHOIS a évoqué des faits précis et aujourd'hui, dans votre processus d'alerte et de vigilance Safety First, cela vous a-t-il... ?

M. GAUSSOU, Président. - Dans nos processus ?

M. ADAM. - Oui, est-ce que cela vous a interpellé ?

M. GAUSSOU, Président. - Pas forcément, mais nous vérifierons.

Je n'ai pas de souci pour apporter un éclairage sur ce que M. CAUCHOIS a remonté. Nous sommes capables de réaliser des analyses même quand il n'y a pas de conséquences, ce que l'on appelle un presque-accident.

M. ADAM. - C'est tout de même interloquant d'entendre qu'il y a peut-être eu un risque pour des personnes, que la CSSCT n'est pas informée et que c'est un collègue qui nous l'apprend en CSE.

On parle de trou d'homme, vous savez ce que c'est.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas les éléments.

M. CAUCHOIS a évoqué un point. Nous étudierons cela.

M. ADAM. - Il ne faut pas le négliger.

M. KANTHACK. - Il est certain qu'il y a de plus en plus d'arbres des causes, de presque-accidents auxquels nous associons la CSSCT.

M. ADAM. - Je pense que nous sommes assez rodés quand il y a des éléments ou presque-accidents.

M. KANTHACK. - Si c'est avéré, on peut considérer cela comme un presque-accident.

M. ADAM. - Je suis d'accord.

M. KANTHACK. - Néanmoins, il faut que ce soit avéré et partagé. Nous en menons régulièrement avec la CSSCT qui est d'ailleurs bien mobilisée sur ces points.

Par le passé, nous agissions plus sur un événement, sur un accident ; nous ne réalisons pas forcément un arbre des causes sur des soins. Nous avons une discussion, mais nous ne formalisons pas sous forme d'arbres des causes de la même manière. Nous avons passé une étape

et je considère que c'est positif.

M. ADAM. - Pourrez-vous nous faire un retour lors du prochain CSE sur cet événement sécurité ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous pouvons le prendre comme un exemple pour montrer comment cela a été traité. Il faudra penser à le remettre à l'ordre du jour sur la partie CSSCT.

7. Pouvez-vous nous faire un point sur les réclamations corps étrangers reçues à Roye ? Avez-vous identifié l'origine de ces particules, sont-elles issues de nos installations ?

M. GAUSSOU, Président. - Cette question concerne toujours cette partie sécurité. La réponse a été apportée précédemment, mais nous y revenons rapidement pour compléter et être précis.

M. MASEREEL. - C'est la réclamation qui a été évoquée tout à l'heure.

Après inspection des cuites, nous avons retrouvé du sucre charbonné dans les rampes vapeur de casse vide et dégraissage des cuites. La question est de savoir d'où proviennent ces particules noires.

C'est du sucre à l'origine, donc on peut considérer que des particules sont tombées dans la masse cuite. Il est probable que ce sucre provienne de la présence de masse cuite ou de sirop dans les rampes de vapeur.

En revanche, de quelle manière à la fois du sirop et de la masse cuite ont pu arriver ? Cela reste à déterminer, mais un grand travail d'inspection et de nettoyage des rampes a été mené sur les cuites pour prévenir cette problématique.

M. DESSAINT. - Savions-nous côté usine qu'il y avait ces particules ou l'avons-nous appris au conditionnement ?

M. MASEREEL. - Nous l'avons su après, suite à cette anomalie détectée de sucre charbonné.

M. LE PoulLEN. - Les colorimètres n'ont-ils rien détecté ?

M. MASEREEL. - Non, car c'est un petit point noir et c'est dispersé.

M. KANTHACK. - C'est très dispersé.

M. LE GUERN. - Sommes-nous d'accord que cela a contaminé une grosse quantité de sucre ?

M. KANTHACK. - Oui, cela a contaminé une quantité importante.

M. LE GUERN. - Nous avons éliminé par refonte la partie a priori la plus impactée.

M. KANTHACK. - Pour une partie, oui.

M. LE GUERN. - Nous l'avons tout de même envoyé à Roye Conditionnement.

M. KANTHACK. - Oui, et nous utilisons le tamisage.

M. LE GUERN. - Nous avons envoyé du sucre charbonné sachant que nous allions contaminer nos cellules et que du coup, les clients refuseraient le chargement.

Est-ce que l'on pense avoir bien géré ce sujet ?

M. KANTHACK. - « Bien géré » ?

C'est dommage de se rendre compte des conséquences à la toute fin.

M. LE GUERN. - Oui, je trouve cela dommage.

M. KANTHACK. - Quand on examine les indicateurs et le mode de détection, cette question se pose encore aujourd'hui.

C'est ce que la sucrerie essaie de travailler pour savoir comment le détecter et éviter de le constater après coup, parce que cela n'a pas été identifié pendant la production en tant que telle comme un problème potentiel. On l'a découvert en exploitant le sucre.

M. LE GUERN. - Je ne suis pas tout à fait d'accord avec vous.

M. ADAM. - De quelle taille de particule parle-t-on ?

M. KANTHACK. - Il y a différentes tailles.

L'objectif premier était d'isoler toutes les tailles pouvant faire penser à des petits cailloux ou des éléments de ce type pour le client, sachant que ce ne sont pas des cailloux, mais cela peut y faire penser quand on le voit.

Aujourd'hui, on peut se dire que le traitement après coup est globalement efficace, puisque l'on parle de 3 réclamations sur le volume de sucre contaminé.

Dans l'idéal, il faut déterminer comment le voir avant pour éviter que cela n'impacte toute la chaîne.

M. LE GUERN. - À la production, nous avons constaté que l'on avait du sucre charbonné, puisque l'on a mis le sucre de côté dans les magasins.

M. KANTHACK. - Oui, mais tardivement.

M. PUECHAL. - Apparemment, il y en aurait même dans la base fin.

M. KANTHACK. - Oui.

M. PUECHAL. - En revanche, la base fin n'est pas encore traitée.

M. KANTHACK. - Le diagnostic était que cela ne touchait qu'une cuite.

En réalité, c'était plus général. Potentiellement, on peut en avoir à des quantités différentes.

M. LE GUERN. - Plusieurs cuites ont-elles été impactées ?

M. KANTHACK. - Oui, cela peut en concerner plusieurs.

M. BOUCHELAGHEM. - Le contrôle qualité ne surveille-t-il pas les sucres sortis du séchage avant l'ensilage ?

M. KANTHACK. - Oui, mais cela n'a pas été identifié.

M. BOUCHELAGHEM. - N'était-ce pas identifié, parce que ce n'était pas visible ?

M. KANTHACK. - Les outils en place ne permettaient pas de le voir.

C'est justement le questionnement.

M. MASEREEL. - Aujourd'hui, il n'y a pas d'analyse en ligne pour ce genre de problème. C'est un échantillonnage et une recherche de points noirs sur les échantillons.

M. ADAM. - Sur le volume, les probabilités sont contre nous.

M. MASEREEL. - Nous sommes sur de la statistique.

M. LE POULLEN. - A Roye ou à Etrépagny, c'est une fois par poste.

Un échantillon moyen a été traité sur la globalité.

M. MASEREEL. - Je ne sais pas à quelle fréquence, mais on prélève un échantillon de manière ponctuelle.

M. KANTHACK. - Je sais que Roye Sucrierie travaille actuellement pour voir comment le détecter et le voir.

Il y a deux axes : comment éviter de créer du charbonné et si l'on en crée, comment le détecter rapidement.

M. LE GUERN. - Les clients qui ont déposé des réclamations, les récupérera-t-on après ?

Vont-ils venir recharger à Roye Conditionnement ?

M. KANTHACK. - Oui.

En toute hypothèse, parmi les 3 clients impactés, 2 continuent de venir à Roye Conditionnement. Il ne s'agit pas d'un corps étranger, mais de sucre charbonné.

General Mills est un client plus exigeant. Il a prévu de revenir à Roye Conditionnement. Il a tendance à ne demander que Roye Conditionnement.

M. LE GUERN. - Concernant l'autre contamination avec les particules de peinture bleue s'étant produite après, est-ce bien identifié ?

M. KANTHACK. - Oui. C'est identifié.

M. LE GUERN. - C'est une mauvaise manipulation du fournisseur, d'après ce que j'ai compris.

M. KANTHACK. - Ce sont les rampes de soufflage.

M. LE GUERN. - Est-ce suite au nettoyage du magasin 4 ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. LE GUERN. - Pour l'instant, nous maîtrisons le sujet. Les particules ne sont pas arrivées dans le sucre.

M. KANTHACK. - Non, notre tamis de sécurité permet de les retrouver, car elles sont assez grosses.

M. LE GUERN. - Il faudra mettre en place les procédures pour du nettoyage après l'intervention.

M. KANTHACK. - Le cheminement de la gestion du corps étranger nous aide déjà à détecter, voir et isoler.

C'est dommage quand c'est trop tard et que le sucre est dans le silo.

M. DESSAINT. - Tout ce sucre est-il parti ?

M. KANTHACK. - Non, nous le tamisons et nous isolons une partie. Nous isolons la supérieure à 800.

M. DESSAINT. - La 800 repartira-t-elle donc à la refonte ?

M. KANTHACK. - Pour une partie, parce que nous pouvons la mettre également dans la glace.

M. KRAJDA. - Un problème va se poser si nous en avons vraiment dans la base fin : comment l'arrêter ?

M. KANTHACK. - Il y en a très peu dans la base fin supérieure à 630. Cela représente peut-être 8 % du sucre. Nous le mettrons dans la glace.

M. KRAJDA. - Cela rajoutera une problématique au niveau du tamisage si on en retrouve dans la 630 cuisson base fin.

M. KANTHACK. - Nous la mettrons dans la 630 infini. Nous l'isolons là et elle sera dédiée à la glace. Nous n'allons pas isoler avec des niveaux qui monteront. Il y en a très peu de supérieur à 630 dans la base fin.

M. KRAJDA. - Cela nous rajoutera une problématique.

Nous avons déjà des vannes qui ne fonctionnent pas au niveau de certaines cellules. Si nous bloquons encore une cellule...

M. KANTHACK. - Elles ne sont pas bloquées, elle va sur la glace.

M. KRAJDA. - Elle va sur la glace, mais il n'y a pas que de la glace, au conditionnement.

M. KANTHACK. - Pour cette 630, ce sont de faibles quantités. On ne peut le mettre que sur la glace.

La contrainte particulière est de dire qu'on ne la met que sur la glace, mais elle ne génère pas de contrainte sur la gestion des recettes sur les autres. La supérieure à 800 telle qu'on l'a fait en générant plus, je te rejoins, mais la 630 de la base fin n'est pas une contrainte en soi.

M. GAUSSOU, Président. - Pour cette question 7, nous sommes rentrés dans les détails avec ces éléments d'explication.

8. Quels sont les postes dits de sécurité chez Saint Louis Sucre ?

M. GAUSSOU, Président. - Dans nos établissements industriels, là où c'est nécessaire, cette notion de poste de sécurité existe. Des postes ont été définis sur les sucreries.

Tous les postes y sont, mais compte tenu de l'ancienneté de ces définitions, des postes ont pu disparaître ou évoluer. Je propose de les réactualiser et les présenter à une prochaine CSSCT si cela vous convient ou en CSE sur les 2 sites.

M. BOUCHELACHEM. - Non, je suis désolé Monsieur GAUSSOU, cela ne convient pas, parce que vous avez une obligation de fournir chaque année la liste à jour au secrétaire de la CSSCT. Cela n'a pas été effectué. Je peux le comprendre. C'est un loupé de plus depuis un an.

Je vous demande la liste. Vous nous dites que vous attendrez la prochaine réunion de la CSSCT pour la fournir.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous fournis tout de suite les listes telles qu'elles sont ou je les actualise selon le millésime 2024 en CSSCT. Cette dernière solution me paraît être la plus intelligente. Cela existe dans les documents, cela a été vu dans les CSSCT dans les sites, il n'y a pas de souci, nous les avons, je les ai revues avec Alain ici présent.

M. BOUCHELACHEM. - Je veux comprendre.

Qu'est-ce qui vous empêchait de refaire une liste à jour des postes dits de sécurité ?

M. GAUSSOU, Président. - Quand, comment ?

La question m'a été posée jeudi dernier.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous pouviez mettre à jour la liste entre le moment où vous avez la question et aujourd'hui.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a un peu de travail à effectuer avec les deux sites. Ce n'est pas considérable, mais il faut un peu de temps.

M. MASEREEL. - Cela doit se travailler avec la CSSCT.

Nous avons toujours présenté les postes de sécurité.

À l'époque, cela s'appelait CHSCT ou CSSCT. Nous les présentions, nous les validions ensemble. Entre la semaine dernière et aujourd'hui, nous n'allions pas de notre propre chef mettre une liste à jour. Ce n'est pas comme cela que nous le concevions. L'idée est de les mettre à jour, parce qu'il y a nécessité de les mettre à jour avec un travail avec la CSSCT.

M. ADAM. - Je suis un peu surpris que ce ne soit pas à jour.

M. BOUCHELAGHEM. - Je suis surtout surpris que vous disiez : « Nous n'allons pas les mettre à jour de notre propre chef ».

Vous laissez une partie de la mise à jour de cette liste à un tiers.

M. MASEREEL. - Non. Je me suis peut-être mal exprimé.

Nous ne voulions pas l'effectuer tout seul. Nous présentons un travail que la CSSCT valide. Historiquement, j'ai toujours constaté ce fonctionnement : nous mettons à jour ensemble avec la CSSCT. C'est bien le fonctionnement normal de la CSSCT.

M. ADAM. - Pourquoi n'est-ce pas à jour ?

C'est assez étonnant.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas à jour, parce que nos postes évoluent peu, que nous ne les utilisons pas souvent.

Ce n'est pas quelque chose que nous regardons tous les 6 mois. Les postes de sucrerie sont assez stables. La mise à jour sera rapide. À la marge, il y a un ou deux postes à revoir, à reprendre.

Je propose d'effectuer cela en CSSCT par respect des élus.

M. BOUCHELAGHEM. - Non. Arrêtez. Ne retournez pas la question. Ne commencez pas à dire qu'il y a entrave d'un membre d'un CSE vis-à-vis...

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas facile à comprendre.

Nous procédons ainsi pour avoir un échange avec les élus.

M. BOUCHELAGHEM. - J'essaie d'être mesuré, je vous ai dit que l'on peut comprendre, ce n'est pas le premier loupé. Vous avez des obligations.

M. GAUSSOU, Président. - « Loupé » est un terme fort, en l'espèce, puisque la liste existe. Les postes y figurent.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, on a parlé du règlement intérieur. Il indique que chaque année, vous devez remettre la liste mise à jour à la CSSCT. C'est vous qui avez établi ce règlement intérieur. Ce n'est pas le syndicat, ce n'est pas le CSE.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a aucun CHSCT dans l'entreprise qui chaque année, au mois de janvier, regarde la liste des postes de sécurité. Nous n'avons pas eu cette pratique, parce que les postes évoluent peu.

M. BOUCHELAGHEM. - Même si les postes évoluent peu, vous avez obligation de remettre à la CSSCT la liste des postes dits de sécurité.

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons la lui remettre.

Cela me paraissait être du bon dialogue social.

M. BOUCHELAGHEM. - Encore une question que l'on vous pose et vous renvoyez cela à plus tard, alors que derrière, peut-être pas pour vous, mais pour nous, syndicats, il y a un gros enjeu.

Il s'agit de connaître quel poste est dit de sécurité dans le cadre d'un arrêt, d'un mouvement. Qu'est-ce qui fait foi, puisque vous n'avez pas de liste mise à jour ?

Demain, vous pouvez dire que vous réquisitionnez tel ou tel salarié, puisqu'il est à un poste dit de sécurité, alors que nous ne sommes même pas au courant.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons un historique. La dernière version des postes sur les sites existe et pourrait servir, mais elle n'est pas totalement en phase sur tous les postes. Certains postes n'existent plus.

M. BOUCHELAGHEM. - Où sont ces listes ?

M. GAUSSOU, Président. - Elles se trouvent dans les PV de CHSCT.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela signifie-t-il qu'il faut remonter dans chaque CHSCT d'établissement où ont été définies les listes ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est pour cela que l'on se propose d'effectuer le travail d'actualisation et de vous fournir quelque chose. Cela me paraît de bon aloi.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est votre vision.

Dernier point : est-ce qu'au moins, vous pouvez la joindre au procès-verbal du CSE ?

M. GAUSSOU, Président. - La CSSCT ne l'aura pas encore vue.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous remettez la liste au moins au secrétaire qui vous fait un retour et vous la joignez au procès-verbal du CSE, sachant que nous aurons le PV du CSE au plus tard fin avril ou début mai.

Je ne sais pas quand se déroule la prochaine réunion de la CSSCT.

M. GAUSSOU, Président. - Elle se déroulera mi-juin, de mémoire.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela signifie qu'il faut attendre mi-juin pour avoir une réponse.

M. GAUSSOU, Président. - Sinon il n'y aura pas eu d'échanges avec les élus de la CSSCT.

Les deux sont possibles. La première option est moins complète.

M. ADAM. - Sachant que les postes de sécurité, c'est réglementaire. Vous ne faites pas ce que vous voulez.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, c'est pour cela que nous voulons échanger aussi.

M. ADAM. - Non, mais il faut se mettre d'accord sur ce que vous allez nous présenter.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a un historique, Monsieur ADAM, à Etrépagny.

M. ADAM. - Oui, il y a un historique.

Il y a d'autres historiques ailleurs devant des juridictions qui disent que des postes ne sont pas

jugés de sécurité. Vous ne pouvez pas vous permettre de mobiliser les salariés.

M. PUIER. - L'un n'empêche pas l'autre, vous pouvez fournir le support mis à jour comme c'est réclamé et faire un point avec la CSSCT.

M. BOUCHELACHEM. - Je ne demande pas plus.

Je demandais juste la liste des postes dits de sécurité. Si cette liste doit être mise à jour, si vous avez besoin de consulter la CSSCT, tant mieux, cela va dans le bon sens. Il n'y a pas de souci, mais a minima nous aimerions connaître l'existant sur les sites, pas plus.

M. GAUSSOU, Président. - D'accord.

M. ADAM. - Il me semble que sur ce sujet, il y a eu des jugements selon lesquels certaines entreprises mettaient des postes de sécurité dans la liste de manière abusive.

Vous devez peut-être mettre à jour cette liste en fonction de tous ces paramètres juridiques pouvant exister. Je comprends personnellement qu'il vous faille un délai.

Nos métiers ne sont pas nouveaux. Nous avons des pratiques de raisonnement sur ce sujet.

M. BOUCHELACHEM. - Aujourd'hui, les organisations ont changé.

M. ADAM. - Dans certains conflits par le passé, vous avez dit que certains postes étaient dits de sécurité...

M. GAUSSOU, Président. - Je ne me positionne pas sur le terrain juridique spontanément, Monsieur ADAM.

M. ADAM. - ...et vous avez été déboutés devant les tribunaux, car ce n'était pas des postes de sécurité. Je le dis clairement.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne sais pas.

Environnement

9. Point sur les bassins de Roye et la vigilance quant au risque de débordement

M. GAUSSOU, Président. - Cette question a été traitée : nous avons tout évoqué sur les réserves pour les retenues d'eau et l'écoulement qui a été constaté et maîtrisé à Roye.

Si vous le voulez bien, cela nous permet de passer à la pause avant la question 10.

(La séance est suspendue à 12 h 29 et reprise à 13 h 30.)

(Arrivée de M. DIEVAL.)

Point Social

10. Le poste développement RH vient d'être pourvu, pouvez-vous nous dire quelles missions lui seront confiées, et pouvez-vous nous présenter sa fiche de poste repère ?

M. GAUSSOU, Président. - Il est exact que le poste de développement RH vient d'être pourvu. J'avais annoncé qu'un recrutement avait été ouvert depuis quelque temps sur ce poste. Dans les

missions qui lui sont dédiées, il s'agit d'avoir un poste comparable à ce que l'on a pu connaître il y a peu de temps en termes de développement RH auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Les différentes missions sont :

- le champ de la formation et la coordination de la formation chez Saint-Louis Sucre ;
- le suivi du personnel cadre en termes de recrutement et de gestion de carrière ;
- le suivi d'un certain nombre de projets potentiels qu'il peut y avoir avec le groupe au plan RH chez Südzucker. Des sujets sont de plus en plus explorés globalement sur les différentes filiales qui nécessiteront d'être partie prenante ;
- le suivi du dossier de la classification chez Saint-Louis Sucre ;
- la représentation de Saint-Louis au sein du SNFS notamment sur la formation. C'est un point sur lequel nous devons être vigilants, comme nous avons pu le faire avec Mme JOURDAN qui est partie à la retraite.

M. DESSAINT. - C'est une bonne nouvelle d'avoir quelqu'un qui s'occupe des formations, mais le point bloquant est que nous n'avons jamais assez de personnel pour pouvoir partir en formation. Il n'y a pas de personnel pour remplacer sur les lignes ou dans les ateliers.

Allez-vous embaucher pour effectuer des remplacements ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous n'êtes plus du tout sur la question initiale.

M. DESSAINT. - Si. C'est très bien d'avoir quelqu'un qui vienne en renfort au service RH pour des plans de formation entre autres, mais y a-t-il des actions prévues derrière pour laisser partir les salariés en formation ?

M. GAUSSOU, Président. - Qui dit suivi accru de la formation signifie que nous avons plus d'ambition. Il y aura potentiellement davantage d'actions à mettre en œuvre pour des formations que l'on n'effectue pas assez sur le process, la conduite ou le développement personnel. Il faut donc libérer les salariés.

M. DESSAINT. - C'est ma question.

M. GAUSSOU, Président. - Je fais le lien tout de suite avec la bourse des emplois que l'on a étudiée ce matin qui n'a jamais été aussi chargée en termes de recrutements. Cela doit y contribuer.

Dans le passé, vous avez connu chez Saint-Louis Sucre des personnes sur ces missions telles que Virginie FONTAINE ainsi que Célia BARANI.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous êtes remonté loin.

M. GAUSSOU, Président. - Non, à 2020, 2015. Ce n'est pas très ancien.

11. Pouvez-vous nous expliquer comment remplit-on le formulaire de demande de placement des heures sur le CET, pour le personnel pointé en heures, à partir du décompte OGT ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vais apporter une réponse pratique par rapport à cette question.

Il y a un document à remplir début juin, assez vite à l'issue de l'exercice lorsque l'on connaît le

résultat du planning en termes d'heures potentiellement excédentaires. Le document se trouve au service RH avec un certain nombre de renseignements à fournir, notamment, en lien avec l'OGT, les heures figurant dans la colonne écart de l'OGT, laquelle colonne n'a pas varié depuis la construction initiale de l'OGT.

C'est cela qui est à reprendre et qui permet aux salariés de placer tout ou partie de ce chiffre dans le CET.

M. LE GUERN. - Si j'ai bien compris, on est obligé d'attendre début juin.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, il faut avoir le résultat des courses.

M. LE GUERN. - Ne peut-on pas l'anticiper ?

M. GAUSSOU, Président. - Non.

M. LE GUERN. - Les heures dans la colonne « écart » en juin sont donc majorées de 25 %.

M. GAUSSOU, Président. - Elles sont en effet majorées de 25 % et si le salarié veut les placer dans le CET, il existe un abondement supplémentaire de 5 %.

M. LE GUERN. - L'abondement est-il en heures ou en jours ?

M. MASEREEL. - Attention : au 31 mai, ce sont les écarts sans les 25 %.

M. KANTHACK. - Sur le nouveau de l'exercice d'après, il y a les 25 en report.

M. ADAM. - Ils sont majorés sur l'exercice suivant.

M. LE GUERN. - Faut-il prendre l'OGT de l'exercice d'après pour placer ses heures ?

M. KANTHACK. - Non, celui d'avant.

M. PUPIER. - Il commence au 31 mai.

M. KANTHACK. - C'est celui qui se termine au 31 mai. Après, il y a l'abondement de 25 et de 5.

M. LE GUERN. - Le but est de placer ses heures plus les 25 % sur le CET.

M. KANTHACK. - Elles sont prises, selon moi...

M. GAUSSOU, Président. - Vous demandez les heures, vous les placez sur la base de votre OGT fin mai et le service RH effectuera la majoration.

Si vous avez 100 heures excédentaires qui apparaissent et que vous voulez placer 100 heures.

M. LE GUERN. - Est-ce que l'on demande des jours ?

M. KANTHACK. - On demande des multiples de 7 heures.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, ce sont des multiples de 7 heures et c'est libellé en heures.

M. KANTHACK. - Si tu fais un multiple de 7 heures, ce multiple sera abondé des 25 et des 5 dans le CET, basé sur ton OGT qui se termine.

M. ADAM. - Sur ton OGT, tu es à 7,63.

M. KANTHACK. - Il faut mettre des multiples de 7 heures.

M. ADAM. - C'est 7 heures.

M. LE GUERN. - Sur le papier, je crois que c'est marqué « jour ».

M. GAUSSOU, Président. - C'est marqué « jour ».

Nombre de jours de repos à placer : tant de jours x 7 heures = tant d'heures.

M. CAUCHOIS. - Il aurait été bien de diffuser la feuille à l'écran. Cela aurait été sympa.

M. LE GUERN. - Du coup, on ne place pas ces 25 %. C'est le service RH qui les place automatiquement.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, c'est le service RH qui majore.

M. LE GUERN. - Mettons que je place 10 jours, donc 70 heures. 70 heures majorées de 25 + 5, cela aboutit à 11 jours.

En aucun cas, il ne faut le faire avant.

M. GAUSSOU, Président. - Non, mais je pensais que c'était clair. Il faut attendre la fin de l'exercice pour connaître le nombre d'heures potentielles.

Le 31 mai, on se doute de ce qu'il va se passer, mais formellement, il faut attendre le dernier jour.

M. LE GUERN. - Des collègues m'ont demandé : « Pourquoi ne pas cocher la case de la totalité des heures ? »

M. KANTHACK. - Il faut que ce soit un multiple de 7.

M. GAUSSOU, Président. - Peut-être le salarié ne voudra-t-il pas tout placer ?

Mme ROUILLARD. - Tout le monde a-t-il droit à ce document ?

Je ne l'ai jamais vu.

M. GAUSSOU, Président. - Dès lors qu'il y a des heures excédentaires, oui.

Mme ROUILLARD. - On me demande d'avoir un OGT à 0.

M. KANTHACK. - S'il n'est pas à 0, il y a la discussion systématiquement : que fait-on ?

M. PUECHAL. - À la demande du salarié, il peut y avoir des jours mis en prévision dans le CET, n'est-ce pas ?

M. KANTHACK. - Non.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai répondu à la question : comment place-t-on quand il y a des heures dans l'OGT ? C'est la question du jour.

M. BOUCHELAGHEM. - J'ai une question sur le délai entre le moment où l'on termine l'exercice et celui où l'on récupère tous les reliquats quand nous avons le final de l'exercice.

Il faut attendre, n'est-ce pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Il faut attendre que les gestionnaires RH aient bien validé sur l'outil pour être sûr des reliquats. Cela se produit début juin.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est peut-être une impression, mais cela tarde de plus en plus.

On l'avait début juin.

M. GAUSSOU, Président. - C'est entre le 5 et le 15 juin.

M. BOUCHELAGHEM. - Le problème est que selon l'accord, il faut déposer avant le 15 la demande de CET.

M. MOREL. - Oui, je crois que c'est le 15.

M. CAUCHOIS. - Si tu poses des jours entre le 1er et le 15 juin, cela peut être décompté de ton écart cible de l'année précédente.

M. GAUSSOU, Président. - Pour un salarié qui dépose le 17, il n'y a jamais de souci.

M. CAUCHOIS. - Celui qui ne remplit pas la feuille et qui en a encore dans le compteur, cela se reconduit l'année d'après, cela repart en reliquat, n'est-ce pas ?

M. MOREL. - Cela repart en reliquat, mais après, tu n'es pas bien.

M. KANTHACK. - C'est toute la discussion que nous avons en fin d'exercice, CET ou pas.

M. GAUSSOU, Président. - Dans notre accord, puisque vous voulez être complet sur le sujet, nous pouvons prendre la main à ce moment et le placer dans le CET et il n'y a pas d'abondement.

C'est l'échange que nous avons eu : le salarié a intérêt à être à l'initiative du placement.

M. CAUCHOIS. - Nous aurions dû avoir le récapitulatif annuel avec la fiche de paie du mois de mars pour la déclaration d'impôts.

M. GAUSSOU, Président. - Vous l'aurez au mois d'avril, ce qui permettra d'effectuer les déclarations dans les temps, avant fin mai.

Vous avez eu votre BSI (bulletin social individuel) au mois de mars qui reprend les mêmes éléments.

12. Combien de salariés sont concernés par l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie d'origine non professionnelle ?

M. GAUSSOU, Président. - Je pense que vous faites le lien avec ce dont le législateur s'est emparé et qu'il est en train de mettre dans la loi pour lequel, je vous l'avais dit, nous sommes d'ores et déjà en phase, puisque nous avons anticipé.

Depuis le 1^{er} juin 2023, les salariés acquièrent des congés payés pendant les périodes de maladie non-professionnelle. C'est ce qu'a voulu la Cour Européenne. Ce n'était pas en phase avec ce qui se produisait en France.

Dorénavant, quand on est malade, on génère des jours de congé pendant cette période. Nous l'appliquons depuis le 1^{er} juin sur la base de l'arrêt de la Cour de cassation de septembre.

Tous les salariés malheureusement malades à un moment ou un autre dans l'année sont concernés.

M. PUECHAL. - La nouvelle réglementation dit que l'on peut remonter jusqu'à 2 ou 3 ans.

M. GAUSSOU, Président. - Nous n'avons pas encore la nouvelle réglementation définitive. Elle contient beaucoup d'éléments : ce sera plafonné à 2 jours ouvrables par mois, pas 2,5. Cela va compliquer les calculs. De mémoire, nous aurons 15 mois pour prendre ces congés, sinon ils seront perdus, alors que pour les autres congés, nous avons le temps de les prendre.

Ces dispositions doivent être affinées, puisque nous avons appliqué cela à hauteur de 2,5. Nous l'avons appliqué comme pour le reste.

Chez Saint-Louis, vous ne le voyez pas, mais une partie des jours de maladie donnait d'ores et déjà lieu à des congés payés, même avant, parce que tous les congés payés étaient acquis à fin

avril et pas à fin mai. Si l'on était malade une partie de l'année, on avait tout de même les 25 jours de CP. C'était comme cela chez nous, avant même que ce soit évoqué au plan européen pour ce qui est de l'aspect rétroactivité.

13. Pouvez-vous attribuer du sucre aux personnels de l'accueil, de la cantine, de GSF et pour les intérimaires ayant au moins 3 mois de présence dans l'entreprise ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous abordons un sujet totalement différent qui revient régulièrement. C'est l'attribution du sucre au personnel.

Nous sommes en établissement unique maintenant. Nous constatons que cette pratique peut être un peu différente d'un site à l'autre. Certains sites effectuent une dotation pour des intérimaires sur la base d'une ancienneté de 12 mois. Certains sites n'ont pas cette pratique et certains l'appliquent pour des entreprises extérieures. C'est notre passé. C'est comme cela. Ce n'est pas gênant. En revanche, je pense qu'il faut homogénéiser la situation.

Par rapport à la question posée, nous sommes en phase pour qu'il y ait une dotation tant pour les travailleurs temporaires que pour les salariés d'entreprises extérieures présents en permanence sur les sites, parce que c'est leur lieu de travail habituel. Je pense à un gardien, à la personne du restaurant d'entreprise, au nettoyage, à tous ces métiers.

Lieu d'affectation : Roye ou Etrépigny à l'année sur la base d'une présence minimum d'au moins 12 mois à la fois pour les temporaires et les extérieurs. Nous organisons cela partout. Je pense que ce sera bien perçu. Nous donnons une vingtaine de kilos à chacun. La dotation des permanents est de 60, elle est abondante. Nous ne donnerons pas autant, mais nous donnerons tout de même quelque chose qui sera bien perçu par ces salariés et généreux de notre part.

Il faut une ancienneté minimale, certains postes de travailleur temporaires tournent. Nous ne rentrerons pas dans ces considérations. La dotation est annuelle ; on ne peut en permanence être en train de distribuer du sucre. Il faut une règle. C'est à un moment dans l'année. Nous pensons à tout le monde, y compris à ces salariés.

M. LE POULLEN. - Pour les sociétés extérieures, on pourrait distribuer la dotation en même temps que les saisonniers.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, pour les saisonniers, il y a un jour institutionnel. Nous pouvons l'organiser à ce moment.

14. Pourquoi des palettes de fourniture ont-elles été mises au rebut suite aux changements de marketing ? Quelle en est la quantité ?

M. GAUSSOU, Président. - Je passe la parole à Julien concernant ces palettes de fourniture qui étaient mises aux rebuts. Nous en avons identifié potentiellement quelques-unes.

M. KANTHACK. - On parle de changement marketing. Il y a eu ce que l'on a évoqué tout à l'heure, à savoir le changement Fair trade de nos étuis et de nos packs. Concernant les deux étuis de cassonade, aucun emballage n'a été jeté. Nous avons tout consommé.

Le bio de canne, l'équivalent de 30 tonnes en sucre a été jeté. Cela représente moins de 10 palettes, notamment avec des ventes en retrait pour respecter les lancements.

Le pack cassonade concerne une situation encore différente. C'est le problème que nous avons

évoqué il y a 1 ou 2 mois où nous avons des difficultés de soudure. Il y en aura l'équivalent de 360 tonnes, mais ce n'est pas à notre charge. C'est une erreur du fournisseur reconnue et avérée qui sera prise en charge par le fournisseur.

M. DESSAINT. - Pour quelle raison n'avons-nous pas fini les emballages ?

D'habitude, on finit les emballages et on poursuit.

M. KANTHACK. - Le bio de canne ne concernant pas des volumes qui tournent beaucoup, cela représentait un lancement complètement décalé pour un seul produit.

M. DESSAINT. - Par rapport à la réglementation, y avait-il une date précise à laquelle il fallait démarrer cette production ?

M. KANTHACK. - Non, c'est un choix par rapport au fait de ramener le Fair Trade en magasin et de l'avoir prévu et vu avec les enseignes en avril.

Après, cela représente un peu moins de 10 palettes. Sur l'ensemble de la gamme, ce n'est pas grand-chose.

M. GAUSSOU, Président. - Y a-t-il des remarques complémentaires sur cette question ?

(Aucune.)

15. Avez-vous donné une réponse aux salariés qui ont formulé des vœux lors de leurs EAD ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a plus de 400 EAD dans l'entreprise chaque année. Il m'est difficile de vous dire si tous les vœux ont donné lieu à une réponse individuelle. Sur le principe, chacun doit avoir une réponse à ses vœux.

S'il y a des éléments sur lesquels vous voulez rebondir ou des points de vigilance, n'hésitez pas à détailler la question. Cela peut être des vœux d'évolution ou des vœux de formation. S'il y a un point de vigilance de la part des élus, je n'ai pas de souci à l'entendre.

M. DESSAINT. - Il y a des vœux sur des formations informatiques. Une personne à côté de moi l'a demandée depuis des années et n'a jamais de retour.

M. KRAJDA. - En effet, je n'ai toujours pas de réponse concernant la formation que j'ai demandée.

M. DESSAINT. - C'est demandé tous les ans. Il faudrait qu'il y ait au moins un retour.

Il y a peut-être une raison comme l'absence de place. Je n'en sais rien. C'est un exemple. Je pense que beaucoup d'autres présentent des demandes d'évolution, des demandes de changement de secteur. Je pense à une personne. Je ne sais pas si elle a eu de réponse.

Est-ce que cela sera fait ou pas ?

M. KANTHACK. - Nous avons eu la discussion avec cette personne, mais nous n'avons pas statué.

M. DESSAINT. - Vous en avez parlé.

M. KANTHACK. - Oui, mais nous n'avons pas statué.

M. GAUSSOU, Président. - Sur le principe, il faut avoir un retour qui peut être de nature différente : positif ou pas forcément positif. Il faut une visibilité, nous nous y attacherons. Vous

avez fait remonter deux exemples.

M. DESSAINT. - On entend trop souvent des personnes qui disent ne plus présenter de demandes, parce qu'elles n'ont jamais de retour.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, je l'ai souvent entendu. Globalement, nous procédons correctement à cet égard.

M. KANTHACK. - Il faut différencier cela du retour qui ne satisfait pas. Nous avons les deux.

M. DESSAINT. - Oui.

M. KANTHACK. - Il y a certainement le cas où il n'y a pas de retour, mais nous nous efforçons de le fournir.

Cela donne du sens à l'EAD.

M. LE GUERN. - Tous les EAD sont lus et les demandes doivent être listées.

M. KANTHACK. - Oui, notamment les demandes de formation.

M. LE GUERN. - Pourquoi ne faisons-nous pas une réponse systématique, au moment où l'EAD est relu ?

M. KANTHACK. - On n'a pas forcément la réponse au moment où l'on examine la demande.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut que cela revienne vers le manager, apporter la réponse.

M. KANTHACK. - Est-ce que l'on fait par groupe, en individuel, si c'est de l'évolution, quand ?

M. LE GUERN. - Il y a différents niveaux. Au niveau des formations, je suppose que tous les salariés en présentent des demandes.

M. KANTHACK. - Non.

M. LE GUERN. - Quand ce sont des évolutions où nous voulons aller vers un autre poste ou la bourse aux emplois, il faudrait avoir une réponse assez rapidement.

M. SERAMY. - Je vais exagérer le trait pour éviter le problème délai.

Nous sommes censés avoir un EAD par an. Lors de l'EAD suivant, nous avons une communication avec notre hiérarchie et nous n'avons pas forcément de réponse, oui ou non, à ce que nous avons demandé.

M. KANTHACK. - Oui, parce que l'encart de demandes d'évolution constitue des perspectives qui peuvent être lointaines, ou vers quoi on veut tendre. Ce n'est pas forcément « oui » à partir de septembre ou autre. C'est variable.

M. SERAMY. - Pourquoi n'a-t-on pas cette discussion ?

Tu es en train d'effectuer l'EAD, tu es en train de répondre : « Non, ta demande prend du temps. » A la fin, on n'a pas de réponse, même l'année suivante. Tu refais l'EAD, tu demandes de nouveau pourquoi tu ne l'as pas et il n'y a toujours pas de réponse. On ne sait pas.

M. GAUSSOU, Président. - On ne va pas généraliser à partir d'un cas particulier que vous avez en tête. Selon moi, quelqu'un qui postule à une bourse des emplois doit obtenir un retour rapide.

M. KANTHACK. - Ce n'est pas dans l'EAD que l'on postule.

M. BOUCHELACHEM. - L'EAD est un outil de management qui doit découler sur plusieurs éléments, notamment sur le plan de développement des compétences. À partir des EAD, à partir

des demandes du salarié, voire du management qui désire faire évoluer un salarié ou lui faire suivre des formations, passer des habilitations ou autre, une partie du plan de développement des compétences en découle.

L'EAD permet également aux salariés et au management de faire un point sur son évolution salariale et de prétendre à une augmentation individuelle.

M. GAUSSOU, Président. - Non, ce n'est pas dans le champ de l'EAD.

M. BOUCHELAGHEM. - Si, vous me l'avez dit, répété, je l'ai assimilé et digéré maintes fois pour le ressortir maintenant. Ce sont vos propos. Je vous cite.

Un salarié ne peut pas prétendre à une augmentation individuelle s'il n'a pas effectué son EAD.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, c'est autre chose.

M. BOUCHELAGHEM. - Je continue : une partie de l'EAD permet également au salarié de faire part à sa hiérarchie de son sentiment de se sentir lésé ou de ne pas évoluer vis-à-vis de ses camarades ou vis-à-vis de son poste. C'est le seul moment de l'année où l'on formalise une demande à ce stade.

Si je viens vous voir en un cours d'année en faisant part de mes soucis d'évolution, vous allez répondre qu'il y a bientôt l'entretien individuel, que je dois en parler à ma hiérarchie. Sinon, je ne vois pas à quoi sert l'EAD.

M. KANTHACK. - Où voulez-vous en venir par rapport à la question ?

M. BOUCHELAGHEM. - Sur la question : « pourquoi les salariés n'ont pas de retour à leurs EAD », le 1^{er} retour concerne les promotions en début d'année et le 2^{ème} le plan de formation. C'est de là que doit découler l'EAD.

On va notifier au salarié soit son niveau d'évolution personnelle soit son évolution en termes de formation.

M. CAUCHOIS. - Ou rien du tout.

M. BOUCHELAGHEM. - Ou rien du tout, mais s'il n'a pas de réponse, c'est que l'on n'a pas tenu compte de ses desiderata.

M. GAUSSOU, Président. - Je l'ai dit : sur le principe, il faut qu'il y ait des réponses, nous nous y attacherons.

M. ADAM. - Je vais compléter le raisonnement.

Aujourd'hui, vous n'avez pas de réponse sur la question formation. Comment allez-vous pouvoir justifier de vous séparer de quelqu'un qui a formulé des vœux de formation et que vous n'avez pas répondu à ses vœux ?

On pourrait considérer que vous avez amené la personne à se déqualifier et que vous l'avez poussée à quitter la société. Vous pouvez retenir une insuffisance professionnelle de la personne, alors que vous n'avez pas mis les moyens pour la former. Si elle a demandé des formations dans un EAD et que vous ne l'avez pas suivie, vous êtes en faute par rapport à cela.

La formation est à l'ordre du jour parce que vous avez le devoir de maintenir les compétences et l'employabilité de vos salariés.

Votre réponse est : « Je ne peux pas voir les vœux des 400 salariés. »

M. GAUSSOU, Président. - À mon niveau, je n'ai pas épluché les 400 EAD pour vous indiquer s'il manque des réponses.

M. ADAM. - Il y a la GPEC individuelle également.

J'espère qu'elle est tenue et mise à jour.

M. GAUSSOU, Président. - Dans mon équipe, des personnes suivent cela, heureusement.

Oui, on se rejoint : il existe une obligation de maintien et d'évolution des compétences des salariés. Je suis positif en disant cela. Il faut peut-être que l'on suive mieux.

M. ADAM. - Vos réponses d'aujourd'hui sont importantes, parce que nous pouvons les utiliser le cas échéant.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous fais confiance.

M. CAUCHOIS. - Avez-vous une obligation de conserver les documents d'EAD et de les lire ou pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas l'obligation formelle de lire ni de conserver les EAD. Il n'y a rien de tel dans la loi. Ce sont des documents de l'entreprise.

L'obligation est de mener des entretiens professionnels. Ce sont les textes. Nous devons organiser des entretiens professionnels tous les 2 ans minimum avec les salariés.

M. CAUCHOIS. - De fait, tous les EAD ne sont pas forcément lus.

M. GAUSSOU, Président. - Pourquoi dites-vous cela ?

Les EAD sont effectués par les managers. Ils sont déjà relus par les managers qui les effectuent puis ils sont systématiquement revus par le service RH.

M. BOUCHELAGHEM. - Le service RH revoit-il tous les EAD ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, notamment pour le plan de formation. Ils sont passés au peigne fin. Le plan de formation découle des EAD, en grande partie.

M. BOUCHELAGHEM. - Souvent, vous avez tendance à tout ramener à votre manque de temps pour tout gérer.

Quand vous dites que cela remonte au service RH, je suppose que le service RH n'est pas M. GAUSSOU ; c'est M. GAUSSOU et tout ce qui gravite autour, les personnes qui travaillent avec vous.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, l'équipe les analyse.

Où voulez-vous en venir, une fois de plus ?

M. BOUCHELAGHEM. - Je peux très bien comprendre qu'à vous seul, vous ne pouvez pas lire 400 EAD, dresser un bilan et exposer ce qu'il en ressort, mais il y a une équipe qui travaille autour de cela.

M. GAUSSOU, Président. - Je l'ai indiqué. Vous répétez ce que j'ai expliqué tout à l'heure.

Encore une fois, il y a plus de 400 EAD. Je ne peux pas vous dire si tout le monde a eu des réponses à ses vœux. J'entends qu'un salarié n'a pas eu de réponse. C'est une anomalie, donc nous allons vérifier, mais en principe, tous les EAD sont examinés.

Nous ne répondons pas par l'affirmative à tous les souhaits de formation ou d'évolution. Il faut

que chaque salarié obtienne une réponse.

16. Quels sont les accords définissant les modalités d'attribution des primes de la mini-campagne à Roye Sucrierie et Étrépagny ?

M. GAUSSOU, Président. - Les primes majo de mini-campagne post-campagne ont un historique ancien. Elles datent de 1999 dans une définition initiale et ont été revues dans un accord social de 2006 qui les a amenées à leur montant actuel en pourcentage. Les accords qui les définissent pour les montants actuels sont les NAO de 2006.

Pourquoi en 2006 ? Nous sommes sur de la vieille histoire. Nous avons intégré l'indemnité de réduction horaire qui correspondait aux 35 heures mises en place initialement. Tout cela a été vu au plan social en 2006 pour application en 2007.

C'est dans ces accords que cela se trouve et la majoration dans leur montant encore plus ancien datait de 99. Cela a 17 ans dans leur pourcentage.

Nous avons appliqué cela dans nos sucreries depuis 17 ans.

M. PUECHAL. - Pourrions-nous avoir ces accords, Monsieur GAUSSOU ?

M. GAUSSOU, Président. - Normalement, vous les avez dans vos dossiers.

M. ADAM. - Normalement, ils devraient figurer sur l'intranet. Vous avez affirmé que tous les accords étaient sur l'intranet.

M. GAUSSOU, Président. - C'est l'accord NAO annuel.

Je n'ai pas mis les accords NAO des 50 dernières années sur l'intranet.

M. ADAM. - C'est le problème des NAO.

Vous savez que ce n'est pas nous qui devons les conserver. C'est vous qui devez les conserver.

M. GAUSSOU, Président. - J'en ai une trace, mais je ne mettrai pas sur l'intranet toutes les NAO depuis que c'est obligatoire.

M. ADAM. - Vous pouvez nous diffuser cette trace. C'est vous qui avez l'obligation de nous les mettre à disposition. Ce n'est pas la CGT, la CGT, FO ou CFDT qui ont l'obligation de les mettre à disposition. C'est vous.

Quand on conclut les accords dans les NAO, je suis d'accord avec vous, c'est le problème. Je vous encourage à ne plus avoir cette pratique, parce que c'est source de confusion pour les tracer.

M. GAUSSOU, Président. - Nous l'avons effectué de temps en temps.

Chaque année dans les NAO, nous faisons évoluer la situation : il y a des pourcentages, les dimanches, jours fériés.

M. ADAM. - Vous aviez la trace en 2006. Vous devez nous fournir l'accord, parce que si cet accord perdure, vous devez être en mesure de nous le donner.

M. GAUSSOU, Président. - Je pourrais fournir l'accord de 2006.

M. ADAM. - Y a-t-il d'autres accords comme celui-là que l'on peut consulter à tout moment ?

M. GAUSSOU, Président. - Je ne pense pas vous trouver celui des années 80.

En tout cas, nous avons effectué cette recherche et c'est à cette époque que cela s'est produit.

M. BOUCHELACHEM. - Monsieur GAUSSOU, sauf erreur de ma part, dans le cadre d'une NAO, l'accord est valable un an, n'est-ce pas ? N'est-il pas tacitement reconduit ?

Je prends pour exemple l'histoire du 1 % culturel que l'on négocie sur une NAO. Si vous ne le remettez pas dans l'accord NAO lors de l'exercice suivant, il n'est pas reconnu tacitement.

M. GAUSSOU, Président. - On l'écrit comme avec le terme « pour cette année. »

Prenons le cas des pourcentages dimanche et jours fériés. Une fois que c'est fait, c'est fait. On le fait dans les NAO par exemple. Effectivement, c'est dans ce type d'accord. Oui, on ne renégocie pas chaque année le montant des sujétions. Cela reste pérenne après.

« Bouchée avalée n'a plus de goût », rappelez-vous.

M. ADAM. - Oui, bien entendu. C'est maintenant la direction qui nous le dit ! C'est fou l'inversion des tendances.

M. GAUSSOU, Président. - Au-delà de la boutade, l'accord NAO entérine un certain nombre de dispositions qui ont vocation à rester.

M. ADAM. - Dans mes archives, je n'ai pas 2006. Je remonte à 2015 et je n'étais pas dans l'entreprise.

Roye Conditionnement

17. La réunion hebdomadaire hors poste est-elle obligatoire ? Les salariés sont-ils obligés de revenir sur leurs temps de repos pour y participer ? Le poste de nuit peut-il avoir une synthèse ?

M. KANTHACK. - Le poste de nuit ne vient pas à la réunion.

La réunion hebdomadaire est un rituel mis en place en 2007 à Eppeville. Il a été instauré lorsque nous avons fait la mise en place de l'animation visuelle ainsi que le fonctionnement en équipe à responsabilité autonome. L'objectif est de croiser sur une demi-heure les équipes de l'après-midi et du matin présentes de 12 h 45 à 16 h 15.

Le contenu de la réunion est un point sécurité, qualité, amélioration, performance, informations générales. C'est le principal outil de communication dans les pôles. Oui, elle est obligatoire.

Elle est d'ailleurs planifiée à l'année dans les OGT : « 1,25 » apparaît tous les mardis sur les plannings. Si une personne ne peut pas y participer, elle prévient son manager et cela se passe bien.

M. DESSAINT. - Je veux bien entendre qu'elle soit obligatoire pendant les heures de poste, mais obliger une personne à faire un quart d'heure de plus toutes les semaines, je ne vois pas où on peut avoir l'obligation. Par ailleurs, le quart d'heure n'est pas pointé à l'année. Le quart d'heure est pointé chaque semaine.

M. KANTHACK. - Il est validé chaque semaine, mais planifié à l'année. Il est dans le compte, etc. Le quart d'heure compte dans la cible. Il compte en tout.

M. DESSAINT. - Je n'ai jamais vu de quart d'heure planifié dans la cible.

M. KANTHACK. - Quand on fait les OGT, le planning est à M 8,25 ou à M 8,25 le mardi.

M. DESSAINT. - Je n'ai pas souvenance d'avoir vu que le quart d'heure était planifié depuis des années.

M. KANTHACK. - Si, il est planifié dans les heures.

M. DESSAINT. - Il n'y a donc pas d'obligation. La majorité du temps, les salariés sont entièrement d'accord, ils assistent à la réunion et effectuent le quart d'heure de plus. Quand une personne dit qu'elle ne voit pas pourquoi elle y participerait, je ne comprends pas pourquoi le manager insiste en disant qu'il doit tout de même participer à la réunion.

M. KANTHACK. - Aujourd'hui, lorsque quelqu'un a un problème personnel ou autre...

M. DESSAINT. - Ce n'est même pas un problème personnel. Si la personne veut rentrer avant et n'a pas envie de rester un quart d'heure de plus, je ne vois pas pourquoi on lui dit que c'est obligatoire.

M. GAUSSOU, Président. - Pourquoi régresserait-on sur nos pratiques managériales ?

Cela fonctionne de longue date. Pourquoi revenir en arrière ?

M. DESSAINT. - C'est une question qui est déjà venue dans nos CSE à Roye Conditionnement en disant que non. Dire qu'il est obligatoire de venir à la réunion pour un quart d'heure en plus, non, je ne peux pas obliger une personne à venir un quart d'heure en plus. Si la personne ne veut pas...

M. KANTHACK. - C'est du temps de travail, ce n'est pas du bénévolat.

M. DESSAINT. - Heureusement que c'est payé, sinon, ce serait complètement illégal.

M. KANTHACK. - Ce quart d'heure est planifié pour venir prendre les informations et croiser avec les autres collègues. Quand cela pose un souci, il y a discussion.

M. DESSAINT. - Il n'y a pas lieu d'argumenter pendant une demi-heure avec le manager en disant : « Si, tu dois venir un quart d'heure de plus » si la personne dit qu'elle ne veut pas venir.

M. KANTHACK. - Il est important d'assister à ces réunions.

M. DESSAINT. - Une grande majorité du temps, les salariés viennent à la réunion. Pourquoi insister en disant : « Tu n'as pas le choix, tu dois venir à la réunion. » La communication ne convient pas.

M. KANTHACK. - Nous sommes peut-être sur un cas où nous avons besoin de la personne sur cette réunion, parce que nous allons intervenir sur un point important pour lui. Je ne sais pas.

M. DESSAINT. - Quand le manager a quelque chose à dire, il n'attend pas la réunion du mardi. La communication est effectuée bien avant.

M. KANTHACK. - Cette réunion permet de croiser et de voir les 28 personnes.

M. DESSAINT. - Ce que je n'admets pas est de dire que c'est obligatoire. C'est tout. Si je ne veux pas faire un quart d'heure de plus, je ne fais pas un quart d'heure en plus.

M. KANTHACK. - C'est un problème pour travailler chez nous, parce que dans notre organisation, nous avons besoin de ce quart d'heure. Il ne faut pas nous demander des infos. Celui qui ne vient pas et après, me dit qu'il n'est pas au courant de ceci ou cela...

Je trouve super l'idée d'une synthèse pour l'équipe de nuit. Je trouve cela intéressant. C'est quelque chose auquel on n'a pas forcément pensé.

M. DESSAINT. - Les salariés ne sont pas contents non plus.

Quand on fait une obligation, cela ne fonctionne pas. En revanche, les salariés veulent bien avoir l'information du poste de nuit.

M. GAUSSOU, Président. - Si c'est juste une question de forme, je pense qu'il faut insister sur la nécessité de cette réunion, sa qualité et l'intérêt pour les salariés.

M. KANTHACK. - Il faut étudier ce cas particulier. Si c'est quelqu'un qui dit régulièrement : « Je ne veux pas ».

M. ADAM. - Cela ne peut-il pas être organisé pendant le temps de travail ?

M. KANTHACK. - Non, parce que le but est de croiser les équipes.

M. GAUSSOU, Président. - C'est du temps de travail.

M. KANTHACK. - Le but est de l'échange.

M. ADAM. - Une équipe arrive un quart d'heure avant.

M. KANTHACK. - De plus, on a mis un quart d'heure, parce que dans la pratique, les salariés arrivent un quart d'heure avant. Ce qui est plus compliqué, c'est pour celui du matin qui doit rester un quart d'heure de plus. C'est en place depuis 2007, parce qu'on en a besoin pour fonctionner, mais il y a régulièrement des personnes qui disent qu'elles ne peuvent pas pour tel ou tel motif. Elles doivent aller chercher leur enfant et cela ne pose pas de souci.

M. ADAM. - En plus, c'est un quart d'heure majoré, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Non, il est récupéré, mais il pourrait.

M. CAUCHOIS. - Un affichage sur écran ne serait-il pas possible ?

M. KANTHACK. - Si je dois mettre tout cela sur un écran...

18. Un poste va-t-il se libérer au service maintenance mécanique sur Roye Conditionnement ?

M. GAUSSOU, Président. - Un salarié du pôle maintenance a quitté l'entreprise suite malheureusement à une invalidité. Un emploi a été ouvert dans la bourse des emplois pour le remplacement. Nous avons d'ores et déjà des candidatures pour ce poste.

M. DESSAINT. - Est-ce fait ?

J'en avais entendu parler, mais je ne savais pas que c'était acté.

M. GAUSSOU, Président. - C'est tout récent, cela date de début avril.

Nous allons recevoir les candidatures. En parallèle, nous travaillerons sur les deux aspects. Nous lancerons également un recrutement externe. Nous verrons quoi faire en privilégiant l'interne, évidemment.

19. La formation au poste des nouveaux arrivants par du personnel de Roye Conditionnement est-elle reconnue et comment ?

M. KANTHACK. - Chaque année, nous organisons une réunion avec les managers pour déterminer les augmentations individuelles. Dans ce cadre, nous tenons compte des personnes

qui ont formé régulièrement ou qui sont reconnues ou à qui on a donné beaucoup de formations à effectuer et également tous les tuteurs. Lors de ce rituel, on décide que telle personne est reconnue pour cela. On organise cela tous les ans.

M. BOUCHELAGHEM. - Sont-ce des formateurs référents ou des salariés ?

M. KANTHACK. - Ils n'ont pas de statut particulier.

M. BOUCHELAGHEM. - N'avez-vous pas de formateur référent ?

M. KANTHACK. - Nous ne les appelons pas comme cela. En revanche, nous avons des salariés reconnus comme sachants.

M. BOUCHELAGHEM. - N'est-ce pas formalisé ?

M. KANTHACK. - Non.

M. ADAM. - Marseille avait cela ?

M. BOUCHELAGHEM. - Oui.

M. DESSAINT. - Nous l'avons effectué.

M. KANTHACK. - Nous ne prenons pas cette étiquette.

M. BOUCHELAGHEM. - Il s'agissait de formateurs référents ayant suivi des formations en ce sens qui ont eu une contrepartie financière pour avoir ce statut.

M. KANTHACK. - Ce n'est pas le cas. On l'intègre.

M. PUECHAL. - Pour ma part, j'ai été formateur référent.

M. LE POULLEN. - Ce n'est pas une augmentation.

M. KANTHACK. - Dans cette réunion que l'on appelle « augmentations individuelles », on gère les augmentations et les primes.

M. PUECHAL. - Est-ce donc une prime lors des AI que vous attribuez à ces formateurs ?

M. KANTHACK. - Nous les attribuons aux formateurs au poste de travail et aux tuteurs également qui peuvent avoir un jeune, un alternant ou autre.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour un tuteur, il existe une prime spécifique.

M. KANTHACK. - C'est à ce moment qu'elle est décidée et que l'on étudie comment cela a été effectué.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, ce n'est pas le même budget. La prime de tutorat est-elle liée au résultat ?

M. KANTHACK. - Oui, on en tient compte.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est donc pas systématique, ce n'est pas quand une personne prend en charge un apprenti.

M. KANTHACK. - Aujourd'hui, c'est quasi systématique.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut que ce soit couronné de succès, ce qui est le cas à 95 %.

M. DESSAINT. - Former un intérimaire, ce n'est pas pareil.

M. KANTHACK. - On en tient compte, car celui qui forme régulièrement, on sait qu'il est plutôt

bon dans l'exercice, on va le récompenser. Celui qui a formé une fois un intérimaire pendant une semaine, c'est différent...

M. BOUCHELAGHEM. - N'y a-t-il pas un risque de sentiment de discrimination ?

Je n'affirme pas qu'il faut forcément procéder ainsi, mais si vous désignez des référents en termes de formation, tout le monde est au courant. À partir du moment où vous êtes formateur référent et prenez en charge des formations, vous êtes rétribué ou pas, peu importe, à ce moment, la situation est claire.

Je suis salarié, je forme un ou deux intérimaires, je n'ai rien eu, mais en parallèle, j'en vois un qui a effectué le même nombre de formations et qui touche l'augmentation individuelle, je dirais qu'il y a un souci.

M. KANTHACK. - Les salariés ne veulent pas forcément être formateurs référents tous les ans. On dit que c'est pendant une année. L'année suivante, ils disent qu'ils ont beaucoup donné et qu'ils veulent lever le pied. Cela offre cette possibilité. Ce sont des points évoqués dans l'EAD en disant : « On te reconnaît en tant que ceci ou cela » et la personne dit qu'elle aime beaucoup cela et qu'elle a envie de continuer.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne comprends pas.

Pourquoi un salarié qui est formateur référent qui l'a accepté...

M. KANTHACK. - Il n'existe pas. C'est pour reprendre les termes.

M. BOUCHELAGHEM. - ...qui l'a accepté, qui a perçu une compensation financière, un moment donné, on accepte une tâche supplémentaire, sauf accident de parcours avec de gros soucis...

M. KANTHACK. - Des personnes me disent oui pendant un an ou deux puis elles ont envie de faire autre chose. C'est régulier.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela se produit-il ainsi ?

M. KANTHACK. - Oui, je ne peux pas indiquer le nom d'un salarié qui fore tout le temps pendant 3, 4 ou 5 ans. Cela peut tourner. En tout cas, nous fonctionnons comme cela.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela fonctionne bien.

M. GAUSSOU, Président. - Sur la sucrerie, la question 20 va être traitée par Alain sur les travaux.

Roye Sucrierie

20. Point sur les futurs travaux tels que l'épuration. Est-il envisagé des ajustements dans ce qui est prévu ?

M. MASEREEL. - Cette question des travaux sur l'épuration rejoint une question posée le mois dernier sur les investissements.

Techniquement, dans le groupe, le principe de fonctionnement est qu'un investissement d'une année n a été validé l'année n-1. En l'occurrence, les étapes de validation sont au mois de juillet.

Avant de présenter un projet et qu'il puisse être validé, nous identifions les besoins, nous étudions

le projet avec l'ensemble des éléments de coût, de technique et parmi ces projets, est étudié à Roye Sucrierie la modernisation de l'épuration de l'usine avec le passage de l'épuration à 16 000 tonnes. C'est le sujet mis en avant.

Ce projet est en cours d'étude. Il a été partagé et présenté au niveau du groupe. Pour l'instant, il est encore en étape d'évaluation au sein du groupe et nous aurons la réponse au mois de juillet.

Il n'y a pas d'évolution particulière. Simplement, nous nous trouvons dans un processus.

De la même manière, de nombreux projets sont étudiés et évalués sur une année donnée. Ils sont validés ou non en juillet ou l'année suivante ou nous les revoyons pour X raisons, mais c'est le schéma normal.

M. PUPIER. - Une précision : à la sucrierie, cette question a généré beaucoup de bruit, il y a eu un peu de tout et n'importe quoi, comme pour d'autres sujets.

La question s'est tout de même posée : nous avons des écrans où l'on présente de l'information générale où l'on pourrait afficher le suivi des travaux ou autres. La question se pose au niveau des informations que l'on indique sur ces écrans.

Par ailleurs, concernant la position des écrans, notamment au niveau de la sucrierie, beaucoup de personnes s'estiment délaissées en termes d'informations.

M. GAUSSOU, Président. - On n'est plus du tout sur la question 20.

M. PUPIER. - Les travaux ont généré beaucoup de propos à tort et à travers. Nous avons des écrans sur lesquels on peut communiquer des informations, mais ces écrans ne sont pas forcément placés aux bons endroits. En toute hypothèse, du personnel n'a pas la sensation d'être mis au courant sur plusieurs points.

M. MASEREEL. - Sur le projet d'épuration, c'est un projet en étude. Vous n'empêchez jamais les discussions. Il est toujours difficile de communiquer sur quelque chose qui n'a pas eu lieu, de dire que l'on a la conclusion ou pas.

M. PUPIER. - Nous avons eu l'information Monsieur MASEREEL, nous avons communiqué. J'ai été interrogé. Nous avons repassé de l'information de manière correcte.

M. MASEREEL. - Nous ne pouvons pas contredire une information qui est sortie bizarrement et qui ne correspond pas à une réalité. C'est un premier élément.

Concernant l'utilisation des écrans et la position des écrans, je ne sais pas si tu as une meilleure vision de l'endroit, mais ces écrans peuvent constituer des outils permettant de communiquer. En revanche, communiquer sur une rumeur...

M. PUPIER. - Si l'on communiquait sur le suivi des travaux, où cela en est.

Pour les salariés de la sucrierie, l'épuration est un goulot d'étranglement. C'est important que les personnes en aient conscience. Comme tout sucrier, nous savons ce que nous faisons. Nous savons que tout ce qui gravite autour de la sucrierie, le lavoir, l'évaporation, c'est sur du 16 000 tonnes. Aujourd'hui, l'épuration n'y est pas.

Nous avons communiqué sur des dates. Du travail était en cours. Ce n'était pas les mêmes jalons. Il y a eu des décalages ou des ajustements. Si nous informions au long cours, nous éviterions ces bruits de couloir.

De plus, vous développez des outils pour pouvoir informer davantage, sauf que ces écrans sont aujourd'hui mal positionnés pour les salariés de Roye. Il n'y en a pas au bâtiment administratif.

Nous sommes sur 3 étages. Il y a pas mal de personnes qui n'ont pas d'informations.

Pour tout ce qui est dotation de sucre ou beaucoup d'autres sujets, nous pourrions communiquer mieux et sur l'ensemble du personnel. Pour les salariés de Roye, les écrans ne sont pas positionnés aux bons endroits, ils ne sont pas suffisants en tout cas.

M. MASEREEL. - N'avez-vous pas en e-mails ce qui est diffusé sur les écrans ?

M. PUPIER. - Il y a toujours des personnes qui n'ont pas de mail.

M. MASEREEL. - Je pense au personnel administratif.

M. PUPIER. - Tout n'est pas en mail, Monsieur MASEREEL.

M. MASEREEL. - C'était une pratique.

M. KANTHACK. - L'objectif était de viser les personnes qui n'avaient pas de mail. C'était l'idée de départ.

M. MASEREEL. - L'idée était de communiquer en même temps sur écran ce qui est communiqué par mail.

M. KANTHACK. - En toute hypothèse, c'était l'idée de départ.

M. GAUSSOU, Président. - Quand on passe au conditionnement, tout le monde peut voir un écran, parce qu'il est positionné à l'accueil.

Je comprends qu'à la sucrerie, il y a un sujet, je comprends.

M. PUPIER. - Même à l'accueil.

M. GAUSSOU, Président. - Nous en reparlerons. À Etrépigny, il y en a plus quand on passe dans le hall, etc.

Pour finir sur la question, communiquer régulièrement sur ce qui ne constitue pas une certitude est extrêmement difficile. Par le biais des écrans, je pense que nous aurons beaucoup de mal. Nous communiquons sur des faits et des éléments certains.

M. ADAM. - Cela n'empêchera pas les rumeurs.

M. GAUSSOU, Président. - En effet.

M. LE GUERN. - Ce projet est-il en cours d'études à quel niveau : division, division sucre, Südzucker ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela a été partagé avec le groupe et nous saurons cet été si nous travaillerons dessus et s'il y a un budget.

M. LE GUERN. - Ce n'est pas division sucre, c'est au-dessus, est-ce cela ?

M. MASEREEL. - Tout est au niveau global.

M. LE GUERN. - La dernière fois, lorsque vous aviez expliqué comment cela fonctionnait, j'ai cru comprendre que c'était à plusieurs niveaux du groupe.

M. MASEREEL. - Il y a plusieurs enveloppes. Il y a des enveloppes au niveau de la division sucre, des enveloppes au niveau global société Südzucker. Suivant le positionnement, soit c'est validé par la division sucre, soit c'est remonté d'un cran.

Au final, en toute hypothèse, la décision finale dépend du board Südzucker en juillet.

M. LE GUERN. - Ce sont des enveloppes différentes. La décision est tout en haut, mais les enveloppes sont en bas.

M. MASEREEL. - Il existe des premiers filtres au niveau de la division sucre et après, il y a d'autres filtres en fonction de la nature du projet, selon que c'est stratégique ou non, etc.

21. L'état des chaises des salles de contrôles en général est relativement dégradé et pas toujours adapté. Serait-il possible d'en faire le remplacement ?

M. GAUSSOU, Président. - Un recensement est en cours pour le remplacement.

M. ADAM. - C'est dommage de devoir poser ce type de question au CSE.

M. GAUSSOU, Président. - C'était en cours.

M. PUPIER. - La question a été posée, parce que cela avait déjà été demandé.

M. ADAM. - Il existe tout de même une inertie.

M. GAUSSOU, Président. - On ne peut pas dire, d'un côté, que le CSE est important et, de l'autre, déplorer que le CSE puisse avoir un rôle, Monsieur ADAM.

M. ADAM. - Quand, en direct, on ne parvient pas à avoir gain de cause pour des chaises...

M. GAUSSOU, Président. - Encore une fois, je pensais apporter une réponse positive. Un recensement est en cours.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas normal ce qu'a dit M. GAUSSOU.

M. ADAM. - Qu'a-t-il dit ?

M. BOUCHELAGHEM. - Que vous reprochez que le CSE...

M. GAUSSOU, Président. - Vous ne pouvez pas regretter votre utilité, d'une certaine manière. Des points peuvent effectivement arriver jusqu'au CSE, de même que les chariots élévateurs qui ont été reçus.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous allez retrouver, dans le CSE, des questions qui relevaient à l'époque des DP.

22. Point sur le remplacement des chariots élévateurs à Roye Sucrierie.

M. GAUSSOU, Président. - Les chariots commandés ont été reçus. En revanche, il manque des antennes. Dès que nous aurons les antennes, nous pourrons utiliser les chariots. Je n'ai pas la date de réception des antennes pour les Royens. C'est en cours.

M. ADAM. - Ce sont les antennes embarquées.

M. CAUCHOIS. - Nous sommes passés sur du 100 % électrique.

Est-il prévu de conserver du secours en thermique, parce qu'ils ont été longtemps à stationner ici cet hiver.

M. GAUSSOU, Président. - Sur quelque chose d'aussi précis et pointu, je n'ai pas la réponse.

M. BOUCHELAGHEM. - La seule réponse que vous avez concernait les antennes, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, tous les chariots ont été reçus, ce qui me paraît fondamental.

Après, je n'ai pas le détail concernant le thermique ou l'électrique.

Étrépagny

23. Bilan de l'arrêt technique du SES : avez-vous identifié des points d'inquiétudes ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons déjà répondu à cette question.

24. Concernant nos turbos alternateurs, quel est le diagnostic suite aux dysfonctionnements rencontrés ?

M. GAUSSOU, Président. - J'avais commencé à répondre sur un turboalternateur.

Il y a un turbo alternateur appelé le FIVE qui a démarré sur la reprise sirop. Ce n'est pas le sujet de fond.

Le deuxième est le turbo alternateurs MAN au cœur de nos difficultés. Il y a eu une première expertise sur site des pièces principales aussi bien que les turbines et alternateurs ont été transférés dans les ateliers de notre prestataire nommé Maintenance Partners pour finaliser les expertises.

Les dégâts constatés sont notables. Il y a des paliers endommagés à réparer. C'est de moindre importance. Nous avons quelques éléments d'étanchéité également endommagés. Je rappelle que le turbo avait été arrêté d'urgence suite à des vibrations. Ce n'est pas anormal.

En revanche, nous avons découvert que les deux derniers étages des rotors turbines vapeur sont endommagés et donc à remplacer.

À ce sujet, les travaux sont potentiellement à long délai. D'anciennes turbines vapeurs avaient été expertisées. Nous sommes en train de vérifier si nous sommes capables de les utiliser pour nous en servir. Sinon, s'il fallait changer les étages des turbines endommagées, les délais sont longs et feraient que nous ne serions pas opérationnels pour la campagne betterave.

Concernant l'analyse des causes, il faut terminer les expertises et nous sommes accompagnés pour cela par un expert auprès de notre assurance Allianz. C'est un expert de bon niveau - pour avoir échangé avec lui - qui permettra peut-être de comprendre ce qu'il s'est passé et la raison pour laquelle nous en sommes à ce niveau sur ce turbo.

M. ADAM. - Dans le cas où nous n'aurions pas de turbo pour la campagne, peut-on s'en passer ou sommes-nous obligés de louer ?

M. MASEREEL. - Je rappelle que nous avons augmenté la puissance et la nouvelle puissance disponible est de 10 MW. Cela a été mis en service pendant l'arrêt technique. Nous avons maintenant la puissance suffisante avec les 10 MW et l'autre turboalternateur pour assurer la marche en campagne.

L'objectif reste de faire fonctionner le turbo alternateur.

M. ADAM. - Avez-vous chiffré le coût de réparation et de mise en l'état ?

M. MASEREEL. - Il est significatif.

M. ADAM. - Avez-vous une autorisation ? Südzucker donne-t-il son aval ?

M. MASEREEL. - Oui, nous avons les budgets pour la première étape.

Nous n'avons pas encore la vision du coût total.

M. LE PoulLEN. - Qu'en est-t-il de la société qui avait effectué les travaux avant ?

M. MASEREEL. - C'est un débat.

Nous tentons, nous sommes en litige avec nos assureurs. Cela sera compliqué.

M. SERAMY. - Cela a déjà été réfléchi, par rapport aux turboalternateurs d'Eppeville.

M. MASEREEL. - Non, ce n'est pas adapté.

M. TRICOT. - Confirmez-vous que l'on effectuera les travaux sur le MAN ?

M. MASEREEL. - Nous sommes en cours. Nous sommes dans cette logique, l'expertise déterminera ce que nous pouvons en faire.

25. Point sur l'avancement des travaux d'intercampagne.

M. GAUSSOU, Président. - Elle a été traitée.

Nous les avons vus dans la présentation Power Point.

M. BOUCHELAGHEM. - Concernant Etrépagny, ce matin j'ai fait remarquer que la vidange du silo 75 ne figurait pas dans la liste dit travaux incommodes. L'intervention à l'intérieur du silo était assurée par des sociétés extérieures, voire des intérimaires.

En revanche, la vidange par les circuits par les équipes du SES concerne bien des salariés Saint-Louis Sucre, n'est-ce pas, en opération de tringlage ou de vidange ?

M. MASEREEL. - Oui, ce sont soit des salariés Saint-Louis, soit des intérimaires.

M. BOUCHELAGHEM. - Potentiellement, c'est du personnel Saint-Louis, mais ces travaux sont des travaux pénibles selon les dires des salariés concernés.

Ils ne comprennent pas pourquoi cela ne figure pas dans la liste des travaux incommodes.

M. ADAM. - Je te laisse répondre.

Est-ce que ce n'est pas le travail quotidien ?

M. BOUCHELAGHEM. - Sur la fin de vidange ?

Non.

M. MASEREEL. - La partie la plus dure est la partie où il y a des blocs à l'intérieur avec les cordistes.

Ensuite, nous sommes sur des opérations plus ou moins difficiles, mais pas différemment que l'on soit en vidange de fin ou en cours de vidange du silo normal.

M. PUECHAL. - Il faut y aller pour tisonner pendant 8 heures.

M. MASEREEL. - Je ne dis pas le contraire, mais ce n'est pas lié à la vidange ou à la vidange finale.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est à la fin de la vidange que vous retrouvez toutes les mottes.

M. MASEREEL. - Non, pas forcément.

V. ACTIVITES DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur le secrétaire, vous aviez fait un préambule sur le contrôle Urssaf qui vous a mobilisé. Sur des choses plus réjouissantes, avez-vous des informations à nous communiquer ?

M. ADAM. - Le premier voyage à Beauval s'est bien passé. Les personnes d'Etrépagny et de Marseille nous ont fait un bon retour.

M. GAUSSOU, Président. - Avez-vous pris le véhicule de service comme prévu ?

M. ADAM. - Pas du tout, cela n'a pas été nécessaire.

M. GAUSSOU, Président. - J'avais eu une demande.

M. ADAM. - Ensuite, le deuxième voyage a eu lieu ce week-end. J'espère que la météo sera avec nous.

M. KRAJDA. - Espérons que cela se déroule aussi bien.

M. ADAM. - Deux bus partent d'ici samedi matin.

Il y a un projet en compensation de ce que nous allons supprimer sur les chèques-vacances pour les enfants, nous allons proposer une sortie au parc Astérix le 7 septembre à l'ensemble des salariés. La priorité est les salariés avec les enfants. Le départ serait de Roye pour 180 personnes, soit 3 bus. Ce sera gratuit pour les enfants de moins de 16 ans et de 25 € pour les adultes et enfants de plus de 16 ans. Le plein tarif est de 62 € pour un adulte.

On met cela en place en compensation de ce que l'on ne va pas faire pour les enfants au niveau des chèques-vacances. Nous avons 180 places au départ de Roye et 60 places au départ d'Etrépagny. Les salariés de Marseille et Paris seront invités à nous contacter pour que l'on organise l'acheminement individuel.

M. LE GUERN. - C'est bien que ce soit au mois de septembre.

En revanche, à l'avenir, je sais bien que ce n'est pas forcément facile, mais si on peut trouver des dates qui conviennent à tous.

M. LE POULLEN. - C'est plus que compliqué.

M. LE GUERN. - Si, septembre ou février sont des dates possibles, même si février n'est pas attrayant.

M. ADAM. - En février, il y a le problème des ouvertures.

M. LE GUERN. - Cela peut être en février, mars ou septembre.

M. ADAM. - Nous avons organisé les activités en mars et avril et la Crète fin juillet.

M. GAUSSOU, Président. - Pour les Jeux Olympiques, ne portez-vous pas la flamme ?

M. ADAM. - Vous faites bien d'évoquer les Jeux Olympiques.

Qu'avez-vous prévu pour les salariés de Paris qui seront dans une situation compliquée ?

M. GAUSSOU, Président. - Le WOJO travaille bien. Il a organisé la possibilité d'aller sur d'autres sites. Il propose plusieurs sites dans Paris.

Je doute qu'à Saint-Lazare il y ait beaucoup d'épreuves, mais pour autant, nous sommes prêts à aménager davantage le télétravail. Il y aura une partie des salariés en congés entre juillet et début août. C'est la période où il y a le plus de congés. Cela devrait donc bien se passer. Le WOJO a anticipé, il fera lui-même des petites fêtes pour les Jeux.

M. ADAM. - Les salariés sont-ils donc tenus de venir ?

M. GAUSSOU, Président. - D'honorer leur contrat de travail, voulez-vous dire ?

Oui.

M. ADAM. - Vous vous engagez pendant les Jeux à aller travailler à Paris pour montrer l'exemple ?

M. GAUSSOU, Président. - S'il le faut.

M. ADAM. - Il le faut : vous allez montrer l'exemple et aller tous les jours à Paris.

M. GAUSSOU, Président. - Saint-Lazare est extrêmement bien desservie par les transports.

M. ADAM. - Cela sera très compliqué. C'est déjà compliqué.

M. GAUSSOU, Président. - À Saint-Lazare tous les métros, tous les RER passent à proximité. Il y aura beaucoup de personnes en vacances.

Qu'est-ce qui ferait qu'on ne puisse pas venir à Saint-Lazare ?

M. LE GUERN. - On pourrait organiser du télétravail.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai dit que j'étais d'accord pour l'aménager. Il y en a beaucoup.

M. ADAM. - Nous vous demandons que vous acceptiez la requête de toute personne demandant officiellement 100 % de télétravail pendant cette période. C'est direct, simple et sans bavure.

M. GAUSSOU, Président. - La demande est claire. je comprends que ce n'est pas simple. Je ne suis pas inquiet.

M. ADAM. - Je vous demande d'être présent tous les jours à Paris.

M. GAUSSOU, Président. - Nous organiserons du sur-mesure et je serai présent à Paris.

J'ai droit à du télétravail également, je suis un salarié.

Concernant les festivités, le 25 mai, il y a l'événement organisé par Saint-Louis Sucre en Normandie dans le château de Vatimesnil.

Pour ceux qui ne l'auraient pas encore fait, il y a eu des réponses à apporter concernant leur possible venue. N'hésitez pas à le faire. Des bus partiront de Roye pour Étrépagny pour les Royens qui souhaitent venir.

Nous avons communiqué le plus possible. Il ne faut pas hésiter à relayer l'information. Il n'y avait pas beaucoup d'inscrits dans les navettes.

M. MASEREEL. - Même si vous n'avez pas le petit carton, il suffit de vous rapprocher.

M. LE GUERN. - Ceux qui sont postés peuvent-ils demander à se faire remplacer ?

M. MASEREEL. - Est-ce le samedi ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour la mini-campagne.

M. LE POULLEN. - On n'arrête pas l'usine.

M. KANTHACK. - On étudie cela.

M. GAUSSOU, Président. - Avec la mini-campagne, c'est au cas par cas. N'hésitez pas à relayer à votre niveau si certains salariés n'avaient pas vu qu'il y a une navette.

M. KANTHACK. - C'est de 10 h 00 à 16 h 00.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un départ à 8 h 30.

Pouvons-nous clôturer notre CSE, Monsieur le secrétaire ?

M. ADAM. - Oui, merci.

M. GAUSSOU, Président. - Bonne fin d'après-midi.

(La séance est levée à 14 h 49.)

Le Secrétaire du CSE

Christophe ADAM



ANNEXES

Félicitations !

Les sites de Etrépagny et Roye ont été récompensés lors de la « Technical Spring Conference » 2024 pour leur très bonne progression dans leurs résultats sécurité.

Un Award a été remis à Cécile et Quentin par Niels Pörksen et Hans-Peter Gai



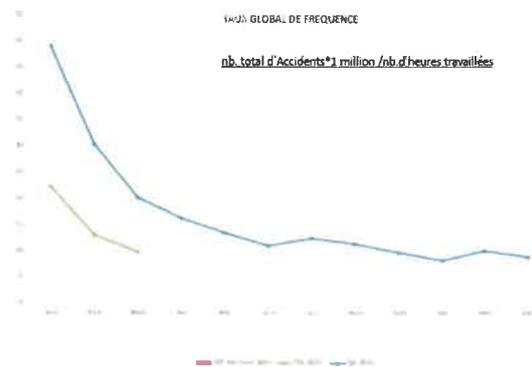
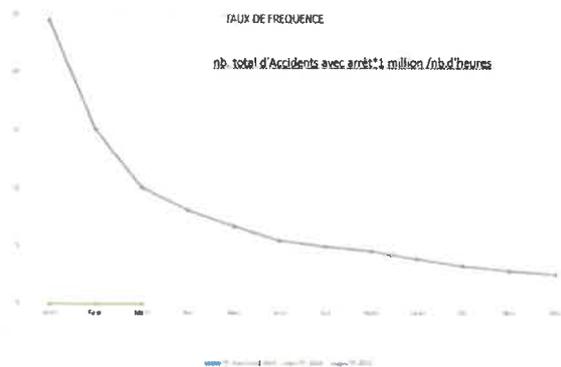
Résultats Sécurité SLS



RESULTATS AU 31 MARS 2024

| | ACCIDENTS AVEC ARRÊT | | | | | | | | | ACCIDENTS avec et sans arrêt | | | | | | | |
|-----------------------------------|----------------------|----------|----------|-------------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|------------------------------|----------|----------|--------------------------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | NOMBRE | | | TAUX DE FREQUENCE | | | TAUX DE GRAVITE | | | NOMBRE | | | TALX GLOBAL DE FREQUENCE | | | | |
| | mois | année | glissant | année | année | glissant | année | année | glissant | année | mois | année | glissant | année | année | glissant | année |
| | Mars | 2023 | Mars | 2023 | 2024 | Mars | 2023 | 2024 | Mars | 2023 | Mars | 2024 | Mars | 2023 | 2024 | Mars | 2023 |
| BRESLES * | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,0 | 0,00 |
| EPPEVILLE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,0 | 0,00 |
| ETREPAGNY (+ Brestes *) | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 4,06 | 0,00 | 0,00 | 0,04 | 0 | 1 | 2 | 2 | 14,91 | 7,8 | 8,11 |
| MARSEILLE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,0 | 0,00 |
| PARIS | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,0 | 0,00 |
| ROYE sucrierie | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,00 | 0,00 | 0,13 | 0,40 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0,00 | 8,1 | 16,51 |
| ROYE conditionnement | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 3,99 | 0,00 | 0,00 | 0,01 | 0 | 1 | 1 | 1 | 15,42 | 4,0 | 3,99 |
| SAINT LOUIS SUCRE | 0 | 0 | 0 | 2 | 0,00 | 0,00 | 2,55 | 0,00 | 0,04 | 0,14 | 0 | 2 | 5 | 7 | 9,71 | 6,33 | 8,92 |
| Total In tertiaire SLS | 0 | 1 | | 3 | | | | | | | 0 | 1 | | 4 | | | |
| Total Entreprises Extérieures SLS | 0 | 3 | | 8 | | | | | | | 0 | 3 | | 8 | | | |

Sécurité SLS



Départ de feu au Wojo



FLASH SECURITE

BATIMENTS ADMINISTRATIFS

Les équipes Saint Louis Sucre ont été confrontées à une **alerte incendie** au WOJO Paris le 20 mars 2024 dans l'après-midi, en raison d'un départ de feu sur un câble électrique au 1er étage

Les salariés sont sortis de l'immeuble **dans le calme**, alertés par la sirène et encadrés efficacement par les guide-file et serre-file. Tous étaient réunis au point de rassemblement de la place Budapest situé au bout de la rue de Londres. Nous saluons le calme et le professionnalisme de chacun au cours de cette évacuation, en particulier des guide-file et serre-file. Les procédures mises en place ont été efficaces.

Les camions de pompiers sont arrivés très rapidement vers 15h30 juste après la sortie de l'ensemble des personnes du bâtiment. Le feu a été totalement maîtrisé dans l'après-midi, permettant au personnel de réintégrer le bâtiment vers 17h. Aujourd'hui, à l'exception du 1er étage, les bureaux et salles de réunion fonctionnent correctement. Seuls les trois bureaux du 1er étage (RH et juridique) sont encore privés d'électricité, dans le cadre d'une étude des câbles électriques.

Chez Saint Louis Sucre, la sécurité concerne tous les salariés, dans les usines comme dans les bâtiment administratifs.

Nous sommes tous impliqués dans la mise en œuvre et le développement de notre culture sécurité.

Sécurité

Thème sécurité d'avril :
Le levage d'équipements,
un enjeu fort de sécurité.

SAFETY FIRST LEVAGE

Qu'est-ce que le levage ?
Le levage fait partie du domaine d'activité de la maintenance : consiste à soulever, déplacer, manutentionner des objets lourds à l'aide de différents outils tels que des grues mobiles, des chariots élévateurs ou autres appareils de levage.

Quelques exemples d'appareils de levage

Quelques exemples d'accessoires de levage

Quelques risques

- Chute d'objet** : Lors de l'élingage, l'accrochage de la charge, mauvais arrimage, mauvais point d'ancrage, mauvais état des matériels, gerbage de adrette.
- Collisions** : choc, arrêt, trajectoire, blessures, coupures, pincements lors des opérations manuelles.
- Effet balancier de la charge** : Lors des manœuvres et déplacements de charge, renversement / chute de la charge, être coincé(e) entre la charge et un plan dur.
- Enroulement** : Lors des manœuvres et déplacements de charge.

SAINT
SUDS
SUCRE

SAFETY FIRST LEVAGE

Quelques règles de sécurité

NE PAS ÊTRE UTILISÉ

PEUT ÊTRE UTILISÉ

JE CONDUIS SEULEMENT SI MON AUTORISATION DE CONDUITE EST VALIDE
J'INSPECTE L'ÉQUIPEMENT ET LES ACCESSOIRES AVANT DE LES UTILISER.

Atelier de Formation Sécurité personnelle à Saint-Suds pour les conducteurs pour PSA et autres (2023) en en ligne - PEUT ÊTRE UTILISÉ

Équipement : Contrôle personnel à jour (non pratique de l'habileté) et en état - PEUT ÊTRE UTILISÉ

Dans tous les cas, :

- vérifier la capacité de levage par rapport à la charge à déplacer, à la capacité maximale d'utilisation (CMU) des Équipements. Pour les chariots et grueuses, respecter la plaque de charge.
- prendre en compte la résistance du sol du plancher lors des opérations de levage
- suivre les consignes décrites dans les consignes d'utilisation des équipements ou dans le mode opératoire de l'appareil.
- Exemples : S-SUR21 Utilisation d'un transpalette électrique et/ou d'un grueuse, S-SUR22 Utilisation des chariots élévateurs, S-SUR23 Consignes d'utilisation des appareils et accessoires de levage.

Interdiction de :

- passer sur les charges de ne se suspendre aux crochets et élingues pour se faire transporter.
- porter un récipient du genre verre ou une charge ou à vide, avec les élingues, chaînes ou crochets pendants librement à une hauteur insuffisante > une hauteur de 2 mètres minimum entre le plancher de travail et la charge au/ou le crochet ou l'élingue en utilisation.
- transporter des personnes passives.

ATTENTION : Manipulation dangereuse. Obligation de baliser le site au sol et sur la trajectoire.

Pour tous les autres :

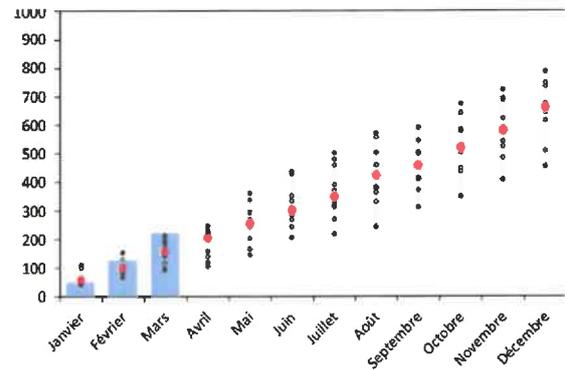
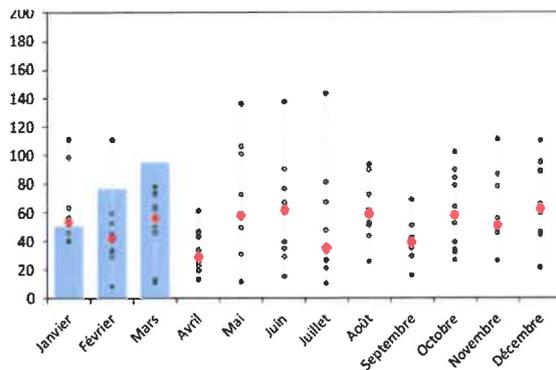
INTERDICTION DE PASSER SOUS UNE CHARGE NI SUR LA TRAJECTOIRE

- Rejoindre les collègues et les amis « phéno »
- Être assis(e) avec overfloater posé(e)

SAINT
SUDS
SUCRE

Données météorologiques

Pluviométrie



Livraison Graines Roye / Etrepagny



Fin des livraisons des semences en ferme chez nos planteurs!
44 400 unités ont été livrées en trois semaines.
(27 600 sur Roye et 16 800 sur Etrepagny)



Situation des semis

Au 5 avril

SZ AG = 66,0%

RT = 0,3%

SLS = 2,0%

SZ P = 59,0%

Au 15 avril

SLS = 48%

Environnement

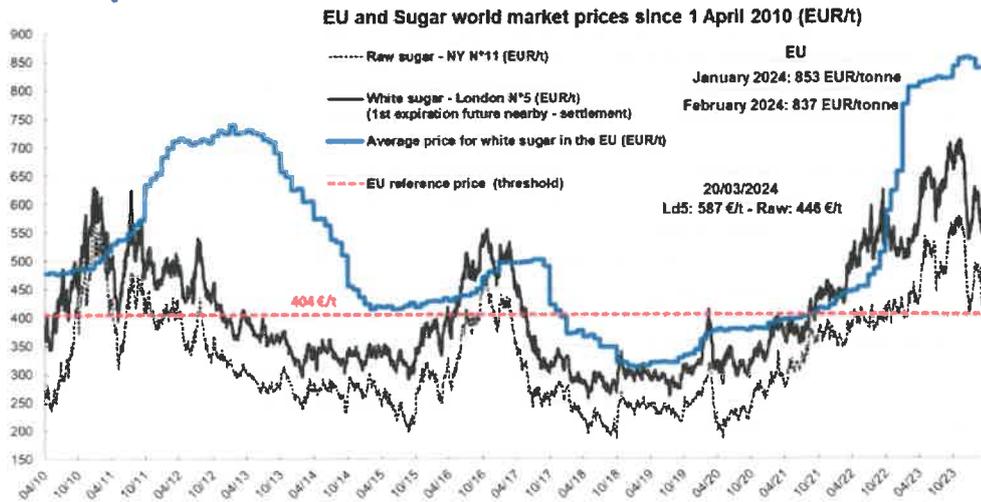
Communication Environnement

Flash de mars : réduction des émissions de CO2

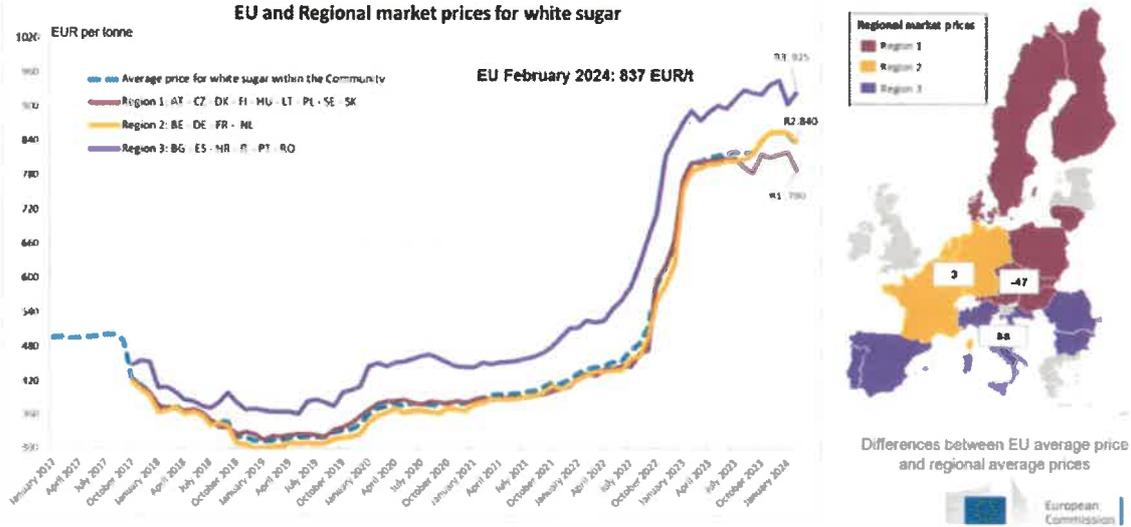
- Dans le cadre de la réalisation de la **fresque du climat** par les salariés, importance de montrer que **SLS contribue à l'effort commun**
- Historiques des **actions visibles** de décarbonation sur les sites (scope 1 -> émissions directes)

NB : pour l'avenir, chaque usine dispose d'un plan de décarbonation, régulièrement réajusté, servant de base pour les demandes d'investissement

World prices



EU and Regional market prices for white sugar



EU and Regional market prices for white sugar

Average price for white sugar within the Community
Ex-work prices for homogeneous granulated crystal, standard quality, in bulk or big bags

Region 1: AT - CZ - DK - FI - HU - LT - PL - SE - SK
 Region 2: BE - DE - FR - NL
 Region 3: BG - ES - HR - IT - PT - RO

| in €/t | EU | | Region 1 | Region 2 | Region 3 |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | average (1) | std dev (2) | average (1) | average (1) | average (1) |
| February 2023 | 804 | 80 | 802 | 788 | 894 |
| March 2023 | 804 | 79 | 802 | 793 | 877 |
| April 2023 | 812 | 76 | 806 | 800 | 892 |
| May 2023 | 814 | 78 | 809 | 800 | 903 |
| June 2023 | 817 | 78 | 810 | 806 | 897 |
| July 2023 | 821 | 82 | 810 | 806 | 915 |
| August 2023 | 819 | 82 | 795 | 808 | 930 |
| September 2023 | 820 | 84 | 785 | 817 | 925 |
| October 2023 | 841 | 75 | 816 | 841 | 922 |
| November 2023 | 854 | 65 | 812 | 855 | 939 |
| December 2023 | 866 | 67 | 816 | 856 | 947 |
| January 2024 | 853 | 45 | 821 | 855 | 906 |
| February 2024 | 837 | | 790 | 840 | 925 |

• + 33 EUR/ tonne compared to previous year

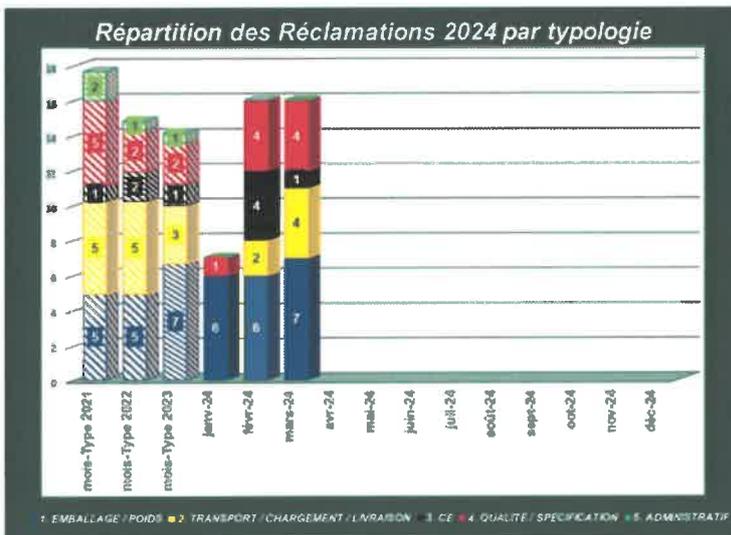


Nouveautés 2024

La gamme de sucre de canne évolue pour être certifiée 100% commerce équitable à partir d'avril 2024. Il est très important pour la marque Saint Louis d'avoir une stratégie d'approvisionnement et de transparence cohérente pour le sucre de betterave, bien sûr, mais aussi pour le sucre de canne, car notre marque doit montrer aux consommateurs que nous sommes capables de prendre des mesures fortes et concrètes en faveur du développement durable afin de nous différencier de la concurrence et des marques privées.



Qualité – Point réclamations au 29 mars



- 16 réclamations en mars / 16 en février**
- 9 Réclamations finalisées Justifié :
 - 1 CE (membrane) dans filtre dépotage client – Sucre liquide Marseille – Justifié Transport
 - 2 sucre charbonné (dans BB EU25 Roye (Bridor) et dans EU2 5 20 kg Roye (La Fourmi Dorée) - Justifiées Roye sucrerie (+ 1 refus de Citerne par General Mills qui sera comptabilisé sur avril)
 - 1 citerne non adaptée (vétuste, joints sales, raccord non adapté...) – Transports Garnier
 - 1 mauvais usage des plombs de la station de lavage par transporteur - Transports XPO
 - 1 test allergène non réalisé (Teisseire – Justifié Brestles)
 - 1 livraison refusée par Carrefour car plan chargement non respecté et palettes endommagées (Justifié – Transport)
 - 1 bûchettes vides (Van Oordt)
 - 1 erreur de bûchettes dans un carton (Van Oordt)
 - 2 Réclamations Unclear : livraisons avec palettes instables reçues chez Doissin (unclear – transport)
 - 5 Réclamations En cours de traitement :
 - 1 teneur en sucre non conforme suite analyses du client dans le produit Aromaleb (RT Lebbe)
 - 1 produit livré sur palette bois au lieu de plastique (alors que code pal plastique) – Roye Cdt
 - 1 mottage cassonade (consu)
 - 1 palettes penchées (Metro)
 - 1 erreur saisie codes dans une commande SAP

Qualité – Point réclamations au 29 mars

CORPS ETRANGERS – MARS 2024

COMP/SLS/2024/0085

Client ELVIR – Sucre liquide Marseille



Membrane (= septum de prélèvement) trouvée dans le filtre de dépotage du client

→ Justifiée – Transport (qui est responsable du suivi et du remplacement des septums dans les manchettes de prélèvements de ses camions)

Audits

Bilan des premiers audits IFS selon la version 8

- du 14 au 15/03/24 : Audit IFS v8 pour Eppeville avec Mme Ceschi
- du 26 au 27/03/24 : Audit IFS v8 pour Bresles avec Monsieur Chanu

- Pas de non-conformités majeures ou KO, quelques non-conformités B ou C => les 2 sites devraient être **certifiés en niveau supérieur après validation du plan d'action. BRAVO !**
- Maintien du traditionnel point positif concernant l'implication et la formation des personnes rencontrées, les activités sont bien cadrées et connues.
- Changement de version réussi d'après les auditeurs – point de vigilance sur les nombreux points qui sont maintenant à justifier par une analyse des dangers écrite (durée et fréquence des audits internes, fréquence des analyses du plan de contrôle ...).

Optimum

Intégration et Formation SLS

- Groupe de travail SLS sur le parcours d'intégration et de formation.
- Elaboration d'une trame commune avec des spécificités par métier
- Objectif d'un outil plus digital

Démarche Optimum Sugar Division

- Shop floor management. Démarrage dès mai avec des sites pilotes par région (Etrépagny et Roye Conditonnement pour SLS) et opérationnel pour Sept/Oct 2024

Activité sur les réseaux sociaux



Premier salon « école » grâce à nos ambassadeurs issus de l'ICAM Lille



Actions à venir

DEPLOIEMENT DES ATELIERS VALEURS

- Les premiers ateliers de démultiplication ont eu lieu à Roye Conditionnement, Paris et Etrépnagny

CAMPAGNE DE COMMUNICATION « MARQUE EMPLOYEUR »

- Préparation d'une campagne pour **faire connaître SLS et ses métiers** à nos cibles RH et candidats
- Tournage des films métiers du 9 au 12 avril
- Interview programmée de Thierry Gabaud dans « Le monde des Grandes Ecoles »

AGENCE DE RELATIONS PRESSE CHOISIE

- Nous allons nous faire accompagner pour que nos actions soient plus visibles dans les médias
- **Mise en avant de notre RSE, de nos produits, de la ferme d'Etrépnagny, de nos offres d'emploi etc.**

FRESQUE DU CLIMAT

- Les premiers ateliers de démultiplication ont eu lieu à Roye Conditionnement

Bourse des emplois – avril 2024

OUVRIERS-EMPLOYÉS

H/F

Recrutement externe et interne :

Opérateur process 2 / Agent de maintenance
Roye Sucrierie - Décembre 2022

Conducteur de ligne conditionnement
Roye Conditionnement - Juin 2023

Conducteur process 2 / agent de maintenance
Roye Sucrierie - Juillet 2023

Conducteur process 2 / agent de maintenance
Etrepagny - Février 2024

Conducteur process 2 / agent de maintenance
Roye Sucrierie - Mars 2024

2 Caristes
Roye Conditionnement - Avril 2024

Electromécaniciens
Roye Conditionnement - Avril 2024

Conducteur palettiseur
Roye Conditionnement - Avril 2024

2 Conducteurs de ligne conditionnement
Roye Conditionnement - Avril 2024

TECHNICIENS- AGENTS DE MAÎTRISE

H/F

Recrutement externe et interne :

Mainteneur support mécanique
Roye Sucrierie - Décembre 2022

ERA/ERA posté
Roye Sucrierie - Décembre 2022

ERA/ERA posté
Roye Sucrierie - Juillet 2023

Assistant commercial
Roye Conditionnement - Janvier 2024

Mécanicien / Mécanicien posté
Roye Sucrierie - Janvier 2024

ERA/ERA posté
Etrepagny - Janvier 2024

Responsable laboratoire
Etrepagny - Mars 2024

Technicien bureau technique
Roye Conditionnement - Avril 2024

CADRES

H/F

Recrutement externe et interne

Ingénieur « Trainee » - CDD 18 mois
Roye Sucrierie - Juin 2023

Ingénieur « Trainee » - CDD 18 mois
Etrepagny - Juin 2023

Acheteur technique
Roye Sucrierie - Avril 2024

Effectifs

EFFECTIFS PERMANENTS

Période : 31/03/2024

| | CADRES | | | A.M. & Tech. | | | EMPLOYÉS | | | OUVRIERS | | | TOTAL | | | |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|--------------|-----------|------------|----------|----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|---|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | |
| BRESLES | - | - | - | - | 1 | 1 | - | - | - | - | 3 | - | 3 | 3 | 1 | 4 |
| CAGNY | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| EPPEVILLE | - | - | - | 4 | 2 | 6 | - | - | - | 4 | - | 4 | 8 | 2 | 10 | |
| ETREPAGNY | 5 | 6 | 11 | 42 | 11 | 53 | 1 | 3 | 4 | 34 | - | 34 | 82 | 20 | 102 | |
| MARSEILLE | - | 1 | 1 | 2 | - | 2 | - | - | - | 3 | - | 3 | 5 | 1 | 6 | |
| NASSANDRES | 2 | - | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 2 | - | 2 | |
| PARIS | - | 4 | 4 | - | 2 | 2 | 1 | - | 1 | - | - | - | 1 | 6 | 7 | |
| ROYE | 13 | 8 | 21 | 59 | 12 | 71 | 1 | 3 | 4 | 30 | 2 | 32 | 103 | 25 | 128 | |
| ROYE CONDITIONNEMENT | 14 | 16 | 30 | 20 | 20 | 40 | 2 | 2 | 4 | 70 | 13 | 83 | 106 | 51 | 157 | |
| TOTAL | 34 | 35 | 69 | 127 | 48 | 175 | 5 | 8 | 13 | 144 | 15 | 159 | 310 | 106 | 416 | |

| | | | | |
|---------------------------------------|--------|--------|-------|--------|
| % effectif de la CSP / effectif total | 16,59% | 42,07% | 3,13% | 38,22% |
|---------------------------------------|--------|--------|-------|--------|

Supply Chain

Logistique sucre



ETREPAGNY / BRESLES

- Démarrage TJC 15/04 pour 82 500 T env.
- Remplissage en 2A d'uniquement les 2 silos intérieurs
- Evacuation pendant TJC d'env. 10 000 T vers Le Havre
- Production à partir de mi-mai de 7 000 T de BB UK
- A venir : camion essai pour COCA Belgique
- Démarrage évacuation des 1 500 BB à Bresles à partir du 15/04 vers 4 clients définis

ROYE / EPPEVILLE

- Démarrage TJC 02/04 pour 105 000T env. (dépendant de Metex)
- Evacuation pendant TJC d'env. 12 000T vers Anvers ou ZST
- Evacuation également au départ d'Eppeville :
 - 3 000 T déjà évacuées vers Anvers
 - Encore env. 10 000 T certainement vers Anvers ou ZST



Etrépagny

Investissements

Point froid :

- Début de montage du malaxeur par MAGUIN
- Montage structures métalliques terminé sur malaxeur et tête RT4, en cours pour passerelles des convoyeurs
- Alimentation vapeur corps 1A : chantier tuyauterie depuis début avril



Etrépagny

Investissements

Méthaniseur :

- Tuyauterie effluent méthaniseur et biogaz vers torchère posée
- Pose de l'enrobé depuis le 2 avril
- Méthaniseur : éléments principaux déjà montés. Le planning est toujours conforme pour les essais pendant l'été et démarrage en campagne.

Centre de réception :

- les travaux de désamiantage sont terminés, les travaux ont repris pour le réaménagement des espaces de travail (GC, cloisons, fenêtres, ...) et le déménagement de la chaîne d'analyse



Etrépagny

Travaux de maintenance :

- Arrêt technique au SES pendant 2 semaines pour les opérations de maintenance, de nettoyage et d'améliorations
- Expertises quasiment terminées dans tous les secteurs
- La grande majorité des travaux en entretien exceptionnel sont passés en commande, voire en cours de réalisation (ou même terminés quand en lien avec la PC). Nous sommes en avance sur ce point.
- Les travaux d'entretien normal avancent pour l'instant au rythme attendu, en s'appuyant sur les plans de maintenance préventive en cours de développement dans tous les secteurs.

Roye

Exploitation sucrerie intercampagne

Avancement des travaux d'intercampagne

- Entretien diffusion RT4 : entretien des internes en cours
- Requalification 5^{ème} corps terminée juste à temps (quelques fuites pendant les épreuves)
- Entretien périodique des centrifugeuses – la dernière turbine 3^{ème} est maintenant disponible
- Peinture et entretien structure cuve à sirop 1, consultation en cours
- Après expertise, un entretien d'importance doit être réalisé sur le tapis à écaille du four à chaux

Roye

Exploitation sucrerie intercampagne

Campagne sirop

- La campagne sirop a démarré le 2 avril comme prévu
- Le démarrage s'est déroulé comme attendu avec une montée en cadence conforme au plan de production
- Les principaux problèmes rencontrés ont été
 - Des fuites sur les réseaux vapeur au démarrage
 - Un bourrage de la filtration LSI par dysfonctionnement de la mesure de brix
 - Un moteur HS sur une écluse du dépoussiéreur
 - Un arrêt chaudière par perte du transformateur T8
 - Une limitation de la cadence du 3^{ème} pour reprendre le sirop de liquidation
- 104 000 T de sucre à produire environ

Roye

Exploitation sucrerie intercampagne

Bassin

- Un léger écoulement décelé sur une digue du bassin 1 (cause probable : trou creusé par un rongeur)
- Baisse du niveau du bassin, l'écoulement s'est arrêté
- Niveau élevé sur les autres bassins → besoin de les vider un peu pour anticiper les entrées d'eau liées à la campagne sirop

Irrigation

- Démarrage de l'irrigation
- Prévisions de sortie d'eau cette année : entre 1,2 et 1,3 millions de m³

Roye

Projets

Evaporation 16 000 T

- Modification des tuyauteries pour la campagne sirop.
- Fin du montage de la charpente du nouvel atelier mécanique et montage bardage / toiture
- Préparation des épreuves des 3 caisses d'évaporation
- Recherche de solutions pour retirer le charbon dans la partie faisceau des 2 caisses 5000m².

Irrigation

- Consultations lancées pour les lots station de pompage et réseau dans les champs.

Roye



Projets 2024

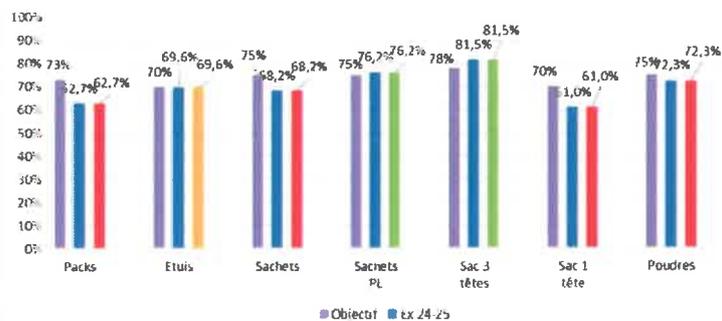
- Modification du stockage de produit chimique : étude en cours
- Augmentation de la capacité électrique de l'usine : implantation à déterminer
- CTA (Centrale de Traitement d'Air) de refroidissement sucre commandée, installation prévue en mai (solution de location pour le début de la campagne sirop)
- Amélioration du pompage bassin Lecat (gros œuvre réalisé)
- Compresseurs d'air installés
- Nouvelle pompe à sirop cuve 6 commandée pour réduction du bruit, installation prévue courant mai
- Etude en cours d'un doublement d'entrée vapeur cuite 1er jet pour amélioration granulométrie

Roye Conditionnement



- OEE pôle poudre en-deçà à 72,3%
- Ligne packs impactée par des chutes de bouchons et d'alimentation cassonade
- La ligne Etuis a eu des problèmes de dosage et cycleur HS sur la fardeleuse
- Nombreux nettoyages vis doseuses sachets et chutes à la palettisation

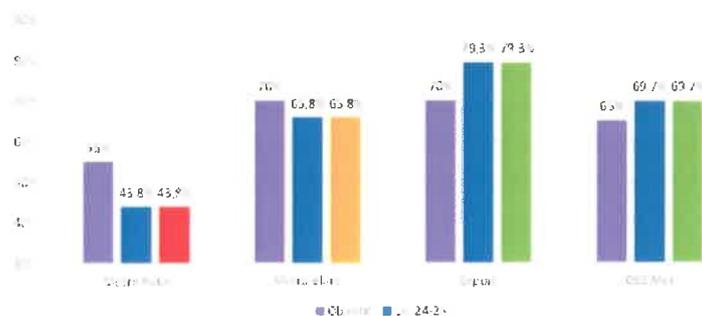
OEE lignes poudre Mars 2024



Roye Conditionnement

- Le pôle morceaux signe un bon mois à 69,7 %
- Les lignes export continuent à performer
- La ligne Roux connaît de grosses difficultés d'approvisionnement avec du sucre en dépannage d'Allemagne de 2022 avec de nombreux blocs
- La ligne 10 en sécables blancs impacte la moyenne des morceaux blancs

OEE Morceaux Mars 2024



Roye Conditionnement

- 1^{er} sachet papier glace 1 kg issu des essais



Prochaines réunions du CSE

- Mercredi 22 Mai à Roye
- Mercredi 19 Juin à Etrépagny
- Mercredi 28 Août à Roye
- Mercredi 18 Septembre à Roye
- Mercredi 23 Octobre à Roye
- Mercredi 20 Novembre à Etrépagny
- Mercredi 18 Décembre à Roye



