

**PROCÈS-VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DU MERCREDI 19 FEVRIER 2025**

Membres du Comité Social et Économique Unique :

	Titulaires	Suppléants
1er collègue	David DESSAINT (CFDT) Présent	Séverine PADUCH (CFDT) Absente
	Annabelle DENAVARRE (CFDT) Présente	Laurent GILLET (CFDT) Absent
	Romuald LE POULLEN (CFDT) Présent	Bernard DARRAS (CFDT) Absent
	Ludovic KRAJDA (CFDT) Présent	Freddy VOILLET (CFDT) Absent
	François Laurent LEFEVRE (CFDT) Présent	Yohan JEANNE (CGT) Absent
	Bertrand TRICOT (CGT) Présent	Nicolas BOUQUET (CGT) Absent
	Clément CAUCHOIS (CGT) Présent	Cyril CANNY (CGT) Absent
2e collègue	Christophe ADAM (CFE-CGC) Présent	Claire ROUILLARD (CFDT) Absente
	Éric DIEVAL (CFE-CGC) Présent	Loïc LEDANFF (CFE-CGC) Absent
	Rida BOUCHELAGHEM (CGT) Présent	Jean-Paul BUCZINSKI (CGT) Absent
	Cédric PUIER (FO) Présent	Mélanie CARLUY (FO) Absente
	Éric LE PALUD (CFE-CGC) Absent	
3e collègue	Gaëtan DE LA BOUVRIE (CFE-CGC) Absent	Iness BOUZIT (CFE-CGC) Absente
	Anne CARLIER (CFE-CGC) Présente	Frédéric GUAPO (CFE-CGC) Absent

Représentants syndicaux au CSE Unique :

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

Le Comité Social et Économique Unique s'est réuni le mercredi 19 février 2025 à 9 h 30, sous la présidence de M. Fabrice GAUSSOU, Directeur des Ressources Humaines, en présence de M. Alain MASEREEL, Directeur du site d'Étrépagny et de M. Julien KANTHACK, Directeur des Opérations du site de Roye Conditionnement, de Mme Isabelle MONGEAUD, Assistante de direction et de Mme Élisabeth CARLIER en formation Ressources Humaines.

ORDRE DU JOUR

I.	Approbation du procès-verbal de la réunion du Comité Social et Economique du 22 janvier 2025.....	5
II.	Point Sécurité.....	5
III.	Marche de l'entreprise.....	9
IV.	Questions préalablement posées.....	53
	Situation Générale	53
1.	Bilan de la campagne : tonnage betteraves, sucre, sirop, pulpes, TRG.....	53
2.	Quelle est l'analyse de SLS face à l'évolution récente du monde sucrier en France ? 53	
3.	Calendrier définitif des campagnes sirop et de l'organisation du conditionnement à cette période.	54
4.	Calendrier des arrêts techniques programmés en inter campagne et des essais par site. 55	
	Point Sécurité, Qualité et Environnement	57
5.	Bilan sécurité de la campagne écoulée.....	57
6.	Est-ce que nos objectifs environnementaux ont été tenus pour cette campagne ?..	57
7.	Les niveaux des ventes sont-ils conformes aux prévisions ?	58
8.	Pour l'exercice à venir, avez-vous une estimation de la baisse de notre chiffre d'affaires ? Sera-t-il compensé en partie par une hausse des volumes commercialisés ?	58
9.	Prime de Polyvalence : quel est le bilan des montants attribués par site et niveau de classification ? Quel a été le montant total attribué ? Pourquoi n'a-t-elle pas été versée en janvier 2025 ?.....	60
10.	Augmentation Individuelles : quel est le bilan des augmentations individuelles attribuées par classification et par site ? Quel montant moyen avez-vous attribué ? Quel a été le budget total des AI par sites ?	62
11.	Primes Individuelles : quel est le bilan des primes attribuées par classification et par site ? Quel montant moyen avez-vous attribué ? Quel a été le budget total des primes par sites ? Sur quelles bases les avez-vous attribuées ?	63

12.	Est-ce que la Journée Internationale des droits des femmes (le 8 mars 2025) sera célébrée au sein de Saint louis Sucre ? Comment est-elle mise à l'honneur par le Groupe ?	66
13.	Combien de salariés ont accepté de recevoir leurs fiches de paie sur DIGIPOSTE ? Ont-ils rencontré des problèmes de connexion ?	68
14.	Quel est le calendrier du versement de l'intéressement et de la participation ? .	68
15.	Est-ce que les managers sont informés lorsqu'un membre de leur équipe a un handicap reconnu par la MDPH de chaque département ?	69
16.	Avez-vous prévu des dates pour la remise des médailles ?	70
17.	Pouvez-vous nous présenter la société qui gère la digitalisation des fiches de paie ? Nous aimerions avoir des détails sur les aspects techniques et financiers, la répartition des tâches, ainsi que les interactions avec SLS. Avez-vous mis en place une protection de nos données personnelles ?	71
	Et pourquoi sous-traiter l'envoi des fiches de paie ? Quel est le gain économique ? Pourquoi certaines enveloppes ne sont-elles pas cachetées, ce qui pose un problème de confidentialité ?	71
18.	Désignation d'un nouveau membre de la CSSCT pour le site d'Etrépagny.	74
	Roye	75
19.	Est-il prévu de revoir l'accès à l'atelier mécanique, car cela pose un problème de sécurité ?	75
20.	Pourquoi fait-il toujours aussi froid sur les quais et en zone approvisionnement ?	75
	Eppeville	77
21.	Comment expliquez-vous la longueur d'intervention pour certaines interventions : installer une sonde de bourrage sur SS4, faire une intervention sur le dépoussiéreur (colmatage bourrage), régler l'aspiration centralisée, remettre en état la grignoteuse ?	77
22.	Comment vont se décomposer les taches du chargeur Vrac ?	78
23.	Pourquoi le planning change-t-il à nouveau avec des RTT et une formation en semaines 8, 9 et 10 ?	79
	Sujet du portail Etrépagny, question additionnelle	79
V.	Activité du Comité Social et économique	80

SAINT-LOUIS SUCRE
COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL
REUNION ORDINAIRE
MERCREDI 19 FEVRIER 2025

(La séance est ouverte à 9 h 30 sous la présidence de M. GAUSSOU.)

M. GAUSSOU, Président. - Bonjour à toutes et à tous.

Je vous propose de commencer.

(Il est procédé à l'appel.)

M. LE PALUD est absent, il est malheureusement souffrant actuellement.

M. ADAM. - Il a fait une chute sur le trottoir et est arrêté pour trois mois.

M. GAUSSOU, Président. - Je suis entouré de M. KANTHACK et de M. MASEREEL, pour qui ce sera le dernier CSE d'une longue série. Je salue également la présence d'une alternante RH que nous avons conviée à cette matinée du CSE, Élisabeth CARLIER qui est actuellement à Roye Sucrerie auprès de Valérie PACHOCINSKI dans le cadre de sa formation RH.

Il est important, dans ce contexte, d'avoir une vision de la qualité du dialogue social chez SLS.

M. MASEREEL. - C'est effectivement mon dernier CSE, sauf en cas de CSE extraordinaire d'ici la semaine prochaine, ce qui ne devrait pas être le cas.

Je souhaitais en profiter pour vous remercier tous pour la qualité des échanges et du dialogue. C'est toujours enrichissant d'avoir des discussions constructives.

J'ai trouvé cette expérience très intéressante, même si je n'étais pas habitué aux CSE d'une journée complète. Cela a été un plaisir d'y participer.

Je vous souhaite une bonne continuation pour la suite des CSE, bien sûr.

M. ADAM. - Il a toujours été appréciable d'avoir votre porte ouverte et d'obtenir, à certains moments, des explications franches.

Nous avons parfois eu des points de vue différents, mais vous preniez au moins le temps d'écouter notre avis et cela est appréciable.

C'est donc Cécile HERNANDEZ qui reprendra le flambeau pour Étrépigny, si j'ai bien compris.

M. GAUSSOU, Président. - Elle sera effectivement présente à nos CSE de manière régulière.

M. BOUCHELACHEM. - Je ne porte pas de jugement sur la relève, mais pour nous, les anciens, voir partir les « dinosaures » est toujours inquiétant, d'autant plus qu'à Marseille, d'autres départs

sont également à prévoir. Dans les trois ou quatre années à venir, il y aura de sacrés changements à la tête de SLS.

Nous espérons que vous prendrez le temps de bien briefer ceux qui arrivent afin d'assurer la continuité.

M. MASEREEL. - Je ne pense pas qu'il y ait besoin de briefer qui que ce soit. Il y a beaucoup de relève, qu'elle soit jeune ou moins jeune, au sein de SLS.

Je ne suis pas du tout inquiet.

M. BOUCHELAGHEM. - Si vous êtes rassuré, alors soyons-le également.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous propose de poursuivre avec notre ordre du jour : l'approbation du PV de la réunion du mois de janvier. Nous aborderons ensuite le point sur la sécurité qui inclut de nombreux éléments relatifs au fonctionnement de l'entreprise, comme à l'accoutumée. Puis, nous traiterons les 23 questions inscrites à l'ordre du jour qui vous a été diffusé.

Nous ajouterons en complément une ou deux questions additionnelles, sur lesquelles j'ai échangé avec certains élus et avec le secrétaire, notamment une question particulière concernant Étrépagny que nous allons aborder.

I. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DU 22 JANVIER 2025.

M. GAUSSOU, Président. - Pouvons-nous approuver le procès-verbal du mois de janvier, Monsieur le Secrétaire ? Il a été transmis la semaine passée.

M. ADAM. - Pour ma part, non.

M. DESSAINT. - Moi non plus.

M. GAUSSOU, Président. - Nous reportons donc ce point à la réunion du mois de mars.

II. POINT SECURITE.

M. GAUSSOU, Président. - En janvier, nous n'avons enregistré ni accident avec arrêt ni accident sans arrêt, ce qui signifie que notre taux de fréquence et notre taux global de fréquence démarrent l'année à zéro.

Nous déplorons néanmoins deux accidents avec arrêt impliquant des entreprises extérieures.

À Roye, une salariée de l'entreprise GSF a déclaré avoir glissé sur une plaque métallique sur le trottoir, près de la sortie du site. C'était un jour particulièrement froid et glacé. Elle a signalé une douleur au genou gauche. Nous avons rapidement vérifié les conditions de déplacement sur site, notamment la nécessité de mettre du sel en permanence durant cette période de froid.

À Étrépagny, un conducteur d'engin a déclaré avoir ressenti une douleur au dos. Il a néanmoins poursuivi son poste jusqu'à 9 heures, puis l'a quitté. Cet incident s'est traduit par un accident avec arrêt pour ce salarié.

M. BOUCHELAGHEM. - Concernant le tableau que j'avais mentionné le mois dernier, je vous avais indiqué qu'il existait un tableau recensant le nombre de jours d'arrêt maladie par site. Vous n'aviez pas répondu et apparemment vous n'en aviez pas connaissance.

Je souhaitais vous le montrer.

M. GAUSSOU, Président. - Il existe effectivement.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous n'avons pas à en rougir.

M. GAUSSOU, Président. - Loin de là. Toutefois, nous sommes actuellement sur le point sécurité.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est un indicateur pertinent sur la bonne santé de l'entreprise, d'autant plus qu'il est lié au critère d'intéressement basé sur le présentisme.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai aucune difficulté à l'évoquer la prochaine fois.

Toutefois, s'agit-il réellement d'un sujet de sécurité ? Nous sommes ici davantage sur une notion de santé que de sécurité.

M. BOUCHELAGHEM. - Pourtant, cela figure bien dans un tableau sécurité.

M. ADAM. - Ce tableau recense-t-il les maladies professionnelles ?

M. BOUCHELAGHEM. - Il recense les jours d'arrêt.

M. GAUSSOU, Président. - Il recense les jours d'arrêt, sans autre distinction.

M. ADAM. - Disposez-vous d'un tableau qui répertorie uniquement les maladies professionnelles chez SLS, ainsi que les personnes ayant des restrictions liées à ces maladies ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous suivons ces cas, bien évidemment. Toutefois, je ne suis pas certain qu'il existe un tableau consolidé à ce sujet. Il existe cependant des éléments relatifs à chaque cas particulier.

Nous examinerons ce que nous pouvons faire concernant l'usage de ces indicateurs dont nous n'avons effectivement pas à rougir.

M. BOUCHELAGHEM. - Quand tout se passe bien, il faut aussi le mettre en avant.

M. GAUSSOU, Président. - En termes de courbe glissante, à fin janvier, notre taux de fréquence était de zéro. Concernant les chiffres mois par mois, notre taux global de fréquence est également à zéro à fin janvier.

M. ADAM. - Faites-vous le bilan sécurité de la campagne écoulée en même temps ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons prévu de le traiter un peu plus tard.

En termes de résultats, sur le tableau affiché, il n'y a pas d'accidents avec ou sans arrêt sur notre périmètre. Les seuls incidents concernent des entreprises extérieures.

Nous devons souligner qu'au 13 janvier 2025, nous avons atteint un record de deux ans sans accident avec arrêt. Il me semble qu'Hélène ROUZE a communiqué hier sur ce sujet pour se féliciter de cette performance qui n'est pas anodine. Nous sommes donc à 24 mois sans accident avec arrêt.

Chaque mois nous abordons une thématique dans le cadre de la politique du Groupe Safety First. Ce mois-ci, il s'agit de la protection de la tête sous toutes ses formes, que ce soit dans la vie professionnelle ou la vie quotidienne. Tout le monde est concerné par cette thématique : pour soi-même, sa famille, ses enfants et pour l'ensemble des activités qui le nécessitent, y compris ses collègues.

Ce sujet continuera d'être évoqué avec les équipes de SLS.

M. BOUCHELACHEM. - Les zones concernées par l'obligation du port de la casquette ou du casque ont-elles été redéfinies par Südzucker ? La question a été posée pour Marseille.

Je ne sais pas si cette directive vient directement de Südzucker.

M. MASEREEL. - Une redéfinition a été effectuée au niveau du Groupe, en concertation avec la division sucre, ainsi qu'au niveau de SLS.

Je ne connais pas les détails de la situation à Marseille, mais plusieurs sujets ont été abordés à ce propos.

En ce qui concerne les sucreries, cela n'a pas changé grand-chose à nos pratiques.

M. BOUCHELACHEM. - Je peux comprendre pour les sucreries, hormis les centres de contrôle où le port du casque est requis.

Cependant, à Roye Conditionnement, certaines zones ont peut-être été redéfinies avec une obligation de port de la casquette, non ?

M. KANTHACK. - Nous avons instauré cette règle il y a quelques années. Nous avons d'abord abandonné le port du casque qui était en lien avec le chantier EuroPack et l'installation des lignes encore en cours.

Par la suite, nous avons opté pour la casquette, car nous sommes davantage exposés à des risques de chocs contre des structures qu'à des risques de chutes d'objets sur l'ensemble du site.

M. GAUSSOU, Président. - Deux retours d'expérience émanant de Südzucker sont à signaler.

Le premier concerne une projection d'acide sulfurique lors du déchargement d'un produit.

Une pièce de transition en plastique, située entre le réservoir du camion et le tuyau, s'est rompue, entraînant l'échappement d'un jet d'acide. Malgré les équipements de protection, le chauffeur a été exposé au produit. Les secours sont intervenus. Cet incident a eu lieu sur le site d'Agrana Starch, dans la partie amidonnerie.

Ce type d'accident est potentiellement très grave. C'est pourquoi il a été partagé au sein du Groupe. Il est essentiel d'analyser les risques, la compatibilité des matériaux et d'adapter les équipements en conséquence.

Un autre accident de nature très différente s'est produit à Tienen chez Tirlemont en Belgique : un effondrement partiel de toiture de la râperie. En résumé, un blocage s'est produit dans l'acheminement des pulpes, dû à un contrôleur défectueux. Le capot s'est ouvert au-dessus d'une vis d'alimentation, entraînant une chute de pulpes sur la plateforme. Progressivement, cela a provoqué un effondrement partiel de la toiture, entraînant l'arrêt de la production.

Cet incident rappelle aux experts sécurité du Groupe l'importance de nos chaînes d'asservissement et de sécurité sur les installations. La rupture des boulons de la vis inférieure en est la cause. Pendant ce temps, la vis supérieure a continué à alimenter la ligne en pulpes. L'asservissement ne fonctionnait pas.

L'utilisation du permis de marche dégradée doit permettre d'identifier les mesures à mettre en œuvre en cas de défaillance d'un capteur.

M. ADAM. - Cet accident soulève des interrogations, car deux causes me paraissent préoccupantes :

- le contrôle de rotation qui ne fonctionnait pas ;
- un capteur de bourrage défaillant.

Cela fait beaucoup de défaillances simultanées. Ce sont pourtant des éléments que nous contrôlons au moins une fois par an lors des arrêts techniques.

C'est interpellant, notamment pour nos propres capteurs et nos contrôles de rotation.

M. LE POULLEN. - Ils rencontrent des problèmes de dépannage sur les détecteurs...

M. MASEREEL. - Cela montre toute l'importance du contrôle des capteurs de rotation. Ils doivent être vérifiés au moins une fois par an. En l'occurrence, ces vérifications sont effectuées avant le lancement de la campagne. Ce sont des organes de sécurité et l'utilisation du mode marche dégradée ne doit pas être effectuée à la légère, car ce n'est pas anodin.

Il faut systématiquement se poser la question : « Peut-on fonctionner dans ces conditions ? »

M. ADAM. - Il faudrait peut-être mettre en place une action de rappel, voire une véritable présentation de ces deux causes.

M. MASEREEL. - Ce sujet a déjà été largement diffusé et commenté au niveau des sites, mais il serait pertinent d'en profiter pour le rappeler pendant la campagne.

M. LE POULLEN. - Sur le poste de chargement, au centre de bourrage, ils sont en dépannage. Actuellement, si l'on met en route, cela ne fonctionne pas. On doit s'arrêter en permanence, ce qui empêche le bon fonctionnement du système.

M. MASEREEL. - Le centre de bourrage n'est pas un organe de sécurité. En revanche, un contrôleur de rotation est très important.

M. BOUCHELACHEM. - L'organe de rotation est-il contrôlé une seule fois par an ?

M. MASEREEL. - Si cet élément fait partie d'une chaîne de sécurité d'asservissement, alors il doit effectivement être contrôlé une fois par an, conformément à la réglementation.

M. BOUCHELACHEM. - N'est-il pas nécessaire de le contrôler davantage ?

M. MASEREEL. - L'exigence réglementaire impose un contrôle annuel ou en cas de grosse opération ou d'intervention spécifique.

M. BOUCHELACHEM. - Sur certains chantiers, ne procédons-nous pas à un contrôle hebdomadaire des boutons d'arrêt d'urgence ?

M. CAUCHOIS. - Non, nous effectuons uniquement des arrêts généraux, c'est tout.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas ce que je voulais dire.

Qu'en est-il sur les transporteurs ?

M. MASEREEL. - Non, ce n'est pas une obligation réglementaire et, dans la pratique, ce n'est pas réalisé, à ma connaissance.

M. ADAM. - Il est facile de tomber dans une habitude routinière. Il est donc essentiel de rappeler pourquoi ces éléments de sécurité sont présents. C'est toujours une bonne chose de le faire.

M. GAUSSOU, Président. - Voilà pour la partie liée à la sécurité.

III. MARCHE DE L'ENTREPRISE.

S'il n'y a pas de question, nous basculons sur la thématique commerciale. En synthèse, en premier lieu, nous abordons la question du marché mondial et des prix constatés en Union Européenne.

Sur le marché mondial, nous avons évoqué le fait que l'Inde était redevenue exportatrice à une hauteur importante, avec un volume d'un million de tonnes, ce qui avait entraîné une baisse des cours mondiaux.

En janvier, nous avons cependant observé un fort mouvement inverse assez surprenant. Comme les prix intérieurs en Inde étaient supérieurs aux prix mondiaux, le plan d'exportation n'avait pas de succès et cela a entraîné une tension sur le marché, faisant ainsi remonter les prix. C'est plutôt une bonne nouvelle à ce niveau.

Le 4 février, le cours mondial du sucre blanc est repassé au-dessus des 500 €. Nous étions alors à 507 € à cette date. Depuis, les prix se sont stabilisés à ce niveau, un niveau relativement correct de notre point de vue.

En Union Européenne, les prix ont continué à diminuer légèrement. Sur la région 2, les prix constatés s'établissent à 570 €/t. Ce mouvement n'est pas une surprise, nous savons qu'il tend vers ce type de prix.

M. ADAM. - Avez-vous une idée des stocks européens ? Sommes-nous en situation de surcapacité ou non ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour Südzucker, au sens global du Groupe, il n'y a pas de programme d'exportation prévu à ce jour.

Les stocks sont donc jugés plutôt en phase avec la demande.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela, malgré l'éventuel accord Mercosur qui pourrait entraîner l'entrée de sucre en Europe, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Cet accord n'est pas encore en vigueur.

M. BOUCHELAGHEM. - Certes, mais nous ne pouvons pas attendre que le sucre arrive en Europe pour nous poser la question.

M. GAUSSOU, Président. - Les quantités évoquées étaient de l'ordre de 160 000 tonnes en Europe. Ce n'est pas négligeable, mais nous ne parlons pas non plus d'un million de tonnes.

Je vous communiquerai les stocks lors de la prochaine réunion. C'est une variable intéressante à commenter également.

Concernant les prix et notre activité SLS, le marché est actuellement calme sur les ventes industrie, avec des prix avoisinant 550 €/t pour les entreprises souhaitant acheter en spot pour des livraisons rapides.

Pour la prochaine campagne commerciale qui s'échelonne de septembre 2025 à août 2026, notre objectif est de tendre vers des prix avoisinant 700 €/t. C'est la volonté du Groupe d'aller dans cette direction, avec des échanges avec les clients pour atteindre cette base.

M. ADAM. - Le prix spot est-il bien de 550 €/t ?

Normalement, les prix spot sont toujours supérieurs à ce que l'on...

M. GAUSSOU, Président. - Le cours mondial est à 500 €.

M. ADAM. - Qu'en est-il des contrats que l'on signe aujourd'hui ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a peu de contrats signés actuellement.

M. ADAM. - Quel est le prix moyen de nos ventes actuelles ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes légèrement au-dessus de 600 €/t.

M. MASEREEL. - Actuellement, peu de ventes se font en dessous de 550 €/t.

M. GAUSSOU, Président. - Pour l'année prochaine, nous essayons de nous positionner à 700 €/t.

M. ADAM. - C'est une bonne nouvelle.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas gagné. Les clients, lorsqu'ils voient arriver nos commerciaux, sont en position d'attente, etc.

M. ADAM. - Nous leur faisons confiance.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut leur faire confiance.

Concernant la grande distribution, après les ventes à l'industrie, la RHF se porte plutôt bien conjoncturellement. En revanche, sur la partie retail, les ventes sont en léger retrait.

Les négociations commerciales qui constituent actuellement un temps fort pour Thierry GABAUD et son équipe sont terminées avec AMC et Coopérative U ainsi qu'avec Carrefour.

Le mois dernier, nous avons indiqué qu'il n'y avait pas d'accord avec le GALEC. Aujourd'hui, la situation avec le GALEC est un point de blocage. Avec 15 réunions déjà tenues par l'équipe commerciale, les négociations sont extrêmement tendues et difficiles à finaliser. Comme chaque année, les discussions sont compliquées, mais cette année en particulier, la situation est encore plus délicate.

M. BOUCHELACHEM. - A-t-on une date prévue pour la signature des accords avec Agro Mousquetaires ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour l'instant, il n'y a aucune information à ce sujet.

M. ADAM. - Concernant la loi Egalim, certaines centrales d'achat contournent-elles la réglementation en passant par des centrales européennes ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons moins entendu parler de cette question des centrales européennes cette année.

La loi Egalim semble être un sujet lointain pour nos clients.

M. ADAM. - Intermarché ne passe-t-il pas par une centrale européenne ?

M. GAUSSOU, Président. - À notre connaissance, M. Thierry GABAUD a discuté avec une centrale française.

Le Groupe Intermarché, présidé par M. COTILLARD, est très actif dans les médias.

Concernant les ventes en grande distribution, l'échéance pour conclure les négociations sur la marque SLS est fixée au 28 février.

Nous avons également commencé la vente du pack cassonade à la marque Albona, une marque distributeur pour ALDI. C'est une bonne avancée.

M. LE POULLEN. - Avez-vous entendu parler de la taxe sur le Coca ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous restons vigilants et nous menons nos actions via le SNFS qui surveille également ce dossier.

Chaque année, il y a toujours une velléité d'agir contre les ventes de sucre d'une manière ou d'une autre.

Pour compléter la partie commerciale, nous avons prévu quelques éléments concernant la politique marketing à mettre en place en termes d'innovation produits cette année.

Nous souhaitons mettre en œuvre plusieurs initiatives et avons préparé quelques slides intéressants pour illustrer ces points que Julien va commenter.

M. KANTHACK. - Le marketing souhaite communiquer sur deux axes principaux :

1. l'engagement sur nos produits, que nous verrons à travers les nouveaux lancements ;
2. les emballages avec la poursuite de l'éco-conception initiée il y a cinq ans et que nous continuons à développer progressivement.

Les produits les plus concernés en 2025 seront les sucres de canne et le sucre de betterave.

Concernant les emballages, nous poursuivons nos efforts pour proposer des solutions plus respectueuses de l'environnement, notamment sur l'aspect recyclabilité.

M. BOUCHELAGHEM. - Que signifie un engagement plus poussé sur le sucre de canne ?

Envisagez-vous d'augmenter les productions ?

M. KANTHACK. - Non, nous allons détailler cela.

L'objectif est d'avoir une gamme SLS, sous la marque SLS qui soit une gamme complète de sucre de canne 100 % Fairtrade, non raffiné et issu du commerce équitable d'ici 2025.

Nous avons commencé cette transition avec les packs et les étuis et nous allons basculer également les morceaux en 2025. En France, nous serons les seuls à proposer une gamme 100 % Fairtrade en sucre de canne, ce qui nous permettra de nous différencier de la concurrence.

M. ADAM. - Lorsque vous dites que ces sucres sont issus d'une filière plus responsable, s'agit-il de simples déclarations marketing ?

Comment peut-on vérifier cela ?

M. KANTHACK. - Des audits sont réalisés chez nos fournisseurs. Pour obtenir le label, un audit est obligatoire.

M. ADAM. - Je suis toujours dubitatif quant aux audits réalisés à l'étranger...

M. BOUCHELAGHEM. - Notamment en ce qui concerne le bio.

M. KANTHACK. - Nous sommes également audités pour notre gamme bio.

M. DESSAINT. - Les critères du bio français et du bio étranger diffèrent-ils ?

M. KANTHACK. - Le label Fairtrade garantit un commerce équitable.

Nous nous appuyons sur ces labels officiels pour garantir nos engagements.

M. ADAM. - Il faut toujours s'appuyer sur quelque chose, mais cela reste discutable...

M. MASEREEL. - Cela reste néanmoins un gage de responsabilité.

M. ADAM. - N'est-ce pas plus un argument marketing qu'autre chose ?

Finalement, cela nous fait acheter le sucre plus cher, mais est-ce réellement justifié ?

M. KANTHACK. - L'objectif est de se différencier des autres acteurs du marché.

Offrir une approche plus responsable est essentiel, afin d'inciter davantage les consommateurs à choisir la marque SLS, car elle est Fairtrade.

M. ADAM. - Ces fournisseurs sont-ils audités par SLS ou Südzucker ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un point important.

M. BOUCHELAGHEM. - Comment peut-on garantir un sucre de canne 100 % non raffiné ?

M. KANTHACK. - C'est la garantie que nous demandons à nos fournisseurs.

Nous exigeons du sucre non raffiné, selon un cahier des charges précis.

Nous avons abandonné certains fournisseurs, car ils ne respectaient pas cette exigence.

M. BOUCHELAGHEM. - Que signifie exactement 100 % non raffiné ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela signifie que ce n'est pas du blanc.

M. BOUCHELAGHEM. - Non, ce n'est pas la même chose, Monsieur GAUSSOU. Un sucre de canne 100 % non raffiné, ce n'est pas cela, ce n'est pas cristallisé.

Sur le sucre roux à Marseille, lorsque nous avons abandonné le moulage de sucre de cassonade, présenté comme un sucre soi-disant non raffiné, nous étions passés sur un sucre avec un additif de caramel.

Cela nous a valu, à un moment, un contrôle d'un organisme qui nous a obligés à modifier nos emballages en précisant que ce n'était pas du pur sucre de canne, mais du sucre de canne avec additifs, notamment du caramel.

Si je vois un emballage mentionnant 100 % non raffiné, à quoi dois-je réellement m'attendre ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est du brut.

M. BOUCHELACHEM. - Ce n'est pas du brut, c'est cristallisé.

M. MASEREEL. - Cristallisé ne signifie pas non raffiné.

M. BOUCHELACHEM. - Comment fait-on une cristallisation de sucre ?

M. MASEREEL. - Le raffinage n'est pas quelque chose d'antinomique avec la cristallisation.

M. BOUCHELACHEM. - Quelle est la différence entre un sucre brut et un sucre cristallisé ? On perd tout l'apport en minéraux. Tout ce que l'on retrouve dans un sucre non raffiné ne se retrouve pas dans un sucre cristallisé.

M. DESSAINT. - Par exemple, si je prends un sucre de deuxième jet d'une sucrerie, il sera roux et pourtant, il est bien cristallisé, même un sucre de troisième jet.

M. BOUCHELACHEM. - Il est roux parce qu'il n'a pas été décoloré.

M. MASEREEL. - Il n'est pas coloré, il est cristallisé dans une masse cuite avec un certain niveau d'impuretés, donc il est roux, mais lorsqu'il sort, il est cristallisé, c'est du sucre et pourtant, il n'est pas raffiné.

M. BOUCHELACHEM. - On joue sur les mots.

En tant que client et consommateur, si je veux acheter du sucre non raffiné, je sais à quoi il ressemble et ce qui est affiché à l'écran ne correspond pas.

C'est de la poudre, à l'intérieur il y a des minéraux, des non-sucre, peut-être même des traces de végétaux.

M. GAUSSOU, Président. - Dès qu'il est roux, il contient du non-sucre, même si c'est à un taux moindre.

M. BOUCHELACHEM. - Il reste des colorants, des gommes...

Le jour où nous aurons un procès pour fausse dénomination du produit...

M. KANTHACK. - Cela fait partie des discussions avec nos fournisseurs, notamment sur l'aspect du sucre. Nous vérifions à chaque fois qu'ils ne rajoutent pas de caramel au cours du processus.

M. BOUCHELACHEM. - C'est le terme « non raffiné » qui me dérange.

M. GAUSSOU, Président. - Je pense que pour le consommateur, un sucre raffiné est un sucre blanc.

M. SERAMY. - On réalise des sondages sur la notoriété de la marque SLS et son positionnement. Le fait-on pour valider, par exemple, l'intérêt du label Fairtrade ?

En tant que consommateur, on voit des labels partout aujourd'hui. Certaines marques indiquent même avoir été élues « produit de l'année », mais comment sont-elles élues ?

Mesure-t-on l'impact de l'apposition du logo Saint-Louis sur nos emballages et la perception du label Fairtrade par les consommateurs ? A-t-on évalué l'impact économique de ce positionnement ? Vous l'expliquez ici, mais dans la vie quotidienne, quelqu'un qui ne travaille pas chez SLS le sait-il ?

Ce serait intéressant de voir ces sondages.

M. GAUSSOU, Président. - Avant toute décision de ce type, l'équipe marketing analyse le marché et l'impact potentiel avec des méthodes qui lui sont propres.

M. MASEREEL. - Le terme Fairtrade est très connu et ne concerne pas que le sucre. Cela concerne également le café.

M. KANTHACK. - L'objectif est de se différencier et d'apporter un argument complémentaire pour choisir Saint-Louis.

M. ADAM. - Oui et pour justifier un prix plus élevé.

M. KANTHACK. - Non, pas forcément.

M. ADAM. - Dire qu'un produit est issu d'une filière plus responsable signifie-t-il qu'il ne vient pas du Brésil où la déforestation est un problème ?

M. KANTHACK. - C'est justement ce que garantit le label.

En 2024, nous avons lancé toute la gamme de poudres. En 2025, nous allons introduire les produits en morceaux, dont certains sont fabriqués à Roye et d'autres à Tienen.

M. DESSAINT. - Le volume de cassonade est-il en augmentation ?

M. KANTHACK. - Non, pas pour l'instant. Nous espérons au minimum le maintenir, voire l'augmenter.

M. DESSAINT. - Nous recevons des big bags contenant une cassonade assez dure. Les opérateurs ont du mal à la faire passer. Si la cadence augmente, mettra-t-on les moyens nécessaires pour y parvenir ?

M. KANTHACK. - Nous savons qu'il y a effectivement des variations dans ce que l'on reçoit. L'objectif est d'améliorer en permanence nos filières et de nous assurer d'avoir les meilleures cassonades possibles.

Un autre point important concerne nos emballages : l'ensemble est désormais entièrement recyclable.

M. BOUCHELAGHEM. - Avez-vous pris en compte l'alerte sur certains emballages susceptibles de poser un problème, notamment en raison d'odeurs de solvants ?

M. KANTHACK. - Cela me dit quelque chose, c'était sur un sachet Südzucker.

Nous demandons systématiquement à nos fournisseurs les certificats des encres utilisées. Les imprimeurs doivent valider avec le CRDS que tout est conforme.

M. BOUCHELAGHEM. - À la suite de cette alerte, y a-t-il eu un contrôle particulier ?

M. KANTHACK. - Cela fait partie des audits IFS systématiques. Lorsqu'un emballage est demandé, nous devons fournir tous les certificats correspondants.

Le produit qui sera lancé cette année est le roux de betterave en sachet qui sera proposé en prêt à vendre. Il sera fabriqué à Tienen.

M. BOUCHELAGHEM. - Celui-ci porte-t-il également la mention « non raffiné » ?

M. ADAM. - Quel est le volume produit par Tienen ? Pourquoi n'avons-nous pas pu le fabriquer ?

M. KANTHACK. - Le volume est principalement destiné à l'industrie, très peu au retail.

M. ADAM. - S'agit-il d'un nouveau produit pour Tienen ou avaient-ils déjà l'habitude de le fabriquer ?

M. KANTHACK. - Ils ne produisaient pas exactement ce produit auparavant.

En revanche, Tienen a une expertise dans la fabrication de vergeoise, de sucre candi, etc. Le choix s'est donc porté sur ce site.

M. ADAM. - Où se situeront géographiquement les clients de sucre roux de betterave ?

M. KANTHACK. - Nous avons souhaité développer ce produit sous la marque SLS en France.

M. ADAM. - Le logo « Fabriqué en France » sera-t-il apposé ?

M. KANTHACK. - Non, pas sur ce produit, ce n'est pas possible.

M. ADAM. - Ce sera un frein à la vente.

M. MASEREEL. - La vergeoise est historiquement produite dans le Nord.

M. ADAM. - Ce qui me dérange, c'est que lors de plusieurs CSE, nous avons interrogé la direction sur sa politique de diversification de la production.

Aujourd'hui, on parle d'un sucre roux de betterave, mais on ne se demande même pas si nous sommes capables de le produire nous-mêmes. Cela aurait pourtant permis d'élargir les capacités de production des deux sucreries.

C'est dommage que ce soit encore la Belgique qui nous devance.

M. KANTHACK. - Nous sommes sur une production de 150 tonnes en sachets.

M. ADAM. - Peut-être est-ce une opportunité qui va se développer ?

Si nous ne savons pas le produire, nous nous retrouvons encore en seconde division.

M. GAUSSOU, Président. - Nous réalisons également des produits que nos collègues ne fabriquent pas.

M. ADAM. - Nous faisons du sucre, mais nous ne raffinons plus.

M. KANTHACK. - Par exemple, nous sommes les seuls à produire du Confisuc.

M. ADAM. - Où est-il fabriqué ?

M. KANTHACK. - La Belgique ne produit ni sachets ni autres formats de Confisuc.

M. ADAM. - Nous fournissons la Belgique.

M. KANTHACK. - Non pas en Confisuc, mais nous leur fournissons du sucre glace et d'autres produits.

M. GAUSSOU, Président. - La vergeoise représente un marché réduit chez nous.

Cela nécessiterait des investissements importants et nous ne pouvons pas investir dans chaque pays pour seulement quelques centaines de milliers de tonnes.

M. ADAM. - Si cela ne fonctionne pas, ce sont eux qui prennent le risque.

M. GAUSSOU, Président. - Nous préférierions que cela fonctionne.

M. KANTHACK. - Concernant les éco-emballages, nous avons reçu en 2023 le trophée de l'éco-conception pour nos emballages.

En 2025, 100 % de nos emballages GMS sont recyclables. En 2026, nous visons une recyclabilité complète, avec plus de 95 % de matériaux recyclables. Depuis 2015, nous avons économisé 100 tonnes de plastique grâce à ces innovations.

Un exemple : la production de sucre glace en sachets de 500 g en plastique vient de passer au papier.

Actuellement, ce produit est fabriqué en Pologne, mais notre objectif est qu'il soit produit à Roye Conditionnement, dès que nous aurons lancé la Rovema 1 kg.

M. DESSAINT. - Fabriquent-ils déjà ce produit en Pologne ?

M. KANTHACK. - Oui, pour le GMS, depuis la fin d'année.

M. MASEREEL. - C'est un exemple de produit rapatrié en France.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut adopter une approche globale.

M. ADAM. - Nous savons comment ces approches globales se traduisent.

M. PUECHAL. - Avons-nous finalisé les essais de papier sur la Rovema ?

M. KANTHACK. - Oui, à partir de juin, le sachet papier 1 kg sucre glace remplacera celui en plastique.

Nous le proposerons en prêt à vendre. Ensuite, nous lancerons le format 500 g.

M. PUECHAL. - Cela sera-t-il produit chez nous ?

M. KANTHACK. - Oui, ce sera produit chez nous.

Aujourd'hui, nous produisons encore du sachet 1 kg sucre glace en plastique. À partir de juin, nous le passerons en papier, puis nous embrayerons sur le 500 g. Nous voulions lancer le 1 kg avant.

M. DESSAINT. - Arrêterons-nous complètement la production en plastique ?

M. KANTHACK. - Nous ne produirons plus de sachets sucre glace plastique pour SLS.

Nous continuerons toutefois à produire du 2 kg plastique pour Tienen. La ligne pourra alterner entre plastique et papier.

Nous avons aussi travaillé avec Van Oordt pour proposer des bâchettes sans plastique.

M. ADAM. - Les bâchettes ne concernent-elles que la marque ou les conditionnons-nous nous-mêmes ?

M. KANTHACK. - Non, elles sont conditionnées chez Van Oordt, mais elles font partie de notre gamme. Nos commerciaux les vendent.

M. ADAM. - Nous les achetons pour les revendre, en fait.

M. KANTHACK. - Oui, mais nous leur fournissons le sucre de Roye Conditionnement.

Les bâchettes affichées à l'écran sont celles de notre marque, destinées à la grande distribution.

M. ADAM. - Cette histoire est d'ailleurs assez incompréhensible. Fournir le sucre engendre un coût logistique supplémentaire.

Quand on parle d'optimiser les coûts, cela me fait sourire : le sucre part là-bas, revient ici pour être distribué en bâchettes en France sous la marque SLS.

Ne serait-il pas judicieux, à un moment, puisque nous cherchons à optimiser les coûts, de ne pas seulement viser l'optimum théorique, mais d'optimiser concrètement les coûts en rapatriant une machine à bâchettes ici, afin de les conditionner sur place ?

M. DESSAINT. - Nous serions ainsi plus éco-responsables.

M. ADAM. - Combien aurions-nous économisé en transport ?

Voulez-vous que nous posions la question au Comité de Groupe ?

Quand on nous parle d'économie... il y a des situations aberrantes, tout de même.

Prochaine question : quel est le coût du transport et combien nous sont facturées les bâchettes ?

M. GAUSSOU, Président. - On fait de la marge, car on le revend.

M. ADAM. - La marge serait encore plus importante si nous maintenions le même prix de vente tout en supprimant le coût du transport et du conditionnement.

On pourrait amortir cet investissement avec l'installation d'une machine.

M. MASEREEL. - Il faut également prendre en compte cet investissement.

M. GAUSSOU, Président. - Ainsi que l'économie d'échelles.

M. ADAM. - Pour la machine à bâchettes, je peux ressortir le dossier, nous connaissons déjà l'investissement nécessaire.

M. KANTHACK. - Ils ont automatisé la mise en carton.

M. ADAM. - En réalité, nous contribuons à remplir leur activité. Ils ont besoin d'un taux de remplissage élevé et nous leur fournissons du volume.

D'un autre côté, nous générons des coûts supplémentaires pour le Groupe.

C'est un sujet sur lequel nous devons nous battre.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour mieux comprendre la stratégie marketing de la gamme SLS, pourquoi observe-t-on des différences entre les cercles verts des différents produits ?

Sur certains, on met en avant l'engagement responsable, sur d'autres, comme les bâchettes, il est simplement mentionné sucre blanc de betterave. Nous avons vu plusieurs variations.

Pourquoi ne pas adopter une identité plus uniforme pour le consommateur ?

M. KANTHACK. - Nous souhaitons communiquer précisément sur chaque produit.

M. GAUSSOU, Président. - Le message est adapté en fonction du produit concerné.

M. MASEREEL. - Cela crée tout de même une certaine cohérence de gamme, avec un message qui s'adapte tel que « spécial pâtisserie », tout en conservant le même style.

M. BOUCHELAGHEM. - Pourtant, sur les anciens produits, la mention « pur canne » était systématiquement indiquée.

Cela change à chaque fois.

M. KANTHACK. - C'est un choix graphique qui nous appartient.

M. GAUSSOU, Président. - Voilà ce que nous souhaitons partager avec vous ce matin concernant l'évolution de la gamme SLS.

Quelques éléments de communication vous ont également été transmis par l'équipe marketing.

Le mois dernier, nous avons évoqué les activités du chef pâtissier François PERRET qui continue à être actif sur Instagram.

Par ailleurs, pendant deux semaines, SLS est partenaire de l'émission culinaire Les Petits Plats en équilibre.

M. PUECHAL. - N'était-il pas prévu d'arrêter cette collaboration ?

C'est ainsi que je l'avais compris.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas souvenir d'avoir dit cela.

M. MASEREEL. - Nous devons arrêter une communication prévue pour le mois de décembre.

M. PUECHAL. - Et nous avons repris en janvier ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous mettons les packs Saint Louis pendant deux semaines.

M. LE POULLEN. - Sur la diapositive concernant François PERRET, vous indiquez « à titre gratuit », or nous le sponsorisons.

M. GAUSSOU, Président. - La question du coût de ces campagnes avait été posée le mois dernier.

Le service marketing a précisé que, sur le plan financier, chaque campagne est évaluée individuellement, que ce soit une publicité télévisée ou le sponsoring du chef François PERRET.

Les montants oscillent entre 50 000 et 100 000 € par campagne selon l'ampleur du projet. Le chef François PERRET nous accompagne tout au long de l'année, participe à des actions spécifiques et nous utilisons son nom.

Si nous faisons appel à un chef comme Cyril LIGNAC, le coût serait bien plus élevé, selon Camille BOUCHER.

M. BOUCHELAGHEM. - Il est important de savoir ce que cela coûte, mais aussi ce que cela rapporte en termes de notoriété.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous ai déjà répondu en évoquant les courbes de notoriété spontanée, etc..

M. BOUCHELAGHEM. - Si cela apporte une réelle plus-value, pourquoi pas.

M. GAUSSOU, Président. - Autre activité concernant la communication, nous avons toujours été présents sur Intranet pour valoriser la ferme agrologique d'Étrépagne en janvier avec le film réalisé par nos jeunes ingénieurs Ughau DEBREU et Clément BUNIAS sur des sites traitant d'agronomie, notamment « Tous terriens ».

M. PUECHAL. - Par rapport à ce que vous venez de dire, une campagne coûte entre 50 000 et 100 000 €. Cela signifie-t-il qu'un spot publicitaire de 15 jours revient à 50 000 ou 100 000 € ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est plus proche des 100 000 € pour ce qui concerne TF1.

M. PUECHAL. - Et pour le chef François PERRET, c'est la même chose ?

M. GAUSSOU, Président. - Le chef François PERRET concerne une campagne sur un an.

Chaque fois, la durée de la campagne de communication est définie et l'entreprise s'associe à une personnalité extérieure.

Un point intéressant à porter à la connaissance des élus concerne les réseaux sociaux.

Le Groupe a mis à jour sa politique de publication sur les réseaux sociaux.

Pour les salariés qui s'expriment spontanément à titre individuel sur ces plateformes et évoquent l'activité de l'entreprise, il est recommandé de suivre une charte de bonne conduite :

- respect des règles de politesse et de courtoisie ;
- mention des sources ;
- éviter les sujets sensibles ;
- ne pas diffuser des contenus générés automatiquement par l'intelligence artificielle et donc s'exprimer de manière personnelle ;
- éviter toute allégation préjudiciable à l'entreprise.

Dès lors qu'un salarié s'exprime sur LinkedIn, Facebook ou toute autre plateforme publique, des précautions de bon sens doivent être respectées et elles sont reprises dans cette charte.

M. BOUCHELAGHEM. - Où peut-on consulter cette charte ?

M. GAUSSOU, Président. - Elle est disponible sur Intranet.

M. BOUCHELAGHEM. - Fait-elle partie du règlement intérieur de l'entreprise ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, cela relève de Südzucker.

Je pense qu'il s'agit de règles de bon sens.

Toutes les entreprises doivent y être attentives, car des propos inappropriés peuvent être préjudiciables et parfois répréhensibles.

M. ADAM. - L'intention est-elle de la faire signer à tous les salariés ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, il s'agit simplement d'informer qu'elle existe et qu'elle est consultable.

J'en parle aux élus parce que, dès lors que l'on s'exprime publiquement sur les réseaux sociaux, certaines précautions s'imposent.

Sur LinkedIn, SLS a poursuivi sa communication sur ses actions de décarbonation. Nous avons également salué la nomination de notre future directrice des opérations d'Étrépagny, Cécile HERNANDEZ, comme ambassadrice de la marque du territoire du Vexin Normand lors d'une cérémonie le 25 janvier, réunissant 500 personnes.

Nous avons aussi participé à un concours des étudiants de l'ESSEC où Camille BOUCLIER a présenté un projet avec les étudiants sur le thème : « Comment valoriser la marque Saint-Louis Sucre en 2025 ? »

Notre agence de communication, Dupont Lewis, a mis en avant son lien avec SLS sur LinkedIn dans sa rétrospective annuelle.

M. BOUCHELACHEM. - Que représentent exactement le Vexin Normand et l'ESSEC dans ce contexte ?

M. MASEREEL. - Le Vexin Normand est une initiative portée par la communauté de communes pour promouvoir ce territoire qui inclut Étrépagny et ses environs.

Comme d'autres régions, la Normandie cherche à valoriser son attractivité, que ce soit pour le tourisme, l'emploi ou l'industrie. Des représentants du monde économique et touristique sont associés à cette démarche et SLS a été sollicité en raison de son importance dans le tissu industriel local.

M. BOUCHELACHEM. - S'agit-il d'une mise à l'honneur de Cécile HERNANDEZ ou de SLS ?

M. MASEREEL. - La démarche concernait SLS, mais c'est Cécile HERNANDEZ qui porte le message en tant qu'ambassadrice.

Elle représente à la fois SLS et la région, mais la nomination est bien personnelle.

M. ADAM. - Cette démarche est-elle politisée ? Ce sont des élus politiques qui la pilotent ?

M. MASEREEL. - Oui, la communauté de communes est, par définition, une structure politique. C'est précisément pour cela qu'il ne s'agit pas directement d'une initiative de la communauté de communes, mais bien d'un projet porté sous l'appellation Vexin Normand.

M. ADAM. - Est-ce une extension de cette communauté ? Qui en est le président ?

M. MASEREEL. - C'est le même président que celui du département.

M. ADAM. - C'est donc très politisé.

On peut voir cela comme une association politique déguisée, servant à promouvoir et maintenir une influence politique au niveau départemental.

M. MASEREEL. - On peut toujours le voir ainsi.

Toute démarche visant à structurer un territoire est, par nature, portée par des politiques.

M. ADAM. - Le risque est qu'SLS soit associé à une tendance politique particulière.

M. MASEREEL. - Si l'on cherche bien, on peut toujours établir ce genre de lien.

M. ADAM. - Ce n'est pas une question de chercher, mais d'adhérer à une démarche.

M. MASEREEL. - Il s'agit ici d'une adhésion à un territoire, ce qui présente un intérêt stratégique pour SLS.

M. ADAM. - Ce qui me fait sourire, c'est que ces mêmes acteurs dénoncent les lourdeurs administratives et la multiplication des structures pyramidales, mais ils continuent à en créer de nouvelles. Nous y participons, comme tout le monde.

Les organisations patronales critiquent ces structures, mais dès qu'une nouvelle est créée, elles y adhèrent.

M. MASEREEL. - En l'occurrence, cette structure ne coûte pas grand-chose.

Il ne s'agit que d'un réseau de personnes existantes, sans réel impact budgétaire.

M. ADAM. - Cela reste néanmoins un réseau d'influence.

M. BOUCHELACHEM. - Je pense que la direction de SLS, avec l'aval de Südzucker, considère cette démarche comme une opportunité pour renforcer la visibilité de la marque SLS.

M. MASEREEL. - Nous nous sommes interrogés avant d'y participer.

L'objectif n'est pas de vendre plus de sucre dans le Vexin Normand, mais de promouvoir ce territoire, parce que des personnes extérieures peuvent s'intéresser à la région et, potentiellement, venir y travailler.

Il est intéressant que les candidats sachent où ils vont s'installer et quelles sont les opportunités locales. Ce type de démarche a du sens dans cette optique. Cela étant, il s'agit aussi d'un travail de réseau : faire connaître SLS au sein du Vexin Normand et réciproquement, faire en sorte que le Vexin Normand connaisse SLS.

M. DESSAINT. - Les maires des communes en font partie. Il y a donc également une dimension logistique, les transporteurs traversant de nombreuses communes. Il existe parfois des conflits entre les transporteurs betteraviers et les municipalités.

Il est essentiel d'avoir un dialogue avec les maires pour éviter ces tensions en période de campagne betteravière.

M. MASEREEL. - Tout à fait.

M. GAUSSOU, Président. - Dans cette démarche, nous ne revendiquons aucune étiquette politique.

L'objectif est exclusivement de promouvoir le territoire.

M. BOUCHELAGHEM. - Si, à titre personnel, je suis mis à l'honneur pour une raison quelconque et que j'associe SLS à cette distinction sans en avoir l'autorisation explicite de la direction, est-ce problématique ?

Par exemple, si je participe à un congrès annuel de la CGT et que j'y associe SLS, y a-t-il un risque ?

M. GAUSSOU, Président. - Comment l'associeriez-vous ?

M. BOUCHELAGHEM. - En mentionnant SLS aux journalistes, à la presse écrite, etc.

M. MASEREEL. - C'est justement ce que couvre la charte des réseaux sociaux.

Si vous vous exprimez à titre personnel en mentionnant que vous travaillez chez SLS et que le dialogue social est de bonne qualité, cela ne pose pas de problème.

M. ADAM. - La question est : associer SLS à certains mouvements est-il plus toléré qu'à d'autres ?

M. MASEREEL. - La différence est que dans un cas, on parle d'un syndicat ou d'une organisation politique, alors que dans l'autre, il s'agit d'une démarche territoriale, normalement apolitique.

M. ADAM. - Cela nous fait sourire, toutes ces couches administratives.

M. GAUSSOU, Président. - Il ne faut pas mélanger ces démarches avec celles des syndicats, ce sont deux choses différentes.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est simplement pour comprendre ce qu'il y a derrière et comment cela fonctionne.

M. GAUSSOU, Président. - Un autre point est à évoquer : l'anniversaire du Groupe Südzucker en 2026. Notre Groupe fêtera ses 100 ans.

À cette occasion, le Groupe, via ses filiales dont SLS, recherche des personnes souhaitant témoigner sur des sujets particuliers :

- une carrière particulièrement longue ;
- une expérience de travail en famille dans l'entreprise ;
- un témoignage sur la féminisation des métiers ;
- un récit autour de la construction de Roye Conditionnement.

Si des élus ou des salariés souhaitent partager leur expérience chez SLS, ils seront reçus avec plaisir par Camille BOUCLIER qui assurera le relais auprès du Groupe.

Nous avons fêté les 160 ans de la marque récemment et en 2026, ce sera l'anniversaire de la création du Groupe Südzucker.

Voilà pour cette partie communication. Nous passons maintenant aux effectifs, sauf s'il y a des questions.

Vous aviez demandé un état détaillé des effectifs, non seulement des salariés permanents, mais de l'ensemble des salariés disposant d'un contrat de travail avec SLS.

À fin janvier, nous comptons :

- 2 saisonniers toujours présents ;
- 422 CDI chez SLS, un chiffre identique à janvier dernier ;
- 138 salariés en fin de campagne ;
- 4 CDD.

Cela porte le total des effectifs à 564 personnes.

M. ADAM. - N'y a-t-il pas eu un départ en retraite en janvier ?

M. GAUSSOU, Président. - Le tableau n'indique pas les entrées et sorties, j'y viens après.

Il peut y avoir des mouvements (entrées et sorties) qui font que le chiffre global reste inchangé.

Nous maintenons un bon niveau d'apprentis et d'alternants, avec :

- 25 apprentis ;
- 2 contrats de professionnalisation.

Concernant la répartition hommes-femmes, nous comptons :

- 428 hommes ;
- 163 femmes.

M. BOUCHELACHEM. - Pourquoi n'indiquez-vous pas également les intérimaires ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est l'effectif rattaché à Saint Louis Sucre.

Les effectifs des intérimaires sont toujours annexés au PV en détail en nombre d'heures travaillées.

M. BOUCHELACHEM. - Sur le tableau, il est indiqué effectif au dernier jour du mois, mais il n'est pas précisé que cela concerne uniquement SLS.

Un intérimaire compte dans les effectifs, même s'il n'est pas SLS.

M. GAUSSOU, Président. - Ils ne comptent pas dans les effectifs strictement salariés de SLS.

M. BOUCHELACHEM. - Peut-on ajouter une colonne spécifique pour les intérimaires dans ce tableau afin d'avoir une vision plus large du personnel ?

M. GAUSSOU, Président. - Je préfère vous présenter les intérimaires séparément.

Nous avons déjà mis en place des tableaux spécifiques à cet effet depuis plusieurs mois.

M. ADAM. - Ce n'est qu'une ligne à ajouter, ce serait plus lisible.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant les intérimaires, je vous les communique en nombre d'heures par site et en ETP selon le nombre d'heures travaillées :

- Roye Conditionnement : 21 ETP ;
- Roye Sucrierie : 7 ETP ;
- Eppeville : 2,5 ETP ;
- Étrépagny : 3,5 ETP
- Bresles : 2 ETP.

M. ADAM. - Ce serait intéressant d'avoir ces données en temps réel et de manière plus accessible. Ce qui serait idéal, c'est d'intégrer ces chiffres tous les mois dans le suivi des effectifs ETP.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un point que vous retrouverez dans le document, sinon, ce n'est plus un tableau que vous aurez, c'est un livre !

M. ADAM. - Ajouter une colonne permettrait de voir si le nombre d'ETP en intérim reste stable. Après, nous poserons les questions nécessaires.

Actuellement, sommes-nous à 500 ETP ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes un peu au-dessus.

L'effectif CDI reste stable et le volume de saisonniers est inchangé. Le calcul que nous avons réalisé lors des dernières élections professionnelles doit correspondre aux chiffres actuels. Peut-être est-ce ce vers quoi votre question se dirige ?

M. ADAM. - Oui, entre autres.

M. GAUSSOU, Président. - Nous devrions retrouver le même résultat.

Concernant les entrées et sorties, à Roye Conditionnement, un recrutement a eu lieu : M. HENOCQ a rejoint l'expédition en tant que cariste le 2 janvier.

Il y a eu 2 sorties : M. Jean-Paul LEFAUVEAU, conducteur de la ligne big bags, a quitté l'entreprise en début d'année, ainsi que M. OLIVA dans le cadre de son inaptitude physique d'origine non professionnelle.

À la sucrierie, il n'y a eu aucun mouvement au deuxième collège.

À Étrépagny, M. Nicolas PLARD un nouveau technicien études et méthodes a pris ses fonctions pour remplacer M. Alexandre BAUX. Il y a également eu le départ de M. Nicolas MARCHAND, en raison d'une inaptitude d'origine non professionnelle.

J'ai noté les échanges sur l'intérim et le travail temporaire.

Voici les informations concernant la bourse des emplois, début février. Depuis, plusieurs postes ont été ouverts, notamment à Étrépagny, sur la partie SES ainsi qu'à Bresles, avec la recherche d'un technicien SES atelier, dont le recrutement est prévu prochainement.

Nous pourrions faire un point plus détaillé le mois prochain.

M. LE POULLEN. - Combien de recrutements ont-ils été effectués au SES ?

M. MASEREEL. – Il y en a eu deux, du côté d'Étrépagny.

M. LE POULLEN. – Est-ce pour des postes de surveillant expédition ?

M. MASEREEL. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. – Une personne a également été recrutée à Bresles.

Nous finalisons actuellement les recrutements de conducteurs process à Roye. Un saisonnier ayant terminé sa campagne devait être évalué pour concrétiser un recrutement. J'ai bon espoir que ce poste disparaisse de la Bourse des emplois en mars.

M. DESSAINT. - Qu'en est-il du chargeur vrac à Roye Conditionnement ?

M. KANTHACK. - Le poste va être ouvert.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous souhaitons également faire un point sur l'évolution du poste d'électromécanicien qui devait devenir technicien support.

Y a-t-il eu des changements depuis le dernier CSE ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes sur le sujet de la bourse des emplois, mais nous pouvons en parler sous cet angle.

M. KANTHACK. - Le recrutement pour un technicien électromécanicien support est toujours en cours.

Nous poursuivons les échanges avec le pôle maintenance sur cette évolution.

M. BOUCHELAGHEM. - N'y a-t-il rien de nouveau à ce sujet ?

M. KANTHACK. - Nous avons toujours des discussions en cours. Certains montrent un intérêt potentiel, à condition que certaines conditions soient remplies.

M. ADAM. - Le poste de technicien support est-il un poste supplémentaire ?

M. KANTHACK. - Oui, c'est un poste en plus.

M. BOUCHELAGHEM. - À ce jour, sommes-nous toujours dans une situation de statu quo ?

Parmi les électromécaniciens du Groupe, aucun ne s'est encore positionné sur ce poste ?

M. KANTHACK. - Je ne peux pas l'affirmer. Les discussions sont en cours.

M. ADAM. - Combien d'évolutions sont possibles vers ce poste de technicien électromécanicien parmi ceux actuellement en poste ?

M. KANTHACK. - Nous avons évalué 5 personnes sur les 11 à qui nous avons proposé le poste, considérant qu'elles étaient les plus proches d'y prétendre.

Cependant, l'objectif est que tout le monde puisse y accéder à terme. Nous avons rencontré individuellement ces salariés pour leur expliquer ce que nous attendons. Les 11 personnes ont été reçues et nous avons fait une proposition à 5 d'entre elles.

Nous avons également expliqué aux 6 autres ce qui était nécessaire pour évoluer vers ce poste. Ces discussions datent d'il y a un an.

M. BOUCHELAGHEM. - Et depuis un an, rien n'a bougé, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Nous avons relancé les discussions depuis le début de l'année.

Cela n'avait pas beaucoup évolué en 2024, mais depuis le début de l'année, les échanges ont repris, avec des entretiens individuels et collectifs.

M. BOUCHELAGHEM. - La situation avance-t-elle dans le bon sens ?

M. KANTHACK. - Les discussions ont repris, mais je ne peux pas encore garantir qu'elles aboutiront rapidement.

M. ADAM. - Les missions diffèrent-elles entre ceux qui évolueront et ceux qui ne le feront pas ?

M. KANTHACK. - Oui.

La grande différence entre les deux postes réside dans le niveau d'autonomie demandé. Le technicien électromécanicien doit être plus autonome, tandis que l'électromécanicien classique répond essentiellement aux tâches qui lui sont assignées.

M. GAUSSOU, Président. - Par ailleurs, sur le plan social, nous avons officiellement annoncé le résultat de notre intéressement qui s'élève à 8,58 %, incluant la majoration dite « pour campagne longue ».

Notre campagne sur les jours de l'année civile 2024 a atteint 132,5 jours, soit un niveau supérieur au seuil de 125 jours.

Concernant les versements, une question figure à l'ordre du jour, nous pouvons donc y répondre. Le paiement est prévu pour fin mars. Pour les salariés souhaitant percevoir les sommes directement, le versement aura lieu le 28 mars 2025.

C'est, me semble-t-il, un bon cru pour cet intéressement.

M. ADAM. - Ce n'est pas lié à cette campagne, mais à la précédente, puisque l'arrêt des comptes se fait au 31 décembre.

M. GAUSSOU, Président. - Cela couvre bien l'année civile et une bonne partie de la campagne 2024-2025.

M. ADAM. - L'année prochaine, devrait-on également bénéficier de cet accompagnement ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous faites référence au bonus, est-ce cela ?

M. ADAM. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - Sauf si la prochaine campagne démarre très tard, nous avons de bonnes chances d'obtenir la majoration. La campagne s'est achevée le 9 février.

Concernant la santé, quelques informations : à Roye et Eppeville, des défibrillateurs ont été installés.

Des communications à ce sujet ont été effectuées par Delphine, notre infirmière, ainsi que sur la prévention du diabète, une maladie silencieuse qui peut avoir des conséquences graves si elle n'est pas prise en compte.

M. BOUCHELAGHEM. - Pourquoi ne pas équiper tous les sites de défibrillateurs ?

M. MASEREEL. - Ceux de Roye et Eppeville arrivaient à péremption. Ils ont donc été remplacés.

M. BOUCHELAGHEM. - Et pour les sites où il n'y en a pas ?

Chez nous, il n'y en a pas.

M. GAUSSOU, Président. - C'est une remarque pertinente.

Avoir des défibrillateurs partout est une question qui mérite d'être posée.

M. BOUCHELAGHEM. - Y a-t-il une obligation légale à ce sujet ?

M. MASEREEL. - Non.

M. GAUSSOU, Président. - C'est tout de même une question de cohérence.

Il faudrait voir ce qui existe ailleurs, notamment à Paris.

M. BOUCHELAGHEM. - Chez nous, la moyenne d'âge n'est pas la même qu'au sein de SLS, vous le savez, Monsieur GAUSSOU.

M. LEFEVRE. - Tout le monde doit-il être formé à l'utilisation des défibrillateurs ou seuls les membres SST sont-ils concernés ?

M. KANTHACK. - À Roye Conditionnement, nous avons prévu des créneaux pour former les équipes SST au fonctionnement du défibrillateur et aux gestes de premiers secours.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un point que nous traitons.

M. DESSAINT. - J'avais justement proposé, lors d'un CSSCT, d'organiser une formation au massage cardiaque.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons répondu que cela concernait avant tout les secouristes.

M. DESSAINT. - Pourtant, plus de personnes sont formées, mieux c'est.

Cela peut servir au travail, mais aussi dans la vie quotidienne, sur la voie publique.

M. BOUCHELAGHEM. - Je n'ai pas compris, vous nous disiez de poser nos questions avec Delphine, mais il n'y a plus que des « x » sur le document.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a plusieurs dates selon les lieux concernés. Nous partons du principe que Delphine est disponible.

M. ADAM. - Il y a un problème d'équité. Delphine n'est pas à Marseille. C'est une très bonne démarche, mais vous devez mettre les moyens pour la proposer à tous les salariés.

M. GAUSSOU, Président. - Nous faisons au mieux pour fournir un maximum d'informations à tout le monde.

Concernant les défibrillateurs, c'est un sujet que nous suivons.

Sur la thématique du diabète, c'est plus complexe à généraliser, mais l'objectif est que cela touche le plus grand nombre de personnes possible.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous l'avez bien fait pour la Fresque du climat. Il faut être cohérent.

Si vous avez pu organiser des déplacements pour la présentation de la Fresque du climat, pourquoi ne pas faire pareil pour d'autres sujets ?

M. GAUSSOU, Président. - Après, il y a aussi une question posée à l'ordre du jour sur le bulletin de salaire et la digitalisation par Digiposte. Nous y reviendrons plus tard.

Enfin, nous souhaitons informer les élus du lancement d'une démarche de soutien à nos pompiers volontaires. Nous voulons formaliser cela dans le cadre d'une convention avec le Ministère de la Sécurité Publique, un dispositif qui existe déjà dans d'autres entreprises. Nous avons rencontré les instances en charge de ce sujet.

La convention prévoit que l'entreprise facilite l'intervention des pompiers volontaires. Actuellement, nous avons 4 pompiers volontaires, 3 à Roye et 1 à Étrépnay. La mesure principale consiste à leur permettre d'intervenir pendant dix jours par an sur leur temps de travail, tout en conservant leur salaire.

M. CAUCHOIS. - Cela existait déjà il y a 30 ans. Mon beau-père travaillait ici et cela fonctionnait ainsi avec la caserne de Roye.

M. GAUSSOU, Président. - Y avait-il une convention avec le Ministère de la Santé Publique ?

L'objectif est de structurer le dispositif pour garantir que les salariés concernés puissent être libérés de manière organisée.

M. ADAM. - C'est une bonne initiative.

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons présenter cette convention aux pompiers concernés dès qu'elle sera finalisée.

Pendant dix jours, ils pourront se former ou intervenir sur leur temps de travail.

M. BOUCHELACHEM. - D'accord, mais l'objectif n'est-il pas de créer des vocations ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela peut aussi aider à susciter des vocations.

M. LE POULLEN. - À Étrépnay, le pompier volontaire que nous avons est rattaché à la caserne de La Chapelle-au-Bois, dans le 60.

M. GAUSSOU, Président. - Peu importe où il est rattaché.

La convention que nous mettons en place avec le ministère sera déclinée dans chaque département concerné. S'il y a un pompier dans l'Eure, il faudra établir une convention locale avec le SDIS de l'Eure ou de la Somme, selon le cas.

M. DESSAINT. - Pour clarification, cette convention concerne uniquement la formation ou aussi les interventions ?

M. GAUSSOU, Président. - Les formations et interventions peuvent avoir lieu sur le temps de travail.

M. ADAM. - Si un pompier volontaire est en intervention prolongée et qu'il ne peut pas reprendre son poste immédiatement, il ne sera pas pénalisé, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y aura tout de même une réflexion à mener : en travail posté en campagne betteravière ou en inter-campagne, la continuité de service doit être assurée.

M. MASEREEL. - C'est déjà ce qu'ils font actuellement. Ils prennent leurs permanences en intercampagne et s'organisent en fonction de leur emploi du temps.

M. GAUSSOU, Président. - Effectivement. Si cela peut encourager d'autres vocations, tant mieux.

Nous souhaitons mettre en avant ceux qui s'engagent au service du territoire et qui apportent leur aide aux habitants, tout en travaillant dans l'entreprise.

Être pompier volontaire est un engagement fort.

Pour finir, jusqu'au 20 février, vous pouvez tenter de gagner 1 place pour le Salon de l'Agriculture. Nous avons reçu quelques places disponibles pour le Salon qui démarre samedi.

M. LE POULLEN. - Cette information aurait été utile plus tôt. Elle n'a pas été communiquée sur les écrans d'affichage.

M. MASEREEL. - Si, elle est passée.

M. ADAM. - Combien de places avez-vous obtenues ?

Mme DENAVARRE. - Dix places sont prévues.

M. ADAM. - N'avez-vous pas pu en obtenir plus ?

M. CAUCHOIS. - Si, mais ce sont celles qui restent.

(Rires.)

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, tout à l'heure, quand j'ai parlé du tableau des effectifs, vous avez semblé minimiser l'effort que cela demanderait.

Pourtant, organiser une tombola pour attribuer des places au Salon de l'Agriculture mobilise du temps.

Le responsable RH n'a-t-il pas mieux à faire que de gérer qui va gagner des places ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela ne prend pas beaucoup de temps.

Si un salarié ne souhaite pas participer, il ne participe pas. Cela me paraît plus équitable qu'un système du type « premier arrivé, premier servi ».

M. BOUCHELAGHEM. - Je préfère un système où les RH recensent les intérimaires sur un site et les intègrent au tableau plutôt qu'ils organisent une tombola.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas vous qui gérez l'emploi du temps des responsables RH.

M. BOUCHELAGHEM. - Certes, mais je trouve qu'il y a mieux à faire que d'organiser une tombola.

Plutôt que de perdre du temps sur ce genre de sujet, il serait plus pertinent de suivre précisément l'effectif de l'entreprise.

M. GAUSSOU, Président. - Dans l'annonce interne, il était précisé de signaler son intérêt au RH, il n'a jamais été question d'un tirage au sort.

M. BOUCHELAGHEM. - Je compatis avec M. BEL.

M. ADAM. - Il n'y avait que dix places disponibles.

Nous avons reçu l'information avant-hier, avec une date limite de réponse pour demain. C'est un peu court. Le Salon de l'Agriculture est prévu de longue date, cette organisation aurait pu être anticipée.

Nous vous remercions pour l'initiative, mais c'est surtout une question de timing.

M. LE POULLEN. - Beaucoup de collaborateurs sont en vacances en ce moment.

M. ADAM. - Je suis persuadé que si une communication avait été effectuée plus tôt, avec un délai plus long, davantage de personnes se seraient inscrites.

Le Salon de l'Agriculture est une opportunité intéressante.

M. GAUSSOU, Président. - Nous ferons le bilan pour voir si toutes les places ont été utilisées.

M. BOUCHELACHEM. - Quel est le coût des billets ?

M. CAUCHOIS. - 16 € par place.

M. GAUSSOU, Président. - Je propose de faire une pause.

(La séance est suspendue à 11 h 05 et reprise à 11 h 20.)

Nous recommençons avec quelques éléments d'informations sur la partie sociale.

Le premier concerne le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO). La société qui le gère, ARIAL CNP Assurances, nous a informés de la mise en place d'une gestion à horizon des fonds placés.

Cette mesure est en conformité avec la nouvelle loi sur les retraites. Concrètement, cela signifie que pour chaque salarié ayant des fonds dans le PERO, l'horizon de placement sera ajusté en fonction de l'âge de départ à la retraite défini par la loi.

Par exemple :

- pour une personne née en 1965, l'horizon de placement sera fixé à 63 ans et un trimestre ;
- pour une personne née plus récemment, ce sera 64 ans.

L'objectif est d'adapter automatiquement l'horizon du placement à l'âge légal de départ à la retraite. Cela peut sembler logique, mais la communication officielle a été faite et ces informations sont également disponibles sur le site de l'AG2R pour ceux qui souhaitent les consulter. Pour un salarié né après le 1er janvier 1965, l'âge théorique retenu pour l'horizon de placement des sommes est 64 ans.

M. ADAM. - Certains salariés, dont je fais partie, ont encore à la fois le PERO et un contrat article 83.

Lors de la mise en place du PERO, il avait été annoncé que nous pourrions transférer nos fonds de l'article 83 vers le PERO.

Or, malgré mes recherches sur le site, je ne trouve pas comment procéder.

Il serait utile d'obtenir cette information et de demander à l'AG2R un bilan des salariés qui possèdent les deux régimes.

M. GAUSSOU, Président. - Effectivement, nous avons eu cette discussion. Certains salariés ont choisi de basculer, d'autres non.

Lors de la création du PERO, tous ceux qui souhaitaient transférer leur épargne ont pu le faire.

M. ADAM. - Lors de la réunion d'information, on nous avait indiqué que ce serait simple à mettre en place.

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons nous renseigner.

M. ADAM. - Avez-vous prévu une réunion d'information sur l'épargne salariale et le PERO avec le prestataire ?

M. GAUSSOU, Président. - L'épargne salariale est gérée par le CIC.

Nous devons organiser une réunion d'information au premier semestre. Vous m'aviez posé la question et nous allons le prévoir.

Par ailleurs, concernant le fonds d'actionnariat salarié que nous évoquons régulièrement, nous avons une obligation légale de créer un conseil de surveillance pour ce fonds d'épargne. Nous travaillons actuellement avec les Ressources Humaines pour organiser l'élection de deux salariés candidats pour intégrer ce conseil de surveillance. Cette élection est réservée aux salariés possédant des parts dans le fonds, soit 180 personnes actuellement chez SLS.

Il nous faut également deux candidats pour mener à bien l'organisation des élections. S'il n'y a pas de candidats, nous devons le constater, mais nous partons du principe qu'il y en aura. Le processus durera huit semaines et se déroulera par voie électronique, comme pour les élections professionnelles. Cela nous semble plus simple à organiser ainsi.

M. ADAM. - Quand allez-vous lancer l'appel à candidatures ?

M. GAUSSOU, Président. - Le processus débutera le mois prochain, sans trop tarder.

M. ADAM. - Il faudra vérifier que les adresses e-mail des salariés concernés sont à jour.

M. GAUSSOU, Président. - C'est effectivement un prérequis.

N'hésitez pas à informer ceux qui possèdent des parts et qui souhaitent participer.

M. DESSAINT. - Seules les personnes ayant placé de l'épargne recevront le mail ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, elles seront les seules à pouvoir candidater et voter.

Autre point sans lien avec le précédent : la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Notre référente sur ce sujet, Mme ROUILLARD, élue à Roye, nous a fait part de sa volonté de renoncer à cette mission.

Il nous faut donc désigner un ou une nouveau/nouvelle référent(e).

M. BOUCHELAGHEM. - Pourquoi ne pas avoir mis ce point à l'ordre du jour ?

M. ADAM. - Nous n'allons pas procéder à la désignation aujourd'hui.

M. GAUSSOU, Président. - La décision de Mme ROUILLARD est très récente.

Nous mettrons ce point à l'ordre du jour du prochain CSE. Il faut d'abord susciter des candidatures.

M. ADAM. - Faudrait-il que ce soit un élu de Roye, puisque Mme ROUILLARD était issue de ce site ?

M. BOUCHELAGHEM. - Pourquoi faudrait-il forcément qu'il s'agisse d'une femme et d'une personne du même site ? Je ne comprends pas cette logique.

M. GAUSSOU, Président. - Il s'agit de trouver un ou une représentant(e) sur cette thématique pour SLS.

Après, vous verrez entre vous qui souhaite se porter candidat.

M. ADAM. - N'y avait-il qu'un seul référent auparavant ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

Le sujet sera formellement inscrit à l'ordre du jour du prochain CSE.

M. ADAM. - J'ai une suggestion : après deux ans de pratique au CSE, nous constatons qu'un seul référent pour toute l'entreprise est compliqué, notamment à cause de la dispersion géographique des sites.

Pourquoi ne pas prévoir deux référents, un pour Étrépagny, un pour Roye ?

Qu'en pensez-vous ?

M. BOUCHELAGHEM. - À titre personnel, dans notre organisation syndicale, nous ne comprenons pas la logique de désigner un référent par site.

Si nous avons des référents d'entreprise, il faut leur donner les moyens de se déplacer et de communiquer avec l'ensemble des sites, même à distance. Je ne comprends pas pourquoi tout est toujours centré à Roye et Étrépagny. Nous avons un CSE unique, ce qui implique une logique d'entreprise et non une approche par site.

Je peux comprendre la volonté d'un fonctionnement pratique, mais en matière de dialogue social et de représentativité, nous devrions avoir des référents pour l'ensemble de l'entreprise, pas uniquement sur deux sites.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez raison sur le principe.

Toutefois, dans la réalité du fonctionnement d'une entreprise, il est souvent plus efficace d'avoir un référent qui connaît bien les salariés d'Étrépagny et un autre qui connaît ceux de Roye.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans ce cas, pourquoi ne pas désigner un référent sur chaque site ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous n'en sommes pas là.

C'est d'ailleurs ce que nous avons fait pour la CSSCT, afin d'avoir une meilleure connaissance du terrain sur nos principaux sites.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela confirme bien qu'il existe une différence entre la théorie et la pratique.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez raison sur le plan strictement théorique, mais dans la réalité quotidienne, il peut arriver qu'un référent de Roye ne souhaite pas trop se déplacer et préfère rester sur son site.

Dans ce cas, il peut accepter la mission sans avoir à voyager constamment.

Je suis ouvert à la discussion sur ce point, il n'y a pas de souci pour tenir compte des aspects pratiques, le tout étant que cela fonctionne correctement.

M. ADAM. - La demande de la CGT est-elle d'avoir un référent par site ?

M. BOUCHELACHEM. - En matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, oui.

Si nous allons plus loin, nous avons déjà des référents RPS, CSSCT et des référents en harcèlement sexuel et agissements sexistes. Si on pousse la réflexion, oui, cela aurait du sens.

Demain, si un arbre des causes doit être mené à Marseille, nécessitant la présence d'un membre de la CSSCT, faudra-t-il systématiquement faire déplacer une personne de la CSSCT depuis un autre site ?

M. GAUSSOU, Président. - Si la présence est nécessaire, alors oui.

Où est la difficulté ?

M. BOUCHELACHEM. - Et si les membres concernés ne souhaitent pas se déplacer ?

J'exagère, mais que faites-vous dans ce cas ? Allez-vous obliger les membres de la CSSCT à se rendre sur place ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas la réponse à cette question. Nous verrons le moment venu.

M. BOUCHELACHEM. - Concernant Mme ROUILLARD, nous ne cherchons pas à savoir pourquoi elle ne souhaite plus être référente.

Si c'est une raison personnelle, cela lui appartient et nous respectons sa décision, mais si la cause est autre, il est important de comprendre si elle a disposé des moyens nécessaires pour exercer sa mission.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas d'élément spécifique à ce sujet.

Légalement, je dois vous demander de désigner un nouveau référent. Nous avons discuté de la possibilité d'avoir un ou deux référents, notamment pour Étrépagny. Nous pourrions approfondir cette réflexion.

L'essentiel est que cela fonctionne. S'il y a deux référents, cela peut améliorer le fonctionnement.

M. DESSAINT. - Il serait utile que la personne désignée soit clairement identifiée sur chaque site.

Aujourd'hui, ce n'est pas le cas. Son nom n'est pas affiché.

M. GAUSSOU, Président. - Il est pourtant mentionné dans la liste des personnes à contacter.

M. DESSAINT. - Y a-t-il une photo ?

Je doute que les salariés d'Étrépagny connaissent Mme ROUILLARD.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a peut-être pas de photo, mais son nom est bien indiqué.

M. DESSAINT. - Nous l'avons fait pour le groupe RPS et pour la CSSCT.

Ces personnes doivent être identifiées pour que les salariés sachent vers qui se tourner.

À Marseille, Bresles et Étrépagny, personne ne connaît Mme ROUILLARD.

M. ADAM. - Il faudrait également un numéro de téléphone dédié.

M. GAUSSOU, Président. - Autre élément d'information qui relève des obligations légales : je souhaite compléter une information qui avait été communiquée lors du CSE central du 22 juin 2018.

Il s'agit de la directive concernant le système d'alerte interne au sein du Groupe Südzucker. Le Groupe a mis en place un système d'alerte permettant de signaler des incidents et d'assurer leur traitement. Ce système existe notamment chez Südzucker, à un niveau global. L'objectif est de recueillir et de traiter toute alerte ou signalement émis par un membre du personnel ou un collaborateur extérieur occasionnel. Le but est de recueillir et de traiter toute alerte visant à signaler un manquement à une règle spécifique, d'effectuer les vérifications, enquêtes et analyses nécessaires, les suites à donner au signalement, la protection des personnes concernées et exercer ou défendre les droits en justice.

Tout cela existe depuis 2018, mais il y a des dispositions nouvelles nécessitant cette information aujourd'hui. La directive a été revue et réajustée en fonction de deux nouveaux textes : la directive européenne du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit et sa transcription en droit français, effective depuis la loi du 21 mars 2022. Ces nouvelles dispositions de protection des lanceurs d'alerte sont désormais intégrées dans la directive qui est accessible sur l'Intranet.

M. ADAM. - Il était temps.

M. GAUSSOU, Président. - Désormais, lorsqu'un salarié signale un dysfonctionnement ou un manquement à une règle, qu'il s'agisse d'une question déontologique ou juridique et pour autant qu'il le fasse de bonne foi, il ne pourra pas subir de répercussions sur sa vie professionnelle chez Südzucker et il sera protégé.

Le processus est anonyme et sécurisé. Ces signalements peuvent donner lieu à des enquêtes internes si nécessaire. Cela relève du droit de l'Union Européenne, transcrit en droit français. Personne ne peut être sanctionné ou pénalisé après avoir lancé une alerte de bonne foi sur un événement qui l'a choqué.

M. ADAM. - Le système d'alerte est-il disponible sur Intranet ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, dans toutes les langues et cela depuis longtemps. Vous aviez déjà eu une information en 2018, ainsi que des échanges avec le DRH sur ce sujet.

M. ADAM. - Le cadre légal ayant évolué en 2022, il était temps de nous consulter à ce sujet.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, il était important de faire cette mise à jour.

N'hésitez pas à consulter la directive, elle est assez détaillée et complète. L'essentiel à retenir est la protection des lanceurs d'alerte, pour autant que l'alerte soit faite de bonne foi.

M. BOUCHELAGHEM. - Je rebondis sur vos propos.

Où en est la mise à jour du règlement intérieur ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela doit être lancé en 2025.

M. BOUCHELAGHEM. - D'accord, vous êtes donc encore en phase de démarrage.

M. ADAM. - Voulez-vous que nous vous aidions ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'en étais pas encore là.

Quels sont les points du règlement qui vous semblent prioritaires ?

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a deux points essentiels que nous vous avons signalés il y a longtemps. Nous savons que vous en avez tenu compte, mais vous attendez de finaliser la mise en forme. J'ai une suggestion sérieuse : plutôt que d'occuper le DRH avec l'organisation d'une tombola, donnez-lui plutôt la mission de refondre le règlement intérieur !

Il faut intégrer la loi sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes de 2015, ainsi que les évolutions sur les nouvelles formes de communication et les réseaux sociaux, évoquées aujourd'hui dans la charte TIC.

M. ADAM. - Nous sommes en CSE, donc nous parlons essentiellement des prérogatives du CSE, mais pour la mise à jour du règlement intérieur, il serait souhaitable d'organiser une réunion paritaire afin que nous puissions vous faire part de nos propositions.

Les propositions de la CGT sont pertinentes, mais nous avons peut-être d'autres points à ajouter. Vous allez sans doute rédiger un règlement intérieur bien structuré, mais nous avons aussi des idées et des améliorations à proposer. Plutôt que de nous mettre devant le fait accompli, il serait préférable d'anticiper et de travailler ensemble en amont. Nous pourrions ainsi nous accorder sur le contenu du règlement intérieur avant qu'il ne soit finalisé.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai trois remarques à ce sujet. Ne sous-estimez pas le travail que cela représente. Le règlement intérieur ne peut pas être modifié chaque année. Son absence de mise à jour ne signifie pas que nous n'appliquons pas la loi depuis 2010. Une fois finalisé, le règlement intérieur est soumis à l'Inspection du Travail qui doit valider son contenu.

M. BOUCHELAGHEM. - Il arrive pourtant que vous ne soyez pas au courant de certaines évolutions légales.

M. ADAM. - Il faut prendre en compte la protection des lanceurs d'alerte, entre autres sujets.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a beaucoup d'éléments à intégrer. Le règlement intérieur doit être validé par l'Inspection du Travail qui y appose son tampon.

M. ADAM. - À quoi vous sert le règlement intérieur ? Si vous sanctionnez un salarié, vous vous appuyez dessus. Nous devons donc avoir connaissance de son contenu et vous apporter nos propositions.

M. BOUCHELAGHEM. - Lors de l'accueil des nouveaux embauchés, une brochure contenant le règlement intérieur leur était remise. Cela se fait-il encore aujourd'hui ?

M. ADAM. - C'est une procédure normale.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne sais pas. Parfois, je découvre des changements non communiqués. Il est essentiel d'avoir un règlement intérieur exhaustif et à jour. Actuellement, il date de 2011. Vous ne l'avez pas remis à jour il y a deux ans. Cela fait 14 ans qu'il est en place.

M. GAUSSOU, Président. - C'est M. DEFERT qui avait géré ce dossier à l'époque.

M. BOUCHELAGHEM. - Comme pour la classification... et on a vu le résultat !

M. GAUSSOU, Président. - Vous faites parfois des comparaisons surprenantes.

M. BOUCHELAGHEM. - Autre point important : la loi de 2015 qui impose l'affichage des articles de loi mettant en garde les salariés contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel doit être intégrée au règlement intérieur. Cela doit être affiché sur tous les sites de SLS.

Est-ce le cas, Monsieur GAUSSOU ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est noté. C'est effectivement un chantier à mener.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela fait un an que vous me dites cela. Je comprends que vous ayez d'autres priorités, mais nous ne demandons pas grand-chose : il s'agit d'intégrer deux points. Nous ne parlons pas de la refonte de la convention collective, mais simplement de mettre à jour le règlement intérieur.

M. GAUSSOU, Président. - Lorsque nous allons commencer ce chantier, nous referons un examen complet.

M. ADAM. - J'avais compris que vous aviez déjà démarré... mais vous nous dites maintenant que vous allez démarrer.

M. GAUSSOU, Président. - La réflexion a démarré. Il faut revoir chaque paragraphe, identifier les modifications depuis 2011 et essayer de faire mieux.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas une bible, il y a 12 pages et il suffit d'ajouter la charte TIC. Ce n'est pas un travail titanesque. Comme l'a dit Christophe ADAM, nous sommes totalement d'accord et si vous avez besoin d'aide, pas de problème.

M. ADAM. - Nous pouvons vous fournir les évolutions réglementaires nécessaires.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un objectif 2025. J'ai tout dit.

Nous aurons des échanges, je n'ai pas de souci par rapport à cela. S'il n'y a pas de question par rapport aux lanceurs d'alerte, je vais traiter quelques points rapidement.

Sur le plan du dialogue social, il y a eu une réunion au sein du SNFS pour la révision de la convention collective, un autre chantier important, le 21 janvier. Nous avons notamment travaillé sur le bloc 7, avec la question des temps de travail.

En termes de dialogue social, nous sommes en cours de démarrage des discussions sur les NAO avec une première proposition de la direction lors de la réunion du 29 janvier. Nous avons fixé notre prochaine réunion le 4 mars 2025, dans deux semaines.

M. ADAM. - Concernant le SNFS et le bloc 7, en aparté, cela concernait notamment les forfaits jours pour lesquels nous avons une interprétation différente. Vous avez une interprétation plus large que nous sur le forfait jour. Nous n'avons toujours pas eu de nouvelles des organisations patronales de votre part.

M. GAUSSOU, Président. - Cela va arriver. Il m'a semblé comprendre qu'il y a des pratiques disparates d'une entreprise à l'autre.

M. BOUCHELACHEM. - Puisque l'on parle de la CCN et du SNFS, nous allons saisir la commission d'interprétation de la CCN concernant le désaccord que nous avons eu sur l'interprétation de l'octroi du jour pour l'enfant d'un salarié qui se pacait. Nous considérons que votre interprétation est faussée. À un moment, nous devons avancer. Nous ne pouvons pas rester bloqués sur ce sujet. Ce n'est pas normal que vous ayez imposé une interprétation qui ne convient qu'à vous.

M. GAUSSOU, Président. - C'est le texte, ce n'est pas une question de convenance personnelle.

M. BOUCHELACHEM. - Non. Le seul point sur lequel nous sommes d'accord, c'est notre désaccord. À chaque fois que nous vous faisons part d'un problème, notamment sur la majoration des paniers en cas de dépassement des 8 heures de travail, sur la mauvaise définition du panier jour/panier nuit, vous restez sur votre interprétation.

Si nous voulons résoudre ces désaccords, nous sommes obligés de passer par la commission d'interprétation.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un chantier de révision, il faut améliorer le paragraphe pour qu'il n'y ait plus d'ambiguïté, si tant est qu'il y en ait.

M. BOUCHELACHEM. - Il n'y a que pour vous qu'il y a une ambiguïté. Vous allez poser la question au représentant de l'inspection du travail de la DIRECCTE. Quand vous lui soumettez ce point précis, que répond-il ? Il dit que la loi dit qu'il ne doit pas y avoir de différence entre PACS et mariage. C'est la loi. *Dura lex, sed lex.*

M. ADAM. - C'est vrai que votre position est surprenante, car quand nous faisons lire le paragraphe actuel à des juristes, ils nous disent qu'il n'y a pas d'ambiguïté.

M. GAUSSOU, Président. - Cela dépend probablement du juriste.

M. ADAM. - Quand on le fait lire à un inspecteur du travail, il se rapproche également de notre version. C'est assez surprenant.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas de souci, nous modifierons le paragraphe pour l'avenir. Quand un texte existe, il doit être appliqué.

M. ADAM. - Ce qui est surprenant, c'est que cela concerne très peu de cas.

M. BOUCHELACHEM. - Un seul cas. Ce qui nous désole, c'est d'en arriver à ce point. Nous pensions qu'à un moment, nous pouvions trouver des compromis avec la direction. Nous avons toujours réussi à trouver des solutions pour des cas particuliers, mais sur ce cas précis, vous êtes restés campés sur une interprétation stricte, alors qu'il s'agissait d'un seul salarié.

Vous auriez pu dire : « C'est vrai que c'est sujet à interprétation, d'ici la refonte de la CCN nous accordons ce jour. » Tout le monde aurait été content, mais non. Résultat : nous avons un salarié mécontent, une organisation syndicale mécontente et nous devons réveiller une commission d'interprétation qui a été sollicitée seulement deux fois en plusieurs années.

M. GAUSSOU, Président. - Vous dites que lorsqu'un texte concerne peu de personnes, il ne faudrait pas l'appliquer strictement, est-ce cela ?

M. BOUCHELACHEM. - Non, mais je peux comprendre, comme pour la rétroactivité de la loi sur la récupération des congés maladie qui faisait remonter jusqu'en 2009, que lorsqu'un sujet est trop complexe et concerne trop de monde, il faille aller aux Prud'hommes pour trancher.

En l'occurrence, cela concernait une seule personne sur plusieurs années. C'était un cas facile à résoudre et pourtant vous avez bloqué dessus.

M. PUECHAL. - D'autant plus qu'à la CCN, votre position n'a pas changé. Vous avez dit que c'était clair.

M. GAUSSOU, Président. - J'avais deux éléments à aborder sur cette révision. La prochaine étape est la commission classification fixée au 20 mars. Je vous proposerai une réunion sur les seniors en juin. J'échangerai avec vous sur ce sujet.

Voilà pour la partie sociale.

Une question ajoutée concerne la thématique immobilière, notamment la vente du terrain en cours à Cagny et Nassandres et Eppeville.

Pour Cagny et Nassandres faisant partie du même projet, notre ambition est de vendre ces deux sites à un même investisseur, même s'ils sont éloignés géographiquement. À Cagny, il existait un droit de préemption qui a été levé après expiration du délai. C'est positif pour nous, cela nous laisse une liberté d'action. Nous sommes en discussion active et confidentielle avec un investisseur pour un projet tertiaire. Nous espérons avancer cette année avec une promesse de vente.

À Eppeville, nous sommes en discussion avec un investisseur en énergie verte, à savoir Energipole, depuis plusieurs années pour un projet de développement. La vente n'est pas encore finalisée, mais nous espérons la conclure en 2025.

Il reste une difficulté : le bâtiment E est classé bâtiment historique, avec sa façade. Il faudra l'entretenir et investir pour sa conservation. La question est de savoir qui assumera ce coût. Des échanges sont en cours avec les pouvoirs publics, notamment la DRAC.

M. BOUCHELACHEM. - Ce bâtiment est-il classé au même titre que Marseille ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, il est classé au titre du patrimoine industriel historique.

M. BOUCHELACHEM. - A la rigueur, si l'on vend, le maintien de cet édifice sera à la charge de l'acquéreur, n'est-ce pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui. Cela suscite des discussions, car l'acquéreur considère que c'est une contrainte et un coût important. Il souhaite que cela soit pris en compte dans la transaction.

M. SERAMY. - La vente d'Eppeville concerne-t-elle tout le site, y compris l'autre côté de la route, jusqu'à la voie ferrée ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui. Nous conservons seulement le périmètre utile pour le stockage et les entrées/sorties.

M. SERAMY. - Certains bâtiments sont en mauvais état. Si une tuile tombe sur quelqu'un, il faudra assumer.

Il vaudrait mieux que ces bâtiments soient démolis rapidement pour éviter les problèmes.

M. GAUSSOU, Président. - En 2025, cela devrait avancer avec des signatures notariées.

M. BOUCHELACHEM. - Avez-vous évalué ce que cela rapportera à SLS ou s'agit-il seulement de se débarrasser des taxes foncières et des charges ?

M. GAUSSOU, Président. - Il s'agit à la fois de récupérer la meilleure somme possible et d'éviter les frais récurrents.

M. BOUCHELACHEM. - Ce n'est donc pas une vente bradée et il y a vraiment une volonté de récupérer un montant significatif, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, cela doit permettre d'améliorer notre résultat d'entreprise.

M. SERAMY. - A Aulnois, est-ce fini ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, il y a des discussions avec un investisseur également. Vous faites bien d'en parler. Il y a des discussions pour un projet en cours.

Je vous propose de passer à l'activité industrielle.

M. MASEREEL. - Concernant la qualité, sur les réclamations du mois de janvier, nous avons deux réclamations encore en cours de traitement pour cause de corps étrangers. L'un concerne un corps étranger bleu, dont il est difficile d'évaluer l'origine. Les particules métalliques ont été considérées comme non justifiées, pouvant provenir de la partie transport.

M. ADAM. - Cela vient-il d'un conteneur, Barry Espagne ? La particule bleue ?

M. MASEREEL. - Non, c'est du vrac.

M. LE POULLEN. - Comment est-il conditionné ? Est-ce en citerne, en intermodal ou autre ?

M. BOUCHELACHEM. - Nous en avons reçu en citerne.

M. MASEREEL. - C'est très petit.

M. MASEREEL. - C'est surprenant, ce sont des matières différentes à chaque fois.

M. BOUCHELACHEM. - Vous ne savez toujours pas ce que c'est, est-ce cela ?

M. MASEREEL. - Non.

M. CAUCHOIS. - A quoi cela ressemble-t-il ? Sont-ce les nœuds ?

M. MASEREEL. - C'est un mélange polypropylène, on ne va pas trouver l'origine autour de la table. Plusieurs personnes ont essayé.

M. PUECHAL. - Est-ce ciblé sur un transporteur ?

M. MASEREEL. - Non, c'est multi-client et multi-transporteur.

Concernant les derniers audits, l'audit Casher a vu son certificat renouvelé sans remarque particulière.

Julien, as-tu des commentaires concernant l'audit client ?

M. KANTHACK. - Nous avons eu un bon audit. L'auditeur s'est basé sur un standard qui nous correspond, et pas forcément un standard axé sur des exigences pharmaceutiques. Nous nous en sortons avec des remarques plus constructives que lors du précédent audit.

M. MASEREEL. - Concernant les audits à venir :

- audit Eppeville début mars ;
- audit Bresles sur la partie expédition fin mars ;
- audit IFS à Marseille en avril ;
- audit client Yoplait prévu en juin.

Du côté betteravier, les précipitations ont été particulièrement élevées. On constate encore une fois qu'il a beaucoup plu, tant à Roye qu'à Étrépagny. Nous sommes sur des niveaux records de pluviométrie pour la durée totale de la campagne.

M. ADAM. - Puisque nous parlons de la betterave, les contrats qui arrivent vont commencer le mois prochain.

Quel est l'état des surfaces engagées jusqu'à présent ?

M. MASEREEL. - Je vais parler de 2025 après celle de 2024.

Sur la partie betteravière, la campagne est terminée : le 10 février pour Étrépagny et le 9 février pour Roye, en ce qui concerne le traitement des betteraves.

Durant la dernière période de la campagne, les conditions climatiques sont restées mauvaises, ce qui a compliqué la logistique. Nous avons aussi noté une nette dégradation des betteraves. Le taux de betteraves non marchandes (BNM) n'a cessé de croître dans les derniers jours.

Cela peut être lié à plusieurs problématiques, notamment des maladies affectant les betteraves récoltées. Nous en avons déjà observé certains signes durant la campagne, ce qui s'est traduit par une baisse de richesse en fin de campagne et par des difficultés accrues en épuration, tant à Étrépagny qu'à Roye.

En termes de rendement final, les richesses constatées sont en dessous de 17 %, comme prévu. Nous sommes à environ 16,3 % à Étrépagny et 16,8 % à Roye. Le rendement en sucre par hectare s'établit à 13,2 tonnes sur les deux sites. On note une légère compensation : une richesse un peu plus faible à Étrépagny, mais un poids racine supérieur et l'inverse à Roye.

Pour finir, ce rendement global de 13,2 tonnes de sucre par hectare est nettement meilleur que ce que nous attendions initialement, même s'il reste inférieur aux meilleures années où nous atteignons près de 14 t/ha.

Nous reviendrons plus en détail sur ces chiffres en analysant le fonctionnement des deux usines.

Sur la partie contrats, à ma connaissance, tous n'ont pas encore été retournés signés, ce qui est habituel dans le secteur betteravier. Même si les semis vont bientôt commencer, les terres sont encore gorgées d'eau. Il faut attendre un bon ressuyage des sols avant d'envisager les premiers semis. De plus, les graines n'ont pas encore été livrées.

Concernant les engagements contractuels, nous observons une baisse, conforme à la prévision de 10 %.

M. ADAM. - Finalement, ce sera bien 10 %, est-ce cela ?

M. MASEREEL. - Comme tous les contrats ne sont pas encore retournés signés, des variations restent possibles, mais la tendance est bien celle-ci.

Par ailleurs, nous avons déjà communiqué sur le programme d'agriculture régénératrice mis en place par SLS. L'objectif est d'engager de plus en plus d'agriculteurs et de planteurs dans cette démarche, avec un objectif de 300 planteurs engagés d'ici 2025.

Un accompagnement est prévu avec un conseiller indépendant, en association avec d'autres initiatives d'agriculture régénératrice. Il ne s'agit pas uniquement de betteraves, mais d'un ensemble de pratiques agricoles intégrées dans la gestion globale des exploitations.

Concernant les expérimentations pour 2025, un travail important est réalisé par les équipes betteravières pour identifier les meilleures variétés de semences, afin qu'elles répondent aux problématiques d'herbicides, d'efficacité et de rendement.

Par exemple, nous utilisons des micro-parcelles où nous testons différentes graines fournies par nos partenaires semenciers. Cela permet aux inspecteurs de culture de conseiller au mieux les agriculteurs sur les variétés offrant les meilleurs rendements.

M. ADAM. - Qu'entendez-vous par « plateforme avec trois virus » ? N'y a-t-il pas un risque de contamination ?

M. MASEREEL. - Non, c'est maîtrisé. L'objectif est d'évaluer la capacité des variétés à résister aux infections virales, dans un cadre strictement contrôlé.

M. ADAM. - Comme c'est en plein air, cela reste interpellant.

M. MASEREEL. - Toutes les précautions sont prises pour éviter toute dissémination involontaire.

M. ADAM. - Vous mentionnez également une « plateforme de conservation » (stockage en silo).

Que souhaitez-vous tester sur ce point ?

M. MASEREEL. - Il s'agit d'évaluer les meilleures pratiques pour le stockage des betteraves en silo. Par exemple, nous avons mené des expérimentations sur l'impact du bâchage et l'évolution de la qualité des betteraves stockées. L'objectif est de minimiser la dégradation de la matière première, car nous achetons les betteraves en fonction de leur qualité au moment de la livraison.

M. ADAM. - Comment allez-vous procéder pour tester le stress hydrique et la résistance à la sécheresse ?

M. MASEREEL. - Je ne sais pas précisément.

M. ADAM. - Cela pose question, car simuler la sécheresse en plein champ est complexe.

M. MASEREEL. - Ces essais illustrent le travail de recherche mené par nos équipes betteravières pour répondre aux défis posés par la diminution, voire la suppression, de certains traitements chimiques, notamment herbicides et fongicides. Ces démarches sont accompagnées par nos inspecteurs pour identifier les leviers d'amélioration les plus pertinents.

M. ADAM. - Travaillez-vous en partenariat avec Cristal Union ?

M. MASEREEL. - Oui, nous pouvons nous associer à des projets techniques menés par des concurrents, dès lors qu'ils concernent des aspects purement techniques exploitables par tous. Nous ne sommes pas non plus complètement fermés sur ce point.

M. BOUCHELACHEM. - Vous avez montré notamment tout ce qui concerne la variété des semences, puisque vous évoquiez Cristal Union. Nous avons pu discuter avec des collègues des différents groupes, notamment Tereos et Cristal Union. Je me demande où en est le projet AKER, ce projet français sur les modifications génériques destinées à améliorer les semences.

Est-il terminé, abandonné ou toujours en cours ?

M. MASEREEL. - Je ne dispose pas de tous les éléments actualisés dans ce domaine. Ce sont tous des projets commencés par l'ITB (Institut Technique de la Betterave) en collaboration avec les semenciers pour améliorer les rendements.

Le projet AKER date de plus de dix ans et il visait à améliorer les rendements. Ces dernières années, nous nous sommes davantage concentrés sur des sujets tels que la jaunisse. L'ensemble de ces démarches concourt à l'amélioration des rendements des différentes semences.

Quant au projet AKER lui-même, je ne sais pas s'il est toujours actif sous cette dénomination. Quoi qu'il en soit, des recherches importantes sont toujours menées par l'ITB, l'INRAE, ainsi que par le biais d'expérimentations réalisées au niveau de SLS que nous intégrons aux démarches globales.

M. BOUCHELACHEM. - Ce que vous évoquez, ce sont des expérimentations propres à SLS, n'est-ce pas ?

M. MASEREEL. - Elles le sont, puis nous partageons ces informations avec d'autres entités telles que la SNFS.

M. BOUCHELACHEM. - C'est bien généreux. Y a-t-il une réciprocité ?

Ce n'est pas l'impression que nous avons eue.

M. MASEREEL. - Oui, un peu. Par la suite, nous apportons le conseil qui nous intéresse.

Pour un agriculteur, ce qui compte, c'est le rendement en sucre par hectare. Pour nous, il s'agit d'obtenir une meilleure richesse et d'avoir une bonne capacité à extraire le sucre présent dans la betterave. Nous aurons peut-être intérêt à favoriser certaines variétés de semences au détriment d'autres. C'est pourquoi il est essentiel que nous gardions ce sujet au niveau de notre maîtrise.

M. GAUSSOU, Président. - Voilà pour le volet betteravier.

Nous passons maintenant à la logistique.

M. KANTHACK. - En logistique sucre, nous arrivons à la fin des big bags en provenance d'Espagne. Nous en avons parlé lors des précédents CSE. Les transferts vers Eppeville sont désormais arrêtés avec la fin de la campagne. On constate qu'Étrépagny n'est pas entièrement rempli. L'objectif est tout de même d'être vide pour la campagne sirop afin qu'elle puisse se réaliser dans les temps.

À Roye, nous avons terminé le remplissage comme prévu. La première bosse du graphique montre que, pour le moment, nous avons officialisé un surplus de production de 30 000 tonnes, principalement à Eppeville. Nous avons remonté cette information à la Supply Chain Groupe afin de voir comment valoriser ces 30 000 tonnes.

M. ADAM. - Aviez-vous demandé à avoir des clients en face ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons les avoir.

M. KANTHACK. - Oui. Le pack dont nous parlions figure sur la diapositive, en couleur orangée. Nous avons commencé la production de notre étui 1 kg blanc 160 ans et le gélifiant Auchan.

M. BOUCHELAGHEM. - Le packaging, est-ce pour Aldi ?

M. KANTHACK. - Oui, nous nous assurons simplement de la compatibilité du graphisme avec la machine.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, car on retrouve le Nutri-Score, etc.

M. KANTHACK. - En effet, nous produisons désormais les packs pour Aldi et les morceaux pour Aldi France. Nous cherchons à récupérer les sachets actuellement produits en Belgique, car la ligne était saturée. Nous constatons de la disponibilité et sommes en discussion pour reprendre ce volume, ce qui permettrait d'éviter des coûts logistiques et de vendre facilement les trois produits dès leur départ de Dossin.

Du 4 au 6 février, nous avons accueilli la visite de l'équipe Supply, avec deux nouveaux arrivants : Asmaa JAHOUÏ arrive pour gérer le planning Ouest et Adnane ABAÏD gère le planning pour le Retail dont le responsable est Flavie GICQUEL. Pour Étrépagny, Bresles, Eppeville, Roye Sucrierie et Roye Conditionnement, la visite s'est effectuée en deux jours, pour trois sites sous forme de demi-journées. L'objectif est que ces nouveaux collaborateurs comprennent bien nos modes de fonctionnement et que nous parvenions à bien nous coordonner.

M. ADAM. - Il y a tout de même beaucoup de turnover à ces postes.

M. BOUCHELAGHEM. - Qui sont ces personnes ?

M. KANTHACK. - Elles sont basées à Mannheim et font partie de Südzucker. Ce sont les interlocuteurs de la Supply France.

M. GAUSSOU, Président. - Passons maintenant à l'actualité d'Étrépagny et de Bresles.

M. MASEREEL. - Concernant Bresles, voici le bilan de la campagne.

Côté betterave, nous avons atteint une moyenne de 12 233 t/jour. Cela reste en dessous de notre objectif, mais en amélioration par rapport à 2023. Nous verrons les commentaires sur la courbe. Le sucre a atteint 1 169 t/jour, avec une cristallisation plus difficile en fin de campagne.

Côté énergie, la consommation a été meilleure que l'an dernier, mais encore en deçà de notre objectif. Nous avons mis en place plusieurs améliorations, notamment le malaxeur à cossettes qui a permis de réduire la consommation, mais il reste encore des optimisations à apporter pour atteindre l'objectif fixé.

Concernant la pierre à chaux, nous avons observé un niveau élevé, particulièrement en fin de campagne, en raison de la dégradation des betteraves qui a nécessité un chaulage plus important. Cela a aussi entraîné une perte en diffusion et en épuration légèrement au-dessus des standards habituels.

Sur le plan de la sécurité, aucun incident majeur n'est à signaler. Il n'y a pas eu d'accident avec arrêt.

Autre caractéristique notable de cette campagne : la mise en service de deux investissements majeurs. Le malaxeur à cossettes a nécessité quelques ajustements au démarrage, mais il a ensuite bien fonctionné, même si nous ne sommes pas encore à l'optimum thermique en raison de la quantité d'eau disponible.

M. CAUCHOIS. - C'est un flop, grossièrement. Tout l'investissement fait autour de la réduction d'énergie à la tonne de betterave, notamment le méthaniseur, a connu pas mal de soucis.

M. MASEREEL. - Vous êtes d'un optimisme affolant ! Je termine mon explication.

Le malaxeur à cossettes fonctionne bien techniquement, il est pleinement opérationnel. Il a connu quelques difficultés au démarrage, mais celles-ci ont été résolues. Il reste cependant des ajustements à faire, notamment sur la gestion des quantités d'eau disponibles, ce qui a empêché d'atteindre totalement l'économie thermique attendue. Cependant, le pincement, indicateur de l'efficacité thermique, est largement au-dessus de l'objectif, ce qui est un point positif.

Concernant le méthaniseur, nous avons eu du bon et du moins bon. Il a fini par fonctionner correctement, mais nous n'avons pas pu exploiter le biogaz comme prévu, car il n'a fonctionné qu'en fin de campagne. Cela fera l'objet de nouveaux essais lors de la prochaine campagne.

M. BOUCHELACHEM. - Est-ce que toute la partie réception des eaux jusqu'au méthaniseur est opérationnelle ? Seule l'utilisation du biogaz pose des problèmes, est-ce cela ?

M. MASEREEL. - Oui, le méthaniseur en lui-même a fonctionné.

En revanche, nous avons rencontré des problèmes avec le réseau de gaz allant vers la torchère : de l'eau s'infiltrait à contre-courant, empêchant une utilisation correcte de la torchère.

Or, pour garantir la sécurité, il était impératif que la torchère soit opérationnelle en cas de surpression. Il a donc fallu intervenir, arrêter le méthaniseur, faire les modifications nécessaires, puis le redémarrer.

Un méthaniseur met presque un mois à monter en capacité. La campagne était terminée avant que nous puissions atteindre le plein régime.

La partie fonctionnement du méthaniseur est donc bonne, mais nous devons travailler sur la récupération et l'exploitation du biogaz.

Autres sujets récurrents : comme nous sommes désormais en fonctionnement isolé sur le réseau ENEDIS, nous ne sommes plus reliés en permanence au réseau électrique principal. Les microcoupures, auparavant peu impactantes, entraînent désormais des arrêts intempestifs sur les variateurs de vitesse. Cela va devenir un problème récurrent.

Par ailleurs, nous n'avons pas eu de grosse casse, mais une multitude de petits incidents, ce qui a perturbé l'exploitation. Nous avons eu très peu de jours où nous avons pu atteindre le régime nominal.

Si l'on compare avec l'an dernier, nous avons eu une période d'un mois où la cadence était parfaitement stable. Cette année, la richesse en sucre est restée basse tout au long de la campagne, avec une pureté très faible en fin de campagne, ce qui a eu un impact significatif sur la cristallisation et l'épuration. Les sels de chaux étaient très bas en début et ont entraîné de grosses difficultés d'épuration sur la fin. Globalement, la cadence d'expédition était bonne, comme nous l'avons déjà commenté par rapport aux capacités de stockage.

Cela se traduit par une courbe assez heurtée. Le fonctionnement était correct en début de campagne et de grosses difficultés en fin de campagne avec des sujets de granulométrie au niveau de la cristallisation et un gros impact de la pureté et des difficultés d'épuration.

En effet, à Étrépagny, la configuration avec deux jets pose un problème. Les deux premiers jets font du sucre blanc et lorsque la pureté est trop basse, il devient nécessaire de refondre une partie du sucre produit, ce qui réduit considérablement la cadence.

Sur la consommation énergétique, nous ne sommes pas encore à l'optimum espéré. Notre objectif était de 150, nous avons fait mieux que l'an dernier où nous étions à 178, mais nous restons au-dessus de ce que nous visions.

M. CAUCHOIS. - L'an dernier, nous étions à 186.

M. MASEREEL. - Oui et notre objectif était de 178.

M. CAUCHOIS. - Vous n'avez pas atteint votre objectif et les travaux n'ont pas été réalisés comme prévu.

M. MASEREEL. - Avec les évaporateurs non finalisés, nous aurions pu atteindre 152.

M. CAUCHOIS. - Cela signifie que vous n'avez atteint que 50 % de l'économie d'énergie espérée.

M. BOUCHELACHEM. - La courbe orange représente-t-elle la moyenne de la consommation énergétique ?

M. MASEREEL. - Oui, elle reflète la situation à ce jour.

La courbe rouge c'est chaque jour.

M. GAUSSOU, Président. - La courbe orange, c'est à ce jour.

M. BOUCHELACHEM. - Si l'on compare cela à la consommation de la campagne précédente, est-ce un peu moins chaotique ?

M. MASEREEL. - Oui, c'est plus bas. C'est plus irrégulier, mais avec moins de gros pics.

Avec ce slide sur l'exploitation, nous avons une vision plus précise des taux de panne. Cela illustre ce que je disais précédemment : il n'y a pas de grosses pannes.

Le graphique du bas représente le TRG par secteur. Nous avons classé les différentes pannes en fonction de leur origine : s'agit-il d'un problème de process, d'un sujet électrique, de chaudronnerie, du circuit betteravier ou d'un impact lié aux investissements ?

À droite, vous pouvez voir l'impact des investissements, notamment le démarrage du malaxeur à cossettes qui a eu des conséquences en début de campagne.

On s'aperçoit que les principales difficultés rencontrées sont davantage liées au process de la betterave et au fonctionnement de l'usine qu'à des sujets de maintenance pure, comme l'électricité, la mécanique ou les chaudières. Ces derniers qui posaient plus de problèmes par le passé, sont aujourd'hui peu impactants.

M. BOUCHELAGHEM. - Si l'on lit vos graphiques, cela signifie qu'en septembre, tout ce qui a été fait pour la campagne a été enregistré dans les TN au démarrage ?

M. MASEREEL. - Oui, un investissement majeur comme le malaxeur à cossettes ne démarre pas toujours du premier coup. Parfois oui, mais il y a toujours une phase de mise au point sur un tel équipement. L'impact du démarrage est donc significatif, mais l'évolution au fil de la campagne montre une amélioration.

Côté Roye Sucrerie, la campagne s'est achevée le 10 février à Étrépagny et le 9 février à Roye. Nous cherchons toujours à équilibrer les volumes en fin de campagne, d'où les transferts pour ajuster les niveaux.

Sur le volet betterave et cadence, cette année a été un record pour Roye, avec une moyenne de 13 714 t/jour. Concernant le sucre, nous avons atteint un niveau de 1 246 t/jour, ce qui est une bonne performance. Côté pellets, il n'y a aucun sujet particulier à signaler. Sur le plan betteravier, on note une belle allure finale, malgré des difficultés au démarrage. C'est d'autant plus remarquable que la campagne a connu des conditions complexes.

Pour les consommations énergétiques, elles sont similaires à celles de l'année dernière, voire légèrement supérieures. Cependant, cela répond avant tout à un objectif économique. En 2024, le prix de l'électricité était très élevé, ce qui nous a contraints à maximiser notre autoproduction. C'était également le cas pour Étrépagny.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est bien que vous le précisiez, Monsieur MASEREEL. Vous devriez venir aux NAO ! Quand on parle des difficultés des salariés à payer certaines factures, M. GAUSSOU a tendance à minimiser en disant : « Non, cela va plutôt bien, c'est la déflation. »

(Rires.)

M. MASEREEL. - En janvier, les prix ont fortement baissé. En 2024, nous avons des contrats signés en 2023, au moment où les prix étaient au plus haut, ce qui n'est pas le cas des factures individuelles des salariés. Au niveau industriel, nous nous engageons sur des contrats longue durée, souvent deux ans et nous avons des prix assez élevés en 2024.

En 2025, les prix ont commencé à baisser en début d'année.

M. LE POULLEN. - Vous pourrez en faire profiter les salariés, alors !

(Rires).

M. PUPIER. - Concernant la consommation de pierre à chaux par rapport aux années précédentes, avons-nous constaté une évolution ?

Nous avons rencontré un problème cette année à ce niveau.

M. MASEREEL. - Vous référez-vous aux problématiques de poussière ?

M. PUPIER. - Oui.

M. MASEREEL. - Je ne sais pas si cela a un impact direct, même si la consommation de pierre à chaux a été plus élevée en fin de campagne. Le ratio est peut-être aussi plus élevé.

La problématique sur les fines a bien été identifiée et prise en compte. Nous avons encore un gros travail à mener avec notre fournisseur, les Carrières du Boulonnais. Nous les avons d'ailleurs rencontrés sur place.

M. PUPIER. - D'après ce que j'ai compris, cela reste dans la norme acceptable.

Est-il envisagé de changer de fournisseur ?

Il y a eu un impact financier important sur le nettoyage du tapis à écailles, au niveau des trémies et autres. Le tapis avait été changé l'an dernier et il est déjà hors d'usage. Il faudra donc prévoir de gros travaux.

M. MASEREEL. - Nous avons déposé une réclamation commune pour Étrépagny et Roye sur ce sujet.

Les Carrières ont bien pris en compte le problème, mais elles ne peuvent pas dire que cela respecte les normes, car ce n'est pas le cas. Nous avons des discussions en cours pour améliorer la qualité en termes de tonnes fines.

Ce n'est pas encore gagné : ils envisagent un criblage supplémentaire, mais cela ne serait pas mis en place cette année. La situation est donc encore compliquée. Le contrat avec Carrières du Boulonnais court toujours pour 2025.

Par ailleurs, en fin de campagne, nous avons eu des événements marquants, notamment un arrêt usine planifié pour la reprise d'une fuite à l'entrée du préchauffeur.

Nous avons aussi observé une augmentation des difficultés en épuration, avec un point critique identifié à Roye, notamment lorsque l'on atteint l'allure maximale.

Sur les courbes, on constate néanmoins une bonne tenue du rythme nominal des 15 000 tonnes de manière assez régulière. La cadence de cristallisation a également été correcte. Il faut néanmoins intégrer les passages en base fin et en base moyen qui expliquent les variations observées selon les périodes.

M. PUPIER. - Je sais que ce n'est pas un sujet que l'on aime trop aborder, mais nous ne parlons pas des pertes au caniveau dans le bilan de campagne. Nous avons déjà évoqué ce point en CSE. Ce serait bien d'avoir une courbe illustrant sur les arrêts principaux. Cela permettrait de

sensibiliser le personnel à l'impact des arrêts, en mettant en évidence les conséquences réelles sur ces pertes.

M. MASEREEL. - La perte au caniveau à Roye est bien suivie et identifiée. J'entends votre remarque sur la nécessité de communiquer davantage à ce sujet.

M. PUPIER. - Cela représente plusieurs centaines de milliers d'euros.

M. MASEREEL. - Oui, cela équivaut à quelques tonnes par jour en moyenne.

M. BOUCHELACHEM. - Est-ce une perte qui pourrait être évitée ?

M. PUPIER. - Ce n'est pas toujours totalement gérable, mais on peut la limiter. Certaines pertes dues aux nettoyages pourraient être optimisées.

Parfois, on vide les équipements en cas de problème et il serait sans doute possible de gérer ces situations différemment. C'est de l'argent qui part littéralement au caniveau.

M. BOUCHELACHEM. - Cette perte est-elle uniquement liée à la conduite et au process, ou faudrait-il des investissements pour améliorer la récupération ?

M. PUPIER. - Il y a un peu de tout.

M. MASEREEL. - Ces pertes peuvent être liées à des mises au caniveau volontaires pour des raisons de process, à des fuites de garnitures ou encore à une accumulation de petits problèmes. Cependant, dès lors que nous suivons et visualisons ces pertes, nous parvenons mieux à les maîtriser.

Il est possible de réduire ces pertes par des actions ciblées qui, mises bout à bout, peuvent représenter quelques tonnes par jour en moyenne.

M. BOUCHELACHEM. - Si ces pertes se retrouvent dans les rejets...

M. MASEREEL. - Ce n'est pas comparable à ce qui se produit à Marseille.

Ici, cela finit dans les eaux de lavage et se dégrade naturellement. Cela n'a pas d'impact environnement.

M. CAUCHOIS. - Sur la fin de campagne, à partir de Noël, nous avons fonctionné sans la tour à herbes. On constate sur la courbe que la moyenne est plus haute lorsqu'il n'y a pas les herbes. Stocker les herbes à côté du local électrique, pour le bitume et toutes les installations annexes, ce n'est pas envisageable.

Envisagez-vous des investissements pour améliorer la situation ou avez-vous d'autres pistes ?

Depuis que nous avons cessé de l'utiliser, nous avons constaté une meilleure cadence et une moindre consommation d'énergie. Cela a un impact économique non négligeable au niveau de la production.

M. MASEREEL. - L'utilisation des herbes dans le process est un équilibre financier à trouver, car c'est une matière sèche moins élevée que de la pulpe. La valorisation sous forme de méthanisation ne rapporte pas grand-chose, tandis que la transformation en matière sèche additionnelle pour les pellets peut être plus intéressante.

Tout dépend du marché : si les pellets se vendent bien, il est pertinent de poursuivre la déshydratation. Si ce n'est pas le cas, l'épandage ou la méthanisation peuvent devenir des alternatives plus rentables. On ne peut pas raisonner en termes d'investissement, car investir pour amener des herbes à 30 % de matière sèche ne fonctionnera pas.

Cela a certes un impact sur la cadence, mais chaque année, la situation sera différente en fonction des prix du marché. Il n'y a donc pas de réponse unique.

M. CAUCHOIS. - Cela fait plusieurs années que nous sommes confrontés à ce problème.

Avant, les herbes étaient réparties sur deux tambours, ce qui facilitait leur traitement. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas.

M. MASEREEL. - En effet, autrefois, la quantité d'herbe était équivalente à celle des pulpes, ce qui facilitait le passage dans le process. Aujourd'hui, ce n'est plus la même configuration et cela ne changera pas sans adaptation.

Concernant les investissements, il n'y a rien de particulier à signaler pour le moment. Il s'agit essentiellement d'investissements qui suivent leur cours.

M. ADAM. - Comment se situent les deux sucreries du Groupe en termes de performance ?

M. MASEREEL. - Je n'ai pas encore de données précises à ce sujet.

M. ADAM. - Lors du Comité de Groupe Européen, chaque année, nous avons un état des lieux.

M. MASEREEL. - Un bilan sera réalisé en mars ou avril.

M. BOUCHELACHEM. - Monsieur MASEREEL, nous nous interrogeons sur votre présentation. Peut-être que nous nous trompons, mais la manière dont les chiffres ont été présentés semble suggérer une différence de traitement entre la sucrerie d'Étrépagne et celle de Roye.

Pour Roye, vous n'avez pas mis les résultats de 2023 en comparaison, alors que cela était flagrant pour Étrépagne. Cela permettait d'observer un écart. Tout à l'heure, vous reprochiez à certains d'entre nous de ne pas être optimistes concernant les investissements.

Nous ne voulons pas être naïfs et croire que tout va pour le mieux. Nous nous demandons si toutes les mesures nécessaires sont mises en place pour garantir le bon fonctionnement d'Étrépagne.

Encore une fois, nous ne disons pas que c'est fait délibérément pour créer une différence entre les deux sites, mais il est essentiel de s'assurer que les mêmes efforts et investissements sont réalisés à Étrépagne afin qu'il ne soit pas pénalisé.

M. MASEREEL. - La présentation des chiffres a été réalisée par deux personnes différentes, ce qui explique peut-être la disparité de mise en forme.

M. BOUCHELACHEM. - Cela explique certaines choses.

M. ADAM. - Vous n'avez pas optimisé votre présentation, est-ce cela ?

(Rires.)

M. MASEREEL. - Si, mais chacun a fait son travail de son côté.

Les commentaires que j'ai apportés pour Étrépagne sont les mêmes que ceux faits pour Roye.

Pour Roye, j'ai mentionné que les résultats betteraviers étaient meilleurs, que les chiffres du sucre étaient stables et que la consommation énergétique était légèrement moins performante que l'année précédente en raison des variations de prix du gaz et de l'électricité.

Les deux sites ne sont pas au même niveau en termes de consommation énergétique, avec une différence de 140 kWh/tonne de betterave entre Étrépagny et Roye. Cela s'explique par l'historique des investissements.

Roye a bénéficié de plusieurs investissements ces dernières années, tandis qu'Étrépagny a encore des projets en cours pour progresser. Il n'y a aucune volonté de cacher quoi que ce soit.

M. BOUCHELACHEM. - J'ai bien compris : un site a bénéficié d'un suivi plus rigoureux que l'autre dans la présentation.

D'un point de vue global, j'espère ne pas me tromper, mais j'ai le sentiment que vous souhaitez maintenir les deux sites à un même niveau de performance. Cependant, si les investissements ne sont pas réalisés de manière équitable, il y aura inévitablement un écart entre les deux.

Nous avons déjà vu cela avant la fermeture de certaines sucreries. Les élus de ces sites alertaient sur le manque d'investissements et les problèmes de maintenabilité, ce qui les inquiétait fortement.

M. MASEREEL. - En l'occurrence, vous avez pu constater que la situation progresse.

À Étrépagny, je n'affirme pas que tout va bien, mais plusieurs chiffres montrent une amélioration par rapport à l'année précédente. Roye a réalisé une campagne record en termes de cadence. La situation évolue dans le bon sens, mais il reste encore des axes d'amélioration sur les deux sites.

Pour Roye, par exemple, nous avons encore des difficultés liées à l'équilibre de l'évapo et aux thermos. Nous sommes en discussion avec le fournisseur des éjecto pour améliorer ce point. Le ratio thermique devrait s'améliorer dès que nous n'aurons plus la contrainte d'achat d'électricité qui nous a obligés à un fonctionnement plus économique, mais a impacté nos affichages en kilowatt.

M. ADAM. - Aujourd'hui, Étrépagny n'est pas au même niveau que Roye, notamment parce que des investissements ont été annoncés, mais repoussés. Nous ne savons pas précisément quand ils seront réalisés et cette incertitude est source d'inquiétude. Il est important d'avoir une vision claire sur les investissements nécessaires pour qu'Étrépagny puisse maintenir des performances comparables à celles de Roye.

Si nous comparons les deux sites aujourd'hui, nous voyons bien qu'Étrépagny a eu moins d'investissements. Le fait d'apprendre que les investissements prévus sont reportés, sans réelle visibilité sur leur mise en œuvre, ne fait qu'alimenter les inquiétudes.

M. MASEREEL. - Il n'y a pas d'investissement repoussé dès lors que les investissements ne sont pas encore décidés. Nous présentons des investissements, ils sont étudiés, mais tant qu'ils ne sont pas validés, ils ne peuvent pas être considérés comme reportés.

M. LE POULLEN. - Pourtant, l'évaporation avait été décidée et annulée. Elle était prévue dans le budget du malaxeur.

M. MASEREEL. - Elle avait été décidée, mais comme nous avons dû dépenser plus d'argent que prévu pour la première partie du projet, nous avons convenu de ne pas faire cette deuxième partie, car elle ne présentait pas une rentabilité économique suffisante. Cela n'empêche pas de continuer à travailler sur d'autres projets plus pertinents en termes de rentabilité.

Il ne faut pas non plus comparer systématiquement Roye et Étrépagny dans l'absolu. Des investissements ont été réalisés pour Roye, d'autres sont en cours. Il y a aussi des investissements prévus à Étrépagny.

M. BOUCHELACHEM. - Nous sommes bien obligés de faire des comparaisons à un moment. Il ne s'agit pas de compétition, mais d'équité.

M. ADAM. - Quand le Groupe a décidé de fermer Cagny et Eppeville, ce n'était pas parce que ces sucreries présentaient des performances excellentes, mais parce qu'il fallait faire des choix stratégiques.

Nous avons donc raison de nous inquiéter de notre niveau de performance et de nos coûts. Si, pour finir, notre coût de production par tonne de sucre est plus élevé que celui des autres sites, c'est cela qui fera la différence en cas d'arbitrage.

(La séance est suspendue à 12 h 54 et reprise à 14 heures.)

M. GAUSSOU, Président. - Je vous propose de reprendre.

Nous en étions à la fin de la partie industrielle avec l'examen de l'actualité de Roye Conditionnement par Julien KANTHACK.

M. KANTHACK. - En janvier, le rythme continu s'est arrêté le 17 janvier, comme prévu.

Nous confirmons qu'il n'y aura pas de rythme continu sur les lignes de production pendant la campagne sirop.

Nous avons également procédé à la virtualisation du serveur Mecalux, une opération qui n'était pas simple. Toutefois, nous avons réussi à la mener à bien sans impact majeur.

Par ailleurs, nous avons passé commande pour le remplacement de notre centrale incendie obsolète. Cette mise à niveau représente un investissement de 60 000 €.

Le 31 janvier, nous avons eu une journée particulièrement enrichissante. Des collaborateurs d'Étrépagny ayant travaillé sur les indicateurs liés à la Smart Maintenance sont venus à Roye Conditionnement pour nous présenter leurs avancées et partager leur expérience. Cette rencontre a réuni de nombreux experts en maintenance qui ont échangé sur les plans de maintenance et la bonne utilisation de SAP.

Concernant Optimum, nous avons relancé les rapports d'activité hebdomadaires par pôle à Roye Conditionnement. Cette initiative a débuté en février. L'objectif est d'améliorer, à partir de mars, la qualité des réunions hebdomadaires en facilitant le partage des actions en cours, souvent menées sur une période plus longue qu'une seule semaine.

Notre journée du Conditionnement, moment clé de l'année, est prévue pour le 3 mars à Roye Conditionnement.

Sur le plan de la performance :

- poudres : un bon mois, avec un taux de 77,4 %, au-dessus de l'objectif ;
- packs : pour le deuxième mois consécutif, les performances sont satisfaisantes grâce à l'amélioration des bouchons. La modification technique apportée commence à porter ses fruits, bien que la situation reste fragile ce mois-ci ;
- lignes sacs : nous attendons les dernières livraisons, intégrant nos améliorations sur les sacs ;
- ligne sachets : légèrement en dessous de l'objectif en janvier, en raison de problèmes récurrents liés au palettiseur et au convoyage spécifique avec un buffer.

M. DESSAINT. - La problématique des bouchons sur la pack n'est toujours pas résolue.

M. KANTHACK. - Une partie du problème a été réglée. Aujourd'hui, nous avons reçu de nouveaux bouchons envoyés par le fournisseur. Toutefois, bien qu'une partie de la difficulté soit résolue, un nouveau défaut est apparu : nous n'arrivons pas à alimenter correctement. Le fournisseur a repris les lots et nous a expédié un carton de bouchons vendredi ou lundi. Nous devons procéder à des essais pour évaluer leur efficacité.

La modification technique que nous avons apportée permet d'accroître la tolérance. Malheureusement, un nouveau défaut est apparu au niveau du bol. Il semblerait qu'en cherchant à corriger les problèmes signalés, un nouvel inconvénient ait été introduit.

Concernant les morceaux, nous sommes légèrement au-dessus de l'objectif. Nous n'avons pas produit de roux en janvier, comme prévu.

Nous avons cependant rencontré des casses, notamment sur la mouleuse de la ligne 10 où un galet a posé un problème. De manière générale, cette ligne nous a causé de nombreuses difficultés en janvier. La ligne 15, en export, est en retrait, notamment sur la dernière semaine de janvier, en raison d'une fuite sur le circuit de graissage de la mouleuse.

Nous avons également tenu notre réunion de bilan 2024 et perspectives 2025. Nous en avons profité pour partager la galette. Cette réunion s'est déroulée en quatre sessions, couvrant l'ensemble des horaires : matin, après-midi, journée et nuit.

Lors de la dernière session, nous avons également célébré l'installation tant attendue de l'OCCHIO au tamisage. Nous avons abordé ce point en CSE.

Éric DIEVAL se réjouit de son utilisation.

M. DIEVAL. - Quelques ajustements restent à faire, mais c'est une nette amélioration des conditions de travail. L'ancien modèle était très bruyant à utiliser, allant jusqu'à empêcher de se parler dans la pièce et, en termes de fiabilité, il nécessitait parfois des analyses complémentaires en laboratoire, générant ainsi du travail supplémentaire.

Nous devrions obtenir des résultats plus fiables.

M. PUECHAL. - Nous avons désormais une meilleure maîtrise des résultats affichés, ce qui est un point positif.

M. KANTHACK. - Ils détectent mieux les fines.

M. PUECHAL. - Nous pouvons désormais nous fier aux résultats obtenus.

M. GAUSSOU, Président. - S'il n'y a pas de questions, nous passons à l'examen des points spécifiques inscrits à l'ordre du jour.

IV. QUESTIONS PREALABLEMENT POSEES

Situation Générale

1. Bilan de la campagne : tonnage betteraves, sucre, sirop, pulpes, TRG.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons eu de longs échanges, nous avons examiné les graphiques, les ratios et la performance.

Pouvons-nous considérer que ce point est traité ?

M. ADAM. - Oui.

2. Quelle est l'analyse de SLS face à l'évolution récente du monde sucrier en France ?

M. ADAM. - Notre question porte précisément sur la vente de la société Lesaffre Frères.

M. DESSAINT. - Et de l'arrêt de la sucrerie de Souppes.

M. GAUSSOU, Président. - Nous ne nous substituons pas à nos concurrents dans nos analyses, ce n'est pas notre rôle. Toutefois, deux événements récents ont un point commun : ils marquent une évolution du paysage sucrier français.

Le premier est l'annonce par la sucrerie de Souppes-sur-Loing, une entreprise familiale, de l'arrêt immédiat de son activité. Elle n'a pas terminé la campagne et ne redémarrera pas. Cette entreprise était située en Seine-et-Marne.

Le second est l'annonce récente par la société Lesaffre Frères de son projet de cession de ses actions dans la sucrerie de Nangis au profit de Cristal Union, un groupe sucrier coopérateur que nous connaissons bien. Si cette opération aboutit, Cristal Union deviendra majoritaire, car Tereos détient toujours au moins 30 % du capital de Nangis.

Pour l'instant, il ne s'agit que d'un projet sur le plan formel. Tant qu'il n'est pas validé par les marchés financiers, il demeure une intention.

Néanmoins, si l'on s'inscrit dans cette perspective, cela signifie que la concentration du secteur sucrier en France va se poursuivre. À très court terme, il pourrait ne rester que trois acteurs majeurs : deux coopérateurs et SLS qui représente désormais le seul acteur privé du marché du sucre, bien que sa part diminue légèrement.

Si l'on revient sur l'arrêt de Souppes et l'évolution de Nangis, ces sucreries avaient l'une des durées de campagne les plus courtes du secteur. Lorsqu'on analyse la situation - comme vous nous l'avez demandé - il apparaît que ces sucreries étaient plus vulnérables que d'autres à des évolutions défavorables en raison de cette particularité.

Notre analyse ne va pas au-delà de ce constat, si ce n'est pour rappeler que SLS est rattaché au premier groupe sucrier européen. Nous continuerons à œuvrer pour conserver le meilleur positionnement possible sur l'amont et l'aval, c'est-à-dire tant sur la filière planteurs que sur l'activité commerciale, afin de développer les synergies pertinentes.

Nous restons donc alignés sur cette stratégie, en étant adossés à Südzucker. Cette évolution du secteur sucrier qui se structure autour de trois grands acteurs - deux coopérateurs et une entreprise privée -, renforce cette nécessité.

M. BOUCHELAGHEM. - Le rapprochement entre Tereos et Cristal Union ne vous interpelle-t-il pas davantage ?

M. GAUSSOU, Président. - De quel rapprochement parlez-vous ?

M. BOUCHELAGHEM. - Je parle de de l'entrée de Cristal Union au capital de Nangis que vous venez d'évoquer.

M. GAUSSOU, Président. - Il ne s'agit pas d'un rapprochement à proprement parler. Lesaffre Frères souhaite vendre et c'est Cristal Union qui rachète, devenant ainsi majoritaire, puisque Lesaffre Frères détenait la majorité des parts de Nangis. Tereos reste présent au capital, mais il ne s'agit pas d'un rapprochement, simplement d'une conséquence logique de la vente.

M. BOUCHELAGHEM. - Nos contacts chez Tereos et Cristal Union nous ont indiqué qu'il y aurait des tractations en cours concernant cette cession.

M. GAUSSOU, Président. - Nous n'avons pas d'éléments à ce sujet.

Ce qui a été évoqué et relayé par les médias, c'est la question des betteraves de Souppes-sur-Loing. Elles devraient a priori être livrées à Cristal Union, bien que Tereos ait pu manifester un certain intérêt pour se positionner sur ce dossier.

M. PUECHAL. - Ce n'est pas qu'une hypothèse. Cette année, Tereos travaille à façon les betteraves de Souppes, mais dès la prochaine campagne, c'est Cristal Union qui récupérera ces volumes.

M. GAUSSOU, Président. - Nous ne disposons pas d'informations précises à ce sujet. Nous ne sommes pas les décisionnaires de Cristal Union et ne ferons pas de commentaires.

M. PUECHAL. - C'est pourtant indiqué dans plusieurs articles de presse.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, les journaux...

M. PUECHAL. - Un coup, vous nous dites que les informations doivent être recoupées et avérées...

M. BOUCHELAGHEM. - Quoi qu'il en soit, Monsieur GAUSSOU...

M. GAUSSOU, Président. - Nous possédons une sucrerie en Picardie et une en Normandie. Nous ne sommes donc pas directement concernés par les zones betteravières de Seine-et-Marne.

Cela étant, nous restons attentifs à notre positionnement en tant que sucrerie privée. Ce que l'on constate aujourd'hui, c'est la fin d'une époque où il subsistait encore quelques acteurs de plus petite taille.

3. Calendrier définitif des campagnes sirop et de l'organisation du conditionnement à cette période.

M. GAUSSOU, Président. - À Roye, la campagne débutera le 14 avril et s'achèvera, au plus tard, le 4 juillet, y compris la phase de liquidation, selon les prévisions du responsable du site.

À Étrépagny, nous démarrerons le 31 mars et espérons terminer d'ici au 15 juin. Est-ce bien l'estimation retenue ?

M. MASEREEL. - Oui, au 15 juin, car l'arrêt technique débutera immédiatement après.

M. KANTHACK. - Concernant le Conditionnement, puisque la production ne fonctionnera pas en rythme continu, l'activité principale sera l'ensilage de base fin.

Nous sommes actuellement en train de récupérer les quantités de base fin à produire. L'objectif n'est pas de remplir le silo, mais de définir précisément la quantité nécessaire et de voir avec la sucrerie comment organiser la production. L'idéal serait de procéder en un seul run, afin de garantir un rythme continu durant cette période.

Cela fait longtemps que nous n'avons pas eu cette configuration où seule l'activité d'ensilage était en cours, sans lignes de production en fonctionnement.

À ce jour, nous n'avons pas encore pris de décision définitive. Cependant, nous avons sollicité les équipes de tamisage et de maintenance pour étudier les possibilités d'organisation. L'idéal serait d'effectuer un seul run, mais nous devons rapidement valider la faisabilité de cette option.

M. DESSAINT. - Quelle serait la durée de ce run ? Le savez-vous ?

M. KANTHACK. - Nous ne le savons pas encore. Pour l'instant, nous consolidons les données relatives aux volumes à produire et à la méthode. Avec Marie, nous nous sommes fixés comme objectif de déterminer cette quantité d'ici à la fin du mois. C'est le point clé.

Les années précédentes, il n'y avait pas de transfert intersites : nous stockions du sucre dans le silo base fin, même lorsque nous savions que nous n'allions pas tout consommer.

Cette année, l'objectif est de ne stocker que les volumes nécessaires et de prévoir des transferts vers Eppeville, si besoin.

Nous pourrions réduire la durée de la période base fin, mais de combien ? Est-ce que ce sera deux semaines, trois semaines ? Nous ne savons pas encore. Ce qui est certain, c'est qu'une production continue sur six semaines est difficile à déterminer. C'est précisément ce point que nous devons clarifier.

4. Calendrier des arrêts techniques programmés en intercampagne et des essais par site.

M. KANTHACK. - Concernant le Conditionnement, nous avons deux arrêts techniques majeurs.

Le premier qui n'est pas encore totalement validé concerne le retrofit de la ligne packs. Nous devons remplacer un automate obsolète. Cette intervention est pour l'instant planifiée en semaines 28 et 29.

Le second est un arrêt plus classique, similaire à ceux réalisés habituellement en été. Il est programmé pour les semaines 31 et 32 et inclura :

- l'entretien des circuits sucre ;
- une maintenance sur le compresseur ;
- une intervention exceptionnelle sur le monorail avec le remplacement de l'ensemble de la ligne balai servant à l'électrification ;

- l'arrivée des nouveaux AGV.

Ce programme s'annonce conséquent sur ces deux semaines.

M. MASEREEL. - L'arrêt technique SES d'Étrépagny aura lieu à partir du 16 juin et durera deux semaines.

M. ADAM. - Y a-t-il des interventions particulières prévues lors de cet arrêt technique ?

M. MASEREEL. - Non, il n'y a rien de spécifique.

M. BOUCHELACHEM. - Monsieur KANTHACK, concernant les rythmes du Conditionnement à Roye, vous engagez-vous à fournir à tous les salariés concernés leur planning OGT au plus tard à la mi-mars, soit un mois avant le début de la campagne sirop ?

M. KANTHACK. - Oui, en général, nous essayons de ne pas dépasser le 20 mars. Si nous pouvons le communiquer plus tôt, nous le ferons.

En avril, mai et juin, nous savons que la demande d'absences est plus importante qu'en période de campagne betteravière.

M. ADAM. - Concernant le nettoyage et la vidange des silos, ces opérations sont-elles toujours prévues dans les années à venir ?

Il y a quelque temps, nous avons évoqué l'idée de nettoyer un silo chaque année ou tous les deux ans. Ce programme est-il remis en cause en raison des restrictions budgétaires ?

M. MASEREEL. - Nous avons adopté un cycle de nettoyage d'un silo tous les six ans, de manière à équilibrer l'entretien des différents silos de SLS et ainsi éviter de devoir les nettoyer tous en même temps.

M. KANTHACK. - Cela concerne les silos verticaux. Pour les silos horizontaux, la gestion est différente.

M. ADAM. - Chaque silo est-il donc nettoyé une fois tous les six ans ?

M. MASEREEL. - Oui, exactement. Il reste cependant une interrogation sur celui dont le nettoyage n'a pas été finalisé cette année. Nous ajusterons en fonction de son état et de son comportement.

M. LE POULLEN. - Il a été nettoyé, mais pas entièrement. Le sucre était tellement dur qu'il ne voulait pas descendre...

M. ADAM. - Il serait essentiel de planifier cette intervention.

M. PUPIER. - Concernant Roye Sucrierie, des arrêts sont-ils prévus ?

M. MASEREEL. - L'arrêt technique est directement lié à l'arrêt des circuits sucre.

M. PUPIER. - Rien n'est-il prévu sur le silo 3 en avril ?

M. KANTHACK. - Si, un nettoyage est prévu pour le silo 3, mais ce n'est pas un arrêt technique à proprement parler.

M. DIEVAL. - Il s'agit d'une réfection des résines.

M. KANTHACK. - Pendant cette période, nous continuerons d'alimenter le conditionnement et d'assurer les expéditions de vrac.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y aura donc pas d'arrêt d'activité.

M. ADAM. - C'est donc un arrêt partiel.

Point Sécurité, Qualité et Environnement

5. Bilan sécurité de la campagne écoulée.

M. MASEREEL. - De manière générale, la campagne betteravière a été positive en matière de sécurité comme je l'ai déjà évoqué, avec une amélioration par rapport à 2023.

Aucun problème majeur n'a été relevé que ce soit du côté industriel (sucrierie) ou du domaine betteravier. Toutefois, des évolutions significatives ont été mises en place concernant le transport et le chargement. Les audits réalisés dans ces domaines ont permis de progresser sur ces aspects.

Pour un bilan plus détaillé, je vous renvoie aux analyses en cours sur les différents sites. Un bilan CSSCT sera présenté et permettra une analyse plus approfondie.

M. ADAM. - Ce bilan sera-t-il présenté lors du prochain CSE ?

M. MASEREEL. - Je ne sais pas encore quand aura lieu la prochaine CSSCT.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sera début mars.

M. ADAM. - Nous aurons donc un bilan transmis au CSE ?

M. PUIPIER. - Oui, le 6 mars.

6. Est-ce que nos objectifs environnementaux ont été tenus pour cette campagne ?

M. MASEREEL. - Plusieurs sujets sont à aborder en matière d'objectifs environnementaux.

Concernant l'eau, nous avons un critère d'intéressement basé sur notre capacité à stocker et gérer l'eau, principalement l'eau condensée. Cet objectif a été atteint à l'échelle du groupe SLS.

Si l'on détaille site par site :

- à Roye, l'objectif était de remplir le bassin d'eau condensée, ce qui a été atteint ;
- à Étrépagny, le bilan est plus contrasté : la production d'eau condensée a été très élevée, ce qui est positif. Cependant, la station de dénitrification n'a atteint son fonctionnement nominal que tardivement. Cela a entraîné une production totale d'eau plus importante que les années précédentes.

En conséquence, nous finissons avec un stock d'eau complet, ce qui nous permettra d'envisager une irrigation estivale.

Nous avons également évoqué le méthaniseur qui a pu fonctionner et traiter une partie des eaux décantées. Toutefois, il n'a pas produit de biogaz, ce qui a un impact environnemental, car cela génère artificiellement du CO₂ et d'autres gaz à effet de serre.

M. ADAM. - De l'irrigation est-elle prévue pour cet été ?

M. MASEREEL. - Oui.

M. ADAM. - Fonctionnera-t-elle sur le même principe que l'épandage ?

M. MASEREEL. - Nous utiliserons les bassins, mais l'irrigation sera assurée par les agriculteurs eux-mêmes.

M. ADAM. - Se branchent-ils donc directement sur nos installations et gèrent-ils ensuite avec leurs propres équipements ?

M. MASEREEL. - Exactement. Ce n'est pas de l'épandage, c'est de l'irrigation sur culture.

Concernant l'énergie, le critère d'intéressement a également été atteint. J'ai déjà évoqué en détail les ratios de consommation énergétique quand j'ai traité la partie sur la campagne.

Enfin, sur le sujet de l'air, nous avons réalisé des analyses sur les rejets gazeux émis par la déshydratation et la chaudière. Ces analyses ont démontré que nos émissions sont conformes aux normes en vigueur.

Point logistique et commercial

7. Les niveaux des ventes sont-ils conformes aux prévisions ?

M. KANTHACK. - Concernant l'industrie, à fin janvier, nous avons atteint un taux de réalisation de 31 % du contrat depuis octobre. Nous sommes donc au tiers de l'année, ce qui est conforme aux prévisions, sachant qu'il existe toujours une certaine saisonnalité.

Pour le retail, sur la même période, nous enregistrons un écart de 3,8 %, principalement en raison de la mise en route des entrepôts Intermarché qui reprenaient la marque Top Budget. Nous n'avions pas été retenus l'année dernière et il y a toujours une période d'inertie lors du passage à un nouveau contrat. Il faut un certain temps avant que l'activité ne se stabilise.

L'équipe commerciale estime que la saisonnalité permettra de résorber cet écart. Globalement, la situation reste conforme aux attentes.

8. Pour l'exercice à venir, avez-vous une estimation de la baisse de notre chiffre d'affaires ? Sera-t-il compensé en partie par une hausse des volumes commercialisés ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour l'exercice 2025-2026, nous prévoyons une baisse significative du chiffre d'affaires.

Deux éléments principaux expliquent cette évolution :

1. la baisse des prix que nous avons évoquée ce matin. La moyenne des prix constatés sera bien inférieure à celle de l'exercice 2024-2025. Nous anticipons une reprise des prix en fin d'année, à partir d'octobre, au cours de la campagne 2025. Cependant, ces hausses ne compenseront pas la baisse enregistrée entre mars et octobre, période sur laquelle nous commentons les chiffres mensuellement ;
2. l'effet volume qui ne compensera pas non plus cette baisse. La campagne actuelle a été correcte en termes de volume, mais l'an prochain, la réduction des surfaces betteravières entraînera une baisse supplémentaire du chiffre d'affaires.

L'an dernier, les prix de vente en vrac étaient d'environ 870 €/t entre mars et septembre. Cette année, sur la même période, nous devrions être au-dessus de 550 € et en dessous de 600 € la tonne. Cela représente une chute de 300 €/t.

Nous avons connu une année exceptionnelle précédemment. Désormais, nous sommes sur une dynamique opposée. Ce matin, j'ai d'ailleurs mentionné l'objectif de prix nécessaire pour que le Groupe soit bien positionné économiquement à partir de 2026. Nous avons choisi de réduire les surfaces afin de ne pas générer d'excédent de sucre qui conduit au cycle difficile de baisse des prix.

En conclusion, l'impact de la baisse des prix est très fort. Il ne sera pas compensé par un effet volume, mais nous espérons une remontée des prix en fin d'année.

M. ADAM. - Le chiffre d'affaires est un élément, mais ce qui importe, c'est le résultat.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'avais pas perçu cette question.

M. ADAM. - Êtes-vous inquiet pour le résultat final ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour quel exercice ?

M. ADAM. - Je parle pour 2025-2026.

M. GAUSSOU, Président. - Cet exercice exigera une grande vigilance. Il ne s'agit pas d'une inquiétude, mais d'une prudence accrue pour garantir un résultat positif.

Le Groupe a d'ailleurs communiqué ses perspectives de résultat pour l'an prochain. Il prévoit un niveau similaire à celui de cette année, voire légèrement supérieur, mais sans dépasser 300 M€ au global pour l'ensemble des activités. Nous restons donc très attentifs à cet enjeu.

M. BOUCHELAGHEM. - Si ma mémoire est bonne, c'est la première fois que vous mentionnez un prix de référence pour la tonne de sucre. Vous n'avez pas employé le terme « viable » ou « économiquement en bonne voie », mais vous avez indiqué que nous serions placés autour de 700 €/t.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai partagé des éléments importants que j'estime pouvoir communiquer aux représentants élus dans le cadre de nos échanges. 700 €/t est l'objectif commercial fixé pour assurer une rentabilité correcte de l'entreprise.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est donc pas une question de survie, mais d'être au-dessus du seuil de rentabilité.

M. GAUSSOU, Président. - Exactement, c'est le niveau permettant une rentabilité raisonnable.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a quelques années, nous tournions à des niveaux bien plus bas et pourtant, l'entreprise est toujours là. Il y a une différence entre la ligne rouge en deçà de laquelle il ne faut pas descendre et un seuil plus stratégique...

M. GAUSSOU, Président. - J'ai partagé ces informations en toute confiance et transparence.

M. BOUCHELAGHEM. - Ces informations sont-elles diffusables ?

M. GAUSSOU, Président. - Dans le cadre de nos échanges, elles restent confidentielles, cela va de soi.

M. BOUCHELAGHEM. - Non.

M. GAUSSOU, Président. - Comme pour les comptes présentés en CSE, certaines données sont confidentielles.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous avons des documents clairement estampillés « confidentiels » ou « ne pas diffuser ».

Dans le cadre d'un CSE, rien n'est confidentiel, sauf si vous le précisez explicitement.

M. GAUSSOU, Président. - Je le précise donc dans ce cas. J'ai répondu à votre question sur le résultat de l'année prochaine. Ce n'est pas une année gagnée d'avance, notamment sur le plan commercial.

M. BOUCHELAGHEM. - Concernant la logistique, à quelle fréquence les contrats avec les transporteurs sont-ils renégociés ? Il me semble que c'est chaque année ?

M. GAUSSOU, Président. - Effectivement, chaque année, Benoît VANDENBOGAERDE, responsable de cette activité, engage des renégociations. Cela ne signifie pas forcément des hausses de prix, mais des discussions ont lieu systématiquement.

M. BOUCHELAGHEM. - A quelle période ont lieu ces négociations ?

M. GAUSSOU, Président. - L'an dernier, certaines discussions ont eu lieu à l'automne, donc plutôt vers la fin de l'année, mais cela dépend de la durée des contrats.

Si un contrat est renouvelé chaque année à partir de mars ou septembre, les négociations sont ajustées en conséquence.

Posez-vous cette question par rapport à Marseille ?

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, nous nous demandions quand les contrats avec les transporteurs seraient renégociés.

M. KANTHACK. - Ces discussions interviennent principalement lors de l'évaluation des fournisseurs. C'est à ce moment que nous devons identifier et mettre en évidence les problèmes rencontrés.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce qui a été effectué de notre côté.

M. KANTHACK. - Ces retours sont ensuite remontés à l'acheteur, à savoir Benoît VANDENBOGAERDE.

Point social.

9. Prime de Polyvalence : quel est le bilan des montants attribués par site et niveau de classification ? Quel a été le montant total attribué ? Pourquoi n'a-t-elle pas été versée en janvier 2025 ?

M. GAUSSOU, Président. - Je rappelle que notre accord prévoit un traitement et un versement au plus tard fin février. Nous nous efforçons de respecter cette échéance depuis plusieurs années. Le versement sera bien effectué ce mois-ci et nous sommes en cours de finalisation. Nous ferons un bilan le mois prochain.

M. BOUCHELAGHEM. - Encore une fois, il s'agit d'une interprétation de votre part concernant le fonctionnement de la polyvalence. Ce que vous évoquez, à savoir un paiement au plus tard en février, devrait rester un cas exceptionnel et non devenir la règle.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas précisé ainsi. Il est simplement indiqué « au plus tard fin février ».

M. BOUCHELAGHEM. - Si, c'est bien précisé : « Le montant qui donne lieu à reconnaissance en complément du salaire de janvier (au plus tard celui de février). »

La règle est un paiement en complément du salaire de janvier, avec une exception possible en février, mais cela ne devrait pas devenir la norme.

M. GAUSSOU, Président. - Nous procédons ainsi, car cela prend du temps. Il faut recenser tous les bénéficiaires, effectuer les vérifications nécessaires et s'assurer que tout est exact. Nous souhaitons faire les choses correctement, car de nombreuses personnes sont concernées.

M. BOUCHELAGHEM. - Je peux comprendre que cela représente une charge supplémentaire pour les équipes chargées d'établir les primes et les paies, mais la polyvalence est exercée toute l'année et est déclenchée à partir de la prise d'un deuxième poste. À moins que vous me disiez que 98 % des salariés de SLS obtiennent leur deuxième poste le 28 décembre, il semble problématique d'attendre la toute fin de l'année pour statuer sur leur éligibilité.

Ne me dites pas que ce n'est pas possible d'effectuer un bilan en milieu d'année pour déterminer quels salariés ont acquis la polyvalence. Si cela était effectué, la prime pourrait être versée avec le salaire de janvier.

Encore une fois, c'est comme pour les entretiens individuels ou les primes de polyvalence, les augmentations individuelles sont un autre sujet.

M. GAUSSOU, Président. - Pourquoi soulever un problème là où il n'y en a pas ? La polyvalence est bien versée à un grand nombre de salariés et nous essayons de traiter cela du mieux possible.

M. BOUCHELAGHEM. - Je vous renvoie la question : pourquoi faire d'un cas exceptionnel une règle ?

M. GAUSSOU, Président. - Parce qu'il est difficile de clôturer ce dossier correctement dès le mois de janvier et il est donc plus prudent de finaliser cela en février.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans ce cas, il faudrait modifier la règle.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a pas de raison de le faire, cela convient parfaitement.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour vous, mais pas pour nous.

Si cela pose des problèmes, nous prenons acte qu'à partir de maintenant, le paiement se fera systématiquement avec la paie de février et nous n'en parlerons plus.

M. GAUSSOU, Président. - Prenez acte.

Si nous pouvions le faire en janvier, nous le ferions, mais d'un point de vue organisationnel, nous préférons assurer un traitement rigoureux et le réaliser en février.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela révèle peut-être un problème plus profond, un manque d'effectifs au sein du service paie et comptabilité. Il pourrait y avoir une autre explication.

Je peux comprendre le versement différé en février, mais pourquoi ne pourrait-on pas faire un état des lieux du nombre de salariés concernés par la polyvalence dès le CSE de février ? Est-ce trop tôt ?

M. GAUSSOU, Président. - Comme je l'ai dit, c'est en cours.

Où est la difficulté à l'avoir en février ou en mars ?

M. BOUCHELAGHEM. - Il n'y en a pas, mais parfois, on fait d'une goutte d'eau un océan.

10. Augmentation Individuelles : quel est le bilan des augmentations individuelles attribuées par classification et par site ? Quel montant moyen avez-vous attribué ? Quel a été le budget total des AI par sites ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vous transmettrai les informations dans le compte rendu.

M. ADAM. - Ne prévoyez-vous pas de projection ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vais vous les commenter.

M. ADAM. - Pourquoi ne pas afficher un tableau Excel ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous recevrez tous les tableaux nécessaires.

M. ADAM. - Madame BECKER a-t-elle aussi droit à cette explication ?

M. GAUSSOU, Président. - Quand elle me demande une présentation sous forme de tableau, je lui fournis.

M. ADAM. - M. MASEREEL et M. BEL nous présentaient un tableau auparavant.

M. MASEREEL. - Je ne suis pas certain de cela.

M. GAUSSOU, Président. - Je vais vous commenter les chiffres par collège, par niveau de classification et par site.

M. ADAM. - Vous cherchez à noyer le poisson.

M. GAUSSOU, Président. - Pas du tout.

Voici les chiffres :

- Eppeville : 3 salariés
- Roye Conditionnement : 30
- Roye Sucrierie : 17
- Étrépagny : 21
- Marseille : 2

On constate que, rapporté à l'effectif de chaque site, il y a un équilibre relativement respecté. Le budget global alloué, conformément aux NAO, est de 52 000 € pour l'ensemble des collèges. Cela correspond au 0,4 % mis en place pour le premier et le deuxième collège.

M. PUECHAL. - Combien de personnes cela concerne-t-il à Roye Sucrierie ?

M. GAUSSOU, Président. - Le total est de 20 personnes dont 5 pour le premier collège et 15 pour le deuxième.

Au Conditionnement, nous avons 18 personnes pour le premier collège et 12 pour le deuxième, soit 30.

M. ADAM. - Les cadres n'ont-ils pas d'augmentation ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a 14 évolutions personnelles parmi les cadres en 2024.

M. ADAM. - Cela inclut-il les augmentations individuelles ?

M. MASEREEL. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - Chez SLS, nous comptons environ 70 cadres. Cela signifie qu'un cadre sur cinq bénéficie d'une évolution.

11. Primes Individuelles : quel est le bilan des primes attribuées par classification et par site ? Quel montant moyen avez-vous attribué ? Quel a été le budget total des primes par sites ? Sur quelles bases les avez-vous attribuées ?

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a aucun salarié concerné à Eppeville.

À Roye Conditionnement : 5.

À la Sucrierie de Roye : 4.

À Étrépagny : 5.

Parmi les cadres : 7.

M. ADAM. - Pourquoi les cadres reçoivent-ils davantage de primes et moins d'augmentations individuelles ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a eu 14 augmentations individuelles et 7 primes. Ensuite, il faut prendre en compte les montants. Cela représente environ 30 % du budget total. Cette question a été abordée lors des NAO, notamment en ce qui concerne la répartition des primes.

Vous m'avez demandé sur quelle base elles étaient attribuées. Elles sont accordées sur des critères concrets, car elles visent à reconnaître une action ou une mission spécifique. Nous nous efforçons d'indiquer aux bénéficiaires la raison précise de leur prime : « Vous avez reçu cette prime cette année parce que... ». Nous l'inscrivons dans les courriers, afin que ce soit plus clair et tangible pour eux.

Concernant les augmentations individuelles, elles sont basées sur l'évolution des compétences et de l'expérience, ce qui est exprimé de manière plus générique. Nous restons dans l'esprit de nos accords.

M. BOUCHELACHEM. - L'enveloppe des augmentations individuelles est-elle répartie par site ou s'agit-il d'une enveloppe globale allouée par personne ?

M. GAUSSOU, Président. - Elle est répartie par site. Ensuite, les budgets sont gérés localement par le management et les RH afin de garantir un équilibre cohérent.

M. ADAM. - Pour la CFE-CGC, dans les demandes de NAO depuis deux ans, nous demandons des critères clairs et précis pour l'attribution des augmentations individuelles.

Il est difficilement compréhensible pour les salariés qu'une personne qui aurait pu bénéficier d'une augmentation individuelle ne l'obtienne pas en raison d'un manque de budget.

Aujourd'hui, beaucoup estiment qu'ils méritaient une augmentation au même titre que leur collègue qui en a reçu une. Par ailleurs, il arrive que, selon le classement, un salarié soit rétrogradé derrière un collègue ayant bénéficié d'une augmentation, ce qui est difficilement justifiable.

M. GAUSSOU, Président. - Si nous faisons un sondage auprès de 100 salariés de SLS, je pense que 80 % d'entre eux estimerait mériter une augmentation.

M. ADAM. - Cela signifie que les employés font bien leur travail, c'est une bonne nouvelle.

M. GAUSSOU, Président. - Certes, mais expliquer à certains que, cette année, il n'y avait pas de budget disponible pour accorder une augmentation, ce n'est pas...

M. ADAM. - Je me mets à la place du manager qui considère qu'un membre de son équipe méritait une augmentation individuelle et qui ne peut pas la lui accorder par manque de budget. Que devient-il dans ce cas ?

M. CAUCHOIS. - Il reçoit une prime.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un acte managérial. Il faut trouver les bons mots pour expliquer la situation. Cela peut être envisagé pour l'année suivante.

M. ADAM. - Notre position est très claire : tant que vous ne mettez pas en place une politique claire et précise pour l'attribution des augmentations individuelles, nous ne pourrions plus cautionner ce système.

Aujourd'hui, il demeure nébuleux et engendre des inégalités de traitement entre les salariés.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai toujours connu ce fonctionnement. Le terme « nébuleux » me semble un peu fort.

M. ADAM. - Quel âge avez-vous ?

Il faut évoluer.

M. GAUSSOU, Président. - Lors des NAO, les salariés ont tous bénéficié d'une augmentation générale selon des critères communs. Ensuite, des augmentations individuelles sont attribuées en complément.

Nous avons un système probablement plus exigeant, mais avec une augmentation générale à un niveau plus significatif.

M. ADAM. - Il est possible de faire les deux.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai toujours connu ce système, mais il peut évoluer.

Si cela ne fonctionnait pas, il aurait été abandonné depuis longtemps or, cela fait 40 ans que ce modèle existe.

M. ADAM. - Dans certaines équipes, des employés s'attendaient à recevoir une augmentation individuelle après deux ans sans en bénéficier. Beaucoup avaient des attentes et aujourd'hui, nombreux sont ceux qui sont déçus.

M. GAUSSOU, Président. - Cela montre aussi l'importance d'avoir un budget suffisant pour les augmentations individuelles.

M. BOUCHELAGHEM. - Il ne faut pas toucher aux augmentations générales pour financer les augmentations individuelles, sinon, c'est un cercle vicieux.

M. GAUSSOU, Président. - Non et nous ne sommes pas ici pour refaire les NAO.

M. ADAM. - Comment attribuez-vous ces augmentations ?

M. GAUSSOU, Président. - Comme vous l'évoquez, si le budget est limité, cela restreint mécaniquement les possibilités.

M. ADAM. - C'est toutefois vous qui définissez ce budget.

M. BOUCHELAGHEM. - Le débat sur les augmentations individuelles est un débat récurrent. Lorsqu'une organisation syndicale signe un accord NAO, elle le fait en considérant qu'il est globalement satisfaisant, y compris pour les augmentations individuelles.

Il est donc légitime qu'elle demande des comptes sur son application, même si elle n'a pas la main sur les attributions finales.

Je vais faire une analogie un peu décalée : dans un conseil de classe, il y a des professeurs qui attribuent des notes et des représentants des élèves qui participent aux discussions. Ils peuvent demander pourquoi un élève obtient des encouragements et un autre non.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne suis pas certain que les enseignants apprécient particulièrement ce genre d'intervention.

M. BOUCHELAGHEM. - Il s'agit de faire vivre ce type d'échange.

Dans le cadre des réunions sur l'attribution des augmentations individuelles, peut-être faudrait-il envisager d'intégrer des représentants du personnel afin de rendre ce processus plus transparent et moins nébuleux.

M. GAUSSOU, Président. - Le terme « nébuleux » est exagéré.

Vous dites être garants des accords que vous signez et c'est légitime, mais pour l'instant, nous respectons l'esprit de ces accords. L'enveloppe budgétaire a été définie et nous avons attribué les augmentations en conséquence. Ni plus, ni moins.

M. BOUCHELAGHEM. - Si nous en parlons, c'est que cela pose un problème.

M. GAUSSOU, Président. - Cela fait 27 ans que j'ai ces discussions à différents niveaux de l'entreprise que ce soit en tant que manager ou DRH. J'ai toujours connu ce débat.

Lorsque le budget est plus important, davantage de salariés peuvent être récompensés.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela ne doit pas toutefois pas se faire au détriment des augmentations générales.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas ce qui est en jeu ici.

En toutes hypothèses, l'esprit de l'accord a été totalement respecté.

M. DESSAINT. - Avez-vous porté une attention particulière aux salariés qui n'ont pas eu d'augmentation individuelle depuis plus de cinq ans ? Cette question m'a été posée.

M. GAUSSOU, Président. - Les managers en tiennent compte, en fonction du niveau de compétence et de l'ancienneté de chaque salarié.

Durant deux années, il n'y a pas eu de budget du tout.

Mme DENAVARRE. - Cela ne vous a pas empêchés d'en attribuer tout de même. Il y en a eu, même en l'absence de budget spécifique. C'est donc un faux argument.

M. GAUSSOU, Président. - Pour certains cas de figure, en effet.

En tout cas, nous restons attentifs à ces situations.

M. BOUCHELACHEM. - Sur quelle base attribuez-vous ces augmentations ?

Vous n'avez pas mentionné les EAD. J'aurais espéré que l'un de vos critères aurait été l'évaluation annuelle des performances.

M. GAUSSOU, Président. - Les EAD reprennent les éléments évalués sur l'année, cela va de soi.

M. BOUCHELACHEM. - Cependant, vous ne l'avez pas précisé.

M. GAUSSOU, Président. - Sans EAD, il ne peut pas y avoir d'augmentation individuelle.

M. BOUCHELACHEM. - C'est donc forcément lié.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, c'est un prérequis.

S'il n'y a pas d'EAD, la question de l'augmentation individuelle ne se pose même pas.

M. BOUCHELACHEM. - À l'inverse, une EAD peut aussi justifier l'attribution d'une augmentation.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un élément clé, effectivement.

M. BOUCHELACHEM. - C'est bien de le dire et de le répéter.

J'ai connu des salariés qui refusaient de faire leur EAD en disant : « Cela ne sert à rien, rien ne change ».

M. GAUSSOU, Président. - J'entends moins ce type de retour aujourd'hui, mais il y en a certainement encore.

Nous avons souvent rappelé que l'EAD n'est pas uniquement un moment pour parler de rémunération. Ce sujet peut être abordé, mais ce n'est pas son but principal.

M. PUPIER. - Cela en fait tout de même partie.

M. GAUSSOU, Président. - C'est avant tout un bilan des compétences, de la performance et du travail accompli sur l'année.

- 12. Est-ce que la Journée Internationale des droits des femmes (le 8 mars 2025) sera célébrée au sein de Saint Louis Sucre ? Comment est-elle mise à l'honneur par le Groupe ?**

M. GAUSSOU, Président. - C'est une journée qui a une dimension institutionnelle et un peu politique.

Formellement, nous n'avons jamais eu, au sein de SLS ou du Groupe, de célébration spécifique pour cette journée.

En revanche, ce que nous faisons, c'est travailler en faveur de l'égalité professionnelle en veillant à garantir une parité sur chaque poste. Nous cherchons également à favoriser la progression professionnelle des femmes au sein de l'entreprise. Nous avons aussi des démarches en faveur de la diversité, mises en œuvre par Südzucker.

Nous préférons nous engager sur ces actions de manière continue plutôt que de les concentrer sur un seul jour de l'année.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous bottez en touche, Monsieur GAUSSOU, vous êtes un très bon tacticien.

Concernant Marseille, la journée du 8 mars a toujours été célébrée.

M. GAUSSOU, Président. - Par les personnes du CE.

M. BOUCHELAGHEM. - Et par la direction.

N'y avait-il pas des membres de la direction qui participaient ?

M. GAUSSOU, Président. - Ils étaient le cas échéant invités par le CE.

Si le CSE souhaite organiser des actions sur telle ou telle thématique, cela relève de sa volonté et responsabilité.

M. BOUCHELAGHEM. - La question est posée à la direction.

Ce matin, nous avons évoqué le rapprochement entre le Vexin normand et une approche politique et cela ne vous a pas dérangé, mais la journée du 8 mars, elle, devient un sujet politique. Je ne comprends pas.

M. GAUSSOU, Président. - C'est le terme que j'ai employé.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est votre terme. Vous êtes responsable de vos mots.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un cadre général.

M. BOUCHELAGHEM. - Je vous connais depuis de nombreuses années et je ne comprends pas ce changement de position, à moins qu'il y ait une volonté de ne pas célébrer cet événement.

Nous faisons bien Octobre Rose, Movember et je ne sais pas ce qui viendra ensuite.

Lors des discussions sur l'accord égalité professionnelle, deux dames de la direction étaient enthousiasmées par cette idée et maintenant, il n'en est plus question.

M. GAUSSOU, Président. - C'est une journée internationale des droits des femmes.

C'est une date importante, il n'y a pas de souci à cet égard.

Dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, nous préférons œuvrer activement toute l'année sur ces thématiques, plutôt que de nous limiter à une journée spécifique.

M. BOUCHELACHEM. - Comment œuvrez-vous, concrètement ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous essayons de recruter des femmes sur tous les postes et d'assurer un suivi de leurs parcours professionnels. C'est du concret, c'est ce qui est important pour les collaborateurs.

M. BOUCHELACHEM. - Cela signifie-t-il donc que chez Südzucker, le 8 mars n'est pas célébré ?

M. GAUSSOU, Président. - J'ai dit que, à ma connaissance, il n'y avait rien de spécifique.

M. BOUCHELACHEM. - Cette journée est remplacée par celle axée sur la diversité ?

M. GAUSSOU, Président. - Au sein de Südzucker, il y a un service dédié à la diversité, chargé de ces sujets.

M. BOUCHELACHEM. – Célèbrent-ils le 8 mars sous l'angle de la diversité ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas cette information.

M. BOUCHELACHEM. - Je le sais. C'est indiqué sur l'intranet.

**13. Combien de salariés ont accepté de recevoir leurs fiches de paie sur DIGIPOSTE ?
Ont-ils rencontré des problèmes de connexion ?**

M. GAUSSOU, Président. – 390 salariés sur 593 (car il y avait des saisonniers présents à cette période) ont accepté d'adhérer à la digitalisation.

Lorsque des problèmes de connexion ont été rencontrés, très peu ont été signalés. Les difficultés ont surtout concerné des salariés qui possédaient déjà un identifiant sur le site de La Poste. Par ailleurs, les connexions ont été relativement lentes. Au début de la semaine, un grand nombre de coffres-forts numériques n'avaient pas encore été ouverts et plusieurs salariés n'avaient pas encore consulté leur fiche de paie.

M. CAUCHOIS. - Pour tous les autres, la fiche de paie est envoyée directement à domicile, n'y a-t-il donc plus d'accompagnement social ?

M. GAUSSOU, Président. – Ce point est traité dans la question 17.

14. Quel est le calendrier du versement de l'intéressement et de la participation ?

M. GAUSSOU, Président. - J'ai déjà répondu à cette question.

S'il n'y a pas de nouvelles informations, je confirme que le paiement immédiat avec prélèvement à la source sera effectué le 28 mars.

Le 31 mars, nous mettrons à disposition le fichier des choix de placement pour ceux qui souhaiteront investir auprès du CIC.

M. ADAM. - Qu'en est-il pour l'action Südzucker ?

M. GAUSSOU, Président. - Les salariés pourront bénéficier de notre fonds d'actionnariat pour cet investissement.

M. ADAM. - L'abondement est-il maintenu ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, il interviendra un peu plus tard, avec une éventuelle participation.

L'abondement est versé une fois par an, dans le cadre de la participation.

Concernant le versement de la participation, une fois que son montant sera validé, nous respecterons le même calendrier. Légalement, nous devons procéder au versement au plus tard cinq mois après la clôture de l'exercice, soit au plus tard fin juillet. Cependant, nous le faisons généralement en avance, en juin.

Nous nous alignerons donc sur ce planning.

15. Est-ce que les managers sont informés lorsqu'un membre de leur équipe a un handicap reconnu par la MDPH de chaque département ?

M. GAUSSOU, Président. - En cas de handicap, un salarié n'a pas l'obligation de déclarer à son employeur qu'il est en situation de handicap et qu'il bénéficie d'une reconnaissance en ce sens.

En revanche, dans le cadre des échanges avec la médecine du travail concernant l'aptitude au poste, l'entreprise peut en être informée dès lors qu'il existe une limitation de capacité nécessitant un aménagement du poste. Si un avis d'aptitude aménagé est émis, nous en sommes alors informés.

Concernant strictement le manager de l'équipe, dans le cadre de son activité professionnelle, il est responsable du salarié à son poste. Ainsi, s'il existe un aménagement de poste ou des questions relatives à l'aptitude, il en est informé. Toutefois, il ne connaît pas les raisons médicales ayant motivé la décision, mais uniquement ce qui figure sur l'avis d'aptitude, car son rôle est de mettre en œuvre ces recommandations et de veiller au bien-être du salarié sous sa responsabilité.

Le salarié peut, s'il le souhaite, informer directement son manager de son handicap. Cela relève de son choix personnel, dans la vie de tous les jours.

Formellement, le manager ne dispose pas d'information à ce sujet, sauf si le salarié lui en parle directement ou s'il doit mettre en œuvre un avis d'aptitude spécifique lié à une pathologie.

Cela répond-il à votre question ? Qu'est-ce qui a motivé cette interrogation ?

M. DESSAINT. - Je pense qu'il s'agit d'une maladresse de la part d'un manager qui a fait une remarque à un salarié sans savoir qu'il avait un problème de santé. C'est pour cette raison que nous avons posé la question : pourquoi les managers ne sont-ils pas informés des problèmes de santé des salariés ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes soumis au secret médical. Je ne peux pas communiquer des informations médicales si le salarié ne le souhaite pas et ne l'a pas mentionné lui-même.

M. DESSAINT. - Le salarié l'avait déclaré, mais apparemment, le manager n'était pas au courant.

M. GAUSSOU, Président. - Je préfère un excès de confidentialité sur ces sujets, quitte à ce que cela puisse parfois être perçu comme une maladresse.

M. DESSAINT. - Le salarié a été vexé par la remarque du manager. Celui-ci n'était pas au courant, alors que le salarié pensait qu'il l'était.

M. GAUSSOU, Président. - Le handicap limitait-il l'exercice de son travail au poste ?

M. DESSAINT. - Pour avancer, oui.

M. MASEREEL. - La réponse sous-jacente est que c'est au salarié d'informer son manager.

M. DESSAINT. - Le salarié pensait que le manager était déjà informé.

M. DIEVAL. - S'il y a des restrictions, le service RH doit en informer le manager.

M. GAUSSOU, Président. - Les restrictions, oui, mais pas les pathologies liées à la restriction, sinon cela nous serait reproché.

M. DIEVAL. - Le manager doit être informé de l'avis médical.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, c'est ce que j'ai dit. Cela étant, cela dépend du lien entre le salarié et son manager direct. Certains évoquent peut-être plus facilement leurs difficultés que d'autres. Chaque situation est différente.

M. ADAM. - Dans le cas d'un salarié en situation de handicap, vous avez l'information puisque vous avez des cotisations spécifiques.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a cependant aucune obligation pour le salarié de déclarer son handicap. Certains ne souhaitent pas le communiquer et nous avons pu en avoir connaissance dans certains cas de salariés qui ne nous le communiquaient pas, certains d'ailleurs pour nous compliquer la tâche.

M. ADAM. - Pour ne pas être classé dans la catégorie de travailleur handicapé.

16. Avez-vous prévu des dates pour la remise des médailles ?

M. GAUSSOU, Président. - Étrépagny l'a fait l'an passé, il n'y en aura pas cette année, car cela se fait tous les deux ans.

Concernant Roye, nous étudions une date, probablement fin juin, entre le 23 et le 27. La post-campagne n'est pas encore terminée et après, en juillet, cela devient compliqué pour d'autres raisons.

M. BOUCHELACHEM. - Pour Roye, quelle est la date limite pour remettre la demande ?

M. GAUSSOU, Président. - Je ne me souviens plus de la date prévue pour la promotion.

Mme DENAVARRE. - C'est déjà passé, c'était en octobre de l'année précédente.

M. ADAM. - Comment faites-vous pour Marseille ?

M. GAUSSOU, Président. - Ils sont administrativement gérés par Roye, c'est la même procédure.

M. ADAM. - Leur payez-vous le billet d'avion pour qu'ils viennent ?

M. BOUCHELACHEM. - Un collègue a demandé la procédure pour obtenir la médaille, mais les réponses n'étaient pas claires. Par moments, c'est compliqué, je me mets à leur place. On a l'impression que tout n'est pas toujours bien défini.

M. GAUSSOU, Président. - Vous parlez des gestionnaires s'occupant des médailles. Concernant Roye, cela inclut également Eppeville, Paris rattaché à Roye et Marseille, tout le monde sauf Étrépagney, finalement. Si un salarié de Marseille souhaite se joindre à cette remise, nous regarderons.

17. Pouvez-vous nous présenter la société qui gère la digitalisation des fiches de paie ? Nous aimerions avoir des détails sur les aspects techniques et financiers, la répartition des tâches, ainsi que les interactions avec SLS. Avez-vous mis en place une protection de nos données personnelles ?

Et pourquoi sous-traiter l'envoi des fiches de paie ? Quel est le gain économique ? Pourquoi certaines enveloppes ne sont-elles pas cachetées, ce qui pose un problème de confidentialité ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons pris le temps de présenter l'entreprise en détail. Digiposte est une filiale du groupe La Poste et les données sont stockées sur les serveurs de La Poste en France. C'est une société qui, selon moi, offre des garanties de confiance. La Poste n'est pas un acteur inconnu, c'est un environnement rassurant.

Nous avons présenté le service Digiposte lors du CSE de novembre 2024. Un fichier PDF contenant l'ensemble des bulletins des salariés qui le souhaitent est déposé automatiquement dans les coffres-forts activés. Pour ceux qui préfèrent le recevoir en version papier, nous avons fait le choix de leur confier cette mission, y compris l'affranchissement des courriers. Des mesures de protection des données sont mises en place dans le cadre du contrat avec Digiposte qui gère cette mission pour de nombreuses entreprises.

M. ADAM. - J'ai ajouté cette question : « Avez-vous mis en place une protection de nos données personnelles ? »

On entend souvent parler de problèmes de piratage avec des organismes comme Free, SFR ou la Sécurité Sociale. Que se passe-t-il si nos données personnelles confiées à SLS sont piratées sur Digiposte ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous nous retournerons vers La Poste.

M. ADAM. - Et nous, nous retournerons-nous vers SLS ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous pourrez poser vos questions à SLS. C'est un choix d'entreprise avec un prestataire de confiance.

M. ADAM. - La Sécurité Sociale aussi est un organisme de confiance.

M. GAUSSOU, Président. - Le risque zéro n'existe pas.

M. ADAM. - Il y a des informations sensibles : numéro de Sécurité sociale, montant du salaire...

M. GAUSSOU, Président. - Oui, comme le montant de la paie.

M. LE POULLEN. - Il aurait fallu communiquer plus clairement sur le fait que ceux qui ne choisiraient pas la digitalisation recevraient leur fiche de paie par voie postale.

Beaucoup de collègues m'ont dit : « Si nous avions su que nous la recevions quatre jours plus tard... ».

M. GAUSSOU, Président. - Cette information a été affichée sur les écrans.

M. CAUCHOIS. - Il n'a jamais été précisé que l'envoi se ferait par La Poste.

M. GAUSSOU, Président. - La question a été posée : « Qui souhaite continuer à la recevoir en version papier ? » Ceux qui l'ont demandé la reçoivent toujours ainsi.

M. CAUCHOIS. - Il n'a jamais été mentionné explicitement que cela passerait par La Poste.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne me souviens plus exactement. En quoi cela pose-t-il une difficulté ?

M. LE POULLEN. - Beaucoup de collègues m'ont confié qu'ils auraient opté pour la digitalisation s'ils avaient su qu'ils recevraient leur fiche de paie le 3 ou le 4 du mois.

M. GAUSSOU, Président. - Ils peuvent toujours revenir sur leur choix. Certains ont constaté un retard et auraient préféré la digitalisation. C'est réversible, il suffit d'en faire la demande.

M. CAUCHOIS. - Ce que je regrette, c'est la perte du lien social, quand la fiche de paie était remise en main propre. C'est cela qui me dérange. Que je la reçoive le jour même, trois semaines ou un mois après, peu importe.

M. GAUSSOU, Président. - Si vous souhaitez aller saluer vos gestionnaires RH ou vos managers, rien ne vous en empêche. Les choses évoluent. Il y a 50 ans, on allait chercher son salaire au guichet de l'usine, ensuite dans l'atelier, puis elle a été envoyée par La Poste.

M. CAUCHOIS. - À l'époque, l'enveloppe était confidentielle et remise en main propre, on s'assurait qu'elle n'avait pas été ouverte.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a eu quelques anomalies avec certaines enveloppes décachetées, ce qui est inacceptable. Nous avons signalé le problème.

M. CAUCHOIS. - Tout cela a un coût. Aujourd'hui, on nous demande de faire des économies, alors qu'avant, nous récupérions notre fiche directement à la main.

M. GAUSSOU, Président. - Mettre des bulletins de salaire dans des enveloppes n'est pas une tâche particulièrement valorisante. Nous préférons confier cette tâche pour les quelques bulletins restants afin que nos gestionnaires RH puissent se consacrer à d'autres missions.

M. PUPIER. - Le problème, c'est que cela ne nous avait pas été expliqué de cette manière.

M. GAUSSOU, Président. - Qu'est-ce qui n'a pas été expliqué ?

M. PUPIER. - Lorsque nous faisons appel à AXA ou à d'autres prestataires pour la gestion administrative, y compris dans le domaine médical, il y a systématiquement des présentations extérieures.

Nous aurions pu avoir une présentation similaire par la société concernée, comme cela a déjà été fait pour d'autres sujets.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons pourtant présenté un PowerPoint avec au moins 15 slides.

M. PUIER. - Il aurait été préférable que les responsables de cette mise en place nous fassent une présentation. Ils maîtrisent parfaitement le sujet et auraient pu nous apporter des éclaircissements.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut replacer cela dans son contexte : nous ne sommes pas en train de changer de mutuelle d'entreprise.

M. PUIER. - Plusieurs problèmes ont été signalés, notamment sur le cachetage des enveloppes et sur l'envoi des documents.

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons les traiter. L'année dernière, nous avons également eu des soucis de cachetage, certaines enveloppes locales s'étant décollées.

M. PUIER. - À l'époque, nous savions immédiatement à qui nous adresser pour résoudre ces problèmes.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons déjà rencontré ce type de situation. Malheureusement, aucun système n'est infaillible.

Ceux qui souhaitent passer à la digitalisation peuvent en faire la demande à tout moment.

M. CAUCHOIS. - Si les fiches de paie sont envoyées par courrier, cela signifie qu'elles sont déjà digitalisées. Ce n'est pas comme si nous devions ouvrir un fichier PDF, l'imprimer, puis l'envoyer. Nous aurions donc pu bénéficier des deux formats simultanément.

M. GAUSSOU, Président. - Si vous souhaitez continuer à la recevoir en papier, vous pouvez l'avoir en papier. De plus, depuis le coffre-fort numérique, vous avez toujours la possibilité d'imprimer votre fiche si vous souhaitez les deux formats.

M. CAUCHOIS. - Finalement, tout le monde dispose d'une version digitalisée. Chez nous, nous avons un coffre-fort sécurisé et il n'est pas question d'exclure certaines personnes de ce dispositif. La comptabilité envoie les fiches à tout le monde et ensuite, chacun s'organise.

M. GAUSSOU, Président. - Le coffre-fort numérique est lié à une adresse e-mail personnelle.

M. CAUCHOIS. - S'ils peuvent imprimer les fiches, cela signifie qu'une base de données est bien conservée quelque part.

M. GAUSSOU, Président. - Je pense que c'est un fonctionnement classique. Nous avons désormais le choix entre la version digitalisée et la version papier, mais il faut résoudre les problèmes liés aux enveloppes.

M. PUECHAL. - Ce que M. CAUCHOIS veut dire, c'est que Digiposte dispose des deux versions : le format PDF pour ceux qui utilisent le coffre-fort numérique, mais aussi une version imprimable pour l'envoi postal, puisqu'ils sous-traitent cette tâche.

M. GAUSSOU, Président. - En effet, ils gèrent les bulletins de salaire.

M. PUECHAL. - C'est donc Digiposte qui centralise les fiches de paie.

M. GAUSSOU, Président. - Si je comprends bien, M. CAUCHOIS souhaiterait bénéficier de la digitalisation tout en recevant le courrier postal. Cela n'est pas possible.

M. CAUCHOIS. - Si nous souhaitons passer à la digitalisation, il suffit d'en faire la demande. De toute façon, un semblant de coffre-fort numérique est déjà mis en place.

M. GAUSSOU, Président. - Les fichiers sont en format PDF. Pour ce qui est du coffre-fort numérique en tant que tel, je ne peux pas me prononcer.

M. DESSAINT. - La participation et l'intéressement sont-ils envoyés sur le coffre-fort numérique ou par courrier ?

M. GAUSSOU, Président. - Il existe deux modes de versement.

Pour la perception immédiate, je dois vérifier avant de vous répondre.

En revanche, tout ce qui est confié au CIC arrivera, comme l'an dernier, dans l'espace personnel et sous format papier via le CIC. Pour une perception immédiate, cela est sans doute mentionné sur le bulletin de paie et donc disponible dans le coffre-fort numérique avec la paie.

M. BOUCHELAGHEM. - Comment sera envoyé le Bilan Social Individualisé ?

M. GAUSSOU, Président. - Comme l'an passé.

M. BOUCHELAGHEM. - Sera-t-il joint à la fiche de paie digitalisée ?

M. GAUSSOU, Président. - Il sera envoyé sous format papier. Nous sommes en train d'étudier les modalités d'envoi des BSI.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans notre entreprise, il y avait eu un braquage. Les malfaiteurs avaient repéré que les agents des PTT transportaient l'argent destiné aux salaires jusqu'au bureau de la comptabilité pour distribution. Ils ont donc attaqué directement la comptabilité.

18. Désignation d'un nouveau membre de la CSSCT pour le site d'Étrépagny.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons évoqué ce point lors du CSE de janvier.

Nous avons discuté de la possibilité d'ajouter un membre supplémentaire à la CSSCT. Comme nous l'évoquions ce matin, afin d'assurer un bon fonctionnement, un équilibre et une capacité d'intervention optimale sur l'ensemble des sites, il serait préférable que ce membre supplémentaire soit un salarié d'Étrépagny.

Un candidat est-il proposé par les élus du CSE ?

M. ADAM. - Oui, Éric LE PALUD.

M. GAUSSOU, Président. - Y a-t-il d'autres propositions ?

M. ADAM. - Non.

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons donc procéder à sa désignation.

Si vous êtes d'accord, nous pouvons procéder à un vote à main levée.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela ne pose aucun problème.

Il s'agit simplement d'un membre supplémentaire de la CSSCT, dont l'effectif passera de cinq à six. Le fait de préciser qu'il est issu du site d'Étrépagny change-t-il quelque chose ? Participera-t-il aux réunions trimestrielles et aux missions sur les autres sites ?

M. GAUSSOU, Président. - Il aura les mêmes missions et prérogatives que les cinq autres membres.

L'idée de privilégier un salarié d'Étrépagny est avant tout motivée par la volonté d'assurer un équilibre dans la représentation et d'offrir plus de souplesse.

Tous les membres de la CSSCT, à l'exception du secrétaire, ont la même zone d'intervention à l'échelle de l'entreprise.

- Élection d'un nouveau membre de la CSSCT pour le site d'Étrépagny

(Il est procédé au vote.)

M. Éric LE PALUD est désigné à l'unanimité.

M. GAUSSOU, Président. - M. LE PALUD nous rejoindra dès qu'il sera disponible, car il est actuellement en arrêt. Il sera normalement présent pour la réunion trimestrielle de juin.

Roye

19. Est-il prévu de revoir l'accès à l'atelier mécanique, car cela pose un problème de sécurité ?

M. GAUSSOU, Président. - L'accès à l'atelier mécanique de Roye a été restreint. Cet atelier est entièrement neuf, il représente un investissement récent. Nous avons limité l'accès en raison de risques de disparition de matériel, ce qui s'est déjà produit dans l'ancien atelier. Cette mesure vise à prévenir ces pertes.

Des réflexions sont en cours. M. ODDOS a été informé et va examiner la situation.

L'un des risques évoqués est celui d'un salarié qui se retrouverait isolé dans l'atelier. Cette inquiétude a été exprimée et nous devons y apporter une réponse. M. ODDOS réfléchira à une évolution des conditions d'accès à l'atelier mécanique.

M. PUIER. - Ce point avait déjà été soulevé lors de la mission de la CSSCT le mois dernier.

Il est important d'avancer rapidement sur ce sujet.

À ce jour, l'atelier reste fermé et inaccessible.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous ai exposé les raisons qui ont motivé cette restriction. Nous devons maintenant trouver un équilibre.

M. PUIER. - Il est nécessaire de progresser rapidement sur cette question.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant le conditionnement et l'atelier maintenance, Julien KANTHACK nous a signalé que le marquage au sol des chemins piétons sera refait par suite de l'installation des racks de stockage.

20. Pourquoi fait-il toujours aussi froid sur les quais et en zone approvisionnement ?

M. KANTHACK. - Nous avons constaté à nouveau un dysfonctionnement des boudins d'étanchéité qui assurent la jonction avec les remorques sur les quais. Plusieurs zones telles que le tri palettes sont concernées. En particulier, nous avons des boudins qui ne se gonflent pas entièrement au tri palettes, aux emballages et sur le quai 7 des produits finis.

Nous attendons actuellement la livraison de nouveaux boudins, car ceux en place ne sont pas réparables et doivent être remplacés. De plus, deux aérothermes sur les quais d'expédition sont hors service.

Nous avons identifié ce problème avec notre ancien prestataire et venons d'en changer. Nous avons demandé un devis auprès du nouveau prestataire qui s'élève à environ 9 000 €. Nous allons procéder à la commande de ces équipements.

Concernant la CTA des emballages, nous avons abordé ce sujet lors d'un précédent CSE.

M. PUIER. - En effet, nous en avons parlé il y a deux mois.

M. KANTHACK. - Nous avons remplacé certaines pièces, mais nous ne disposons toujours pas de régulation efficace de la pression. Une intervention a eu lieu hier et aujourd'hui.

Actuellement, la pression de soufflage varie, ce qui active un mécanisme de sécurité : lorsque la pression de soufflage devient trop élevée, le système s'arrête et redémarre automatiquement. Nous avons analysé les courbes et constaté une baisse des températures par rapport aux valeurs habituelles. Nous avons demandé à notre prestataire de procéder à un rééquilibrage des réglages.

Nous surveillons également les températures dans les racks. Un capteur fixe se trouve dans les racks de stockage de cassonade qui nous permet de mesurer la température de soufflage et la température extérieure.

Depuis fin janvier, la situation s'est légèrement améliorée. Nous avons surtout obtenu une meilleure régulation de l'humidité, ce qui était notre objectif principal. Pour préserver la qualité du carton, nous devons maintenir un taux d'humidité inférieur à 60 %, idéalement autour de 50 %. Nous avons donc sollicité notre prestataire pour optimiser les réglages de pression afin de retrouver la température voulue. Si les boudins d'étanchéité ne fonctionnent pas correctement, cela entraîne une chute des températures.

M. PUECHAL. - Même lorsque la porte est fermée, la température avoisine les 14 °C. Lorsque nous ouvrons la porte pour décharger les camions, elle chute à 9 °C.

M. KANTHACK. - Ensuite, elle remonte progressivement au-dessus de 14 °C, mais cela dépend de l'inertie thermique.

M. PUECHAL. - En général, nous observons une température de 14 °C.

M. LEFEVRE. - Qu'est-ce qui est à l'origine de la détérioration des boudins ?

M. KANTHACK. - Nous ne l'avons pas encore identifié. Nous rencontrons ce problème plus fréquemment qu'auparavant et devons procéder à des remplacements réguliers.

M. PUECHAL. - Les employés travaillant dans cette zone disent qu'il a toujours fait froid.

M. KANTHACK. - À proximité des quais, il fera toujours plus froid. Les boudins assurent une certaine étanchéité, mais celle-ci n'est pas totale : ce n'est pas un sas hermétique.

Si un boudin est défaillant, il y a une entrée d'air, ce qui est problématique aussi bien en hiver qu'en été, notamment en raison des insectes.

M. PUPIER. - L'été, cela est moins gênant, mais en hiver, travailler dans le froid est problématique.

M. BOUCHELAGHEM. - Le personnel travaillant dans ces conditions dispose-t-il de tenues adaptées ?

M. KANTHACK. - Oui, nous avons mis à disposition des polaires et nous les fournissons systématiquement lorsqu'il y a un besoin.

M. PUECHAL. - Qu'en est-il des pantalons ? L'équipement du haut du corps est une chose, mais les jambes doivent aussi être protégées.

M. KANTHACK. - Nous n'avons pas reçu de demandes spécifiques.

M. PUECHAL. - Les employés savent-ils qu'ils peuvent demander des pantalons polaires ou des chaussettes adaptées ?

M. KANTHACK. - Si des besoins sont exprimés, nous pouvons les étudier.

M. BOUCHELAGHEM. - Les caristes en extérieur disposent-ils d'équipements spécifiques ?

M. KANTHACK. - Nous n'avons qu'un seul cariste en extérieur.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans le passé, nous avions des tenues rembourrées pour les caristes.

M. KANTHACK. - Nous devons d'abord résoudre le problème des boudins. Malheureusement, nous faisons face à des délais de livraison de huit semaines. Nous avons un stock d'avance, mais nous en consommons beaucoup.

M. ADAM. - Ce problème se retrouve en logistique sur tous les quais de chargement.

M. BOUCHELAGHEM. - Les chauffeurs sont souvent pressés.

M. KANTHACK. - Il est essentiel de bien maîtriser la gestion du magasin emballage.

Eppeville

21. Comment expliquez-vous la longueur d'intervention pour certaines interventions : installer une sonde de bourrage sur SS4, faire une intervention sur le dépoussiéreur (colmatage bourrage), régler l'aspiration centralisée, remettre en état la grignoteuse ?

M. KANTHACK. - De manière générale, dans les échanges que nous avons eus avec les collègues d'Eppeville, il est vrai que certaines interventions peuvent être réalisées avec un certain retard par rapport aux demandes initiales.

Cela s'explique souvent par la nécessité de mobiliser des expertises techniques spécifiques pour s'assurer que les actions mises en œuvre soient pertinentes et conformes aux attentes. Par exemple, concernant l'aspiration centralisée, il a fallu procéder à une vérification complète des filtres, du moteur, etc.

Dans d'autres cas, il est nécessaire de mener une réflexion approfondie sur la sécurité et la conformité avant d'intervenir. Ce fut notamment le cas pour le dépoussiéreur et la simplification de la grignoteuse n° 3.

Parfois, il s'agit simplement d'une question de priorisation des interventions, comme cela a été le cas pour la sonde de bourrage. Nous avons désormais reçu la pièce et l'intervention va pouvoir être réalisée.

Nous encourageons les échanges internes d'expériences, en particulier sur la gestion des dépoussiéreurs. À titre d'exemple, un collègue de Roye Conditionnement a apporté son aide sur ce sujet. Nous envisageons également d'harmoniser nos approvisionnements entre Roye et Eppeville afin d'accélérer la disponibilité de certaines pièces, réduire les délais d'intervention et ainsi éviter trop d'inertie.

M. BOUCHELAGHEM. - Votre explication est claire, mais au-delà des aspects techniques, ne pourrait-il pas s'agir aussi d'un problème d'effectifs ?

M. KANTHACK. - Cela n'a pas été identifié comme un facteur déterminant.

Des choix sont effectués et des discussions ont lieu régulièrement. Eppeville évolue rapidement et il est nécessaire de bien appréhender l'existant avant de modifier quoi que ce soit, ce qui engendre parfois des délais supplémentaires.

M. BOUCHELAGHEM. - En dehors du traitement de l'air, nous disposons des compétences et expertises nécessaires sur place, n'est-ce pas ?

M. KANTHACK. - Oui, mais lorsqu'il s'agit d'intervenir sur des installations existantes, il est indispensable de réaliser un travail d'analyse préalable afin de bien comprendre l'ancien dimensionnement d'Eppeville et les évolutions à apporter au nouveau pôle.

M. BOUCHELAGHEM. - Si cette question se pose, c'est parce que les salariés doivent parfois compenser ces retards en fournissant des efforts supplémentaires. Sur une courte période, cela ne pose pas de problème, mais lorsque cela s'étire dans le temps, cela devient plus compliqué.

M. KANTHACK. - Je sais qu'il existe des réunions régulières d'équipe durant lesquelles un état d'avancement des travaux est présenté. Il s'agit peut-être d'une opportunité pour mieux prioriser certaines interventions si nécessaire.

M. PUECHAL. - Il ne faudrait pas en arriver à ce que l'on appelle le « vivre avec ».

M. GAUSSOU, Président. - C'est exactement cela.

22. Comment vont se décomposer les tâches du chargeur Vrac ?

M. KANTHACK. - Avec la reprise du chargement vrac, nous avons identifié que la bascule en mode commercial est désormais pleinement opérationnelle. Nous pouvons désormais utiliser la bascule située sous le poste de chargement en vrac pour réaliser l'ensemble des opérations qui étaient auparavant effectuées en logistique. Toutes ces opérations sont désormais automatisées dès validation.

Aucun écart significatif n'a été constaté pour le moment. Au contraire, cette nouvelle organisation permet de limiter les déplacements vers les bureaux logistiques et de garantir une autonomie complète, comme cela se fait déjà sur d'autres sites pour le chargement vrac.

M. LE POULLEN. - Pourquoi désigner les opérateurs comme « chargeurs vrac » ?

Sur les autres sites, ils n'ont pas cette appellation alors qu'ils réalisent le même travail.

M. MASEREEL. - Parce qu'ils ont également des missions complémentaires de surveillance des silos.

M. ADAM. - Leur rôle ne se limite pas au seul chargement en vrac, il est plus large.

23. Pourquoi le planning change-t-il à nouveau avec des RTT et une formation en semaines 8, 9 et 10 ?

M. KANTHACK. - L'arrêt technique avait été programmé depuis longtemps en semaine 8, avec les équipes affectées en journée.

Toutefois, une intervention électrique s'est ajoutée au planning le 17 février.

Cette décision, prise assez récemment, a entraîné une journée de RTT pour la plupart des conducteurs ainsi que la prolongation de l'arrêt technique d'une semaine afin d'intervenir sur le plancher du couloir de la BS2.

En semaine 10, à notre connaissance, il n'y a pas eu de modifications du planning : cela reste une semaine d'expédition en 2x8.

L'impact principal a concerné la semaine 9 et le lundi 17.

Question additionnelle. Portail d'Étrépagny.

M. ADAM. - Le portail a été réparé.

M. MASEREEL. - Je ne sais pas si la question est toujours d'actualité, car elle est liée au portail.

M. TRICOT. - Oui, cela concernait le portail et le tourniquet. Le mois dernier, le tourniquet a été réparé. Le problème persiste cependant au niveau du portail.

Durant toute la campagne, nous avons fonctionné avec le portail ouvert.

M. MASEREEL. - Je vais transmettre les informations. Pour ce type de problème, n'hésitez pas à les signaler directement à l'encadrement.

M. LE POULLEN. - Monsieur MASEREEL, nous faisons systématiquement appel à M. MARTIN lorsque le portail est en panne. Ce problème est bien remonté. Si je dois venir à votre bureau chaque fois pour vous en informer...

M. MASEREEL. - Ce n'est pas nécessaire.

Il est vrai qu'il y a un problème récurrent avec ce portail. Il a été réparé à plusieurs reprises, mais il retombe régulièrement en panne. Pour le moment, nous n'avons pas identifié de cause mécanique évidente. Un limiteur de couple est installé sur le vérin qui actionne le portail.

L'intervenant reviendra vendredi pour effectuer une nouvelle réparation.

M. TRICOT. - La patte est soudée, il faut y aller fort pour la casser.

M. MASEREEL. - Oui et avec un limiteur de couple, le moteur ne devrait pas être en cause.

Soit des personnes forcent volontairement et bloquent le mécanisme, soit il y a un autre problème, mais aucune explication technique évidente n'a été trouvée pour l'instant.

M. BOUCHELAGHEM. - Sous-entendez-vous donc qu'il pourrait s'agir d'un acte de malveillance ?

M. MASEREEL. - Je n'en ai pas la certitude, mais en dehors de cette hypothèse, aucune autre explication technique n'a été identifiée.

M. ADAM. - Pourtant, l'autre portail fonctionne sans problème.

M. MASEREEL. - L'intervenant reviendra vendredi pour une nouvelle réparation.

M. TRICOT. - Ce qui m'inquiète, c'est la sécurité de mon vélo...

(Rires.)

M. MASEREEL. - Le tourniquet est un dispositif distinct. Quant à la barrière à l'entrée du parking, il n'y en a tout simplement pas.

M. LE POULLEN. - Pourtant, au centre de réception, il y a du passage en continu toute la journée.

M. BOUCHELAGHEM. - Si un incident survient sur le parking, SLS est-elle responsable en cas de dommages sur les véhicules du personnel ?

M. ADAM. - C'est l'assurance du propriétaire du véhicule qui prend en charge les réparations.

M. SERAMY. - Son assurance pourra ensuite se retourner contre celle de SLS si cela s'avère justifié.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans quelle mesure la direction est-elle responsable de la sécurité du parking lorsque le portail est en panne et reste ouvert ?

M. MASEREEL. - Qu'il fonctionne ou non, cela ne change rien au fait qu'un véhicule peut en heurter un autre et que ce sera toujours l'assurance du véhicule qui sera activée.

M. GAUSSOU, Président. - En toutes hypothèses, il ne peut y avoir de responsabilité stricte de l'entreprise.

M. MASEREEL. - En cas d'incident sur le parking, vous dressez un constat amiable.

M. GAUSSOU, Président. - L'ordre du jour est désormais épuisé.

V. ACTIVITE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

M. ADAM. - Hier, nous avons réuni la commission voyage.

Je sais que des projets sont en cours de mise en œuvre par Ludovic et David. Nous vous en informerons plus en détail au mois de mars.

M. GAUSSOU, Président. - En mars, nous serons à Étrépany, ce sera le 19 mars où Cécile HERNANDEZ, la Directrice des Opérations, nous accueillera.

Je clôture la séance.

(La séance est levée à 15 h 46.)

Le secrétaire du CSE
Christophe ADAM

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Annexes

Sécurité

Résultats sécurité SLS

RESULTATS AU 31 JANVIER 2025

	ACCIDENTS AVEC ARRÊT										ACCIDENTS avec et sans arrêt						
	NOMBRE				TAUX DE FREQUENCE			TAUX DE GRAVITE			NOMBRE				TAUX GLOBAL DE FREQUENCE		
	mois	année	glissant	année	année	glissant	année	année	glissant	année	mois	année	glissant	année	année	glissant	année
	JANVIER	2023	JANVIER	2024	2023	JANVIER	2024	2023	JANVIER	2024	JANVIER	2023	JANVIER	2024	2023	JANVIER	2024
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 (+ Bresles +)	0	0	0	1	0,0	0,0	4,05	0,00	0,00	0,04	0	0	5	2	0,00	19,9	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 sucrerie	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,40	0	0	3	4	0,00	11,7	16,51
ROYE conditionnement	0	0	0	1	0,0	0,0	3,99	0,00	0,00	0,01	0	0	1	1	0,00	4,0	3,99
SAINT LOUIS SUCRE	0	0	0	2	0,00	0,00	2,55	0,00	0,00	0,14	0	0	9	7	0,00	11,34	8,92
Total Intérimaire SLS	0	0		3							0	0		4			
Total Entreprises Extérieures SLS	2	2		8							2	2		8			

- ❖ TF et TGF= 0 : pas d'accident contrat SLS, mais
 - 2 AAA d'entreprises extérieures

Détail accidentologie janvier

Roye

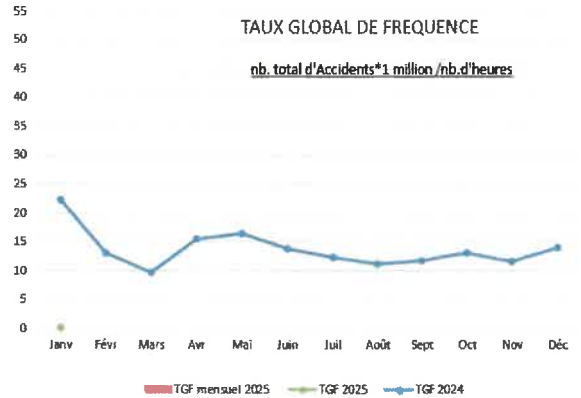
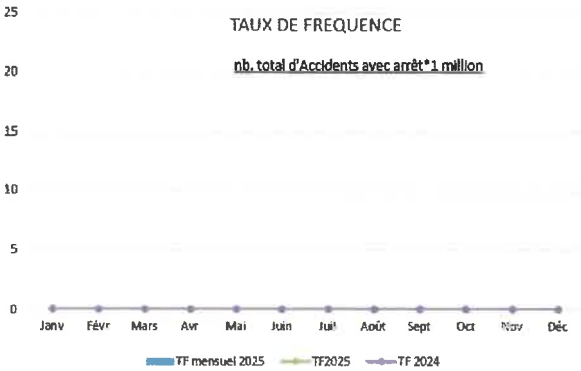
- ATAA entreprise extérieure (GSF nettoyage) :
La personne déclare avoir glissé sur une plaque métallique sur le trottoir. La personne déclare avoir ressenti une douleur au genou gauche.

Etrépagny

- ATAA entreprise extérieure :
Le conducteur d'engin déclare avoir ressenti une douleur au dos. Il a continué son poste jusqu'à 9h et ensuite il est rentré chez lui.



Sécurité SLS



Résultats sécurité

SAFETY FIRST
Because You matter.

Pour les contrats SLS :

0
accident du travail
avec arrêt en 2025

0
accident du travail
avec arrêt en janv 2025

Taux Global de Fréquence

0

	ACCIDENTS avec arrêt		ACCIDENTS avec et sans arrêt		Taux Globale de Fréquence
	Janv 2025	Année 2025	Janv 2025	Année 2025	Année 2025
Etrépnay / Bresles	0	0	0	0	0
Roye Sucrierie	0	0	0	0	0
Roye conditionnement	0	0	0	0	0
Eppeville	0	0	0	0	0
Marseille	0	0	0	0	0
Paris	0	0	0	0	0
TOTAL SLS	0	0	0	0	0
Intérim et entr. ext.	2	2	2	2	

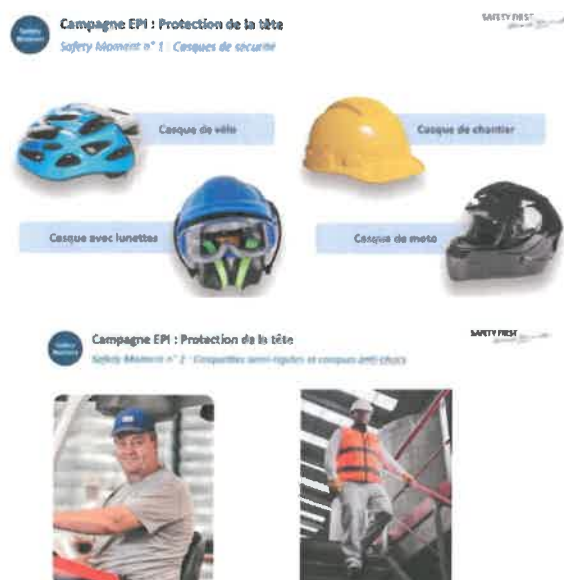


Sécurité

Le thème de février aborde la « protection de la tête »

EPI essentiel pour protéger notre tête des coups, des chocs, des chutes d'objets, des blessures graves : le casque / la casquette sont indispensables dans nos milieux industriels.

Dans notre vie quotidienne, cet équipement prend aussi toute sa valeur pour des activités qui pourraient entraîner des chutes, des coups et infliger des blessures sur notre boîte crânienne (ou celle de nos proches). Les conséquences en sont bien souvent dramatiques.



Sécurité



Campagne EPI : Protection de la tête Safety Moment n°3 : Petit effort, grand effet

SAFETY FIRST
Because you matter.

Contenu et exemples

- Seul ce qui est utilisé peut protéger
- Les casques offrent une grande valeur de protection pour très peu d'investissement
- La mise en place d'un casque prend très peu de temps

SAFETY FIRST



Protéger ce qui est important pour vous



Les professionnels utilisent des casques



Campagne EPI : Protection de la tête Safety Moment n°4 : Des casques pour voyager plus sûr



Retour d'expérience SZ

Brûlure chimique

La manipulation de produits chimiques nécessite une attention toute particulière car les conséquences sont très importantes. Analyses de risques, compatibilité des matériaux, EPI adaptés sont nos maîtres mots.

Safety
Flash

AGRANA Starch - Gmünd / 30.05.2025

Défaut technique lors du déchargement de produits chimiques (acide)

Description

Lors du transfert d'acide sulfurique à 18%, une partie de la substance est projetée contre le réservoir du camion et le flanc de la cabine du conducteur. L'acide sulfurique s'est répandu. La partie de la substance projetée a touché l'équipement du camion. Un jet d'acide s'est alors échappé en direction de la posture et de la tête du chauffeur du camion qui se trouvait assis à l'intérieur. Le chauffeur a immédiatement fermé la vanne d'arrêt et a versé de l'eau de rinçage pour arrêter la fuite.

Malgré le port d'équipements de protection individuelle (casque, lunettes, gants, vêtements à manches longues et bottes), les deux yeux et le visage du chauffeur sont entrés en contact avec l'acide. Les premiers soins ont été correctement rendus au camion et le camion de sauvetage a été appelé.

Prendre des mesures

1. Analyse de risques, évaluation de la conformité des équipements EPI adaptés
2. Utilisation des lunettes de sécurité bien ajustées lors du déchargement de produits chimiques
3. Formation et sensibilisation des employés aux risques suivants
 - Utilisation correcte des équipements de protection individuelle
 - Garder une distance de sécurité pendant les opérations de déchargement
 - Utilisation d'équipements de travail adaptés appropriés

SAFETY FIRST
Because you matter.



Ministry of Labour - Austria 2025



AUSTRIA
JUNE

Retour d'expérience SZ

Effondrement partiel d'une toiture

La chute partielle d'une toiture par la charge de pulpes aurait pu mener à des conséquences graves.

Heureusement, personne n'a été blessé.

Nous n'avons pas encore tous les éléments déterminant les causes de ce presque accident.

Cet incident peut être l'occasion de rappeler :

- l'importance de nos chaînes d'asservissement/de sécurité sur les installations
- l'utilisation du permis de marche dégradée pour identifier les mesures compensatoires à mettre en œuvre en cas de défaillance de capteur

Safety Flash

RT | 12 février | 01.02.2025

Effondrement partiel du toit de la râperie.

Que s'est-il passé ?
Le 12 février 2025, vers 10h, le toit de la râperie s'est partiellement effondré. La cause est une grande quantité de pulpe accumulée sur le toit.

Quelle était la cause de cet incident ?
Les travaux de maintenance étaient en cours sur le système d'égouttement. L'absence de nettoyage régulier du toit a permis à la pulpe de s'accumuler.

Quelles sont les conséquences de cet incident ?
Il n'y a eu aucune blessure ni dommage matériel.

Causes déterminées :
- Absence de maintenance préventive
- Accumulation de pulpe sur le toit

SAFETY FIRST
Because you matter.





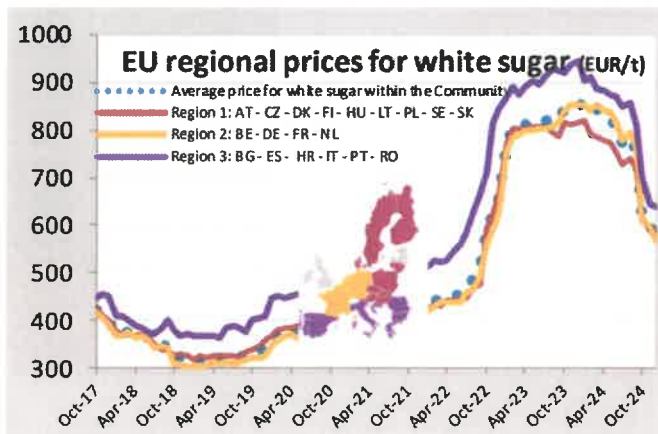







Commercial

Cours du sucre Europe



Commission Regulation (EC) No 1761/2005 of 23 September 2005

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 - PT - RO
Region 3: BG - ES - GR - HR - IT - PT - RO

in €/t	EU (2022 - 2023 from Feb. 28 to Nov. 30)	Region 1	Region 2	Region 3
	average (1)	average (1)	average (1)	average (1)
August 2024	787	739	794	858
September 2024	788	719	797	813
October 2024	819	74	818	839
November 2024	889	83	821	898
December 2024	889	87	896	970

(1) Average weighted by quantities

(2) Standard deviation weighted by quantities

EU (2022 - 2023 from Feb. 28 to Nov. 30)

Innovations 2025

Retail et Food Service

La marque Saint Louis s'engage sur ses produits et ses gammes

S'engager
S'enthousiasmer
Transformer



ENGAGÉ SUR NOS PRODUITS

Agir avec nos clients pour accompagner nos consommateurs vers une consommation plus responsable grâce à nos assortiments



ENGAGÉ SUR NOS EMBALLAGES

Garantir à nos clients des produits sûrs et de qualité issue de filières contrôlées dans des emballages écoconçus

Nos axes d'innovations pour 2025

ETRE PLUS "ENGAGÉS" SUR
LES SUCRES DE CANNE

INNOVER SUR LE SUCRE DE
BETTERAVE

PROPOSER DES EMBALLAGES
PLUS RESPECTUEUX

S'engager à proposer des sucres de qualité, issus de filières plus responsables

- Face à la demande croissante pour des produits plus responsables
- Après la substitution de nos sucres de Canne en Poudre vers des approvisionnements issus du Commerce Equitable en juin 2024



Nous **substituons les morceaux de sucre de canne** pour être la seule marque en France à proposer une **gamme de sucre de Canne complète 100% non raffinée et équitable en 2025**

La gamme Saint Louis 100% issue du Commerce Equitable

(POUDRE + MORCEAUX)



2024



2025

DANS DES EMBALLAGES ENTIÈREMENT RECYCLABLES

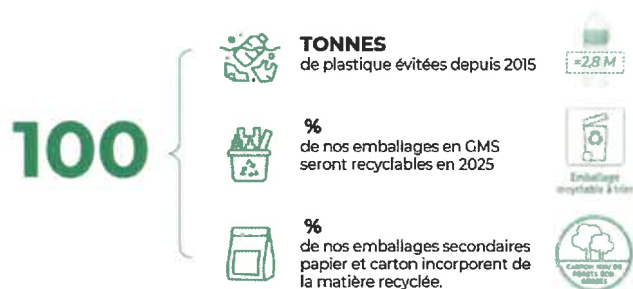
Innover sur le sucre de betterave

- Une innovation majeure : un sucre de betterave unique !
- Les arômes d'un sucre de caractère, la couleur d'un sucre roux, tous les usages de la cassonade, issu de betterave
- Une alternative au sucre de canne en poudre
- Facile à mettre en rayon grâce au prêt-à-vendre



Saint Louis s'engage sur la recyclabilité et l'éco-conception

100% de nos emballages en GMS seront recyclables en 2025 et **100% ENTièrement recyclables en 2026**



Sachet glace 500g désormais en papier !



**SACHET
GLACE
500g**

Auparavant recyclable mais en plastique

- Passage en sachet papier **depuis novembre 2024**
- Travail de 2 ans avec nos collègues [SZ Polska](#)
- Entièrement **recyclable et en papier** (vs poly)
- Switch sans changement de GENCOD
- Perspective de production à Roze Conditionnement

A venir en 2025 : Sachet Glace 1kg en papier et bûchettes 500g entièrement recyclables



À partir de juin 2025

Sachet papier FSC
Plastique évité= **741g**
Toujours entièrement recyclable
Pas de changement d'EAN uc

**SACHET GLACE à FOND PLAT 1kg en
Prêt A Vendre**

Auparavant recyclable mais en plastique



À partir de février 2025

Bûchettes entièrement recyclables*
Pas de changement d'EAN uc

**BUCHETTES 4gx125
500g**

* Produit actuel : majoritairement recyclable

Communication

Nos actualités sur Instagram : le Pack



Citation gratuite de François Perret

Les Packs Saint Louis à la TV
avec Petits Plats en Équilibre
sur TF1 ! 📺

Pendant 2 semaines, Saint Louis Sucre sera le partenaire de l'émission culinaire « Petits Plats en Équilibre » sur TF1, animée par Laurent Mariotte. C'est une belle opportunité pour renforcer la notoriété de nos Packs et valoriser notre savoir-faire auprès du grand public.

📺 Rendez-vous sur TF1 du 17 février au 2 mars !



Merci pour vos ❤ sur l'Intranet !



Politique de publication réseaux sociaux

La politique de publication sur les réseaux sociaux pour les salariés a été mise à jour par le Groupe SZ :

- Règles de politesse et de courtoisie
- Citation des sources et copyrights
- Pas de sujets politiques ou sensibles, de violence, etc.
- Pas de contenu « généré automatiquement »
- Pas d'allégations préjudiciables à l'entreprise



→ SÜDZUCKER Group - Social Media Netiquette | SÜDZUCKER Group

Nos actualités sur LinkedIn



L'anniversaire du Groupe Südzucker !

A l'occasion de ses 100 ans en 2026, le Groupe SZ souhaite exploiter différents thèmes.

Pour que Saint Louis Sucre soit dignement représenté, nous cherchons :

- Un exemple de salariés / retraités atypiques (carrière longue, travail en famille, etc.) ?
- Un témoignage de féminisation de métiers historiquement masculins, de transmission ?

- Un témoin de la construction de Roye Conditionnement qui raconte l'histoire du site et ses succès.

→ **Merci par avance pour vos contributions !**



Ressources Humaines

EFFECTIFS AU DERNIER JOUR DU MOIS

Période : 31/01/2025

Etablissements	Permanents			Saisonniers			CDD			TOTAL			APPRENTIS			PROFESSIONNALISATION			TOTAL	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
BRESLES	2	1	3	1	-	1	-	-	-	3	1	4	-	-	-	-	-	-	3	1
EPPEVILLE	8	2	10	-	-	-	-	-	-	8	2	10	-	-	-	-	-	-	8	2
ETREPAGNY	85	21	107	59	22	81	2	-	2	147	43	190	3	4	7	1	-	1	151	47
MARSEILLE	5	1	6	-	-	-	-	-	-	5	1	6	-	-	-	-	-	-	5	1
NASSANDRES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
PARIS	1	6	7	-	-	-	-	-	-	1	6	7	-	1	1	-	-	-	1	7
ROYE	106	24	130	39	17	56	-	1	1	145	42	187	6	4	10	-	1	1	151	47
ROYE CONDITIONNEMENT	105	54	159	-	-	-	1	-	1	106	54	160	3	4	7	-	-	-	109	58
TOTAL	313	109	422	99	39	138	3	1	4	415	149	564	12	13	25	1	1	2	428	163

- Roye Sucrierie

Situation au 31 décembre 2024	Sorties	Entrées	Situation au 31 janvier 2025
130 permanents	0	0	130
1 CDD	0	0	1
10 contrats d'apprentissage	0	0	10
1 contrat de professionnalisation	0	0	1
56 CDD saisonnier	0	0	56
0 stagiaire avec convention	1	1	0

- **Roye Conditionnement**

Situation au 31 décembre 2024	Sorties	Entrées	Situation au 31 janvier 2025
159 permanents	2	2	159
1 CDD	0	0	1
7 contrats d'apprentissage	0	0	7
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
0 stagiaire avec convention	0	0	0

- **Eppeville**

Situation au 31 décembre 2024	Sorties	Entrées	Situation au 31 janvier 2025
10 permanents	0	0	10
0 CDD	0	0	0
0 contrat d'apprentissage	0	0	0
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
0 stagiaire avec convention	0	0	0

- **Marseille**

Situation au 31 décembre 2024	Sorties	Entrées	Situation au 31 janvier 2025
6 permanents	0	0	6
0 CDD	0	0	0
0 contrat d'apprentissage	0	0	0
0 contrat de professionnalisation	0	0	0

- **Etrépnay**

Situation au 31 décembre 2024	Sorties	Entrées	Situation au 31 janvier 2025
107 permanents			107
2 CDD / 81 CDD saisonnier			83
7 contrats d'apprentissage			7
1 contrat de professionnalisation			1
1 stagiaire avec convention	3	2	0

- **Bresles :**

Situation au 31 décembre 2024	Sorties	Entrées	Situation au 31 janvier 2025
3 permanents	0	0	3
0 CDD / 1 CDD saisonnier	0	0	1
0 contrats d'apprentissage	0	0	0
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
0 stagiaire avec convention	0	0	0

- **Travail temporaire en janvier 2025 :**

- **Roye Conditionnement :**

3309,25 heures ont été effectuées au cours du mois de janvier se répartissant de la façon suivante :

- 2338,25 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 971 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 21,74 personnes théoriques.

- **Roye Sucrierie :**

1064,75 heures ont été effectuées au cours du mois de janvier se répartissant de la façon suivante :

- 700 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 364,75 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 7 personnes théoriques.

- **Eppeville :**

421 heures ont été effectuées au cours du mois de janvier se répartissant de la façon suivante :

- 421 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 0 heure pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 2,77 personnes théoriques.

- **Etrépagny :**

526 heures ont été effectuées au cours du mois de janvier se répartissant de la façon suivante :

- 526 heures pour accroissement temporaire d'activité
- 0 heures pour remplacement de salariés absents

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 3,45 personnes théoriques.

- **Bresles :**

303,25 heures ont été effectuées au cours du mois de janvier se répartissant de la façon suivante :

- 303,25 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 0 heure pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 1,99 personnes théoriques.

Bourse des emplois

OUVRIERS – EMPLOYÉS

H/F

Recrutement externe et interne :

Conducteur process 2 / Agent de maintenance
Roye Sucrierie - Juillet 2023

Conducteur process 2 / Agent de maintenance
Roye Sucrierie - Mars 2024

Cariste évacuation détériorés
Roye Conditionnement - Avril 2024

2 Conducteurs de ligne conditionnement
Roye Conditionnement - Avril 2024

Conducteur SES
Bresles - Septembre 2024

TECHNICIENS – AGENTS DE MAÎTRISE

H/F

Recrutement externe et interne :

Technicien bureau technique / utilités
Roye Conditionnement - Avril 2024

Technicien électromécanicien support
Roye Conditionnement - Avril 2024

Electricien bureau d'études
Etrépagny - Décembre 2024

Comptable général
Roye Conditionnement - Janvier 2025

CADRES

H/F

Recrutement externe et interne :

Ingénieur « Trainee » - CDD 18 mois
Etrépagny & Roye Sucrierie - Juin 2023

Résultat intéressement



FLASH RESSOURCES HUMAINES



Pour l'année 2024, le résultat de l'intéressement s'élève à

8,58%

Pour la deuxième année consécutive, la grande majorité des critères a été atteinte, dont **les quatre critères spécifiques qui concernent le développement durable et le critère "bonus" lié au taux de présentéisme.**

L'intéressement prend également en compte la **majoration pour campagne longue** excédant 125 jours.

Les versements interviendront comme chaque année fin mars.

Félicitations à toutes et tous pour cet excellent résultat qui témoigne des efforts accomplis tout au long de l'année 2024.



FLASH SANTÉ



Nouveaux défibrillateurs

De nouveaux défibrillateurs vont être installés **prochainement**, à Roye Sucrierie, Roye Conditionnement et Eppeville.



Où pourra-t-on les retrouver ?

Eppeville : au poste de sécurité

Roye Sucrierie : dans le couloir, au rez-de-chaussée du bâtiment administratif

Roye Conditionnement : à l'infirmerie et dans le SAS entre la zone 1 et la zone 2

Pour toute question, n'hésitez pas à vous adresser à Delphine, votre infirmière en santé au travail.

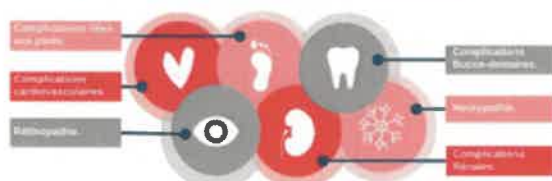
Prévenir et dépister le diabète chez Saint Louis Sucre

Le diabète de type 2 est une maladie silencieuse dont les conséquences peuvent être sérieuses. **Son dépistage est essentiel car elle peut se développer sans symptômes.**

Ce diabète, appelé aussi "diabète gras", est une maladie chronique qui se caractérise par la présence d'un excès de glucose dans le sang.

C'est une maladie multifactorielle et essentiellement liée à un mode de vie déséquilibré : surpoids, sédentarité et déséquilibre nutritionnel.

Voici les complications de la maladie :



**Évaluez votre
risque de diabète
en ligne :**



FLASH RESSOURCES HUMAINES



Les salariés n'ayant pas souhaité adhérer à la digitalisation de leur bulletin de salaire le recevront directement à leur domicile par voie postale. Ce service est assuré par DIGIPOSTE, filiale de La Poste, sous un délai de **4 jours à compter de la date de virement.**

FLASH RESSOURCES HUMAINES



Saint Louis Sucre recense les salariés « pompier volontaire »

Si vous êtes concerné,
merci de vous rapprocher
du service RH de votre site



FLASH RESSOURCES HUMAINES

**TENTEZ DE GAGNER VOTRE PLACE
AU SALON DE L'AGRICULTURE
AVANT LE 20 FEVRIER !**

**SALON
INTERNATIONAL
DE L'AGRI
CULTURE**

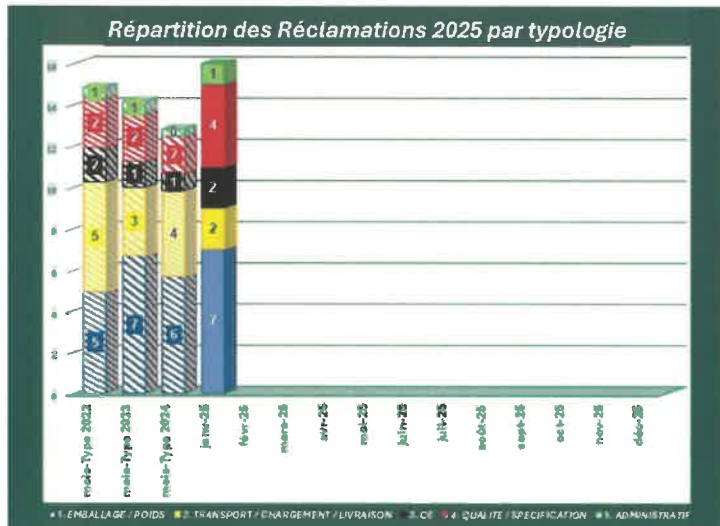


**22 FÉV. →
2 MARS**

Participez au tirage au sort en vous signalant à votre
responsable RH avant le 20/02 - 10 places à gagner

Qualité

Bilan des réclamations SLS – Point au 03/02/2025



18 réclamations en janvier / 13 en décembre

- 7 Réclamations finalisées justifiées :
- 1 bouchon de sack trouvé à l'intérieur d'un pack Easy canne RT par un consommateur
 - 1 erreur de marquage sur des sacs (Rcdt)
 - 1 microbio non conforme (liquide Marseille)
 - 1 erreur plaque immatriculation sur documentation (Coca - Etrépagny)
 - 1 bâchettes vides (VD)
 - 1 manque plombis sur plateforme du container (transport en charge SZB)
 - 1 granulo non conforme sur échantillon remis avec la citerne → refus de la citerne par le client (calibré fin vrac Nestlé) (Rcdt)
- 9 Réclamations En cours de traitement :
- 1 CE bleus trouvés dans tamis du client (Barry Espagne - EU2S - Etrépagny)
 - 1 particules bleues trouvées sur filtre pâte client (Pat. Gourmande - EU2S Etrépagny)
 - 2 mottage EU230T 20 kg
 - 1 bâchettes mal soudées (VD)
 - 1 sacs poly mal soudés (Rcdt)
 - 1 palettes en mauvais état (ponchees, ...) à l'arrivée chez client SZB
 - 1 retard livraison
 - 1 sacs percés

Bilan des réclamations SLS – Point au 03/02/2025

3 réclamations reçues pour corps étrangers janv. 2025

COMP/SZIB/2025/0001



- Particule bleue présente dans l'échantillon prélevé par le client (Barry Espagne – sucre EU2S en provenance d'Etrépagny)
- En attente du corps étranger (malgré plusieurs demandes)

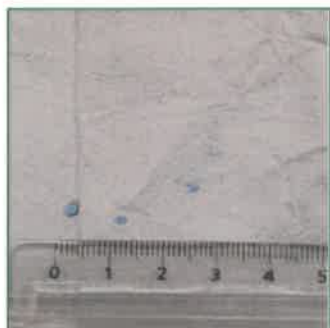
COMP/SLS/2025/0010



- Particules métalliques trouvées sur aimant du circuit de dépotage du client (Delifrance – EU2S Etrépagny)
- les CE envoyés par le client sont à la fois captés par l'aimant et détectés par le détecteur de métaux du poste de chargement vrac concerné
- Non Justifiée – Etrépagny

Bilan des réclamations SLS – Point au 03/02/2025

COMP/SLS/2025/0026



→ Particules bleues trouvées sur le filtre pâte du client (Pâtisserie Gourmande – EU2S Etrepagny)

→ En cours de traitement – CE reçus le 4/02 à Roye

→ Ceci a été saisi dans le système des réclamations car il s'agit d'un sinistre potentiel. Le client est persuadé que ces éléments proviennent du sucre vrac livré et a bloqué son silo.

→ Ces corps étrangers ont été identifiés dans un mélange de plusieurs ingrédients, néanmoins le client estime qu'ils ne peuvent provenir que du sucre car les autres ingrédients sont filtrés et que les corps étrangers sont identifiés uniquement lors de l'utilisation du sucre en vrac

Audits depuis le dernier CSE

- **28 janvier : Audit Casher Marseille** : certificat renouvelé – pas de remarques
- **29 janvier : audit par le client Delpharm de Roye** (RS + RC)
 - Delpharm est un leader mondial de la production et du développement de médicaments en sous-traitance pour les laboratoires pharmaceutiques ET notre 2^{ème} client pharmacien en termes de quantités vendues,
 - Points forts : les personnes auditées ont démontré la maîtrise de leurs activités + des locaux jugés très propres (en comparaison avec notre concurrent) et un environnement de travail soigné,
 - Quelques remarques mineures ne remettant pas en cause l'agrément du site,
 - L'auditeur a également souligné l'absence de réclamations (hors sacs percés) et l'absence de mottage des big-bags (probablement liée la présence d'une poche interne).

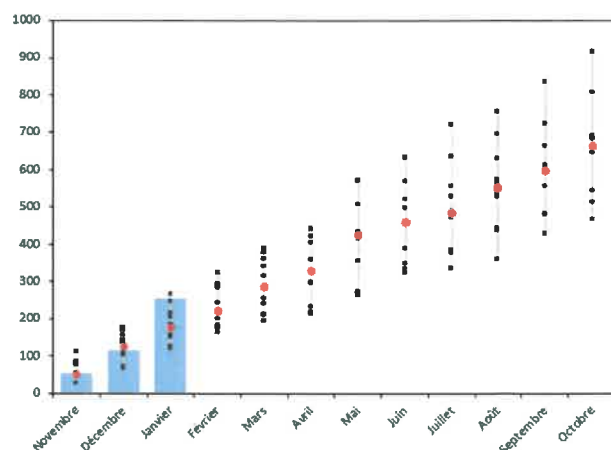
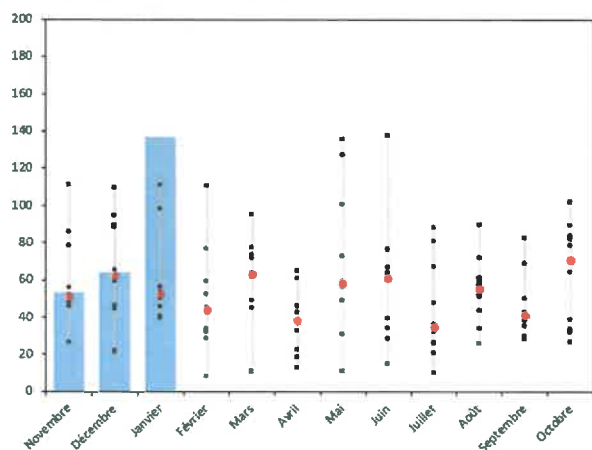
Audits à venir au 1^{er} semestre 2025

- 4 et 5 mars 2025 : audit IFS Eppeville
- 25 et 26 mars 2025 : audit IFS Bresles
- 29 et 30 avril 2025 : audit IFS Marseille
- 5 juin 2025 : audit Yoplait à Roye

Betteravier

Campagne 2024-2025

Pluviométrie - Roye



Programme REG AG SLS

Atteindre 300 planteurs en 2025



Réunion avec le conseiller agricole Grégoire LANGLOIS :

- 24-02 Objectif : démultiplication de la démarche Agriculture Régénératrice avec un conseiller indépendant implanté dans le secteur

Réunion Noriap 21-03 : Objectif mutualisation des démarches agro-écologiques pour les planteurs livrant leur production agricole à nos 2 entreprises.

Réunion de lancement 2025 :

- 3 mars Roye
- 4 mars Etrepagny

Programme des expérimentations 2025



- 3 plateformes de rhizomanie
- 2 plateformes tolérantes aux nématodes
- 1 plate-forme inoculée avec 3 virus jaunes
- 1 plateforme herbicide
- 1 plateforme fongicide
- 1 plateforme de conservation (stockage en silo)
- 1 plateforme d'essais de stress de sécheresse (SESVdH)

2500

Micro-parcelles

8

Champs

95

Variétés

Outils d'aide à la décision

Pour l'application de fongicides



Xarvio a été testé pendant deux ans et est commercialisé cette année pour la betterave sucrière.



L'outil gratuit ADAMA sera testé sur 30 champs lors de la prochaine campagne 2025.

CRISTAL UNION

L'outil Cristal Union sera testé sur 50 champs lors de la prochaine campagne 2025.

Essais d'herbicides 2025

Les agronomes de SLS surveilleront une parcelle à l'aide du système ABELIO, un outil de détection des chardons par drone.

La cartographie de la présence des chardons et de leur densité sera saisie dans le système de gestion des buses du pulvérisateur de l'agriculteur.

En 2024, un test a été réalisé avec succès sur une parcelle de 29,7 ha envahie par les chardons chez un agriculteur SLS.

Sur les 29,7 ha, seul 1,1 ha a été pulvérisé.

abelio



« Tous Terriens » à la ferme expérimentale d'Étrépagny

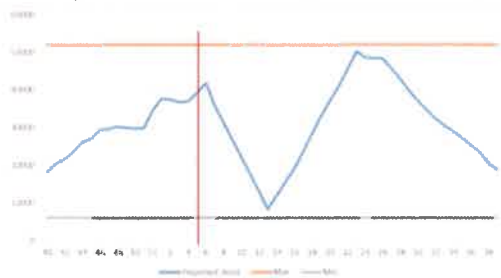


Supply Chain

LOGISTIQUE SUCRE

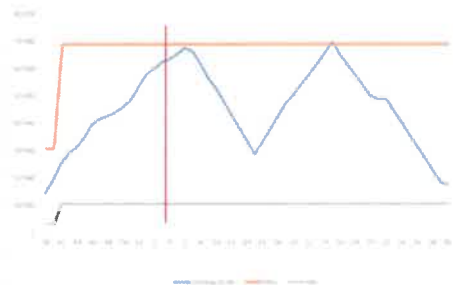
ETREPAGNY

- Fin des BB Espagne, quelques chargements faits pour Nutriset
- Arrêt des transferts vers Eppeville fin S7, en 28 depuis cette semaine dans un silo central



ROYE

- Arrêt des transferts vers Eppeville fin S6



*Abscisses : Octobre 2024 à fin septembre 2025

- **Surplus sucre SLS à fin de crop : 30 000T** (principalement sur Eppeville)

PACKED

LANCEMENT DE PRODUITS

- S5 : pack 750g Albona

Sous réserve d'appro emballages :

- S7 : étui 1kg blanc 160 ans
- S7 : gélifiant Auchan

Discussions en cours pour reprise production sachet Albona (produit actuellement à Tienen)

VISITE PLANNING

du 4 au 6 février d'une partie de l'équipe Supply

- Asmaa Jahoui, Supply Planner for SLS Industry
- Adnane Abaid, Demand & Supply Planner for Retail
- Flavie Gicquel, Head of Supply Chain Planning



Etrépagny – Bresles

Exploitation

- **Campagne – bilan**

- Betteraves : Moyenne 12 233 t/j (2023 : 11 303)
- Sucre : 1 169 t/j (2023 : 1 150)
- Energie : 176 kWh/t bett (2023 : 186)
- Pierre à Chaux : 23, 9 kg/t bett (2023 : 22,05)
- Pertes diffusion : 0,28 % bett (2023 : 0,27)
- Pertes épuration : 0,07 % bett (2023 : 0,06)

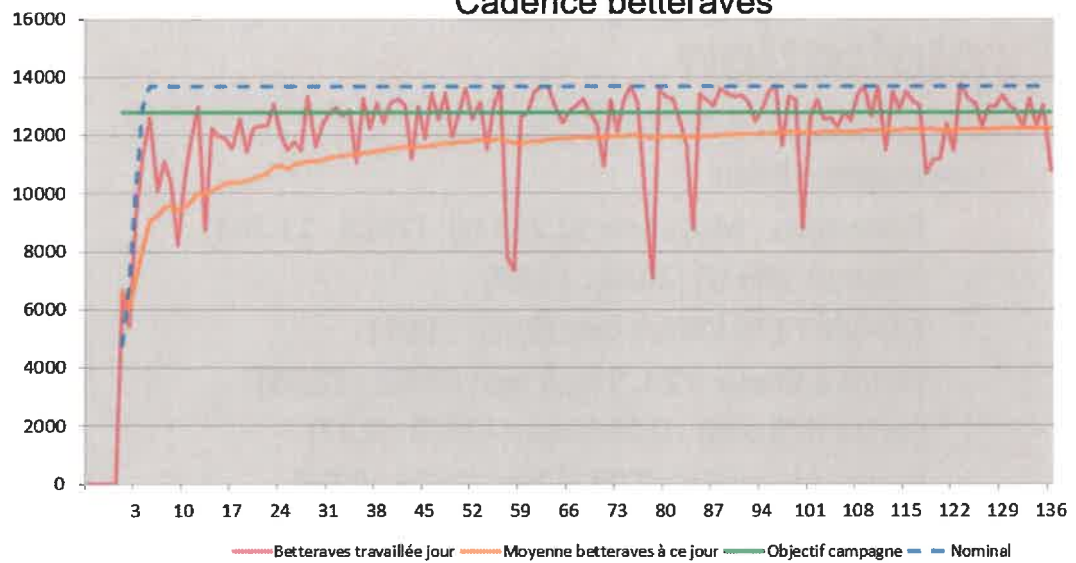
Exploitation

- **Faits marquants de la campagne**

- Pas de sujets marquants de sécurité
- Mise en route des TN : malaxeur à cossettes, méthaniseur
- Fonctionnement sur ENEDIS – Effet microcoupures
- Pas de grosses casses mais une multitude de petits évènements
- Richesse basse toute la campagne
- Pureté très basse sur la fin de campagne
- Sels de chaux basses en début et grosses difficultés d'épuration sur la fin
- Bonnes cadences d'expédition sucre

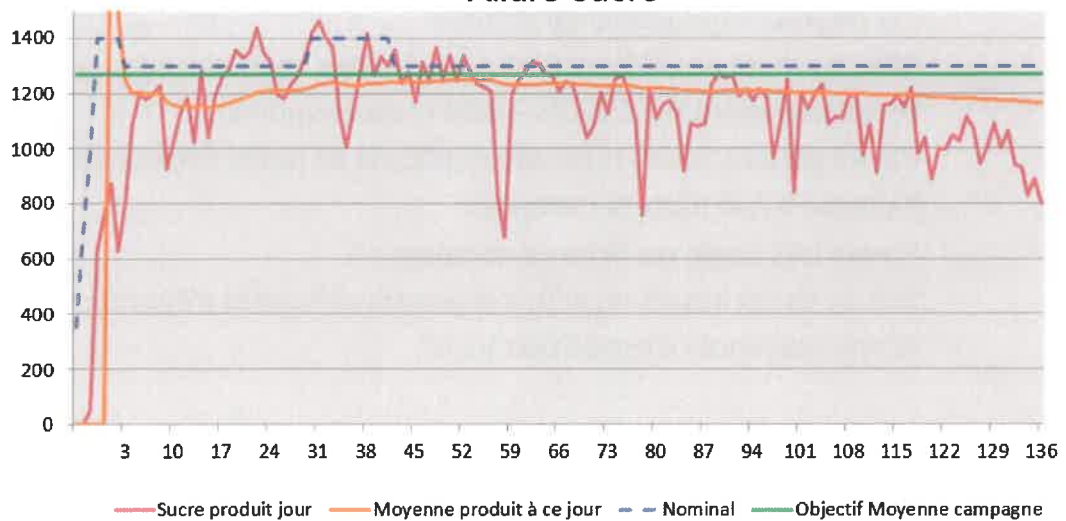
Exploitation

Cadence betteraves

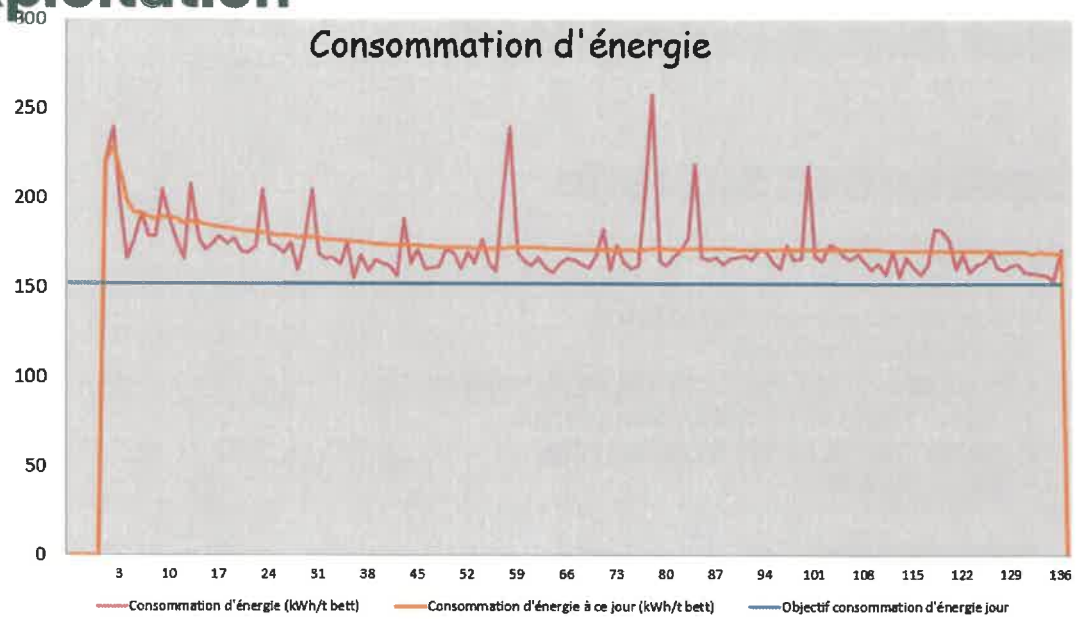


Exploitation

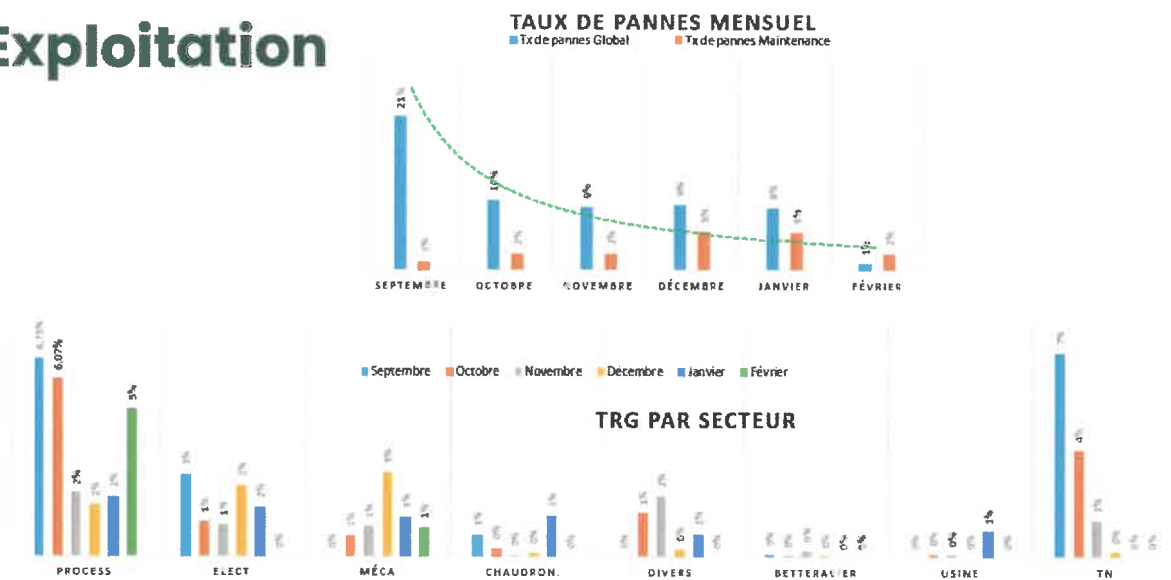
Allure sucre



Exploitation



Exploitation



Roye Sucrierie

Exploitation Sucrierie

Campagne - Bilan

Fin de campagne le 09/02/2025 à 5h

Production et cadences

- Betteraves : 1 865 152 T à **13 714 T/J** de moyenne
- Sucre : 169 510 T à **1 246 T/J** de moyenne
- Pellets : 23 786 T à **167 T/J** de moyenne
- Sirop : 205 000 T

Autres indicateurs

- Consommation énergétique gaz : **141,1 kWh/Tbett**
- Consommation énergétique électricité : **9,4 kWh/Tbett**
- Consommation pierres : **19,99 kg/Tbett**
- Pureté mélasse : **62,7**
- TRG : **95,06%**
- TRG crista : **91,06%**
- Régularité : **77,60%**

Exploitation Sucrierie

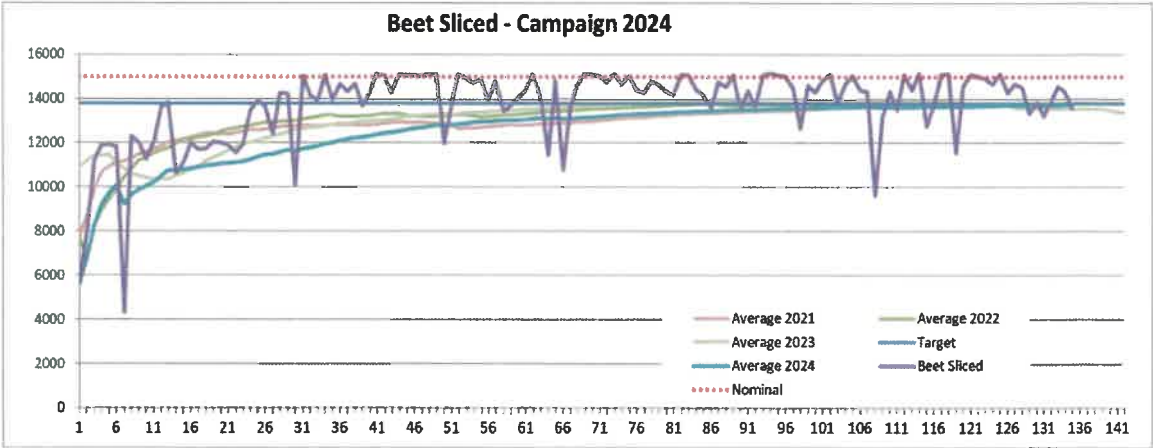
Campagne

Principaux évènements de fin de campagne

- Un **arrêt usine** planifié pour **reprise d'une fuite entrée préchauteur**
- Augmentation des **difficultés en épuration** en raison de la baisse de qualité betteraves en fin de campagne (montée de pression en filtration de 2^{nde} et mauvaise décantation + augmentation des sels de chaux)

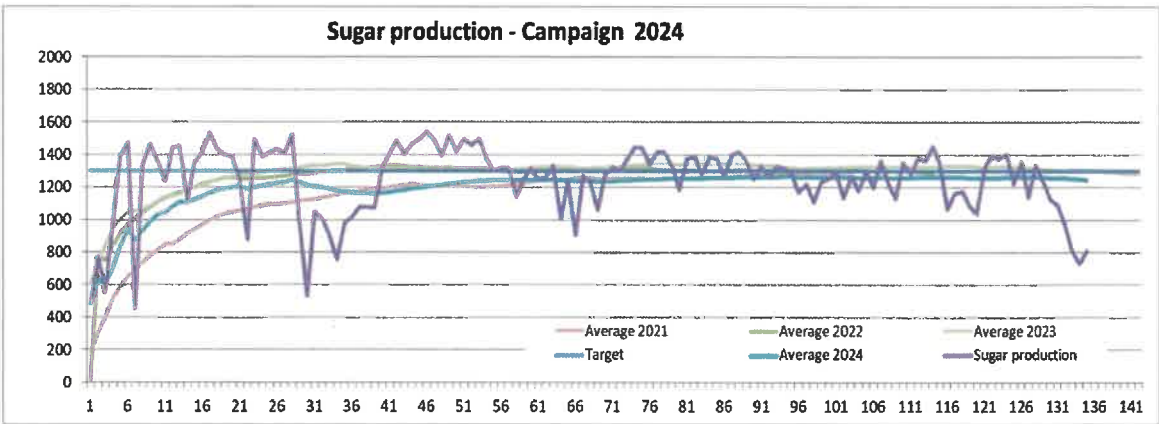
Exploitation Sucrierie

Campagne



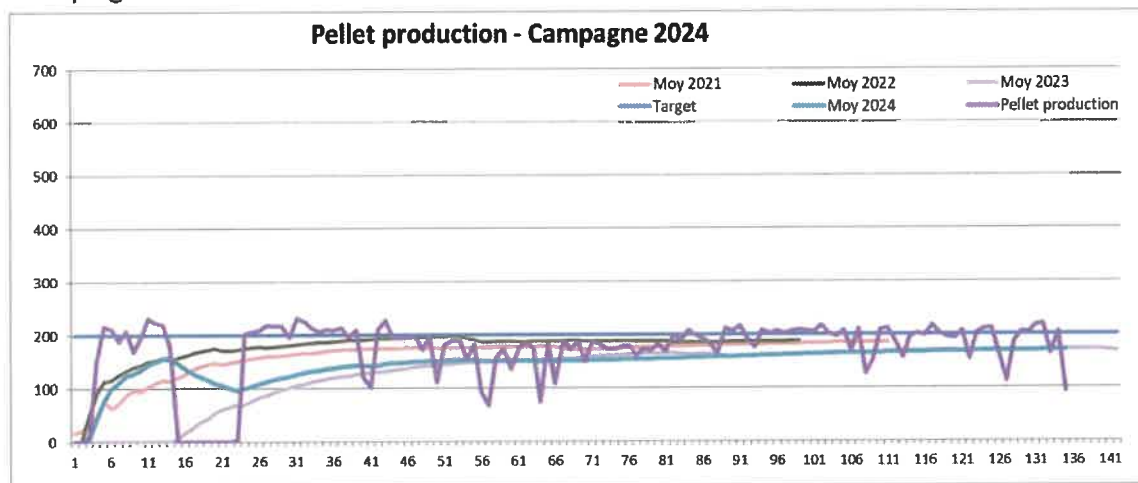
Exploitation Sucrierie

Campagne



Exploitation Sucrerie

Campagne



Projets



Evaporation 16 000 T

- Le calorifuge est terminé
- Poursuite du travail avec le fournisseur des thermo-compressions pour comprendre les problèmes de fonctionnement.

Projets 2025

- Irrigation : consultation en cours pour les différents lots, étude de sol faite avant dépôt permis de construire
- Stockage produits chimiques : l'étude APD se termine. Attente de l'étude de sol faite avant dépôt permis de construire
- Magasin / ateliers : poursuite des travaux d'aménagement. Réalisation de la gaine d'ascenseur.

Roye Conditionnement

Roye Conditionnement



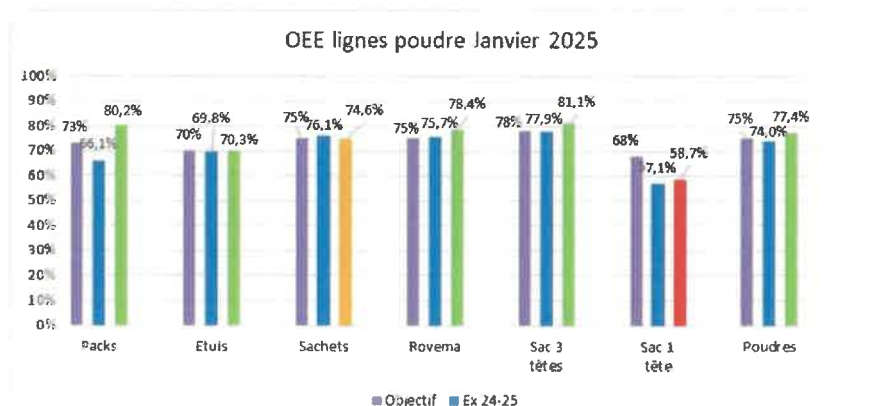
- Arrêt du rythme continu campagne au 17/01
- Pas de rythme continu sur les lignes de production en campagne sirop => organisation à définir pour l'ensilage + modifications OGT
- Virtualisation serveur Mecalux effective
- Passage commande pour centrale incendie obsolète et qui pose régulièrement souci
- Rencontre et échanges Smart Maintenance avec Etrépagny à RC => suivi indicateurs/digitalisation et bonnes pratiques sur les plans de maintenance
- Lancement rapports activité hebdomadaires par pôle sur février puis adaptation réunion hebdo en mars
- Préparation JDC le 03/03

Roye Conditionnement

OEE Lignes poudre



- Bon mois à 77,4%
- Des performances retrouvées notamment sur la Packs
- Vigilance sur les lignes sacs en attente mise en place des actions sur emballages
- La ligne sachets en léger retrait dû à un problème d'entraînement sur le palettiseur et sur le convoyage buffer



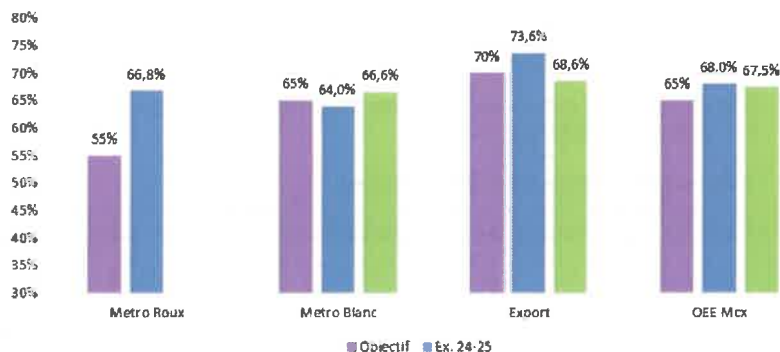
Conditionnement

OEE Lignes morceaux



- OEE à l'objectif mais en retrait par rapport aux derniers mois
- Pas de production roux
- Lignes métro S3 : casse galet mouleuse L10 + sucre noir L11
- Ligne 15 en retrait S4 : fuite circuit graissage mouleuse + problème collage fardeuse

OEE Morceaux Janvier 2025



Roye Conditionnement

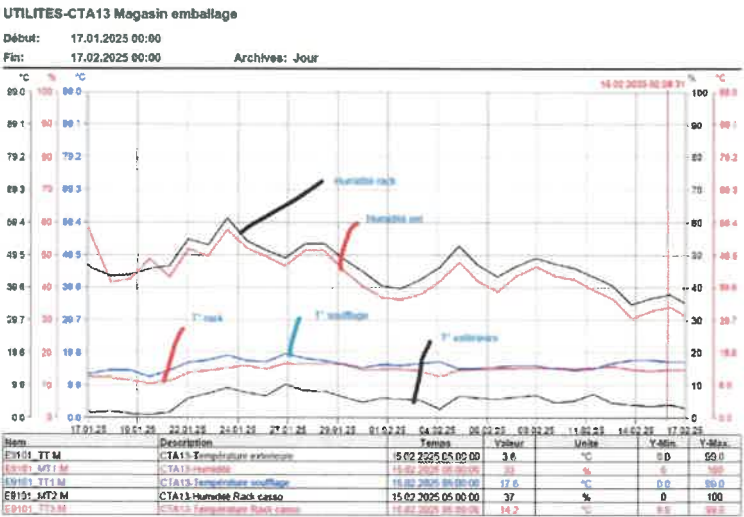


Roye Conditionnement



Roye Conditionnement

Températures et hydrométries constatées



Augmentations Individuelles

Roye Conditionnement – Eppeville - Marseille :

Collège	Nombre de personnes	Budget
1er collège	20	13 110 €
2ème collège	15	9 055 €
TOTAL	35	22 165 €

Roye Sucrierie:

Collège	Nombre de personnes	Budget
1er collège	5	3 450 €
2ème collège	15	11 270 €
TOTAL	20	14 720 €

Etrépagny :

Collège	Nombre de personnes	Budget
1er collège	8	5 150 €
2ème collège	13	10 450 €
TOTAL	21	15 600 €

Cadres : 14 évolutions personnelles 28 k €

Primes Individuelles

Roye Conditionnement – Eppeville – Marseille :

Collège	Nombre de personnes	Budget
1er collège	0	/
2ème collège (dont betteravier)	5	3000 €
TOTAL	5	3000 €

Roye Sucrierie :

Collège	Nombre de personnes	Budget
1er collège	2	600 €
2ème collège	2	600 €
TOTAL	4	1200 €

Etrépagny :

Collège	Nombre de personnes	Budget
1er collège	3	1 200 €
2ème collège (dont betteravier)	2	1 600 €
TOTAL	5	2 800 €

Cadres : 7 primes 15 k €

