

**PROCÈS-VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DU MERCREDI 17 JANVIER 2024**

Membres du Comité Social et Économique Unique :

| | Titulaires | | Suppléants | |
|--------------------------|---------------------------------|---------|---------------------------|----------|
| 1 ^{er} collègue | David DESSAINT (CFDT) | Présent | Séverine LOFFROY (CFDT) | Absente |
| | Annabelle DEVAUX (CFDT) | Absente | 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 |
| 2 ^e collègue | Christophe ADAM (CFE-CGC) | Absent | Claire ROUILLARD (CFDT) | Présente |
| | Éric DIEVAL (CFE-CGC) | Présent | Éric LE PALUD (CFE-CGC) | Absent |
| | Alexandre BAUX (CFE-CGC) | Présent | Loïc LEDANFF (CFE-CGC) | Absent |
| | Rida BOUCHELAGHEM (CGT) | Présent | Jean-Paul BUCZINSKI (CGT) | Absent |
| | Cédric PUIPIER (FO) | Présent | Mélanie CARLUY (FO) | Absente |
| 3 ^e collègue | Gaëtan DE LA BOUVRIE (CFE-CGC) | Absent | Iness BOUZIT (CFE-CGC) | Absente |
| | Anne CARLIER (CFE-CGC) | Absente | Frédéric GUAPO (CFE-CGC) | Absent |

Représentants syndicaux au CSE Unique :

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

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

ORDRE DU JOUR

| | | |
|------|--|----|
| I. | Approbation des procès-verbaux des réunions du Comité Social et Économique des 24 octobre et 20 décembre..... | 2 |
| II. | Point Sécurité..... | 2 |
| III. | Marche de l'entreprise | 5 |
| IV. | QUESTIONS PREALABLEMENT POSEES : | 17 |
| | Situation générale..... | 17 |
| | 1. Point sur la campagne en cours et les dates prévisionnelles de fin | 17 |
| | 2. Point sur les rendements hectares et richesses. | 17 |
| | 3. Point sur résultat intéressement prévisionnel. | 17 |
| | 4. Pouvez-vous nous fournir le calendrier des arrêts programmés 2024, arrêts des SES, arrêts de lignes de Conditionnement ?..... | 21 |
| | Sécurité / CSSCT..... | 22 |
| | 5. Pouvez-vous dire si les actions demandées par la CSSCT (suivi médical, inspection préventive, etc.) sont mises en œuvre ?..... | 22 |
| | 6. Pour Étrépagny, qu'en est-il des travaux de soudure réalisés sur le circuit 42B, et avez-vous détecté d'autres risques similaires ? | 23 |
| | 7. Pouvez-vous nous communiquer le planning des missions de la CSSCT pour 2024 ?..... | 23 |
| | 8. Avez-vous les dates de formation du groupe RPS ? | 24 |
| | Logistique Sucre et betteravière..... | 25 |
| | 9. Comment expliquez-vous le fait que notre logistique Sucre soit si tendue ? Et que nous ayons dû trouver en catastrophe des solutions de stockage ?..... | 25 |
| | 10. Logistique betteravière : point sur les derniers arrachages ; point sur les difficultés de chargement suite aux conditions climatiques. Les betteraves se dégradent-t-elles ?..... | 26 |
| | Social..... | 27 |
| | 11. Pouvez-vous nous présenter un bilan des augmentations individuelles distribuées (nous savons que des collègues en ont obtenu) ?..... | 27 |
| | 12. Pouvez-vous nous dire combien de salariés ont obtenu des promotions et des changements de postes repères ? Ces évolutions ont-elles été suivi d'une augmentation salariale ? | |
| | 13. Pouvez-vous nous présenter le bilan du versement de la prime de polyvalence (nombre de personne, nombre de polyvalence par personne, montant distribué) ? | 28 |
| | 14. Pouvez-vous nous fournir dans un tableau la liste de l'ensemble des primes versées chez SLS et leurs montants ? Pouvez-vous nous rappeler les règles d'attribution de ces primes ? | 28 |
| | 15. Pourquoi le service informatique n'a plus de budget pour acheter des écrans et des PC portables complémentaires ?..... | 31 |
| | 16. Quel est le coût réel du changement de logo et quel est l'impact sur les salariés ? | 32 |
| | 17. Quel est le coût du dernier projet et audit (démarche OPTIMUM) ? A qui est facturé ce projet / audit ? Suite à cet projet / audit, quelles seront les actions mises en place ?..... | 33 |
| | 18. Quel est le but du questionnaire « SAFETY FIRST » et quelles seront les actions qui en découleront ?..... | 34 |
| | 19. Pour quelles raisons les procès-verbaux des réunions trimestrielles du CSSCT ne sont-ils pas remis aux membres du CSE et mis à l'affichage sur les différents sites ?..... | 35 |
| | 20. Pouvez-vous nous fournir l'organigramme de chaque site et service avec le trombinoscope ?..... | 35 |
| | 21. Bourse aux emplois : comment se fait-il que des postes à pourvoir de 2022 ne le soient pas encore ? S'agit-il de postes réellement ouverts ? | 36 |
| | Étrépagny..... | 38 |
| | 28. Quel est votre plan d'action pour enfin fiabiliser les turbos ? Avez-vous quantifié la perte de performance ? | 38 |
| | 29. Où en êtes-vous concernant l'embauche d'un ERA sur le site d'Étrépagny ? | 39 |
| | 30. À quelle date prévoyez-vous la fin des travaux des vestiaires production sur le site d'Étrépagny ?..... | 40 |
| | Eppeville..... | 41 |
| | 25. Où en est l'étude sur le broyage des big bag durs à la refonte d'Eppeville ? | 41 |

| | | |
|-----|---|----|
| 26. | Quelle est la date de démarrage des expéditions vrac sur le site d'Eppeville ? | 41 |
| 27. | Quelle sera l'organisation mise en place durant ces expéditions ? | 41 |
| V. | Consultation sur un projet de licenciement pour inaptitude (cf. annexes jointes)..... | 42 |
| | • Information des membres du Comité Social et Économique (CSE) sur le projet de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement de Monsieur Sylvain DUCHATEAU, salarié protégé, déclaré inapte par la médecine du travail ; | 42 |
| | • Audition de Monsieur Sylvain DUCHATEAU sur le projet de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; | 42 |
| | • Consultation des membres du CSE sur le projet de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement et recueil de l'avis du CSE à bulletins secrets..... | 42 |
| | Roye Conditionnement..... | 45 |
| 22. | Quelle sera l'organisation de travail de la mini-campagne ? Peut-on avoir des plannings ? | 45 |
| 23. | Suite au manque de volontaires sur le poste de mainteneur support au Conditionnement, pouvez-vous nous présenter les tâches liées au poste, quel est le niveau de responsabilité du poste, quelles sont les contreparties proposées ? Quel est l'impact sur l'organisation de la maintenance si ces postes ne sont pas pourvus ?..... | 47 |
| 24. | Quel est le taux d'intérim sur le site par secteur et métier ? | 57 |
| VI. | Activités du Comité Social et Économique | 59 |

SAINT LOUIS SUCRE
COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL
REUNION ORDINAIRE
MERCREDI 17 JANVIER 2024

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

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons commencer ce CSE.

Je vous remercie de ces efforts de connexion et de transport pour pouvoir tenir cette réunion.

Je vous présente à nouveau tous mes vœux. C'est notre premier CSE de l'année, dans une année de CSE unique.

Nous abordons 2024 en ce mois de janvier avec un ordre du jour comportant 6 points principaux.

Nous avons 2 procès-verbaux à approuver concernant les précédentes réunions, puis nous ferons le point sur la sécurité au sein de l'entreprise. Il y a un grand nombre d'informations générales dans le cadre du point 3 sur la marche de l'entreprise. Le point 4 portera sur le traitement des 30 questions que vous avez souhaité inscrire à l'ordre du jour.

En fin de CSE, nous aurons une consultation par rapport à un projet de licenciement pour inaptitude de l'un de nos collègues pour lequel vous avez reçu les éléments détaillés.

Après, si vous le souhaitez, vous pourrez évoquer ce qui a trait aux activités de l'unité sociale et économique.

M. DESSAINT. - Pour le licenciement, n'aurions-nous pas pu organiser un CSE extraordinaire au lieu de l'intégrer au CSE ordinaire ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela peut s'effectuer dans le cadre d'un CSE ordinaire sans aucune difficulté au point de vue du droit social.

C'est le plus pratique et compte tenu de la date demandée, c'est le plus rapide.

M. DESSAINT. - Nous aurions pu le traiter à part du CSE.

C'était mon interrogation : pourquoi le traiter lors du CSE ordinaire ?

Nous aurions pu organiser un CSE extraordinaire pour parler de cette personne.

M. GAUSSOU, Président. - Les échanges auraient-ils été différents si le CSE s'était appelé extraordinaire plutôt qu'ordinaire ?

M. DESSAINT. - Dans la convocation, ce qui me gêne est qu'il était invité à venir au CSE à l'origine prévu à Étrépagny.

Faire venir une personne à Étrépagny pour présenter son licenciement me gêne. J'aurais préféré que l'on organise un CSE extraordinaire à Roye, sachant que la personne se trouve à Roye.

M. GAUSSOU, Président. - Vous auriez fait venir les élus d'Étrépagny pour un CSE extraordinaire à Roye, mais j'entends.

Nous sommes en CSE unique. Le CSE était prévu à Étrépagny et finalement, nous nous trouvons pour la plupart à Roye aujourd'hui.

M. DESSAINT. - Je tiens à souligner que le secrétaire est absent.

M. GAUSSOU, Président. - C'est exact.

Y a-t-il parmi les élus quelqu'un qui souhaiterait tenir le rôle de secrétaire ?

M. DESSAINT. - Je suis candidat.

M. GAUSSOU, Président. - Y a-t-il quelqu'un d'autre ?

(Personne.)

Qui souhaite désigner David DESSAINT secrétaire pour notre séance de ce jour ?

(Unanimité.)

- M. David DESSAINT sera le secrétaire de notre séance du jour compte tenu des absences conjointes de M. ADAM et Mme DEVAUX.

I. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES REUNIONS DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DES 24 OCTOBRE ET 20 DECEMBRE.

M. GAUSSOU, Président. - Celui du 24 octobre évoqué en décembre n'avait pas été approuvé en novembre. Si nous sommes en situation de l'approuver, nous l'effectuons aujourd'hui, ainsi que celui du 20 décembre.

Pouvons-nous approuver le procès-verbal du CSE du 24 octobre ? C'était le CSE sur les comptes en présence du président M. François VERHAEGHE.

(Il est procédé au vote.)

- Le procès-verbal du 24 octobre 2023 est approuvé à l'unanimité des présents.

Concernant le procès-verbal du 20 décembre 2023, nous vous l'avons transmis dès que nous avons réuni l'intégralité des échanges dans le cadre de ce procès-verbal.

Tout le monde a-t-il pu en prendre connaissance ? Y a-t-il des remarques ?

M. LE POULLEN. - M. ADAM l'a-t-il relu et approuvé ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

Je le transmets dorénavant à tous les élus pour être efficace.

M. BOUCHELAGHEM. - Je sais que M. ADAM a transmis à Isabelle MONGEAUD les correctifs à apporter au procès-verbal, donc cela doit être effectué.

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

Je vous propose donc de passer à l'approbation de ce procès-verbal.

(Il est procédé au vote.)

- Le procès-verbal du 20 décembre 2023 est approuvé à l'unanimité.

Nous sommes à jour de nos approbations.

II. POINT SECURITE

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez à l'écran les résultats pour l'ensemble de l'année 2023.

Il s'agit de résultats dont nous pouvons être globalement assez fiers au point de vue des chiffres sur le taux de fréquence. Nous nous situons sur un chiffre de 2,55 pour le taux de fréquence et 8,92 pour le taux global de fréquence avec le dernier accident au sein de l'entreprise pour nos salariés permanents enregistré le 12 janvier 2023.

Au point de vue de l'arithmétique et des accidents pour les collaborateurs de SLS, cela fait partie des très bonnes années. Nous sommes même un peu en dessous de l'objectif que nous nous étions fixé concernant le taux global de fréquence se situant un peu au-dessus de 3 dès lors que nous avons eu à déplorer 2 accidents avec arrêt sur l'année.

Il faut à la fois saluer ce beau résultat et se projeter, toujours en gardant la tête froide. Il faut tenir dans la durée. Nous l'avons constaté avec une très bonne année 2021 et en 2022, nous avons eu à nouveau des résultats en retrait. Le plus difficile est de tenir, d'être constant sur ces performances en matière de sécurité.

En décembre, il y a un élément significatif ayant donné lieu à un échange, notamment avec la CSSCT sur place : la rupture d'une tuyauterie vapeur à Étrépagny. Il n'y a pas de dommage accidentel proprement dit, mais il y a des points de vigilance par rapport à des salariés qui se trouvaient éventuellement dans la zone.

Cet incident a donné lieu aux analyses devant être conduites. Nous avons également neutralisé cet équipement. Nous avons beaucoup échangé sur cela lors de notre CSE du mois de décembre qui s'est déroulé juste après cet événement.

Il y a également un accident avec arrêt concernant une entreprise extérieure : une torsion de cheville en glissant sur la marche d'un trottoir.

En termes de courbe explicative, nous avons le taux de fréquence. Les accidents étaient plutôt en début d'année. Ce taux n'a cessé de s'améliorer tout au long de l'année pour finir à un niveau satisfaisant par rapport à l'an dernier qui était plus chaotique, nous avons du mal à progresser. C'est le meilleur résultat depuis 1999. Dans le passé, nous étions également capables certaines années d'avoir des résultats assez remarquables.

Je reviens à ce que j'indiquais : il faut maintenant tenir dans la durée, garder la constance et la vigilance.

Le taux global de fréquence se situe également en dessous de 10 ; c'est un bon niveau.

Pour la division sucre, j'affiche un tableau que l'on ne projette pas régulièrement je pense, en tout cas dans le cadre du CSE. Ce sont les résultats de la division sucre.

En termes de taux de fréquence, la moyenne de la division sucre se trouve à 9,7, donc autour de 10. Je viens d'indiquer que chez SLS en 2023, nous étions à 2,55. La cible est à 3,2.

Le résultat que nous avons à droite témoigne de l'engagement de SLS et de ses bonnes performances au sein de la division sucre qui sont une réalité qui nous place dans le peloton de tête au sein de la division, très clairement.

Autre éclairage que nous avons plaisir à communiquer : dans les histogrammes à l'écran, il y a le positionnement en termes de résultat sécurité de toutes les usines sucrières de toute la division sucre.

Nous sommes heureux d'annoncer que Roye et Étrépagny font partie des 5 qui ont eu les meilleurs résultats en 2023 : 2 sucreries polonaises en premier chef, puis le siège social à Mannheim avec l'administration sur ce graphique et nos 2 sucreries qui apparaissent avec Roye d'abord et Étrépagny juste derrière, fortes des bonnes performances de 2023 qu'il faudra poursuivre.

M. DESSAINT. - Laquelle a connu le plus d'accidents ?

M. GAUSSOU, Président. - Les performances les moins bonnes sont celles de Wanze en Belgique et de Plattling en Allemagne.

L'objet n'est pas de pointer du doigt les performances de telle ou telle usine, mais de montrer que SLS est bien positionné, que nous tenons notre rang et que tout ce que nous avons engagé

porte ses fruits.

Pour finir sur la sécurité, je vous indique que nous travaillons avec Hélène ROUZE sur la définition d'indicateur pour la division sucre. C'est un travail qui a été mené à bien et qui est accessible maintenant directement sur une application s'appelant Safety App. Elle a été mise en ligne et a été testée. A partir de février, elle sera potentiellement utilisée pour suivre les indicateurs pour toutes les personnes dans le domaine de la sécurité. Elle ne sera pas accessible à tous les salariés de Südzucker division sucre, mais elle le sera pour tous les professionnels travaillant sur la partie Safety.

Le thème de sécurité de janvier a probablement déjà été abordé au sein des usines par le management est la question de la ligne de tir. La notion de ligne de tir est assez précise en matière de sécurité.

La définition est : le fait de positionner son corps ou une partie de son corps par rapport à la trajectoire possible d'un outil, d'un engin ou d'un équipement en fonctionnement.

Cela peut concerner les positions dans le cadre du travail ainsi que dans le cadre domestique potentiellement. Pour positionner son membre ou sa main quand on se sert d'un tournevis ou dans l'atelier vis-à-vis d'un chariot en mouvement.

C'est dès lors qu'il peut se produire un choc par rapport à la trajectoire d'un outil, engins ou équipement, comme je l'indiquais, il faut éviter d'être sur la trajectoire de ces éléments. Pour cela, il faut consacrer les deux secondes nécessaires pour procéder de la bonne manière, prendre du recul comme à chaque fois, faire preuve de vigilance tant dans l'atelier qu'à domicile.

Ce thème sera ou a déjà été partagé au sein des équipes.

En termes de partage d'expérience, chaque mois, il y a des témoignages et des échanges qui peuvent avoir lieu au sein du groupe sur la base d'un accident qui a eu lieu dans les autres usines.

En l'occurrence, à Zeitz dans l'est de l'Allemagne, la rupture d'un bac d'eau s'est produite à cause d'une fatigue des matériaux. L'eau était maintenue sur un PH acide avec de l'acide sulfurique entre 2,5 et 3,5. Il n'y a pas eu de dommages corporels, mais le bac a grandement souffert. Sur le plan du groupe, nos collègues allemands en avaient prévu le remplacement en 2024. Le bac a rendu l'âme un peu plus tôt.

Tout cela a donné lieu à des échanges d'expérience de nos experts dans les usines sur la place des mesures et des recommandations.

M. DIEVAL. - Par rapport à la remarque qui avait été effectuée, il y a des flashes dans les usines du groupe Südzucker, mais on a très peu de retours de flashes sur les événements chez SLS dans nos usines. Par exemple, l'événement concernant la rupture de la soudure à Etrépnay, la combustion de la déshy de Roye ou encore le basculement du camion benne à Etrépnay.

Ce sont des expériences que l'on peut partager je pense, au même titre que Südzucker partage ses expériences.

M. GAUSSOU, Président. - Effectivement, il y a la formation de gaz causée par le mélange de 2 acides. C'est très récent. Cela s'est produit chez Agrana Fruit, l'usine près du lac de Constance en Allemagne avec la présence de gaz dangereux par suite d'un mélange d'acides. Cela a donné lieu à ces partages d'expérience.

M. Diéval se référait à 2 incidents que l'on peut évoquer : un camion de betteraves s'est renversé sans dommage conséquent pour la conductrice.

Alain MASEREEL complétera au besoin. Sur le plan humain, il n'y a pas d'accidentologie forte.

C'était un incident impressionnant en raison du renversement de cette benne. Cela a donné lieu à l'analyse des causes.

Vous évoquiez la tuyauterie qui a été largement abordée au mois de décembre.

À Roye, il y a eu effectivement à la déshy une combustion qui a été rapidement prise en main et circonscrite. Cela a été maîtrisé.

A Étrépagny, la partie betteravière analyse avec le transporteur les éléments de causalité.

M. GROST. - Effectivement, nous avons parlé lors du dernier CSE de la rupture de la tuyauterie de vapeur à Étrépagny. Là, il y a le début de combustion.

Cela reste au niveau du CSE. Ce serait intéressant qu'il y ait des flashes pour tout le personnel, afin qu'il soit au courant.

Concernant l'incendie, globalement, si les personnes ne vont pas lire l'information dans les journaux locaux, il n'y a pas d'information. Cela peut être important tout de même de diffuser un flash et d'expliquer un peu.

M. GAUSSOU, Président. - En effet.

Voilà pour cette partie sécurité.

Tout à l'heure, nous évoquerons dans les questions les éléments d'activité de la CSSCT à partir de la question 5.

S'il n'y a pas de remarques et de questions, je vais aborder les actualités économiques notamment au point de vue du groupe en premier.

III. MARCHE DE L'ENTREPRISE

M. GAUSSOU, Président. - Au premier trimestre, le groupe Südzucker actualise ses prévisions.

A l'issue des 9 premiers mois, le chiffre d'affaires a augmenté de 10 % et le résultat d'exploitation du groupe s'est également amélioré pour atteindre 860 M€. Ce sont plutôt de bons résultats. Ils étaient espérés par le groupe. Ils sont en progrès par rapport à l'année précédente.

Comment les explique-t-on ? Il y a du contraste en fonction des différents domaines d'activité du groupe. Le segment sucre continue d'afficher des revenus et des bénéfices positifs

Ce n'est pas une découverte pour nous, car nous le commentons régulièrement. Le chiffre d'affaires a augmenté, il y a une baisse des volumes compensée par des prix nettement plus élevés.

Je n'y reviens pas, nous l'avons en tête au plan de SLS. Nous sommes tout à fait sur cela. De fait, le résultat d'exploitation s'améliore pour atteindre un peu plus de 500 M€. Nous retrouvons des niveaux de résultat tout à fait corrects tels que nous l'escomptions.

Il y a eu une hausse des coûts des matières premières et de l'énergie. Néanmoins, la hausse des prix du sucre a permis de compenser tout cela.

Concernant les produits spéciaux, notamment nos collègues de Freiburger sur la partie pizzas et surgelés, le chiffre d'affaires a augmenté avec la hausse des prix de l'alimentaire et le résultat s'est également amélioré.

La filiale qui a en revanche été impactée par des résultats plus difficiles est CropEnergies pour l'éthanol. Les prix de l'éthanol ont atteint des niveaux records puis ils sont tombés à leur niveau le plus bas depuis deux ans. De ce fait, le résultat est en très fort retrait sur le plan de l'alcool par rapport aux années précédentes.

En fonction des domaines, d'une année sur l'autre, vous constatez que cela peut être très contrasté.

Sur la partie amidon, il y a une certaine stabilité et un petit repli constaté sur la partie du résultat de l'amidon. Sur le segment des fruits, il y a une augmentation assez forte des résultats.

Tout cela concourt à améliorer globalement le résultat de l'entreprise, ce qui est plutôt une bonne nouvelle avec des perspectives confirmées pour 2023 et 2024.

Le groupe attire toujours notre attention sur la question du problème ukrainien qui génère de la volatilité sur tous les marchés des matières premières et de l'énergie. Cela reste évidemment un point de vigilance important.

Sur le plan de la campagne betteravière proprement dite en Allemagne, comme chez nous, il y a eu des pluies persistantes dans toutes les zones, donc des arrachages des chargements et des transports de betteraves rendus très compliqués, du gel, de la neige et le syndrome de basses richesses pour les betteraves qui a impacté aussi une partie de la Bavière. En Allemagne, la richesse des betteraves a été finalement constatée assez en retrait, en tout cas inférieure à ce que l'on peut voir en Belgique et en France.

Voilà ce que je peux dire au point de vue du groupe.

En deux mots, je vous indique un élément plutôt d'ordre financier : par rapport à la partie alcool, Südzucker a souhaité enlever du marché boursier toutes les actions de CropEnergies en rachetant globalement toutes les actions qui étaient disponibles afin de soutenir la filiale et faire monter le cours de l'action Südzucker par rapport à cette opération. Ils ont préféré tout concentrer sur le plan boursier sur la seule action Südzucker.

Au point de vue des informations commerciales, le marché mondial reste un élément essentiel pour nous dans nos prix de vente, puisqu'il soutient forcément les prix que l'on peut appliquer en Europe et notamment en France. Nous savions que cela ne monterait pas au ciel et il y a eu en effet un effondrement correctif extrêmement rapide.

Nous avons rarement constaté une baisse aussi rapide pour se rétablir à un niveau que nous avions il y a un an qui reste tout à fait correct. Nous avons perdu près de 150 € sur le cours du sucre blanc mondial.

Pourquoi ?

D'une part, l'Inde a annoncé qu'elle ne produirait pas d'éthanol à partir de la canne ce qui fait qu'il y aura beaucoup plus de sucre de canne sur le marché. Cela porte sur des millions de tonnes.

D'autre part, il y a eu de bonnes conditions climatiques en décembre au Brésil qui entraînent que la production de sucre sera sans doute à nouveau sur un niveau très élevé.

Le cours du sucre blanc s'est remis à un niveau tout à fait correct comme je l'indiquais, au-dessus de 500 €. Il se situait à 573 € le 15 décembre. Depuis cet épisode de décrochement, il est resté assez stable.

Il fallait s'y attendre. Cela devait arriver à un moment ou un autre. Il y a toujours cette volatilité dans nos marchés. Nous nous sommes replacés à un niveau satisfaisant, mais qui n'est pas ce que l'on a pu connaître. Au point de vue des ventes et de ce que nos commerciaux peuvent engager sur les marchés, cela se traduit pour nous par des prix en légère baisse. Le prix de vente du sucre intracommunautaire a été constaté à 841 € l'automne dernier.

Je reviens rapidement sur mon propos précédent. Vous avez à l'écran les courbes du marché mondial avec la baisse tant sur le sucre blanc que sur le sucre roux, avec la courbe bleue et la courbe rouge.

M. DESSAINT. - Au CSE de décembre, nous avons déjà posé la question concernant le sucre ukrainien : sait-on s'il y aura des répercussions ?

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a pas d'élément complémentaire par rapport à cette question. Le groupe est vigilant par rapport à cela. Il n'y a pas eu de décision communautaire complémentaire. Cela reste clairement le point d'attention pour Südzucker sur le plan des entrées du sucre en Europe.

Pour nous, cela se traduit par des clients qui constatent que le prix mondial se remet à un niveau plus bas, donc ils négocient des baisses de prix. Actuellement et pour les mois à venir, nos commerciaux engagent les sucres un peu en dessous de 800 €/t. Cela reste de très bon niveau de prix. Ce ne sont pas des mauvaises nouvelles. Nous étions sur des niveaux un peu atypiques quand on dépassait les 1 000 € la tonne.

Nous sommes sur un correctif. Vendre du sucre à 750 € ou 800 € la tonne avec un marché mondial à 530 € est tout à fait acceptable pour la société qui est confiante pour l'exercice 2024/2025.

De même, concernant la partie grande distribution, les clients demandaient des baisses de prix tels que Leclerc, Carrefour, Intermarché qui sont nos clients importants, ainsi que Système U.

La campagne de négociation pour la marque SLS doit s'achever le 31 janvier. Le ministre de l'Économie a souhaité raccourcir cette année la période de négociation. Cela doit être impérativement terminé pour le 31 janvier à minuit. C'est toujours un challenge important pour l'équipe commerciale.

Nous sommes confiants sur le fait de limiter la baisse des prix à un niveau tout à fait correct. Nous ne redescendrons pas à des prix catastrophiques comme nous avons pu connaître. Cela n'a rien à voir avec la situation des années 2017, 2018 et 2019.

Au point de vue du Retail, la grande distribution, l'attention importante concerne également la baisse de la consommation et des sorties qui restent un peu faibles. Depuis le mois de septembre, on le répète mois après mois : il existe des baisses de volume tant sur la marque SLS que sur les marques distributeurs. Par exemple, sur les marques de distributeurs, nous sommes en retard de 454 tonnes par rapport au plan.

Les demandes de baisse de prix de nos distributeurs sont inférieures à 10 %. Cela reste mesuré. Sur le niveau de 1 000 €/t, cela représente des dizaines d'euros à la tonne pour nos clients.

Voilà la synthèse rapide sur le plan commercial.

Julien KANTHACK sera présent cet après-midi. Nous évoquerons par le biais de certaines de vos questions les difficultés actuelles des volumes qui ont du mal à sortir.

Clairement, une baisse de consommation du sucre s'est installée. Cela ne concerne pas uniquement la France, mais la Belgique et en Allemagne également du fait de l'inflation qui a pu avoir lieu. Le sucre a figuré parmi les produits qui ont le plus grimpé.

À l'écran, vous avez le témoignage de nos actions sur le plan de l'export dont nous parlons régulièrement, mais pas forcément tous les mois. Le groupe considérerait qu'il y aurait une campagne assez significative en termes de volume. Il a donc souhaité engager des sucres à l'exportation, des sucres en Big Bag principalement ou en conteneurs.

Un programme d'export a été établi pour 300 000 t pour tout le groupe. Cela part en bateau. On charge les containers au Havre, à Anvers et en Pologne. D'ores et déjà, 158 000 t ont été vendues. Daniel CALMEJANE à l'écran sur la photo et que vous rencontrez régulièrement dans le cadre du CSE sur les comptes gère tout cela. Il a notamment engagé des bateaux sur Le Havre qui permettent à SLS d'assurer la logistique de nos usines par rapport au Havre.

Sur les photos à l'écran, vous avez la démarche que nous menons toujours activement de vente

de nos sucres morceaux export. M. Jérôme de MONPLANET, qui passe régulièrement à Roye Conditionnement, suit tous ces dossiers commerciaux. Il a rendu à nouveau visite aux clients africains le mois dernier avec Daniel CALMEJANE. Il est sur la photo à l'écran dans un entrepôt environné de fardeaux SLS.

M. BOUCHELAGHEM. - Le volume à l'export de 300 000 t, est-ce Südzucker ou SLS ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est Südzucker, tout le groupe.

Il faut le mettre en regard avec une production qui de mémoire excède les 3 millions de tonnes largement.

Un autre dossier est suivi par SLS. Nous avons échangé à ce sujet en août 2022 : le fait de dire que dans le cadre du projet Flexibility, nous pouvons raffiner du sucre brut de canne à vendre en Belgique, donc du sucre qui a été acheté et qui n'a pas été raffiné pour un certain nombre de raisons notamment d'ordre législatif.

Je vous expliquais à l'instant qu'il existait plutôt un excédent de sucre cette année par rapport aux campagnes globalement bonnes en volume.

De ce fait, le groupe a pris la décision de revendre une partie du sucre brut qui avait été acheté. 26 000 t ont été revendues par D. CALMEJANE et vont repartir d'Anvers sur le marché du sucre brut pour être raffinées ailleurs.

La vie commerciale sur l'ensemble de ces marchés est à l'évidence volatile et nécessite beaucoup de capacités d'adaptation.

S'il n'y a ce pas de questions sur la partie commerciale, je passe la main à Alain MASEREEL pour la partie betteravière.

M. MASEREEL. - En dehors de ce que vous voyez à l'écran qui donne l'évolution de la météo sur le mois de décembre qui a continué à être à un niveau de pluviométrie notable, même si le mois de décembre était un peu en-deçà, l'année est globalement bonne.

Au-delà, par rapport aux rendements et aux prévisions, les tendances se sont confirmées avec une poursuite de la hausse des rendements en poids et, par ailleurs, une évolution de la richesse qui est plutôt une stagnation, voire une baisse de la richesse.

Finalement, nous nous retrouvons néanmoins avec des rendements prévisionnels finaux qui dépassent les 13,5 t de sucre à l'hectare à Roye et plus de 14 t/ha à Étrépagny ce qui est plutôt de très bon niveau et rejoint à peu près les résultats de 2021.

En lien avec l'aspect météo, la tare-terre s'est maintenue à un niveau élevé, voire très élevé sur certaines périodes, sachant que le bâchage et le déterrage quasi systématiques permettent de limiter la hausse. À ce jour, nous avons 11 % à Étrépagny et 14 % à Roye, mais avec tout de même les semaines passées des chiffres qui dépassaient les 15 % sur un certain nombre de silos.

Au regard de cela, la prévision de fin de campagne est toujours l'une des questions. Elle se confirme pour fin janvier ou début février, même si auparavant, nous pensions finir en janvier.

En complément, sur les instantanés, nous avons l'épisode de verglas que l'on peut constater à partir d'aujourd'hui et sur les jours à venir qui aura quelques impacts sur les approvisionnements en betteraves.

Pour chacun des sites, nous avons cherché à renforcer le stockage. Néanmoins, il y a eu quelques difficultés à Roye et une incidence depuis hier en approvisionnement. Au-delà des difficultés de circulation des prochains jours, il faut craindre la période de dégel avec 2 incidences : une incidence sur la betterave et une incidence sur d'éventuelles barrières de dégel, quelques barrières qui pourraient entraîner des interdictions de circuler. Nous avons déjà connu cela dans le passé. Nous savons le gérer, mais cela complexifie un peu l'approvisionnement.

En termes d'impacts liés au froid intense, il y a une vigilance forte au regard du gel des betteraves. Le bâchage permet de protéger. Pour autant, il existe une complexité supplémentaire : quand on a des silos bâchés avec une bâche par-dessus et un froid très intense, on se retrouve parfois avec la bâche qui colle au silo, donc le betteravier est en train d'organiser un débâchage préventif sur certaines zones afin d'éviter d'avoir des bouts de bâche qui se décrochent.

En complément, malgré les précautions prises, nous commençons à constater dans les deux usines des betteraves gelées dans l'exploitation associée.

M. DESSAINT. - Au vu de la météo des 3 prochains jours, aurons-nous des répercussions de la préfecture au niveau interdiction des camions ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, comme l'indiquait Alain, c'est plutôt après, lors du dégel, qu'ils peuvent mettre en place les barrières de dégel.

M. MASEREEL. - La plus grosse incidence résultera effectivement des éventuelles barrières de dégel. J'ai noté quelques zones dans le nord de la Picardie où il y a des interdictions de circuler des poids lourds qui peuvent effectivement entraîner des perturbations.

Dans un premier temps, ce n'est pas cela qui sera le plus impactant, si ce n'est qu'à un moment, il faudra avoir la capacité d'aller chercher les betteraves, en l'occurrence quand elles se trouvent sur des axes avec barrières de dégel.

Par le passé, nous avons réussi à gérer cette situation avec des déplacements via tracteurs agricoles, etc. qui permettent de pallier. C'est une vraie complexité.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans le sens Étrépagny Marseille, y a-t-il des risques de ne pas pouvoir livrer du sucre, au vu de la situation ?

M. MASEREEL. - En termes de stocks à Marseille, j'imagine que l'on ne gère pas les quantités au jour le jour.

M. BOUCHELAGHEM. - Le programme est établi à la semaine, mais vu que l'on ne peut pas avoir beaucoup de stocks sur place, nous sommes obligés de réceptionner les camions au fur et à mesure.

M. MASEREEL. - Les barrières de dégel ont surtout un impact sur les petits axes. Les grands axes sont systématiquement hors gel.

Typiquement, pour aller d'Étrépagny à Marseille, hormis quelques points au départ, il n'y a pas trop de difficulté et après, vous avez des grands axes qui ne sont pas contraints aux barrières de dégel.

Les grandes voies structurantes comme ils les appellent au niveau de la DDE sont régulièrement résistantes aux problématiques de gel.

M. GAUSSOU, Président. - Avez-vous d'autres questions ou remarques ?

M. LE GUERN. - Nous sommes plutôt sur une date de fin à début février, est-ce là ?

M. GAUSSOU, Président. - Alain MASEREEL a en effet indiqué fin janvier début février.

M. MASEREEL. - Oui, on commence à se positionner plutôt début février.

M. GAUSSOU, Président. - Parmi les autres éléments d'information, il y a le nouveau logo SLS.

Nous avons déjà échangé sur ce sujet au mois de décembre et une question est posée à l'ordre du jour spécifiquement.

Le déploiement est en cours. En s'appuyant sur ce nouveau logo qui a beaucoup de succès, l'équipe communication a prévu la carte de vœux SLS ainsi que le nouveau site SLS qui sera

en ligne demain 18 janvier. Nous pouvons également citer les kakémonos, les affiches sur les valeurs qui reprennent le logo SLS ainsi que la charte Safety First SLS.

Dans le cadre de ce plan de déploiement, nous avons commencé le déploiement des écrans pour que toutes les usines soient au même niveau dorénavant en la matière. Cela a débuté par les équipes informatiques à la mi-décembre. Une formation au logiciel a eu lieu pour les personnes qui en auront la charge, notamment les assistantes.

Je rappelle que les contenus pourront être programmés à distance sur les différents écrans. Nous pourrions transmettre des informations très générales, mais également au plus près du terrain des éléments très précis pour un atelier ou une zone donnée.

SLS est toujours présent sur les réseaux sociaux par le biais de notre équipe communication : nous avons affiché le nouveau logo et l'identité graphique. Nous avons également témoigné sur les réseaux sociaux d'une visite qui a eu lieu de la part des managers de SLS chez Bénéo en Belgique à Oreye, l'usine qui traite la chicorée. Il y a aussi eu une communication sur la ferme agro écologique d'Étrépagny, par rapport notamment à la production de miel et au développement des ruches sur place.

Tout cela pour témoigner que nous sommes actifs et que nous souhaitons être très présents sur les réseaux sociaux.

Saluons également une publication qui s'appelle RAIL PASSION qui s'adresse aux passionnés du chemin de fer. Elle évoque le retour de la pierre à chaux par wagon à Étrépagny. Ce trafic a été restauré il y a quelque temps. Un essai avait été mené pour acheminer la pierre à chaux nécessaire vers SLS. Un train arrive tous les 15 jours du Boulonnais et rejoint Étrépagny.

Cela avait été évoqué en son temps en CSE quand nous avons effectué un essai de desserte d'acheminement par la voie ferroviaire de la pierre à chaux. Cela a été salué dans une presse qui reste très spécialisée, mais qui est significative.

M. LE GUERN. - C'est positif, mais pour Roye, cela ne sera plus jamais possible. A priori, la SNCF abandonne la gare.

M. MASEREEL. - C'est effectivement un sujet. La ligne vers Roye n'est pas suffisamment utilisée et, aujourd'hui, la SNCF a indiqué vouloir stopper la ligne.

Il y a peut-être encore quelques recours possibles, d'où l'importance de réussir à maintenir une circulation quand on a la ligne.

Quand nous n'y parvenons pas avec le sucre, nous le faisons avec la pierre à chaux et cela permet de montrer que cela reste utile, mais effectivement, nous n'étions pas sur la même situation à Roye.

M. GAUSSOU, Président. - Voilà ce que je pouvais vous dire en termes d'informations générales.

Sur le plan social, j'évoque à chaque CSE l'effectif de SLS en premier lieu.

En 2023, nous avons 425 salariés permanents en CDI au sein de SLS. C'est un effectif qui augmente un peu à nouveau en cette fin d'année 2023.

J'avais indiqué régulièrement dans mes communications que nous étions plus ou moins 420 collaborateurs permanents ; nous sommes un peu au-dessus. Au compte rendu sera joint l'ensemble des éléments effectifs et de recours au travail temporaire, comme à chaque fois.

Au mois de décembre, nous pouvons saluer 2 arrivées : Mme TAPIN, conductrice avant / agent de maintenance à la sucrerie de Roye. Il y avait déjà eu une recrue féminine dans la partie production sucrière. Nous souhaitons développer cela, c'est nouveau et tout à fait positif à cet égard.

Sur la partie Conditionnement dans les structures, nous saluons l'arrivée de M. Loïc BOCQUET comptable général qui nous a rejoints le 1^{er} décembre auprès de l'équipe de Mme VIET à la direction administrative et financière.

M. BOCQUET était en contrat de travail temporaire pendant quelques mois puis il a été recruté en CDI dans la foulée.

M. PUPIER. - Nous avons évoqué les efforts à accomplir en matière de présentation du nouveau personnel. Je constate que côté sucrerie, ce n'est toujours pas effectué.

Mme TAPIN n'a pas été présentée aux équipes de production. Nous sommes en effet en campagne, mais sur tout ce qui est administratif et le reste, je n'ai pas constaté d'amélioration à ce niveau.

M. CAUCHOIS. - C'est pareil pour la personne chef betteravière et le conducteur arrière process.

Comme on l'avait dit, il n'y a pas de tour d'entreprise pour présenter la personne.

M. GAUSSOU, Président. - Je note le point.

Nous n'avons pas recruté de personne sur la partie betteravière en décembre.

M. CAUCHOIS. - C'est un aparté, mais cela revient au même : on a eu un flash et c'est tout.

M. GAUSSOU, Président. - D'accord, cela concerne les mois précédents.

Le 11 décembre, il y a également eu l'arrivée de M. Henri TROUART auprès de Thomas NUYTEN. C'est un cadre chargé de la logistique betteravière.

C'est un point de progrès. Je n'ai pas de difficulté à noter le fait d'être présenté non seulement à sa propre équipe en production, mais également de rencontrer les salariés des autres secteurs, notamment la maintenance.

M. MASEREEL. - Henri TROUART est venu à Étrépagny.

Nous avons eu l'occasion de le présenter au moins dans tous les bureaux. Il a fait le tour de l'usine. Effectivement, pour les personnes en production, c'est un peu plus compliqué, car si au moment où il passe, une personne n'est pas dans l'équipe, elle ne le voit pas obligatoirement.

C'est une difficulté, mais effectivement il faut réussir à ce que les personnes fassent un tour de l'usine et rencontrent les salariés présents.

Nous ne pouvons pas assurer une totalité, mais c'est intéressant d'accomplir ce travail.

M. GAUSSOU, Président. - Je mettrai au procès-verbal du CSE le calendrier de traitement des payes et notes de frais prévisionnel pour 2024.

C'est quelque chose que l'on effectue régulièrement également afin d'informer les élus de la date de la compensation bancaire sur les comptes à chaque mois avant la fin du mois, évidemment.

En termes de dialogue social, j'ai deux points à évoquer.

Le premier est la question du fonds commun de placement de l'entreprise. Avec les délégués syndicaux de SLS, nous avons tenu 2 réunions assez récemment : l'une consistait à évoquer avec nos élus la mise en place d'un fond actionnariat disponible à partir de 2024 pour nos salariés.

En quoi cela consiste-t-il ?

Dans le cadre du plan d'épargne entreprise, il s'agit d'un nouveau fonds exclusivement constitué d'actions Südzucker à 100 % qui permet une meilleure appropriation de notre point de vue de l'entreprise par les salariés, une meilleure sensibilisation également par le biais d'une

incitation financière, puisque chaque salarié qui souhaitera acheter jusqu'à 1 000 € de part de ce fonds verra un abondement de ce fond de 250 € amenés par l'entreprise en complément.

Cela a été évoqué avec les délégués syndicaux qui ont validé.

Nous sommes en train de le mettre en place dans l'objectif que chacun puisse placer non pas l'intéressement, ce serait trop juste en termes de délai, mais la participation. A partir de fin mai début juin, le versement de la participation intervient.

En résumé, chaque salarié peut accéder à ce fonds par le biais de son intéressement ou de sa participation ou même par des fonds disponibles qu'il a sur les fonds communs d'épargne. Dès lors qu'il investit une partie de son intéressement ou participation, l'entreprise complète jusqu'à 250 € lorsque 1 000 € sont investis.

M. CAUCHOIS. - Cela concerne-t-il l'ensemble de l'intéressement ou de la participation ? Peu importe ? Est-ce au même titre qu'aujourd'hui ?

M. GAUSSOU, Président. - Chaque salarié peut investir l'un ou l'autre ou les deux, sachant que jusqu'à 1 000 €, l'entreprise complète.

M. CAUCHOIS. - Et au-delà, comment cela se passe-t-il ?

M. GAUSSOU, Président. - Au-delà, les versements peuvent être effectués par l'intéressement ou la participation, mais également par des fonds disponibles sur les fonds communs.

M. CAUCHOIS. - Est-ce à chaque tranche de 1 000 € ou est-ce sur les 1 000 premiers euros seulement ?

M. GAUSSOU, Président. - Une fois par an, pour 1 000 €, l'entreprise complète.

Cela étant, le salarié peut placer davantage s'il le souhaite. S'il croit dans l'intérêt du fonds, il peut accroître sa participation.

Le deuxième axe de réflexion que j'ai souhaité partager avec les délégués syndicaux porte sur les autres fonds. Nous constatons que certains sont assez poussifs, notamment le fonds obligataire et le fonds actions.

Il a été proposé aux élus d'enlever ces fonds et de les remplacer par des fonds issus d'un autre organisme bancaire, mais qui pourront être intégrés au fonds commun du CIC. Le CIC peut gérer des fonds d'un autre organisme bancaire dès lors que l'on en présente la demande.

Nous avons validé cette option et l'option de rajouter un fonds complémentaire qui s'appelle Décarbonation. Il est proposé par un organisme spécialisé, un fonds qui fonctionne plutôt pas mal avec un certain niveau de risque, mais qui permettrait de compléter notre panel de fonds communs pour le porter de 5 à 7. Je proposerai assez rapidement un avenant à nos délégués syndicaux pour lancer cette opération.

Sur la partie des fonds obligataires et même des fonds d'actions en Europe, il y a également le fond Certitude. Quand nous avons étudié le marché, nous nous sommes livrés à cet exercice avec un consultant spécialisé, ce fonds souffre un peu de la comparaison. Il faut muscler un peu nos fonds tout en gardant une gestion du CIC.

Tout cela donnera lieu à de la communication vis-à-vis de nos salariés.

D'ores et déjà, nous allons communiquer sur le fond actionnariat et, lors de la participation, il faudra expliquer. Les élus ayant été attentifs, le CIC devra nous préparer l'évolution du cours de l'action, que chacun puisse se positionner et comprendre le mécanisme, ce qui peut être investi et comment l'abondement fonctionne.

La partie communication sera essentielle.

Le deuxième élément en matière de dialogue social est la réunion annuelle sur les frais de santé

et la prévoyance.

Chaque année, une fois par an, le service actuair qui suit nos contrats nous amène les différents éléments d'évolution au point de vue du Code de la Sécurité Sociale avec tout ce qui change chaque année en termes de remboursement et de prévisions. Il y a toujours beaucoup d'éléments dans ce domaine. Nous avons dressé avec lui le bilan de nos comptes de mutuelle, de frais de santé et de prévoyance.

Rapidement, rappelez-vous, nous avons constaté avec mon prédécesseur que les réserves étaient extrêmement importantes en 2021. Elles étaient bien supérieures à ce qui est prévu sur le plan contractuel, donc nous avons décidé de baisser les taux de cotisation jusqu'à ce que les réserves reviennent à des niveaux corrects. Il n'y a pas d'intérêt à avoir des millions d'euros qui dorment chez Axa.

Sur la partie des frais de santé, chaque année, à gros trait, on génère actuellement un déficit de 100 000 €, donc les réserves s'amenuisent. Notre actuair indique : « Pendant 3 ans, vous avez baissé les taux de cotisation. Pour 2025, il faudra réfléchir probablement à quelque chose », sachant que la grande part de la cotisation est prise en charge par l'entreprise dans la répartition des taux.

Nous conserverons les mêmes taux en 2024, et en 2025 nous reverrons avec nos interlocuteurs de la commission frais de santé de SLS ce que nous ferons en termes de cotisation.

Sur la partie prévoyance, il y a des réserves abondantes, à savoir plus d'1 M€. Heureusement en 2023, aucun décès n'a été constaté au sein de l'entreprise. Ce qui pèse sur les comptes de Prévoyance est malheureusement cela : l'assurance décès doit être reversée chaque fois.

Nous restons donc sur un niveau de réserve élevé. Il n'y a pas lieu de modifier quoique ce soit en 2024. Nous étudierons quoi faire en 2025, mais cela paraît moins urgent que sur les frais de santé. Nous reverrons les élus probablement vers le mois de juin pour faire à nouveau le point à ce sujet.

Pour terminer, Alain, sur l'environnement et la marche des usines, je te passe de nouveau la parole.

M. MASEREEL. - Sur l'environnement, vous avez eu ces différents flashs qui permettent de rappeler un certain nombre de points et d'informations et qui factuallisent en l'occurrence l'effet des émissions de CO² sur le réchauffement. Ce sont des informations générales qui nous permettent également de nous sensibiliser à ces sujets.

Dans cette droite ligne, nous serons amenés en 2024 à communiquer de manière plus large et plus active à travers une opération que l'on appelle une fresque du climat. Cela permet à chacun de bien appréhender et comprendre les situations liées au climat.

Il y a un deuxième flash qui repositionne notre approche au niveau du site.

En termes de qualité et de réclamations, en décembre 2023, le bilan est plus bas avec essentiellement des réclamations finalisées, mais sur des sujets soit VO soit RT avec des sujets mal soudés ou mouillés.

Il y a également quelques réclamations en cours. La dernière est le litige Pasquier lié à une réclamation émise sur des corps étrangers. Après enquête, il devrait effectivement lever sa réclamation, car il est probable que cela ne concerne pas SLS, en l'occurrence c'était à Étrépagny.

Vous avez également une communication réalisée sur le principe des flashs sécurité. Nous avons les flashs qualité et sécurité alimentaire avec un sujet qui peut nous concerner. C'était sur un autre site de Südzucker, mais l'usure d'une bande transporteuse avec les points d'alerte

qui sont essentiels à remonter pour éviter une réclamation et un écart chez le client.

M. GAUSSOU, Président. - Nous passons à Étrépagny et au tonnage betteraves.

M. MASEREEL. - Sur les courbes que vous voyez à l'écran, Étrépagny a été très impacté. Je ne reviens pas sur le sujet des tuyères, car cela a été évoqué au dernier CSE.

Derrière, nous avons eu deux événements : un événement lié à un blocage de l'un des coupes-racines pour un défaut de graissage qui a nécessité une très grosse opération de réparation.

L'autre point essentiel qui nous concerne encore est le turboalternateur MAN qui a dû être arrêté, car il est parti avec des vibrations importantes. Aujourd'hui, il est en expertise mais ne sera pas remonté avant la fin de la campagne.

C'est ce qui explique le graphique qui redescend, l'allure plus basse sur les derniers jours et en parallèle, nous nous sommes approvisionnés avec deux groupes électrogènes, mais pour l'instant nous nous débattons, car soit aucun des deux ne fonctionne soit un seul des deux fonctionne.

Aujourd'hui, l'un fonctionne de manière un peu plus fiable, mais Aggreko rencontre des difficultés à faire fonctionner le deuxième qu'il nous a fourni. Nous sommes en discussion pour en approvisionner un troisième, mais avec les conditions météo des routes, cela complique un peu.

Sur le graphique, l'impact est un ralentissement volontaire en cristallisation. Comme nous manquons d'électricité, nous avons préféré privilégier la cadence betterave au détriment de la cadence sucre.

En sucre, nous avons investi et nous constatons les périodes supérieures à 14 000 t. Nous avons réussi à être au-dessus du nominal ; nous avons un peu d'avance par rapport aux prévisions.

Cela concernait Étrépagny.

Pour Roye, nous constatons que la cadence a des allures de bon niveau avec néanmoins plusieurs événements de montée en pression, soit des décalcifications liées à une mauvaise filtration de seconde, soit des problématiques de filtration de seconde en raison d'une mauvaise décantation.

Il y a eu également une intervention sur le turbo et une fuite au lavoir, mais cela reste à de bons niveaux d'allure.

Sur cette partie, nous retrouvons la courbe derrière qui concerne la cristallisation et la déshydratation a eu également un fonctionnement avec des arrêts volontaires, mais plus liés à des problématiques de capacités en pulpes.

Comme je l'évoquais, tout à l'heure, il y a eu quelques difficultés et ajustements en approvisionnements de betteraves.

Les ralentissements d'Étrépagny ont permis de suppléer Roye en termes de betteraves, puisqu'il y a beaucoup de transferts. Aujourd'hui, les transferts sont importants entre Étrépagny et Roye.

Il y a systématiquement un équilibre ou un peu de vases communicants entre les deux sites pour être à l'optimum, sachant que les transferts ont pour vocation à essayer de viser une date de fin de campagne à peu près similaire sur les 2 sites. Nous pourrions avoir environ 48 heures d'écart, mais c'est un grand maximum.

Voilà les données pour les deux sites en termes d'exploitation.

M. GROST. - J'ai une question sur le ralentissement à Étrépagny dû au problème de turbo et des groupes électrogènes derrière.

Vous avez indiqué que vous avez ralenti la production sucre. Cela signifie que vous stockez

donc plus de sirop. Ce sirop sera traité en mini-campagne, donc est-ce que cela signifie que vous envisagez de rallonger la campagne sirop sur le site d'Étrépagny ?

M. MASEREEL. - Indirectement, vous avez raison : tout ce qui n'est pas cristallisé maintenant sera du sirop en plus.

Je ne suis pas revenu dessus, mais j'avais déjà évoqué au mois de décembre que les richesses plus faibles que nous constatons nous ont également amenés à avoir une prévision de reprise sirop plus faible. Nous avons déjà finalement une quantité de sirop plus faible que prévu.

Nous souhaitions effectivement atteindre une forme d'équilibre et d'optimisation, vous avez raison. Ce qui n'est pas cristallisé en campagne devra l'être en reprise sirop, mais l'impact est faible.

M. GROST. - Vous aurez un nouveau groupe électrogène pour pallier le turbo, mais après, pensez-vous monter en régime ou rester sur une baisse de cadence jusqu'à la fin de la campagne ?

M. MASEREEL. - Il faut environ 1,5 MW de disponible. Si nous avons cette puissance, nous sommes capables de remonter à l'allure normale nominale.

Nous l'avons atteint. Les conducteurs autour de moi l'ont effectué sur certaines périodes où les deux groupes fonctionnaient.

M. CAUCHOIS. - S'agit-il de groupes au fuel ?

M. MASEREEL. - Non, ils sont au gaz. Ce sont les mêmes que ceux de Roye il y a quelques années.

Ils sont plutôt fiables habituellement, mais cette année, nous allons de difficulté en difficulté avec ces groupes électrogènes.

M. GAUSSOU, Président. - Merci Alain.

Je complète par le Conditionnement. Julien KANTHACK sera présent cet après-midi pour des questions à l'ordre du jour.

Sur le plan de cette activité, nous pouvons affirmer que l'équipe du Conditionnement et Supply chain est dans l'attente du retour du contrat national pour la grande distribution afin d'analyser ce que cela implique en termes de marché libre et étudier à ce que nous réussirons à vendre dans le cadre de la campagne en cours d'ici fin janvier pour ensuite établir le plan de charge.

Nous constatons également beaucoup de petites absences maladie sur la fin et le début d'année. C'est assez conjoncturel, certains arrêts se prolongent. C'est donc un point de vigilance pour le Conditionnement et les managers de pôle.

Au point de vue de la logistique opérationnelle, dorénavant, Anne CARLIER a été investie de cette mission qu'elle est train d'investir pleinement. M. Alexandre SURY est plutôt positionné sur la gestion de projets au sein de l'équipe du Conditionnement.

Par ailleurs, nous avons effectué un investissement il y a quelque temps avec la nouvelle cuve sprinklage qui a été installée.

M. DESSAINT. - Est-elle en service ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous demanderons à Julien cet après-midi.

En revanche, je suis en capacité de commenter les performances, notamment sur le plan de l'atelier des poudres. Nous sommes au-dessus de notre objectif à 75 %. On est à 76,1 %. Les lignes packs et étuis sont un peu en retrait. Il y a beaucoup de changements de formats, suite notamment à des opérations commerciales pas prévues assez tôt.

Une longue intervention sur la ligne sachets et le pliage de tête des sachets a permis à la ligne

d'atteindre ses meilleures performances sur la fin du mois avec un OEE au-dessus de 83 %.

Le fonctionnement des poudres est tout à fait correct. Nous sommes à 76,1 % avec une moyenne sur l'exercice à 76,3 %. Nous sommes conformes à ce que nous réalisons depuis le début de l'exercice 23/24 depuis le mois de mars l'an dernier.

Concernant les morceaux, il y a à nouveau un élément de satisfaction. Nous avons beaucoup de mal à atteindre un OEE de 65. Depuis septembre, il y a une embellie directement liée aux actions menées. Il ne peut pas en être autrement. En décembre, nous sommes à presque 69,7 %, notamment sous l'impulsion des lignes export qui cavalent à 78,8 %.

La ligne roux a plutôt bien fonctionné, mais pas sur les mêmes hauteurs. Le produit est plus difficile, mais c'est mieux qu'en 2023. L'objectif fixé pour 2024 peut sembler assez modeste à 55 %.

En revanche, sur la ligne métro blanc, 2 sont à l'objectif et les lignes 9 et 10 sont en retrait pour des problèmes d'humidité et de démoulage sur lesquels les équipes doivent se pencher.

M. DIEVAL. - Effectivement, l'OEE des morceaux a bien évolué. Cela demande un gros effort au niveau maintenance.

Régulièrement, les électromécaniciens sont mobilisés sur du curatif, du préventif aussi, mais on a tout de même pas mal de casse. Elles n'apparaissent pas, car une casse machine est neutralisée en calcul d'OEE, mais cela demande beaucoup de ressources en maintenance pour maintenir ces performances.

M. GAUSSOU, Président. - Les casses apparaissent à la phase de redémarrage. Au moins, le redémarrage est pris en compte.

M. DIEVAL. - Effectivement, mais cela demande beaucoup de ressources maintenance qui sont mobilisées sur ce secteur, peut-être au détriment d'autres secteurs.

M. GAUSSOU, Président. - En tout cas, à la lecture stricte des chiffres, nous constatons qu'il n'y a pas de fatalité sur nos lignes et heureusement. Pour l'export, on est capable de les hausser presque à 80 % d'OEE.

Cela étant, d'autres lignes fonctionnent moins bien, mais selon les mois, ce ne sont pas forcément les mêmes, donc nous sommes capables d'atteindre 70 % et probablement au-dessus.

Voilà pour cette partie industrielle.

Concernant la qualité, l'audit IFS a récemment eu lieu à Étrépany avec une bonne performance au point de vue de la note.

M. MASEREEL. - Nous l'avons déjà évoqué.

La seule information complémentaire est que nous avons reçu la confirmation officielle : nous sommes en niveau excellence à savoir 98 et quelques. C'est un très bon niveau qui est même au-dessus de l'année 2022 effectivement, sachant que l'IFS version V7, comme vous l'avez tous vu sur vos sites, est un peu plus compliqué que la V6 pour atteindre un niveau excellence.

Nous passons déjà à la V8 très prochainement.

M. GAUSSOU, Président. - J'y viens, car j'ai un planning d'audits à venir assez chargé, à la fois pour nos clients et pour la certification.

Le 23 janvier, M. BOUCHELACHEM sera sollicité en premier à Marseille par l'audit Intertek qui est un audit partagé entre plusieurs clients pharmaciens importants tels que Pierre Fabre, Colorcon et Benta qui mutualisent l'audit sur une journée. Après, à Marseille il y aura un audit Cascher. À Roye, l'audit Hallal aura lieu le 24 janvier pour tout SLS, pour la première fois.

Après, nous attaquerons la batterie d'audits de certification effectivement sur la nouvelle

version V8, dont nous verrons si elle est plus exigeante que la version V7.

Cela se déroulera d'abord à Eppeville les 12 et 13 mars, puis à Bresles les 26 et 27 mars, Roye Conditionnement des 16 au 18 avril pendant 3 jours et Marseille clôturera du 25 au 26 avril.

Il y aura également l'audit du client pharmacien UPSA à Marseille le 16 mai qui est pour nous toujours un vieux client et un client important en volume et en exigences.

Nous avons donc également beaucoup d'occupations à venir sur ce plan.

Je vous propose une pause de 5 minutes avant d'aborder les questions.

(La séance est suspendue à 10 h 50 et reprise à 11 h 03.)

Nous reprenons par l'examen des questions.

IV. QUESTIONS PREALABLEMENT POSEES :

SITUATION GENERALE

1. Point sur la campagne en cours et les dates prévisionnelles de fin

2. Point sur les rendements hectares et richesses.

M. GAUSSOU, Président. - Les 2 premières questions sont relatives à la campagne en cours.

Je pense que cela a été abordé très précisément par Alain MASEREEL.

Il en va de même pour le point 2, car les chiffres ont été fournis. Ils sont plutôt bons au niveau de SLS et plutôt bons également au sein de Südzucker.

3. Point sur résultat intéressement prévisionnel.

M. GAUSSOU, Président. - Voici à l'écran, les différents commentaires des résultats que j'ai pu obtenir à date sur l'intéressement, sachant que comme chaque année, l'objectif est d'avoir les chiffres au plus tard pour début février. En fonction des critères, c'est plus ou moins exigeant d'effectuer les calculs, de rassembler les éléments, mais j'ai d'ores et déjà bon nombre de critères à commenter.

En premier lieu, concernant la sécurité et le taux global de fréquence, nous sommes à 8,92 pour un objectif à 13. Ce critère sera donc atteint. Nous pouvons le saluer, cela n'a pas forcément été le cas chaque année, l'objectif de 13 étant relativement ambitieux. C'est donc une bonne performance.

Sur le plan des audits, des dialogues sécurité et le pourcentage des dialogues sécurité trimestre par trimestre, cet indicateur est suivi par l'équipe d'Hélène ROUZE : le critère sera atteint. Elle finalise le chiffre précis. Les dialogues ont été effectués et les plannings respectés. Hélène ROUZE finalise le chiffre précis qui sera au-dessus de 98 %.

Concernant les critères qualité, il y en a 2.

Le premier concerne les audits internes et l'hygiène. Il est calculé une fois par trimestre. Nous sommes sur une performance par rapport à une note 100 se situant à 110, donc au-dessus de la cible. Ce critère sera donc atteint.

Rappelez-vous, nous avons exprimé l'ensemble des notes des différents audits site par site en les ramenant sur une base 100 et en expliquant qu'il fallait au moins avoir la note sur chaque site pour atteindre le critère et cela donnait un équivalent d'une base 100. Nous sommes au-dessus, chaque site ayant des modalités de calculs un peu différentes.

Le deuxième critère concerne les réclamations pour présence de corps étrangers. La cible est à 8. Nous en avons 2 le mois dernier. Nous sommes toujours à 2. Nous sommes très en dessous du niveau qui aurait donné lieu à une non-atteinte du critère. Il est bien atteint, sans difficulté.

En termes de critères commerciaux, la vente de spécialités en France. Nous avons depuis longtemps ce critère dans notre panel à l'intéressement à SLS. 50 055 t ont été vendues pour un objectif à 46 060 t, donc nous sommes à l'objectif.

Le deuxième critère qui était innovant consiste à regarder la manière dont nous gérons l'assurance de nos risques vente en France. Le chiffre obtenu est à 384 %. Il est dans la fourchette entre 80 et 430.

M. GROST. - Ce critère est assez technique, mais il est près du maximum, n'est-ce pas ? À quoi est-ce dû ?

Nous atteignons le critère, d'accord, mais quand on regarde la fourchette, nous sommes proches du maximum.

M. GAUSSOU, Président. - Rappelez-vous : l'intérêt du critère était d'assurer nos flux commerciaux. C'est classique dans le domaine commercial. Il faut assurer suffisamment, mais pas trop, d'où le fait de nous situer dans une fourchette calculée par la direction commerciale et la direction financière.

Nous sommes plutôt dans le haut de cette fourchette, mais le critère est atteint. Il y a donc un coût d'assurance relativement élevé sur le plan du risque commercial.

M. GROST. - D'accord, ce n'est donc pas alarmant de se situer à ce niveau.

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

Cela démontre plutôt à l'inverse que nous assurons nos risques, que nous nous bordons.

Sur le plan des critères environnementaux, le premier concerne les émissions de CO². Le chiffre définitif est à finaliser, mais nous serons bien en dessous du 120. Le critère sera donc atteint.

Sur 2023, la marche de nos sites a été tout à fait convenable, voire bonne et de ce fait, les émissions de CO² ont été maîtrisés.

L'usage de l'eau est un nouveau critère sur lequel nous avons beaucoup échangé. Cela consiste à limiter les eaux de forage, notamment à Roye. Nous sommes bien positionnés à 75 pour 30. C'est un calcul technique que je ne vais pas commenter plus avant. Nous sommes sur un bon niveau d'atteinte.

M. MASEREEL. - Cela ne concerne pas uniquement l'eau de forage, mais également le stockage d'eau condensée.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant le critère betteravier, il s'agit de traiter au moins 60 % des réclamations reçues pendant la campagne par l'équipe betteravière, notamment celles des riverains ou des communes. Le terme de « traiter » signifiant ici « apporter une réponse », mais cela peut être éventuellement une réponse d'attente.

L'équipe a traité 93 % de ce qui a été reçu, c'est donc un très bon niveau.

Enfin, le critère des plus innovants pour nous et que nous n'hésitons pas à mettre en avant est la durée de couverture des sols en inter culture, en inter campagne. Le calcul est effectué par la visualisation d'un panel de parcelles par une société spécialisée qui récolte cette donnée. Nous nous situons à 229 jours, ce qui est largement au-dessus de 145, la cible fixée. Celle-ci était peut-être trop modeste. Nous atteignons le critère aisément.

Le suspens concerne les entretiens annuels de développement. Avec l'équipe RH, nous sommes en train de récupérer les éléments, sachant que les entretiens sont je pense globalement menés.

Après, il faut qu'ils soient rédigés, signés et qu'ils nous reviennent. C'est un processus toujours long.

M. CAUCHOIS. - Certains ont été menés en cette période de janvier, Monsieur GAUSSOU.

M. GAUSSOU, Président. - Cela peut être le cas pour certains cas particuliers, effectivement.

M. DESSAINT. - Comment cela fonctionne-t-il pour le critère intéressement ?

M. GAUSSOU, Président. - Lorsque c'est relatif à une impossibilité de réaliser, je les prends en compte. Il y a une bonne volonté managériale partagée. Si une personne est malade et que cette personne n'a pas pu effectuer ses EAD en décembre, s'ils sont faits tout début janvier, ce sont des situations que l'on admet.

M. GROST. - Une case vide à cette époque montre néanmoins que l'on rencontre un problème d'organisation sur les EAD.

Le critère sera atteint, je l'espère, mais une case vide à cette date montre qu'il y a un travail à réaliser sur cela.

M. GAUSSOU, Président. - La case est vide, car en toute hypothèse, ce sera toujours long. Nous avons beaucoup échangé en décembre sur cela, c'est un exercice annuel un peu lourd que l'on peut déplorer. Il y a toujours cette phase où c'est plutôt effectué en fin d'année. On a le sentiment de répéter la même chose et de revenir vers les équipes pour les obtenir.

M. DESSAINT. - Effectivement, on en parle depuis puis longtemps.

On le rabâche à chaque fois de démarrer les entretiens bien avant et on attend toujours les 15 derniers jours pour les mener, donc automatiquement, on court le risque d'avoir des absents, des malades, des RTT, etc.

Si l'on démarrait bien avant, on pourrait atteindre le critère tout de suite.

Pour nous, c'est début décembre.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons échangé sur cela en présence de Julien KANTHACK en décembre. Il prépare ses entretiens sur septembre octobre avec ses équipes, Après, effectivement, ils les font de cette manière depuis bon nombre d'années. À la sucrerie, on essaie plutôt de les faire avant fin juin. Ce critère appelle de la vigilance.

Concernant le plan de développement des compétences, nous sommes à 94,66 %, donc largement au-dessus de la cible.

Sur le plan des critères de production, le TRG des sucreries est un peu au-dessus de la cible 94,3 pour 93,5 %. Nous étions un peu en dessous. Avec la bonne marche en novembre et début décembre, nous avons pu obtenir ce résultat positif.

Nous avons vu que l'atelier de Conditionnement fonctionnait mieux, notamment sur le plan des sucres en morceaux à l'automne, donc le critère poudre est atteint avec 3 points de marge, à savoir 76 par rapport à 73 et sur les morceaux, nous avons 6 points de marge à savoir 68 pour 62.

À l'époque, nous avons pris des fourchettes tout à fait prudentes, mais un peu en phase aussi avec la marge que nous constatons sur les lignes morceaux. Il existe une régularité des cadences des betteraves. Nous sommes entre 75 et 76, donc ce critère est atteint sans difficulté.

Le taux de rendement global de la cristallisation des sucreries se situe au-dessus, à 95,25 pour 93,5.

Enfin, le critère nouveau sur la maîtrise de la maintenance préventive suivi par Nicolas CHAMPION affiche un résultat de 35 pour 20 % dans un premier temps de maîtrise de la maintenance préventive par rapport aux OT réalisés. Ce critère sera également atteint.

Tous les nouveaux critères mis en place sur lesquels nous avons échangé en mars-avril l'an dernier, notamment sur la partie betteravière où il pouvait y avoir des questionnements légitimes de votre part, par rapport à des éléments nouveaux tels que l'environnement sur l'eau, le critère betteravier, la durée de couverture végétale, la maintenance et le suivi des OT mis en place en lien avec Smart maintenance... Tout cela était innovant, mais cela a porté ses fruits, puisque tout est atteint.

Cerise sur le gâteau : nous avons souhaité mettre en place un bonus ayant trait au présentisme à hauteur de 98 %. Nous admettions donc qu'il puisse y avoir jusqu'à 2 % d'arrêt courts dans l'entreprise. Nous sommes à 98,48 %. Le bonus est donc également atteint. Peut-être ne servira-t-il à rien finalement, car tous les critères sont atteints, mais nous pouvons également saluer le fait qu'il soit réalisé.

Il faut donc être vigilant sur les EAD.

Cela étant, il y a l'éventuelle question des campagnes longues.

Vous savez que la campagne 2022-2023 avait été assez courte. Nous prenons tous les jours des traitements, des coupe-racines en début d'année et en campagne. Il nous manquera un peu pour avoir la majoration pour campagne longue. Nous nous arrêterons à 7,8, mais c'est un très bon niveau d'intéressement.

En revanche, quand vous anticipez au-delà du raisonnable, si nous finissons cette année début février, nous pouvons imaginer sur l'année 2024 dépasser les 125 jours de traitement des betteraves.

M. CAUCHOIS. - N'a-t-on pas le nombre de jours suffisants ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes en dessous, c'est une moyenne arithmétique imparable.

L'an dernier, la campagne avait été plus courte.

Nous prenons toujours la fin de campagne précédente en complément sur l'année civile.

Elle a fini le 10 janvier à Étrépagny, un peu plus tard à Roye.

M. CAUCHOIS. - On a démarré le 14 septembre.

En comptant octobre, novembre et décembre, cela représente déjà plus de 90 jours.

M. GAUSSOU, Président. - Il ne manque pas grand-chose.

J'ai fait les comptes, Monsieur CAUCHOIS, il ne manque pas grand-chose, mais nous sommes en dessous.

L'année prochaine, je pense que nous y serons.

M. LEFEVRE. - L'an dernier, combien avait-on eu ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous étiez sur des intéressements par site l'an dernier encore.

Sur le plan global, il y avait les 2,8 et après, chaque site avait plus ou moins en fonction de ses performances.

À Roye Conditionnement, je crois qu'il en manquait un peu, de mémoire.

Cette année avec 7,8, évidemment, pour un démarrage d'accord d'intéressement, nous ne pouvons que saluer la performance.

S'il n'y a pas de commentaire, je passe à la question 4.

4. Pouvez-vous nous fournir le calendrier des arrêts programmés 2024, arrêts des SES, arrêts de lignes de Conditionnement ?

M. GAUSSOU, Président. - D'ores et déjà, sur des arrêts possibles SES et des arrêts de ligne, nous avons identifié jusqu'en septembre les semaines 30 et 31 pour les travaux d'été du Conditionnement.

La sucrerie arrête sa campagne et, après, ce sont les dates de mini campagne qui doivent être mises en place.

M. DESSAINT. - N'avez-vous pas de tableau à afficher ?

M. GAUSSOU, Président. - Non. C'est assez simple.

Cela concerne les semaines 30 et 31 avec l'arrêt du vrac uniquement en semaine 31 et la ligne Big Bag en semaine 30.

Comme indiqué tout à l'heure, pour l'instant, l'équipe commerciale attend d'avoir les perspectives de vente de la marque SLS pour ajuster d'éventuels autres arrêts, mais c'est trop tôt pour le faire.

Le 19 février, Julien KANTHACK souhaite organiser une journée de travail du Conditionnement qui donnera lieu à un arrêt complet de l'exploitation du site. Ce n'est pas de l'absence de travail, c'est une journée pour les salariés à l'extérieur, mais c'est un arrêt de l'exploitation du site sous toutes ses formes.

Les lundis 1^{er} avril de Pâques et 20 mai ne sont pas travaillés, en revanche, les 1^{er} mai, 8 mai et 9 mai seront à confirmer définitivement, car ils pourraient être travaillés sur le pôle morceaux en fonction des perspectives de vente. Ils tombent en milieu de semaine. C'est la pratique habituelle. C'est un peu tôt pour le dire, donc cela reste à confirmer.

Julien KANTHACK formalisera le rythme continu et les différents arrêts sous forme de tableaux après intégration des différentes prévisions de ventes mises à jour à la suite de la signature des contrats. Cela doit pouvoir être effectué pour le CSE de février.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous annoncez les prochains arrêts notamment à Roye Conditionnement.

Le CSE n'a pas été consulté comme il doit l'être au mois d'avril notamment sur le planning collectif.

À la suite de la présentation de M. KANTHACK, comptez-vous consulter les membres du CSE ou pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous pourrions organiser une consultation le mois prochain, quand il y aura des éléments complémentaires.

Le mois prochain, nous aurons les prévisions de vente. Je vous propose d'organiser cela en CSE de février. Je n'ai pas de difficulté pour les semaines 30 et 31 et les différentes journées.

Sur la journée du 19 février, la question ne se pose pas, car ce n'est pas un arrêt, mais une journée de travail à l'extérieur pour les salariés du Conditionnement.

Nous mettons cela à l'ordre du jour du CSE de février.

M. DESSAINT. - C'est un tableau que l'on a toujours en milieu d'année pour bien avoir les jours de fermeture fériés, Noël, Jour de l'an, etc.

Le tableau n'a effectivement pas été présenté et mis en consultation par les membres. Je pense qu'il faut attendre encore le mois de février.

M. KANTHACK aurait pu le préparer bien avant, sachant qu'on le passe tous les ans en

consultation.

M. GAUSSOU, Président. - Quand nous avons échangé sur l'ordre du jour, nous ne l'avons pas vu sous cet angle. Ce n'est pas pour bloquer des informations.

Nous vous fournissons tout ce qui peut être communiqué sur les arrêts, sachant que des éléments sont à conforter, car nous n'avons pas encore les prévisions de vente. Il vaut mieux le traiter en février, vous aurez des informations cadrées et à jour avec les données commerciales.

Il y a également des arrêts pour le SES à Eppeville en semaine 7, mais cela reste à valider définitivement. Il y a le changement envisagé du plancher de la BS2 à Eppeville.

À Étrépagny, les semaines 13 et 14 et à Roye la semaine 31 seront liées à des arrêts techniques.

À Marseille, on a demandé 2 fermetures : les 10 mai et 16 août.

Nous sommes déjà sur l'exercice prochain.

M. GROST. - Pour Eppeville, la semaine 7 est-elle confirmée ?

Est-ce encore du prévisionnel ?

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

M. GROST. - Oui, car derrière, il y a toutes les entreprises extérieures à contacter.

Cela ne se met pas en place comme cela.

M. GAUSSOU, Président. - Nous demanderons effectivement aux équipes de mettre cela sous forme d'un tableau pour la consultation annuelle sur les lignes de Conditionnement.

M. DESSAINT. - Concernant la journée du 19 février : y a-t-il une remise des médailles en même temps ou n'y a-t-il pas du tout de remise de médailles cette année ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est la journée Conditionnement classique où les salariés sont à l'extérieur : des ateliers et des thématiques sont organisés et relayés par l'encadrement.

Nous avons organisé la cérémonie des médailles au mois de juillet 2023. Cette année, il n'y en aura pas. Ce sera plutôt en 2025.

Chaque année, un lundi d'échanges est prévu à l'extérieur pour le management du Conditionnement avec l'ensemble des équipes.

Sécurité / CSSCT

5. Pouvez-vous dire si les actions demandées par la CSSCT (suivi médical, inspection préventive, etc.) sont mises en œuvre ?

M. GAUSSOU, Président. - Nos élus ont demandé un suivi pour les personnes ayant été potentiellement exposées à 2 types de risques, dont le premier portait sur des poussières de laine isolante projetées dans l'atmosphère.

Sur ce premier niveau, 3 personnes ont été exposées. Elles ont validé le principe d'effectuer un contrôle respiratoire par la médecine. Nous avons accompli le nécessaire auprès de la médecine du travail pour obtenir un rendez-vous d'ici quelques jours. Il s'agit d'un contrôle pulmonaire.

Le deuxième niveau de risque mis en avant concernait la question de l'audition pour les personnes qui se trouvaient à proximité ou plus ou moins à proximité. Nous avons sollicité l'ensemble des salariés.

Cette proposition a été déclinée par les salariés qui ont considéré qu'ils étaient globalement suffisamment éloignés ou isolés dans une salle, donc nous n'avons pas effectué ce contrôle auditif. L'objet n'est pas de forcer les salariés à l'effectuer s'ils n'en ressemblent pas le besoin.

En l'occurrence, nous avons accompli ce que nous avions dit que nous ferions. C'était tout à fait légitime par rapport à cet incident significatif.

Je passe la parole à Alain pour la question 6.

6. Pour Étrépagny, qu'en est-il des travaux de soudure réalisés sur le circuit 42B, et avez-vous détecté d'autres risques similaires ?

M. MASEREEL. - Pour résumer la situation, nous avons contrôlé toutes les soudures des tuyauteries alimentant les tuyères.

En l'occurrence, ces contrôles ont mis en évidence des fissures sur 3 autres tuyères, 2 sur le corps 1B et 1 sur le corps 1A. Ces fissures sont toutes situées sur la même zone que la tuyère qui a cassé.

Finalement, après avoir isolé l'ensemble des tuyères dans un premier temps, le temps de réaliser les évaluations, nous avons effectué un platinage pour isoler les zones fragilisées et les tuyères inopérantes ou avec des problématiques. Cela a permis de disposer des autres tuyères de manière opérationnelle.

Ces tuyères ont été remises en service avec des tests préalables, etc.

En parallèle, un travail a été entrepris au sein des 2 usines Étrépagny et Roye pour tirer les enseignements de cette situation en l'occurrence avec les organismes de contrôle réglementaire de chacun des sites, à savoir l'APAVE d'un côté et l'Institut de la soudure de l'autre pour compléter le plan de maintenance.

7. Pouvez-vous nous communiquer le planning des missions de la CSSCT pour 2024 ?

M. GAUSSOU, Président. - Le planning pour le premier semestre a été élaboré avec un travail important du Secrétaire de la CSSCT pour parvenir à tout concilier. Nous mettrons ce planning au PV.

Roye Conditionnement aura des missions en janvier et avril.

Roye Sucrierie aura des missions en mars et mai.

À Étrépagny, ce sera en février et juin.

Eppeville sera visité début mars et il y aura la première mission vers le sud de la France à Marseille le 9 avril.

M. DIEVAL. - J'ai vu avec Mme CHASTAN qui m'a confirmé que tu serais présent, Rida.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne sais pas.

M. DIEVAL. - Sur ton OGT, tu étais présent, donc nous avons fixé cette date.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne sais pas si cela fait partie des missions du CSSCT, mais dans ce que l'on avait évoqué, il y a forcément une visite qui doit être effectuée lors de la mise en place du poste haute tension.

Je ne sais pas si cela surviendra dans la même période.

M. DIEVAL. - Je ne sais pas.

M. GAUSSOU, Président. - Effectivement, cet élément peut être analysé.

Cela étant, nous avons évoqué d'attendre pour Marseille, car d'ici là, il y aura peut-être des démolitions, etc. Je pense que d'ici avril, rien ne sera lancé par l'environnement qui est à proximité de l'atelier. Ce sera surtout l'atelier sucrierie qui tournera, les abords, le flux logistique, la partie électrique devra être visitée, à l'évidence.

M. DIEVAL. - Pour les dates des missions des troisième et quatrième trimestres, nous verrons en juin, quand nous aurons les OGT 2024/2025.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un planning significatif qui représente 4 visites par trimestre avec les déplacements organisés.

M. PUPIER. - Monsieur GAUSSOU, concernant la question 6, un point me revient en tête : lors des échanges, nous avons demandé à pouvoir contrôler aussi les passerelles qui pouvaient être impactées par l'incident sur les tuyères. Cela a-t-il été effectué ? Est-ce envisagé ?

Où cela en est-il, Monsieur MASEREEL ?

M. MASEREEL. - Je n'ai pas d'informations particulières sur ce point.

M. PUPIER. - Lors des échanges, nous l'avons évoqué.

M. MASEREEL. - Ce n'était pas avec moi, donc je n'ai pas l'information.

Je n'ai pas vérifié si cela a été effectué, je reposerai la question.

Evoquez-vous les passerelles en hauteur ?

M. PUPIER. - Oui, nous avons demandé à Cécile HERNANDEZ. Nous avons échangé sur le sujet.

M. GAUSSOU, Président. - Nous vérifierons, Monsieur PUPIER.

M. CAUCHOIS. - Concernant les risques psychosociaux, il serait bien que nous ayons la présentation de ces personnes pour mettre un nom sur un visage lors d'une réunion.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant la question 7, en l'absence de points complémentaires, nous passons donc à la question 8.

8. Avez-vous les dates de formation du groupe RPS ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons fait le forcing auprès de l'ANACT depuis décembre qui a la capacité de nous bloquer la date du jeudi 28 mars. C'est à prendre rapidement je pense et à bloquer pour le groupe risques psychosociaux.

Nous proposons de rassembler les personnes de ce groupe au mois de février en tirant parti de l'arrivée de notre infirmière qui arrivera le 1^{er} février à Roye. Elle aura la mission de suivre cela au point de vue de la santé avec les RH.

M. DESSAINT. - Au mois de février, présenterez-vous l'équipe risques psychosociaux avec des membres de la CSSCT, comme nous l'avons demandé ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui et le deuxième temps fort sera cette formation ANACT et l'affichage des membres du groupe dans les ateliers pour que chacun sache de qui il s'agit.

M. BOUCHELAGHEM. - Sur la liste des personnes RPS, combien faisaient déjà partie d'une commission RPS dans les anciennes commissions ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas le chiffre Monsieur BOUCHELAGHEM, mais c'est une bonne question.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous renvoyez jusqu'à quasi fin mars la formation des membres, mais il est tout de même possible que sur ces 12 personnes, certaines puissent d'ores et déjà prendre en charge certains problèmes, si elles ont déjà été formées et qu'elles ont déjà fait partie de ces commissions.

M. GAUSSOU, Président. - Certains étaient déjà installés en tant que membres sur les sites, effectivement.

Cela étant, je ne renvoie pas, je prends la première date possible auprès de l'ANACT.

M. BOUCHELACHEM. - Je sais que vous dépendez des dates de formation, mais entre le moment où l'on a alerté sur le besoin de reformer le groupe risques psychosociaux fin mars, il s'est écoulé beaucoup de temps et, entre-temps, certaines situations se sont peut-être dégradées pour certains salariés chez SLS sans possibilité de joindre ces personnes.

Si l'on pouvait mettre en place le groupe RPS au moins pour les personnes déjà formées, on gagnerait du temps.

M. GAUSSOU, Président. - L'idée est de « l'installer » en février avec une réunion avec la CSSCT et après, qu'ils suivent tous la formation.

Quelques-uns ont été formés il y a pas mal d'années. Je ne sais pas s'ils ont été très sollicités au sujet des RPS, je n'en suis pas certain.

M. DESSAINT. - Il n'y a surtout pas eu de suivi RPS.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a eu peu de cas, aussi. Il est possible que certains n'aient plus été sollicités sur cette mission.

M. DESSAINT. - On n'a pas valorisé le groupe risques psychosociaux à Roye Conditionnement, c'est sûr.

Effectivement, des personnes font partie du groupe risques psychosociaux et en faisaient partie à la dernière formation.

M. GROST. - C'est peut-être important déjà d'afficher cette liste pour que les salariés les connaissent et surtout qu'ils disposent du moyen de les contacter, même si la formation n'a pas été assurée.

Comme dit Rida et je le rejoins, aujourd'hui à SLS, certaines situations demandent l'intervention du groupe risques psychosociaux.

On est dépendant de la formation certes, mais on pourrait accélérer le processus d'information des salariés sur cette liste et les moyens de les contacter.

Après, si les personnes sont contactées et qu'elles ne se sentent pas encore aptes, on peut en discuter, mais au moins que les salariés voient que quelque chose avance et est accompli sur ce sujet.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous propose d'afficher le groupe d'ici fin janvier.

M. GROST. - Oui, ce serait bien.

M. GAUSSOU, Président. - La prochaine commission CSSCT se déroulera au mois de mars. Nous avons échangé pour celle de décembre. Nous pouvons pour le moment clôturer ces échanges.

Logistique Sucre et betteravière.

9. Comment expliquez-vous le fait que notre logistique Sucre soit si tendue ? Et que nous ayons dû trouver en catastrophe des solutions de stockage ?

M. GAUSSOU, Président. - La question est formulée de manière alarmiste avec les termes « trouver en catastrophe des solutions de stockage. »

Que s'est-il passé ?

Le silo du Havre a été endommagé à la suite d'une tempête. La solution choisie pour assurer la logistique à Étrépagny a été de produire des Big Bag de sucre chez Dossin pour Roye et à Bresles environ 1 500 t sur le site.

Depuis, bonne nouvelle : le silo du Havre peut être à nouveau utilisé. Je l'ai évoqué précédemment, il y a un programme d'exportation avec des chargements de bateaux qui permet de vider le silo, donc la situation est assainie.

Nous avons bien travaillé.

En logistique, il faut s'adapter et gérer ce type d'impondérable. Nous n'avons pas géré en catastrophe, mais accompli un travail d'ajustement classique dans le cadre des campagnes.

Sur ce plan logistique, il y a eu de très belles semaines de sortie de sucre à Étrépagny avec près de 9 000 t. Nous pouvons saluer les chargements en Normandie sous les différentes formes.

Avez-vous des éléments complémentaires ?

M. CAUCHOIS. - C'est tardif, mais par rapport à l'intéressement, j'ai vérifié : quand on cumule les jours, on a arrêté d'écraser en betteraves - car on faisait de la betterave belge - le 19 janvier. On a commencé le 14 septembre cette année, donc on est au-dessus de 125 jours.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a 2 usines chez SLS, donc il faut calculer la moyenne des 2 usines.

M. CAUCHOIS. - Nous sommes à peu de chose près sur les mêmes dates.

M. GAUSSOU, Président. - Étrépagny a arrêté beaucoup plus tôt.

J'ai effectué les calculs, vous pouvez être confiant à cet égard.

Nous pouvons le déplorer, mais c'est le résultat du calcul arithmétique.

Je reviens à la question 10 portant sur la logistique betteravière.

10. Logistique betteravière : point sur les derniers arrachages ; point sur les difficultés de chargement à la suite des conditions climatiques. Les betteraves se dégradent-elles ?

M. MASEREEL. - Sur ce point, on a déjà parlé de la problématique de la logistique betteravière.

Cela étant, les derniers arrachages ont été réalisés.

Sans dire que les conditions d'accès à certains silos ont nécessité des opérations spécifiques, car les sols étaient très humides voire très spongieux, le taux de BNM - ce que l'on appelle les betteraves non marchandes - réceptionnées au niveau du centre de réception est globalement resté bas. Nous sommes aux environs de 0,3 % en moyenne à ce jour, signe que les betteraves sont restées de qualité.

Pour autant, nous constatons ces derniers jours quelques pics de BNM à la hausse avec quelques silos fortement impactés.

J'évoquais tout à l'heure le bâchage qui a tout de même permis de protéger les betteraves à la suite des épisodes de froid, mais cela ne protège que partiellement et nous commençons à constater des problèmes en épuration avec des betteraves dégradées sur les 2 sites.

Nous restons donc très vigilants au regard du redoux qui suivra ces froids intenses. J'en ai parlé pour les barrières de dégel. Les betteraves gelées se travaillent correctement, mais nous sommes susceptibles d'avoir de gros impacts avec les betteraves dégelées. Nous comptons normalement 15 jours après le gel, le temps que cela dégèle. Nous devrions être assez proches de la fin de campagne.

Pour autant, nous nous apercevons que la météo est très capricieuse avec des froids intenses et des remontées de température en milieu de journée. Si cela a lieu, nous pouvons avoir quelques incidences.

M. GAUSSOU, Président. - Pour la semaine prochaine, ils annoncent plutôt humide et réchauffé.

Ce sont les vases communicants avec un point de vigilance, à l'évidence.

Social

M. GAUSSOU, Président. - Cela génère en général le maximum de questions par rapport à nos différentes questions. Il y en a 11. Les premières questions portent sur des éléments d'évolution des salariés et de primes.

11. Pouvez-vous nous présenter un bilan des augmentations individuelles distribuées (nous savons que des collègues en ont obtenu) ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a 2 éléments dans le cadre de l'accord NAO.

Premièrement, il existe un budget augmentation individuelle mis en place pour le troisième collège. Il a été négocié et a donc donné lieu très précisément à 17 évolutions de salaire pour cette catégorie : 9 hommes et 8 femmes.

Je réponds à toutes les questions. Je ne doute pas que vous aurez des commentaires après.

12. Pouvez-vous nous dire combien de salariés ont obtenu des promotions et des changements de postes repères ? Ces évolutions ont-elles été suivies d'une augmentation salariale ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous l'avions indiqué même au cours de nos NAO : des évolutions peuvent avoir lieu pour des salariés notamment à la suite de changements de poste quand il y avait des changements de poste repère et des évolutions d'indice pouvaient être mises en place.

À l'examen des chiffres, c'est tout à fait significatif, car sur les 2 premiers collèges, les premier et deuxième collèges, 20 salariés ont changé de poste repère sans changer de classe de poste et ont eu néanmoins un changement d'indice : 2 femmes et 18 hommes.

Je répète : il n'y a pas de changement de classe, mais un changement de poste, une évolution professionnelle. L'indice de 20 salariés a évolué.

Par ailleurs, 31 salariés ont changé de poste avec un changement de classe et d'indice : 5 femmes et 26 hommes.

Au global, c'est significatif. 51 personnes ont eu une évolution salariale avec un changement de poste repère en 2023. Nous avons mis beaucoup d'éléments en place, nous avons entériné beaucoup d'évolutions sur les différents sites et quand nous consolidons l'ensemble, c'est significatif.

Sur les 31 ayant changé de poste, 9 sont passés du premier au deuxième collège : 3 femmes 6 hommes, notamment des personnes qui ont évolué vers le poste de surveillant en sucrerie, mais pas seulement. Cela concerne également d'autres parties de l'entreprise.

M. DESSAINT. - On n'a pas le détail de savoir si cela concerne davantage la Sucrerie ou le Conditionnement par rapport aux fonctions.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut que je creuse encore plus, mais la question ne portait pas à ce niveau de détail. Cela montre néanmoins que beaucoup de mesures ont été prises et il y en a sur tous les sites.

Pour être complet, je signale quelques augmentations dans la main de l'encadrement par rapport à des examens individuels. Quatre salariés ont évolué sans pour autant changer de poste dans

les premier et deuxième collègues.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce dans le cadre des AI pour ces 4 salariés ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, c'est premier et deuxième collègues.

M. BOUCHELAGHEM. - On en reparlera lors des discussions sur les NAO, mais vous affirmiez qu'il n'y avait pas de budget. Rien ne vous empêche, vous, direction, d'augmenter à titre individuel des salariés au cours de l'année.

M. GAUSSOU, Président. - C'est ce qui a été effectué ; nous évoquons le même sujet.

M. BOUCHELAGHEM. - Sur les 4 personnes que vous venez de citer qui ont eu des augmentations salariales, cela a été effectué au titre des augmentations individuelles, mais ce n'était pas lié aux NAO, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est cela.

M. BOUCHELAGHEM. - Je fais le rapprochement avec ce qui a été dit sur certains sites malheureusement comme quoi, s'il n'y avait pas d'augmentation individuelle, c'est que les syndicats avaient décidé qu'il n'y en aurait pas, comme si les organisations syndicales pouvaient décider que la direction donnait des AI ou pas. C'est dommageable.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas de complément à apporter sur votre intervention.

Voilà par rapport à ces éléments chiffrés.

13. Pouvez-vous nous présenter le bilan du versement de la prime de polyvalence (nombre de personnes, nombre de polyvalences par personne, montant distribué) ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes en train de dresser le bilan à Roye où il y a un peu plus d'effectif, donc c'est toujours un peu plus long. Elle sera versée en février comme le prévoit l'accord.

Nous réalisons tout au même moment et nous pourrons en dresser le bilan le mois prochain sans difficulté avec le nombre de personnes et de polyvalences présentées par les salariés et le montant distribué individuellement.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous dites que l'accord stipule que la prime de polyvalence est payée en février, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, elle est versée au plus tard en février.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est au plus tard en février, mais elle peut être payée en janvier.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut avoir les éléments.

14. Pouvez-vous nous fournir dans un tableau la liste de l'ensemble des primes versées chez SLS et leurs montants ? Pouvez-vous nous rappeler les règles d'attribution de ces primes ?

M. GAUSSOU, Président. - Le tableau a été préparé. Il sera joint au procès-verbal.

Avec les RH, nous avons identifié 7 natures de prime qui sont pour moi connues au sein de SLS. S'il faut les rappeler, il n'y a pas de difficulté, nous nous situons sur des éléments classiques.

En premier, la prime d'ancienneté est versée de manière progressive jusqu'à 15 années d'ancienneté. Elle est classique, c'est la prime historique s'il en est.

La prime d'habitat est une prime également présente qui concerne le premier collègue.

Cela étant, certaines primes sont plutôt liées au rythme de travail, au travail lui-même. Il y a d'abord le fait d'être en astreinte. Cela donne lieu à une prime en fonction du nombre de jours d'astreinte effectué par les salariés.

La prime de relève, dite prime de relève en tenue de travail pour les personnes faisant des relèves dans le cadre des postes figure également à notre panel de primes.

La prime de polyvalence permet de reconnaître le fait d'être polyvalent sur plusieurs postes jusqu'à 5 postes de travail différents avec un barème en euros progressif en fonction du nombre de postes tenus.

La prime de travail en continu dans le cadre du travail en continu. Cela concerne essentiellement Roye Conditionnement.

Enfin, on l'appelle prime de transport et d'indemnité kilométrique la prime versée en fonction du nombre de jours de travail et de l'éloignement de chacun du domicile par rapport au lieu de travail.

Nous avons identifié 7 éléments versés au sein de SLS en fonction notamment du rythme du travail de chacun pour certaines primes.

M. LEFEVRE. - Le tableau indiquera-t-il le montant des primes ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

Cela répond-il à la question ?

M. BOUCHELAGHEM. - Avez-vous été exhaustif et cité toutes les primes SLS ?

M. GAUSSOU, Président. - J'ai fait de mon mieux.

M. BOUCHELAGHEM. - Il se peut que certaines soient passées au travers du filet.

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

M. BOUCHELAGHEM. - Il y en a une qui me revient.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne pense pas, mais cela peut être cité sous un autre vocable que celui de prime.

M. BOUCHELAGHEM. - On en a parlé il n'y a pas longtemps : la prime de pénibilité notamment concernant la vidange des silos.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut vérifier dans la convention collective si cet élément y figure. Il pourrait y avoir cet élément également.

Nous raisonnons en finances pures et il peut y avoir cet élément pour les salariés concernés.

M. LE GUERN. - Quelle est la différence entre une prime et une indemnité ? Est-ce le fait que ce soit soumis à cotisations ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, c'est la terminologie qui a pu être employée historiquement. Certains pourraient parler de prime de 13^e et 14^e mois, par exemple. Ce n'est pas une prime. Le terme n'est pas approprié.

M. LE GUERN. - Pour les primes de polyvalence, la règle d'attribution est-elle compliquée ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, je pense qu'elle est assez connue par les sites. Nous pouvons la rappeler. Nous avons échangé en CSE sur cela il n'y a pas longtemps.

Cela dépend du nombre de postes de travail que la personne occupe dans son année de travail. Des salariés ayant tenu un poste au moins 12 fois de mémoire. Après, on regarde le nombre de postes occupés et il y a un barème de prime.

Par exemple, au Conditionnement, une personne aura fait 100 jours aux sachets, 50 jours à la

bag et 30 jours sur un 3^e poste, cette personne percevra une prime de polyvalence sur 3 postes liés à son poste repère.

M. BOUCHELAGHEM. - On l'a évoqué au dernier CSE dans les modalités d'attribution des primes. Après, encore une fois, on va revenir sur les accords.

Est-ce que tous les membres... *Perte de connexion...*

M. LE GUERN. - Je pense qu'il voulait dire qu'un accord a été signé pour cela.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, je pense, mais il complétera.

L'accord existant date de 2011. Il se trouve sur l'intranet et il existe une pratique avérée de l'accord. Les salariés concernés le connaissent bien, à mon avis.

M. LE GUERN. - À titre personnel, j'ai découvert il y a peu de temps que la prime habitat existait.

Les primes de panier, est-ce cela aussi ?

M. GAUSSOU, Président. - L'indemnité de panier est encore un autre élément. Cela dépend du type de poste tenu.

M. MASEREEL. - Pour compléter, il existe des primes en fonction des collègues, ce qui peut expliquer que certaines personnes...

M. GAUSSOU, Président. - Oui, je ne fais évidemment pas grief de ne pas connaître toutes les primes existant chez SLS.

Cela répond-il à la question des élus ?

Pour résumer, il existe beaucoup d'éléments.

M. BOUCHELAGHEM. - M'entendez-vous à nouveau ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

M. BOUCHELAGHEM. - Je disais juste que, si les questions reviennent souvent en séance autour des accords, c'est parce qu'à un moment donné... *Perte de connexion...*

M. GROST. - Ce que Rida veut dire est qu'il serait utile que tous les élus aient accès aux différents accords.

Ce sont ses propos.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons déjà échangé le mois passé sur ce sujet.

Que pouvons-nous faire de plus pratique et accessible à notre époque que cela, les rendre accessibles sur Intranet ?

Il existe de nombreux accords.

M. GROST. - Effectivement, mais ce n'est pas toujours facile d'y avoir accès.

M. PUIPIER. - En début de mandat, les différentes primes sur les différents sites avaient été évoquées.

Il avait été évoqué de faire une remise à jour de tout cela et de tout mettre à plat. Où cela en est-il ?

M. GAUSSOU, Président. - Je ne comprends pas votre question : que voulez-vous remettre à plat ?

M. PUIPIER. - Il existe diverses primes.

A priori, il y avait encore des primes différentes entre les sites. Au tout début du mandat, nous

avons eu une discussion sur cela, concernant la remise à plat de pouvoir homogénéiser toutes ces primes d'un site à l'autre.

Cela avait été évoqué.

M. GAUSSOU, Président. - Les primes évoquées ici sont communes à tous les sites.

M. PUIER. - Certes, mais il existait des différences d'un site à l'autre et il existait d'autres primes. Je ne les ai pas en tête, mais il me semble que l'on avait évoqué la prime salissures ou ce genre d'éléments.

M. DESSAINT. - La prime salissure est très peu utilisée, en tout cas.

Elle est rarement mise en place, même quand elle est signalée.

M. GAUSSOU, Président. - La plupart des éléments sont dorénavant identiques sur les sites.

Peut-être, les travaux incommodes ne sont-ils pas communs à tous les sites, mais je n'en suis pas sûr.

Après, je ne vois pas ce qui pourrait « rester », Monsieur PUIER, en termes d'écart.

M. PUIER. - Un retour devait être apporté en CSE sur ces primes.

M. GAUSSOU, Président. - Voilà en tout cas la liste à jour avec les règles d'attribution.

M. PUIER. - N'y aura-t-il pas de réponse, Monsieur GAUSSOU ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vous ai indiqué que sur les travaux incommodes, ce que vous appelez peut-être salissures, c'était possible.

M. PUIER. - Ferez-vous un point au prochain CSE ?

M. DESSAINT. - Qui déclenche cette prime, déjà ? A qui présente-t-on la demande ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous demandez au chef de poste.

La question de M. PUIER porte sur les montants, tel que je le comprends.

Vous êtes sur un autre point.

M. DESSAINT. - Qui la demande et qui déclenche cette prime ?

M. CAUCHOIS. - Ce n'est jamais déclenché.

M. GAUSSOU, Président. - C'est lié à la pénibilité qui a tendance à s'estomper sur un certain nombre de points. Ce sont des primes historiques qui existaient il y a très longtemps.

M. CAUCHOIS. - Je prends l'exemple des jours comme aujourd'hui. La semaine, il fait - 5 °C dehors. Les personnes au lavoir à l'extérieur, etc. vont dehors par - 5 ou -6 °C, il faut y aller. C'est exactement ce que nous évoquons.

M. KRAJDA. - De même que pour toutes les vidanges silo, cela devrait être déclenché systématiquement.

M. CAUCHOIS. - Pour le nettoyage fin de campagne, c'est pareil, cela devrait être déclenché automatiquement sans se poser la question.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas l'état des lieux ni les pratiques, donc je ne ferai pas de commentaire particulier, si ce n'est que ce point peut donner lieu à des échanges s'il faut éclaircir l'approche globale du versement de ces éléments.

15. Pourquoi le service informatique n'a plus de budget pour acheter des écrans et des PC portables complémentaires ?

M. GAUSSOU, Président. - Affirmer que le service informatique n'a plus de budget est

réducteur. Ils ont un budget - et heureusement - à hauteur de 200 000 € par an pour le matériel tel qu'ordinateur, accessoires divers, licences, câblages évolutifs des sites.

À côté de ce budget strict de 200 000 €, d'autres budgets sont alloués pour des travaux particuliers, notamment les travaux importants de l'équipement des sites en bornes Wifi à Roye et Étrépagny qui ont représenté des sommes extrêmement importantes.

Comment cela se passe-t-il au sein de l'équipe informatique gérée par Florian LECOMTE ?

Tous les ans, une part conséquente du budget est consacrée à du renouvellement et à son adaptation. À ce jour, tous les salariés sont équipés afin de pouvoir réaliser leur mission et malgré les nombreuses évolutions. En effet, en 2023, il y a eu des recrutements. Il y a eu des PC mis en place.

Il y a eu des demandes supplémentaires sur 8 PC portables pour remplacer les PC fixes et ce sera réalisé dès que nous ouvrirons le budget début mars sur le prochain budget.

Nous avons un budget et, en fonction des années, il y a plus ou moins de demandes.

M. BOUCHELAGHEM. - La Smart maintenance et l'attribution de téléphones aux salariés concernés n'a-t-il pas impacté ce budget ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, c'est un budget spécifique.

En l'occurrence, nous sommes sur le budget ordinateurs, accessoires divers et câblages.

M. BOUCHELAGHEM. - Les téléphones sont des accessoires divers.

M. GAUSSOU, Président. - C'est donc un budget significatif.

Après, Florian LECOMTE fait vivre le stock.

Potentiellement, je sais que quelques cas demandent à être fournis en matériel, mais cela ne tardera pas et ce sera du neuf.

M. DESSAINT. - Quand sera alloué ce budget pour ceux qui ont demandé des PC fixes ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce sera alloué le 1^{er} mars.

Cela étant, on vérifiera s'il peut y avoir une anticipation avec M. LECOMTE.

16. Quel est le coût réel du changement de logo et quel est l'impact sur les salariés ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela avait constitué un point de préoccupation en décembre et je constate que c'est à nouveau le cas.

Je me suis renseigné : on peut dire que strictement la somme engagée en premier lieu correspond principalement à des frais d'agence ou d'exécution des supports qui ont été mis en place lors du lancement du logo. C'est de l'ordre de 20 000 €, ce qui n'est pas considérable à l'échelle de notre entreprise.

C'est pour le lancement. Ce budget a été géré par l'équipe marketing et communication. Après, il pourra y avoir des budgets alloués, car il faudra peut-être changer certains panneaux d'affichage à droite à gauche. Ce sera effectué progressivement et restera dans nos budgets habituels.

La question porte sur l'impact sur les salariés. Je pense qu'il est très positif. Cela montre que l'entreprise va de l'avant. Le logo a été unanimement salué par la division sucre. Pour les salariés, c'est une fierté d'avoir ce nouveau logo.

M. BOUCHELAGHEM. - L'impact concerne plus l'impact sur le travail, Monsieur GAUSSOU, pas l'impact sur le moral.

M. GAUSSOU, Président. - Un bon moral se travaille.

M. BOUCHELAGHEM. - Sur le terrain, à un moment, vous modifiez le logo, mais cela entraîne peut-être des conséquences sur les actions à mener, notamment en termes d'affichage et de bannière informatique, d'en-tête de documents qui entraîne forcément une charge de travail supplémentaire.

C'est cet impact qu'il faut mesurer.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un projet important, mais nous en avons régulièrement.

Nous avons mis en place les valeurs, des éléments. Pour l'équipe marketing communication, déjà, c'est son travail d'être de travailler ce sujet et après, sur les sites c'est également à nous à changer les éléments au fil de l'eau.

Pour moi, c'est positif.

C'est une charge de travail qu'il est normal d'intégrer à certains postes et qui est progressive dans le temps. Nous ne réaliserons pas tout en même temps, nous l'avons indiqué.

Ce logo a été salué et apprécié aussi, je pense, par les salariés. Ils ne sont pas concernés par la mise en place directement, mais c'est un élément de fierté, y compris pour ceux qui travaillent dessus.

M. GROST. - Est-ce Südzucker qui nous a poussés à prendre cette décision de changement de logo ou est-ce SLS qui l'a décidé ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est un peu les deux.

Le logo de la division sucre a été revu, mais il a moins changé que le nôtre, c'est plus un outil de transformation que le logo de SLS qui a changé de physionomie.

C'est pour être en phase avec l'évolution de la division sucre. C'est plus notre impulsion qu'une demande du groupe. SLS veut aller de l'avant et être bien positionné sur le plan de son image.

M. GROST. - On ne peut donc pas demander au groupe de nous aider dans le financement du changement de logo, n'est-ce pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vous ai fourni un élément de finance et vous pouvez constater que le montant n'est pas énorme.

Ce montant vous avait inquiétés en décembre.

M. GROST. - C'est dans l'idée de partager les frais, Monsieur GAUSSOU.

M. GAUSSOU, Président. - Cela reste des frais maîtrisés.

17. Quel est le coût du dernier projet et audit (démarche OPTIMUM) ? À qui est facturé ce projet / audit ? À la suite de ce projet / audit, quelles seront les actions mises en place ?

M. GAUSSOU, Président. - En termes de coût du projet, on n'a pas d'éléments spécifiques, car c'est un projet groupe. On vous l'avait indiqué. Il impacte tout le groupe, pas uniquement la division sucre.

C'est suivi par Südzucker. À ce stade, deux réunions chez SLS ont été organisées. Il y a des consultants avec des barèmes traditionnels donc il y aura une refacturation au prorata des réunions organisées chez SLS.

Je ne suis pas en mesure de vous indiquer le coût du projet global de Südzucker sur la démarche Optimum. Si vous reposez la question, je pourrai vous répondre quand j'aurai des éléments, mais à ce stade, je n'ai pas d'éléments chiffrés.

Je préfère saluer la démarche qui va de l'avant, que SLS a pris tout de suite au bon niveau dès novembre.

Je passe la parole à Alain par rapport aux actions mises en place que nous avons déjà évoquées au mois de décembre.

M. MASEREEL. - Comme évoqué, il y a des actions à des niveaux différents.

Certaines actions sont communes au niveau du groupe. Elles seront donc consolidées au niveau de la division sucre à l'issue de l'ensemble des missions réalisées.

Je rappelle que ces missions courent jusqu'à fin février pour visiter toutes les sucreries ou sites de la division.

D'autres actions sont plus spécifiques et seront plutôt traitées sur les sites.

Par exemple, on a déjà pris en main au tout début deux sujets qui ont été initiés. L'un concerne la gestion de projets et le deuxième une réflexion sur la digitalisation des supports d'accueil et de formation.

Sur la gestion de projet, le travail a déjà été un peu entrepris, car une première réunion a déjà eu lieu à Roye. Nous devons poursuivre avec un travail en incluant Étrépagny. Cela se met en route.

M. GAUSSOU, Président. - Cela répond-il à votre question sur ce plan ?

M. DESSAINT. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - Nous en reparlerons régulièrement, je ne doute pas que vous reposiez la question et par ailleurs, nous communiquerons également au fur et à mesure de l'avancée des travaux.

18. Quel est le but du questionnaire « SAFETY FIRST » et quelles seront les actions qui en découleront ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce qui a été effectué par le groupe est ce qui avait déjà été accompli il y a deux ans. Le groupe souhaite avoir à nouveau un retour des salariés sur sa politique sûreté, qui englobe l'alimentaire ainsi que la sûreté des hommes et des femmes dans l'entreprise, sur la perception des salariés et sur leurs attentes éventuelles.

Cela permet de s'ajuster et de valider les actions mises en œuvre ainsi que de s'orienter vers de nouvelles pistes lorsqu'il y aura l'analyse des résultats. On ne les a pas pour l'instant, car l'enquête est prolongée jusqu'à la fin de semaine.

SLS a beaucoup participé, peut-être un peu plus que les autres filiales. Le taux de retour est plutôt bon. La partie qualité du groupe analysera les réponses qualité et sécurité. Nous pourrions reprendre les éléments quand nous aurons le retour de l'analyse de Südzucker.

C'était bien que chacun puisse s'exprimer. Pour moi, ce sont plutôt des bonnes formules. On ne peut pas l'organiser tous les deux mois, mais tous les deux ans, répondre à un questionnaire pas très long afin que les salariés de l'entreprise puissent donner leur perception quand ils entendent parler à longueur d'année de Safety First, c'est plutôt bien.

M. DIEVAL. - On peut traiter d'autres thèmes tels que l'environnement.

M. KRAJDA. - On pourrait transmettre un questionnaire sur le bien-être au travail, par exemple.

M. GAUSSOU, Président. - Cela pourra se produire, en effet.

M. DIEVAL. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - Certaines sociétés le réalisent. Cela étant, il faut bien le travailler, mais l'état d'esprit du groupe peut être à certains moments de l'organiser. Dans le mode de raisonnement et de fonctionnement, c'est possible.

19. Pour quelles raisons les procès-verbaux des réunions trimestrielles du CSSCT ne sont-ils pas remis aux membres du CSE et mis à l'affichage sur les différents sites ?

M. GAUSSOU, Président. - Concernant la première partie de la question, je pense que l'on ne le pratiquait pas avant, car on n'avait pas le pli de le faire sur chaque site.

Nous avons notre historique, dans lequel je me trouve également, mais nous pouvons tout à fait l'organiser. D'ailleurs, j'ai demandé que les élus disposent des copies du procès-verbal de la dernière CSSCT du mois de décembre et nous analyserons à organiser un affichage comme nous pour les procès-verbaux de CSE, que cela soit organisé de la même manière.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous nous avez transmis le procès-verbal de la CSSCT de décembre, mais nous n'avons pas les précédents.

Je vous ai rappelé vos obligations liées à l'accord du CSE unique, tout de même. Ce n'est pas à Éric de transmettre les procès-verbaux de CSSCT. Cela revient au président, à vous.

C'est la mise en place, c'est le début, il n'y a pas de souci, mais nous sommes au mois de janvier et nous avons à peine le procès-verbal de décembre.

Au dernier CSE, vous avez dit l'affichage était effectué : j'ai vérifié à Roye Sucrierie, il y a l'emplacement, mais pas l'affichage.

M. GAUSSOU, Président. - En tout cas, j'ai tout indiqué dans la première partie de ma réponse : on le met en place, on vous a déjà transmis celui de décembre, donc il y a la volonté d'aller vers cela, évidemment.

M. GROST. - L'affichage doit s'effectuer sur l'ensemble des sites, pas uniquement la Sucrierie et le Conditionnement.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, même à Eppeville, etc.

20. Pouvez-vous nous fournir l'organigramme de chaque site et service avec le trombinoscope ?

M. GAUSSOU, Président. - À ma connaissance, le trombinoscope est diffusé à tous les salariés sur les sites.

M. BOUCHELAGHEM. - Non, pas à ma connaissance.

M. DESSAINT. - Nous le demandons pour le CSE pour connaître les personnes sur chaque site.

M. GAUSSOU, Président. - Pour mieux comprendre votre question, nous sommes en CSE unique, donc vous voulez visualiser et identifier un salarié à Etrépagny, etc.

Avant, vous ne disposiez que du trombinoscope de site.

M. DESSAINT. - Oui. Nous voudrions également qu'il soit mis à jour.

Je ne sais pas s'il a été mis en jour régulièrement.

M. GAUSSOU, Président. - C'est effectué régulièrement.

En fait, vous souhaitez disposer, dans le cadre de votre mission dorénavant sur le plan central et unique, un accès au trombinoscope des autres sites.

D'accord, je comprends mieux. Nous vous transmettrons cela.

21. Bourse aux emplois : comment se fait-il que des postes à pourvoir de 2022 ne le soient pas encore ? S'agit-il de postes réellement ouverts ?

M. GAUSSOU, Président. - La question a été exprimée en termes un peu polémiques.

Tous les postes à la bourse des emplois sont évidemment ouverts.

À Roye Sucrierie, 3 apparaissent ouverts depuis longtemps, mais c'est pour de bonnes raisons.

Le premier concerne un opérateur process 2, c'est un recrutement très anticipé par rapport à un futur départ qui sera géré prochainement par Valérie PACHOCINSKI qui analysera en priorité des candidatures de saisonniers. On anticipe beaucoup, notamment dans la partie sucrierie. On les inscrit à la bourse, mais potentiellement cela peut représenter un départ à la retraite dans 3 ou 4 ans. Ce poste concernera des CDD en priorité.

Concernant le poste de mécanicien support, le recrutement est en cours. Une proposition a été effectuée. On avait également significativement anticipé.

Concernant le troisième poste à pourvoir, je vous apporterai un autre type de réponse, car cela concerne les postes d'ERA et d'ERA postés en campagne et ce poste est pourvu par un salarié permanent. Ce poste figurant à la bourse des emplois, un salarié a souhaité le prendre.

L'intéressé est en formation depuis la campagne précédente et quand il aura été validé sur le poste - cela ne devrait pas tarder - par son management, on sortira alors le poste de la bourse des emplois. Tant qu'il n'est pas définitivement pourvu, on le laisse à la bourse.

M. BOUCHELAGHEM. - Si une personne est intéressée par ce poste, comment procède-t-elle pour savoir que le poste est à moitié pourvu ou en attente ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est marqué dans la bourse des emplois : « Pour toute question, contacter Mme DELPHIN ou M. GAUSSOU à Roye ». La personne aura alors l'éclairage. On lui expliquera : « Non, pour l'instant, une personne est dessus », etc.

Je pense que c'est un bon fonctionnement que tant que le poste n'est pas encore pourvu, on laisse la ligne. Une fois qu'il est pourvu, on sort la ligne.

M. DESSAINT. - Lors des EAD, j'ai entendu parler de personnes qui demandaient à changer de poste. Est-ce vous qui centralisez ces changements ? Auront-ils un retour dans la foulée ?

M. GAUSSOU, Président. - Quel rapport avec la question posée ?

M. DESSAINT. - Quand on organise des EAD, si les personnes demandent des changements de poste. Par exemple un conditionneur veut aller dans l'usine sur un poste existant dans la bourse des emplois...

M. GAUSSOU, Président. - C'est une autre question que celle posée.

M. DESSAINT. - Oui.

Allez-vous répondre à ces questions ? Qui répond à ces personnes en disant : « Le poste est déjà pourvu, quelqu'un est déjà dessus » ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est Christine DELPHIN, comme indiqué sur la bourse. Elle prépare cette bourse au premier chef et suit cela toutes les semaines pour la mettre à jour.

Elle actualise et regarde ce qui a été pourvu, ce qui est à pourvoir et demande à tous les sites ce qu'il faut indiquer et elle fait vivre la bourse des emplois. Elle sera capable de l'expliquer.

M. DESSAINT. - Les managers sont-ils au courant de cela ?

Je pose cette question, car lors des EAD, des personnes ont demandé à changer de poste ou d'atelier. Le manager est-il au courant qu'il faut contacter pour savoir si cela est possible ou non ?

M. GAUSSOU, Président. - Au Conditionnement, tout besoin est validé par Julien KANTHACK, donc au Conditionnement, ils sont au courant qu'un poste sera ouvert.

Après, Julien dit qu'il faut ouvrir tel poste et Christine DELPHIN l'inscrit dans la bourse aux emplois.

M. MASEREEL. - À Étrépagny, les personnes qui ont ce genre de questions s'adressent soit à leur manager, soit au responsable RH du site et elles obtiennent la réponse et les informations associées.

M. GAUSSOU, Président. - En effet, en complément, à Étrépagny, il y a le RH du site.

M. LE POULLEN. - Pourquoi n'indiquerait-on pas entre parenthèses sur la feuille de la bourse aux emplois, quand quelqu'un est sur le poste, même s'il n'a été pas encore été pourvu : « en formation » ? Cela éviterait tout problème. Ainsi, la personne sait qu'il y a déjà quelqu'un en formation sur le poste, même si le poste n'a pas été réellement pourvu.

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes sur un cas particulier.

Faut-il complexifier une bourse aux emplois qui fonctionne comme cela depuis longtemps ?

M. MASEREEL. - Sur le site, tout le monde est au courant, je pense.

M. LE POULLEN. - Comme l'affirmait David, si quelqu'un veut passer du Conditionnement à l'usine et se faire transférer, il n'est pas censé savoir ce qui se passe dans l'usine.

M. GAUSSOU, Président. - Il posera la question au service RH et cela permettra à ce dernier de savoir que quelqu'un veut évoluer.

Si l'on précise dans la bourse aux emplois qu'une personne est « en formation » sur le poste, on ne saura pas qu'une personne veut évoluer.

M. CAUCHOIS. - A la cristallisation, beaucoup de saisonniers ont déjà présenté plusieurs demandes pour être embauchés et ils ont des retours négatifs. Aujourd'hui, on constate que certains postes sont pourvus en CDI, notamment à l'arrière sur la cristallisation avec une embauche qui vient de se produire. Pourquoi ne pas favoriser une personne qui est là depuis des années ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est une autre question.

M. CAUCHOIS. - C'est également parmi les éléments à prévoir.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas la réponse précise.

La question que nous étudions est : comment se fait-il que des postes à pourvoir ne le soient pas encore ?

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, avez-vous un forfait au nombre de questions ?

S'il y a des questions issues des interrogations, la question est judicieuse : c'est lié à la bourse des emplois. Je peux comprendre que vous n'avez la réponse à l'instant t pour un poste.

Dans le fonctionnement, Clément a raison : pourquoi ne pas favoriser des personnes qui ont travaillé plusieurs campagnes et que l'on peut juger sur leur travail ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous rebondissez sur la question.

Je vois le lien avec la bourse des emplois, mais sur une question aussi précise, je n'ai pas la réponse en tête sur ce poste.

M. BOUCHELAGHEM. - En tant que DRH, vous l'avez connu dans un établissement.

Vous avez tendance à recevoir les intérimaires quand il y a des embauches pour leur proposer

déjà à eux s'ils conviennent.

Pourquoi ne pas procéder de la même manière avec des saisonniers ?

M. GAUSSOU, Président. - Je peux répondre que l'on recrute régulièrement des saisonniers depuis que je suis présent, un certain nombre est passé et ce sont des pratiques que l'on a adoptées.

Concernant la question de Clément CAUCHOIS, je n'ai pas la précision.

M. GROST. - J'ai peur que l'on soit frileux à embaucher nos saisonniers, car on se dit : « On a des saisonniers, il faut les garder. » C'est une logique qui existe, je pense.

On a des saisonniers, on a du mal à en trouver. Quand on en a et que l'on est satisfait, on privilégie de les garder comme saisonniers plutôt que de les embaucher.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas perçu cela.

Alain peut peut-être compléter.

M. MASEREEL. - Je m'inscris en faux par rapport à ces propos, au moins de ce que je perçois.

Quand on a des saisonniers de valeur qui peuvent évoluer, on est plutôt très favorable à cette dynamique, car on les a vus effectivement à l'œuvre, on les connaît et on les fait évoluer.

Pour autant, parfois, des saisonniers sur un poste postulent sur un autre poste. Il n'est pas impossible, mais cela arrive que la personne ait des ambitions, mais que l'on juge la personne pas adaptée au poste futur.

C'est un peu différent de la situation où je suis CDD sur un poste et le poste sur lequel je suis en intérim s'ouvre. En l'occurrence, on a pu juger s'il a tenu le poste ou pas.

On est dans un schéma où des saisonniers ont postulé et on a estimé qu'ils n'étaient pas à la hauteur. C'est une réalité, mais franchement, quand on a des saisonniers, on a plusieurs exemples sur les différents sites où des saisonniers sont devenus permanents. Je ne pense pas que l'on soit frileux, car je pense que l'on rencontre plus de difficultés à trouver des permanents que des saisonniers. Ce n'est pas la dynamique.

M. GAUSSOU, Président. - C'était plutôt mon appréciation également.

S'il n'y a pas d'autres compléments, comme il est presque 12 h 30, je vous propose la pause déjeuner et, si cela convient à tout le monde, de reprendre à 13 h 40.

Nous reprendrons avec les questions à Étrépagny.

Bon appétit.

(La séance est suspendue à 12 h 30 et reprise à 13 h 37.)

Nous allons reprendre avec les questions relatives à Étrépagny en attendant Julien KANTHACK qui arrive à 14 heures, ce qui permettra de libérer Alain MASEREEL

Étrépagny

28. Quel est votre plan d'action pour enfin fiabiliser les turbos ? Avez-vous quantifié la perte de performance ?

M. MASEREEL. - Pour information, concernant le turbo CEM, le prestataire TTM intervient à l'issue de la campagne pour finaliser l'équipement de régulation. C'est celui qui continue à fonctionner aujourd'hui. Il y a des sujets de vibrations.

Concernant le turbo MAN que j'ai évoqué tout à l'heure, nous avons confié l'opération à une autre entreprise Maintenance Partners qui a démarré l'ouverture pour une expertise complète.

On confirme que les bouts d'arbres et les coussinets sont à réparer, mais l'expertise se poursuit. Il ne sera pas opérationnel - loin de là - d'ici la fin de la campagne.

J'ai calculé rapidement l'impact des difficultés des deux turbos, car chacun des deux a eu des impacts à plusieurs moments.

Aujourd'hui, les problèmes sur les turbos représentent environ 73 000 t de ralentissement ou de retard, donc de recul.

Pour un site comme Étrépagny, cela représente l'équivalent de 5 jours, donc ce n'est pas négligeable. On a vu que la première entreprise est arrivée peut-être au bout de ses compétences ou de ce qu'elle sait faire pour intervenir sur le turbo MAN, d'où notre demande de changer de prestataire, mais cela reste un gros point d'inquiétude.

En termes de conséquences, pour cette année, c'est effectivement celle que j'évoque. Pour l'année prochaine, nous aurons une souplesse supplémentaire grâce à la mise en place de la nouvelle ligne électrique de 10 MW qui nous donnera plus de souplesse en termes d'électricité afin de ne pas subir les conséquences d'une panne, si ce n'est des conséquences économiques.

Y a-t-il d'autres questions ?

M. TRICOT. - Le turbo MAN sera-t-il réparé de toute manière ?

M. MASEREEL. - Oui, notre objectif est de réparer le turbo MAN.

On n'a pas envisagé que cela ne soit pas réparable. On n'a pas fini l'expertise complète. Ce n'est pas parce que l'on a de la puissance électrique disponible qu'il sera économiquement intéressant de fonctionner sans le turbo.

M. LE GUERN. - Les pertes financières sont-elles imputées au fournisseur ?

M. MASEREEL. - Non, il subit des pertes financières, car cela fait un moment qu'il intervient et réintervient à ses frais. Pour autant, le contrat ne prévoyait pas d'indemnité pour ce que l'on appelle des pertes indirectes, ce qui est toujours assez compliqué à obtenir sur ce genre de contrat. Les pertes induites par les ralentissements et autres sont directement impactées à SLS. C'est effectivement une donnée.

29. Où en êtes-vous concernant l'embauche d'un ERA sur le site d'Étrépagny ?

M. MASEREEL. - L'embauche d'un ERA sur le site d'Étrépagny concerne un ERA posté qui fait suite à un ripage de postes à pourvoir. A l'origine, un poste de technicien d'études automatisme - je ne sais plus le terme officiel, mais cela correspond aux études automatismes - a été pourvu par un préparateur et le poste de préparateur a été pourvu par quelqu'un qui était ERA posté qui se positionnera sur un poste de support ERA dans un premier temps.

On a ouvert un poste d'ERA posté en déclinaison ultérieure et, cela concerne plutôt un recrutement extérieur.

Des entretiens ont démarré, un candidat a été rencontré et d'autres sont à venir.

M. TRICOT. - Ce sera un recrutement extérieur.

Il y avait une personne intéressée.

M. MASEREEL. - En ERA posté, je n'en ai pas connaissance.

En complément, car c'était aussi un sujet, nous avons finalisé le recrutement d'un poste de surveillant de centre avec une compétence électricité. La personne est arrivée courant janvier.

30. À quelle date prévoyez-vous la fin des travaux des vestiaires production sur le site d'Étrépagny ?

M. MASEREEL. - Les vestiaires sont terminés, y compris les finitions sur les poteaux. Il reste néanmoins un souci sur les sanitaires avec un mitigeur. Nous attendons la pièce. Le plombier doit intervenir pour d'autres finitions, des évacuations, etc. La partie vestiaires et sanitaires est quasiment finie et opérationnelle.

Il y a en complément des travaux que nous avons réalisés en même temps qui touchent les aspects de réfectoire, etc., mais l'ancien réfectoire est toujours opérationnel.

M. TRICOT. - Le souci porte sur les douches. Une seule personne peut prendre une douche.

M. MASEREEL. - Est-ce à cause des parois ?

M. TRICOT. - Non, c'est parce qu'il n'y a pas d'eau chaude dès qu'il y a deux personnes.

M. MASEREEL. - Je n'ai pas entendu parler de ce problème.

M. LE POULLEN. - M. Stéphane MARTIN doit être au courant, car on n'arrête pas de lui dire.

M. BAUX. - Il y a beaucoup d'avis sur cela. Il y a d'ailleurs des réponses dans les avis.

M. TRICOT. - Il n'y a pas assez d'eau chaude, il y a des chocs thermiques. Si vous bougez le mitigeur de 2 cm, vous n'avez plus d'eau chaude.

M. MASEREEL. - C'est noté.

M. GAUSSOU, Président. - Ce point est traité, M. TRICOT a pu compléter par une question.

À Étrépagny, il y avait un point divers que l'on souhaitait évoquer. Cela concerne Bresles, mais le site est conjoint avec Étrépagny. En deux mots, une caméra de surveillance a été positionnée pas prudence pour 2 postes.

M. MASEREEL. - Cela concerne le site de Bresles : on a déjà évoqué lors d'un précédent CSE que l'on plaçait des caméras de surveillance en liaison avec Securitas qui assure le suivi.

En complément, on a souhaité mettre en place une caméra qui visualise une entrée à l'arrière des bâtiments locaux de stockage. Pour ceux qui connaissent, cela se situe de l'autre côté de la route, du côté des bureaux. C'est assez éloigné et l'on a eu quelques suspicions de vols. Ce n'est pas vraiment sécurisé. L'idée est de placer une caméra pour avoir un œil sur cette zone.

Évidemment, on informera les salariés de la présence de cette caméra.

M. BOUCHELAGHEM. - La caméra est-elle déjà en place ?

M. DESSAINT. - Securitas surveille-t-il en continue le site ou contrôle-t-il le visionnage s'il y a eu infraction ?

M. MASEREEL. - C'est un autre sujet.

Ce sont des caméras qui reportent directement sur leur site à eux. C'est de la surveillance continue qui est plus un déclenchement en cas de présence. Ils font ce que l'on appelle la levée de doutes. Grâce à la caméra, ils peuvent identifier si oui ou non cela correspond à une personne ou si c'est un gros oiseau ou un sanglier qui passe.

Nous sommes dans un schéma différent.

L'autre caméra prévue n'est pas en liaison avec Securitas. C'est une caméra reportée sur le gardiennage à Étrépagny, mais avec dans ce cas un enregistrement sur une durée courte pour servir uniquement en cas de problématique de vol afin d'avoir la capacité d'identifier l'éventuelle origine.

M. DESSAINT. - Ce qui me gêne est que l'on a effectué une mission CSSCT à Bresles. Le personnel n'avait pas de PTI. Je parle plutôt en termes sécurité du personnel que de vol.

Les PTI ont-ils été mis en place en même temps que la caméra ?

M. MASEREEL. - Ce sont deux sujets très distincts.

Ce sujet de PTI a déjà été évoqué. Le PTI est une fonction qui était présente sur le téléphone et les salariés rencontraient une problématique d'activation du PTI sur le téléphone mis à disposition.

Je n'ai pas eu la confirmation formelle, mais je suis quasiment certain que le problème a été résolu.

Eppeville

25. Où en est l'étude sur le broyage des big bag durs à la refonte d'Eppeville ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a effectivement un projet de Big Bag dur à la refonte à Eppeville. Il est toujours à l'étude. Nous attendons le retour du fournisseur.

La solution définitive - c'est le retour de l'opérationnel - n'est pas simple à trouver dans le panel de fournisseurs, mais le projet reste en vigueur et nous irons au bout et le mettrons en place.

26. Quelle est la date de démarrage des expéditions vrac sur le site d'Eppeville ?

M. GAUSSOU, Président. - Les expéditions vrac devraient démarrer en semaine 8 après la semaine 7 qui sera une semaine d'arrêt technique.

Je dis : « devraient démarrer », car il y a une incertitude liée à la réfection des planchers de la BS2.

La date du projet de réfection des planchers de cette zone n'est pas encore entérinée. Cette date pourrait modifier ce redémarrage des expéditions prévues en semaine 8.

27. Quelle sera l'organisation mise en place durant ces expéditions ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce sera en 2x8 jusqu'à fin septembre.

L'encadrement nous fait également remarquer que la vidange du silo Base Fin de Roye est prévue fin septembre 2024 et que cela pourrait entraîner des conséquences en termes de transfert vers Eppeville. C'est à l'étude, mais ce n'est pas encore arrêté à ce jour. C'est pour fin septembre. Nous sommes tout à fait dans les temps pour étudier les conséquences de cet événement.

Ce sera du 2x8 jusqu'à fin septembre à partir du redémarrage des expéditions.

M. GROST. - Concernant le personnel des bas silos, la semaine d'arrêt 7 voire 8 si cela se prolonge pour le plancher, quelle est l'organisation de ces personnes ? Est-ce à la journée ?

M. GAUSSOU, Président. - Je note votre question ; on y apportera une réponse au prochain CSE.

M. GROST. - J'espère qu'il se tiendra avant la semaine 7 !

M. GAUSSOU, Président. - On vous répondra, cette question n'était pas à l'ordre du jour.

M. GROST. - Je sais, je viens d'y penser.

M. GAUSSOU, Président. - Nous ferons en sorte que vous ayez la réponse rapidement.

C'est l'organisation pour les personnes des bas silos, est-ce bien cela ?

M. GROSST. - Oui, j'aimerais savoir s'ils seront associés aux différents travaux. Cela serait une bonne chose.

M. BOUCHELAGHEM. - Au prochain CSE, vous présenterez l'organisation de tous les sites jusqu'à la fin de l'exercice ?

M. GAUSSOU, Président. - On vous fournira tout ce que l'on a arrêté à cette date au maximum, jusqu'à la fin de l'exercice voire au-delà, car on évoque déjà septembre.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous parlons de la semaine 7.

M. GAUSSOU, Président. - J'évoquais la Base Fin pour septembre.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous nous donnerez cela lors de la consultation au mois d'avril ou de mai sur l'exercice 2024/2025.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous propose quelques minutes de break jusqu'à 14 heures.

Je remercie Alain MASEREEL, s'il souhaite partir.

M. MASEREEL. - Je vous remercie.

(La séance est suspendue à 13 h 55 et reprise à 14 h 02.)

M. GAUSSOU, Président. - En attendant l'arrivée de Julien KANTHACK, je vous propose de traiter le point V.

V. CONSULTATION SUR UN PROJET DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE (CF. ANNEXES JOINTES)

- **Information des membres du Comité Social et Économique (CSE) sur le projet de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement de M. Sylvain DUCHATEAU, salarié protégé, déclaré inapte par la médecine du travail ;**

- **Audition de M. Sylvain DUCHATEAU sur le projet de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;**

- **Consultation des membres du CSE sur le projet de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement et recueil de l'avis du CSE à bulletins secrets.**

M. GAUSSOU, Président. - Dans le cadre de cette procédure et comme cela doit être effectué à chaque fois, nous informons précisément les membres du CSE sur ce sujet en vous donnant une lettre d'information spécifique revenant sur le parcours du salarié, les mandats qu'il a pu occuper au sein de l'entreprise et qui justifient de vous consulter.

Nous répondons à vos questions. C'est vous qui posez les questions au salarié dès lors qu'il souhaite être présent pour s'exprimer. Nous recueillons l'avis par rapport à ce projet de licenciement pour inaptitude.

M. Sylvain DUCHATEAU est un salarié qui a 50 ans en CDI, technicien infrastructure, à temps partiel depuis le 1^{er} septembre 2022. Il avait déjà une reconnaissance d'invalidité niveau 1 qui avait entraîné une adaptation de son poste avec, comme bien souvent pour les invalidités catégorie 1, un temps partiel mis en place.

Il est agent de maîtrise. Son poste est classé au niveau 6B.

Auparavant, depuis son recrutement, il a travaillé sur plusieurs postes dont mainteneur en intercampagne, support chaudronnerie de 2015 à 2019, préparateur en chaudronnerie en intercampagne, en étant conducteur en campagne, puis préparateur et surveillant en campagne et à la fin, il était en temps partiel au 31 août 2022, date à laquelle il a été arrêté par la médecine

du travail. Depuis, il était en arrêt maladie suivi par la médecine du travail.

Une étude de poste a été conduite. Il y a eu un échange le 8 décembre avec SLS et la médecine du travail.

Le médecin du travail a rencontré M. DUCHATEAU à la suite de la décision de placement en invalidité de catégorie 2 du 1^{er} juin 2023. Cette décision a été prise par la Sécurité Sociale avec un effet rétroactif au 25 février. Le médecin du travail a rencontré M. Sylvain DUCHATEAU le 11 décembre et a formulé un avis d'inaptitude de la manière suivante : « Tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ».

Il a coché la case de dispense de reclassement par l'entreprise prévue par le Code du Travail depuis quelques années et qui dans ce cas n'entraîne pas de recherche de reclassement, puisqu'il n'y a pas de capacité de travail.

Nous vous avons transmis le double de l'avis d'inaptitude.

Dans le cadre de ses mandats, M. Sylvain DUCHATEAU a été DS de Roye Sucrierie jusqu'aux élections dernières fin février 2023.

Il a donc une protection de 12 mois à l'issue de son mandat qui n'est pas totalement achevée, puisque nous sommes à 11 mois après les élections. C'est dans ce cadre que nous sommes conduits à vous consulter par rapport à ce projet de licenciement pour inaptitude de M. Sylvain DUCHATEAU.

On a ajouté dans la note que par ailleurs l'intéressé a occupé d'autres mandats. Il était membre de certaines commissions, plus que des mandats électifs : il était membre de la commission formation, de la commission d'information et d'aide au logement et de la commission sur le suivi des retraites supplémentaires dans le cadre du CSE central jusqu'au 23 février 2023.

Je pense que vous avez tous les éléments informatifs, sachant que le constat dressé par la médecine ne permet pas à M. Sylvain DUCHATEAU de travailler au sein de l'entreprise SLS dorénavant.

Dans ce cas, il y a une invalidité de deuxième catégorie qui existe et la partie mutuelle et prévoyance prend le relais sous forme d'une rente d'incapacité deuxième catégorie versée par la Sécurité Sociale qui assure à l'intéressé un revenu dès lors que, s'il ne peut pas travailler chez SLS, il est impossible dans l'absolu qu'il puisse travailler ailleurs, mais ce sont des cas tout à fait rarissimes. Je n'en ai jamais connu pour ma part.

Avez-vous des questions par rapport à ce projet ?

M. BOUCHELAGHEM. - Comment fait-on pour voter à bulletin secret, Monsieur GAUSSOU ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons tout prévu avec des bulletins écrits qui permettaient un certain secret du vote.

Compte tenu de la configuration particulière d'aujourd'hui, je vous propose de voter à main levée, comme j'ai pu l'effectuer sur un autre site avant.

Du fait des conditions actuelles, certains sont seuls à leur domicile et d'autres à Étrépagny par Teams et nous à Roye.

Le vote papier n'est donc pas possible.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous l'avez inscrit à l'ordre du jour.

M. GAUSSOU, Président. - L'ordre du jour a été établi avant que les pluies verglaçantes ne s'abattent sur Roye.

M. BOUCHELAGHEM. - Si l'on considère qu'à Roye, vous procédez au vote et que l'on

donne délégation à un membre du syndicat pour déposer le bulletin, cela pourrait-il convenir ?

M. GAUSSOU, Président. - Mon obligation est de vous consulter. Vous n'avez pas obligation de vous prononcer.

C'est à votre convenance, cela peut constituer une solution qui vous appartient.

M. DESSAINT. - Je propose une suspension de séance pour en discuter.

M. GAUSSOU, Président. - Vous pouvez procéder à bulletin secret ici, dès lors que vous avez échangé entre vous.

M. DESSAINT. - Avant, j'ai des questions.

Ce qui me gêne est qu'il ne soit pas présent aujourd'hui pour s'exprimer et donner son avis.

M. GAUSSOU, Président. - C'est son choix personnel.

M. DESSAINT. - Après, on va voter alors que l'on ne connaît pas son problème. Je ne sais pas ce qu'a M. DUCHATEAU. Je n'ai pas réussi à le contacter, donc je n'ai pas réussi à savoir pourquoi on allait voter et quelle était la raison.

L'autre question est : a-t-il demandé un deuxième avis au niveau de la médecine du travail ?

M. GAUSSOU, Président. - La question ne se pose pas, il ne peut y en avoir qu'un, il est définitif. Il y a une visite de reprise de médecin du travail, il donne un avis.

Après, concernant la nature de la pathologie, pour autant que je la connaisse, je n'ai pas à la communiquer. Nous sommes tenus par le secret médical.

En général, les élus échangent, ils savent, car il y a une proximité de certains vis-à-vis de l'intéressé.

À titre personnel, je n'ai pas à le connaître.

M. BOUCHELAGHEM. - Encore une fois, dans l'ordre du jour il y a audition de M. DUCHATEAU.

Son choix est de ne pas être présent, certes.

On peut avoir un avis d'un représentant de son organisation syndicale que l'on peut récolter dans le cadre d'une suspension de séance.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, vous échangez entre vous. Certains ont peut-être plus d'éléments que d'autres.

À l'ordre du jour, je dois le libeller ainsi, car potentiellement, le salarié peut être présent. Sinon, on nous le reprocherait, à l'évidence.

M. LE GUERN. - Comment cela serait-il déroulé si M. DUCHATEAU n'était pas un personnel protégé ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela se serait effectué sans votre consultation.

M. LE GUERN. - Il aurait donc été licencié.

M. DIEVAL. - Il aurait pu souhaiter avoir l'appui d'une organisation syndicale. On aurait pu intervenir.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, il aurait pu souhaiter être assisté dans le cadre de son entretien. En termes de procédure, cela aurait effectivement été différent.

M. LE GUERN. - Même si l'on s'abstient ou si l'on vote contre, le 23 février, en toutes hypothèses, il tombe dans le droit commun.

M. GAUSSOU, Président. - Mon obligation est de vous consulter.

(Arrivée de Julien KANTHACK à 14 h 12.)

(La séance est suspendue à 14 h 12 et reprise à 14 h 20.)

Monsieur le Secrétaire, vous avez la parole.

M. DESSAINT. - Après discussion avec toutes les organisations syndicales, nous nous abstenons sur le vote.

M. GAUSSOU, Président. - Très bien.

Comme il se doit, nous éditerons un extrait du procès-verbal qui permettra de mettre en place la problématique vis-à-vis du salarié afin de lui permettre aussi de repartir sur une situation de revenu en phase avec une invalidité deuxième catégorie.

Roye Conditionnement

22. Quelle sera l'organisation de travail de la mini-campagne ? Peut-on avoir des plannings ?

M. KANTHACK. - Avant de répondre, je vous souhaite à tous une bonne année 2024 pour ceux que je n'ai pas pu voir. L'année commence bien !

Concernant l'organisation du travail de la mini campagne pour le Conditionnement, comme je l'ai dit lors du dernier CSE, nous attendons la fin des négociations prévues pour le 31 janvier pour avoir vraiment les derniers volumes.

La tendance par rapport à ce que nous savons aujourd'hui serait plutôt à faire uniquement fonctionner les 2 lignes morceaux export, les lignes 14 et 15. Il faut étudier comment nous nous organiserions dans cette configuration, car cela fait longtemps que nous ne l'avons pas mise en place. Il restera également l'ensilage.

C'est une tendance, je ne peux pas encore l'affirmer.

Nous en saurons plus au prochain CSE, nous aurons les discussions en février sur l'organisation.

M. KRAJDA. - Aujourd'hui, il y aurait donc tamisage et lignes 14 et 15, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Oui, et il y aurait également la maintenance et la zone 2 pour les 2 lignes morceaux.

M. DESSAINT. - En effectifs, la maintenance représente 2 personnes.

M. KANTHACK. - L'idée pour la maintenance est 2 personnes, mais il faut que nous discussions avec elles pour être sûrs que les opérations de maintenance préventive, d'amélioration soient effectuées également le week-end, pour que l'on retrouve du temps d'ouverture.

En zone 2, nous partirions avec une personne. Je n'en ai pas reparlé avec le manager.

Au tamisage, ce serait une personne, et du coup deux conducteurs pour les lignes 14 et 15.

Il faudra que l'on ait aussi PTI, les personnes à l'arrière, etc.

M. LEFEVRE. - Début avril, il n'y a pas 180 jours.

M. KANTHACK. - Je ne sais pas. Cela dépendra du volume, de ce que nous faisons, nous verrons. Il ne faut pas non plus que nous nous mettions en difficulté à vouloir tourner trop longtemps, à ne pas effectuer des maintenances et autres. Nous devons assurer le juste nécessaire.

Ce qui est sûr est que le 1^{er} avril est le lundi de Pâques, on ne se mettra pas en 2x2x2 à ce moment. On verra si l'on démarre le lundi suivant.

L'objectif est de fournir des éléments plus chiffrés et des dates au prochain CSE du mois de février.

M. LE GUERN. - Le 2x2x2 est-il en Base Fin uniquement ou sur toute la période de campagne ?

M. KANTHACK. - Quand nous faisons tourner les lignes, c'est une partie de la mini-campagne. C'est nous qui décidons de quand à quand.

En revanche, pour l'ensilage, cela fait bien longtemps que nous n'avons pas eu le cas de mettre que pour ensiler la Base Fin. Je ne sais même pas comment nous procéderions, d'ailleurs. Si les lignes tournent, la question ne se pose pas, nous avons besoin.

M. LE GUERN. - M. GAUSSOU remarquait qu'il y avait la vidange du silo.

Je n'ai pas compris : est-ce silo vide en septembre ou plus tard ?

M. KANTHACK. - C'est silo vide pour la fin septembre, pour qu'il soit de nouveau disponible pour la campagne.

M. LE GUERN. - Sera-t-il rempli jusqu'à début juillet ?

M. KANTHACK. - Pourquoi début juillet ?

M. LE GUERN. - Avec la mini campagne

M. KANTHACK. - Non, nous n'allons pas le remplir. Sinon nous ne pourrions pas le vider. Nous mettrons le strict nécessaire pour qu'il soit vide en septembre.

M. LE GUERN. - La mini campagne concernera donc principalement de la base moyen ?

M. KANTHACK. - Il y aura plus de base moyen que d'habitude, mais pour cela, il faut mettre les sorties correspondantes en face et ce n'est pas encore travaillé.

M. DIEVAL. - Il faut quand même qu'on sorte le sucre quelque part pour pouvoir désiler aussi rapidement qu'on ensile.

M. KANTHACK. - Il faut également étudier comment on se sécurise.

L'idée est de mettre de la Base Fin quelque part, en faire revenir en camions éventuellement dans l'une de nos cellules. Cela n'est pas travaillé aujourd'hui, on n'a pas de planning, Südzucker n'a pas encore travaillé la campagne sirop.

Le but est qu'ils fassent un premier scénario qui est discuté après avec Marie, puis ils travaillent ensemble.

M. DESSAINT. - Ce serait la première fois que l'on ne ferait pas tourner la sachet et la Behn et Bates, n'est-ce pas ?

M. KANTHACK. - Oui, depuis longtemps.

Après, on a fait une longue campagne et c'est pour cela que l'on travaille un week-end de plus pour assurer. C'est l'objectif.

On sait aussi que la campagne sirop est un peu moins populaire, car c'est une période où les salariés préfèrent avoir leur week-end, chez nous. Ils nous expliquent qu'ils préfèrent travailler plus pendant la campagne betteraves et s'ils peuvent éviter la campagne sirop... Bien sûr, ce sont les avis de chacun. C'est individuel.

M. DIEVAL. - Potentiellement, pourrait-on avoir des transferts sur la post-campagne vers Eppeville ?

M. KANTHACK. - Des transferts, je ne sais pas, car un totem dit : « Pas de transfert en campagne sirop », mais je ne sais pas comment procéder, même si ce n'est pas dans nos mains.

Vers où auraient lieu ces transferts ? Ce n'est pas non plus dans nos mains. Cela pourrait être vers Anvers, etc. Il faut attendre leur scénario. Il faut déjà qu'ils constatent comme nous que nous ne pouvons pas le remplir, etc. et on en discutera.

La place que l'on ne prendra pas dans le silo Base Fin sera du sucre à évacuer en base moyen quelque part, grosso modo.

M. KRAJDA. - Commencera-t-on la vidange silo à partir de début septembre ?

M. KANTHACK. - Je ne sais pas encore.

J'ai juste la date à laquelle il faut arrêter. On n'a pas fait de rétro planning. Ce n'est pas encore planifié.

M. KRAJDA. - Après, il faut prévoir les effectifs, etc.

M. KANTHACK. - Oui.

M. DIEVAL. - Il faudra anticiper les projections en big bags ainsi que les sacs de surfon, pour les stocker.

M. CAUCHOIS. - Est-on bridé sur les transferts vers Eppeville ?

M. KANTHACK. - Non, il faut faire le nécessaire.

Le but est qu'il y ait de la place quand on redémarre la campagne. C'est un équilibre à trouver.

Le schéma de base avec les campagnes sirop ne nécessite pas normalement de transferts inter-sites, mais il faut qu'il y ait des sorties clients ou autres à la place.

M. CAUCHOIS. - On part sur des campagnes longues, des mini campagnes aussi. À un moment, il faudra...

M. KANTHACK. - C'est ce que nous supposons, mais c'est Südzucker qui nous proposera un premier scénario. Nous verrons le contenu.

M. GROST. - A Eppeville, on ne peut pas effectuer et du transfert, et des sorties. Avec la BS2, on ne peut pas ensiler, d'un côté, et désiler, de l'autre.

M. KANTHACK. - Oui, c'est intégré. Cela peut être l'une des raisons pour lesquelles ils peuvent dire : « Non, on préfère réaliser des sorties et ne pas faire d'entrées, mais allez mettre le sucre ailleurs. »

Nous verrons ce qu'ils vont nous proposer.

M. CAUCHOIS. - Il y avait eu ce problème la première année. Un poste de nuit s'occupait des chargements vrac.

M. GROST. - Cela s'est fait, mais à ce moment-là un poste de nuit avait été créé pour ensiler.

M. KANTHACK. - Nous allons déjà finir la campagne.

23. Suite au manque de volontaires sur le poste de mainteneur support au Conditionnement, pouvez-vous nous présenter les tâches liées au poste, quel est le niveau de responsabilité du poste, quelles sont les contreparties proposées ? Quel est l'impact sur l'organisation de la maintenance si ces postes ne sont pas pourvus ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est un point que nous avons évoqué en CSE de décembre. Dans mon souvenir, on a déjà répondu au moins partiellement à certains éléments.

Nous allons néanmoins les reprendre avec Julien.

M. KANTHACK. - Globalement, une fiche poste repère a été construite avec les différentes tâches. À la notation, nous arrivions à une notation en 5A.

Globalement, il s'agit de proposer aux électromécaniciens de travailler plutôt sur des sujets d'amélioration technique, de développement en lien étroit avec le bureau technique, de travailler de manière plus proche avec ce dernier.

L'objectif derrière est de fiabiliser nos équipements pour que nous réduisions durablement la volumétrie de dépannage et aussi que ces salariés puissent un peu plus s'épanouir techniquement sur des sujets, des projets où la veille technologique est plus importante et autre. Ils nous ont également demandé que cela ne modifie pas structurellement leur rythme de travail.

Nous sommes d'accord pour pouvoir organiser cela en restant postés et en maintenant également l'accès au rythme continu quand justement les lignes de Conditionnement sont planifiées aussi en continu.

Les conséquences : s'il y a une partie des électromécaniciens qui ne souhaite pas accéder à ce poste, c'est que toutes les actions d'amélioration ou de développement que nous aimerions mener ne s'effectuent pas forcément dans un délai raisonnable.

Ce qui me gêne personnellement est qu'en plus, le travail accompli ne sera pas vraiment valorisé. C'est un peu dommage, d'autant plus que, je le répète, certains sont proches de réaliser cela correctement et en sont capables. C'est dommage de ne pas valoriser ce qu'ils sont capables et ce qu'ils effectuent déjà.

M. BOUCHELACHEM. - L'un des problèmes qui ressort sur le poste en question est le niveau de responsabilité

Premièrement, le poste n'a pas été présenté, la fiche de poste n'a pas été présentée en CSE. Les nouvelles tâches liées et le niveau de responsabilité, nous ne connaissons pas, nous n'avons pas la cotation, nous ne savons pas exactement ce qui leur est demandé ni le niveau de responsabilité pour ce poste.

Il y a également un souci, car je crois me souvenir que dans le fonctionnement en pôles, dans le quart de nuit, il n'y a pas de chef de poste, de responsable proprement dit, alors qu'à Marseille, quand nous étions passés en pôles, nous avons fait en sorte qu'il y ait en représentant du deuxième collège qui occupait cette fonction. En l'occurrence, c'était l'électromécanicien. Même si le poste n'était pas deuxième collège, tous les électromécaniciens l'étaient.

Pour revenir au manque de volontaires, deux points vraiment posent un problème : le niveau de responsabilité et forcément la compensation financière qui n'est pas à la hauteur de leur attente.

M. KANTHACK. - Concernant le niveau de responsabilité, aujourd'hui, pour moi, il n'y a pas de changement.

Ils ont toujours leur responsable qui est responsable et dans le contenu, c'est juste que l'on transfère vers moins de dépannages et plus d'actions d'amélioration et de développement. Il n'y a pas forcément plus de responsabilité derrière.

Je ne sais pas où est l'incompréhension, peut-être. Je reste ouvert pour qu'ils me pointent là où ils trouvent qu'il y a une responsabilité différente ou autre. Il n'y a pas de problème.

Après, pour la compensation financière, aujourd'hui, oui, nous avons effectué une proposition. Dans les discussions que j'ai pu avoir, à chaque fois, ce n'est pas le premier critère qui est ressorti.

Nous revenons toujours un peu sur le contenu. J'ai encore modifié les mots utilisés dernièrement afin que ce soit un peu plus clair, à la suite de leur demande.

Cela étant, je pense qu'il faut être clair. C'est une approche individuelle, je ne suis pas sûr qu'ils aient tous la même lecture et attentes sur les responsabilités et le côté valorisation.

M. CAUCHOIS. - De combien de personnes s'agit-il ?

M. KANTHACK. - Aujourd'hui, nous avons proposé à 5 personnes.

M. CAUCHOIS. - Est-ce qu'aucun des 5 n'est intéressé ?

M. KANTHACK. - Les 5 personnes nous disent ne pas être intéressées.

Quand je leur demande pourquoi, je n'ai pas les mêmes réponses.

M. CAUCHOIS. - Globalement, c'est négatif, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Ils nous disent : je dirai non.

M. CAUCHOIS. - Pour se faire une idée du step en termes d'évolution, combien cela représente-t-il en termes de points ou autres ?

M. KANTHACK. - Ce sont des propositions individuelles.

Aujourd'hui, ils sont 4B.

M. CAUCHOIS. - Un lissage s'effectue lors du passage au deuxième collège et après, c'est de l'individuel. Globalement, les 5 sont plus sur la tendance négative que positive. Aucun n'est-il intéressé ?

M. KANTHACK. - Non, certains expriment un peu plus qu'il y a des choses intéressantes dedans, d'autres, non, mais ils ne franchissent pas le pas...

J'ai l'impression que d'une certaine manière, c'est tout le monde ou personne. Même si l'un d'entre eux est un peu intéressé, il ne veut pas sortir du groupe. J'exprime une impression : cela ne m'est pas communiqué.

M. GROST. - Au niveau de la rémunération, il y a le côté lissage, comme Clément indique : ce ne sont plus les mêmes caisses au niveau des retraites, ils perdent la prime habitat, il y a des éléments qui génèrent un lissage.

Au-delà, la partie financière et promotionnelle est vraiment intéressante pour nous.

Je veux bien entendre qu'il y ait 5 personnes, mais que les 5 refusent... A un moment, il y a tout de même un problème. Je pense que la rémunération, malgré vos propos, représente une part importante dans leur avis.

M. KANTHACK. - J'aimerais qu'ils me l'expriment. Je n'ai pas de problème à entendre cela.

M. GROST. - Oui, il faut leur demander.

M. KANTHACK. - J'ai déjà demandé et je n'ai pas forcément de réponse derrière.

M. GROST. - Si c'est une évolution de carrière, au niveau carrière, c'est positif.

M. GAUSSOU, Président. - Au point de vue de la carrière, sur le plan de la rémunération, c'est positif.

M. GROST. - Si l'on arrête au lissage et que l'on ne met pas plus au-dessus, c'est peut-être à ce niveau que cela accroche.

M. BOUCHELAGHEM. - Au niveau salarial, avez-vous proposé la même chose à chacun ou avez-vous procédé au cas par cas ?

M. KANTHACK. - C'est assez proche, mais ce n'est pas exactement la même chose.

M. PUIER. - Je voudrais rebondir sur les propos de Rida : pourquoi faire une proposition individuelle, alors que c'est le même poste ?

Par rapport à la montée du poste, le salaire devrait être le même pour tout le monde.

M. KANTHACK. - Attention, il y a le fait de prendre ce poste et - c'est ce que l'on indique un peu à travers le lissage - le fait de changer de classes. Puis on va plus loin, en disant : « En plus,

on donne une augmentation individuelle », car tout le monde n'est pas non plus... Certains sont proches de ce qu'ils font déjà, mais il y en a qui ont encore à se développer et apprendre. C'est là que l'on peut différencier un peu, mais on ne différencie pas beaucoup, car il y a également l'historique.

En revanche, cela reste une proposition au-dessus de ce que nous pratiquons habituellement en augmentation individuelle quand nous avons un budget à l'année. Nous proposons quelque chose de plus significatif.

M. BOUCHELACHEM. - Combien proposez-vous ? De quel ordre est-ce ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est de l'ordre de 5 %.

M. BOUCHELACHEM. - Est-ce 5 % du salaire annuel brut ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est toujours en brut, oui.

M. GROST. - Hors lissage, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, cela représente une bonne quinzaine de points, si l'on ramène à des points d'indice.

Sur d'autres postes, ce sont des éléments qui, en général, sont appréciés.

Après, c'est en termes d'évolution et de niveau, mais chacun part de son passé professionnel, certains sont plus avancés dans leur carrière, etc.

M. KANTHACK. - Ils n'ont pas forcément le même âge, etc.

M. GAUSSOU, Président. - Globalement, nous étions attachés à adopter la même approche. Nous sommes un peu étonnés du manque d'adhésion.

M. LE GUERN. - C'est une évolution de carrière, mais restent-ils électros en service maintenance ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. LE GUERN. - Cela signifie qu'il n'y a pas de création de poste supplémentaire. Est-ce leur poste qui se transforme ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. LE GUERN. - Ont-ils une notion d'amélioration continue ou autre ?

M. KANTHACK. - C'est plutôt proposer des projets...

M. LE GUERN. - A un moment, j'avais l'impression que tu disais qu'ils pourraient ne plus être postés.

M. KANTHACK. - Non, c'était leur crainte, car il y a 2 ou 3 ans, nous avons proposé cela à l'un d'entre eux. Ils m'avaient dit : « Nous, on souhaite garder le même rythme de poste ». Nous adaptons donc l'organisation pour permettre cela.

M. LE GUERN. - Ils seront donc toujours pareils, mais ils auront des missions supplémentaires.

M. KANTHACK. - Non, ces missions seront différentes.

M. CAUCHOIS. - Si elles sont différentes, elles sont supplémentaires.

M. LE GUERN. - S'il n'y a pas de compensation de poste, cela signifie qu'ils devront accomplir le même travail de maintenance, avec des éléments en plus.

M. KANTHACK. - Non, ils accompliront des missions à la place. Cela, c'est bien clair.

M. LE GUERN. - Alors, comment fais-tu ?

Ils sont postés pour de la maintenance, que se passe-t-il s'il y a un problème sur une machine ?

M. KANTHACK. - Aujourd'hui, on n'est déjà pas d'une efficacité sans nom. La manière de mener les dépannages et autre est également à revoir.

L'objectif est aussi, quand on améliore, d'avoir une volumétrie de dépannage moindre. C'est également l'objectif.

Eux en ont un peu assez des dépannages dont certains sont également accessibles à des personnes de production, mais qui ne sont pas forcément effectués.

C'est une démarche globale.

M. LE GUERN. - N'ont-ils pas peur de la situation suivante : vous leur proposez cela, mais finalement, ils continueront à réaliser le travail tous les jours, car cela ne change pas, ils auront toujours le même volume de maintenance et en plus, ils devront accomplir des tâches supplémentaires ?

M. KANTHACK. - Il est possible qu'ils en aient peur. Ils sont en droit de l'exprimer et je peux l'entendre.

C'est d'ailleurs pour cela que, dans notre proposition, puisque c'est un effort que l'on va effectuer avec eux par rapport à cela, nous leur laissons une garantie d'un an ; ils peuvent revenir en arrière. Ils le savent, car c'est nouveau, bien sûr.

J'entends très bien que c'est nouveau et que du coup, on apprendra un peu au fur et à mesure.

M. LE GUERN. - Après, ne ressentent-ils pas qu'ils seront dans le même service, mais qu'ils seront en quelque sorte des super mainteneurs et les autres des mainteneurs lambda ?

M. KANTHACK. - Non, car mon objectif - je leur ai répété -, est que si tout le monde à un moment y met du sien et montre qu'il est capable, nous passerons tout le monde sur ce poste. Il n'y a pas de problème.

Ce sont les premiers, car pour moi ce sont les plus proches de pouvoir l'effectuer sans les mettre en difficulté.

M. CAUCHOIS. - Combien de personnes cela représente-t-il ?

M. KANTHACK. - Cela représente 5 personnes sur 10.

M. CAUCHOIS. - Nous sommes tout de même sur 50 % de l'effectif. C'est énorme.

En termes de refus, cela représente 50 % du service. On propose à 50 % et ils sont 100 % à être du même avis.

M. KANTHACK. - Non, ils ne sont pas du même avis, ils disent « non ». Les raisons pour lesquelles ils refusent, je ne suis pas certain que ce soit toutes les mêmes.

Je répète : parmi ceux à qui l'on propose, pour moi, ils n'ont aucun problème à effectuer cela.

M. GAUSSOU, Président. - Ils accomplissent déjà du préventif.

M. KANTHACK. - Ils sont forces de proposition, etc.

Cela étant, il faut avoir envie d'être le premier ou les deux ou trois premiers à y aller vis-à-vis des autres. Je pense que cela joue. Je vous exprime ce que je pense.

Après, quand je leur dis, ils me répondent que non.

M. CAUCHOIS. - Si le travail reste le même entre guillemets, pourquoi ne propose-t-on pas aux 10 ?

M. KANTHACK. - Non, ce n'est pas le même : ils effectuent des tâches à la place du dépannage. Il faut avoir la capacité d'avoir une certaine autonomie. Il s'agira aussi de projets

techniquement plus cotés, plus intéressants.

M. LE GUERN. - Cela empiète en quelque sorte sur le bureau technique.

M. KANTHACK. - Cela en prend une partie, peut-être, parfois.

Par exemple, un régisseur ou autre intervenait beaucoup dans la zone 2. Demain, cela peut offrir la possibilité aux électromécaniciens d'effectuer des tâches aux morceaux avec des missions plus intéressantes.

M. LE GUERN. - Auront-ils à gérer des entreprises extérieures, par exemple ?

M. KANTHACK. - Non, c'est un point que nous avons en discussion : nous leur avons expliqué qu'ils pourraient être avec des entreprises extérieures.

Par exemple, MILMAT vient effectuer la maintenance de la banderoleuse ou ROVEMA intervient, car on lance un nouveau produit : ils seront avec eux, mais ils ne sont pas donneurs d'ordres. Je leur ai répété.

M. DESSAINT. - C'est peut-être la problématique. L'électro ne sait pas s'il sera au bureau technique, en alternance sur sa machine ou s'il gèrera une société extérieure. Cette inquiétude est importante.

L'autre problématique, effectivement, concerne le salaire qui compte également.

Le dernier point très important aussi est qu'aujourd'hui, dans le Conditionnement, on a tout de même un secteur assez large, car il n'y a pas que les lignes, il y a le tamisage. Il y a un atelier assez grand. Ils sont deux électromécaniciens.

L'inconvénient, ils le répètent à chaque fois : un électro sera au bureau technique en train d'étudier quelque chose et le deuxième se retrouvera seul dans l'atelier. Cette organisation est un peu vague dans l'esprit de tout le monde et on a du mal à s'imaginer comment s'organiser.

M. KANTHACK. - Je te rejoins sur ce point ; il faut vivre cette partie. C'est pour cela que l'on a mis un an. À un moment, il faut la vivre aussi et essayer.

C'est sûr qu'au départ, ils ne passeront pas 4 heures à travailler sur leur sujet et leur poste. Il y aura un temps d'adaptation, c'est évident. On commencera par petit et au fur et à mesure, on progressera.

Aujourd'hui, par exemple, il y a des inspections et des investigations que l'on ne réalise pas. Cela ne signifie pas forcément de travailler au bureau technique, mais cela représente également des investigations sur des problèmes particuliers.

Cela étant, ils n'auront pas à gérer des entreprises extérieures, ils ne sont pas donneurs d'ordres. Ils n'ont pas de compte à rendre. Si une entreprise extérieure ne travaille pas comme elle devrait, etc., ce n'est pas à eux de gérer cela, c'est clair.

Je vous fournis un exemple : si aujourd'hui on lance un nouveau produit sur la ROVEMA, le bureau technique sera avec le fournisseur et eux ne participeront pas du tout. On lance la tâche, on mène tout le projet, on démarre la ligne et ils sont en poste, c'est normal.

C'est intéressant de démarrer un nouveau produit, de le connaître et d'expliquer à ses collègues ce que l'on a effectué. C'est vraiment cela que l'on recherche. Je prends un nouveau produit pour que tout le monde comprenne, mais il y a beaucoup d'éléments.

M. GROST. - Une telle tâche demande du temps. Vous l'associez à une mise en place d'un nouveau produit, à une mise en route d'un produit, d'une machine ou ligne, etc. : cela représente énormément de temps.

Ils doivent donc forcément se demander : « Après, par rapport au temps que je passe en dépannage, comment est-ce que je m'organise ? ».

Vous ne pouvez en même temps faire du dépannage - je le sais, je l'ai vécu - et travailler avec le bureau d'études à mettre une machine en route. La mise en route d'une machine prend énormément de temps, je l'ai fait.

M. KANTHACK. - Nous ne sommes pas sur une mise en route de machine.

M. GROST. - Cela pourrait être autre chose. À partir du moment où vous êtes dans une action de finaliser quelque chose ou de mettre en route, vous ne pouvez pas faire les deux. Ce n'est pas possible. Il y a peut-être cela aussi.

M. KANTHACK. - Nous leur expliquons bien que nous ne leur demanderons pas de dépanner.

M. GROST. - Des tâches se rajouteront donc à leur fonction de dépanneur.

M. KANTHACK. - J'insiste : c'est bien « à la place » du dépannage.

M. GROST. - Qui effectuera le dépannage qu'ils accomplissent actuellement ?

M. KANTHACK. - La volumétrie de dépannages nous permet d'organiser cela.

M. GAUSSOU, Président. - Soit vous effectuez du préventif, soit vous dépannez.

M. CAUCHOIS. - Je pense que ces personnes ont peur de franchir le pas aussi car elles se disent : « Si je fais cela, je ne dépanne plus, je vais en mettre plus sur le dos de mes autres collègues, donc ils vont m'en vouloir ».

M. KANTHACK. - C'est un équilibre, aussi.

Au départ, cela représentera peut-être 5 ou 10 % et 90 % de dépannage. Ce sera certainement cela le dosage de départ. C'est pour cela que nous nous accordons cette année et que nous devons le travailler ensemble.

Je les comprends complètement quand ils se demandent : « Comment va-t-on exactement s'organiser ? ». C'est difficile pour moi de leur expliquer sur un papier, etc. Il faut le vivre.

M. CAUCHOIS. - Sans cette promotion, pourquoi n'a-t-on pas lancé au moins une ou deux personnes en test ?

M. KANTHACK. - Personne ne veut tester, même s'il y en a certains qui l'exécutent déjà comme il se doit et plutôt bien.

M. GAUSSOU, Président. - Avec une belle promotion à la clé, ils ont du mal, alors sans rien, imaginez-vous ?

M. CAUCHOIS. - Non, parfois, quand c'est officialisé, certaines personnes craignent d'exercer des responsabilités, qu'il n'y ait pas de retour en arrière. Néanmoins, vous affirmez que c'est écrit qu'il y a un an pour reprendre.

M. KANTHACK. - Oui, c'est écrit dans la proposition que nous leur avons remise.

M. CAUCHOIS. - Si personne ne franchit le pas, c'est un problème.

M. PUIER. - Ils passent d'un travail en équipe en binôme...

De ce que je comprends, ils sont en binôme, actuellement, sur un poste.

M. KANTHACK. - Non, ils sont deux par poste.

M. PUIER. - Ils se donnent tout de même la main quand il y a une grosse intervention.

M. KANTHACK. - Oui, et demain, si des interventions ne peuvent être effectuées qu'à deux, ils continueront à les accomplir à deux.

M. PUIER. - La personne qui passera à l'échelon supérieur...

M. KANTHACK. - Elle continuera à effectuer cela.

M. GROST. - Honnêtement, cela sera très compliqué pour elle.

Imaginez que la personne est en train de mettre au point une machine, d'effectuer des réglages et d'un coup, son collègue a un gros dépannage et a besoin de lui : il faudra qu'il quitte cela, qu'il effectue le dépannage, qu'il revienne... Honnêtement, cela sera compliqué.

M. KANTHACK. - Non, on ne va pas faire girouette.

M. GROST. - C'est un peu cela, tout de même.

M. KANTHACK. - Combien de fois cela survient-il dans l'année ? Ce cas se produit peut-être une fois par an. Ce ne sont pas des fréquences élevées.

M. PUPIER. - Dans leur tête, à mon avis, cela n'est pas très clair. Bien sûr, on leur explique cela, mais c'est verbal.

Aujourd'hui, c'est comme cela, mais on sait très bien que tous les postes évoluent, cela a toujours été ainsi. On part d'un poste, on a des fonctions, cela évolue, cela dérive. Cela vit.

Le problème est qu'aujourd'hui, peut-être que dans leur tête, ils perçoivent le plus impactant. Finalement, ils se disent : si je suis avec une entreprise et que je travaille sur de la mise au point et qu'il faut réaliser un gros dépannage... Ils doivent en discuter entre eux. C'est logique.

Je suis un peu du même avis de Régis : être sur 2 tâches comme cela, c'est compliqué.

M. KANTHACK. - Il ne s'agit pas de 2 tâches, ils ne font pas la girouette.

M. PUPIER. - Cela ne doit pas être très clair pour eux, je pense.

M. KANTHACK. - Si tu dois passer 8 heures avec une entreprise extérieure pour travailler, il faut te détacher. On te détachera, dans ce cas. Tout dépend de l'opération et de la durée. Nous aiderons à prioriser cela. Cela ne doit pas être eux qui portent cette responsabilité. Nous sommes prêts à le faire.

M. PUPIER. - Je pense que cela ne doit pas être encore très clair pour eux.

Tant que l'on n'effectue pas d'essai, c'est difficile.

M. KANTHACK. - Je pense que la clef est là : comme on n'essaie pas, on imagine toujours un peu, on n'est pas en situation. Dans les faits, j'aimerais bien que l'on passe la vitesse, que l'on essaie et que l'on arrive à prouver que c'est réalisable.

Aujourd'hui, c'est du discours. Je leur donne des cas de figure, des exemples, etc. Ce qui peut les convaincre est de le vivre, comme souvent avec nos changements d'organisation.

C'est pour cela que nous avons proposé cet amortisseur d'un an pour voir et dresser le bilan. L'objectif est de parler très régulièrement des situations qu'ils vivent ou ils se sont sentis en difficulté ou pris entre deux feux. Il n'y a pas de problème sur cela, je le comprends très bien.

M. BOUCHELAGHEM. - En tant qu'organisation syndicale, on ne peut qu'être inquiet par rapport à un tel cas de figure. Pour notre part, cela génère beaucoup d'interrogations.

Je ne jette la pierre à personne, mais forcément on peut se poser des questions au niveau de l'encadrement et du management. Je suis désolé : avec le CSE unique, depuis que je m'intéresse à ce qui se déroule à Roye Conditionnement, j'ai beaucoup de retours sur ce service et pas que des bons.

Déjà, à la base, on se pose des questions. Pourquoi en est-on arrivé là ?

La deuxième interrogation et préoccupation est que l'on parle tout de même d'un service très important dans le Conditionnement. On ne parle pas du service gardiennage, mais du service pilier entre la production et le management.

Je ne vous accuse de rien, mais si vous ne gérez plus l'équipe de maintenance, on peut s'attendre

à des catastrophes. M. GAUSSOU, peut-être à juste titre, nous présentait les bons résultats des lignes morceaux, mais n'est-ce pas l'exception qui confirmera la règle ?

De notre côté, en tant qu'organisation syndicale, nous ne pouvons que nous inquiéter de cette situation. A vous entendre, ce n'est pas qu'une question d'argent. Si ce n'était que cela, on se mettrait autour de la table de négociation, on demanderait à chacun ce qu'ils veulent et on réglerait le problème. Avec l'argent, on règle tout, mais apparemment, ce n'est pas que cela.

M. KANTHACK. - Au contraire, lorsque l'on dit que l'on ne s'en occupe pas, en l'occurrence, nous proposons, nous sommes en discussion, nous avons ouvert sur le rythme continu. Nous proposons des possibilités d'évolution, qu'ils exécutent des tâches plus intéressantes et nous proposons également d'augmenter leur veille technologique, ce qui est aussi à leur demande. Au contraire, nous faisons un pas et nous essayons de faire évoluer les éléments pour ne pas rester dans la même situation.

Certes, le Conditionnement est un service important, mais comme beaucoup d'autres. On le voit en rythme continu, ou pas. S'il n'y a personne en zone 2, les lignes ne tournent pas. S'il n'y a pas de tamiseurs non plus. Il n'y a pas que les électromécaniciens.

C'est l'un des points : nous ne parvenons pas à nous comprendre alors que nous, en tant qu'encadrants, nous faisons justement un pas vers eux en proposant, en ayant écouté ce qui les gênait chez nous et, pour l'instant, cela ne prend pas.

De là à dire que nous sommes inquiets, ce n'est pas non plus... Ce sont des bonnes choses : nous proposons un poste évolutif avec des augmentations.

C'est tout de même positif. Il n'y a pas de quoi être inquiet.

M. BOUCHELAGHEM. - Si vous n'êtes pas inquiet du fait qu'il n'y a pas de personne intéressée, je ne sais pas ce qui vous inquiétera.

M. KANTHACK. - Je m'interroge.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour revenir sur mes propos, loin de moi de sous-estimer l'importance des équipes de production, voire de management. Tout ce que je dis est qu'il faut voir tout de même que l'équipe de maintenance constitue un maillon essentiel au bon fonctionnement du Conditionnement.

M. KANTHACK. - Oui, nous avons besoin de tout le monde, nous avons besoin d'eux, c'est certain.

M. GROST. - Dans la proposition, vous expliquez qu'ils prennent le poste et que, si au bout d'un an, cela ne convient pas, vous faites marche arrière.

Ils se posent peut-être la question suivante : vous prenez un électromécanicien qui accepte, il passe deuxième collègue et au bout d'un an, il dit que cela ne lui convient pas. Que devient-il ? Continue-t-il son poste ? Reste-t-il deuxième collègue ou redevient-il premier collègue ?

M. KANTHACK. - Il redevient électromécanicien sur le poste électromécanicien premier collègue. C'est écrit comme cela.

M. GROST. - Effectuer un an d'essai, je ne trouve pas cela négatif, mais cela pose aussi le problème d'une situation d'échec. La personne sera en poste pendant un an et d'un coup, s'il dit qu'il n'y arrive pas, il régresse.

Cela peut être aussi quelque chose qui peut freiner, en se disant : « pour quoi vais-je passer ? » entre guillemets.

M. KANTHACK. - J'ai intégré cette notion d'un an, parce qu'ils sont sceptiques.

Au fond de moi, je ne vois aucune raison pour qu'après cette année, d'après ce que je constate

aujourd'hui et connaissant les personnes - elles sont professionnelles, elles ont des capacités - on soit obligé de repartir en arrière.

M. BOUCHELAGHEM. - Par expérience, je peux vous dire qu'à partir du moment où des personnes évoluent dans leur carrière avec des niveaux d'augmentation conséquents, car je suppose que beaucoup d'opérateurs et conducteurs aimeraient avoir autant d'augmentations juste en ayant quelques tâches supplémentaires. C'est mon sentiment.

Pour revenir au sujet, lorsqu'ils arrivent à ce niveau d'évolution vis-à-vis du reste des salariés, et je reviens sur le personnel de production, le problème est que le statut n'est plus le même. Vous ne pouvez plus vous comporter de la même manière vis-à-vis d'un opérateur ou d'un conducteur sur sa ligne de production qui travaille 8 heures qui se démène à faire tourner sa ligne et en face, l'électro est passé mainteneur support. Je l'ai constaté : la personne qui a le statut ne peut pas tout se permettre.

N'est-ce pas une appréhension de se dire : « On nous donne un nouveau statut avec une réévaluation salariale. Vis-à-vis de nos collègues en production, on n'a pas le droit à l'erreur. »

Vis-à-vis de la Direction, certes, on a un délai d'adaptation. Ils nous font confiance, mais ils nous laissent une rétraction. Néanmoins, je ne suis pas sûr que vis-à-vis de leurs collègues en production, ils le considèrent de la même manière.

Je peux vous le dire. Si l'on m'envoie en dépannage un salarié qui fait des siennes, la première chose que je lui ressors est : « Tu as voulu le poste, tu as voulu l'augmentation, tu prends le travail qui va avec ».

M. KANTHACK. - Je comprends : c'est également pour cela que les 5 personnes à qui nous avons proposé, nous savons également qu'en termes de positionnement et de reconnaissance dans l'atelier sont déjà sur ce chemin. Elles se mettent aussi moins en difficulté par rapport à ce risque. Ces personnes sont mieux positionnées.

M. BOUCHELAGHEM. - En êtes-vous convaincu ?

M. KANTHACK. - Oui.

Après, en toutes hypothèses, nous n'empêcherons pas quelqu'un qui aurait envie de faire une remarque à l'autre par jalousie ou autre. Cela a toujours plus ou moins existé.

Il y a toujours un peu de freins quand on change d'organisation ou de poste, mais honnêtement, je trouve que ces personnes incarnent bien ce poste.

M. SERAMY. - Par rapport à ce qui est échangé, j'essaie de prendre le problème en sens inverse.

Tout à l'heure, Julien, tu as indiqué : certaines personnes effectuent déjà le travail du futur poste qu'on leur proposera. J'ai rallongé un peu. Est-ce vraiment le cas au sens strict ou, si ce n'est pas le cas, que leur manque-t-il ?

Au lieu de leur proposer un poste où ce sont elles qui doivent passer le cap, pourquoi ne pas leur offrir cela comme une promotion, puisqu'elles accomplissent déjà le travail ? Elles n'ont pas besoin de changer leur méthodologie de travail, puisqu'elles le réalisent déjà.

M. KANTHACK. - Elles accomplissent des tâches qui vont dans le sens de l'amélioration et du développement pour partie, mais pas à 100 %, alors que ce n'est pas spécifié dans leur mission de départ. A un moment, nous souhaitons donc valoriser ce qu'elles effectuent.

M. SERAMY. - Tout à fait.

Ce que je veux dire est que ce qui peut bloquer est le phénomène qu'entre guillemets on leur propose un nouveau poste comme si elles avaient un nouveau challenge, alors que si elles le réalisent déjà, ce n'est pas un nouveau challenge. C'est juste une valorisation de leur poste.

M. KANTHACK. - Le côté challengeant est de l'effectuer plus fréquemment, sur, peut-être, des tâches plus intéressantes techniquement ou autre. Le challenge est davantage à ce niveau et de manière plus structurée que sur le bon vouloir de la personne.

Finalement, c'est notre organisation qui doit permettre cela. Ce n'est pas la personne qui doit dire : « J'ai envie, je le fais ».

M. SERAMY. - D'accord.

M. GAUSSOU, Président. - Merci pour tous ces échanges.

C'est un peu décevant à ce stade.

M. KANTHACK. - Cela reste intéressant d'avoir vos avis par rapport à cela.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas clôturé évidemment. C'est quelque chose auquel nous croyons pour le Conditionnement.

24. Quel est le taux d'intérim sur le site par secteur et métier ?

M. GAUSSOU, Président. - En 2023, il y a eu 43 000 heures de travail temporaire à Roye Conditionnement, ce qui représente 23,8 ETP.

Par secteur, sur la partie Supply Chain, logistique, caristes et l'équipe de Mme FAUVARQUE avec la partie administrative, donc le pôle logistique plus le service Supply chain, cela représente 8,8 personnes.

Sur l'exploitation proprement dite, à savoir les conducteurs et opérateurs de chargement vrac, cela représente 12,7 personnes, au laboratoire, ce sont 11,04 personnes, à la maintenance, 1,5 personne et sur la partie structure SLS, donc la partie comptabilité en l'occurrence, cela représente 0,3 personne. Cela représente un taux global de 14,8 %.

Sur certains secteurs, il y a un peu plus de présence, mais cela s'explique par rapport aux métiers et à la configuration, notamment sur partie logistique et exploitation, où il y a plus de monde également, évidemment. Cela reste en ligne avec les années précédentes avec 23,8 ETP.

M. LE GUERN. - C'est ce qui est un peu perturbant est que chaque année, il y a toujours les mêmes demandes d'intérimaires. Pourquoi ne pas pérenniser nos CDD en CDI ?

M. KANTHACK. - Nous avons des postes ouverts, on doit embaucher et il existe une partie non négligeable à garder en tête correspondant au passage en rythme continu.

Les permanents sont basés sur un fonctionnement 3x8, 2x8 ou 1x8 selon les lignes, etc. Lorsque l'on passe au rythme continu, car il n'est pas garanti de travailler en rythme continu tous les ans sur les lignes, on injecte de l'intérim pour permettre aux permanents de passer en rythme continu.

De base, on ne se staffe pas sur un rythme continu campagne et campagne sirop.

M. GAUSSOU, Président. - Après, des arrêts maladie sont remplacés.

M. KANTHACK. - Nous avons également des embauches à effectuer, c'est évident.

M. DIEVAL. - C'est une problématique pour le Conditionnement.

Effectivement, il y a aussi un côté saisonnier, mais on n'a pas de saisonniers. Ce sont des intérimaires qui au bout de 18 mois, même s'ils ont acquis les compétences et qu'ils maîtrisent pratiquement aussi bien qu'un titulaire, on est obligé de se séparer d'eux et on recommence tous les ans.

Avant, on avait un contexte différent où l'on parvenait à trouver des candidats sur le marché. Aujourd'hui, en intérim, les managers ont beaucoup de mal à trouver des candidats.

M. LE GUERN. - Le SES est un bon exemple.

M. DIEVAL. - Je suis en train de me battre pour essayer d'avoir des personnes...

M. KANTHACK. - Un permanent est en longue maladie.

Quand tu dis SES, parles-tu du chargement vrac ou du Conditionnement ?

M. DIEVAL. - Je pense au surveillant aussi, oui.

Par exemple, pour le SES, pour la refonte, on tourne en campagne et post-campagne avec 2 intérimaires.

En inter campagne, pour le SES pour les sorties, les vidanges silo, ce sont 2 intérimaires en plus.

M. LE GUERN. - En vidange silo, il y a de la saisonnalité. On n'est pas en vidange silo, actuellement.

M. DIEVAL. - La personne est en formation. La personne que l'on devait reprendre au mois de février pour aider à la vidange des silos, on ne peut plus la reprendre, car elle a travaillé dix-huit mois. Je suis donc en train d'anticiper sa formation pour qu'au mois de février, elle soit autonome sur le poste.

M. LE GUERN. - Je comprends qu'il y a de la saisonnalité dans cette partie, mais le temps que tu les prends pour les former, à la limite, ils travaillent toute l'année.

Ne peut-on donc pas prendre quelqu'un en CDI qui vient travailler ici en saison et qui travaillera ailleurs le reste de l'année ?

M. DIEVAL. - C'est un sujet lancé en réflexion avec Hélène et Quentin sur le besoin d'avoir un cinquième surveillant pour pouvoir couvrir en inter campagne les formations, les congés plus le surcroît d'activité liée à la vidange des silos.

M. LE GUERN. - Pour les titulaires, c'est usant de former quelqu'un en permanence.

M. DIEVAL. - C'est usant pour le manager également.

M. LE GUERN. - Surtout si tu as quelqu'un qui fait l'affaire et qui donne satisfaction, quand tu es obligé de le laisser partir...

M. DIEVAL. - La règle chez SLS est de dire : quelqu'un qui a fait 18 mois, on ne le reprend plus, même si on a le tiers-temps.

M. KANTHACK. - Ils peuvent faire 36 mois s'il a un CDI intérim.

M. CAUCHOIS. - Prendra-t-on une autre personne en formation et ne rappellera-t-on jamais la personne d'avant ?

M. DIEVAL. - Oui c'est une règle que Saint Louis a fixé et qui est vraiment contraignante, car des personnes compétentes qui souhaitent revenir après leur tiers-temps ne le peuvent pas.

M. CAUCHOIS. - C'est injuste.

M. GAUSSOU, Président. - Non, c'est un choix d'entreprise par rapport à un contexte de droit social.

M. DIEVAL. - Il y a effectivement des secteurs... Par exemple, le chargement vrac représente actuellement 3 intérimaires qui occupent le poste, le permanent est en arrêt longue maladie.

Effectivement, il existe des difficultés pour avoir des candidats intéressants pour occuper ces postes.

M. KANTHACK. - Le chargement vrac fait partie des réflexions que nous menons actuellement.

M. LE GUERN. - Chez nous, il y a une notion de polyvalence. Nous pourrions imaginer d'avoir quelqu'un de polyvalent.

M. DIEVAL. - L'intérimaire actuellement en formation au SES est polyvalent au chargement vrac.

M. GAUSSOU, Président. - Cela reste un point d'attention au niveau conventionnel et social. Des embauches sont à réaliser assez rapidement.

M. LEFEVRE. - Nous n'avons toujours pas de retour pour les emballages.

M. KANTHACK. - Il faut que nous officialisons.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons terminé de traiter les questions spécifiques.

Merci pour ces échanges.

Nous passons aux activités du CSE ou questions diverses.

M. CAUCHOIS. - Une question a été posée et pas retransmise.

Plusieurs personnes réclameraient une dotation pull-over pour la période hivernale pour remplacer le gros manteau qui n'est pas très pratique pour des interventions préventives ou autres quand on est dans un atelier ou des endroits où il ne fait pas trop froid, mais assez froid pour être dans des conditions désagréables.

M. DESSAINT. - Je rebondis : nous demandons l'inverse chez nous.

M. CAUCHOIS. - Il faudrait des polaires ou des sweats en laine.

M. BAUX. - A Étrépnay, ils ont eu une dotation, ils ont des polaires.

M. CAUCHOIS. - Cela ne serait pas que pour des personnes saisonnières. Ce serait même à la maintenance, etc. Certaines personnes sont demandeuses. En atelier, lorsqu'elles réparent un équipement, plutôt que de mettre le chauffage s'il fait un peu froid, avoir un pull serait bien.

VI. ACTIVITES DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

M. BOUCHELAGHEM. - J'ai une demande à formuler concernant la tenue d'une réunion au mois de mars. Je la présente en séance. C'est dommage que le secrétaire ne soit pas présent, mais le trésorier est présent.

Nous avons échangé entre certaines organisations syndicales : nous trouverions judicieux d'organiser une réunion début mars, notamment pour évoquer le budget 2024-2025 et la future présentation des comptes qui devrait être effectuée normalement fin mars 2024.

M. DESSAINT. - Avez-vous une date à proposer ?

M. KRAJDA. - Nous avons dit fin février début mars pour la présentation des comptes.

M. BOUCHELAGHEM. - Quelle présentation ? Est-ce celle de la direction ?

M. KRAJDA. - Veux-tu que l'on se rencontre avant, Rida ?

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, il y a deux éléments : la réunion sur les comptes lors d'un CSE qui doit se tenir au CSE de mars.

Notre demande est d'organiser une préparatoire sur les comptes exclusivement avec présentation du budget à venir et présence si possible - ce serait fortement souhaitable - de la comptable du CSE.

M. KRAJDA. - C'est faisable.

M. BOUCHELAGHEM. - Il faut trouver une date.

M. GROST. - En toute hypothèse, l'élaboration du futur budget doit être effectuée lors d'une préparatoire en présence de tous les membres.

À Eppeville, c'est comme cela que l'on fonctionnait. On élabore un budget ensemble.

M. KRAJDA. - Il n'y a pas de souci.

M. GROST. - Je pense que tout le monde dans ses sites avant fonctionnait comme cela.

M. DESSAINT. - L'inconvénient est que nous ne sommes pas tous en présentiel sur le site, mais nous devons absolument nous rencontrer aussi pour les commissions. Il faut planifier des dates, planifier les commissions et revoir pour une commission loisirs aussi.

Il y a donc des points à revoir rapidement.

M. BAUX. - Nous sommes d'accord.

Dernièrement, il y a eu pas mal de remarques, des salariés m'ont fait part : « Ce serait bien de mettre cela », etc.

C'est bien d'avoir des idées, mais pour mettre des choses en place, il faut de l'implication. Sur cette réunion, en termes d'implication, ce serait bien de remettre un peu la situation au clair.

M. BOUCHELAGHEM. - De quoi parles-tu ? Quelle implication ?

M. BAUX. - Par exemple, il y a des idées de mettre de la billetterie, etc. J'ai eu des échanges, on m'en a fait part au moins 3 ou 4 fois ces derniers mois. Il n'y a pas de souci, mais après, il faut des personnes pour gérer cela.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, comme disait David : il faut revoir les commissions, c'est une nouvelle commission loisirs ou autre qui impliquerait tous les élus sur leur site.

M. PUPIER. - Il faut organiser des réunions pour tenir les commissions. Nous avons dit que nous commencerions à partir de mars.

Aujourd'hui, ce sont les éléments qui avaient été indiqués lors de la seule réunion que nous avons organisée pour élire les membres de chaque commission.

M. BAUX. - Nous sommes d'accord que cela a déjà été effectué, mais il n'y a pas eu foule. Il faut peut-être évoluer.

M. GROST. - Il y a peut-être une concertation à avoir avec tous les membres pour dire quelle commission on met en place, etc.

Je vous donne des conseils, c'est tout. Je pense que c'est un peu dans l'opinion de David actuellement. Je ne critique pas, mais il ne faut pas arriver en disant : « Telle commission existe, qui veut en faire partie ? »

Cela, c'est une chose.

Il y a aussi le fait de dire : « On est tous réunis, qu'est-ce que vous voudriez que l'on fasse et comment peut-on faire ? »

Cela n'a pas été effectué.

M. BAUX. - Ce sont des échanges à avoir lors des commissions.

M. BOUCHELAGHEM. - D'où l'intérêt d'organiser cette réunion.

M. GAUSSOU, Président. - Je comprends qu'elle sera préparée.

M. KRAJDA. - Nous allons prévoir une date.

M. GROST. - Le CSE unique a un an, il doit évoluer. En un an, on ne peut pas tout faire.

Certains éléments demandent à évoluer et d'autres sont à conserver. C'est mon avis.

C'est nouveau. Ce n'est pas le même fonctionnement qu'un CSE site. Ce n'est pas du tout pareil. Il y a des actions à prendre.

M. GAUSSOU, Président. - Vous aurez également à vous projeter sur le contrôle Urssaf qui commencera le 4 mars à 14 h 30.

M. BOUCHELAGHEM. - Etes-vous sérieux ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui. Il arrive cette année à partir du mois de mars.

Au CSE, il sera forcément...

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce le CSE unique ou les CSE établissement ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont toujours les 3 dernières années qui sont prises en compte.

Il s'agit des années 2021, 2022 et 2023, donc potentiellement les CSE d'avant également, donc préparez-vous. Sur certains sites, il n'y a plus personne, on s'adaptera.

Avez-vous gardé vos comptabilités anciennes ?

M. BOUCHELAGHEM. - Je les ai, mais derrière, il y a un travail à accomplir.

Où le contrôle va-t-il s'effectuer ? Est-ce au siège, à Roye ?

M. GAUSSOU, Président. - Le contrôle se déroule à Roye comme auparavant il se pratiquait à Paris. En fonction des documents qu'ils ont, ils reviennent vers vous par notre intermédiaire et vous devrez fournir un certain nombre d'éléments.

Ce n'est pas forcément colossal, mais il y aura forcément des questions.

M. DESSAINT. - Dans l'ancien CSE, j'étais trésorier un temps, mais je ne suis plus rien aujourd'hui. Cela me gêne par rapport à ce contrôle. Je vais donc présenter des comptes où je ne suis plus du tout...

M. GAUSSOU, Président. - Nous leur expliquerons.

M. DESSAINT. - Je n'ai pas de problème pour leur présenter, mais je ne suis plus rien pour la trésorerie.

M. GAUSSOU, Président. - On demandera à l'équipe en place d'être d'une certaine manière garante.

M. PUIPIER. - Certains n'ont jamais été rien du tout. Ce sera compliqué !

(Rires.)

Cela doit se faire, cela se fera, mais j'ai du mal avec cette logique, car on est passé à un CSE unique et on doit répondre sur des CSE par site.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, c'est l'Urssaf.

Vous pouvez compter sur moi pour leur expliquer qu'il y a une nouvelle configuration.

M. BOUCHELAGHEM. - De toute manière, lors de la création du CSE unique, tous les comptes ont dû être remis à de l'équipe du CSE unique, tous les transferts d'argent ont été effectués.

D'après les experts, en l'occurrence, le cabinet Legrand à l'époque qui nous avait présenté l'évolution vers un CSE unique, il revient à l'équipe en place de fournir les éléments.

M. GAUSSOU, Président. - C'est ce que j'expliquais.

M. BOUCHELAGHEM. - Bien entendu, David n'a plus de responsabilité, mais il a tout de même une responsabilité vis-à-vis du CSE unique comme tous les trésoriers et secrétaires de CSE d'établissement de fournir tous les documents en sa possession à l'équipe en place.

Au-delà de cela, vis-à-vis de l'administration, il est sûr qu'il n'a plus de responsabilité sur le CSE de Roye.

M. GAUSSOU, Président. - Il peut y avoir des demandes potentielles détaillées, des chèques vacances en 2021 à Cagny, il faudra répondre.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour Cagny, cela sera compliqué.

M. GAUSSOU, Président. - Je prends l'exemple à dessein, mais potentiellement, c'est possible. J'expliquerai aux inspecteurs le contexte qui est désormais le nôtre.

M. GROST. - Côté Eppeville, ne vous inquiétez pas, j'ai gardé toute la comptabilité. S'il y a besoin de renseignements ou autres, il n'y a pas de souci.

M. BOUCHELAGHEM. - J'ai 3 gros classeurs que M. GAUSSOU se fera un plaisir de vous remonter.

M. GAUSSOU, Président. - Au point de vue des activités, y a-t-il d'autres éléments, Monsieur le Trésorier ?

M. KRAJDA. - Noël s'est bien passé, il y a eu de bons retours par rapport à la qualité également.

M. BAUX. - Nous allons procéder à la commande des chèques vacances des sites de Roye, Sucrerie, Marseille, Eppeville et Paris.

J'avais envoyé un mail concernant l'ajout des ayants droit. Je me suis trompé : effectivement, j'ai plafonné à 40 €, alors que c'est 60 € par rapport aux enfants.

M. GROST. - Oui, j'ai eu des questions à ce sujet.

M. BAUX. - Après, cela ne change pas en fonction des ayants droit que l'on a ajoutés. Si vous avez ajouté 3 enfants, c'est d'accord. On les distribuera fin février.

M. BOUCHELAGHEM. - Comment les distribues-tu ?

M. BAUX. - Ce sera effectué par site. Il faut du monde par site pour les distribuer.

M. DESSAINT. - Alexandre, il faudra convoquer la commission chèque vacances.

M. BOUCHELAGHEM. - Concernant la distribution par site, n'est-il pas plus simple que chaque représentant du site récupère et distribue les chèques vacances ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela se met à place, c'est parfait.

M. BAUX. - On respectera la commission dont les membres distribueront en priorité.

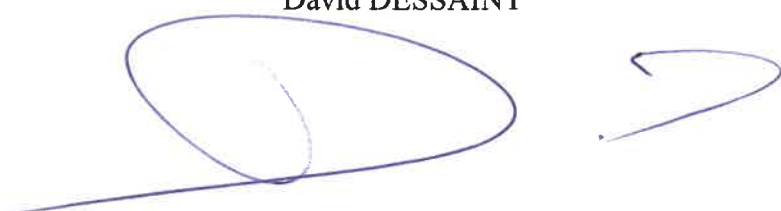
M. GAUSSOU, Président. - Je vous propose de clore le CSE. Merci à vous de cette expérience par Teams. Cela avait été envisagé il y a un an et demi. Je pense que cela s'est globalement bien passé. Je ne dis pas que nous le referons de sitôt. Merci de cette discipline.

Merci à Mme IMBERTIE.

(La séance est levée à 15 h 32.)

le secrétaire du CSE

David DESSAINT



Sécurité SLS

RESULTATS AU 31 DECEMBRE 2023

| | 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 |
| | Décembre | 2023 | Décembre | 2022 | 2023 | Décembre | 2022 | 2023 | Décembre | 2022 | Décembre | 2023 | Décembre | 2022 | 2023 | Décembre | 2022 |
| 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 | 1 | 0,00 | 0,0 | 43,01 |
| ETREPAGNY (+ Brestes *) | 0 | 1 | 1 | 2 | 4,1 | 4,1 | 8,04 | 0,04 | 0,04 | 0,10 | 0 | 2 | 2 | 5 | 8,11 | 8,1 | 20,09 |
| MARSEILLE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,00 | 0,0 | 106,39 |
| 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 sucrele | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 4,41 | 0,40 | 0,40 | 0,84 | 0 | 4 | 4 | 2 | 16,51 | 16,5 | 8,83 |
| ROYE conditionnement | 0 | 1 | 1 | 4 | 4,0 | 4,0 | 16,97 | 0,81 | 0,01 | 0,06 | 0 | 1 | 1 | 4 | 1,99 | 4,0 | 16,97 |
| SANT LOUIS SUCRE | 0 | 2 | 2 | 7 | 2,55 | 2,55 | 8,95 | 0,14 | 0,14 | 0,29 | 0 | 7 | 7 | 13 | 8,92 | 8,92 | 16,62 |
| Total Interimaire SLS | 0 | 3 | | 2 | | | | | | | 0 | 3 | | 4 | | | |
| Total Entreprises Extérieures SLS | 1 | 8 | | 8 | | | | | | | 0 | 11 | | 8 | | | |

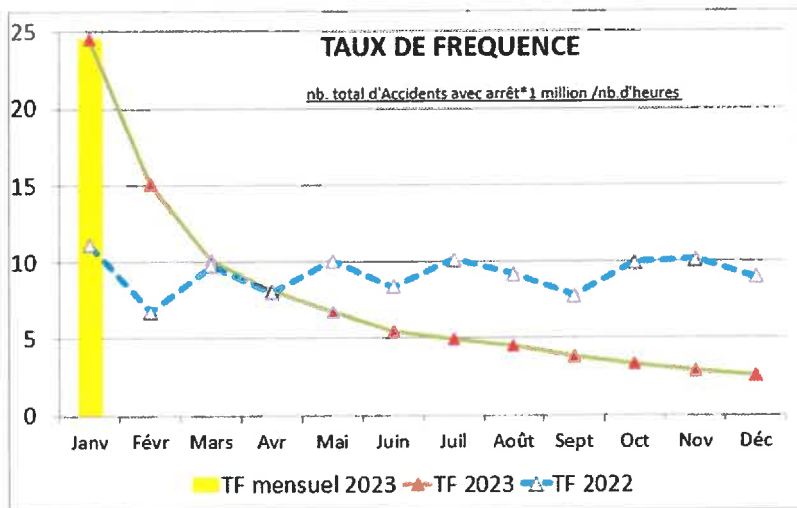
- Dernier ATAA : le 12/01/23 => 11,5 mois sans ATAA
- Décembre : 1 rupture tuyauterie vapeur Etrépagny donnant lieu à une CSSCT extraordinaire, et 1 ATAA EE par torsion de cheville en glissant sur la marche du trottoir

Sécurité SLS

TF 2023 = 2,55

TF 2021 : 2,42
 Meilleur résultat depuis 1999 (2,3)
 Pour mémoire :
 TF 2022 : 8,95

Accidentologie et plan d'actions en cours d'élaboration + réflexions en partage avec les collègues de la Division



SLS dans la Division Sucre

H&S Target LTIR (Frequency rate) based on 2020 to 2022

Final (June 2023)



— Result 2020-2022: 10,5

— Reduction target 2023 by
 — 10%: sites < 10,5
 — 20%: sites > 10,5

— Reduction target 2026
 between 25 and 73%

| Division | Result 20-22 (average) | Initial Target 2024 (agreed in 2022) | New Target 2026 | Ambition (production > 1.2) | Target 2023 |
|-------------------------|------------------------|--------------------------------------|--------------------|-----------------------------|-------------|
| SUGAR DIVISION | 9,7 | 1,0 | 3,2 (ambition 1,0) | 33% | 8,7 |
| AGRIANA SUGAR DIVISION | 12,4 | 4,8 | 6,8 | 55% | 8,5 |
| AGRIANA SUGAR DIVISION | 14,8 | 7,0 | 7,0 | 48% | 11,7 |
| AGRIANA SUGAR DIVISION | 9,8 | 3,0 | 7,0 | 75% | 8,4 |
| AGRIANA SUGAR DIVISION | 1,8 | 3,3 | 3,3 | 88% | 4,1 |
| CE DIVISION | 1,3 | 1,0 | 1,7 | 33% | 3,8 |
| FREIBURG DIVISION | 13,8 | 9,0 | 9,0 | 47% | 23,3 |
| MINNI DIVISION | 4,8 | 5,0 | 1,0 | 44% | 3,8 |
| PRO DIVISION | 20,3 | 5,8 | 5,8 | 27% | 16,8 |
| UNICE | 1,5 | 1,0 | 1,0 | 67% | 1,3 |
| SÜDZUCKER GROUP | 10,5 | 1,0 | 3,2 | — | — |
| SZ AGRICULTURE DIVISION | 20,8 | 16,8 | 16,8 | 53% | 24,3 |
| AGRIANA AFFILIATES | 1,8 | 1,0 | 2,8 | 53% | 2,4 |
| Südzucker Group | 10,5 | 1,0 | 3,2 | 47% | 8,2 |

Résultat TF SLS 2023 : 2,55
 Objectif TF Div Sucre 2023 : 8,7

Objectif TF Div Sucre 2026 : 3,2
 (ambition 1)

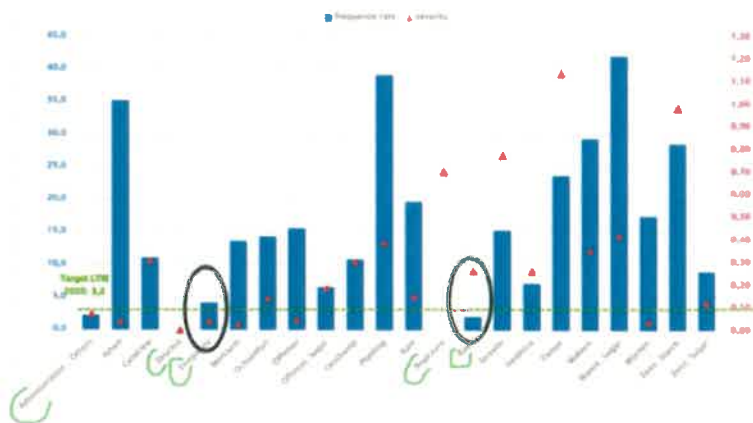
Les usines SLS dans la Division Sucre

Occupational health and safety statistic – Sugar Division
 frequency rate / severity – cumulative 12 month
 November 2023



SLS : nos 2 usines comptent dans les 5 sites dont les taux de fréquence sont les plus bas de la division (cumulative 12 mois) : BRAVO !

- 1- Drochia
- 2- Ropczyce
- 3- Administration
- 4- Roye
- 5- Etrépagny



Résultats Saint Louis Sucre

Leading KPI's
 "Safety Performance Indicator"
 for Sugar Division

La SAFETY APP vient d'être mise en ligne, pour les étapes :

- Janvier 2024 : mise à disposition pour tests auprès des responsables sécurité Division Sucre, qui commenceront à impliquer les utilisateurs. Remontée des éventuels dysfonctionnements pour correctifs
- Février 2024 : utilisation pour suivi des indicateurs par toutes les personnes impliquées

Sécurité

Le thème sécurité de janvier aborde le risque de se trouver dans la ligne de tir.

Plusieurs événements sécurité relèvent de ce sujet et ont mené à des accidents dans nos usines. Aussi bien en milieu industriel qu'à la maison, les bons comportements et « prendre les 2 secondes pour procéder de la bonne façon » sont des bonnes pratiques à adopter et partager pour éviter l'accident lié à la ligne de tir.

Sécurité

Retour d'expérience



Sucrerie de Zeitz - 2024 - 01 - 08

Rupture d'un bac d'eau

Description

Le réservoir d'eau (en fibre de verre) s'est rompu vers 9 heures.
La cause est une fatigue des matériaux due à l'âge du bac. L'eau était maintenue à pH 2,5-3,5 avec de l'acide sulfurique.
Heureusement, il n'y a pas eu de dommages corporels. Toutefois, les conséquences potentielles de l'accident auraient pu être plus graves.

Mesures et recommandations

La sécurisation de la ligne d'acide sulfurique et des pièces résiduelles a été réalisée en accordant la plus grande attention à la sécurité.
Le remplacement était prévu pour 2024.



Safety First



Together as Südzucker Group, we are committed to health & safety.



Sécurité

Retour d'expérience



Agrana Fruit - Konstanz, 12.1.2024

Formation de gaz causée par le mélange de deux acides

Ce qui s'est passé

Le Jeudi 11.1.2024 à 19 heures, un employé a versé, dans le sous-sol du bâtiment de lavage des conteneurs, de l'acide nitrique (53 %) dans un GRV (cube) contenant un reste d'HoroKith RD (un agent de nettoyage à base d'acide formique, d'acide phosphorique et d'acide sulfurique) dans la zone de lavage des conteneurs. Les conteneurs en acier inoxydable sont nettoyés et stérilisés avant d'être remplis de préparation de fruits. Le lavage des conteneurs a fonctionné jusqu'à 22h00, aucune formation de gaz n'a été constatée. Pendant le poste de nuit, aucune production n'a eu lieu dans cette zone.

Lorsque l'équipe du matin est arrivée (vendredi 12.1.2024), une odeur d'acide (très probablement du gaz nitreux) a été identifiée dans le bâtiment de lavage des conteneurs. Une odeur a également été décelée dans le bâtiment voisin.

Quelle a été la réaction immédiate - que faut-il faire ?

2 employés se sont rendus au sous-sol, se sont équipés de masques à gaz et ont sorti le GRV du bâtiment à l'aide d'un chariot élévateur. Parallèlement, les pompiers ont été informés et sont arrivés rapidement, ainsi que l'ambulance. Les pompiers ont évacué le bâtiment et le GRV a été refroidi. Certains employés ont été amenés à l'hôpital pour des contrôles, mais à la fin de la journée, tous ont pu rentrer chez eux. Un employé, qui assistait à sortir le GRV, a été exposé au gaz, car son masque à gaz ne fonctionnait pas efficacement (ou n'était pas correctement porté). À suivre de près.

Action immédiate après le nettoyage de la zone : instruction et vérification que seul HoroKith RD est utilisé et qu'il n'y a pas de mélange de produits chimiques.

D'autres mesures seront définies après une enquête approfondie sur les causes profondes.

Safety First



Together as Südzucker Group, we are committed to health & safety.



SUDZUCKER

Résultats par segment

Revenues by segment

| € million | 1st to 3rd quarter | | |
|--------------------|--------------------|--------------|------------|
| | 2023/24 | 2022/23 | + / - in % |
| Sugar | 3.106 | 2.366 | 31.3 |
| Special products | 1.818 | 1.633 | 11.3 |
| CropEnergies | 848 | 1.105 | -23.3 |
| Starch | 828 | 907 | -8.7 |
| Fruit | 1.179 | 1.095 | 7.7 |
| Group total | 7.779 | 7.106 | 9.5 |

Operating result by segment

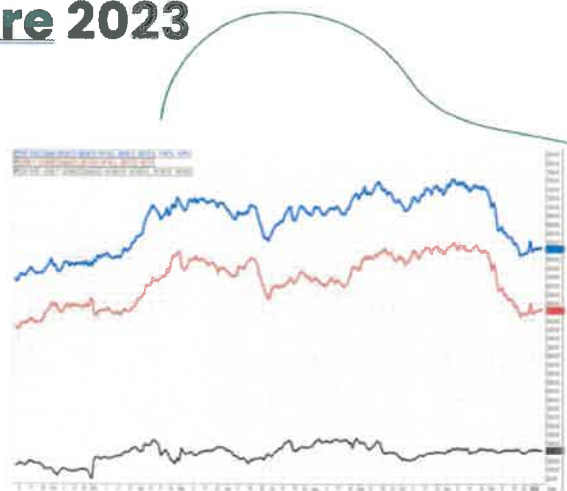
| € million | 1st to 3rd quarter | | |
|--------------------|--------------------|------------|-------------|
| | 2023/24 | 2022/23 | + / - in % |
| Sugar | 525 | 132 | > 100 |
| Special products | 150 | 71 | > 100 |
| CropEnergies | 61 | 235 | -74.0 |
| Starch | 58 | 60 | -3.3 |
| Fruit | 66 | 38 | 73.7 |
| Group total | 860 | 536 | 60.4 |

Cours mondial Décembre 2023

L'étincelle qui met le feu aux poudres

L'annonce par l'Inde de l'interdiction d'utiliser la canne pour produire de l'Ethanol a brusquement changé l'équilibre de la Campagne 2023/2024, désormais considérée comme excédentaire par les experts, et a pris à revers la totalité des intervenants, jusqu'aux haussiers. A blood bath!

- Les excellentes conditions climatiques de décembre au Brésil indiquent une production record de sucre de 41 millions de tonnes.
- Les fonds de pension ont massivement coupé leur positions acheteurs construite depuis plus de 6 mois, entraînant une des plus rapides et fortes baisses depuis plus de 10 ans. En une dizaine de journées de bourse, le cours du sucre brut a plongé, de 27 *cs* à 21 *cs*, le sucre blanc s'effondrant également de \$760 à \$610.
- Le marché a retrouvé une forme de stabilité au début du mois de Janvier. Nous pensons que le mouvement de baisse est désormais terminé.



Export

Décembre 2023

158 000 tonnes vendues (Le Havre, Anvers, Pologne)

- Programme export CY23/24 : 300 000 tonnes
- Capacité export le Havre saturée Janvier/ Février

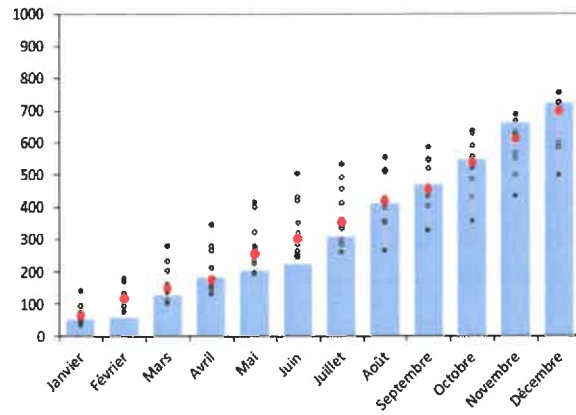
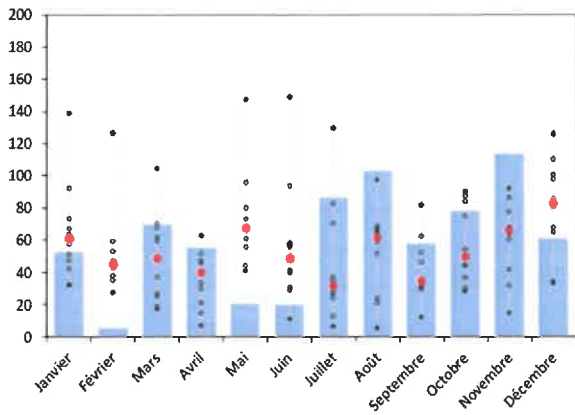
Revente sucre brut destiné au raffinage (Anvers) :

- 26 000 tonnes contractées, embarquement Janvier
- Premier navire en cours de chargement 13 000 tonnes

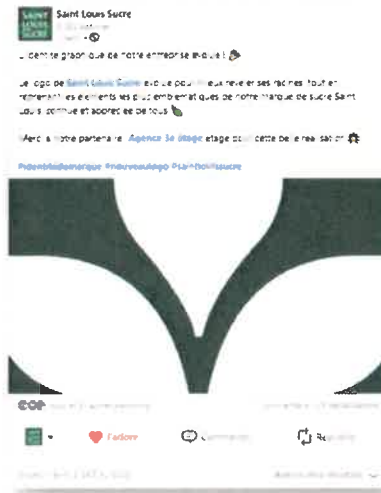


Betteravier

Données Météo – 09/01/2023



Activité sur les réseaux sociaux



Etrépagny dans la presse !



Édition Investigative
15 Pages
Lundi 23 Octobre 2023 - 08:00



27e-max
Actualité de Normandie
27e-max - 1 jour

La pierre à chaux de retour par wagons à **Etrépagny**



La Class 66 vient d'achever la livraison de la seconde partie de rame composée de huit wagons qui seront aussitôt déchargés après quelques manœuvres par les équipes de DB Cargo France

Depuis le mois de mai 2023, un nouveau trafic existe sur la voie unique à trafic restreint (VUTR) Pont-de-l'Arche - **Etrépagny** (Eure). La **sucrière** du Groupe Saint-Louis a de nouveau recours au rail pour acheminer la pierre à chaux nécessaire au procédé de fabrication du sucre. Un train tous les 15 jours en provenance des Carrières du Boulonnais relie Caf-fiers (Pas-de-Calais) à **Etrépagny**. La pierre à chaux est déchargée depuis les voies de débord de la cour fret d'**Etrépagny**, à l'aide d'une déchargeuse CW3. C'est l'agence d'Alizay de DB Cargo France, confortant ainsi l'importance de cette entreprise

dans le fret ferroviaire en Normandie, qui assure la desserte avec une locomotive de type Class 66 pour tracter les rames de 23 wagons de type Fanps. Une bonne nouvelle pour cette ligne réhabilitée en 2019 pour les seuls besoins de la **sucrière** qui évite la circulation de 950 camions par an et diminue ainsi l'empreinte carbone de cette activité industrielle. ■

par M. Le Rochais



Lancement de la communication RSE Saint Louis Sucre

Flash Environnement

Décembre 2023-Les émissions de CO₂



+1,7°C

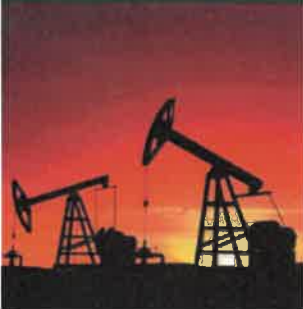
T° moyenne France 2021, comparée à période 1850-1900

76,7%

du réchauffement climatique est dû au CO₂ des activités humaines

Tous

Nous avons tous la capacité de réduire nos émissions de CO₂



Le CO₂ (dioxyde de carbone) est le **principal gaz** responsable de l'**effet de serre additionnel**, entraînant le **réchauffement climatique**

Il est majoritairement issu de la **combustion des énergies fossiles** (charbon, pétrole et dérivés, gaz naturel,...) contenant du carbone




Flash Environnement

Décembre 2023-Les émissions de CO₂



Comment contribuer à la baisse des émissions ?

Dans le cadre de mon métier:

- Je contribue à la **sobriété énergétique**, éteindre les équipements non utilisés, chauffer/climatiser au **juste nécessaire**, partager les fichiers via **share-point** 
- Je participe à l'**amélioration** des performances énergétiques au quotidien avec l'aide de l'**ISO 50001** 
- Je prends part aux **projets de décarbonation**: remplacement lignite par gaz naturel, réchauffage des cassettes, méthanisation des eaux de lavage 

Dans ma vie quotidienne:

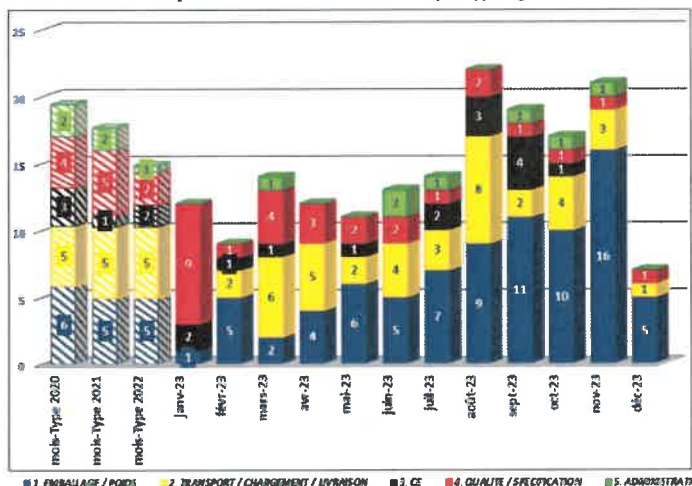
- Mes **modes de transport** sont-ils adaptés à mes besoins ?
- Mon **alimentation** a-t-elle un impact sur le climat ?
- Mon usage des **objets courants** est-il durable ?



Qualité

Bilan des réclamations SLS – Point au 08/01/2024

Répartition des Réclamations 2023 par typologie



**7 réclamations en décembre /
21 en novembre**

- 4 Reclamations finalisées justifiées :
- 1 BB qui a bougé durant le transport
 - 1 sac vergeoise mal soudé (RT Merkssem)
 - 1 palette enveloppés mouillés reçue par Bossin (VO)
 - 1 bûchette vide (VO)
- 3 Réclamations en cours :
- 2 sacs mal soudés (Filet Bleu et Monbana) = en attente réception des sacs
 - 1 sirop D : aspect et teneur en sucre HN (Ajinomoto)

A noter : litige Pasquier en cours de clôture.

Briefing qualité

Communication division sucre

Dernier « **quality briefing** » de l'année 2023

No. 06/2023 : « Usure du caoutchouc d'un rouleau de bande transporteuse »

Cet incident permet de rappeler les 2 points à retenir suivants :

1. Une notification et une réaction immédiates sont essentielles pour réduire les conséquences d'un incident et le montant des dommages.
2. Des rondes de contrôle régulières sont essentielles pour pouvoir constater des écarts et limiter la durée d'un incident.



Usure du caoutchouc d'un rouleau d'entraînement (Südzucker; Zeltz)



Quality Briefing / Briefing Qualité No 06/2023

QUE S'EST-IL PASSÉ ?

Lors d'une ronde de contrôle de routine, un défaut a été constaté sur un rouleau d'entraînement de la bande transporteuse située après le crible du chargement vrac. La couche supérieure du revêtement en caoutchouc du rouleau d'entraînement était fissurée et s'est détachée sur une grande surface.



© 2023 Südzucker AG. Tous droits réservés.

Il n'a pas pu être exclu que des morceaux de ce revêtement se soient retrouvés dans le sucre chargé. Les rondes de contrôle effectuées ont permis de limiter la durée de l'incident à 5 heures. Huit livraisons à cinq clients étaient concernées.

CAUSE PROFONDE

- Fissure du caoutchouc du rouleau d'entraînement

CONSEQUENCES

- Grâce à la notification et à la réaction immédiates, toutes les livraisons ont pu être stoppées avant l'arrivée chez le client.
- Les pertes financières dues au refus de la marchandise par les clients ont pu être évitées grâce à une réaction immédiate.
- Les livraisons concernées sont retraitées en refonte.

A RETENIR

- Une notification et une réaction immédiates sont essentielles pour réduire les conséquences d'un incident et le montant des dommages.
- Des rondes de contrôle régulières sont essentielles pour pouvoir constater des écarts et limiter la durée d'un incident.

Contact : incidentmanagement.bus@suedzuckerroup.com ou votre responsable qualité local

Tous les Quality Briefings sont disponibles sur l'intranet de Südzucker - Secteurs de groupe → Division sucre → Qualité → Quality Briefing

Effectifs

Période : 31/12/2023

| | CADRES | | | A.M. & Tech. | | | EMPLOYES | | | OUVRIERS | | | TOTAL | | |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|--------------|-----------|------------|----------|----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| BRESLES | - | - | - | - | 1 | 1 | - | - | - | 3 | - | 3 | 3 | 1 | 4 |
| CAGNY | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| EPPEVILLE | - | - | - | 4 | 2 | 6 | - | - | - | 4 | - | 4 | 8 | 2 | 10 |
| ETREPAGNY | 5 | 6 | 11 | 42 | 12 | 54 | 1 | 3 | 4 | 37 | - | 37 | 85 | 21 | 106 |
| MARSEILLE | - | 1 | 1 | 2 | - | 2 | - | - | - | 3 | - | 3 | 5 | 1 | 6 |
| NASSANDRES | 2 | - | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 2 | - | 2 |
| PARIS | - | 4 | 4 | - | 2 | 2 | 1 | - | 1 | - | - | - | 1 | 6 | 7 |
| ROYE | 13 | 8 | 21 | 62 | 11 | 73 | 1 | 3 | 4 | 30 | 2 | 32 | 106 | 24 | 130 |
| ROYE CONDITIONNEMENT | 15 | 17 | 32 | 20 | 20 | 40 | 2 | 3 | 5 | 70 | 13 | 83 | 107 | 53 | 160 |
| TOTAL | 35 | 36 | 71 | 130 | 48 | 178 | 5 | 9 | 14 | 147 | 15 | 162 | 317 | 108 | 425 |

| | | | | |
|---------------------------------------|--------|--------|-------|--------|
| % effectif de la CSP / effectif total | 16,71% | 41,88% | 3,29% | 38,12% |
|---------------------------------------|--------|--------|-------|--------|

- Paris : 7 salariés permanents
- Nassandres : 2 salariés permanents en congé de reclassement.
- Roye Sucrierie

| Situation au 30 novembre 2023 | Sorties | Entrées | Situation au 31 décembre 2023 |
|-----------------------------------|---------|---------|-------------------------------|
| 128 permanents | 0 | 2 | 130 |
| 2 CDD | 0 | 0 | 2 |
| 5 contrats d'apprentissage | 0 | 0 | 5 |
| 1 contrat de professionnalisation | 0 | 0 | 1 |
| 52 CDD saisonnier | 0 | 0 | 52 |
| 1 stagiaire avec convention | 1 | 0 | 0 |

- Roye Conditionnement

| Situation au 30 novembre 2023 | Sorties | Entrées | Situation au 31 décembre 2023 |
|-----------------------------------|---------|---------|-------------------------------|
| 159 permanents | 0 | 1 | 160 |
| 3 CDD | 1 | 0 | 2 |
| 6 contrats d'apprentissage | 0 | 0 | 6 |
| 0 contrat de professionnalisation | 0 | 0 | 0 |
| 1 stagiaire avec convention | 1 | 0 | 0 |

- **Eppeville :**

| Situation au 30 novembre 2023 | Sorties | Entrées | Situation au 31 décembre 2023 |
|-----------------------------------|---------|---------|-------------------------------|
| 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 30 novembre 2023 | Sorties | Entrées | Situation au 31 décembre 2023 |
|-----------------------------------|---------|---------|-------------------------------|
| 6 permanents | 0 | 0 | 6 |
| 0 CDD | 0 | 0 | 0 |
| 0 contrat d'apprentissage | 0 | 0 | 0 |
| 0 contrat de professionnalisation | 0 | 0 | 0 |

- **Etrépagny :**

| Situation au 30 novembre 2023 | Sorties | Entrées | Situation au 31 décembre 2023 |
|-----------------------------------|---------|---------|-------------------------------|
| 106 permanents | | | 106 |
| 2 CDD / 87 CDD saisonnier | | | 89 |
| 7 contrats d'apprentissage | | | 7 |
| 1 contrat de professionnalisation | | | 1 |
| 0 stagiaire avec convention | | | 0 |

- **Bresles :**

| Situation au 30 novembre 2023 | Sorties | Entrées | Situation au 31 décembre 2023 |
|-----------------------------------|---------|---------|-------------------------------|
| 4 permanents | 0 | 0 | 4 |
| 0 CDD / 0 CDD saisonnier | 0 | 0 | 0 |
| 0 contrats d'apprentissages | 0 | 0 | 0 |
| 0 contrat de professionnalisation | 0 | 0 | 0 |
| 0 stagiaire avec convention | 0 | 0 | 0 |

- **Travail temporaire décembre 2023 :**

• **Roye Conditionnement :**

4458,50 heures ont été effectuées au cours du mois de décembre se répartissant de la façon suivante :

- 2177,75 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 2280,75 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 29,28 personnes théoriques.

• **Roye Sucrierie :**

1004,50 heures ont été effectuées au cours du mois de décembre se répartissant de la façon suivante :

- 901 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 103,50 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 6,59 personnes théoriques.

• **Epeville :**

704 heures ont été effectuées au cours du mois de novembre se répartissant de la façon suivante :

- 704 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 0 heure pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 4,62 personnes théoriques.

• **Etrépagny :**

298 heures ont été effectuées au cours du mois de décembre se répartissant de la façon suivante :

- 164 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 134 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 1,96 personnes théoriques.

• **Bresles :**

294 heures ont été effectuées au cours du mois d'octobre se répartissant de la façon suivante :

- 294 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 0 heure pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 1,93 personnes théoriques.

Bourse des emplois

OUVRIERS – EMPLOYÉS

H/F

Recrutement externe et interne :

Opérateur process 2 / Agent de maintenance
Roye Sucrierie - Décembre 2022

Surveillant déshydratation / Agent de maintenance
Roye Sucrierie - Avril 2023

Conducteur de ligne conditionnement
Roye Conditionnement - Juin 2023

Cariste approvisionnement emballages
Roye Conditionnement - Juin 2023

Conducteur process 2 / agent de maintenance
Roye Sucrierie - Juillet 2023

Conducteur process 2 / agent de maintenance
Roye Sucrierie - Janvier 2024

TECHNICIENS – AGENTS DE MAÎTRISE

H/F

Recrutement externe et interne :

Mécanicien support
Roye Sucrierie - Décembre 2022

ERA/ERA posté
Roye Sucrierie - Décembre 2022

ERA/ERA posté
Roye Sucrierie - Juillet 2023

Assistant commercial
Roye Conditionnement - Janvier 2024

Mécanicien / Mécanicien posté
Roye Sucrierie - Janvier 2024

ERA/ERA posté
Etrépagny - Janvier 2024

CADRES

H/F

Recrutement externe et interne :

Ingénieur « Trancee » - CDD 18 mois
Roye Sucrierie - Juin 2023

Ingénieur « Trancee » - CDD 18 mois
Etrépagny - Juin 2023

Responsable Développement RH
Roye Conditionnement - Septembre 2023

Calendrier 2024

TRAITEMENT DE PAIE / NOTES DE FRAIS 2024

Dates prévisionnelles des
traitements de paie / notes
de frais de l'année 2024

| Mois | Date limite de remise des notes de frais à la comptabilité | Traitement de Paie | Télétransmission | Compensation |
|-------------|---|-----------------------|-------------------------------------|--|
| | | Lancement à 1 h | au plus tard et comptabilisation | Bancaire (Paie + notes de frais) |
| Janvier (*) | 25 à midi | 26 | 29 | 30 |
| Février (*) | 23 à midi | 26 | 27 | 28 |
| Mars | 25 à midi | 27 | 28 | 29 |
| Avril | 26 à midi | 25 | 26 | 29 |
| Mai | 27 à midi | 28 | 29 | 30 |
| Juin | 26 à midi | 26 | 27 | 28 |
| Juillet | 25 à midi | 26 | 29 | 30 |
| Août | 26 à midi | 28 | 29 | 30 |
| Septembre | 25 à midi | 25 | 26 | 27 |
| Octobre | 25 à midi | 28 | 29 | 30 |
| Novembre | 25 à midi | 27 | 28 | 29 |
| Décembre | 20 à midi | 20 | 23 | 27 |

Primes

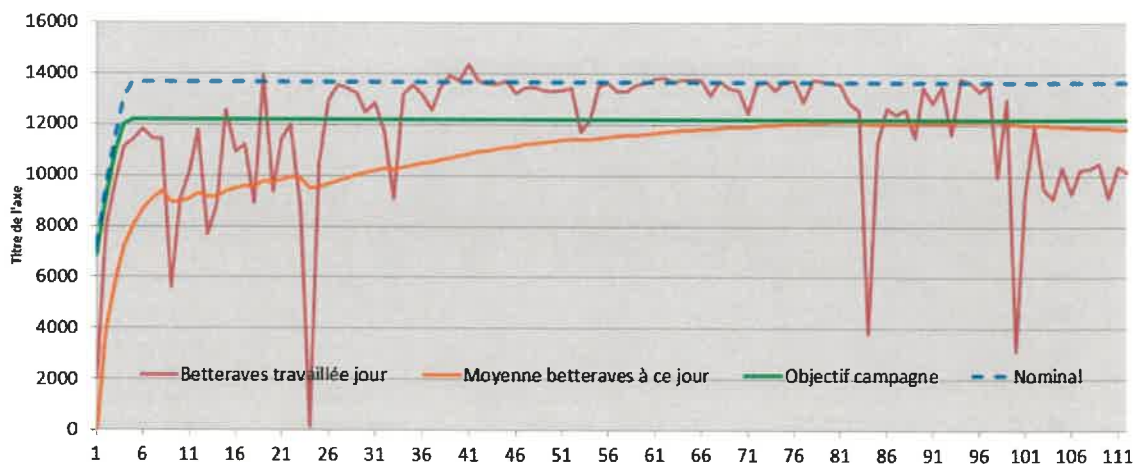
| Nature de la prime | Montant | Conditions d'attribution |
|--|--|---|
| Prime ancienneté | En fonction de la classe et du nombre d'années d'ancienneté | A partir de 3 ans d'ancienneté 3% tous les 3 ans jusque 15 ans (?). |
| Prime Habitat | 129,75 €/mois | A partir de 6 mois d'ancienneté révolus Personnel concerné : 1er collège |
| Prime astreinte | 234 € / semaine de 7 jours | Pour une semaine de 5 j + 2 j de WE |
| Prime relève | 4,06 €/ jour | Faire une relève en tenue de travail |
| Prime de polyvalence | 2231 PRIME DE POLYVALENCE 1 = 208,88 € | Etre polyvalent sur 1 ou plusieurs postes, exercer ou non une ou plusieurs polyvalence reconnues |
| | 2232 PRIME DE POLYVALENCE 2 = 208,88 € | |
| | 2233 PRIME POLYVALENCE 3 - 1P = 417,78€ | |
| | 2234 PRIME POLYVALENCE 3 - 2P = 482,37 € | |
| | 2235 PRIME POLYVALENCE 3 - 3P = 547,00 € | |
| | 2236 PRIME POLYVALENCE 3 - 4P = 611,59 € | |
| | 2237 PRIME POLYVALENCE 3 - 5P = 676,20 € | |
| 2238 PRIME DE POLYVALENCE 4 = 208,88 € | | |
| 2239 PRIME DE POLYVALENCE 5 = 208,88 € | | |
| Prime de travail continu | 23,15 € / jour | Etre en rythme continu 2/2/2/4 à Roye Conditionnement |
| Prime de transport | 3 Km < 8 Km = 1,96 € 8 Km < 12 Km = 2,86 € 12 Km < 15 Km = 3,52 € 15 Km < 21 Km = 4,33 € 21 Km < 31 Km = 5 € 31 Km < 41 Km = 5,74 € 41 Km et plus = 6,49 € | Selon barème SLS et indexation sur l'indice INSEE carburant tous les trimestres. 1 IK par jour travaillé. |

Planning prévisionnel des missions CSSCT 2024

| Sites | 1 trimestre | | | 2 trimestre | | | 3 trimestre | | | 4 trimestre | | |
|---------------|-------------|---------|---------|-------------|--------|---------|-------------|------|-----------|-------------|----------|----------|
| | Janvier | février | Mars | Avril | Mai | Juin | Juillet | Août | Septembre | Octobre | Novembre | Décembre |
| Roye condi | 30-janv | | | 19-avr | | | | | | | | |
| Roye sucrerie | | | 18-mars | | 17-mai | | | | | | | |
| Etrépagny | | 15-févr | | | | 05-juin | | | | | | |
| Bresles | | | | | | | | | | | | |
| Eppeville | | | 07-mars | | | | | | | | | |
| Marseille | | | | 09-avr | | | | | | | | |
| Paris | | | | | | | | | | | | |

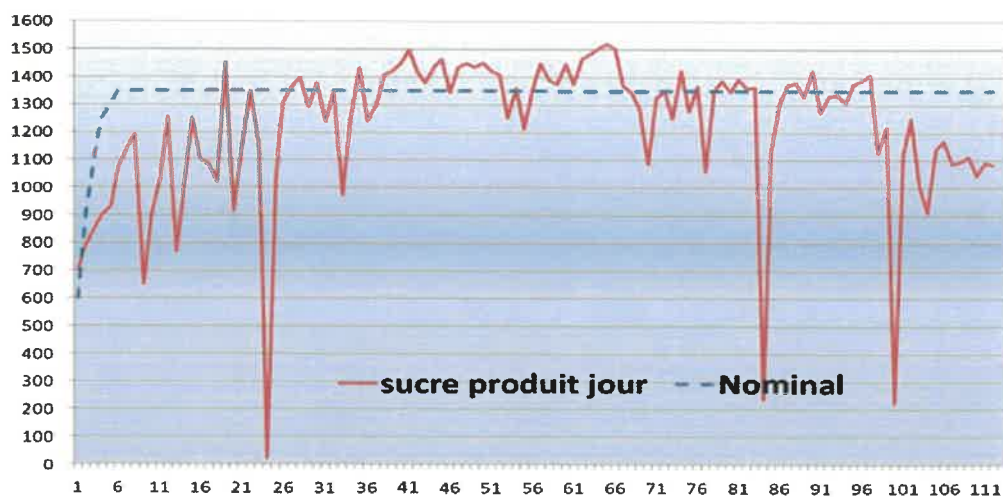
Etrépagny

Tonnage betteraves



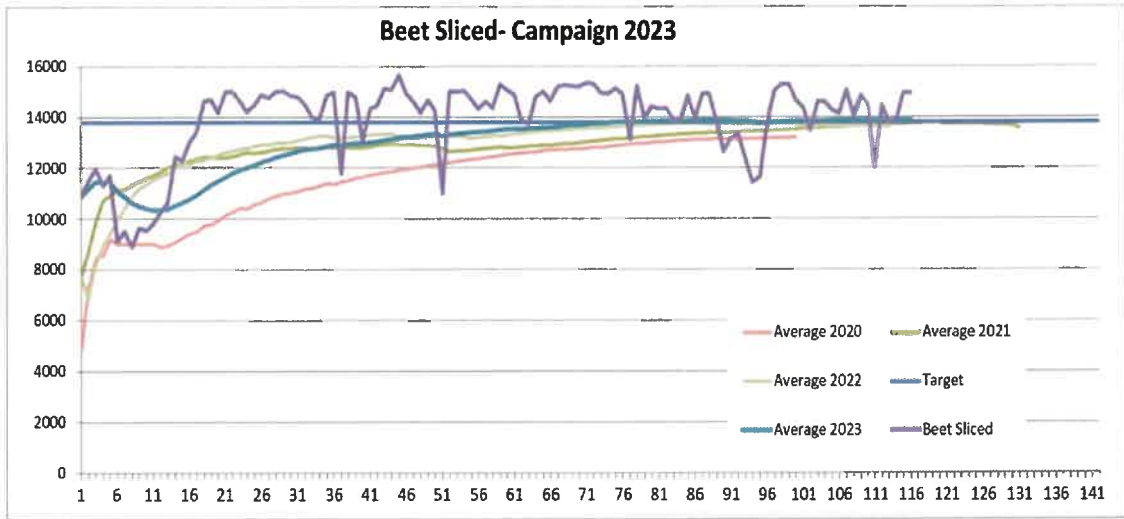
Etrépagny

Tonnage sucre



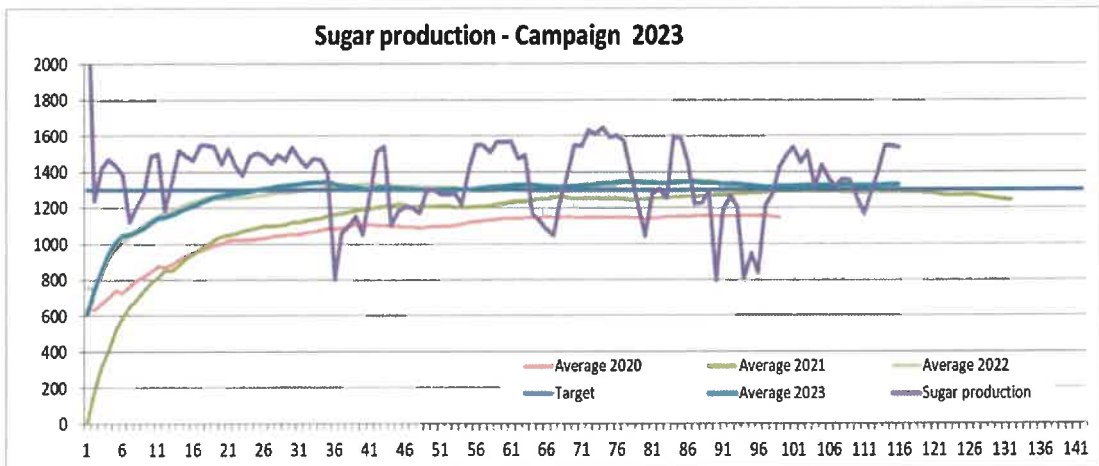
Roye Sucrierie

Campagne



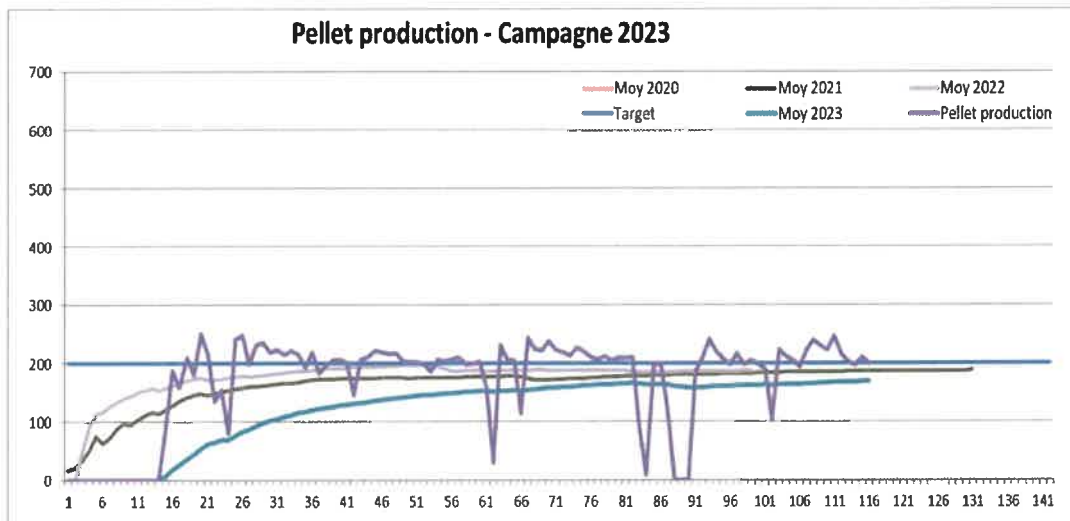
Roye Sucrierie

Campagne



Roye Sucrierie

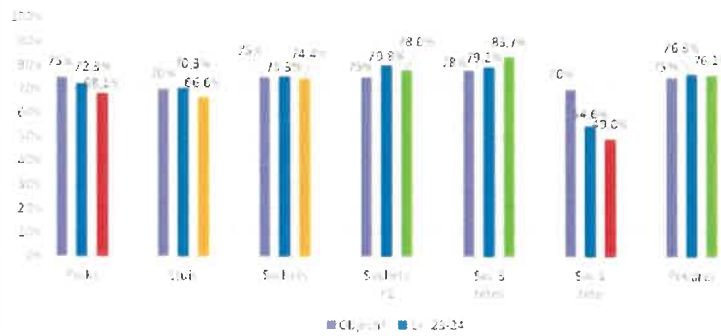
Campagne



Roye Conditionnement



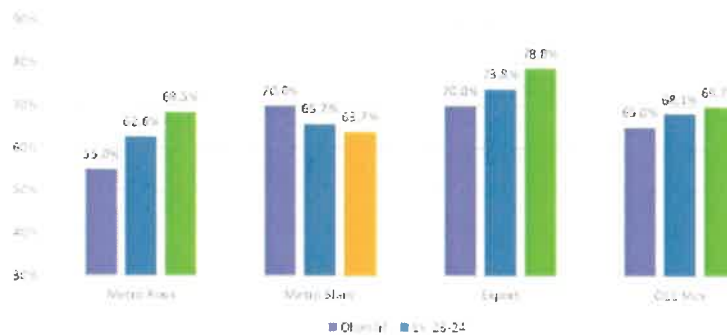
OEE lignes poudre Decembre 2023



- OEE pôle poudre au-dessus de l'objectif à 76,1%
- Lignes Packs et étuis en retrait avec beaucoup de changements suite notamment à des opérations commerciales absentes des prévisions
- Suite à une longue intervention sur le pliage de tête, la ligne sachets signe de meilleures performances sur la fin du mois

Roye Conditionnement

OEE Morceaux Decembre 2023



- Le pôle morceaux signe un nouveau mois à l'objectif avec 69,7 %
- Les lignes export continuent de performer et la ligne en roux a plutôt très bien fonctionné également
- Les lignes métro blanc sont à 50/50 avec 2 lignes quasi à l'objectif (68%) et les lignes 9 et 10 en retrait (60%) pour des problèmes d'humidité et de démoulage

