

**PROCÈS-VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DU MERCREDI 21 FEVRIER 2024**

Membres du Comité Social et Économique Unique :

	Titulaires		Suppléants	
1 ^{er} collègue	David DESSAINT (CFDT)	Présent	Séverine LOFFROY (CFDT)	Absente
	Annabelle DEVAUX (CFDT)	Présente	Laurent GILLET (CFDT)	Absent
	Romuald LE POULLEN (CFDT)	Présent	Bernard DARRAS (CFDT)	Absent
	Ludovic KRAJDA (CFDT)	Présent	Freddy VOILLET (CFDT)	Absent
	François Laurent LEFEVRE (CFDT)	Présent	Yohan JEANNE (CGT)	Présent
	Bertrand TRICOT (CGT)	Absent	Nicolas BOUQUET (CGT)	Absent
	Clément CAUCHOIS (CGT)	Présent	Cyril CANNY (CGT)	Absent
2 ^e collègue	Christophe ADAM (CFE-CGC)	Présent	Claire ROUILLARD (CFDT)	Absente
	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 CARLUIY (FO)	Absente
3 ^e collègue	Gaëtan DE LA BOUVRIE (CFE-CGC)	Présent	Iness BOUZIT (CFE-CGC)	Absente
	Anne CARLIER (CFE-CGC)	Absente	Frédéric GUAPO (CFE-CGC)	Absent

Représentants syndicaux au CSE Unique :

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 21 février 2024 à 9 h 30, sous la présidence de M. Fabrice GAUSSOU, Directeur des Ressources Humaines, en présence de M. Alain MASEREEL, Directeur site d'Étrépagny et de M. Julien KANTHACK, responsable d'exploitation du site de Roye Conditionnement.

ORDRE DU JOUR

I. Approbation du procès-verbal de la réunion du Comité Social et Économique du 17 janvier.	1
II. Point Sécurité.....	2
III. Marche de l'entreprise.	4
IV. Questions préalablement posées.....	21
Social.....	21
16) Avez-vous un projet pour rajeunir le site intranet et le faire vivre ?.....	21
17) Quelle est la date de la distribution de sucre aux salariés ?s	21
18) Quelle est la date d'installation prévue pour nos bornes de recharge électrique ?.....	22
19) A quelle date les salariés pourront-ils positionner des congés sur leur CET ?.....	23
A quel moment les salariés peuvent-ils demander le versement de leurs jours de congés dans le CET ?	23
20) Comment est calculée la prime d'ancienneté ?	26
21) Pouvez-vous nous rappeler les modalités d'attribution de la prime « travaux incommodes ?.....	27
22) Suite à l'accord relatif au télétravail, pourquoi des salariés qui occupent des postes administratifs n'ont toujours pas de réponses motivées ?	28
23) Pourquoi des intérimaires de Roye Conditionnement qui ont postulé à des postes et qui ont fait des tests n'ont toujours pas de retour?.....	30
24) Pourquoi, lors d'évolutions internes de salariés, n'informez-vous pas le CSE?.....	31
25) Comment est considéré le temps de travail de la journée du Conditionnement de Roye?	32
Situation Générale	34
1) Point sur la campagne passée :	34
a. Performances des usines	34
b. Points forts et points à améliorer	34
c. Quels moyens prévoyez-vous pour nous améliorer ?.....	34
2) Point sur les rendements hectares et richesse.....	38
3) Résultats définitifs intéressement.....	38
4) Pouvez-vous nous fournir le calendrier des arrêts programmés 2024 (arrêts des SES, arrêts de lignes de conditionnement) ?	39
5) Où en est l'évolution de la vente des sites ?	40
7) Suite aux mouvements agricoles et aux mesures annoncées par le gouvernement, qu'en est-il de l'utilisation des néonicotinoïdes ?	41
6) Pouvez-vous nous fournir les plannings de production et expéditions pour les différents sites ?	42
Sécurité / CSSCT.....	42
8) Quel est l'équipement de communication des travailleurs isolés sur Roye ?.....	42
9) Quelles sont les règles de sécurité et d'intervention lors d'absences de mainteneurs habilités à intervenir sur les lignes de conditionnement et les postes électriques ?	44
10) Qu'allez-vous faire pour la remise en état de l'alarme incendie de Roye Conditionnement ?	48
11) Les règles de consignation ont-elles évolué ? Ces règles sont-elles bien identiques à tous les sites ? Pouvez-vous nous les présenter ?.....	48
12) Est-il normal que lors de travaux et de réunions avec des thèmes sécurité les membres de la CSST ne soient pas invités ?	52
Logistique Sucre et betteravière.....	52
13) À quel rythme allez-vous vider les silos de Roye pour qu'ils soient vides pour la campagne sirop et la campagne betterave ?	52

14)	Quel est le nombre d'incidents avec les transports betteraves ?.....	53
15.	En quoi consistent les nouvelles tâches du poste « chargeur vrac » de Roye ? Le poste-repère va-t-il être repensé ? Pouvez-vous nous présenter le nouveau poste-repère ?	54
Roye Sucrierie		60
26)	Pour quelle raison des postes vacants ne sont pas dans la bourse aux emplois ? ces postes sont-ils supprimés ?	60
27)	Pourquoi une zone n'a-t-elle pas de préparateur ?	61
28)	Quand sera remplacé le technicien structures ?.....	61
Étrépagny.....		62
29)	Suite au départ d'un technicien labo, comment va être organisé le laboratoire ?	62
30)	Combien de temps la STEP va-t-elle fonctionner ?	64
Œuvres sociales		65
31)	Quel est le montant des sommes allouées au titre des budgets de fonctionnement et œuvres sociales ?.....	65
Calendrier social		65
32)	Pouvez-vous nous communiquer plus précisément les dates et les thèmes des réunions, notamment en vue de discussion sur l'emploi des seniors ?	65

SAINT LOUIS SUCRE
COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL
REUNION ORDINAIRE
MERCREDI 21 FEVRIER 2024

(La séance est ouverte à 9 h 34 sous la présidence de M. GAUSSOU.)

M. GAUSSOU, Président. - Nous ouvrons ce CSE du mois de février en commençant par l'appel.

(M. GAUSSOU procède à l'appel.)

C'est un peu inhabituel : MM. MASEREEL et KANTHACK nous rejoindront dans peu de temps. Pour l'instant, ils sont occupés, mais ils seront présents pour répondre à toutes vos questions vers 11 h 15 et 11 h 30.

Nous allons traiter les informations générales. Nous commençons toujours par cela, c'est habituel et légitime. Nous pourrions prendre une pause puis nous aborderons les questions précises en leur présence.

Auparavant, si les élus sont d'accord, nous avons à approuver le PV du CSE du 17 janvier.

I. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 17 JANVIER.

M. GAUSSOU, Président. - Il a été transmis par les soins d'Isabelle MONGEAUD.

Avez-vous des questions ou des remarques ?

(Aucune.)

Monsieur DESSAINT, vous étiez le secrétaire du CSE du 17 janvier. Pouvons-nous l'approuver ?

M. DESSAINT. - Oui.

M. ADAM. - As-tu eu des remontées ?

Mme MONGEAUD. - Il y a eu quelques remontées de la part d'Éric DIEVAL et, hier, une remontée de la part de David DESSAINT qui ont été corrigées.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous propose de passer au vote.

(Il est procédé au vote.)

Vote :

- Le PV du 17 janvier 2024 est approuvé à l'unanimité.

Nous sommes à jour. Nous avons mis l'accent sur le fait que nous étions parfois un peu en retard. Nous parvenons à approuver d'un mois sur l'autre. C'est une excellente chose. Cela répond à une de vos questions et cela dénote plutôt un bon fonctionnement.

Nous passons aux informations générales.

II. POINT SECURITE.

M. GAUSSOU, Président. - Je vais évoquer un peu plus d'éléments que d'habitude en commençant par la sécurité au sein de SLS puis je reviendrai à l'échelle du groupe, car nous avons reçu un certain nombre de statistiques et de bilans par rapport aux résultats sécurité de Südzucker.

Pour SLS au 31 décembre, nous l'avions déjà évoqué le mois précédent, le taux de fréquence est à 2,55. C'est très bon et il a été salué. Le TGF à 8,95 est l'un de nos meilleurs niveaux historiques avec l'année 1999 et l'année 2021.

Le taux de gravité reprend le nombre de jours d'arrêt. C'est le nombre de jours d'arrêt ramené à un million d'heures de travail. Il y a eu entre guillemets seulement 11 jours d'arrêt sur les deux accidents de 2023. De fait, notre taux de gravité s'est positionné à un très bon niveau.

Nous avons eu 2 arrêts en 2023 contre 7 en 2022, 5 sans arrêt en 2023 contre 7 en 2022 avec des taux de fréquence sur les sites de Roye et d'Étrépagny qui ont été à un très bon niveau. Je ne m'étends pas plus que cela, nous l'avions évoqué au mois de janvier.

Une petite illustration avec des courbes suit.

Le taux de fréquence de l'année est la courbe la plus basse. Il y a eu une très belle évolution tout au long de l'année 2023 qui nous positionne à l'un de nos meilleurs niveaux historiques que nous pouvons une dernière fois saluer.

Sur le plan du groupe, les résultats sont plus contrastés, mais il est intéressant de s'y attarder.

Sur le graphique à l'écran, vous avez l'ensemble des filiales du groupe Südzucker avec la Sugar Division constituée dorénavant d'entités autonomes. On retrouve Agrana, Freiburger, l'ensemble des filiales et on constate que le taux de fréquence de cet ensemble Südzucker s'est établi à 10,9 avec une légère dégradation. En 2022, il était à 9,6.

Selon les divisions, cela peut fluctuer entre un taux de fréquence très bas à 2 jusqu'à 25 notamment et, là, il s'agit de la division Südzucker Agriculture avec des statistiques indépendantes pour cette partie. Ce sont plutôt des résultats qui stagnent, voire qui se dégradent un peu à l'échelle de la division.

En termes d'accidentologie, sur l'ensemble du groupe, nous avons constaté qu'au sein de SLS, il y a eu 2 accidents avec arrêt. Nous traitons d'un ensemble plus vaste avec 403 accidents avec arrêt. Ce n'est pas neutre avec 80 accidents au sein de la Division Sucre qui a été la deuxième division avec le plus d'accidentologie après la filiale Freiburger qui fabrique des pizzas.

Ce sont des résultats perfectibles, le taux de gravité s'est dégradé avec 221 jours de travail perdus par million d'heures travaillées.

C'est très contrasté avec nos propres résultats. Nous nous inscrivons sur une dynamique plus avancée que la division. Je vous montre tout cela pour vous attester du travail qui est à mener au niveau de la division dans le cadre de la démarche Safety First.

Il y a encore beaucoup de travail à accomplir pour l'ensemble des filières, même si, pour notre part, nous devons nous réjouir, notamment au sein de la Division Sucre, d'être un peu, voire significativement en progrès avec des chiffres qui font baisser la moyenne.

M. ADAM. - Il faut pondérer avec les effectifs.

Je suppose que la division sucre est celle pour laquelle il y a le plus d'effectifs, n'est-ce pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Les statistiques ramènent au million d'heures travaillées. Dans tous les cas, c'est ramené à un nombre d'effectifs pour être comparé.

C'est le principe des indicateurs.

M. ADAM. - Quand on lit le nombre d'accident, on est en deuxième position, mais si on ramène aux effectifs, nous sommes... Cela doit être corrigé.

Cela étant, un accident c'est toujours important.

M. GAUSSOU, Président. - Ce qui ramène l'effectif au nombre d'heures sont les taux qui permettent de comparer. Le taux de la Division Sucre n'est pas excellent.

En revanche, après, on pourrait se dire : la Division Sucre est une division industrielle, il y a des sucreries, du conditionnement par rapport à une division avec plus de travail administratif ou d'une autre nature. De même, Freiburger constitue une industrie avec de la main-d'œuvre, des lignes de conditionnement et beaucoup de machines.

M. ADAM. - Oui, mais il y a moins de salariés par rapport à la Division Sucre.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant la Division Sucre justement, nous ne vous l'avons jamais montré jusqu'à présent, nous avons reçu ces statistiques qui pour nous sont tout à fait positives. Ce sont les résultats par usine.

On constate que c'est très contrasté entre des usines qui n'ont eu aucun accident avec arrêt comme l'usine polonaise Drochia. Étrépagny et Roye sont à un très bon niveau en termes de taux de fréquence et vous avez un écart type important avec des usines comme Wabern ou Plattling notamment ou encore Wanze.

En termes d'objectifs, l'objectif vu pour la Division Sucre reste le même. À l'horizon 2026, on vise un taux de fréquence à 3,2 avec toujours cette conviction d'être très proche du 0 accident. Nous avons vu que SLS était à 2,55 en 2023.

Pour nous, il faut tenir dans la durée maintenant, très clairement, voire progresser pour aller vers le 0 accident. C'est le plus difficile, mais nous avons eu une année 2023 très encourageante. Pour la Division Sucre, cela représente une réduction de l'accidentologie de 33 %.

Il existe une disparité dans les résultats par région, je vous l'ai indiqué. Dans les usines allemandes, cela peut aller de 6 accidents avec arrêt jusqu'à 13. En Pologne, une usine a eu 6 accidents, une autre n'en a pas eu. En France, il y a eu un accident avec arrêt par usine.

Lorsqu'il y a des écarts de chiffres de cette nature, ce n'est pas seulement le hasard, c'est qu'il y a du travail de fond à mener dans certaines zones.

Pour nous, SLS, Hélène ROUZE qui a préparé ces slides et qui reste dans une dynamique toujours de prudence et de vigilance indique qu'il y a eu en janvier plusieurs événements et quelques presque accidents chez SLS. Il y a donc toujours un bruit de fond à maîtriser qu'il est important d'avoir en tête.

Le thème de février est de disposer des bons outils pour chaque opération. C'est l'une des clés du travail en toute sécurité. Un outil non approprié, mal utilisé ou en mauvais état est source d'accidents.

Il y a eu plusieurs événements sécurité de cette nature en 2023 qui ont mené à des incidents ou des accidents. La sélection de l'outillage en fonction de la tâche est cruciale et cela évite des situations accidentogènes. C'est le thème démultiplié dans les usines.

Vous avez peut-être déjà assisté à une démultiplication sur ce thème dans vos usines respectives sachant que nous rentrons dans une phase d'intercampagne et de travaux avec cet affichage « Le bon outil pour chaque opération » préparé par l'équipe d'Hélène ROUZE.

J'en ai terminé avec la partie sécurité. Nous reviendrons sur des éléments propres à la sécurité

tout à l'heure, des questions ayant été posées dans le cadre de la CSSCT.

J'aborde, si vous le voulez bien, les informations du groupe SLS, commercial, betteravier et social en commençant par l'information Südzucker.

III. MARCHÉ DE L'ENTREPRISE.

M. GAUSSOU, Président. - Il s'agit d'évoquer avec vous le nouvel intranet. D'ailleurs, l'une des questions posées a trait à la modernisation de l'intranet. C'était effectivement un projet en cours. La question trouve tout de suite sa réponse.

Il y aura un nouvel intranet le 5 mars qui sera déployé à l'ensemble de Südzucker. Il sera plus moderne, plus convivial, plus accessible avec des informations personnalisées selon la division, le pays et le site. Il sera dans la langue du pays pour les salariés concernés, donc pour nous automatiquement en français avec des traductions de l'ensemble.

Par le biais d'intranet, on pourra accéder à tous les sharepoints des départements SLS. Ce sera la porte d'entrée vers les sharepoints. Il y aura un accès facile aux contenus de la division sucre et de l'ensemble du groupe.

Il y aura de nouvelles habitudes à prendre pour accéder aux différents départements, pour aller voir par exemple ce qui est dit dans l'intranet au plan des ressources humaines, pour nous, il faudra passer par Sugar Division.

On pourra toujours accéder à son portique de travail. Je pense au workflow pour ceux qui traitent des factures ou ESS, etc. Cela passera par My Work qui existera comme auparavant.

M. ADAM. - Je vous rappelle que l'ensemble des accords sociaux SLS n'est pas disponible.

Avez-vous lancé le chantier pour que tous les accords soient accessibles - c'est une obligation - à l'ensemble des salariés ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous aviez posé la question dans un CSE et j'avais répondu que peut-être tous n'y étaient pas, mais que les principaux y figuraient. Je suis prêt à les passer en revue pour que ce soit exhaustif.

M. ADAM. - On vous avait demandé de nous préciser ceux à échéance 3 ans, ceux pérennes et en CDI, etc.

M. GAUSSOU, Président. - J'effectuerai cette revue, c'est l'occasion de tous les balayer. Je pense que tous y étaient quasiment. Effectivement, peut-être 2 ou 3 n'y figuraient pas.

Ce nouvel intranet est donc lancé le 5 mars. Il y aura une réunion interactive.

Une à deux fois par an, le groupe tient une réunion avec le board pour ceux qui peuvent y accéder par Teams. Elle a lieu en même temps, le 5 mars, à la faveur du lancement de l'intranet. Le 5 mars à 15 heures pour nous, en anglais avec traduction possible.

M. LE GUERN. - C'est donc un intranet du groupe, mais dans le groupe, il y a SLS.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a la Sugar Division et il y aura SLS.

M. LE GUERN. - Les informations qui figureront dans SLS relèveront-elles donc de notre responsabilité ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

L'équipe de SLS a transposé ce que nous avons modernisé, relooké. Cela a été l'occasion de tout rebalayer et nous sommes maître de ce que nous mettons dedans, si c'est le sens de votre question.

M. LE GUERN. - Quel service s'occupe de la mise à jour de tout ce qu'il y aura dedans ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela dépend des thématiques : pour la partie betteravière, ce sera plutôt le service betteravier, si c'est RH, ce sont les RH avec le service marketing communication en coordinateur principal.

Cela dépend la nature des informations.

M. LE GUERN. - Retrouvera-t-on Contact, etc. ?

M. GAUSSOU, Président. - Sur l'intranet, les gros pourvoyeurs sont plutôt RH et betteravier. En termes d'informations Südzucker, je peux vous indiquer principalement celles-ci. Il n'y a pas d'informations économiques spécifiques.

Je poursuis sur SLS avec les nouvelles du marché, en premier lieu le marché mondial.

En décembre, nous avons déploré une baisse suite à l'annonce par l'Inde de l'interdiction d'utiliser la canne pour produire de l'éthanol. Le Brésil a également affiché une production en hausse. Le Brésil et l'Inde sont les 2 pays principaux producteurs et de loin, à l'échelle de la planète. Le marché avait effectué une correction assez brutale.

Depuis, il a repris des couleurs. On le voit sur le graphique affiché avec la courbe noire qui est remontée et le marché se positionne vaille que vaille autour des 600 €, ce qui est plutôt un assez bon niveau de prix mondial en relatif avec le passé que nous avons pu connaître.

M. ADAM. - Cela étant, comme nous n'exportons pas sur le marché mondial...

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons toujours insisté sur le prix mondial.

Depuis 2017, nous sommes reliés plus qu'avant au reste du monde et c'est forcément une variable importante pour nous, même si nous exportons plus ou moins selon les années. D'une certaine manière, c'est ce qui guide les prix sur le marché intérieur. Quand on a un prix à 600 €/t, c'est un niveau plancher qui se positionne déjà plutôt bien.

Les prix de vente en Europe sont restés à des niveaux élevés sur la base des contrats constatés. Ils sont même montés en décembre à 857 €/t. Gentiment, cela monte un peu tous les mois. Nous étions à 854 €/t en novembre et à 841 €/t en octobre. C'est la courbe bleue.

La France est en zone 2, courbe jaune. Les prix constatés par les spécialistes de la Commission Européenne en décembre étaient à hauteur de 856 €/t pour notre zone. Ce sont plutôt des bons niveaux de prix.

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

M. GAUSSOU, Président. - Vous êtes familiarisés avec le graphique que nous vous montrons dorénavant tous les mois.

C'est normal, c'est cohérent, car la Commission constate les livraisons réalisées sur la base des contrats conclus plutôt en début d'année 2023 dont on sait qu'ils étaient à de très bons niveaux.

Je pense que l'on peut dire oui à votre remarque. C'est une bonne nouvelle.

M. ADAM. - Ce sont nos clients.

M. GROST. - C'est une bonne nouvelle pour nos NAO de demain, Monsieur GAUSSOU !

M. GAUSSOU, Président. - C'est une bonne nouvelle pour l'entreprise.

M. ADAM. - Et c'est une bonne nouvelle pour les salariés.

M. GAUSSOU, Président. - Ce qui est bon pour l'entreprise est souvent bon pour les salariés.

Nous avons les chiffres sur le tableau affiché. Ils n'ont cessé de monter. Nous avons gagné 202 € entre décembre 2022 et décembre 2023.

Sur le plan commercial, le paysage de fond est le marché mondial et ce prix européen qui reste à un bon niveau.

Après, concernant l'actualité plus immédiate de SLS, si l'on commence par la grande distribution, les ventes de janvier étaient plutôt en ligne avec le plan de ventes, avec tout de même 3 % de retrait sur les ventes au détail.

Le budget de l'exercice 2024/2025 a été fixé par le groupe et l'équipe commerciale à hauteur de 89 000 t de produits conditionnés qui seront vendus par ce canal et, le temps fort du mois de janvier a été la conclusion des négociations... Dorénavant, le ministère nous impose de clôturer les négociations sur les marques avant le 31 janvier. Nous étions à fin février. Il voulait que cela aille plus vite afin d'afficher potentiellement une baisse des prix et valider ainsi sa stratégie devant les Français et les médias.

Nous avons conclu tous nos contrats à la date prévue. Cela se fait toujours dans une forme de sprint final, pas évident pour l'équipe commerciale avec beaucoup de réunions.

Le résultat moyen est plutôt tout de même à déplorer avec une petite baisse sachant qu'il y a une baisse sur les sucres de base, mais pas mal compensée par la hausse sur les sucres spéciaux notamment les sucres de canne et par un effet volume.

L'équipe commerciale et SLS sont satisfaits de la négociation. Globalement, il fallait s'attendre à une baisse des prix, mais elle a été limitée à un niveau intéressant.

En revanche, c'est plus dur sur la partie industrielle où actuellement, les prix s'établissent autour de 750 €/t sur une base vrac départ usine.

Cela reste de très bons niveaux par rapport à ce que nous avons pu connaître, mais nous revenons à des choses plus cohérentes que les 1 000 €/t qui pouvaient être un peu irrationnels à certains égards.

M. ADAM. - Le prix de 1 000 € n'était pas contractuel, c'étaient des marchés spots.

Je ne pense pas que nous avons souscrit des contrats à 1 000 € pour des contrats à 50 000 ou 100 000 t.

M. GAUSSOU, Président. - Non, mais il y avait des contrats peu éloignés, au-delà de 900 €.

M. ADAM. - Était-ce pour des volumes dépassant les 10 000 t ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, cela concernait des volumes significatifs.

M. ADAM. - Cela ne veut rien dire.

M. GAUSSOU, Président. - Pour atteindre une moyenne à 857 €/t, Monsieur ADAM, il y a des contrats au-dessus de 900 € et d'autres en dessous. Nous savions que cela ne durerait pas des années. Nous revenons donc sur un fonctionnement normal.

M. ADAM. - Les prix se maintiennent à un niveau haut. Au niveau volume, nous avons du sucre. Il y a aussi un effet volume de ce côté. Je pense que nous allons maintenir le chiffre d'affaires à un niveau équivalent.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a une baisse des prix sur la partie industrielle, mais les coûts évoluent également en regard.

M. ADAM. - L'énergie a baissé.

M. GAUSSOU, Président. - Si vous parlez de l'exercice qui s'achève, il est terminé, d'une

certaine manière, les sucres ont été vendus.

M. ADAM. - Je m'exprime pour l'exercice à venir.

M. GAUSSOU, Président. - Pour l'exercice à venir, ce sera en retrait, mais nous avons affirmé que nous étions confiants pour avoir des résultats tout à fait corrects. Ce type de chiffre nous permet de maintenir ce que nous avons indiqué.

Nous aurions bien aimé avoir des ventes de sucre à 750 €/t pendant la période difficile.

M. ADAM. - Lorsque la précédente direction nous annonçait un retrait, c'était plus qu'un retrait. C'était un effondrement, donc il faut nuancer ce retrait.

Je préfère vous entendre dire que nous allons maintenir notre chiffre d'affaires à un excellent niveau, plutôt que d'affirmer qu'il est en retrait. C'est un message plus positif pour les salariés et notre environnement.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un retrait mesuré qui nous permet d'être confiant sur l'exercice qui démarrera le 1^{er} mars.

Sachant par ailleurs que les sorties à l'échelle du groupe... Vous savez que le groupe a engagé un programme d'exportation.

M. ADAM disait tout à l'heure qu'il n'y a pas d'exportation. Non ; il y a un volume que nous avons évoqué avec vous de l'ordre de 300 000 t. Il est probable qu'il montera un peu - nous sommes à l'échelle de l'Europe - jusqu'à 400 000 t pour livrer des sucres au départ des ports.

Il existe deux raisons à cela : la campagne a été plutôt d'un bon niveau partout en termes de volume et il y a tout de même des retards de livraison sur certaines zones de clients. Le groupe ajuste son bilan sur les millions de tonnes et il considère qu'il faudra engager un peu plus de sucre à l'exportation sur des niveaux de prix... Des primes peuvent compléter, mais nous sommes plutôt autour de 600 à 650 €/t.

M. ADAM. - On va donc exporter et importer, car on importe aussi du sucre que l'on raffine en Belgique. Je ne comprends pas trop la stratégie.

Actuellement, on a 400 000 t à exporter, alors que l'on en a importé 200 000 t pour les raffiner. À quoi cela sert, si l'on en a 400 000 t de disponibles sur un marché européen beaucoup plus rémunérateur qu'un marché mondial ?

Pouvez-vous m'expliquer la stratégie ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a deux ans, il y a eu le projet Flexibilité consistant à dire : pour les années où l'on manquera de sucre, on doit être capable de raffiner un peu de sucre de canne. Le groupe a importé un peu de sucre brut qui n'a pas été raffiné, car après, nous avons constaté que nous étions plutôt en excédent.

À ce stade, il n'y a pas eu de raffinage. C'est donc cohérent. On n'a pas rajouté du volume à du volume.

J'ajoute même qu'une partie de ce sucre brut a été revendue, puisqu'elle était en stock et pesait un peu sur les bilans. Elle a donc été revendue sur le marché mondial.

C'est normal, nous nous adaptons.

M. ADAM. - Qu'en est-il des investissements réalisés à Wanze ?

M. GAUSSOU, Président. - Ces investissements dans l'usine de Wanze sont réalisés.

Il ne faut pas parier sur l'avenir, on ne sait pas ce qui peut se produire, mais c'est un atout dans la marche du groupe.

M. ADAM. - Ce n'est pas des problèmes pour SLS, mais des stratégies pouvant être modifiées à moins d'un an comme cela, c'est assez surprenant.

M. GAUSSOU, Président. - C'est une souplesse complémentaire que le groupe s'est offerte qui n'a pas été utilisée pour l'instant.

M. ADAM. - C'est un discours.

M. GAUSSOU, Président. - Sur le Foodservice, il y a eu 2 500 t vendues en janvier, en ligne avec le plan.

Le groupe a constaté une forte reprise des grossistes et distributions automatiques en janvier. Tous les prix ont été négociés avec les clients. Nous sommes en ligne avec les résultats de la vente au détail.

Avez-vous des questions sur cette partie commerciale ?

M. ADAM. - C'est une très bonne année en perspective.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous fournis quelques actualités marketing pour compléter mon propos.

Voici à l'écran des graphiques que vous n'avez jamais vus qui nous ont été concoctés par le service marketing.

Les sociétés dotées de service marketing élaboré et de marque importante suivent la notoriété de leur marque.

Historiquement, SLS a toujours suivi la notoriété de sa marque. Ces derniers temps, on constate plutôt une notoriété qui monte. Ce sont toujours des mouvements lents pour qu'une marque soit de plus en plus connue par les consommateurs. Quand on voit ces 3 courbes, on peut considérer que la notoriété de la marque SLS progresse.

Les spécialistes classent la notoriété de 3 manières différentes.

Il y a tout d'abord la notoriété spontanée avec la courbe du bas.

Comment la constate-t-on ? On interviewe un panel de personnes et on leur demande de citer la première marque de sucre qu'ils connaissent. SLS est cité par 9 % des personnes spontanément en premier. Cela peut paraître peu, mais c'est plus que les années d'avant et il existe une légère progression de 9 % en décembre 2023.

Après, il y a un deuxième ratio que suivent les spécialistes : la notoriété dite spontanée. C'est la capacité de la personne à citer des marques sans aide. On vous demande les marques que vous pouvez citer et vous citez des marques dont SLS, mais ce n'est pas la première qui vous vient à l'esprit.

Après, il y a la notoriété assistée. Là, nous sommes à des niveaux beaucoup plus élevés. 86 % des personnes interviewées sont capables de reconnaître la marque à partir d'une liste. On donne une liste de marques de sucre et elles disent « J'en ai entendu parler », « J'en ai acheté il y a 3 mois », etc.

M. DESSAINT. - Pour cette notoriété, il faut leur montrer la liste.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un soutien puissant à évoquer SLS.

M. LE POULLEN. - En France la liste n'est pas grande, il y a Daddy, SLS et Béghin Say.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, en termes de marques vraiment travaillées par les sociétés, cela se joue principalement sur trois marques : Béghin Say, Daddy et SLS.

Tout cela pour vous montrer que, du point de vue de SLS et de nos spécialistes, nous

progressons, par petit pas, certes, mais nous progressons.

M. DIEVAL. - Sur cet indicateur, on n'a pas d'objectif, on se laisse porter par la vague, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, le plus haut possible.

(Rires.)

En toute hypothèse, il n'y a pas d'objectif que je connaisse.

M. DIEVAL. - N'est-ce pas managé ou coaché pour atteindre tel niveau ?

M. GAUSSOU, Président. - Je poserai la question.

M. DE LA BOUVRIE. - Non, ce sont surtout les résultats du marketing qui est très actif sur les réseaux sociaux.

M. DIEVAL. - Quand j'observe les consommateurs dans les magasins, je constate que beaucoup de personnes achètent le premier prix, la marque distributeur.

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes sur la notion de notoriété, donc on peut connaître sans acheter. Ce n'est pas contradictoire.

L'autre graphique intéressant concerne SLS dans les interviews qui sont menées.

Globalement, on est toujours au-dessus quand on demande quelle est la marque qui présente le plus d'authenticité, le terroir, etc. Nous sommes un peu au-dessus de Béghin Say et de Daddy, mais cela se joue dans un mouchoir de poche sur la fin de l'année 2023. En revanche, Tutti Free n'apparaît pas comme très authentique.

SLS apparaît également comme la marque la plus locale, ce qui est cohérent peut-être avec le fait d'être vécu comme la marque la plus authentique. Là, il y a plus d'écart avec Daddy. C'est un vrai atout dans notre manche.

Concernant les gélifiants, nous bénéficions auprès des consommateurs d'une vraie image d'expertise par rapport à nos concurrents. À ce niveau, l'écart est flagrant, même si l'échelle a été ramenée. On n'est pas sur une base 100. On passe de 37,5 à 32,5. C'est une échelle commerciale. Il y a tout de même 5 points d'écart entre la courbe SLS et la courbe des gélifiants Daddy.

Ce sont donc plutôt des bons résultats dont nous pouvons être fiers.

M. BOUCHELAGHEM. - Ces résultats de sondages sont-ils issus après la campagne publicitaire ou avant ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas cette précision. Il y a eu le passage à la télévision autour des fêtes, plutôt en fin d'année, donc je doute que cela ait été effectué après. Sinon, il aurait fallu mener l'enquête le 31 décembre. À mon avis, c'est plutôt avant. Je vous le confirmerai.

Il y avait eu une campagne sur TF1 avec des horaires de milieu de journée, de mémoire.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela aurait été intéressant de connaître l'impact de cette campagne publicitaire sur la notoriété de la marque.

Je ne pense pas que les ventes connaissent une amélioration fulgurante en quelques mois ou quelques semaines, mais sur ce genre de sondage, oui.

M. GAUSSOU, Président. - Le chiffre de janvier sera récupéré aussi, c'est suivi en permanence par l'équipe.

En termes de communication, SLS a été assez présent sur les réseaux sociaux comme chaque mois dorénavant avec la mise en avant du traitement de la dernière betterave sur Roye.

Le traitement de la dernière betterave dans ce petit camion affiché à l'écran constitue une tradition à la sucrerie de Roye. On salue le passage de la dernière betterave au sein de l'équipe betteravière.

Il y a eu une communication sur l'aide alimentaire que SLS a tenu à apporter au Maroc. Il y a eu un tremblement de terre il y a quelques mois d'une grande ampleur. SLS a tenu à livrer des palettes en s'assurant qu'elles seraient acheminées au plus près des zones toujours en difficulté depuis ce tremblement de terre survenu en septembre dernier.

D'autres éléments ont pu également être mis en valeur que je ne vais pas commenter. Chaque mois, l'équipe communication pousse pour utiliser au maximum avec discernement les réseaux possibles.

Dans le cadre des agendas à venir, qui sont pour les petits et plus grands événements managés par l'équipe communication, il y a le concours de la plus belle betterave. Chaque salarié a reçu l'information sous l'impulsion d'Etrépagny. Chacun pourra retirer des graines de betterave auprès de l'assistante ou du gardien de son site et, s'il le souhaite, tenter de faire pousser une betterave géante qui gagnera le concours. Il peut tenter de remporter le concours de la plus belle betterave, la plus belle étant celle qui aura le poids le plus élevé.

Dans les temps forts de l'actualité pour les personnes qui travaillent significativement sur les outils informatiques, il y a toujours les ateliers New Work pour la digitalisation, l'apprentissage, les mises à jour de Teams, les sharepoints et tous les outils utilisés dorénavant.

On prépare actuellement une manifestation qui se tiendra le 25 mai 2024, pas très loin d'Etrépagny, notamment avec l'équipe betteravière et l'équipe communication marketing, mais aussi l'équipe d'Etrépagny sur place, une journée comparable à ce qui a pu être mené à bien à Tilloloy en 2022, à côté de Roye, en invitant les salariés, leurs familles et les planteurs. Cela peut représenter beaucoup de monde.

C'est une manifestation de grande ampleur qui commence à se préparer pour être prête dans 3 mois. Cela viendra assez vite. Nul doute qu'au départ de Roye pour les personnes qui voudront s'y rendre, il y aura tout ce qu'il faut, des bus, etc. À Tilloloy, de mémoire, nous avons dépassé le millier de visiteurs dans la journée. Les food trucks avaient été dévalisés. Ce qui fait d'ailleurs partie des points de vigilance pour 2024.

Il y aura également un petit atelier organisé dans l'ensemble des équipes. Notre ambition est de l'effectuer avant l'été, avant la pause des congés payés. Il s'agira d'un atelier pour reparler avec chacun de SLS, des valeurs de l'entreprise, à la fois dresser un bilan des valeurs de SLS 10 ans après leur définition et leur mise en place ainsi que pour évoquer les valeurs du groupe Südzucker qui ont été définies l'an dernier et qu'il faut harmoniser avec nos propres valeurs.

Un petit chantier participatif aura lieu au sein de chaque équipe. Nous avons commencé lundi dernier au conditionnement avec une partie des salariés à la journée. Il faut l'organiser auprès de chacun dans tous les sites, petits et grands. C'est le management qui déploiera cet atelier.

M. GROST. - Est-ce absolument sur tous les sites, Monsieur GAUSSOU ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, petits et grands.

Pour l'équipe d'Eppeville, il y aura une séance à prévoir, pour Marseille, également. C'est un atelier d'une heure.

M. GROST. - Peu importe, l'essentiel est que les salariés se sentent aussi concernés.

M. GAUSSOU, Président. - S'il n'y a pas de question, je reviens à la partie betteravière.

Avant d'évoquer des actualités agricoles qui sont toujours d'actualité à l'approche du salon de l'agriculture dans les médias, nous avons terminé notre campagne le 3 février à Roye et le 7 février à Étrépagny. Chacune a effectué 143 jours de campagne. Etrépagny avait démarré 4 jours après et a terminé 4 jours après Roye.

Les rendements finaux sont supérieurs à 14 t/ha pour Étrépagny et autour de 13,5 pour Roye. Le chiffre final que j'ai appris hier s'établit à presque 13,85 t de sucre par hectare ce qui est plutôt d'un bon niveau, notamment autour de toutes les zones de Südzucker.

En termes de quantité de sucre à l'hectare, nous avons plutôt eu une bonne campagne, de bons rendements racines, 84 t/ha à Étrépagny et 80 t/ha à Roye. En revanche, les richesses étaient en dessous de 17, mais l'un dans l'autre, il y avait du sucre dans les champs, plus qu'en Allemagne et en Pologne. La Belgique affiche également de bons résultats.

Pour la campagne 2024, les équipes sont sur le pont pour le placement des semences auprès des planteurs. C'est l'actualité de fin février et début mars et les semis arriveront dans la foulée. C'est en cours.

Sur le plan contractuel, les derniers contrats sont en train d'arriver. Nous tablons sur une légère hausse en surface pour viser une quantité similaire en prenant des rendements historiques. C'est ce que Thomas NUYTTE et son équipe ont pris en compte et que nous avons évoqué. Nous essayons d'être sur des niveaux de surfaces importants, mais maîtrisés.

Nos inspecteurs de culture sont très actifs en ce moment sur les ventes de graines auprès des planteurs afin de pouvoir semer dès que possible. En général, nous commençons tout cela plutôt fin mars.

M. ADAM. - Par rapport aux surfaces et à la production, on sait tous ce que cela a donné des productions intenses et massives de sucre en Europe.

Avez-vous tiré les leçons de cette surproduction qui a pu provoquer des effondrements de cours ?

Vous venez de présenter des cours de sucre en légère baisse.

N'avez-vous pas peur qu'en maintenant des productions aussi importantes en Europe, nous soyons en surproduction et que nous provoquions un effondrement du cours ?

Aujourd'hui, vous dites que l'on va exporter 400 000 t de sucre.

C'est vrai pour le groupe Südzucker, mais c'est peut-être aussi vrai pour d'autres groupes.

Cela veut-il dire que le tas de sucre européen est plus important que la demande ? Auquel cas, on sait très bien que l'on ne pourra pas absorber tout ce sucre et trouver des débouchés externes à l'Europe qui ne sont pas profitables à l'entreprise au final.

La direction de Südzucker a-t-elle retenu la leçon de ces dernières années ?

Nous avons tout de même l'impression que nous sommes repartis et que nous profitons d'un cours très haut aujourd'hui pour profiter et engranger, mais au final, cela provoque une baisse générale et des fermetures d'usine.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous apporte deux éléments de réponse.

J'évoquais une maîtrise des surfaces.

Le groupe est extrêmement attentif à cela. Il ne veut surtout pas un accroissement des surfaces. Nous sommes vraiment sur le maintien, voire le refus à des planteurs de planter de la betterave.

Après, exporter plus ou moins, cela dépend des rendements des campagnes.

Rappelez-vous, au mois de janvier, notre crainte était la jaunisse, pas de néonicotinoïdes, pas de sucre en Europe. C'est un exercice très difficile de dire : tant de surface... Nous ne sommes sûrs de rien en termes de rendement à la hausse ou à la baisse. Le groupe est donc très prudent, il maintient globalement les surfaces, mais surtout pas plus dans un contexte économique qui est satisfaisant.

Pour vous répondre très clairement, il surveille cela avec la plus grande attention pour ne pas tomber dans une surproduction justement, mais il faut également éviter la sous-production.

M. ADAM. - Vous n'êtes pas sans savoir que nous avons des contacts via nos syndicats respectifs avec d'autres salariés syndiqués dans d'autres groupes qui nous annoncent avoir une stratégie plutôt d'augmentation de surfaces.

Est-ce global et aura-t-on encore à subir des conséquences de production qui ne sont pas en correspondance avec la demande ?

C'est une inquiétude qui peut être légitime.

M. GAUSSOU, Président. - En toute hypothèse, la stratégie de Südzucker est celle-là. Je ne connais pas celle des concurrents. Nous sommes très attentifs à cela.

M. ADAM. - Comme nous sommes tous sur le même marché, nous avons tous eu à affronter des fermetures. Au final, nous sommes tous salariés d'entreprises et c'est nous qui en subissons les fermetures.

M. GAUSSOU, Président. - Je comprends votre vigilance.

Encore une fois, après, il faut assurer la récolte.

Rappelez-vous il y a un an, nos craintes étaient la jaunisse et de ne pas avoir de sucre, etc. Je préfère qu'il y ait un peu d'exportations plutôt qu'un gros déficit, d'une certaine manière, mais c'est le RH qui parle.

Globalement, nous avons assuré la production.

M. ADAM. - Nous pourrions le mettre à l'ordre du jour du prochain CSE, mais avez-vous une idée du tas de sucre européen et ce qu'il y a en face au niveau demande et consommation ? Sommes-nous excédentaires en sucre en Europe ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous pouvons le mettre à l'ordre du jour. Nous suivons ces éléments.

M. LE GUERN. - Hier, nous avons eu le bilan campagne.

On n'a pas mis de néonicotinoïdes et nous avons atteint un record de betteraves, en tout cas pour Roye, car pour Étrépagny, je ne sais pas. Ce record s'est établi à plus d'1,9 million de tonnes. On a également atteint un record de production de sucre.

On affirme que l'on maîtrise nos surfaces, mais en fin de compte, on produit de plus en plus.

À un moment, ne faut-il pas réduire un peu le volume ?

M. GAUSSOU, Président. - Le tonnage à l'hectare est en effet le record des 5 dernières années, mais comment le prévoir assez tôt ?

Il n'y a pas eu plus d'hectares, mais il y a eu 84 t/ha à cause des pluies et de la météo qui a engendré que les betteraves étaient volumineuses.

Qu'est-ce qui se passera en 2024 ? On ne sait pas.

M. LE GUERN. - Du coup, la richesse était moindre.

L'un dans l'autre, nous avons réalisé une bonne campagne, je suppose, puisque nous avons battu le record...

En fait, l'agriculture est bizarre. On a toujours l'impression que l'on se plaint, mais on produit toujours plus.

M. GAUSSOU, Président. - Rappelez-vous il y a 3 ans, nous étions inquiets concernant la jaunisse sur certaines zones. Au sud de Paris, cette année, ils ont connu la jaunisse ; nous n'avons pas été touchés, heureusement.

M. LE GUERN. - Comment se situent nos collègues dans le groupe par rapport à nous ?

M. GAUSSOU, Président. - L'Allemagne a été touchée par le syndrome basses richesses, donc elle est en retrait par rapport à la France et la Belgique.

Des zones ont été vulnérables. Nous ne sommes pas à l'abri de toute menace. Nous en avons parlé notamment avec les néonicotinoïdes.

C'est un exercice difficile.

Que dirait-on s'il y avait eu de la jaunisse, que l'on ait baissé les surfaces et qu'il ait manqué 200 000 t pour livrer les clients ? Que dirait-on ici même à juste titre ? Ce n'est pas simple. Cette année, nous sommes plutôt en léger excédent.

Concernant les néonicotinoïdes, j'avais un point à évoquer avec vous. Les agriculteurs se sont mobilisés. Il semblerait qu'ils se remobilisent à l'approche du Salon.

Sur le plan de SLS, il y a eu des réussites, des obtentions du monde agricole sur le glyphosate, le règlement SUR, sur un projet dit de restauration de la nature. Le gel de la baisse de l'avantage fiscal sur le gasoil non routier a également satisfait les agriculteurs.

Pour autant, il semble qu'ils restent tout à fait vigilants par rapport à des problématiques de souveraineté alimentaire, notamment pour obtenir des garanties par rapport aux importations avec des handicaps au plan des règlements d'un pays à l'autre qui nuisent à l'agriculture française.

Sur le plan de SLS, cette année, nul doute que nos planteurs auront une rémunération de très bon niveau, car le contrat de betteraves est corrélé avec les prix du sucre. Sur le plan économique, cette année, nous sommes dans un monde dont on ne peut pas dire que les exploitations ne sont pas viables.

M. DIEVAL. - Pour rappel, quel est le prix de la tonne en 2024 ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons un contrat qui donne un prix jusqu'à 600 €, de mémoire, c'est minimum 43 €/t.

Ce sont des bons niveaux, mais le monde betteravier est peut-être un peu à part, en tout cas cette année, par rapport à d'autres domaines agricoles comme l'élevage, la viticulture ou les fruits, etc.

Pour autant, le monde betteravier a fait remonter qu'il y avait des distorsions de concurrence.

La France applique strictement et au-delà la directive européenne sur les néonicotinoïdes. Certains pays pulvérisent toujours des produits. Il y a des demandes par rapport à cela, il faudra être très prudent pour voir si elles aboutiront ou non.

Un produit comme l'acetamipride est notamment utilisé en Allemagne en pulvérisation. Ce n'est pas directement un néonicotinoïde, mais il n'est pas autorisé partout. C'est sur cela que

les agriculteurs insistent.

Qu'est-ce que cela peut donner ?

Il faut être extrêmement prudent et continuer. Notre analyse est qu'il faut continuer le développement variétal et assurer l'avenir avec des semences qui résistent aux pucerons et toutes les invasions néfastes. Avant tout, c'est cela, pour l'avenir.

M. ADAM. - Vous avez parlé de marketing tout à l'heure : il faut être très prudent avec l'image que l'on veut donner en utilisant certains produits.

Si nous gardons la même ligne, je pense que ce sera bénéfique en termes d'image.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez raison, il faut être très prudent.

D'un côté, on prône l'agroécologie de manière très forte, notamment chez SLS. Si une distorsion d'image se produit, cela peut facilement être repris, y compris par les médias.

D'un côté, vous utilisez certains produits et de l'autre, vous travaillez avec des clients et partenaires planteurs pour être vertueux sur le modèle de la ferme d'Étrépagny. Cet écart n'est pas simple à gérer. Pour autant, pour l'instant, on ne peut pas se passer de tous les produits.

Nous nous situons dans une phase de transition importante.

M. ADAM. - Le discours habituel est : on arrête tout et on remet des systèmes de traitement, mais je ne pense pas que cela soit une bonne stratégie.

M. GAUSSOU, Président. - L'actualité agricole est donc celle-là en ce moment et apparemment ce n'est pas terminé.

Hier je crois, le Président de la République recevait les principaux syndicats du monde paysan, la FNSEA et Coordination Paysanne.

M. ADAM. - Ce n'est pas un syndicat paysan, c'est un syndicat d'agro agriculteurs : ce sont les organisations patronales de l'agriculture.

M. LE GUERN. - Je ne suis pas sûr que l'on puisse affirmer que c'est une réussite importante de remettre du glyphosate et après de parler de restauration de la nature. Cela ne va pas bien ensemble.

M. GAUSSOU, Président. - C'est comme cela que ça a été vécu par les agriculteurs. Cela reprend leur pensée, d'une certaine manière.

Après, en tant que citoyen, je peux comprendre que la manière dont c'est formulé puisse troubler. La grogne est arrivée depuis quelque temps. L'action baptisée « on marche sur la tête » ayant notamment consisté à changer les panneaux dans les villages et petites bourgades...

M. LE POULLEN. - Je pense que cela concerne surtout les petits agriculteurs, car les gros céréaliers n'ont pas besoin d'argent.

M. LE GUERN. - Dans notre région, je ne pense pas que les gros soient à plaindre.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons donc traité la campagne betteravière.

S'il n'y a pas d'autres questions, je passe à la partie sociale, sachant qu'il y a un certain nombre de questions sur ce plan.

M. ADAM. - Quand les directeurs nous rejoignent-ils ?

M. GAUSSOU, Président. - Ils nous rejoindront à 11 h 15. Nous ferons une pause avant puis nous commencerons l'examen des questions jusqu'au déjeuner.

M. ADAM. - Je pensais qu'ils seraient en retard d'une demi-heure.

Cela montre l'importance qu'ils accordent au dialogue social et aux relations avec les élus. À 11 h 15, nous aurons balayé une bonne partie de l'ordre du jour.

M. GAUSSOU, Président. - Vous êtes excessif je pense, en disant cela. Je suis présent.

Une fois dans l'année, ils nous rejoignent en cours de route. Nous pouvons nous accorder sur le fait que c'est un épiphénomène. Depuis un an, ils ont été régulièrement présents et je les invite à chaque fois.

M. DESSAINT. - On pourra peut-être passer les questions qui les concernent directement et celles auxquelles ils doivent répondre.

M. GAUSSOU, Président. - Bien entendu, mais nous n'avons pas encore fini les actualités générales.

En matière sociale, à fin janvier, il y a 424 salariés permanents chez SLS, 425 à fin décembre. Il y a eu quelques entrées et sorties qui seront mises au procès-verbal. Il y a eu notamment une sortie à Étrépagny qui explique la décroissance d'une unité.

En termes de mouvement cadres, Mme HENNEGRAVE que vous avez eu le plaisir pour la plupart d'entre vous de voir ou dans le cadre du travail ou dans le cadre de nos CSE a pris sa retraite au 1^{er} février. Dans les derniers mois, elle était chargée de mission auprès de François VERHAEGHE, président.

La bourse des emplois est constituée. Nous allons l'afficher à l'écran. Nous avons rajouté en ce mois de février un recrutement validé pour un conducteur process 2 agent de maintenance à Étrépagny.

Il y a toujours des recrutements en cours à Roye Conditionnement et Roye sucrerie. Des questions sont posées à l'ordre du jour. Je propose de l'évoquer tout à l'heure, notamment pour Roye Conditionnement.

Dans l'actualité récente, nous avons lancé le recrutement d'un ou d'une assistante commerciale qui sera rattachée à Roye Conditionnement en vue d'un départ à la retraite qui se produira en fin d'année.

Mme PACHOCINSKI a lancé à la sucrerie le recrutement d'un mécanicien posté et à Étrépagny d'un technicien agent de maîtrise. Le recrutement d'un ERA est lancé depuis le mois de janvier.

M. LE POULLEN. - Concernant le conducteur process 2 que vous rajoutez sur Étrépagny, un est actuellement en recrutement qui commencera en début de campagne.

Est-ce celui-là ou encore un nouveau poste ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est un nouveau.

M. BAUX. - Pourquoi le « 2 » ? Est-ce par rapport à l'avant et l'arrière ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, il y a 2 postes repères sur la partie conduite.

M. LE POULLEN. - Est-ce pour remplacer M. MOHAMED... Le poste a-t-il été ouvert ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas de nom à citer, mais je peux vous dire que ce poste s'ouvre.

Des recrutements auront lieu. Nous évoquerons tout à l'heure de Roye Conditionnement en présence de M. KANTHACK.

M. ADAM. - Nous avons eu un départ au laboratoire.

On ne voit pas de...

M. GAUSSOU, Président. - Une question est posée également sur ce point.

M. ADAM. - Il ne figure pas encore sur la bourse aux emplois.

M. GAUSSOU, Président. - Il figurera sur la prochaine. Nous sommes arrêtés au 31 janvier précisément.

Il y a une question sur le poste du labo d'Étrépany et Roye Conditionnement.

Nous allons rester dans ces prochains mois sur un niveau régulier de recrutement sans les usines.

Sur le plan des recrutements cadres, à date, il y en a un peu moins que l'an passé. En perspective, il y a toujours le poste de responsable développement RH sur lequel il pourrait y avoir des avancées assez rapides et la volonté de recruter des trainees, ce sont des jeunes ingénieurs qui tournent sur les usines.

M. ADAM. - Le poste responsable développement RH sera-t-il en charge de mettre à jour les accords sur le site Internet ?

M. GAUSSOU, Président. - On pourrait lui confier ce type de missions, mais pas seulement.

Voilà pour la partie sociale. Concernant le dialogue social, qu'avons-nous en ce moment entre nous au sein de la branche ?

On peut évoquer le travail de révision de la convention collective qui avance.

De mémoire, il y a eu 4 réunions ayant permis de balayer un certain nombre de chapitres de la convention collective. Pour autant, le travail n'est pas achevé.

En deuxième information, M. BRAOUDE, directeur des affaires sociales SNFS, prend sa retraite fin mars. À l'issue, il faudra continuer ce travail avec sa ou son successeur, donc il y aura peut-être un planning à réviser de mon point de vue, car pour l'instant le successeur n'est pas arrivé.

M. DESSAINT. - Le travail de révision de la CCN sera donc en statu quo pendant plusieurs mois, je pense.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, mais il faut voir pour combien de temps. Je n'ai pas d'information très récente. Le recrutement est en cours.

M. DESSAINT. - Si cela va aussi vite que les recrutements ici, ce sera l'année prochaine !

(Rires.)

Le temps que le successeur arrive, il y aura un temps de battement entre deux.

M. GAUSSOU, Président. - Si vous recrutez une personne qui a l'expérience du travail dans les branches, elle peut être opérationnelle rapidement.

M. SERAMY. - Son départ à la retraite aurait dû être prévu avant qu'il ne parte. Avant qu'il parte, son remplaçant aurait dû être en recouvrement. Ce n'est pas un décès, mais un départ à la retraite.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur SERAMY, un recrutement, même avec une bonne anticipation, vous n'êtes pas au jour J forcément, car il y a du qualitatif, des métiers très spécifiques.

On ne l'a pas préparé 10 ans avant ; on l'a préparé au sein de la branche - pas SLS directement - 6 mois avant. Cela étant, il faut privilégier le qualitatif. Il vaut mieux avoir quelqu'un en capacité de traiter les sujets avec les partenaires à un bon niveau que l'inverse.

Il faut viser la qualité des débats.

M. ADAM. - Par rapport à cette relecture, ce dépoussiérage et cette mise à jour de la CCN, rien n'avait été accompli depuis de nombreuses années.

En l'occurrence, tant que les textes définitifs ne sont pas sur la table, la CCN actuelle est toujours en vigueur, ce qui est écrit est écrit.

M. GAUSSOU, Président. - Avez-vous des craintes à cet égard ?

M. ADAM. - Non, mais il n'y a pas d'interprétation possible avec la nouvelle mise à jour, car la nouvelle mise à jour n'a pas été finalisée et présentée.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut effectivement aller au bout du travail, finaliser la mise à jour et valider collectivement le travail qui aura été mené à bien et étendre la nouvelle CCN à la profession.

Voilà ce qu'il en est sur le plan de la branche.

On peut évoquer un deuxième élément au sein de SNFS : il y a eu une réunion sur les grilles de salaires du SNFS. Des propositions ont été effectuées : une proposition qui excède significativement l'évolution du Smic en janvier qui est à 1,13 %, puisqu'il a été proposé après échanges à 1,8 %.

À ce stade, il semblerait que cette proposition n'ait pas reçu l'assentiment d'une majorité des organisations syndicales.

M. ADAM. – La proposition n'a reçu l'assentiment d'aucune organisation syndicale.

En effet, seules les organisations patronales l'ont approuvée !

(Rires.)

M. GAUSSOU, Président. - M. BRAOUDE analysera la situation dans le temps qu'il lui reste et le SNFS étudiera après cette nouvelle donne, sachant que nos grilles sont au-dessus du Smic.

M. ADAM. - En sachant qu'ils ont commencé à 1 %.

M. BOUCHELAGHEM. - Il n'a pas dit qu'il n'y aurait pas d'autres réunions ?

M. ADAM. - C'est fini.

M. GROST. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - La branche est au-dessus du Smic, beaucoup de points avaient été réalisés en 2023. Il ne faut pas être négatif.

Nous sommes l'une des branches qui a tenu à évoluer, à suivre l'évolution du Smic qui est le paramètre important. Il y avait une proposition significativement au-dessus du Smic. Elle n'a pas l'assentiment. Le SNFS devra se positionner. Une réflexion sera menée.

M. ADAM. - Votre positionnement est de dire que notre grille la plus basse est au-dessus du Smic. On maintient donc cet écart et on n'a pas de progrès sur nos niveaux de rémunération. On se dégrade même par rapport à l'inflation actuelle.

Dans 5 à 10 ans, nous serons un secteur sucrier aussi... Nous aurons perdu tous les avantages qu'il y avait à travailler dans l'industrie du sucre à ce rythme.

Maintenant, vous concentrez vos efforts sur les accords d'entreprise, mais la branche est également importante.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas ce que la branche a dit, car on a toujours tenu à accompagner l'évolution du Smic. On n'a pas perdu. Le Smic a suivi l'inflation et, comme on a suivi le Smic, on a suivi l'inflation au sein de la branche.

Après, s'il n'y a pas d'accord, le SNFS analysera la situation. Ce n'est pas pour cela qu'il faut être négatif sur l'avenir.

M. ADAM. - On ne refera pas le débat, on n'a pas la même analyse.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne suis pas mandaté pour en débattre.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, le SNFS suit-il l'inflation ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, car on a toujours suivi le Smic et, par nature, le Smic est revu en fonction de l'inflation tous les 6 mois de manière automatique. C'est pour cela que l'an dernier il y a eu 2 évolutions au sein de la branche.

Nous sommes l'une des rares branches à avoir mené ce travail régulièrement. Certaines branches se trouvent en dessous.

M. BOUCHELAGHEM. - Proposer 1,8 % en augmentation générale, est-ce suivre l'inflation ?

M. GAUSSOU, Président. - En janvier, le Smic a évolué de 1,13 %.

Nous nous sommes vus 2 fois l'an dernier, nous avons franchi 2 étapes au sein du SNFS. Deux évolutions ont permis de suivre au cours de l'année. Ce sont des échanges qui se déroulent plutôt au sein de la branche.

Pour la branche, c'était l'actualité.

Au sein de SLS, nous avons démarré nos propres négociations. Une réunion a lieu demain 22 février avec les organisations syndicales. Il y a déjà eu la première proposition que vous connaissez.

Il y a une question sur le calendrier social dans l'ordre du jour tout à l'heure, donc nous y reviendrons pour aborder cela plus en détail.

Je laisserai mes collègues faire le bilan de la campagne.

M. ADAM. - Nous pouvons passer aux questions 16 à 25 qui vous concernent directement et nous reviendrons sur les autres questions, lorsqu'ils daigneront assister au CSE.

M. GAUSSOU, Président. - Vous me taquinez avec le terme « daigner ». »

Je peux évoquer rapidement la qualité au plan général de SLS avec la répartition des réclamations 2024 par typologie.

En janvier, il y a assez peu de réclamations. Quatre sont considérées comme justifiées de nature diverse :

- une différence de poids ;
- un morceau tâché, c'est une réclamation un peu classique, désagréable pour le client, mais pas d'une importance considérée comme gravité majeure ;
- une bûchette mal scellée ;
- une palette reçue avec plusieurs codes.

Au sein de l'équipe qualité, 5 réclamations sont en cours d'examen avec :

- des sachets internes de Big Bag qui se détachent ;
- une palette affaissée constatée par Carrefour sur des étuis ;
- une palette endommagée à réception chez Dossin ;

- des sachets pas très bien fermés.

Retenons que le mois de janvier a été plutôt un bon mois en nombre de réclamations.

En termes d'actualités pour la qualité, beaucoup d'audits sont en cours. Nous l'avions indiqué au sein de ce CSE.

Sur le mois de janvier, il y a eu l'audit Intertek à Marseille qu'il faut saluer. Intertek est une société qui travaille pour plusieurs clients à la fois, ce qui permet de mutualiser les audits. En l'occurrence, il a travaillé pour le laboratoire Laphal, Colorcon, Benta et Pierre Fabre qui lui confient la mission de valider ou non la capacité du fournisseur.

Le retour que j'ai eu du site est que cela a été un audit plutôt agréable avec un interlocuteur de bon niveau. Il y a eu des points positifs : la propreté du site, l'ambiance sereine à tous les niveaux et la compétence de chacun.

Il y a eu des remarques au plan documentaire sur les attentes des clients pharmaciens. Le site de Marseille peut se réjouir de cet audit.

Il y a aussi l'audit Halal à Roye pour tout SLS qui a donné lieu à une demande de certificat pour certains produits alors que, jusqu'à présent, une attestation d'absence d'origine animale suffisait, donc il y a un peu plus d'exigence de la part de l'auditeur Halal qui est venu rendre visite à Claire DUCOROY le 24 janvier 2024.

Le lendemain, à Marseille, l'audit Kasher a permis de renouveler le certificat.

L'actualité des audits sera assez chargée pour les autres sites : Eppeville va démarrer en premier avec la nouvelle IFS version 8 les 14 et 15 mars, à Bresles les 26 et 27 mars, à Roye Conditionnement du 16 au 18 avril sur 3 jours et enfin à Marseille 25 au 26 avril.

Il y aura un audit important du client pharmacien UPSA à Agen dans le Lot-et-Garonne qui auditera Marseille comme il l'effectue régulièrement au mois de mai. Il faut préparer cette campagne d'audits avec cette nouvelle version IFS.

Les résultats de l'IFS pour les 2 sucreries ont été plutôt brillants avec des niveaux de plus de 98 en 2023.

J'en ai fini pour les informations générales.

Je propose une pause de 5 minutes puis nous démarrons par les questions sociales et/ou les autres questions si nos collègues sont arrivés.

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

Je vous propose d'aborder les questions de nature sociale.

Une question de cette nature s'est glissée dans la situation générale : c'est l'intéressement 2023. Vous l'avez à l'écran et il y a une communication à ce sujet. Vous savez que notre intéressement dont c'était la première année dans le cadre du nouvel accord a été atteint en totalité sur tous les critères, y compris le bonus.

Nous avons commenté les chiffres au mois de décembre. Nous sentions venir les tendances et le résultat global qui s'est confirmé.

Les critères sécurité ont tous été atteints et bien atteints. Nous l'avons vu lorsque nous avons évoqué la partie sécurité, notamment le critère pour réclamations qui a été très largement atteint, puisque nous avions prévu que dès lors qu'il y a seulement 8 réclamations, le critère était atteint et nous en avons eu 2. Il y a donc une marge de manœuvre extrêmement importante.

Sur le plan des critères commerciaux, les ventes de spécialité, les volumes ont été atteints au-delà des 46 000 t, de même que pour le critère de la gestion des risques pour la partie assurance des ventes avec un résultat positionné au milieu de la fourchette à peu près, donc un très beau résultat.

À l'égard de nos critères environnementaux, lorsque nous avons négocié l'accord, il y avait eu beaucoup d'échanges par rapport à cela. C'étaient des critères qu'il fallait s'approprier, dirons-nous, pour la gestion de l'eau, l'agroécologie avec le panel de planteurs suivi en termes de durée de couverture des sols en intercampagne.

Tous ces critères ont été bien atteints et notamment ce critère innovant avec la durée de couverture des sols en végétaux d'interculture qui est suivi par le biais d'une société spécialisée qui nous transmet les résultats tous les mois.

Concernant les critères sociaux, il manque quelques entretiens annuels de développement (EAD), on peut le déplorer, mais, globalement, tout a été réalisé. Il y a eu des échanges à ce sujet. La marge de progrès consiste à les effectuer un peu plus tôt dans l'année et être moins pris par le temps quand la fin de l'année approche.

Le plan de développement des compétences a été réalisé en termes d'heures, globalement à hauteur de près de 95 %.

Puis pour les critères industriels, le taux de rendement global se situe un peu au-dessus de la cible. Je rappelle que l'on ne prend pas le mois de janvier, donc le mois de janvier 2023 n'était pas dans le critère.

En matière de conditionnements, nous avons monté les OEE des lignes morceaux, ce qui nous a permis de nous positionner au-dessus de la fourchette qui peut paraître bien basse et bien raisonnable, quand on démarre à 52. Le critère a été atteint également sur les poudres.

Pour la régularité de cadence betterave, il n'y a pas de souci, non plus que pour le rendement de la cristallisation.

Le nouveau critère pour la maintenance préventive avec le calcul des pourcentages d'OT réalisés dans le cadre de Smart Maintenance a été atteint également. La fourchette donnait 20 % et nous en avons réalisé 35 %.

Nous avons échangé sur un taux de présentéisme qui permettait un petit bonus ; il est atteint, mais ne servira pas cette année, puisqu'il ne compense rien. Tous les critères étant atteints, le bonus n'est pas actionné.

M. ADAM. - Vous auriez pu le verser, car 0,3, ce n'est rien.

M. GAUSSOU, Président. - Comme disait un humoriste, rien, c'est déjà quelque chose.

(Rires.)

Au-delà de la boutade, ce critère a bien fonctionné. Nous avons échangé sur cela. Vous aviez joué le jeu, c'était positif sur le recensement des absences de courte durée.

Il y a en gros 1,5 % d'absence de courte durée dans l'entreprise, donc nous sommes sur des niveaux satisfaisants qui témoignent de l'engagement global des salariés.

M. BOUCHELAGHEM. - En gros, le critère ne sert à rien. C'est une carotte.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un bonus. Imaginez que nous n'ayons pas atteint l'un des autres critères, nous nous réjouissons que ce critère compense.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela aurait pu servir à quelque chose.

M. ADAM. - Cela servira peut-être demain.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour reprendre un humoriste, Raymond DEVOS disait : « Je n'ai rien à dire, mais je le dis pour que les gens le sachent. »

M. GAUSSOU, Président. - C'est lui qui a dit : « Rien, c'est déjà beaucoup. »

(Rires.)

Nous allons donc dérouler le calendrier de versement comme à chaque fois. Nous sommes sur le même calendrier que l'an dernier, ce qui doit donner lieu à versement auprès de l'organisme bancaire CIC pendant la deuxième quinzaine de mars. Nous nous situons sur le même timing.

M. LE GUERN. - L'année prochaine, les objectifs évoluent-ils ou pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Certains oui, d'autres non, mais nous nous étions attachés à établir des fourchettes plutôt évolutives.

Un accord d'intéressement doit montrer une volonté de progresser. On peut avoir une évolution pas très conséquente, mais il faut montrer une dynamique dans le cadre d'un accord d'intéressement. L'amélioration continue est notre raison de vivre, de toute manière.

Dans l'actualité sociale, je vous propose de passer à la question n° 16.

IV. QUESTIONS PREALABLEMENT POSEES

SOCIAL

16) Avez-vous un projet pour rajeunir le site intranet et le faire vivre ?

M. GAUSSOU, Président. - Elle a déjà été traitée, il s'agissait du site intranet.

Vous avez compris qu'il y a un projet qui existait de longue date à l'échelle de l'ensemble du groupe. Il a fait travailler beaucoup de personnes depuis pas mal de mois, c'est un gros travail. Nul doute qu'il vivra et qu'il sera de nature je pense à vous satisfaire à partir du 5 mars 2024.

17) Quelle est la date de la distribution de sucre aux salariés ? s

M. GAUSSOU, Président. - Les dates seront différentes en fonction des sites. En revanche, la distribution sera homogène.

C'est toujours un chantier important de bien définir le sucre donné aux salariés pour que chacun soit satisfait à partir du conditionnement. Les dates strictement pour le conditionnement devraient être les 12, 14 et 19 mars.

Pour la sucrerie de Roye, les dates définitivement confirmées sont les 20 et 21 mars.

Pour Étrépagny, nous finalisons les dates, mais ce sera normalement également début mars.

Pour Eppeville, ce sera plutôt fin mars.

Ce sera précisé, mais tout aura lieu en mars, c'est ce qu'il faut retenir. Je crois que l'on donne 60 kg avec un panel qui essaie d'être le plus agréable pour tout le monde.

M. LE PoulLEN. - C'est une date, mais à Étrépagny, beaucoup seront en vacances et viendront spécifiquement pour venir chercher leur sucre.

M. BAUX. - Il y a la semaine de formation en mars.

M. LE PoulLEN. - Oui, peut-être à ce moment.

18) Quelle est la date d'installation prévue pour nos bornes de recharge électrique ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est un sujet sur lequel nous avons déjà échangé au moins deux fois dans le cadre de nos travaux.

Des budgets ont été demandés pour les 3 sites de la sucrerie de Roye, d'Étrépagny et du conditionnement de Roye. On peut normalement passer des commandes à part du mois d'août.

Il y aura une étape préalable - il faut toujours être prudent, nous sommes confiants - par rapport à l'approbation des budgets. Le mouvement vers l'électrique est inéluctable, il faut aller de l'avant. Nous pensons qu'ils seront raisonnablement approuvés en juillet et la mise en place aura lieu début 2025.

M. GROST. – Est-ce uniquement pour ces 3 sites ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

Je rappelle qu'il y a une contrainte à laquelle nous allons nous confronter : en fonction de la taille des sites, il y a obligation de mettre tant de bornes. Il y a un seuil de salariés à prendre en compte.

M. GROST. - C'est dommage, car à Eppeville vous allez commencer des travaux pour des nouveaux bureaux. Je pense que mettre des bornes électriques n'aurait pas augmenté le budget énormément.

Vous allez remettre en état un bâtiment, refaire la partie électrique. Le parking étant juste à côté, ne serait-ce pas le moment d'en profiter ? Il y aura aussi la demande à un moment ou un autre sur les petits sites.

M. GAUSSOU, Président. - J'entends. Je pense que ce sera déployé après. C'est positif et inéluctable. J'entends votre remarque pour Eppeville par rapport à d'autres travaux en cours.

Je ne sais pas s'il y a des salariés qui roulent à l'électrique.

M. GROST. - Il y a au moins une personne, pour l'instant.

M. GAUSSOU, Président. - Voilà pour cette partie qui va avancer.

Un prestataire sera choisi. L'équipe Achats lancera un appel d'offres ; elle a déjà des idées sur la question pour choisir un prestataire qui installera les bornes et tout ce qui va avec et suivra la fourniture d'électricité et sa facturation.

M. BOUCHELAGHEM. - Lorsque le jour viendra de renouveler les véhicules d'entreprise, irez-vous vers de l'électrique ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour l'instant, la question n'est pas posée de manière obligatoire, mais cela approche. Il faudra aller vers cela, oui.

M. BOUCHELAGHEM. - En plus des bornes pour les salariés, il faudra penser aux bornes pour les véhicules d'entreprise ?

M. GAUSSOU, Président. - Le jour où tout sera électrique, de fait, oui.

M. BOUCHELAGHEM. - J'espère que l'on ne sera plus là, déjà.

M. GAUSSOU, Président. - Pourquoi ?

M. BOUCHELAGHEM. - Quelle utopie !

M. GAUSSOU, Président. - 2035 verra l'interdiction des thermiques.

En toute logique, à un moment, il y aura une majorité de véhicules électriques, en tout cas.

M. BOUCHELAGHEM. - De là à passer au tout électrique !

M. GAUSSOU, Président. - Nous suivons le mouvement, nous accompagnons.

M. BOUCHELAGHEM - Pour le moment, n'y a-t-il pas de projet en ce sens ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour la flotte SLS, quand on renouvelle, on prend de l'essence ou de l'hybride.

M. CAUCHOIS. - Si jamais on vient à l'électrique, prévoyez 2 jours pour les CSE, car avec les temps de route, etc. il faudra que l'on prenne un hôtel pour recharger.

M. GAUSSOU, Président. - Nous suivons, nous ne sommes pas forcément devant les autres entreprises, mais nous suivons.

19) A quelle date les salariés pourront-ils positionner des congés sur leur CET ?

A quel moment les salariés peuvent-ils demander le versement de leurs jours de congés dans le CET ?

M. GAUSSOU, Président. - La fin de l'exercice n'est pas encore toute proche, mais nous nous en approchons, effectivement.

Comme le prévoit l'accord et comme chaque année, les salariés pourront positionner ce qui peut être mis sur le CET pour le 15 juin.

Je rappelle qu'éventuellement, il y a un placement qui existe - mais qui n'a jamais été activé - à l'initiative de l'employeur : il peut placer jusqu'au 30 juin des heures ou des jours qui n'auraient pas été mis par le salarié.

Un formulaire existe qui sera disponible auprès du service RH au mois de juin.

La deuxième question porte sur le versement des jours de congé. Le placement des jours est en juin. Si par versement, on entend la valorisation des jours, c'est une fois par an sur le principe en juin ou, en cas exceptionnel, également une fois par an. C'est ce qui avait été vu dans le cadre de notre accord CET.

Par exemple, un salarié a des jours ou des heures dans le CET. S'il veut les valoriser, il peut demander une fois par an à titre exceptionnel le déblocage et la valorisation. C'est à l'occasion d'un achat immobilier, d'un événement, etc.

C'est ce qui avait été vu avec les partenaires.

M. GROST. - Y aurait-il possibilité que le service RH puisse informer chaque salarié sur le nombre d'heures exact qu'il peut positionner sur le CET ?

Toutes les heures que l'on a sur le compteur ne sont pas obligatoirement positionnables. Cela dépend des heures que vous effectuez dans l'année.

Cela permettrait aux personnes de savoir ce qu'elles peuvent positionner, mettre en jour sur le CET ou se faire payer.

M. GAUSSOU, Président. - Vous vous référez peut-être à l'OGT et dans les heures qui existent, des heures sont issues de l'exercice et pas toutes.

Ne vaut-il pas mieux interroger le service du personnel sur cela pour avoir ce petit échange simple et efficace ?

J'irai plutôt sur cela, sachant qu'il faut que nous commençons à avoir en tête que notre accord prévoit un plafond des heures. Nous n'y sommes pas encore, mais c'est 700 heures maximum.

Certains s'en rapprocheront à un moment ou un autre. Pour ne pas dépasser le plafond, pour remettre des heures, il faudra faire une purge. Il faudra vider une partie pour en remettre.

M. ADAM. - Si les salariés purgent, j'informe tout le monde : c'est impossible.

Si la personne arrive avec 700 heures, donc à peu près 6 mois de salaire, cela lui fera bizarre.

La manière dont vous entendez la purge ne sera pas possible pour les salariés.

M. GAUSSOU, Président. - Je pense que vous allez trop vite dans votre raisonnement.

M. ADAM. - Je voulais revenir à l'origine de cette question.

Je souhaiterais que le positionnement des congés sur un CET intervienne en début de période, que les personnes puissent l'effectuer au mois de juin et signaler qu'ils positionneront 5 jours sur leur CET.

M. GAUSSOU, Président. - Et qu'ils aient un échange avec leur manager ?

M. ADAM. - Oui.

Si je vais sur la page intranet de SLS, vous valorisez le CET comme un moyen d'améliorer son revenu, d'épargner du temps, sauf que c'est un accord que nous avons signé entre vous et nous, partenaires sociaux, mais qui n'est utilisé que pour vous, à mon sens.

Lorsque vous dites « améliorer le revenu », vous ne pouvez pas exclure une partie des salariés. Vous ne pouvez pas le réaliser à destination seulement des personnes postées qui vont générer beaucoup d'heures. Un CET n'est pas que pour les personnes postées, c'est pour l'ensemble du personnel, sinon il fallait le préciser dans l'accord CET.

C'est un débat que nous avons toujours eu, mais je ne vois pas de consignes données dans le sens : positionner des jours en début de période.

Je ne vois pas le formulaire distribué aux personnes en début de période pour qu'elles positionnent et qu'elles choisissent.

M. GAUSSOU, Président. - Non, car c'est une constatation qui a priori satisfait pas mal de salariés, je pense, au demeurant, d'ores et déjà. Après, c'est l'article 3.1 de l'accord sur les heures validées au préalable par la hiérarchie. On a souvent cet échange.

M. ADAM. - Vous créez une discrimination volontaire en excluant une certaine catégorie de salariés qui ne peuvent pas améliorer leurs revenus comme vous le dites sur votre site intranet.

Vous l'annoncez fièrement, mais en omettant que ce n'est à destination que d'une catégorie de personnel. Je pense qu'il y a un gros souci.

Quand vous faites cela, il y a des mots pour...

M. GAUSSOU, Président. - Il y a également des salariés à la journée qui en bénéficient, pas uniquement des postés. J'en ai vu.

M. ADAM. - C'est pour cela que, si vous voulez un traitement équitable et non discriminatoire, le salarié doit avoir le choix.

Avez-vous peur que les salariés améliorent leur revenu ?

M. GAUSSOU, Président. - Derrière cette question, il y a la question des heures supplémentaires.

M. ADAM. - C'est vous qui le traduisez en heures supplémentaires ; ce sont des congés non pris.

Quand une personne est en congé, la remplacez-vous ?

Le travail effectué quand la personne est en présence...

M. GAUSSOU, Président. - La hiérarchie a un rôle à jouer. Faut-il valider un peu plus tôt ? Peut-être. Il y a forcément un échange à avoir.

M. ADAM. - Que le hiérarchique dise..., mais vous ne pouvez pas interdire comme vous le faites.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour aller dans le sens de Christophe, d'autant plus que vous vous en servez comme un levier pour gérer le planning OGT, mais à un moment, vous vous retrouvez confrontés à une situation telle que celle qui arrivera avant les campagnes sirop.

Les campagnes sirop vont s'allonger, donc forcément, en fin d'exercice, si vous démarrez les campagnes sirop, vous aurez besoin des salariés. Les salariés n'auront pas encore consommé tous leurs congés, ils reprendront les campagnes sirop, donc leurs plannings OGT seront encore en positif, jusqu'à combien, je ne sais pas.

Cela, vous allez le gérer et dire aux salariés, si ce n'est pas déjà fait : « Ne vous inquiétez pas nous allons vous les valoriser » avant même la fin de l'exercice.

Il y a un paradoxe entre l'accord qui dit que cela se fait a posteriori et la situation réelle.

M. GAUSSOU, Président. - L'accord dit : heures validées au préalable par la hiérarchie, article 3.1.

M. BOUCHELAGHEM. - Il faut attendre la fin de l'exercice.

M. GAUSSOU, Président. - Pour avoir le résultat final des courses, entre guillemets.

M. BOUCHELAGHEM. - Sauf que vous, l'encadrement, par rapport à vos besoins - c'est une remarque que je vous fais, je ne sais pas si c'est déjà fait ou pas - vous allez vous en servir pour dire au salarié : « Vous ne pourrez pas prendre tous vos congés jusqu'à la fin de l'exercice, mais on vous les reportera ou on vous les paiera majorés, etc. »

D'autres salariés vous disent : « Pourquoi n'aurait-on pas aussi le droit avant la fin de l'exercice de valoriser des congés ? », mais comme ces salariés, vous pouvez vous en dispenser en les laissant en RTT, on leur dit non.

M. GAUSSOU, Président. - Comme vous l'avez dit, cela dépend du besoin dont on ne peut pas totalement s'écarter.

La campagne sirop est longue, voilà.

M. BOUCHELAGHEM. - À un moment, vous vous retrouverez dans une situation où il y a une discrimination vis-à-vis d'une population par rapport à une autre, et pas forcément entre jour/posté. Le salarié aura un sentiment de discrimination.

Ce n'est pas : « J'ai des RTT que je ne veux pas prendre ou que je veux revaloriser autrement ». On lui refuse, on l'oblige à prendre des RTT à une période où il n'a pas besoin de prendre des RTT ou des congés, contrairement à d'autres salariés à qui on va presque imposer de valoriser leurs congés sur le CET.

M. GAUSSOU, Président. - Les salariés en campagne sirop vont peut-être me dire : « C'est discriminant, car nous, on ne peut pas prendre nos RTT », à l'inverse.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, aussi.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas simple.

(Arrivée de MM. KANTHACK et M. MASEREEL à 11 h 35.)

M. BOUCHELAGHEM. - Bien sûr que ce n'est pas simple. On a un accord 35 heures qui

n'est pas simple. À cela, vient se greffer l'accord CET qui n'est pas simple non plus et qui, par moments, se confronte à cet accord 35 heures. D'ailleurs, il faut qu'il y ait une certaine logique entre comment vous gérez vos plannings OGT et comment vous placez les congés.

Logiquement, comment est-ce ? Avec l'accord 35 heures, vous placez tous les repos, congés payés en priorité, les RTT par la suite, pour arriver fin mai proche de 0.

M. ADAM. - À 0.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est ce que veut l'accord 35 heures, mais vous y dérogez en vous servant du CET, en imposant une nouvelle pratique aux salariés.

M. GAUSSOU, Président. - C'est effectivement l'accord que nous avons mis en place en 2019.

M. ADAM. - L'outil n'est qu'à usage unique dans vos mains. Vous discriminez sciemment tout une partie de votre personnel en ne lui donnant pas accès au CET. Vous considérez que c'est l'outil qui est simplement pour vous, direction, et non pas pour le salarié.

On l'interprète comme cela, alors que sur votre site intranet - vous devez le vendre lors du recrutement - vous annoncez que l'on peut améliorer sa rémunération en plaçant des jours, mais vous oubliez de préciser qu'une seule catégorie de personnes peut effectuer cela : ce sont les personnels postés qui génèrent des heures en fonction des campagnes.

M. GAUSSOU, Président. - Principalement, jusqu'à présent, mais d'autres salariés ont également placé.

M. ADAM. - Aujourd'hui, vous avez une politique salariale discriminatoire.

M. GAUSSOU, Président. - Le terme me paraît fort.

Vous vous êtes exprimé. Nous regarderons sous l'angle d'anticiper les demandes.

M. ADAM. - La demande aujourd'hui est : au mois de juin, aux personnes qui n'ont pas vocation à effectuer des campagnes postées, demander si oui ou non elles veulent sacrifier à l'entreprise moyennant rémunération et un placement dans le CET des RTT, laisser le choix en début de période.

Après, nous sommes ouverts à rédiger un avenant à l'accord du CET et quantifier ce nombre de jours, mais on ne peut pas continuer comme cela.

20) Comment est calculée la prime d'ancienneté ?

M. GAUSSOU, Président. - Elle est calculée chez SLS sur les minima des barèmes de notre grille salariale et non pas, comme le prévoit la convention collective, sur les minima du SNFS qui sont bien en dessous, quoique révisés régulièrement.

Nous appliquons sur les minima de SLS, donc à chaque niveau de classe, il y a un salaire minimal brut que vous connaissez qui vous est transmis chaque année au fur et à mesure des évolutions que nous pouvons connaître et nous appliquons les 3/6/9/12/15 en fonction des tranches d'ancienneté qui vont avec.

M. BOUCHELAGHEM. - Par exemple, si l'on prend un 3A qui a 6 ans d'ancienneté et une classe supérieure avec la même ancienneté, le calcul est plus favorable à celui qui a la classe la plus haute, puisque l'on va se baser selon la grille.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, à une réserve près : en 2011 - c'est assez technique - lorsque nous avons changé de classifications, nous avons été très compréhensifs et nous avons préservé l'ancien barème pour les salariés qui avaient une ancienneté plus élevée. Il reste dans

l'entreprise quelques salariés qui ont une ancienneté calculée sur les barèmes de l'ancienne convention collective, d'avant 2011. Cela s'estompera au fil des évolutions.

Hormis ce cas, deux salariés qui ne sont pas sur la même classe n'ont normalement pas la même ancienneté.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous avons trouvé une incohérence et un écart entre certains salariés à ancienneté égale et classement.

M. GAUSSOU, Président. - Cela vient du parcours antérieur du salarié.

Deux personnes qui auraient rejoint l'entreprise depuis 2011, normalement, ont la même ancienneté, la même classe et le même montant.

Voilà comment c'est calculé. C'est très simple et très clair.

21) Pouvez-vous nous rappeler les modalités d'attribution de la prime « travaux incommodes » ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons déjà abordé les travaux incommodes, l'an dernier.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'était pas clair.

On avait l'impression que c'était un peu selon l'encadrement, selon les sites. Il y a un souci. Ce n'est pas uniformisé. Ce n'est pas une pratique, alors qu'aujourd'hui...

Avant, il y avait des établissements et des CSE d'établissement, des accords d'établissement et des usages d'établissement, donc je pouvais comprendre.

Aujourd'hui, néanmoins, nous sommes en CSE unique, nous savons tout ce qui se pratique dans les autres sites. Nous savons tout, donc il faut uniformiser les modalités d'attribution de cette prime. C'est un peu obscur.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas la question posée. La question demande les modalités d'attribution de la prime.

Selon les modalités actuelles, elle est versée à tout salarié qui effectue des travaux incommodes sur chaque site conformément à la convention collective.

Sur chaque site, une liste a été établie et donne lieu au versement des primes en fonction de l'inconfort de tels ou tels travaux. Il y en a une à Roye Sucrierie, une à Étrépagny, etc. Nous nous situons effectivement à l'échelle d'un site.

Si vous voulez me dire que ce n'est pas harmonisé, c'est exact, car nous avons toujours le fonctionnement que nous avons connu jusqu'à présent.

M. BOUCHELAGHEM. - À travail égal, que ce soit à Roye sucrierie ou Étrépagny, on devrait avoir la même prime.

Si l'on prend par exemple la vidange des silos... Déjà, ce serait bien que l'on ait cette fameuse liste avec toutes les tâches reconnues comme travail incommode et, après, de voir s'il n'y a pas un équivalent sur un autre site et que les salariés n'ont pas droit à cette prime et pourquoi.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a un historique qui a toujours bien vécu chez nous.

Nous étions sur des modalités d'établissement, effectivement.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous connaissez le proverbe : « Pour vivre heureux, vivons cachés. » Il y avait des pratiques sur certains sites, pour les conserver, il ne fallait surtout pas que cela se sache sur d'autres sites.

Aujourd'hui, tout se sait.

Il vaut mieux établir une liste et indiquer les travaux incommodes donnant droit à prime et que ce soit pareil par tous.

M. GAUSSOU, Président. - À ce moment, il y a un petit travail à mener. Je comprends.

Cela étant, les installations ne sont pas toujours équivalentes, les zones, etc. Il y a peut-être des éléments tombés en désuétude également.

M. ADAM. - Dans la nouvelle CCN, ce paramètre de travaux incommodes disparaît.

M. GAUSSOU, Président. - Vous-mêmes, vous avez dit qu'elle n'était pas validée, tout à l'heure. Pourquoi agiter un spectre ?

M. ADAM. - Ce qui m'étonne, c'est que vous n'en parlez pas.

M. BOUCHELACHEM. - Non, car M. GAUSSOU s'attache à être toujours au-dessus de la convention.

M. ADAM. - Cela doit être cela l'objectif.

M. GAUSSOU, Président. - Je m'attache à répondre précisément à vos questions.

M. ADAM. - Je pense qu'il va nous proposer une réunion pour conclure un accord d'entreprise sur les travaux incommodes avant la disparition de ce terme.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons un historique, peu importe comment on les appelle, il y a des pratiques, mais je comprends qu'il puisse y avoir une volonté d'homogénéiser les situations.

M. ADAM. - Le barème de cette prime est un peu flou.

M. GAUSSOU, Président. - Il y avait eu des échanges à Eppeville lorsque nous avons vidé le silo l'an passé.

M. ADAM. - Cela relève également des accords qui devraient être consultables facilement sur l'intranet.

M. LE POULLEN. - A Étrépagny, c'est 15 % à peu près de ton heure travaillée, de ton taux horaire.

M. DIEVAL. - À Étrépagny, ils ont toujours plus qu'à Roye, c'est bizarre.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne méconnais pas qu'il peut y avoir un chantier. Néanmoins, il n'a pas une ampleur phénoménale.

M. PUIPIER. - Nous en avons parlé en avril l'an dernier, Monsieur GAUSSOU.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons continué à appliquer ce qui existe et nous avons accompli tellement de choses, depuis. Nous avons notamment conclu un accord sur le télétravail depuis.

22) Suite à l'accord relatif au télétravail, pourquoi des salariés qui occupent des postes administratifs n'ont toujours pas de réponses motivées ?

M. GAUSSOU, Président. - J'ai étudié les demandes avec mon équipe. Tout a été traité. Il y a eu des réponses pour chaque demande.

Depuis l'accord sur le télétravail, quelques avenants sont arrivés. Cela a permis d'accomplir des choses.

M. PUIER. - Non, il y a encore des demandes non traitées.

M. GAUSSOU, Président. - Je note votre propos, ce n'est pas la réponse que j'avais.

M. SERAMY. - Je vous le dis. Je n'ai eu aucun retour à ma demande

M. GAUSSOU, Président. - Vous n'avez eu aucun retour, fut-il oral ?

M. SERAMY. - Je n'ai eu aucun retour oral ou écrit. Normalement, cela doit être écrit.

M. GAUSSOU, Président. - Au-delà de votre remarque, pour moi, toutes les réponses ont été fournies.

M. PUIER. - Il y en a d'autres, Monsieur GAUSSOU.

M. SERAMY. - Pour ma part, je n'ai rien eu, mais certains ont reçu une réponse orale, pas écrite et pas motivée.

M. GAUSSOU, Président. - Effectivement, l'accord prévoit une réponse écrite.

M. BOUCHELACHEM. - La réponse écrite, est-ce en cas de refus ?

M. GAUSSOU, Président. - Les deux. Si c'est positif, de toute manière, il y a un avenant à conclure, donc de fait, il y a un écrit.

M. ADAM. - Dans notre accord, encore une fois, c'est une interprétation, nous avons dit qu'il y avait un minimum, on donnait la chance aux personnes d'être en télétravail.

C'était nos échanges lors de la commission, mais aujourd'hui, si vous motivez un refus sans qu'il y ait eu une constatation de défaillance lors du télétravail, ce n'est pas l'esprit de l'accord.

M. GAUSSOU, Président. - C'est exact.

M. ADAM. - L'esprit de l'accord était de donner la chance.

M. GAUSSOU, Président. - Il y avait une période probatoire.

M. ADAM. - Après cette période probatoire, il fallait motiver la décision : oui ou non, est-ce que cela perturbe le service ? Est-ce qu'il y a des dysfonctionnements ? Travaillais-tu réellement ? On a constaté cela et cela.

C'était l'esprit de l'accord.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons également reçu des demandes de salariés qui ont présenté des demandes d'un jour et qui en veulent plus.

Dans ce cas, la période d'essai est déjà effectuée. Nous sommes déjà en mesure d'affirmer que dans ce cas... C'est différent.

Il y a celui qui part de rien et celui qui a déjà une tranche de télétravail.

M. ADAM. - Je parle du cas de la personne qui n'a rien et elle attend toujours la réponse, alors que normalement, la réponse est de dire : « D'accord, on fait un essai et on valide ou pas à la fin. »

M. GAUSSOU, Président. - Le complément apporté par M. SERAMY figurera au procès-verbal. Il y a peut-être effectivement des réponses écrites qui n'ont pas été fournies. C'est possible.

Dans les demandes qui ont été présentées, nous nous sommes attachés à respecter l'esprit de la période probatoire. Cela a permis de débloquent certaines situations. Quelques cas ont été mis en place depuis le mois de décembre.

M. ADAM. - Certaines personnes nous remontent qu'elles ont présenté des demandes et

qu'elles n'ont pas de réponse et ce sont des postes administratifs.

Après, nous vous laissons gérer et revenir vers nous.

M. GAUSSOU, Président. - Alain et Julien nous ont rejoints.

M. ADAM. - Bienvenue. Vous n'aviez pas les bons horaires dans la convocation, excusez-nous.

M. MASEREEL. - Si. Nous étions parfaitement à l'heure pour vous retrouver.

M. ADAM. - Nous avons apprécié les réponses de Fabrice, mais tout n'était pas de son domaine.

23) Pourquoi des intérimaires de Roye Conditionnement qui ont postulé à des postes et qui ont fait des tests n'ont toujours pas de retour ?

M. GAUSSOU, Président. - Des intérimaires et des candidats extérieurs ont été évalués et reçus par l'encadrement pour la plupart.

Nous avons fait un point formel la semaine passée et des décisions ont été prises. Ils seront informés avant fin février pour les recrutements en cours.

M. DESSAINT. - Les intérimaires ayant effectué des tests en octobre ont-ils été reçus ou seront-ils reçus ?

M. KANTHACK. - Certains ont été reçus, il en reste un à voir, mais cela dépend ce que l'on appelle intérimaire.

Évoquez-vous les anciens ou ceux en poste actuellement ?

M. DESSAINT. - Je parle de ceux qui ont postulé, qui ont fait les tests.

M. KANTHACK. - La plupart qui les ont effectués sont des extérieurs aujourd'hui, ils ne sont plus chez nous.

M. DESSAINT. - On a donc fait passer des tests à des personnes que l'on a perdues. C'est dommage. Si on leur a fait effectuer des tests, c'est que l'on avait pensé les garder et après, on les a laissés partir. On a fait des tests pour rien.

M. KANTHACK. - Non, on n'a pas perdu les personnes à qui l'on a fait passer les tests.

M. DESSAINT. - Elles n'ont pas de retour.

M. KANTHACK. - Cela étant, il est vrai que les réponses ont été longues à être apportées. Nous attendons d'avoir vu tout le monde pour fournir la réponse. Nous avons des candidats en poste aussi.

M. DESSAINT. - Il y a une incompréhension, car les tests ont eu lieu fin octobre. On arrive fin février et ce n'est toujours pas clôturé.

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons aussi étudier le lancement de recrutements complémentaires assez vite sur 2024 au conditionnement.

Julien et l'équipe ont dressé un bilan complet de ce qu'il faut organiser pour le plan de recrutement 2024, en analysant les futurs départs à la retraite, etc.

M. DESSAINT. - Est-ce pour anticiper ?

M. KANTHACK. - C'est cela. On effectuera les SHR et après, cela paraîtra dans la bourse aux emplois.

Pour l'instant, il y en a deux : appro emballage et conducteurs morceaux.

24) Pourquoi, lors d'évolutions internes de salariés, n'informez-vous pas le CSE ?

M. GAUSSOU, Président. - Si par évolution interne on entend promotion, évolution dans la grille, etc. effectivement, je trouverai pertinent que nous évoquions à chaque CSE les évolutions positives qui ont pu avoir lieu dans l'effectif. Je trouverai cela plutôt bien d'aller vers cela. Nous évoquons toujours les mouvements cadre, moins les autres évolutions et promotions des salariés.

À notre échelle, nous devrions l'effectuer. Si cela répond à votre question, je suis prêt à l'effectuer régulièrement.

En 2023, il y a eu des évolutions de postes repères, des changements de collègue, etc. C'est bien d'en parler.

M. BOUCHELAGHEM. - Si vous le faites souvent, c'est une bonne chose, car cela signifie que cela évolue.

M. PUPIER. - Plus généralement, Monsieur GAUSSOU, cela signifie que cela devrait être effectué au niveau du personnel. Certaines évolutions ramènent de nouvelles fonctions sur du personnel. Lorsque ce sont des postes supports, on a besoin de savoir à qui l'on doit s'adresser.

Ces derniers temps, il y a eu plusieurs changements et on a du mal à identifier qui accomplit quoi. Je vous le dis, c'est un sentiment de plus en plus général : il y a eu des changements de postes sur lesquels, aujourd'hui, les personnes ne savent pas à qui elles doivent s'adresser. Cela ne décharge pas forcément les personnes qui n'occupent plus ces fonctions. Cela devient problématique.

Plusieurs cas existent.

M. GAUSSOU, Président. - Evoquez-vous la sucrerie ?

M. PUPIER. - Oui, notamment.

M. GAUSSOU, Président. - La question concerne le CSE, en termes d'information.

M. BOUCHELAGHEM. - Si cela a un impact sur les autres salariés ou services, ce n'est plus une évolution, c'est une réorganisation.

M. PUPIER. - Oui, aussi.

M. GAUSSOU, Président. - Strictement, par rapport à la question, s'il y a une évolution interne, de mon côté, il n'y a pas de souci à informer le CSE.

Cela étant, il y a la vie des services et les informations partagées dans les secteurs qui doivent évidemment être effectuées en parallèle, évidemment.

M. PUPIER. - Je pense qu'il faut que cela soit un point d'amélioration, car ce n'est pas suffisamment...

M. GAUSSOU, Président. - Donnez-moi un exemple.

M. PUPIER. - Je peux vous citer M. MINNEBO.

M. GAUSSOU, Président. - Quelle est la nature du poste ?

M. PUPIER. - Il travaille au magasin, services généraux. Aujourd'hui, il prend des fonctions de services généraux. Tous les services rebondissent par rapport à des besoins. Ils ne savent pas ou peu, par exemple.

M. GAUSSOU, Président. - Nous gardons ce point, nous l'évoquerons auprès de l'encadrement de la sucrerie.

25) Comment est considéré le temps de travail de la journée du Conditionnement de Roye ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela s'est déroulé lundi 19 février à Amiens. L'ensemble des salariés a eu effectivement des ateliers sur place. Le lieu choisi étant le Stade La Licorne de la préfecture de la Somme.

Très clairement, le temps de travail est considéré comme une journée de travail en tant que travail effectif en prenant l'horaire de départ du bus et de retour du bus.

Cela signifie que pour un salarié parti à 7 h 30 qui a pris le bus et qui est rentré à 16 h 50, il a eu au moins 8 heures de temps de travail, moins le déjeuner.

M. SERAMY. - À ce propos, sur quelle base a été effectué le choix de la diffusion au personnel ?

M. GAUSSOU, Président. - Pouvez-vous préciser votre question ?

M. SERAMY. - Il est indiqué « Roye Conditionnement » sur ma fiche de paye et je n'ai jamais été informé qu'il y avait une journée Roye Conditionnement, et mon supérieur non plus.

Je pose une question neutre et simplement pour... Je pense qu'il n'a pas non plus été convié.

Est-ce être présent sur site, est-ce que cela dépend de la fiche de salaire ?

M. GAUSSOU, Président. - Dans ce cas, c'est la question géographique. Vous serez intégré dans les démarches de la sucrerie.

M. ADAM. - L'année dernière, il n'a été convié à aucune réunion.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a celle de la sucrerie, très clairement.

Nous y veillerons pour 2024.

Vous avez raison. Ce n'est pas toujours simple pour nous : entre les rattachements, la géographie, etc. Il ne faut pas qu'il y ait de « trou dans la raquette », même si l'expression n'est pas belle.

Le temps de travail sera pris en compte au moins à hauteur de 8 heures pour les postés.

M. GROST. - A quel site le personnel d'Eppeville est-il rattaché pour ce genre de journée ?

M. GAUSSOU, Président. - A Eppeville, il y a des salariés rattachés à Roye Sucrerie et d'autres rattachés à Eppeville. Il y a déjà deux types de salariés. Physiquement, certains sont à Eppeville, mais rattachés à la sucrerie, cela existe.

M. GROST. - Pas tous. Certains ont des contrats Roye Conditionnement.

M. GAUSSOU, Président. - Cela étant, pour des journées de travail ou autre, je n'ai pas la réponse. Il faut vérifier ce qui a pu être accompli par le passé. Il ne faut pas oublier, en effet, nos collègues d'Eppeville. Il y a aussi Marseille.

M. BOUCHELAGHEM. - J'allais vous poser la question pour Marseille et après pour Paris. Nous allons faire le tour.

Auparavant, avec les CSE établissement et « pour vivre heureux, vivons cachés », chacun faisait comme il voulait. À la rigueur, ce qui se déroulait à Roye Conditionnement restait à Roye Conditionnement, ce qui se passait à Etrépagny restait à Etrépagny. Cela ne posait aucun

problème.

Désormais, nous sommes en CSE unique. Vous faites la communication, car vous êtes obligé.

À ce moment, quand vous annoncez des événements, il faut aller au bout de la logique.

M. KANTHACK. - La journée du conditionnement constitue la journée de l'exploitation, à la base, c'est-à-dire que cela concerne toutes les personnes sous ma responsabilité. Ce n'est pas une journée d'établissement comme nous pouvions connaître. C'est une journée de travail comme nous pouvions en organiser par le passé en exploitation.

En l'occurrence, aller là-bas était l'opportunité d'effectuer d'autres ateliers pour les autres personnes qui se trouvent physiquement à Roye Conditionnement.

Par exemple, l'an dernier, les personnes qui n'étaient pas sous ma responsabilité n'ont pas participé à la journée du conditionnement.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a cette journée conditionnement et après il y a les journées festives.

M. KANTHACK. - Oui, cela dépend de quoi on parle.

M. GROST. - Il faut tout de même faire attention.

Je vous le dis, car j'ai le retour et on me l'a dit : vous arrivez dans un système où les personnes sur des petits sites - je ne sais si c'est le cas à Marseille, mais à Eppeville, c'est le cas - me disent : « De toute manière, on n'intéresse plus SLS, nous ne sommes qu'un centre de stockage. Il n'y a qu'une chose qui intéresse SLS, ce sont les sites de production ».

Nous en sommes là, Monsieur GAUSSOU. C'est pour cela que j'insiste un peu sur ce genre de question. Vous êtes devant cela. A Eppeville, les personnes se disent : « De toute manière, nous, nous sommes juste un centre de stockage et il n'y a qu'une chose qui intéresse SLS, ce sont les productions ».

M. KANTHACK. - La journée que nous avons organisée à Amiens l'an dernier, elle a quand même pu...

M. GROST. - Non.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas simple, mais j'entends ce que vous dites.

Il y a deux éléments de réponse. Il y a la journée du 25 mai dont je parlais à laquelle tout le monde est convié, d'où un sentiment d'appartenance, etc.

Après, participer aux mêmes ateliers, je vous ai dit que cela sera organisé à Eppeville également pour les valeurs, pour tout ce qui sera démultiplié. Nous organiserons de la même manière.

M. GROST. - C'est un ressenti que je vous fais remonter. Après, vous en faites ce que vous voulez.

M. GAUSSOU, Président. - Je pense qu'on l'entend moins à Bresles et à Marseille.

M. BOUCHELAGHEM. - À Marseille, ne vous inquiétez pas, nous, on n'a pas le même ressenti qu'à Eppeville, on sait que l'on rapporte de l'argent !

(Rires.)

Le jour où nous en rapporterons moins, nous commencerons à nous inquiéter.

Pour faire une analogie un peu audacieuse, moi qui ai 5 enfants, si un jour je pars en vacances et que j'oublie le petit dernier à la maison, il va me le reprocher.

M. GAUSSOU, Président. - Il ne faut oublier personne.

Eppeville est proche de Roye, donc il y a aussi cela qui joue. C'est le même terroir.

M. BOUCHELACHEM. - Il ne faut oublier personne, Monsieur GAUSSOU. Après, chacun est libre de venir.

Si demain, vous annoncez une journée festive à Roye ou Étrépagny, je ne suis pas sûr que beaucoup de monde de Marseille ira, mais le fait de lancer les invitations donne le sentiment au salarié d'appartenir à une famille, à quelque chose, une entreprise.

Si maintenant vous les oubliez, vous le faites a posteriori en disant : « Il y a eu une journée à Roye, tout le monde était invité »... Une fois que c'est passé, c'est passé.

M. GAUSSOU, Président. - C'est pour cela que je vous informe que le 25 mai, tout le monde est invité.

M. MASEREEL. - Il faut l'avoir en tête. Pour le vivre à Étrépagny et Bresles, il y a des événements uniquement à Bresles et des événements uniquement à Étrépagny et des événements ensemble.

Effectivement, avec la géométrie et la géographie y compris avec Étrépagny, il y a des événements où les centraux à Étrépagny ne participent pas, car ils ont la même chose dans leur service, par exemple sur les valeurs.

Cela étant, c'est à nous de nous assurer qu'il n'y a pas des laissés-pour-compte.

M. GROST. - Je suis d'accord, c'est pour cela que c'est intéressant de communiquer.

Pour notre part, à Eppeville, des salariés ont des contrats conditionnement, donc ils ne comprennent pas.

Après, si l'on dit : « C'est spécifique, c'est lié à la production », ils comprendront.

En l'occurrence, comme c'est, fait ils se disent : « On me dit que je suis conditionnement, je suis à Eppeville en transfert - on peut le dire comme cela - pourquoi n'y vais-je pas ? ».

Il faut peut-être communiquer sur cela pour que les personnes ne se sentent pas délaissées.

M. ADAM. - Les salariés ne sont pas des prestataires.

M. CAUCHOIS. - Nous avons un numéro de matricule.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous propose de passer la parole à Alain pour la question n° 1.

Il y a des diapositives.

SITUATION GENERALE

1) Point sur la campagne passée :

a. Performances des usines

b. Points forts et points à améliorer

c. Quels moyens prévoyez-vous pour nous améliorer ?

M. MASEREEL. - Sur le point général, il y a plusieurs éléments.

Pour la partie Étrépagny, je fais un premier point plutôt sur le bilan de la fin.

Il ne vous aura pas échappé qu'il y a eu des conditions climatiques assez particulières. En dehors de l'eau, il y a eu du gel très intense et un dégel rapide derrière avec un certain nombre de

conséquences, tant sur la partie transport des betteraves - cela vaut pour Étrépagny et Roye - qu'avec une problématique de betteraves dégelées. Cela a beaucoup plus impacté le site d'Étrépagny et pour la première fois pour SLS, nous avons mis en œuvre une solution avec de la dextranase qui permet de traiter un peu plus facilement ou un peu moins mal le traitement des betteraves dégelées.

Nous avons eu la dernière betterave le mercredi 7 février.

Voici sous forme de graphique à l'écran la dernière partie de la campagne avec pas mal de difficultés, essentiellement avec des problématiques de betteraves.

C'est un résultat avec un début un peu difficile, un milieu qui fonctionne bien et une fin difficile également. Sur la partie cristallisation, nous avons la même situation.

M. SERAMY. - Que permet l'additif dextranase ?

M. MASEREEL. - Comme son nom l'indique, il tue les dextrans, du moins il évite la prolifération des dextrans présentes dans la betterave qui génèrent un certain nombre de matières colloïdales perturbant essentiellement la partie épuration.

M. ADAM. - Dans votre analyse de perte de production, le turbo ne joue-t-il pas ?

M. MASEREEL. - Nous y arrivons.

Voici à l'écran une analyse Pareto betteraves.

On lit sur ce diagramme les équipements concernés par des incidents. En ordonnées, vous avez la quantité de betterave « perdue ». En fait, ce n'est jamais perdu, mais avec un ralentissement lié à un incident. Vous avez à la fin 100 % des ralentissements avec la courbe orange indiquant le cumul des ralentissements.

On constate sur cette analyse qu'effectivement, on a le sujet des turbos et le sujet des chaudières qui ont un impact très fort sur la marche de l'usine.

Une double lecture est possible : les deux postes les plus importants ont un gros impact et parallèlement, il y a très peu d'autres événements. C'est l'aspect un peu plus positif.

Concernant le turboalternateur, cela signifie que le sujet n'est pas terminé. Nous devons repartir avec des travaux supplémentaires sur les turboalternateurs. En l'occurrence, pour le turbo MAN, nous avons changé de prestataire. Nous sommes maintenant assistés par un expert. Nous avons encore du travail pour la prochaine campagne.

Concernant la chaudière, nous devons compléter le travail initié d'analyse en profondeur des incidents pour éviter que cela ne se reproduise.

En parallèle, on peut constater très peu d'autres événements et c'est plutôt le fruit d'un travail en profondeur pour améliorer la fiabilité.

Cela a déjà démarré il y a quelque temps avec des plans de maintenance et des investissements petits ou grands.

Plus récemment, le projet Smart Maintenance - qui d'ailleurs produit ce genre de graphique - est venu compléter ce dispositif pour concourir à la fiabilité.

M. BOUCHELACHEM. - Je ne suis pas sûr de bien comprendre le tableau.

Cela signifie-t-il que les 4 plus grosses pannes ont coûté 105 000 t de production ?

M. MASEREEL. - Pour le turbo MAN seul, le premier fait 45 000 t de betteraves de ralentissement, les thermo 25 000 t, etc. Oui.

M. BOUCHELACHEM. - Sont-ce 105 000 t de perte ou de retard ?

M. MASEREEL. - C'est du retard. Quand on raisonne en usine, on a une mauvaise habitude : on parle de tonnage perdu. En fait, il n'est jamais perdu. En sucrerie, on retarde, donc on prolonge la sucrerie.

M. BAUX. - Vous n'affichez le Pareto que sur les équipements, tout ce qui est lié aux pannes. En revanche, concernant les process, il n'y a rien. Il n'y a que les pannes.

M. MASEREEL. - Oui, c'est fait par la partie maintenance.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est déjà énorme.

M. BAUX. - Ce n'est que la partie liée aux pannes.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, il faut ajouter les ralentissements process.

M. MASEREEL. - Oui.

M. BOUCHELAGHEM. - Combien de jours représentent 105 000 t de betteraves ?

M. MASEREEL. - Vous divisez par 13 000, soit 6 à 7 jours.

M. ADAM. - Ce qui me surprend est que si l'on effectue le Pareto des années précédentes, on retrouve les mêmes équipements défaillants.

M. MASEREEL. - Pour l'un, non et pour les turbos, oui, c'est une réalité.

M. ADAM. - Cela fait déjà 3 ans que nous nous les subissons. Ils ont tout de même coûté quelques millions, mais je ne connais pas les chiffres.

La chaudière Stein est tout de même assez récente.

Devons-nous nous inquiéter ?

M. MASEREEL. - Il me semble avoir donné les éléments de réponse.

M. ADAM. - On travaille assidûment dessus, mais bon...

M. MASEREEL. - Le turbo représente une vraie difficulté avec le prestataire qui a réalisé les travaux, à tel point que pour l'un des 2 turbos, on change de prestataire.

Pour la chaudière, cela a diminué en nombre d'incidents, mais le travail n'est pas terminé et la recherche de l'analyse des causes profondes sur les incidents est un sujet sur lequel nous devons encore progresser, oui.

M. ADAM. - Ce que je trouve extraordinaire est que si l'on retire ces 3 équipements, on a une fiabilité des autres équipements assez remarquable, mais ces 3 équipements provoquent beaucoup de stress et de pertes indirectes pour Étrépagny.

Ce sont les salariés qui sont en première ligne qui le subissent avec des choix en amont qui n'ont pas été judicieux.

On peut sortir les procès-verbaux des CSE.

M. MASEREEL. - Vous exprimez-vous pour le turbo ?

M. ADAM. - Oui.

M. MASEREEL. - On peut toujours revenir en arrière sur un choix qui a été pris sciemment par les personnes concernées.

M. ADAM. - D'accord, nous espérons que cela va s'améliorer.

M. GROST. - Au dernier CSE, pour la prochaine campagne, vous parliez d'augmenter la puissance électrique. Cela sera-t-il réalisé pour la prochaine campagne ou serez-vous encore

tributaire de ces turbos ?

M. MASEREEL. - Pour la campagne 2024, nous serons moins tributaires de l'électricité.

M. GROST. - Y aura-t-il une montée en puissance au niveau d'EDF ?

M. MASEREEL. - Oui.

Après, vous avez le même type d'analyses sur la partie Pareto des pannes et incidents sur la partie cristallisation. En dehors du sujet des turbos MAN, on retrouve les difficultés de l'avant de l'usine avec une incidence sur la cristallisation.

À l'écran, vous avez quelques informations sur les principaux projets.

Le projet qui s'appelle le point froid est l'ajout d'un malaxeur, un préparateur à cossettes comme à Roye devant une diffusion. Cela avance plutôt bien et des travaux ont été réalisés pendant la campagne et maintenant, à l'issue de celle-ci, nous allons rentrer un peu plus dans l'activité.

Tout en bas, vous avez le sujet évoqué par M. GROST : l'augmentation de puissance électrique avec des gros câbles et trous sur la chaussée, y compris pendant la campagne, pour anticiper le passage à 10 MW de l'installation. C'est un sujet pour l'année suivante.

Concernant le chantier du méthaniseur, on voit un certain nombre de photos de ce qui progresse.

M. ADAM. - Pour le méthaniseur, avez-vous pensé à la conduite méthaniseur, comment cela s'organisera-t-il au niveau des postes repères, etc. des éléments sont-ils en gestation ?

M. MASEREEL. - C'est déjà accompli dans le poste du conducteur chaufferie, STEP et méthaniseur.

Nous avons anticipé. La partie STEP a été intégrée pour 2023 sur ce nouveau poste en anticipation de 2024.

M. ADAM. - Qui assurera la formation ?

M. MASEREEL. - Il y a beaucoup de formations planifiées, quelques-unes au mois de mars, d'autres au mois de juin sur la phase de démarrage, etc.

M. ADAM. - Il y a beaucoup de connaissances à acquérir pour être opérationnel pour la campagne.

M. MASEREEL. - Oui.

À Étrépagny, nous sommes finalement sur la même durée de campagne.

Vous avez quelques chiffres sur les ratios de marche en betteraves en cristallisation et pellets, donc en termes de marche usine à Roye, cela a été plutôt plus favorable, peu perturbé par les betteraves gelées, mais on constate un impact fort sur la partie logistique et transports pour l'alimentation de l'usine en raison de la météo.

C'étaient les points importants.

La désy a bien fonctionné sur l'ensemble de la campagne, à part au démarrage qui a été plus compliqué.

Cela nous donne les indicateurs que l'on verra sur un graphique après.

Voici les graphiques de Roye que nous avons déjà vus et les difficultés essentiellement liées à de l'approvisionnement sur la fin de campagne avec, sur la partie cristallisation, les alternances sont parfois des alternances base fin/base normale en termes de cadence et les pics vers le bas liés au passage à 0 en partie sur la partie avant.

La déshy a un bon fonctionnement en général. On retrouve les ratios thermiques que nous avons vus en chiffres juste avant, donc un bon résultat perturbé tout de même en fin de campagne par les périodes d'arrêt long par manque de betteraves.

Sur les investissements, on voit la deuxième caisse d'évaporation qui est en cours de finition de montage - tout avance correctement - et le remplacement complet de l'épuration avec objectif 16 000 t ; les études sont à la phase APD (Avant-Projet Détaillé).

Voici à l'écran les principales causes de pertes betteraves.

C'est une autre forme de présentation sous forme de camembert. On voit les différents secteurs concernés. Par rapport à la remarque d'Alexandre BAUX, on retrouve l'ensemble des causes et pas uniquement les causes de maintenance. Dans ce schéma, on affecte les événements à des secteurs de l'usine.

Sans beaucoup de surprise, on retrouve l'épuration qui est un goulot d'étranglement sur le site de Roye, d'où l'objectif de l'investissement pour 16 000 t. Après, vous voyez les principaux éléments. Derrière, les causes sont plus diffuses.

Il en va de même sur la partie causes des pertes en sucre, c'est toujours assez diffus. Il faut regarder vraiment dans le détail.

Sur les pellets, c'est ce que j'évoquais précédemment, le démarrage du brûleur gaz a eu un gros impact, puis il y a eu un peu moins de difficulté.

M. ADAM. - Il faudrait harmoniser vos présentations.

M. MASEREEL. - Non, il faut amener de la diversité pour avoir une bonne compréhension et que vous soyez informés des différentes présentations qui peuvent être diffusées après.

Ce n'est qu'une représentation. Nous avons les deux sur chacun des sites : une approche technique, incidents dans maintenance et une approche plus globale.

M. DESSAINT. - On retrouve cette présentation en CSSCT où, quand on fait un arbre des causes, l'arbre des causes d'Étrépagny et l'arbre des causes de Roye Conditionnement ou de Roye usine est complètement différent.

On a parfois du mal à interpréter l'arbre des causes que l'on effectue à Étrépagny ou à Roye. Ils n'ont pas la même manière de travailler.

M. MASEREEL. - Ce qui est important est le fond et de bien travailler celui-ci

Après, sur la forme, ce qui est intéressant est d'utiliser les présentations ; cela permet de bien analyser.

M. LE GUERN. - Je trouve le Pareto plus détaillé. On pointe mieux le problème qu'avec des camemberts où l'on a généralisé la cour et le lavoir.

M. GAUSSOU, Président. - Avec le Pareto, on est sur l'équipement, pour Étrépagny.

M. LE GUERN. - J'ai eu la réunion hier, donc cela me parle, sinon cela ne parle à personne.

Je trouve dommage que l'on ne puisse pas s'harmoniser sur les manières de travailler.

2) Point sur les rendements hectares et richesse.

3) Résultats définitifs intéressement.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons déjà évoqué les points 2 et 3.

4) Pouvez-vous nous fournir le calendrier des arrêts programmés 2024 (arrêts des SES, arrêts de lignes de conditionnement) ?

M. KANTHACK. - A Roye, il y aura des arrêts techniques au cours des semaines 30 et 31.

M. BOUCHELAGHEM. - Pourquoi le responsable de Roye Sucrierie n'est-il pas présent pour présenter cette partie ?

(Rires.)

M. KANTHACK. - Je ne sais pas, mais je lui dirai qu'il est vivement invité.

M. ADAM. - On peut l'inviter officiellement.

M. KANTHACK. - Il y aura des arrêts techniques au cours des semaines 30 et 31 sur les deux sites, notamment en semaine 31 l'arrêt du chargement vrac et du SES. Ce sont les plus gros arrêts.

À Bresles, il est prévu un arrêt chargement vrac la journée du 8 mars pour remplacer le transformateur.

D'autres dates sont attendues et pas encore fixées : une journée pour le contrôle du pont, une journée et demie pour les dépoussiéreurs et également - mais la durée n'est pas encore statuée non plus - pour le remplacement du compresseur d'air.

À Eppeville, l'arrêt technique a eu lieu la semaine dernière, donc il n'y a plus d'arrêt planifié jusqu'à fin septembre.

À Étrépagny, il y a un arrêt du chargement vrac en semaines 13 et 14 qui est l'arrêt technique comme évoqué pour Roye.

À Marseille, il y a un arrêt des expéditions le 16 août, car c'est le vendredi du pont du 15 août. Je suis allé jusqu'à cet été pour le conditionnement.

En avril, le lundi de Pâques n'est pas travaillé. En mai, nous ne travaillons pas les 1^{er} mai, 8 mai, l'Ascension le 9 mai et le lundi de Pentecôte le 20 mai. Les lignes de conditionnement seront en partie arrêtées. Nous devons établir le besoin pour le vendredi 10 mai qui est également un pont.

Concernant la campagne sirop, nous sommes sur le 2 avril avec 85 jours ; j'ai mis jusqu'au 28 juin pour l'instant. L'impact concerne ensilage et maintenance.

Nous tournerons en rythme continu du 15 avril au 14 juin sur les deux lignes morceaux export à savoir les lignes 14 et 15, donc le banderolage tournera en continu également.

En juillet, nous avons parlé de l'arrêt technique du 22 juillet au 2 août.

Le chargement vrac s'arrêtera en semaine 31 et la ligne Big Bag en semaine 30. Elles ont un peu le même mode de fonctionnement en termes d'expéditions.

Au mois d'août, le jeudi 15 août n'est pas travaillé et pour le vendredi 16 août, nous verrons s'il est nécessaire de faire tourner des lignes. Dans l'idéal, nous essayons de ne pas les faire tourner comme pour le 10 mai.

Il y a beaucoup de cas différents selon les lignes de production, l'ensilage. On gère le vrac différemment.

M. DESSAINT. - S'arrête-t-on au mois d'août ?

M. KANTHACK. - Les informations que j'ai vont jusqu'à cette date.

En revanche, en mai, comme nous le faisons auparavant, nous essaierons de donner les informations prévues pour l'ensemble de l'année qui suit.

M. BOUCHELACHEM. - Au-delà, avril ou mai, il faut une consultation CSE.

M. GAUSSOU, Président. - Nous l'organiserons en mai avant l'ouverture au 1er juin du nouveau cycle. C'est ce que nous avons évoqué il y a quelques CSE avec les éléments que nous aurons à ce moment.

Tous les éléments d'arrêt des expéditions et des lignes seront mis au procès-verbal.

5) Où en est l'évolution de la vente des sites ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est un vaste chantier, au pluriel.

En Normandie, pour Cagny et Nassandres, rappelez-vous, la collectivité a voulu préempter par le biais de l'organisme spécialisé.

Une deuxième proposition a été effectuée, mais elle est financièrement inacceptable à nos yeux. Nous avons parallèlement des procédures juridiques en cours pour nous défendre dans le cadre de cette préemption. Cela se poursuit.

Nous préparons une contre-proposition.

Le site n'est pas vendu ni à Cagny ni à Nassandres avec en toile de fond cet aspect juridique.

En parallèle, ce n'est pas directement lié à la vente des sites, mais il est bon que vous soyez informés que nous sommes toujours sur le démantèlement partiel des installations de Cagny pour répondre à l'exigence de la DREAL, donc la démolition des silos qui a démarré en fin d'année dernière, il y a plusieurs semaines.

Nous répondons à l'exigence de l'État par ce démantèlement qui est en cours. C'est un chantier que nous suivons directement, donc il donne lieu au suivi du prestataire et à la revente en parallèle des matériaux recyclés comme sur chaque chantier de cette nature.

Pour Eppeville, le projet est plus avancé, car un projet de compromis a été présenté en décembre à l'acquéreur potentiel qui est travaillé actuellement avec les avocats. Des réunions doivent se poursuivre en fonction de ses remarques.

Il y a toujours l'aspect qui n'est pas réglé pour le bâtiment inscrit aux Monuments Historiques. Il y a toujours des échanges avec les services de l'État et les élus pour trouver une solution acceptable.

La préservation du bâtiment E sur Eppeville est l'orientation prise par l'État. Après, il faut voir comment tout cela s'intègre dans le cadre d'un projet global. Des échanges doivent encore avoir lieu pour finaliser la solution au plan économique entre SLS, l'acquéreur potentiel et l'État. Comme souvent en pareil cas, personne ne veut payer ce qu'il ne doit pas payer. C'est compliqué.

C'est plus avancé que sur la partie normande, dans la mesure où il y a déjà un projet de compromis qui est travaillé avec les avocats des parties.

Pour être complet sur la réponse, il reste Aulnois-sous-Laon. Nous attendons l'accord de principe d'un acquéreur potentiel pour une reprise en l'état du site, un peu comme à Marseille avec les responsabilités du « dernier exploitant » avec un projet qui comporterait à la fois une petite partie industrielle, une création d'emplois potentielle et relié à la production d'énergie verte. Ce projet est plutôt bien accueilli par les élus et la collectivité. Je ne communique pas de nom ou autres, mais cela avance.

Manifestement, il existe un projet retenant l'assentiment de tout le monde à Aulnois.

À Cagny et Nassandres, le niveau de complexité est encore élevé, ainsi qu'à Eppeville, mais Aulnois moins.

M. LE GUERN. - Au bout du compte, cela ne nous coûte-t-il pas plus cher de garder des sites comme cela plutôt que de les « brader » ? Nous payons tout de même des taxes, du foncier, etc.

M. GAUSSOU, Président. - Nous ne voulions pas vendre n'importe comment et des enjeux excèdent le simple aspect économique avec les Monuments Historiques à Eppeville. Il faut se positionner. Nous ne voulons pas vendre à n'importe qui par rapport aux projets futurs. C'est important par rapport à des projets qui pourraient être contraires à nos intérêts. Je ne sais pas si c'est le cas, mais cela entre en ligne de compte.

M. LE GUERN. - Que l'on ne vende pas à n'importe qui, je suis d'accord.

M. GAUSSOU, Président. - Nous ne sommes pas pressés.

Ce n'est pas avec ce que nous allons gagner de la vente des terrains que nous allons changer fondamentalement les résultats de l'entreprise.

M. ADAM. - C'est comme les NAO !

Cela ne change pas fondamentalement les résultats de l'entreprise.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous laisse vos parallèles. Je poursuis mon propos.

Comme nous ne sommes pas pressés, nous voulons que cela se fasse au mieux de nos intérêts. Les exigences de la DREAL entrent également en ligne de compte.

M. BOUCHELACHEM. - Concernant les exigences de la DREAL, sur certains sites, il n'y a plus personne. Je pense notamment à Nassandres où les deux derniers salariés...

M. GAUSSOU, Président. - Je parlais des exigences de la DREAL pour Cagny sur la partie démolition.

M. BOUCHELACHEM. - L'absence de salarié SLS sur ces sites alors qu'ils ne sont pas encore vendus ne pose-t-il pas problème ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous en sommes responsables.

M. MASEREEL. - Du gardiennage est organisé.

M. BOUCHELACHEM. - N'y a-t-il pas d'interlocuteur présent ?

M. GAUSSOU, Président. - Gaël DE GABORY suit l'ensemble des dossiers pour SLS.

M. BOUCHELACHEM. - Il les suit à distance.

M. GAUSSOU, Président. - S'il faut se rendre sur place, nous savons faire. Nous gardons une connaissance des sites. Il en va de même pour Aulnois.

Nous en reparlerons sans nul doute en 2024 et au-delà.

7) Suite aux mouvements agricoles et aux mesures annoncées par le gouvernement, qu'en est-il de l'utilisation des néonicotinoïdes ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons déjà abordé les mouvements agricoles et les mesures annoncées potentiellement par le gouvernement.

Concernant les néonicotinoïdes, je vous ai dit il ne faut pas en attendre d'évolution, en tout cas la profession ne s'y attend pas du fait des mouvements qui ont eu lieu.

L'analyse en cours de la transposition des règles européennes en droit français est en cours. Elle a été demandée pour que les pays pratiquent de la même manière en fonction des contraintes. Ce sera suivi par la CGB, notamment.

Également, la réflexion sur le plan éco-phyto est en cours. Le Premier Ministre a dit qu'il était suspendu mais pas annulé. C'est donc un point de vigilance pour notre profession et nous ne nous attendons pas à un retour en arrière pour autant sur les néonicotinoïdes.

Pour la campagne 2024 et les semis, il n'y aura pas d'utilisation des néonicotinoïdes.

M. LE GUERN. - Traiterons-nous la question 6 cet après-midi ?

6) Pouvez-vous nous fournir les plannings de production et expéditions pour les différents sites ?

M. GAUSSOU, Président. - N'y avons-nous pas répondu avec ce qui a été répondu à la question 4 ?

M. LE GUERN. - Concernant les expéditions pour les différents sites...

M. MASEREEL. - Sur la partie expéditions, nous avons fourni les informations.

Nous pouvons compléter sur les reprises sirop.

Roye effectuera sa reprise sirop à partir de 2 avril pour 85 jours et Étrépagny démarre le 15 avril pour 65 jours.

M. LE POULLEN. - Étrépagny a été augmenté.

M. LE GUERN. - Par expéditions, on pensait surtout à la gestion, la vidange de silo, le fait que l'on soit plein, que l'on devra faire de la place.

N'y a-t-il pas du trafic supplémentaire, des transferts supplémentaires à prévoir ? On se demande comment on va procéder. On va produire et mettre du sucre, il faut le mettre quelque part.

M. ADAM. - C'est la question 13.

M. GAUSSOU, Président. - Nous nous retrouvons à 13 h 30.

(La séance est suspendue à 12 h 40 et reprise à 14 h 15.)

Nous allons pouvoir reprendre.

SECURITE / CSSCT

8) Quel est l'équipement de communication des travailleurs isolés sur Roye ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons préparé une réponse pour Roye sucrerie et conditionnement dans leur ensemble.

Il y a des PTI ATEX avec des dispositifs non ATEX disponibles aux accueils pour les salariés ayant besoin d'accéder à ce type d'équipement, sachant qu'un travailleur isolé représente un cas très précis. C'est un salarié seul sans contact physique ou même psychique avec un autre travailleur pendant une durée significativement longue.

Dans nos organisations, c'est plutôt rare.

Néanmoins, s'il le faut, nous avons des PTI à Roye et qui sont à prendre avant toute intervention

de manière isolée.

M. MOREL. - Il n'y a pas de souci avec cela, mais la personne à l'accueil ne saura pas où se trouve la personne si elle doit la retrouver.

M. KANTHACK. - Ils ne sont pas géolocalisés, mais cela fonctionne à la radio.

M. MOREL. - Une personne qui reste couchée, automatiquement...

M. KANTHACK. - Du coup, elle n'appelle pas, donc le gardien doit se déplacer.

M. MOREL. - Il faut trouver la personne.

M. KANTHACK. - On indique où l'on va.

M. MOREL. - Il n'y a que le chef de service qui sait où l'on se trouve.

M. KANTHACK. - Normalement, quand on prend le PTI au gardiennage, on fait un test pour s'assurer que cela fonctionne et on indique où l'on va.

M. MOREL. - Nous, seul le chef de service le sait. On peut changer d'endroit.

M. KANTHACK. - On doit le signaler.

Après, nous sommes aussi en train de vérifier, avec l'évolution des technologies, si des dispositifs plus petits existent qui permettraient...

M. MOREL. - Au SES, c'est le même problème, ils ont tout essayé, mais cela ne passe pas, car c'est souterrain.

M. JEANNE. - Il en va de même à Étrépagny dans les silos.

M. MOREL. - Au SES, pour retrouver quelqu'un... Une personne au SES se déplace dans tous les sens.

M. GAUSSOU, Président. - La question portait moins sur l'équipement que sur l'utilisation de l'équipement, en fait.

M. MOREL. - Oui.

M. LE GUERN. - C'est un sujet compliqué.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut signaler la zone dans laquelle on intervient et bien tester l'équipement dans toutes ses positions.

M. KRAJDA. - Au tamisage, c'est pareil : à certains étages, on ne capte rien.

M. KANTHACK. - Le PTI fonctionne.

M. KRAJDA. - Par moments, même les PTI ne fonctionnent pas.

M. KANTHACK. - Les PTI sont sur radio, ils fonctionnent. Les DECT ne fonctionnent pas forcément, les portables non plus, mais les PTI oui.

M. KRAJDA. - Je ne suis pas sûr que cela fonctionne à tous les étages.

M. LE GUERN. - Le problème du PTI est qu'il est parfois compliqué de travailler avec, donc on le pose à la verticale et voilà.

M. KANTHACK. - C'est pour cela que si nous avons une solution comme un tag, ce serait mieux.

M. LE GUERN. - Un dispositif du style personnes âgées.

M. KANTHACK. - Oui, une téléalarme !

Pour l'instant, c'est la solution que nous proposons.

M. LE GUERN. - Avec les nouvelles technologies, comme nous allons être truffés d'antennes Wifi, n'y a-t-il pas moyen d'effectuer de la géolocalisation ?

M. KANTHACK. - Nous sommes en train de vérifier.

M. CAUCHOIS. - Les radios, on s'en sert H24 en campagne, mais cela ne fonctionne pas bien. On n'entend rien. Depuis que l'on est passé au numérique, on capte mal tout le temps, on n'entend rien, c'est à revoir. Honnêtement, cela ne fonctionne vraiment pas bien.

M. KANTHACK. - On parle des talkies, pas des téléphones.

M. CAUCHOIS. - On parle du PTI en talkie, c'est bien cela ?

M. KANTHACK. - Oui, mais vous l'avez tout le temps ?

M. CAUCHOIS. - Les mécaniciens électriciens l'ont en permanence.

M. KANTHACK. - Le talkie n'est pas PTI.

M. CAUCHOIS. - Si, les personnes de maintenance et SES sont obligatoirement équipées en PTI bleu tout le temps, sauf quand ils ne fonctionnent plus.

Honnêtement, la communication radio avec l'usine est vraiment catastrophique. On ne comprend rien. Parfois, il faut répéter 4 à 5 fois la même chose pour se faire entendre.

Depuis que l'on est passé au numérique avec les nouvelles fonctions, c'est pire qu'avant.

M. GAUSSOU, Président. - Voilà quel est notre existant. Parallèlement, nous recherchons pour nous adapter aux nouvelles technologies.

9) Quelles sont les règles de sécurité et d'intervention lors d'absences de mainteneurs habilités à intervenir sur les lignes de conditionnement et les postes électriques ?

M. KANTHACK. - On parle de circonstances exceptionnelles.

Dans ce cas, une organisation dégradée est mise en place en gardant la même exigence pour assurer la sécurité des installations et des personnes.

Les règles doivent être les mêmes que lorsqu'il y a du personnel habilité.

M. DESSAINT. - Cela veut tout et rien dire.

Si l'on n'a pas de mainteneur en poste, que fait-on ? On tourne ou pas, pour la sécurité du personnel et du matériel ?

M. KANTHACK. - Cela dépend s'il y a quelqu'un d'autre au bureau technique ou autre qui détient l'habilitation.

M. DESSAINT. - Souvent à 17 heures ou 18 heures, le bureau technique n'est plus présent, donc on n'a plus de mécano et plus de bureau technique.

M. KANTHACK. - Le dégradé survient lorsque l'on sait qu'il n'y a plus de mécano, car généralement ce n'est pas à 18 heures qu'on le sait, souvent il n'est pas là à 13 heures. On regarde alors si l'on peut tenir jusqu'à 21 heures, qui peut venir de nuit, etc. quand cela nous arrive.

M. DESSAINT. - En conséquence, dans les cas de figure que l'on a eus récemment, y avait-il le bureau technique ou plus personne ? De 18 à 21 heures, y a-t-il quelqu'un ?

M. KANTHACK. - Oui, William est resté, etc. Il y a toujours eu quelqu'un.

M. DESSAINT. - Je pense que les personnes sur le terrain n'étaient pas au courant.

M. KANTHACK. - Oui, William est resté, etc. C'était pendant les intempéries.

M. DESSAINT. - Oui. Actuellement, on cumule les arrêts maladies. On a eu le poste de nuit où c'était un intérimaire avec 3 mois de présence chez nous.

M. KANTHACK. - Oui, mais il est habilité.

M. DESSAINT. - Je ne sais pas s'il est habilité à aller dans les armoires, etc.

Je ne suis pas convaincu que l'intérimaire avec 3 mois d'ancienneté chez nous soit capable. On a eu le tour une fois avec un accident : la personne avait la main coincée. L'intérimaire saurait-il intervenir ?

M. KANTHACK. - Il est habilité à consigner électriquement.

M. BOUCHELAGHEM. - Quand vous parlez d'habilitation, vous parlez d'habilitation officielle et légale, mais pas habilitation dans le sens qu'il a les compétences ?

M. KANTHACK. - Si, puisque c'est moi qui lui délivre l'habilitation.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est important.

Au final, c'est l'employeur qui délivre l'habilitation, mais en général, l'employeur il la délivre quand le salarié a suivi une formation.

M. KANTHACK. - Nous avons la formation habilitation officielle ainsi que la formation au poste et quand les deux sont bonnes, je signe l'habilitation.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans les propos de David, il y avait l'histoire du dépannage et l'histoire de l'intervention en salle électrique ou autre. Je ne savais pas si l'on parlait de compétences requises ou de l'habilitation.

M. KANTHACK. - Nous parlions de l'habilitation.

M. CAUCHOIS. - Un intérimaire peut entrer dans les postes et effectuer une consignation officielle ?

M. KANTHACK. - Oui, c'est de l'électricité, ce n'est pas de la HT ou autre.

M. CAUCHOIS. - Il entre, va sur des châssis de distribution et effectue une consignation en bonne et due forme en étant intérimaire, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Bien entendu.

M. GAUSSOU, Président. - Qu'est-ce qui vous surprend, s'il est habilité ?

M. CAUCHOIS. - Je ne l'ai jamais vu aujourd'hui.

M. DESSAINT. - Je ne suis pas convaincu, mais s'il arrive par malheur quelque chose...

Cela étant, je ne dis pas que l'intérimaire n'a pas de compétences.

M. CAUCHOIS. - En sucrerie, je n'ai jamais vu que l'on fasse signer un intérimaire.

M. KANTHACK. - Déjà, vous n'avez pas d'intérimaires ou très peu, hormis au SES ou à la refonte.

M. CAUCHOIS. - Quand bien même on en aurait, je crois que ce n'est pas quelque chose qui se pratique chez nous.

M. KANTHACK. - Vous poserez la question si vous en avez. Cela se pratique.

M. LE POULLEN. - Pendant la campagne, on en a déjà eu qui venait d'une société extérieure.

M. CAUCHOIS. - Est-il formé terrain ?

M. BAUX. - Nous avons eu un extérieur de formation électricien.

M. CAUCHOIS. - Ce n'est pas une personne lambda.

M. LE POULLEN. - Quand ils font appel à un électricien extérieur, il a des diplômes, il sait ce qu'il fait, il sait consigner.

M. CAUCHOIS. - Il est formé en 3 jours d'habilitation, honnêtement...

M. KANTHACK. - Non, ce n'est pas ce que j'ai dit. Je vous ai expliqué : il a son habilitation, sa formation et après, sa formation au poste est validée et quand les deux sont bons, il est habilité et je ne signe qu'à ce moment.

M. CAUCHOIS. - Vous ne signez que sur sa zone, pas sur n'importe quel équipement du conditionnement, tout de même !

M. DESSAINT. - Sa zone concerne tout le conditionnement.

M. KANTHACK. - On n'a pas non plus 50 salles électriques, on a beaucoup d'interrupteurs de sécurité, mais qui sont accessible à tout le monde. On en a énormément. Déjà, cela limite grandement.

Les interventions en salle électrique, on n'en a pas tous les jours. Ils peuvent aller en salle électrique.

M. CAUCHOIS. - Il faut différentier consignation et condamnation. Est-il habilité à mettre en sécurité ?

M. GAUSSOU, Président. - Si je peux me permettre, la question porte sur : que se passe-t-il quand il n'y a pas de mainteneur ?

En l'occurrence, on évoque le cas du mainteneur habilité travailleur temporaire, donc c'est autre chose.

M. CAUCHOIS. - C'est important, Monsieur GAUSSOU.

M. GAUSSOU, Président. - Peut-être, mais nous avons des questions posées donc on essaie d'y répondre posément : quelles sont les règles lors d'absences de mainteneurs ? Julien KANTHACK a répondu.

M. DESSAINT. - Que fait-on, alors ?

M. GAUSSOU, Président. - La réponse a été apportée.

Il y a la présence du bureau technique qui est un premier élément.

M. DESSAINT. - On n'en a pas toujours. Si on n'a pas de mainteneur et de bureau technique, que fait-on ?

Je veux connaître les règles, savoir si l'on fait ou pas.

M. KANTHACK. - Si l'on ne peut pas consigner, je serai consulté à chaque fois, il faut que quelqu'un puisse consigner.

M. DESSAINT. - Le but n'est pas d'arrêter l'atelier.

M. DESSAINT. - Je me doute bien.

M. GAUSSOU, Président. - En cas de circonstances exceptionnelles, cela peut être cela.

Il peut y avoir plusieurs cas de figure : un malade qui n'est pas rentré, les intempéries, etc.

M. BOUCHELAGHEM. - Un peu à l'image de ce que nous avons à Marseille entre la raffinerie et le conditionnement sur les postes de jour ou de nuit où il y avait une interaction entre les ERA d'un côté et les électros de l'autre, n'avez-vous pas ce type d'organisation ?

M. KANTHACK. - On pourrait, mais il faut connaître un minimum le site.

M. BOUCHELAGHEM. - Une consignation reste une consignation.

Quand vous êtes ERA, vous savez lire un schéma électrique.

M. KANTHACK. - Oui, mais c'est mieux de savoir où se trouvent les salles.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a également des périodes où la sucrerie ne tourne pas, il y a des périodes où il n'y a personne la nuit à la sucrerie.

M. DESSAINT. - On tolère donc aussi un intérimaire qui n'a que 3 mois d'ancienneté. On considère qu'il est opérationnel, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - On juge selon qui c'est, ce qu'il a fait, depuis combien de temps, s'il est à l'aise ou pas, etc., de la même manière que lorsque l'on forme au poste. C'est difficile de dire quand cela se produit, cela dépend des personnes.

M. DESSAINT. - Je pense que nous n'avons pas la même vision au niveau de la sécurité.

Cela ne me convient pas du tout. On a eu des cas de figure dans les ateliers.

Heureusement, il n'y a pas d'accidents, mais quand cela arrive, on est content d'avoir des électro compétents qui savent intervenir pour aider la personne bloquée.

Si on nous met un intérimaire qui est très bien, il faut qu'il travaille aussi, mais je ne suis pas convaincu qu'il sache intervenir s'il y a un problème.

M. KANTHACK. - Bien sûr que si.

M. GAUSSOU, Président. - Il doit être formé et habilité ou l'on n'en prend plus.

M. DESSAINT. - Je ne dis pas cela. Je dis qu'au bout de 3 mois, je ne suis pas convaincu qu'un intérimaire connaisse entièrement l'atelier.

M. CAUCHOIS. - Julien, sur le principe que l'intérimaire est habilité et formé sur l'équipement, c'est jeune 3 mois d'expérience, donc il n'est pas à l'abri de se tromper sur un équipement qui ressemble à un autre.

M. KANTHACK. - Un électro qui a 10 ans d'ancienneté n'est pas non plus à l'abri de se tromper. C'est arrivé. J'ai des exemples.

M. DESSAINT. - La probabilité est plus faible.

M. CAUCHOIS. - Un intérimaire émerge dans un cahier qu'il a consigné, il y a une procédure en bonne et due forme chez nous.

M. KANTHACK. - On parle de la consignation, de la capacité de l'effectuer en cas de problème, ce n'est que cela. On fait rarement des consignations.

M. CAUCHOIS. - À l'IS, ce n'est pas un problème, mais quand on entre dans une salle, ce n'est pas pareil. Ce n'est pas une question d'HT ou de BT, c'est une question de responsabilité. Il remplit une feuille de consignation comme quoi il s'engage à avoir consigné.

M. KANTHACK. - Quand il doit aller consigner en salle électrique, il fait le ticket de consignation, il met, etc.

M. CAUCHOIS. - N'est-ce pas dérangent que cela soit un intérimaire avec une ancienneté de 3 mois ?

M. KANTHACK. - Ce n'est pas son statut qui fait qu'il peut ou pas. Il est en capacité de le faire.

M. GAUSSOU, Président. - C'est la compétence et l'habilitation, mais encore une fois ce n'est pas la question. La question est : « Que fait-on quand il n'est pas là ? » et la réponse a été apportée.

La durée de formation à ce poste est une autre question.

10) Qu'allez-vous faire pour la remise en état de l'alarme incendie de Roye Conditionnement ?

M. KANTHACK. - Ce n'est pas l'alarme incendie qui a un souci, c'est le dispositif de détection incendie qui est uniquement en zone 1. Dans toutes les salles électriques, cela fonctionne, le sprinklage fonctionne également, etc.

Le problème que nous avons est que la centrale au gardiennage générait des problèmes de communication : il y a un temps de latence entre la détection et le report sur l'affichage. Cela a été traité le 15 février : nous avons changé la centrale au gardiennage.

Depuis, cela communique correctement et maintenant, comme à la sucrerie, on doit passer sur une version plus récente du système. Ces systèmes ne sont plus maintenus aujourd'hui.

M. DIEVAL. - On avait évoqué une alarme dans la tour de tamisage, une sirène.

M. KANTHACK. - Oui.

M. DIEVAL. - Où cela en est-il ?

M. KANTHACK. - Je ne sais plus.

M. DIEVAL. - On l'a évoqué en CSSCT.

Dans le cas présent, par exemple, l'agent de sécurité n'a pas prévenu le tamisage. Heureusement, l'encadrement était présent.

M. KANTHACK. - Ce n'est pas à tous les étages.

M. DIEVAL. - Dans le cas présent, l'agent de sécurité n'a pas prévenu le tamisage. Nous sommes montés pour prévenir qu'il fallait évacuer, mais si nous n'avions pas été là...

M. KANTHACK. - Tu évoques le cas d'une évacuation.

M. KANTHACK. - Oui. C'est pour cela que la question se reposait de la sirène que nous avons évoquée il y a un an.

M. KANTHACK. - La question était-elle la sirène ?

M. DIEVAL. - Non, c'est en complément. Il faudra analyser cela.

M. KANTHACK. - C'est entendu.

11) Les règles de consignation ont-elles évolué ? Ces règles sont-elles bien identiques à tous les sites ? Pouvez-vous nous les présenter ?

M. GAUSSOU, Président. - À Roye sucrerie, à la demande des équipes d'exploitation, une évolution a été proposée pour la consignation de fin de campagne qui a été vue par le groupe de travail de la sucrerie pour apporter une amélioration à la fiche de consignation de la sucrerie de Roye.

Voilà ce qui est en cours et qui pourra donner lieu à des échanges avec Étrépagny évidemment

pour comparer et homogénéiser au besoin s'il y a la nécessité ou l'intérêt.

M. MASEREEL. - Après, il y a un deuxième aspect : les règles sont-elles identiques sur tous les sites ?

Heureusement, car la règle n'est pas définie par SLS. C'est la règle nationale : tout le schéma de la séparation, la condamnation, la dissipation et la vérification.

J'ai parcouru la règle d'Étrépagny et je ne constate pas de différence de fond avec d'autres.

M. CAUCHOIS. - La manière de procéder avec les cahiers est parfois spécifique à certains sites.

M. GAUSSOU, Président. - Oui. La règle de fond est la même. Cela étant, la règle des cahiers, qui passe le cahier à qui, les boîtes multi énergies, etc. relèvent de schémas plus organisationnel, mais il n'y a pas de différentiel.

M. ADAM. - Nous avons des bons de consignation.

M. MASEREEL. - Oui.

M. ADAM. - Apparemment, ici, côté conditionnement...

M. KANTHACK. - Ce sont des bons aussi.

M. CAUCHOIS. - Y a-t-il un cahier bleu avec un donneur d'ordres ?

M. MASEREEL. - Oui, un cahier multi feuilles.

M. BOUCHELAGHEM. - À la question « Pouvez-vous nous les présenter ? », la réponse est-elle non ?

M. MASEREEL. - Le principe est le même.

Concernant l'organisation, la déclinaison, l'un a-t-il un petit carnet ou un grand cahier, etc. Est-ce le but de la question ?

M. GAUSSOU, Président. - La question porte-t-elle sur la mise en œuvre de la règle, sur les formes de la mise en œuvre ?

M. BOUCHELAGHEM. - Je suppose que l'on n'évoque que les consignations électriques, pour le moment.

M. MASEREEL. - Non, il s'agit de toutes les consignations, toutes énergies.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour les consignations électriques, en toute hypothèse, comme vous l'indiquiez, la règle est la règle, on ne peut pas passer outre, à moins de forcer les sécurités.

Cela étant, derrière, comment gère-t-on la consignation ?

M. CAUCHOIS. - Je ne le prends pas comme cela.

Par exemple, pour une procédure consignation, le cahier doit être émargé par un donneur d'ordres avec le nom de l'équipement spécifique. Il est remis à un électricien si c'est pour une partie électrique ou à un surveillant ou opérateur ayant connaissance du circuit pour tout ce qui est fluide ou autre. Cela doit être effectué avec un numéro de cadenas spécifique sur le départ spécifique signé, émargé par un électricien, remis au donneur d'ordres qui, lui, signe la partie selon laquelle il autorise son intervention à la société extérieure ou aux intervenants qui eux-mêmes doivent émarger lorsqu'ils commencent l'intervention. Quand ils ont fini, ils doivent émarger la fin d'intervention. Le donneur d'ordres effectue le tour du chantier pour vérifier que tout est bon, il valide la demande de déconsignation et redemande à la personne pour déconsigner le fluide ou l'électricité.

Je peux vous garantir que ce n'est pas appliqué et c'est l'un des sujets pour lesquels la procédure est actuellement en cours de parole, etc.

C'est surtout en campagne. En campagne, on est souvent pressé par le temps. Il faut se dépêcher, on ne peut pas ralentir l'usine trop longtemps ou on risque d'arrêter, etc. Parfois, on fait l'impasse, car on communique à la radio et on le fait verbalement.

Ces organisations ne sont pas toujours applicables de manière officielle.

M. GAUSSOU, Président. - Vous indiquez que des règles ne sont pas appliquées.

M. MASEREEL. - Ce que vous décrivez est ce que l'on retrouve dans la procédure de Roye.

M. ADAM. - Tu veux dire que la procédure est bien écrite, mais qu'elle n'est pas applicable, est-ce cela ?

M. CAUCHOIS. - Elle n'est pas applicable en toutes circonstances et en tous points, c'est trop lourd.

Si tu es sur une intervention ou un matériel, tu vois qu'il tombe en panne, une tuyauterie a lâché, il faut consigner la pompe, si l'IS n'est pas disponible et qu'il est pressé, tu vas m'appeler à la radio, je vais dans la salle, je le coupe, je mets un cadenas et je te dis : « C'est bon, on est en sécurité, tu peux y aller ». Il va y aller, il y a une confiance mutuelle. Des choses se passent beaucoup comme cela aujourd'hui.

M. JEANNE. - S'il y a un accident et que l'on vérifie si la procédure a été respectée, on verra qu'elle n'a pas été respectée.

M. CAUCHOIS. - C'est réel.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est là où l'on ne se comprend pas. Les termes importants portent sur la différence entre règle et procédure.

La règle est établie, elle est immuable. Par exemple, si vous êtes HTC, vous avez la possibilité d'effectuer la consignation pour autrui. Si vous êtes HT1 ou HT2, vous réalisez la consignation pour vous-même, pas pour autrui.

D'après ce que je comprends, certaines personnes n'ont pas cette notion que s'ils consignent pour autrui, il y a une procédure à suivre et ce n'est pas comme si c'était pour moi-même.

Moi je sais que j'ai consigné, coupé toutes les énergies, je peux intervenir.

M. MASEREEL. - Sur la notion règle ou procédure, la procédure décrit l'ensemble des règles qui sont de nature légale, celles que vous évoquez et les règles de SLS.

Après, derrière le terme règle ou procédure, on peut jouer.

J'entends que ce que vous décrivez correspond à ce qui devrait être fait et, semble-t-il, quelques écarts peuvent survenir dans certaines circonstances.

Nous pouvons peut-être repréciser si c'est une distorsion de l'application de la procédure ou une tolérance ou une non-tolérance.

M. CAUCHOIS. - C'est plutôt une tolérance. Sinon, on arrêterait beaucoup de choses, on casserait beaucoup de tonnage parfois pour des interventions mineures qui ne nécessitent pas d'aller au bout d'une procédure. Cela relève en quelque sorte du bon sens.

Des points nécessitent très peu de temps. Le temps que l'on remplisse le cahier, que l'on respecte réellement la procédure, si le chef de poste est à l'autre bout de l'usine, il doit revenir pour signer le cahier, car c'est lui le donneur d'ordres. Par moments, on est vraiment embêté avec cette histoire de signature.

M. ADAM. - Clément, je vais juste te poser une question : qui est responsable ?

Il signale en l'occurrence qu'ils n'ont pas les moyens d'appliquer la procédure.

M. CAUCHOIS. - Chez vous aussi, ne me dis pas que vous la respectez à fond.

M. ADAM. - Elle est un peu moins lourde.

La direction a mis en place une procédure que tu dois suivre. S'il y a un accident... Tu mets le sujet sur la table. Maintenant, cela va être très clair. Qui est responsable ?

M. MASEREEL. - La règle est faite pour être respectée.

Pour autant, si une règle n'est pas applicable, cela n'empêche pas de la retravailler et de faire en sorte qu'elle soit applicable. Il y a peut-être une réflexion à mener.

M. CAUCHOIS. - C'est du concret.

M. ADAM. - Concrètement, c'est cela.

M. CAUCHOIS. - Demandez aux dépanneurs et vous, c'est pareil.

M. ADAM. - Je te crois, il n'y a pas de problème.

M. BOUCHELAGHEM. - J'ai repassé mes habilitations il n'y a pas longtemps.

Il y a un proverbe qui dit : « dura lex, sed lex », à savoir la loi est dure, mais c'est la loi.

Pourquoi notamment faire des habilitations ? On ne te dit pas comment faire pour consigner ou pas. La première chose que l'on te dit est : « Vous êtes B1 ou H1, ne touchez pas, sinon vous êtes responsables. »

Qui t'envoie délivrer les habilitations ? C'est la direction. La direction t'envoie faire ton habilitation. Cela tombe dans le bon sens. Tu as pris connaissance des règles. La direction t'habilite. Tu connais les règles. Si tu transgresses les règles, ne te retourne pas contre moi.

M. ADAM. - C'est ce que je viens de dire.

M. BOUCHELAGHEM. - Maintenant, si Clément dit que la procédure n'est pas applicable, c'est qu'il y a un autre problème.

Peut-être qu'il y a un manque d'effectifs, peut-être que l'organisation ne correspond pas au problème, c'est autre chose. Il faut chercher.

Si cela m'ennuie de couper l'IS pour tirer une prise seulement... Le jour où tu vas tirer la prise et que les fils sont dénudés, tu vas te prendre une châtaigne et on va te demander : « Pourquoi ne pas avoir coupé l'IS ? »

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes partis de la question initiale : « Les règles de consignation ont-elles évolué ? »

Nous avons répondu.

M. ADAM. - Je pense qu'il y a une mission de la CSSCT à mener en urgence sur cela. Cela relève du domaine de la CSSCT. Nous attendons avec impatience leur travail.

M. DIEVAL. - Ce n'est pas une commission, c'est une enquête, en l'occurrence. Il y a besoin d'enquêter, d'avoir les témoignages.

M. GAUSSOU, Président. - Si des décrets d'application doivent être revus, pourquoi pas, mais nous sommes sur une règle mature.

M. ADAM. - Elles ne sont pas si matures que cela, apparemment il y a un gros problème, d'après Clément.

M. GAUSSOU, Président. - Le chef de poste est à 50 m, on lui épargne de bouger, ce n'est pas de l'inapplicabilité. On mélange plusieurs notions, dont le bon sens, etc.

Est-ce que ce n'est pas applicable ? Je ne sais pas si nous en sommes là.

Cela peut effectivement constituer un sujet pour la CSSCT.

12) Est-il normal que lors de travaux et de réunions avec des thèmes sécurité les membres de la CSST ne soient pas invités ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a effectivement des réunions dans tous les services à l'initiative du chef de service dans le cadre de l'animation des équipes. Parfois, on pourrait imaginer qu'il y ait des membres de la CSSCT, parfois non. Sur le principe, il n'y a pas d'invitation spécifique à faire.

Je ne sais pas quelle a été la réunion qui suscite la question. Je pense que nous réalisons cela de manière plutôt cohérente. Il y a de plus en plus de missions en association. En tout cas, nous y sommes attachés, mais lorsqu'un manager avec son équipe évoque la sécurité, il n'y a pas spécifiquement un membre de la CSSCT, hormis s'il y en a un dans son équipe.

M. DIEVAL. - Nous avons déjà du mal à être présents à tous les arbres des causes. Nous ne sommes que 5 pour tous les sites.

À Marseille, nous n'avons pas eu l'occasion de réaliser un arbre des causes, il n'y a pas eu d'accident, mais s'il fallait le faire, entre notre travail, les missions plus les arbres des causes, nous avons du mal à nous libérer, n'est-ce pas David ?

M. DESSAINT. - Cela nous prend beaucoup de temps.

M. DIEVAL. - Un sixième membre serait bienvenu, d'ailleurs.

M. LE GUERN. - N'est-ce pas une question pour les réunions pour l'encadrement une fois par mois, celles organisées spécifiquement quand il y a Hélène et Quentin pour la sucrerie ?

M. KANTHACK. - Penses-tu aux réunions pour préparer les tamis ?

M. LE GUERN. - Oui, c'est peut-être pour cela.

M. KANTHACK. - Dans l'équipe, si quelqu'un de la CSSCT est présent, sinon non.

M. DIEVAL. - J'y étais en tant que manager, mais pas en tant que membre de la CSSCT.

LOGISTIQUE SUCRE ET BETTERAVIERE

13) À quel rythme allez-vous vider les silos de Roye pour qu'ils soient vides pour la campagne sirop et la campagne betterave ?

M. GAUSSOU, Président. - C'était l'inquiétude de M. LE GUERN ce matin.

M. KANTHACK. - Marie travaille encore avec le Planning pour tout finaliser. À Roye, nous avons déjà passé le chargement vrac en 2x8 pour évacuer davantage de sucre. L'objectif est de vider le silo 4 - si je ne me trompe pas - pour mi-mars afin de le nettoyer et faire la résine.

Pour le reste, actuellement il y a des discussions pour réaliser des sorties potentiellement vers Anvers, Le Havre, également Südzucker UK que nous allons livrer aussi. Ce sont les 3 en sorties supplémentaires.

La question est combien ? Quand ? Où ? C'est en train d'être finalisé.

M. DIEVAL. - Pour quelle date pourrons-nous avoir les réponses ?

M. KANTHACK. - Je pense que début mars nous serons fixés à ce sujet.

M. DIEVAL. - Derrière, il y a tous les plannings à prévoir.

M. KANTHACK. - La question actuelle est plutôt l'affectation des tonnages par lieu.

Je sais que Marie a des réunions régulières en ce moment, ils font des allers-retours pour regarder par rapport au schéma Südzucker.

M. KRAJDA. - Pensez-vous aussi à l'organisation pour la vidange du silo en fonctionnement ?

M. KANTHACK. - Nous allons nous organiser avec vous. Nous avons un premier point vendredi.

Pour l'instant, nous ne savons pas encore où ni combien de temps nous prenons, etc. Nous avons tous ces points à vérifier.

M. KRAJDA. - Il ne faut pas s'y prendre trop tard non plus.

M. KANTHACK. - L'objectif est de savoir dire combien de sucre on met dans le silo Base Fin pour être sûr qu'il soit vide et que l'on puisse l'effectuer.

Le premier objectif sera de savoir, pendant la campagne sirop, combien de Base Fin on produit pour avoir le bon niveau dans le silo Base Fin. Là, on ne va pas le remplir. C'est l'objectif en cours de travail.

14) Quel est le nombre d'incidents avec les transports betteraves ?

M. GAUSSOU, Président. - Effectivement, la campagne a été difficile avec notamment 2 événements sérieux : un accident malheureusement mortel sur un chantier de chargement en Normandie avec un chauffeur victime d'un camion et plus récemment, un accident dans un village proche de Roye qui a conduit au fort endommagement, voire à la quasi destruction de plusieurs maisons en bordure de route au sein du village. Il a fallu reloger les personnes, s'occuper des conséquences, etc.

Très clairement pour nous, c'est un point de vigilance avec certains chauffeurs qui se rajeunissent. Nous nous posons des questions en termes d'actions correctives pour l'année prochaine, savoir ce que nous pouvons effectuer à notre niveau pour améliorer leur formation, leur discipline, la sécurité au sens large sur nos transports de betteraves.

Il y a un fort renouvellement des chauffeurs avec beaucoup de jeunes. Ils sont formés avec des formations récentes, des excès de vitesse, des comportements qui avaient un peu disparu et qui reviennent.

Thomas NUYTEN analyse attentivement avec son équipe logistique sur quel levier nous pourrions agir à notre niveau.

M. SERAMY. - Au niveau médiatique, on parle souvent de cellule de crise pour gérer ces aspects.

Quand c'est arrivé, ce qui était écrit, c'était qu'il s'agissait d'un transporteur SLS, pas d'un transporteur lambda, c'était SLS et, effectivement, SLS s'engageait à reloger les personnes.

J'ai reprécisé, j'ai dit : « Ce n'est pas un transporteur SLS, c'est un prestataire ».

M. GAUSSOU, Président. - Avez-vous appelé le média ?

M. SERAMY. - Non, mais je veux dire : a-t-on le moyen de le gérer ?

C'est une information que j'ai eue très vite grâce à mon smartphone, je l'ai reçu 4 fois alors que je n'étais même pas au courant. D'ailleurs, on m'a écrit : « Ta société a encore fait des siennes ».

C'est une question.

M. GAUSSOU, Président. - Vous aurez toujours du mal à empêcher les médias de tordre une information, à dessein ou pas. Quand il y a un problème de transport de betteraves, nous sommes effectivement vite assimilés à ceux qui en sont à l'origine. Ce n'est pas la société de transport qui apparaît sur le devant de la scène, c'est le sucrier derrière, nous ou nos concurrents.

Après, contrecarrer et effectuer des rectificatifs, c'est souvent contre-productif cela nuit plutôt qu'autre chose. Après, cela passe. Nous ne travaillons pas dans ce sens. Ce qui nous importe est d'être au plus proche du terrain, dans l'action. Nous l'avons été à notre niveau pour faciliter le relogement.

M. GROST. - Sommes-nous intervenus dans le relogement de ces personnes ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, avec les mairies locales de Guerbigny, de Roye, etc. nous avons été extrêmement présents.

M. GROST. - On ne communique peut-être pas assez sur cela. Des sociétés ne le feraient pas et diraient que c'est le transporteur.

M. GAUSSOU, Président. - Cela part d'un événement difficile et malheureux, très pénalisant. On ne va pas en tirer une publicité effrénée.

M. GROST. - Je ne dis pas cela, mais juste de noter que SLS n'est pas resté indifférent.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai lu que le directeur betteravier était venu au soutien, etc. Il y a eu des phrases positives.

Au-delà de cela, ce sur quoi je veux insister pour l'avenir est ce point de vigilance des chauffeurs qui roulent un peu vite, beaucoup de jeunes avec une motivation pas forcément exacerbée qui peuvent être sources de danger.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas qu'à l'extérieur. Dans la cour à betteraves, c'est un peu l'anarchie entre ceux qui roulent où il ne faut pas, ceux qui roulent trop vite, etc.

M. GAUSSOU, Président. - Les incidents que nous avons eus étaient à l'extérieur de l'usine.

M. ADAM. - Des chauffeurs normands sont venus livrer les betteraves ici. Ils préfèrent venir ici, car c'est moins sévère. À Étrépagny, nous sommes plus rigides.

M. LE POULLEN. - On a eu un accident dans la cour, tout de même.

M. ADAM. - C'était le verglas.

M. GAUSSOU, Président. - C'est une question pertinente et un point d'attention. Nous y réfléchissons d'ores et déjà avec le logisticien betteravier, M. TROUART, notamment.

15. En quoi consistent les nouvelles tâches du poste « chargeur vrac » de Roye ? Le poste-repère va-t-il être repensé ? Pouvez-vous nous présenter le nouveau poste-repère ?

M. KANTHACK. - À Roye, par rapport au chargement vrac principalement sur Roye Conditionnement, l'idée est de partir en quelque sorte sur ce qui est déjà réalisé sur les autres sites SLS avec une prise en charge de tout ou partie du volet administration et logistique.

Il est certain que l'on doit intégrer ce point particulier pour mettre à jour le poste-repère correspondant et l'on doit tenir compte également des spécificités, car ce n'est pas forcément la même situation géographiquement et physiquement d'un site à l'autre.

Dès que nous l'aurons élaboré, nous pourrons bien sûr le présenter.

M. LE POULLEN. - En attendant, comment sont considérés les chargeurs en poste ? En effet,

ils réalisent déjà le travail.

M. KANTHACK. - Ils viennent d'être formés.

Aujourd'hui, notre permanent est en maladie, donc on n'a que des intérimaires au chargement vrac.

M. LE POULLEN. - Le travail sera-t-il reclassifié ?

M. KANTHACK. - Si on fait évoluer le poste-repère, oui.

M. LE POULLEN. - Le poste a déjà évolué. Ils font déjà les choses qu'ils feront dans le prochain poste.

M. KANTHACK. - Pour l'instant, ils sont formés, ils sont accompagnés, ils commencent à le faire. Ils ne font pas la totalité, mais ils en réalisent une partie oui.

M. LE POULLEN. - Il faut donc réévaluer leur poste, car quelle classification ont-ils pour accomplir cela, en ce moment ?

M. KANTHACK. - Ils vont l'effectuer maintenant. La semaine prochaine, on leur apprendra autre chose.

M. LE POULLEN. - Quelle classification ont-ils en ce moment ?

M. DESSAINT. - Ils ne sont que 2B.

M. LE POULLEN. - Ce n'est pas un poste 2B, ils effectuent du travail administratif, etc.

M. KANTHACK. - On travaille justement sur les postes repères pour réintégrer cela.

M. ADAM. - Tout est déjà effectué, il y a un poste similaire à...

M. KANTHACK. - Ce n'est pas le même, non. Non, il n'encadre pas quelqu'un qui fait les Big Bag, etc.

M. LE POULLEN. - Cela vaut au moins un poste 3B, pas 2B.

M. KANTHACK. - Nous vous l'indiquerons avec la cotation, quand nous aurons terminé le travail.

M. GROST. - Ils sont encore en formation, le font-ils pour doublon avec quelqu'un ou en autonomie actuellement ?

M. KANTHACK. - Ils le font, mais il y a encore quelqu'un aujourd'hui qui est présent pour les aider en cas de besoin. Il n'y a pas quelqu'un assis à côté à côté d'eux tout le temps.

M. LE POULLEN. - Ils tiennent donc le poste.

M. KANTHACK. - Non, ils ne font pas tout exactement parfaitement. Ils ne sont pas confirmés.

M. DIEVAL. - Ils ne sont pas agents logistiques.

M. KANTHACK. - Je n'ai pas dit cela.

M. DIEVAL. - Leur métier est chargeur. Ils ne font pas 100 % de la tâche de l'agent logistique, mais la totalité de ce que l'agent logistique réalise en contrôle papier administratif est effectuée aujourd'hui par le chargeur vrac. 100 % d'une partie est accompli par le chargeur vrac.

M. KANTHACK. - Oui, mais il y a toujours un support ici, s'ils sont en difficulté.

Demain, il n'y aura plus de support au cas où. Ils sont encore en train d'apprendre à le faire. Comme lorsque l'on est formé à un poste : on est formé, après on essaie un peu en autonomie

pour voir si cela va et après, on est validé.

M. DESSAINT. - Là, on a fait évoluer leur poste. Je suis étonné, car moi qui travaille dans l'atelier, j'ai appris par bruit de couloir qu'il y avait une évolution.

L'évolution est très bien, je ne dis pas l'inverse.

M. DIEVAL. - On l'a mis en place, car il y avait un problème ponctuel.

C'était un projet que nous avions.

M. KRAJDA. - Il y a un grand manque de communication.

M. KANTHACK. - C'est pratiqué sur les autres sites.

M. DIEVAL. - C'était un projet depuis deux ans de faire évoluer le poste vers plus d'autonomie. On l'avait évoqué depuis 2 ans, mais nous ne l'avons jamais mis en place.

Là il y avait un besoin. Du coup, il y a 15 jours, on a rapidement déclenché la formation et l'accompagnement.

M. KANTHACK. - C'est cela.

M. KRAJDA. - Les personnes sont en cours de formation, elles sont déjà en poste, elles accomplissent déjà le travail, mais la fiche de poste n'est pas faite, d'après ce que je comprends. Ce n'est pas logique.

M. LE POULLEN. - On peut toujours les considérer comme opérateurs vrac.

M. KANTHACK. - Après, on peut procéder différemment : établir la fiche de poste et dire : « Maintenant, tu fais cela ». Ce n'est pas comme cela que l'on procède.

En l'occurrence, on fait, on donne, on dit : « Est-ce que cela se passe bien ? Si tu as besoin on peut faire cela », etc.

M. GROST. - À partir du moment où l'on tient un poste, la fiche de poste doit correspondre.

On propose un poste au salarié. Il a une fiche de poste. La fiche de poste doit exister et être présentée en CSE.

On ne peut pas dire : « On attend un peu et, si cela va avec tout le monde, on fera la fiche de poste plus tard ». Cela ne fonctionne pas comme cela.

M. KANTHACK. - Dans la fiche de poste, il y a déjà des éléments écrits concernant la prise en charge administrative.

M. GROST. - Je ne suis pas sûr.

M. BOUCHELAGHEM. - Excusez-moi, parle-t-on du poste d'opérateur chargement ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. BOUCHELAGHEM. - On évoque bien la fiche du poste-repère opérateur chargement, est-ce cela ?

Elle devrait être valable aussi pour Eppeville et Étrépagny.

M. KANTHACK. - Non, car ce ne sont pas les mêmes configurations.

M. BOUCHELAGHEM. - On parle de la fiche de poste-repère.

M. KANTHACK. - Oui.

M. BOUCHELAGHEM. - J'ai horreur de ne pas comprendre.

Je ne dis pas que je dois tout comprendre. Pour moi, il y a des choses qui devraient être simples.

Quand on a créé la classification, cela devait simplifier les choses.

On crée une fiche de poste-repère et on y rattache des postes que ce soit à Eppeville, Étrépagny ou Roye Conditionnement, etc. On parle de la fiche de poste-repère opérateur chargement, est-on d'accord ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous allez modifier la fiche de poste-repère opérateur chargement pour la faire évoluer vers un poste hybride entre agent logistique. Il récupérerait des tâches administratives, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Oui, car sur Roye ils le récupèrent et c'est déjà réalisé sur les postes.

M. BOUCHELAGHEM. - Le besoin existe à Roye, mais il n'existe pas à Eppeville ni Étrépagny ?

M. KANTHACK. - Il est déjà traité, mais les personnes en poste sont rattachées à un autre poste-repère.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela signifie que concernant le poste opérateur chargement rattaché, il ne reste plus que le poste de Roye Conditionnement.

M. KANTHACK. - Aujourd'hui, il y a le poste de Roye Conditionnement rattaché dessus ; il n'y a pas Eppeville ni Étrépagny.

M. BOUCHELAGHEM. - Les sites d'Eppeville et Étrépagny ont-ils évolué vers un nouveau poste ?

M. KANTHACK. - Un poste de travail est rattaché à un autre poste-repère. Ce ne sont pas les mêmes besoins.

M. ADAM. - Cela fait quelques années. Le poste-repère est déjà fait.

M. GAUSSOU, Président. - Pour clôturer l'échange sur du positif, nous repenserons la fiche et vous présenterons rapidement l'actualisation de la fiche du poste-repère. C'est ce que j'ai souhaité au plan RH. Comme cela, les personnes seront autonomes à peu près en même temps et tout sera parfait.

M. BOUCHELAGHEM. – Je voudrais bien comprendre : la dernière fois, on a eu un débat autour du poste de mainteneur support à Roye Conditionnement.

Mettez-vous à notre place : on n'a jamais eu la fiche de poste-repère. La fiche telle que vous l'avez présentée aux personnes concernées, nous ne l'avons jamais eue. Nous échangeons sur des éléments que vous connaissez et que nous, nous ne connaissons qu'en partie ou dont nous avons une vision partielle. Autour de cette table, à l'époque des échanges, des personnes ont peut-être vu cette fiche de poste, mais pas nous. Pour nous, ce n'est pas équitable.

Je ne peux pas débattre avec vous, avec M. GAUSSOU ou des collègues autour de la table d'un sujet que je ne maîtrise pas. J'ai horreur de cela. J'ai horreur d'être pris au dépourvu, car je passe pour un incompetent.

Encore une fois, je ne fais de reproche à personne, je veux juste être clair.

Lorsqu'on vous demande une fiche de poste-repère, ce n'est pas pour vous mettre en défaut ou affirmer que cela ne convient pas. C'est pour être au même niveau dans le débat pour parler de la même chose.

Christophe dit très justement que cela fait plusieurs années que le poste a changé, mais nous, nous ne sommes pas au courant. Le CSE unique a démarré en mars 2023.

M. GAUSSOU, Président. - Le poste d'Étrépagny dont parle M. ADAM était avant.

M. ADAM. - C'était avant le CSE unique !

M. BOUCHELAGHEM. - Deux ans, dis-tu ?

M. ADAM. - C'était plus que cela.

M. GAUSSOU, Président. - Vous êtes dans le passé extrême.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous n'étions pas en CSE unique, donc nous n'avions pas ces informations, dans le passé.

Pour vivre heureux, vivons caché, chaque établissement faisait sa cuisine.

À Marseille, des postes ont évolué, nous les avons sortis des fiches de poste-repère, nous avons créé d'autres fiches de poste-repère.

M. GAUSSOU, Président. - Il y avait des commissions centrales, Mme FONTAINE validait en central, etc.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne vais pas m'attarder sur les commissions centrales. On a vu ce que cela donnait.

M. GAUSSOU, Président. - Dans ce cas, notre intention est de vous la présenter, elle n'est pas encore en vigueur, donc cela va avec ce que vous dites. Je ne vois pas la difficulté.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela commence à faire beaucoup, je commence à m'énerver, je me dis que je suis le dernier de la classe.

M. GAUSSOU, Président. - La fiche n'est pas finalisée, donc je ne comprends pas votre énervement.

M. ADAM. - Il vient du fait que des personnes occupent le poste aujourd'hui, qu'elles accomplissent les missions du nouveau poste.

M. GAUSSOU, Président. - Ces personnes sont en formation.

M. ADAM. - Ce sont des éléments de langage. Ils sont en formation, mais ils accomplissent tout de même le travail. C'est cela qui agace.

M. GAUSSOU, Président. - M. BOUCHELAGHEM disait : « Je veux voir les fiches avant que les personnes démarrent », si j'ai bien compris.

Nous avons eu l'échange plusieurs fois : nous vous la montrerons quand elle sera prête, elle n'est pas finalisée.

M. GROST. - « On va vous la montrer » ! C'est le même schéma que les risques psychosociaux, c'est pareil.

M. BOUCHELAGHEM. - J'ai participé à mon niveau, lorsque vous avez créé la classification et que nous, nous l'avons subie.

Dans les échanges, il a été dit : « A chaque évolution ou changement, on vous présentera la fiche de poste-repère que l'on veut mettre en place et en partant de la fiche de poste-repère, vous nous donnerez - même si vous n'en tenez pas compte par la suite, peu importe - vos commentaires pour voir s'il y a des choses qui ne fonctionnent pas et derrière, on met en place la fiche de poste. »

Dans le temps, cela s'est perdu.

En fait, vous évaluez le besoin, vous commencez à mettre les personnes en formation et à leur promettre monts et merveilles, la fiche de poste-repère tombe et, nous, élus du CSE, en majorité,

on n'est pas au courant. Quelques-uns le sont, car vous profitez de la situation et vous le présentez à quelques élus et pas à d'autres. Vous me l'avez dit une fois : « Non, mais on a montré la fiche de poste-repère à des élus. » Cependant, vous ne l'avez pas montrée à tous les élus, donc ce n'est pas équitable.

Soit nous sommes tous au même niveau, nous travaillons ensemble sur les mêmes bases, soit à un moment...

M. GAUSSOU, Président. - Admettons peut-être qu'effectivement en fonction du site où se trouve le poste, il y ait des habitudes de travailler plutôt avec les personnes du cru, du site.

M. BOUCHELAGHEM. - Pourquoi ? Y a-t-il une élite ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, ce sont les personnes qui connaissent les lieux, les postes.

M. BOUCHELAGHEM. - Qui est du cru ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce ne sont peut-être pas de bonnes habitudes. On travaillera peut-être plus avec les élus d'Étrépagny.

M. BOUCHELAGHEM. - Si vous commencez à reconnaître, puisque nous sommes en CSE unique, qu'il faut oublier les anciennes habitudes, je vous suis.

Si maintenant vous me dites : « Tout ce qui se passera à Roye Conditionnement, on parlera avec les élus... »

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

Je dis que spontanément, c'est peut-être ce que l'on a tendance à faire, car ce sont les élus de Roye Conditionnement qui connaissent les postes de Roye Conditionnement, puisqu'ils sont sur place. Il en va de même pour Étrépagny ou la sucrerie. Ce n'est pas pour autant qu'il ne faut pas reboucler en CSE unique.

M. DESSAINT. - Rida, tu parlais de la maintenance. Cela avait été traité avant le CSE unique.

M. BOUCHELAGHEM. - Et depuis ?

M. DESSAINT. - Depuis, on n'a rien eu. C'étaient des bruits de couloir.

M. GAUSSOU, Président. - Après, je trouve que l'on gère plutôt pas mal les choses, globalement. En commission, on reprend tout, vous avez accès à toutes les fiches, etc.

M. ADAM. - Nous, anciennement CSE d'Étrépagny, notre directeur M. MASEREEL nous présentait toutes les fiches et évolutions des postes repères.

Cela donnait lieu à des débats assez houleux de temps en temps, mais au moins, il nous les présentait.

M. GAUSSOU, Président. - Vous présentait-il tout SLS ou simplement Étrépagny ?

M. ADAM. - Il nous présentait Etrépagny, les évolutions sur son site, notamment sur le laboratoire.

M. GAUSSOU, Président. - En CSE unique, il faut évoquer l'évolution des fiches pour tout SLS.

M. DIEVAL. - Pour cette fiche, peut-on s'engager pour présenter la nouvelle fiche fin mars ?

M. GAUSSOU, Président. - D'autant que l'on a une commission classification, donc cela tombe bien.

M. ADAM. - Il ne faut pas attendre la commission classification.

M. GROST. - Elle doit être présentée au CSE.

M. LE POULLEN. - Pendant ce temps, ce sont donc les intérimaires qui travaillent jusqu'à fin mars en 2B, alors qu'ils n'accomplissent pas un travail de 2B ?

M. ADAM. - Non, les intérimaires sont en formation !

M. LE POULLEN. - Ils ne seront pas en formation pendant des mois !

M. ADAM. - C'est ironique !

M. KRAJDA. - Ce n'est pas normal.

M. KANTHACK. - Aujourd'hui, si cela ne se passe pas bien, on récupère le coup. Ils sont en formation.

M. DIEVAL. - Julien, cela se déroule très bien.

M. ADAM. - Je sais.

M. LE POULLEN. - Alors pourquoi attend-on pour leur donner l'augmentation ?

Mine de rien, on les paie en tant que 2B opérateur, alors qu'ils réalisent le travail de quelqu'un plus habilité.

M. BOUCHELACHEM. - Me concernant, le débat n'est pas sur le fond.

Sur le fond, à la limite, je donne raison à M. GAUSSOU : c'est normal que les premières discussions se déroulent localement entre les personnes concernées. Il ne manquerait plus que l'on trouve à y redire. Cela doit s'effectuer comme cela.

Ce qui me gêne est sur la forme : arriver en CSE et discuter de points dont on n'a pas les tenants et les aboutissants. Cela me dérange.

M. GAUSSOU, Président. - La question était : « Pouvez-vous nous présenter le nouveau poste-repère ? » Ce sera fait, nous y avons répondu et cela ne tardera pas par rapport à la question de nos salariés temporaires actuellement sur le poste.

Nous avons traité les questions jusqu'à la 25, sauf erreur.

Nous pouvons aborder la sucrerie avec la question 26.

ROYE SUCRERIE

26) Pour quelle raison des postes vacants ne sont pas dans la bourse aux emplois ? ces postes sont-ils supprimés ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons passé au peigne fin avec Mme PACHOCINSKI tous les postes identifiés avec un besoin de recrutement. Ils ont fait l'objet d'une demande auprès du Groupe. Ces demandes ont toutes été validées et nous les avons mises à la bourse aux emplois.

Quels sont les postes qui ne figurent pas dans la bourse ? Pour nous, il y a tous les postes.

M. MOREL. - Des postes ont été créés, mais ils n'ont pas été mis dans la bourse.

M. GAUSSOU, Président. - À quels postes faites-vous référence ?

M. MOREL. - Par exemple la personne qui est avec M. CHAMPION.

De même, il y a un poste du magasin services généraux maintenance

M. GAUSSOU, Président. - Je peux donner un éclairage sur le poste de la personne partie récemment dans le cadre d'une inaptitude. Elle avait un poste adapté à sa situation et

effectivement, ce n'est pas un poste vacant, car c'était un poste transitoire lié à l'inaptitude du salarié. C'est un cas très particulier. Sinon, tous les autres postes sont ouverts.

M. MOREL. - Avant qu'il soit considéré comme inapte, occupait-il un poste ?

M. GAUSSOU, Président. - Qui avait été fait sur mesure pour lui, spécifiquement.

27) Pourquoi une zone n'a-t-elle pas de préparateur ?

M. GAUSSOU, Président. - Les zones 1 et 2 n'ont pas de préparateur, effectivement à la sucrerie. L'organisation s'adapte aux besoins et aux personnes pouvant répondre à ces besoins.

Depuis la mise en place de l'organisation par zone, depuis quelques années, les rôles et la répartition des missions sont précisés, ont évolué. La zone 2 comporte plusieurs techniciens. Le secteur usine est désormais rattaché hiérarchiquement à l'ingénieur d'exploitation de la zone 1.

Les missions de l'ancien préparateur de la zone 1 ont été réparties différemment depuis son évolution.

Pour Quentin ODDOS qui a précisément préparé cette réponse, cela n'apparaît pas comme un manque à ce jour et, s'il le fallait, nous serions capables de faire évoluer l'organisation, mais pour l'instant, nous ne ressentons pas le besoin d'avoir un préparateur dans cette zone, car le secteur usine a été rattaché hiérarchiquement à l'ingénieur d'exploitation de la zone 1 et les rôles ont évolué.

28) Quand sera remplacé le technicien structures ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela répond à ce que j'indiquais précédemment.

Le poste de technicien qui s'appelle infrastructures - et non structures - a été mis en place pour s'adapter à la situation particulière d'un salarié qui a quitté l'entreprise très récemment.

Après son départ, les missions seront réintégrées ou sont en cours de réintégration dans le secteur chaudronnerie comme c'était le cas auparavant. Ils n'ont pas prévu de nommer une personne sur ce poste lié à la situation intrinsèque d'une personne.

En complément, comme cette personne était surveillante avant, le départ a été déjà anticipé : nous embauchons un conducteur process pour ce métier. Il y a un besoin, il y avait le métier de campagne et d'intercampagne. Il y a eu une promotion interne.

Nous faisons entrer quelqu'un entre guillemets pour la campagne, mais pour cette partie qui s'appelait infrastructures, qui était transitoire, il n'y a pas de recrutements à prévoir.

M. LE GUERN. - Pour le poste infrastructures qui était dédié à la personne qui est partie, du coup, à qui cette mission incombe-t-elle désormais ?

M. GAUSSOU, Président. - Elle revient à l'état initial, confiée aux mêmes personnes qu'auparavant. Elle réintègre le secteur chaudronnerie.

M. LE GUERN. - La personne était déjà à la chaudronnerie, donc son poste n'existe plus. A la chaudronnerie, ils étaient 3 et ils ne sont plus que 2, donc il en manque un.

M. ADAM. - Comment vous êtes-vous assuré qu'ils disposaient suffisamment de temps de travail pour incorporer les missions ? Comment avez-vous mesuré la charge de travail de chacun ?

M. GAUSSOU, Président. - La réponse apportée est celle-là. C'était un poste sur mesure.

M. ADAM. - Vous dites que les autres personnes n'étaient pas occupées à 100 % ? Elles avaient

du temps libre ?

M. LE GUERN. - C'est en train d'épuiser moralement ces personnes, car elles sont surchargées de travail.

En intercampagne, une autre personne effectue un travail également et quand elle prendra ses repos, l'autre personne se retrouvera seule pendant l'intercampagne.

Je trouve que c'est un peu « charger la mule ».

M. ADAM. - C'est un peu limite comme appréciation de la charge de travail de chacun.

M. ODDOS n'est pas présent, c'est dommage ; il aurait pu nous éclairer sur la charge de travail.

M. GAUSSOU, Président. - Je vais relayer votre remarque auprès du management.

M. LE GUERN. - Je pense même que l'on compense l'absence de certains par des entreprises extérieures.

M. DIEVAL. - J'ai pu constater que le climat se dégrade à la chaudronnerie. Du coup, il y a des tensions, de la fatigue et de l'inquiétude. Socialement, ce n'est pas serein.

M. GAUSSOU, Président. - Je note votre remarque.

M. ADAM. - Il est dommage que M. ODDOS ne soit pas présent pour répondre.

M. GAUSSOU, Président. - Nous essayons de nous imprégner des réponses pour vous apporter la meilleure. Cela étant, il peut y avoir des compléments.

Il faut avant tout évoquer les problèmes.

M. LE GUERN. - Le départ Sylvain DUCHATEAU a-t-il donc été acté ?

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

Le départ de M. DUCHATEAU sera acté, en effet.

M. LE GUERN. - Vous affirmez qu'il est parti récemment.

M. GAUSSOU, Président. - La procédure a suivi son cours, il quittera l'entreprise au mois de février.

ÉTRÉPAGNY.

29) Suite au départ d'un technicien labo, comment va être organisé le laboratoire ?

M. MASEREEL. - Suite au départ d'un technicien labo, il est prévu de mettre en place un poste de responsable laboratoire sous la responsabilité directe de la responsable laboratoire régionale.

En l'occurrence, cette nouvelle personne à venir aura pour mission d'animer l'équipe locale d'Étrépagny sur la partie laboratoire.

M. ADAM. - Le poste-repère existe déjà, c'est magnifique !

M. MASEREEL. - Effectivement, cela présente l'intérêt d'étoffer la présence sur le site d'Étrépagny et de conforter l'organisation avec le laboratoire régional.

Je me doutais effectivement de la question suivante : c'est une organisation qui sera mise en place pour laquelle nous sommes en train de finaliser le poste repère dont je ne doute pas qu'il vous sera transmis à ce moment. C'est tout frais.

Comme la question est venue aujourd'hui, il nous paraissait inopportun de ne pas vous fournir

la réponse directe. C'est effectivement une décision d'organisation assez récente.

M. LE POULLEN. - Revient-on à l'ancienne organisation ?

M. MASEREEL. - Non, pas exactement. Le nouveau poste-repère est rattaché directement au régional.

M. ADAM. - Il faut s'occuper des saisonniers, etc.

M. MASEREEL. - Il existe un certain nombre de tâches.

M. ADAM. - J'attends avec hâte, car lorsqu'il y a du management, un seul poste-repère au niveau maîtrise inclut le management : c'est le 7B. Le reste en dessous n'inclut pas de management.

M. MASEREEL. - D'accord, c'est nouveau.

M. ADAM. - Non. Le 7A n'a personne sous sa responsabilité.

M. MASEREEL. - Il faudra révéifier les postes.

M. ADAM. - Si vous arrangez à votre sauce !

M. GAUSSOU, Président. - Sur un plan théorique, une personne de classe 6 pourrait avoir du management.

M. ADAM. - Vous êtes en train de tout casser au niveau de la classification. Vous nous teniez un discours jusque-là et maintenant, vous êtes en train de réviser les classifications à votre sauce.

M. GAUSSOU, Président. - Vous vous emballez. C'est sur un plan théorique du fonctionnement des critères. Tous nos postes de management ont toujours été au moins 4B.

M. ADAM. - Il faudra réexpliquer. Lorsque j'ai participé aux réunions classification à la mise en place, ce n'était pas du tout le discours que nous avions à l'époque.

Nous ne referons pas un débat sur la classification.

M. GAUSSOU, Président. - Surtout pas, d'autant que nous sommes sur quelque chose de positif, manifestement.

M. BOUCHELAGHEM. - Le problème est que la pesée de certaines fiches de poste a été effectuée a posteriori. À l'époque, on nous présentait des fiches de poste et la pesée n'était pas encore finalisée. Concernant les 7A et 7B, je ne sais pas qui est maîtrise et qui ne l'est pas.

En revanche, j'ai une question : si la question n'avait pas été posée au CSE sur la réorganisation du laboratoire, nous l'auriez-vous présenté ?

M. MASEREEL. - Oui, au moment où cela aurait été prêt.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous indiquez que vous allez refaire une fiche de poste-repère, mais elle existe déjà.

M. MASEREEL. - Non, l'organisation n'est pas exactement la même.

Chaque fois que l'on révisé une organisation, un poste, il est logique de rebalayer, de revoir ce qu'il y a de nouveau, etc. En l'occurrence, il n'existe plus de poste de cette nature au niveau de SLS, donc c'est intéressant de le rebalayer. Il n'y aura peut-être pas grosse différence, mais c'est le principe même du poste-repère.

On doit la relire, la vérifier, l'actualiser, la repeser et en fonction, parvenir à une conclusion.

M. ADAM. - La repeser est toujours dans vos mains, car c'est vous qui décidez des verbes à

utiliser pour peser. Il n'y a pas de débat. Vous pourrez tirer des postes vers le bas, c'est à votre guise. Il n'y a pas de discussion.

M. BOUCHELAGHEM. - De toute manière, quand vous établirez la fiche de poste-repère, vous l'établirez « entre vous ».

M. GAUSSOU, Président. - Comment établit-on une fiche de poste ?

Nous y reviendrons lors de la commission classification : les personnes qui connaissent le besoin et le poste aident à l'élaboration de la fiche. Nous partons d'un besoin.

Nous travaillons avec l'encadrement comme nous l'avons toujours fait et comme nous ferons toujours.

M. BOUCHELAGHEM. - Le problème des fiches repère est que les termes sont génériques et assez subjectifs à l'interprétation.

Sur l'interprétation de « Anime une équipe », il y a une différence entre animer une équipe et mener les EAD.

M. GAUSSOU, Président. - Pour finir sur le sujet, nous avons prévu de prendre des exemples à la commission classification et de vous montrer une cotation, ce que nous n'avons jamais effectué.

M. ADAM. - Je ne comprends pas que le poste responsable laboratoire 7A existe.

Pourquoi vous en recréer un autre ?

M. MASEREEL. - Je ne dis pas que l'on recrée, on relit et on ajuste.

En l'occurrence, il n'y a plus personne dans ce poste-repère qui existe. Il existait dans un schéma d'organisation différent.

Laissez-nous relire, balayer et modifier. Les modifications seront probablement très à la marge.

M. BOUCHELAGHEM. - À Roye Sucrerie, n'y a-t-il plus de responsable laboratoire ?

M. MASEREEL. - Non.

M. BOUCHELAGHEM. - Attention, j'ai une question piège : pourquoi n'a-t-on pas supprimé le poste lors de la dernière réunion classification ?

M. MASEREEL. - C'est une bonne question.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela signifie que ce poste est passé à travers les mailles du filet.

M. MASEREEL. - Peut-être.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons déjà supprimé des postes et l'histoire a fait que nous en avons eu besoin pour nous en inspirer à nouveau... Des postes peuvent « resservir ».

Dans la base, nous gardons même les anciens postes. Cela peut être très utile. En l'occurrence, c'est le cas.

M. ADAM. - Nous avons hâte d'avoir votre analyse.

M. MASEREEL. - Attendons cette analyse.

30) Combien de temps la STEP va-t-elle fonctionner ?

M. MASEREEL. - Effectivement, pour ceux qui n'ont pas les informations, la station d'épuration (STEP) fonctionne essentiellement pendant la durée de la campagne.

Durant cette campagne, la station a moins bien fonctionné. Nous avons donc un stock d'eau

condensée plus élevée. En fin de campagne, il restait environ 200 000 m³ à traiter par la station d'épuration. Cela signifie qu'elle a continué à fonctionner depuis la fin de campagne et qu'elle continuera durant quelques mois. Cela dépend à la fois de son bon fonctionnement ou pas, cela pourra durer un peu.

En parallèle, nous sommes en train d'étudier la possibilité de mettre à disposition cette eau auprès des agriculteurs.

Cela dépend d'une démarche auprès de la DREAL. Si l'on obtient cette autorisation, on pourra arrêter la station plus tôt et si on ne l'obtient pas, elle pourra durer potentiellement, y compris jusqu'à fin juin.

ŒUVRES SOCIALES

31) Quel est le montant des sommes allouées au titre des budgets de fonctionnement et œuvres sociales ?

M. GAUSSOU, Président. - En premier élément de réponse, il y a 2 budgets : le montant est de 1,75 % de la masse salariale pour les œuvres sociales et de 0,2 % pour le fonctionnement.

Après, j'ai regardé le chiffre de l'année civile 2023 pour vous donner précisément le montant.

Pour les œuvres sociales, il y a eu 422 499 € desquels nous déduisons la mutuelle à hauteur de 61 718 € et une taxe de 8 % que le gouvernement nous a infligée pour 4 937 €. Le budget du 1,75 % est donc de 355 844 €.

Sur le 0,2 %, nous avons été à 48 286 € par rapport à la masse salariale, donc 356 000 € environ qui vous ont permis de mettre en œuvre vos actions.

Il s'agit d'année civile et non budgétaire.

M. ADAM. - Merci, car cela va nous permettre de déterminer la masse salariale.

M. BOUCHELACHEM. - Dans les 356 000 €, intégrez-vous le 1 % culturel ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, c'est un plus.

En 2024, en toute logique, cela devrait être au moins autant, car la campagne a été longue, il y a eu plus d'heures de travail.

M. BOUCHELACHEM. - Sauf si vous demandez au CSE de participer à plus grande hauteur sur les frais de mutuelle.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'avais pas prévu.

CALENDRIER SOCIAL

32) Pouvez-vous nous communiquer plus précisément les dates et les thèmes des réunions, notamment en vue de discussion sur l'emploi des seniors ?

M. GAUSSOU, Président. - J'avais indiqué quelques dates aux délégués syndicaux en début d'année.

Le mercredi 20 mars est devenu le 26 mars suite à quelques absences.

Nous avons prévu de nous rencontrer sur deux thématiques : les classifications pour faire des exercices de cotation, pour revenir sur tous les échanges que nous avons eus, présenter également des nouveaux postes et la qualité de vie et conditions de travail.

J'avais bloqué le 18 avril matin et le 14 mai au matin également, avec des thématiques à définir.

Cela pourrait être l'emploi des seniors à condition que d'ici là, nous ayons eu les décrets d'application du gouvernement suite aux échanges avec les partenaires sociaux.

Tant que l'on ne connaît pas les règles du jeu, je ne pense pas utile de débattre dès lors qu'au plus haut niveau, des échanges ont lieu sur ce thème.

En juin, nous pouvons définir une date, par exemple le 20 juin s'il le fallait, pour nous conduire jusqu'à l'été.

Voilà ce que je vous propose.

M. ADAM. - L'emploi des seniors constituera un dossier important.

M. GAUSSOU, Président. - Peut-être que certaines idées auront été reprises par le législateur ?

M. ADAM. - Tout à fait.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut plusieurs points de rencontre à ce sujet, bien sûr.

Y a-t-il des éléments que vous souhaitez mentionner sur le plan de vos activités ?

M. ADAM. - Oui, la distribution des chèques vacances à Roye Sucrierie.

M. KRAJDA. - Elle aura lieu le 28 février.

M. ADAM. - C'est le lot Eppeville, Roye Sucrierie, Paris et Marseille. Cela clôturera l'exercice des œuvres sociales de 2023.

M. GAUSSOU, Président. - Avez-vous des réserves suite à ce premier exercice en synergie unique ?

Je comprends que le niveau de dépenses a été conforme au budget ?

M. ADAM. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - Etes-vous prêts à recevoir dignement les contrôleurs de l'Urssaf le 4 mars ?

M. ADAM. - Oui, on verra bien.

M. DESSAINT. - C'est « à partir » du 4 mars.

M. ADAM. - Merci.

On attend avec impatience toutes ces fiches de postes repères.

M. GAUSSOU, Président. - N'y a-t-il pas d'autres points sur les œuvres sociales ou questions diverses ?

Je vous souhaite un bon retour en toute sécurité.

(La séance est levée à 15 h 37)

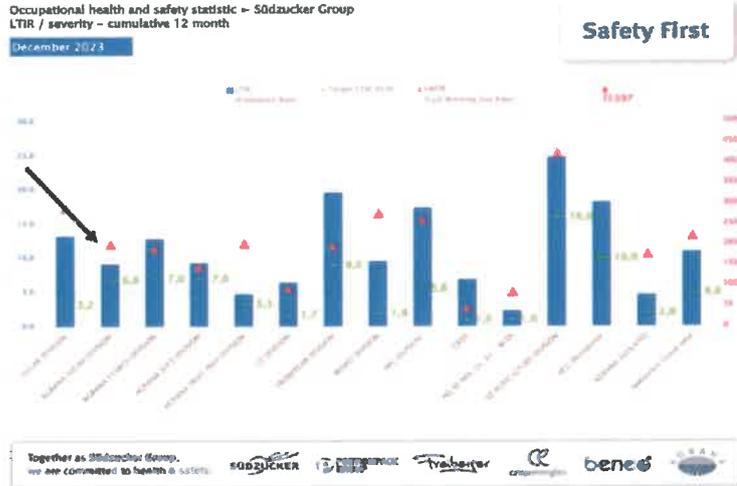
Le secrétaire du CSE

Christophe ADAM

ANNEXES

Résultats sécurité Groupe SZ

- Taux de Fréquence 2023 SZ = 10,9
- Dégradation du résultat 2022 dont le TF 2022 = 9,6
- Objectifs TF variables selon les divisions



Résultats sécurité Groupe SZ

- TF 2023 SZ = 10,9
- 403 accidents du travail avec arrêt
80 ATAA Division Sucre → 2 @rnie
= contributeur = 6 après Freiburger
- Dégradation du taux de gravité en 2023 = 221 jours de travail perdus par million d'heures travaillées en 2023
- En 2022, taux de gravité = 182 jours de travail perdus par million d'heures travaillées

Südzucker Group	accidents (n.1 @)	LTI (Frequency Rate)	IL (Injury Rate)	LWDR (Lost Working Day Rate)	LDR (Lost Day Rate)	severity	health-index*
SUGAR DIVISION	80	13,2	2,6	288	58	6,29	43,9
AGRANA SUGAR DIVISION	36	9,1	1,8	200	40	6,20	29,5
AGRANA STARCH DIVISION	30	12,8	2,6	189	38	6,19	43,6
AGRANA BIICE DIVISION	17	9,3	1,8	145	29	6,14	28,5
AGRANA FRUIT PREP DIVISION	44	4,7	0,9	201	40	6,20	17,0
ICE DIVISION	5	6,4	1,3	92	18	6,09	41,1
FREIBERGER DIVISION	117	19,5	3,9	395	39	6,20	57,6
BENEÓ DIVISION	20	9,5	1,9	227	52	6,28	46,6
IFC DIVISION	38	12,3	3,5	261	52	6,26	49,3
ICDS	2	6,8	1,4	44	8	6,04	46,6
IND SZ (MA, DL, ZF - BCD)	1	2,2	0,4	84	17	6,08	33,8
SZ AGRICULTURE DIVISION	4	24,7	4,9	422	84	6,42	40,2
ICC Montclair	4	18,2	3,6	1392	279	1,40	69,1
AGRANA AFFILIATES	5	4,6	0,9	172	35	6,18	24,8
Südzucker Group total	403	10,9	2,2	221	44	6,22	36,9

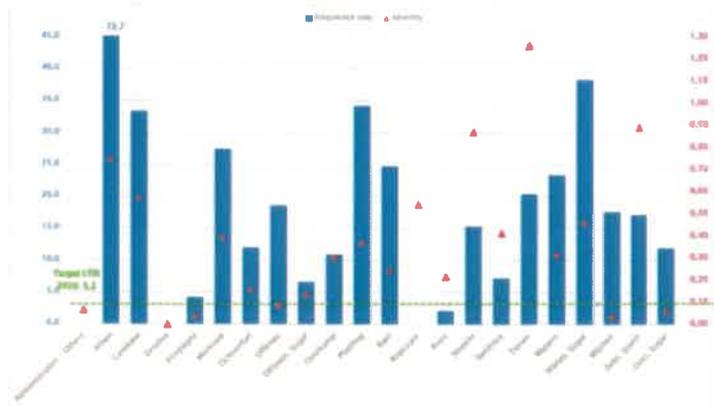
LTI (Frequency Rate) = accidents (n.1 @) per 1 000 000 worked hours (Lost Time Injury Rate)
IL (Injury Rate) = accidents (n.1 @) per 200 000 worked hours (Lost Time Injury Rate)
Severity = lost days caused by injury per 1 000 000 worked hours (Severity multiplied by 1 000)
LWDR (Lost Working Day Rate) = lost days caused by injury per 200 000 worked hours (Severity multiplied by 1 000)
LDR (Lost Day Rate) = lost days caused by injury per 1 000 000 worked hours (Severity multiplied by 1 000)

Résultats sécurité Division Sucre

Occupational health and safety statistic – Sugar Division
frequency rate / severity - cumulative 12 month
December 2023

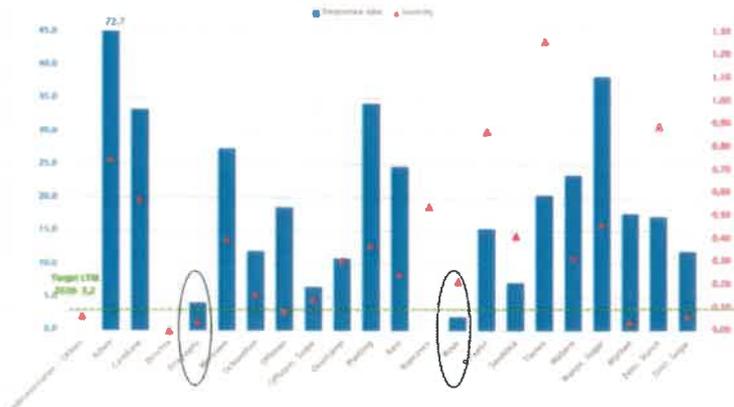


- TF 2023 Division Sucre = 13,2
- Dégradation du TF comparativement à 2022 = 12,9



Résultats sécurité Division Sucre

- SLS s'illustre par ses bons résultats en 2023.
- 1 ATAA à Roye
- 1 ATAA à Etrépagny
- TF SLS 2023 = 2,55
- Reste fragile
 - Janvier s'illustre par plusieurs événements
 - Des presqu'accidents, ...



Résultats sécurité Saint Louis Sucre

SAINT LOUIS SUCRE
Direction technique Sécurité

RÉSULTATS AU 31 DÉCEMBRE 2023

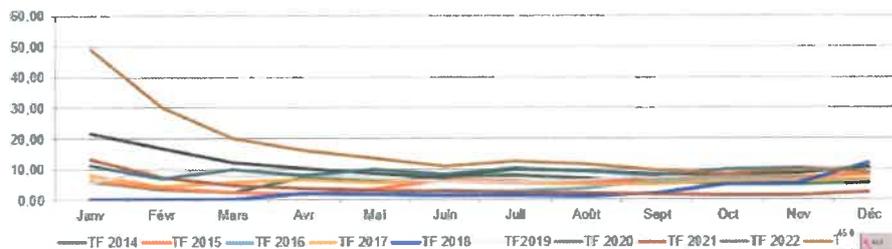
	ACCIDENTS AVEC ARRÊT										ACCIDENTS avec et sans arrêt						Indice de santé	
	NOMBRE		TAUX DE FREQUENCE			TAUX DE GRAVITE			NOMBRE		TAUX GLOBAL DE FREQUENCE				heures d'arrêt indiqués pour 1000 heures travaillées			
	mois	année	glissant	année	année	glissant	année	glissant	année	mois	année	glissant	année	année	glissant	année	année	année
BRESLES *	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0,00	0,0	0,00	277,81	241
EPPEVILLE	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	1	0,00	0,0	43,01	566,30	19
ETREPAGNY (+ Bresles *)	0	1	1	2	4,1	4,1	8,04	0,04	0,04	0,10	0	2	5	0,11	0,1	20,09	134,27	21
MARSEILLE	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	1	0,00	0,0	106,29	172,22	12
PARIS	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00	267,50	46
ROYE sucrerie	0	0	0	1	0,0	0,0	4,41	0,40	0,40	0,84	0	4	2	16,51	16,5	8,83	395,25	34
ROYE conditionnement	0	1	1	4	4,0	4,0	16,97	0,01	0,01	0,06	1	1	4	3,99	4,0	16,97	508,11	44
SAINT LOUIS SUCRE	0	2	2	7	2,55	2,55	8,95	0,14	0,14	0,29	0	7	13	0,02	0,02	16,62	395,25	34
Total Intérieure SLS	0	3	3	2							0	3	4					
Total Extérieures SLS	1	0	0	0							0	11	8					

Des résultats encourageants pour les permanents. TF = 2,55 avec TF 2022 = 8,95

- 2 ATAA en 2023 contre 7 ATAA en 2022 (contre 6 ATAA en 2021)
- 5 ATSA en 2023 contre 7 ATSA en 2022 (contre 9 ATSA en 2021)
- Sur les sites Etrépagny et Roye Sucrierie:
 - Roye Sucrierie : 0 ATAA et 4 ATSA en 2023 contre 1 ATAA et 1 ATSA en 2022 → TF 2023 = 0 / TF 2022 = 4,41
 - Etrépagny : 1 ATAA et 1 ATSA en 2022 contre 2 ATAA et 3 ATSA → TF 2023 = 4,1 / TF 2022 = 8,04
 - Sur le site de Roye Conditionnement : 1 ATAA en 2023 contre 4 ATAA en 2022 → TGF 2023 = 4 / TGF 2022 = 16,97

Résultats sécurité Saint Louis Sucre

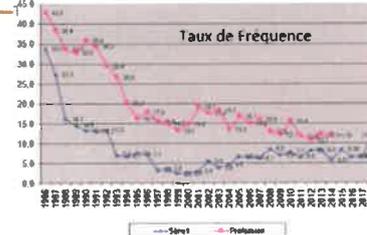
Evolution TF cumulé



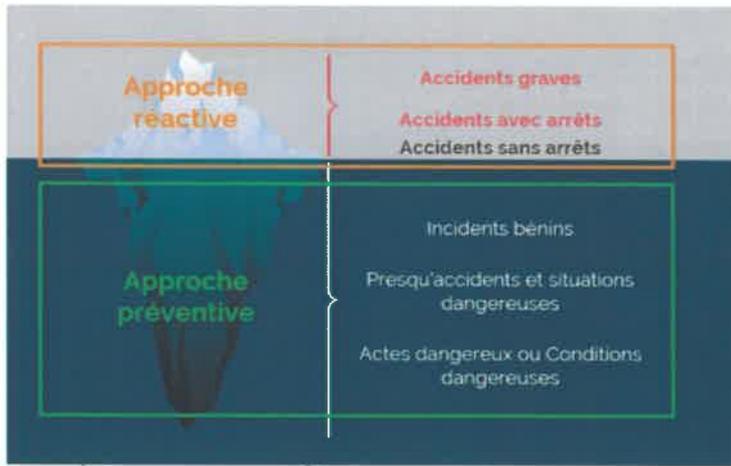
TF 2023 = 2,55

- TF 2021 = 2,42
- TF 1999 (meilleur résultat) = 2,3

Pour rappel:
TF 2022: 8,95



Les enseignements



Nous savons que le dessous de l'iceberg nous mènera potentiellement à des accidents.

L'accident, il est trop tard.

L'objectif est de pouvoir agir préventivement et de traquer les situations dangereuses pour éviter l'accident.

Sécurité

SAFETY FIRST

LE BON OUTIL POUR CHAQUE OPERATION
 LA QUALITE DU CHOIX DE L'OUTIL EST LA CLÉ D'UN TRAVAIL EN SÉCURITÉ

CHOISIR LE MEILLEUR EST LA CLÉ D'UN TRAVAIL EN SÉCURITÉ

Il est indispensable de choisir le bon outil pour chaque opération. Un mauvais choix peut entraîner des accidents graves, des blessures, des maladies, des arrêts de travail, des coûts supplémentaires.

L'outil doit être correctement entretenu ou bon état d'utilisation et de fonctionnement.

Quelques conseils

1. Vérifier la qualité de l'outil et son état d'entretien.
2. Choisir l'outil adapté à l'opération.
3. Vérifier l'état de l'outil avant de commencer le travail.
4. Vérifier l'état de l'outil pendant le travail.

Le bon outil pour la sécurité

Quel bon équipement adapter ?

1. Le gant de protection.
2. Le casque de protection.
3. Les lunettes de protection.
4. Les chaussures de protection.

SAFETY FIRST

SAFETY FIRST

LE BON OUTIL POUR CHAQUE OPERATION
 LA QUALITE DU CHOIX DE L'OUTIL EST LA CLÉ D'UN TRAVAIL EN SÉCURITÉ

EXEMPLES D'OUTILS ADAPTES

1. Les tournevis

Choisir un tournevis adapté à l'opération. Éviter les tournevis à pointe émoussée ou cassée.

2. Les clés

Choisir une clé adaptée à l'opération. Éviter les clés à pointe émoussée ou cassée.

3. Les ciseaux

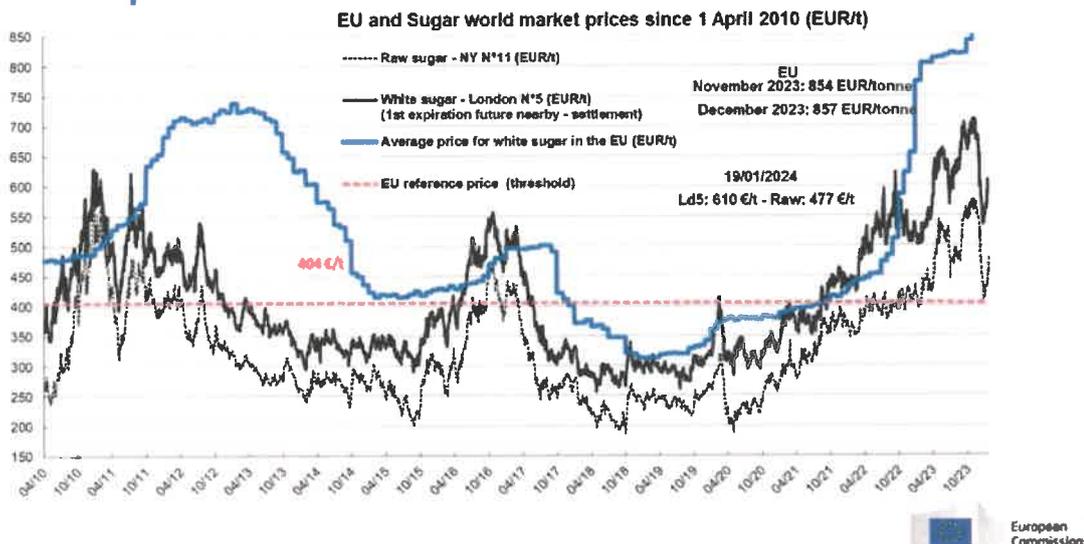
Choisir des ciseaux adaptés à l'opération. Éviter les ciseaux à pointe émoussée ou cassée.

4. Les tournevis à isolation

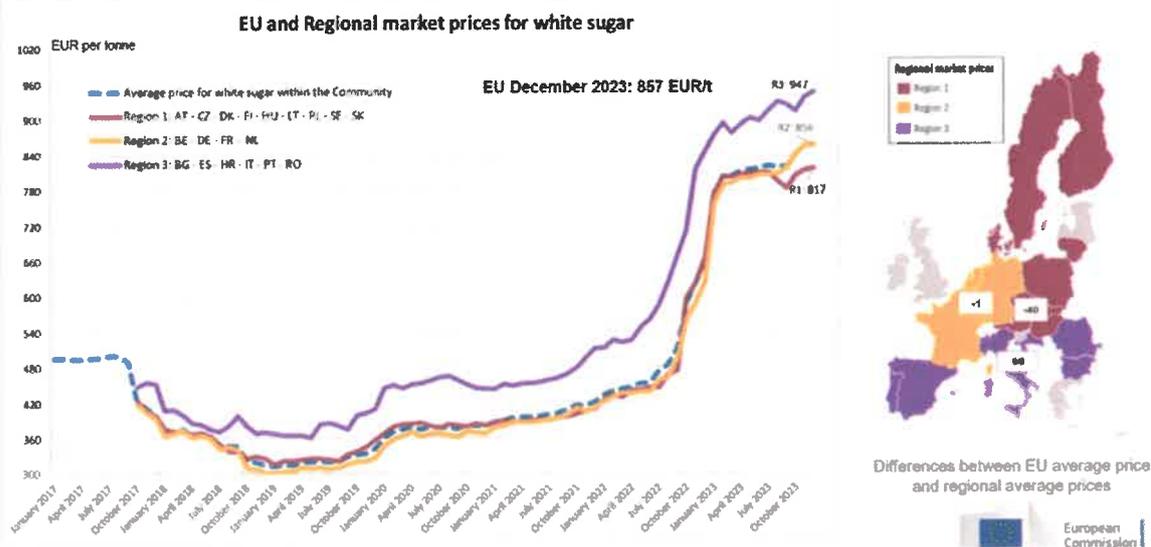
Choisir un tournevis à isolation adapté à l'opération. Éviter les tournevis à pointe émoussée ou cassée.

SAFETY FIRST

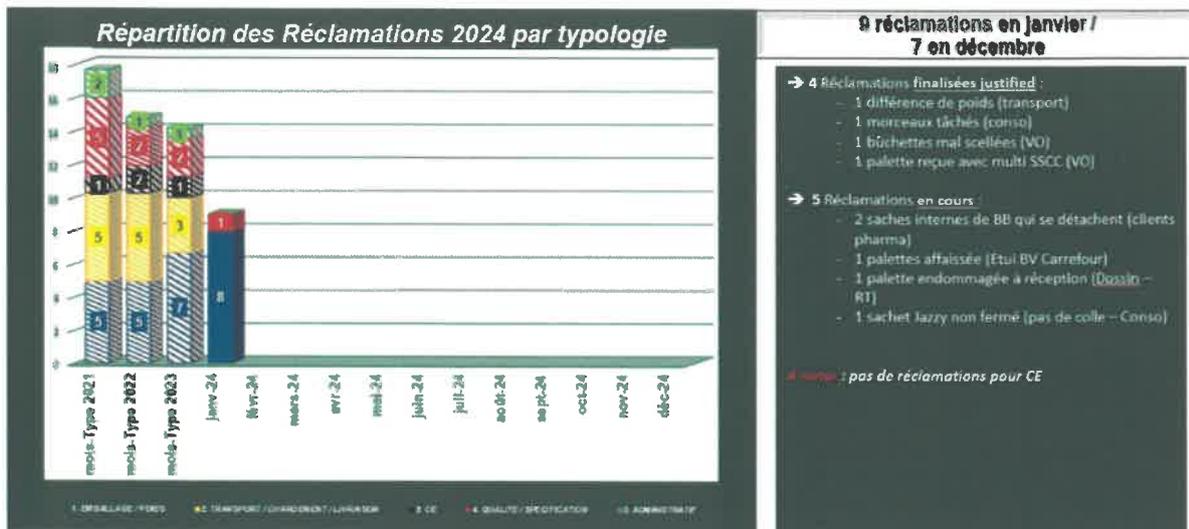
World prices



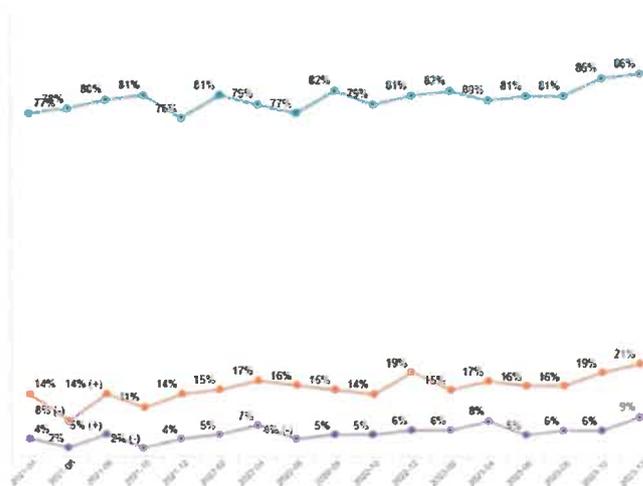
EU and Regional market prices for white sugar



Qualité



La marque Saint Louis progresse en notoriété



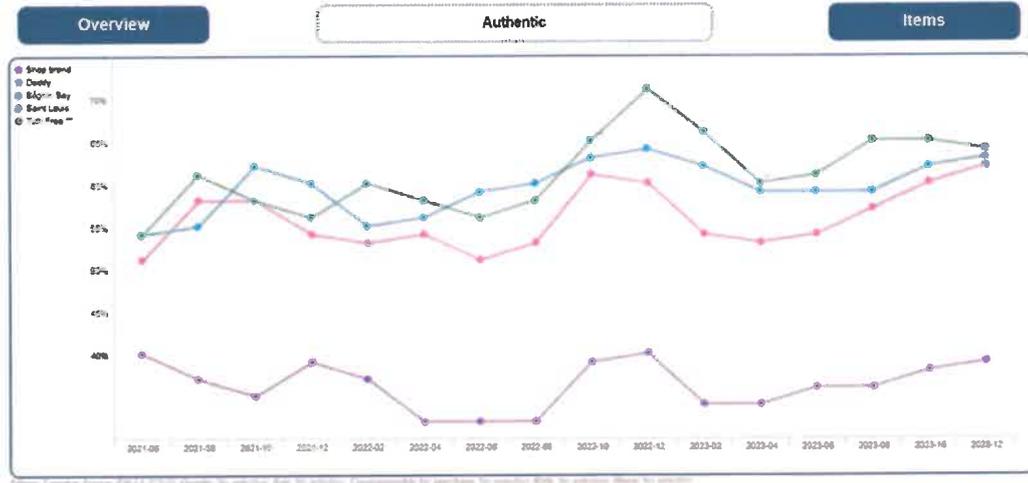
Notoriété assistée
reconnaissance de la marque à partir d'une liste



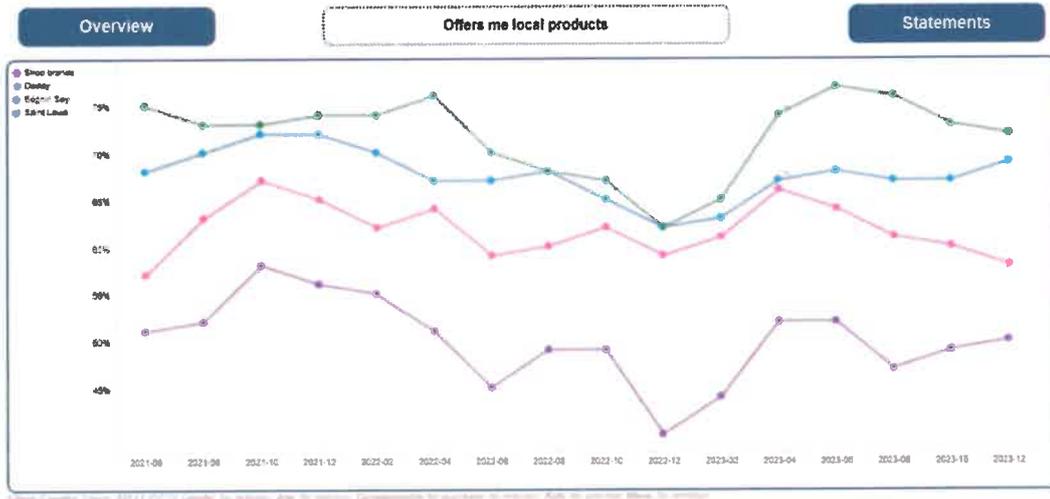
Notoriété spontanée
citation de la marque sans aide

Top of mind
notoriété spontanée en citant Saint Louis en 1^{er}

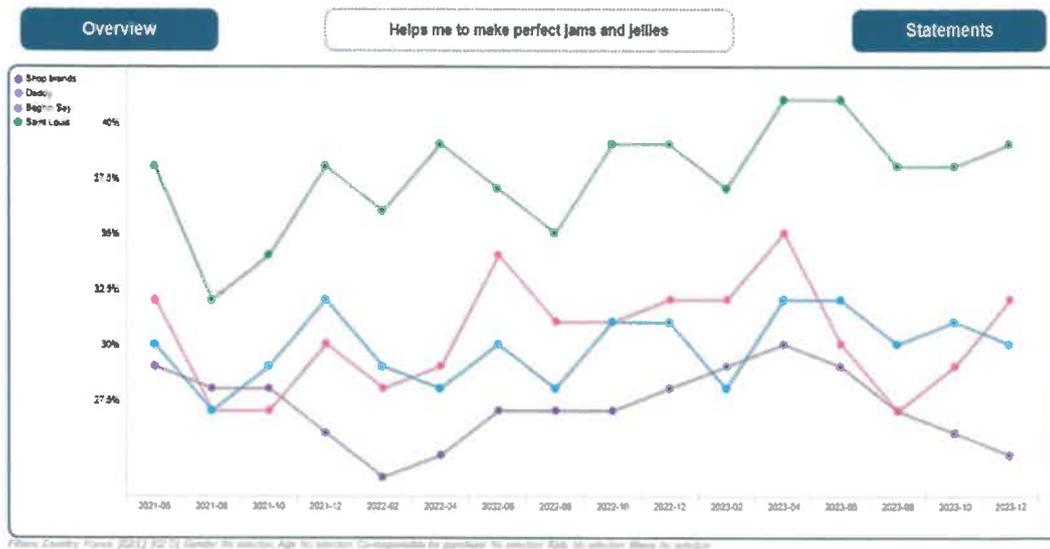
La marque la plus authentique !



La marque la plus locale !



La marque la plus experte sur les gélifiants !



Lancement du nouvel intranet SZ le 5 Mars

Avantages :

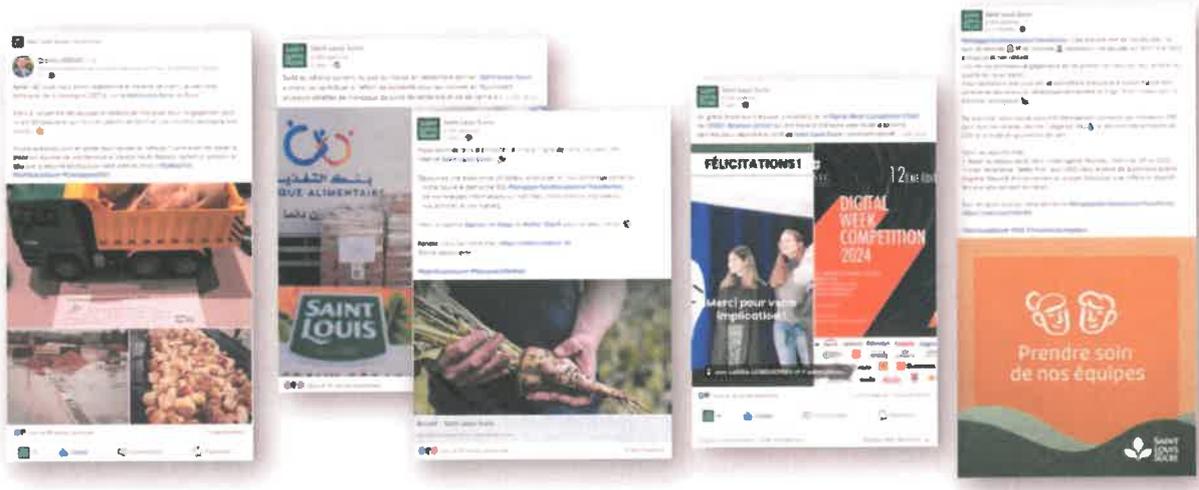
- Informations personnalisées selon la Division, le pays (région) et le site.
- Automatiquement **en français** pour les salariés SLS
- Accès aux **Sharepoint** des départements SLS
- Accès facile aux contenus de la Sugar Division et de Südzucker Group

De nouvelles habitudes à prendre :

- « Sugar Division » pour les départements
- « My Work » pour le quotidien



Activité sur les réseaux sociaux



A vos agendas !

- Le concours de **la plus belle betterave 2024** : les salariés pourront retirer leurs graines à partir du 1^{er} mars auprès de l'assistante ou du gardien.
- **Tous les mardis** : ateliers New Work en anglais
- Journée du **25 mai 2024** à Etrépagny avec les betteraviers et les salariés et leurs familles (cf. Tilloloy en 2022)
- Déploiement des ateliers « valeurs » **avant l'été**



Pour toute information
concernant les offres d'emploi,
contacter :

Christie DELPHIN /
Fabrice GAUSSOU
Roye
Tél. : 03 22 87 72 54



RECAPITULATIF DES POSTES
DISPONIBLES

SAINT LOUIS SUCRE

FEVRIER 2024

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
Etrepagny - Février 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
Etrepagny - Janvier 2024

CADRES

H/F

Recrutement externe et interne :

Ingénieur « Trainee » - CDD 18 mois
Roye Sucrierie - Juin 2023

Ingénieur « Trainee » - CDD 18 mois
Etrepagny - Juin 2023

Responsable Développement RH
Roye Conditionnement - Septembre 2023

Effectifs

EFFECTIFS PERMANENTS

Période : 31/01/2024

	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	36	-	36	84	21	105
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	61	11	72	1	3	4	31	2	33	106	24	130
ROYE CONDITIONNEMENT	15	17	32	20	20	40	2	3	5	70	13	83	107	53	160
TOTAL	35	36	71	129	48	177	5	9	14	147	15	162	316	108	424

% effectif de la CSP / effectif total	16,75%	41,75%	3,30%	38,21%
---------------------------------------	--------	--------	-------	--------

- **Paris** : 7 salariés permanents
- **Nassandres** : 2 salariés permanents en congé de reclassement.
- **Roye Sucrierie**

Situation au 31 décembre 2023	Sorties	Entrées	Situation au 31 janvier 2024
130 permanents	2	2	130
2 CDD	0	0	2
5 contrats d'apprentissage	0	0	5
1 contrat de professionnalisation	0	0	1
52 CDD saisonnier	2	0	50
0 stagiaire avec convention	1	1	0

- **Roye Conditionnement**

Situation au 31 décembre 2023	Sorties	Entrées	Situation au 31 janvier 2024
160 permanents	0	0	160
2 CDD	0	0	2
6 contrats d'apprentissage	0	0	6
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
0 stagiaire avec convention	0	1	1

- **Eppeville :**

Situation au 31 décembre 2023	Sorties	Entrées	Situation au 31 janvier 2024
10 permanents	0	0	10
0 CDD	0	0	0
0 contrat d'apprentissage	0	0	0
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
0 stagiaire avec convention	0	0	0

- **Marseille :**

Situation au 31 décembre 2023	Sorties	Entrées	Situation au 31 janvier 2024
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 31 décembre 2023	Sorties	Entrées	Situation au 31 janvier 2024
106 permanents	1		105
2 CDD / 87 CDD saisonnier	-8	1	82
7 contrats d'apprentissage			7
1 contrat de professionnalisation			1
0 stagiaire avec convention		2	2

- **Bresles :**

Situation au 31 décembre 2023	Sorties	Entrées	Situation au 31 janvier 2024
4 permanents	0	0	4
0 CDD / 0 CDD saisonnier	0	0	0
0 contrats d'apprentissage	0	0	0
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
0 stagiaire avec convention	0	0	0

- **Travail temporaire janvier 2024 :**

• **Roye Conditionnement :**

4398,75 heures ont été effectuées au cours du mois de janvier se répartissant de la façon suivante :

- 2153 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 2245,75 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 28,89 personnes théoriques.

• **Roye Sucrierie :**

1849 heures ont été effectuées au cours du mois de janvier se répartissant de la façon suivante :

- 901 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 64 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 12,14 personnes théoriques.

• **Eppeville :**

552 heures ont été effectuées au cours du mois de janvier se répartissant de la façon suivante :

- 552 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 0 heure pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 3,62 personnes théoriques.

• **Etrépagny :**

273 heures ont été effectuées au cours du mois de janvier se répartissant de la façon suivante :

- 153 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 120 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 1,14 personnes théoriques.

• **Bresles :**

313 heures ont été effectuées au cours du mois de janvier se répartissant de la façon suivante :

- 313 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 0 heure pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 2,06 personnes théoriques.

Intéressement

Résultats définitifs à fin décembre 2023

CRITERES	ENJEU	Objectifs 2023		Résultats au 31.12.2023	
		0	100%	Réalisé	Résultat
1. Taux global de fréquence	0,50%	23	13	8,92	0,50%
2. Réalisation des audits / Dialogues sécurité	0,50%	91%	98%	99,5%	0,50%
3. Pourcentage de dialogues / d'audits sécurité réalisés	0,50%	91%	98%	119,0%	0,50%
Enjeux critères sécurité	1,50%				1,50%
4. Audits internes hygiène (calculé 1 fois par trimestre)	0,50%	0,8	1	1,1	0,50%
5. Réclamations pour présence de corps étrangers	0,50%	15	8	2	0,50%
Enjeux critères qualité	1,00%				1,00%
6. Volume des ventes spécialités en France	0,50%	38660	46060	50055	0,50%
7. Gestion des risques ventes France	0,40%	<80 ou >450	80-450	284%	0,40%
Enjeux critères commerciaux	0,90%				0,90%
8. Développement durable : émissions de CO2 **	0,50%	111	101	90,7	0,50%
9. Développement durable : usage de l'eau ***	0,50%	20	30	74,9	0,50%
10. Taux de réclamations traitées par la Direction Betteravière	0,30%	50	60	93	0,30%
11. Transition agroécologique betteravière - Durée de couverture des sols en végétaux d'interculture	0,20%	115	145	229,06	0,20%
Enjeux critères environnementaux/RSE	1,50%				1,50%
12. Entretien annuel de développement	0,50%	93%	97%	98,69%	0,50%
13. Réalisation du Plan de développement des compétences	0,40%	60	70	94,86	0,40%
Enjeux critères sociaux	0,90%				0,90%
14. Taux de rendement global des sucreries (critère calculé à partir de septembre)	0,40%	90,5	93,5	94,275	0,40%
15. Taux de rendement Global "OEE" conditionnement atelier "Poudres"	0,25%	65	73	76,2	0,25%
Taux de rendement Global "OEE" conditionnement atelier "Morceaux"	0,15%	52	62	68,0	0,15%
16. Régularité de cadence betteraves	0,40%	58	68	75,59	0,40%
17. Taux de rendement Global cristallisation sucreries	0,40%	90,5	93,5	95,255	0,40%
18. Maîtrise maintenance préventive	0,40%	10%	20%	35%	0,40%
Enjeux critères production/maintenance	2,00%				2,00%
Total Enjeux critères spécifiques (sans le bonus de 0,30% pour le taux de présentésme)	7,80%				7,80%
19. Taux de présentésme	0,30%	97%	98%	98,47%	0,30%
Total intéressement retenu				7,80%	

Calendrier des arrêts programmés 2024 (arrêts des SES, arrêts de lignes de conditionnement) ?

- Bresles :
 - Arrêt du chargement vrac 1 journée le 8 mars pour remplacement du transformateur
 - Arrêts du chargement vrac à venir dont les dates ne sont pas encore fixées :
 - Contrôle du pont (1 journée)
 - Contrôle dépoussiéreurs (1.5 journée)
 - Remplacement du compresseur d'air (durée non connue)
- Eppeville : plus d'arrêt planifié jusque fin septembre, l'arrêt technique a eu lieu S7
- Etrépagny : arrêt du chargement vrac : S13 et S14 (arrêt technique)
- Marseille : arrêt des expéditions : 16 août
- Roye : arrêt chargement Vrac et SES : S31

Calendrier prévisionnel des arrêts 2023/2024

Années	Mois	Observations
2024	Avril	Jour d'arrêt "collectif" : Lundi de Pâques 1 Avril
	Mai	Jours d'arrêt "collectif" : Fête du Travail Mercredi 1er Mai, Victoire 1945 Mercredi 8 Mai, Ascension Jeudi 9 Mai, Lundi de Pentecôte 20 Mai Arrêt des lignes de conditionnement selon besoin : Vendredi 10 Mai Campagne sirop prévisionnel du 02/04 au 28/06 : impact ensilage et maintenance Rythme continu du 15/04 au 14/06 : 2 lignes morceaux export et banderlage
	Juillet	Arrêt technique du 22/07 au 02/08 Chargement Vrac et Ligne BigBags : 1 semaine d'arrêt alternativement
	août	Jour d'arrêt "collectif" : Assomption Jeudi 15 août Arrêt des lignes de conditionnement selon besoin : Vendredi 16 Août

N.B. Selon le niveau d'activité et la période de l'année, certains secteurs devront assurer une continuité pendant les jours d'arrêt (par exemple: silos, chargement vrac, expéditions, maintenance, inventaires, nettoyage, activités liées aux lignes de production, ...)

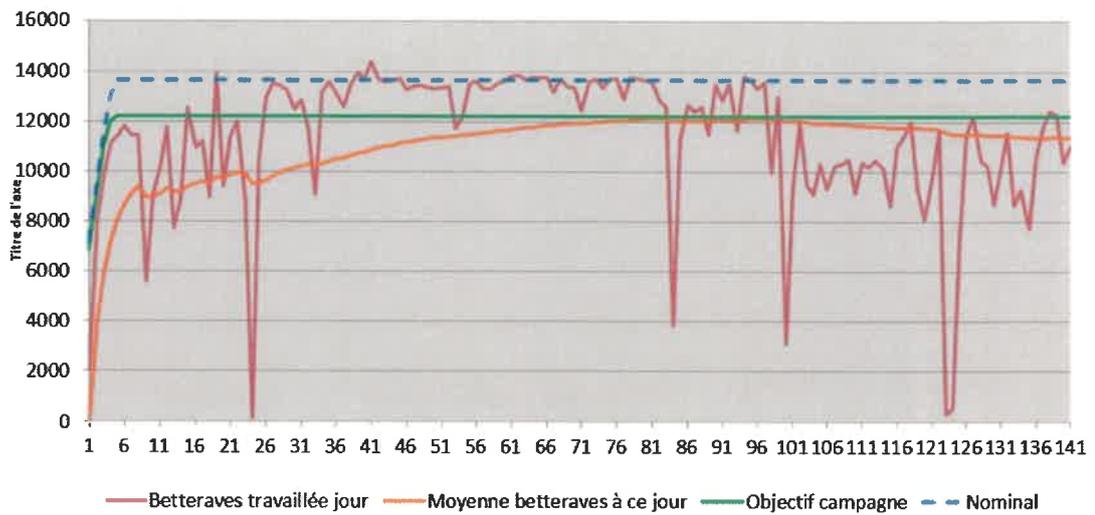
Rappel travail du samedi, matin ou après midi, limité à 9 postes par salarié Au-delà, appel au volontariat

Plannings de production et expéditions pour les différents sites

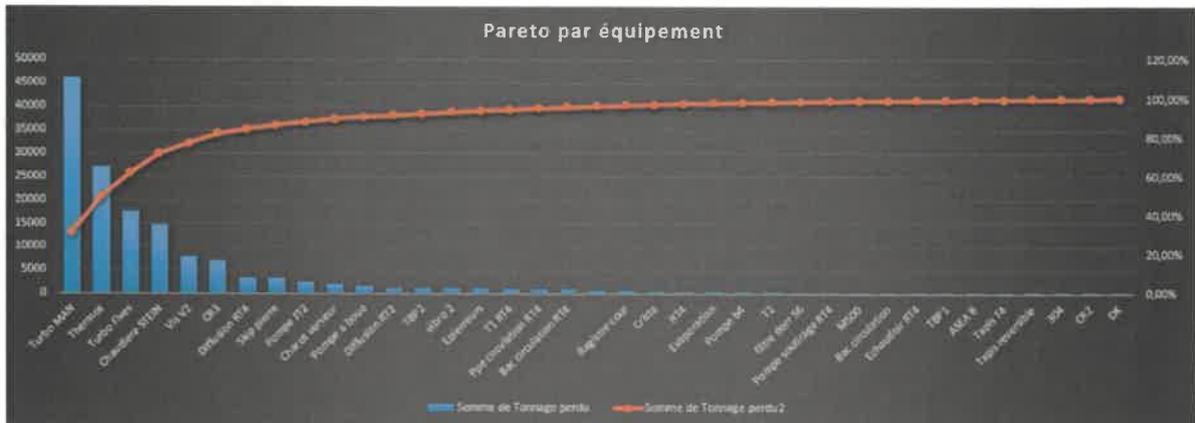
- Roye Sucrerie : La campagne sirop démarrera le 2 avril pour environ 85 jours.
- Etrépagny : démarrage le 15 avril pour env. 65 jours
- Marseille : arrêt les 10 mai et 16 août
- Eppeville : expéditions en jours de semaine
- Bresles : expéditions en jours de semaine
- Roye Conditionnement : voir « Calendrier des arrêts programmés 2024 »

Etrépagny

Tonnage betteraves

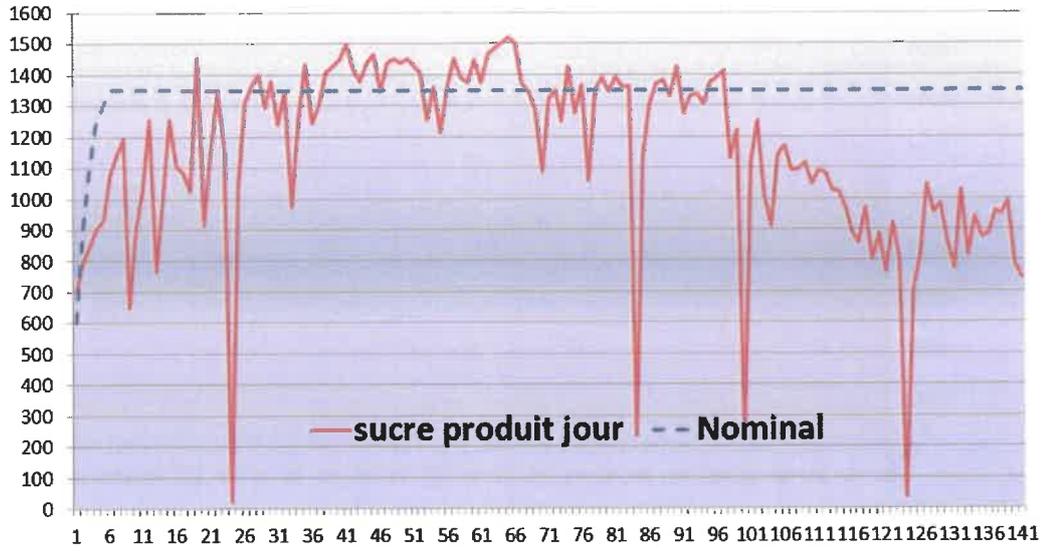


Analyse Pareto betteraves

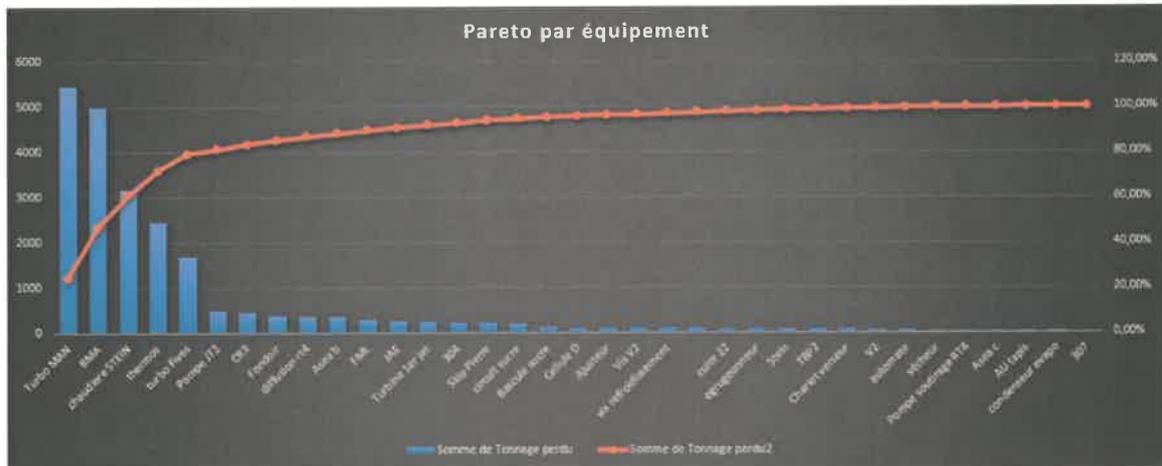


Etrépagny

Tonnage sucre



Analyse Pareto sucre



Etrépagny

Projets

Point froid :

Modification de la tuyauterie vapeur corps 1A : commande en cours
Chantier GC : Dévoisement des réseaux enterrés fait; coulages massifs en cours pour malaxeur et charpente
Maitrise d'œuvre sur la partie évaporation : commande à venir

Eplieur :

Réunion achats fournisseurs avec SZ cette semaine.
Planning : montage après campagne 2024

Augmentation puissance électrique (ERA) :

Tranchées extérieures réalisées, câbles puissance posés



Etrépagny

Projets

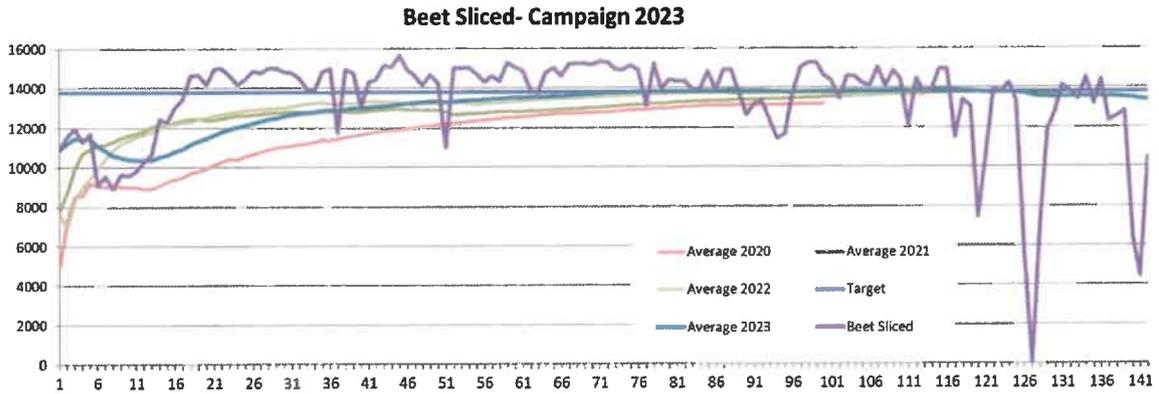
Méthaniseur :

Le montage du méthaniseur est en cours avec le montage du toit.



Roye

Tonnage betteraves

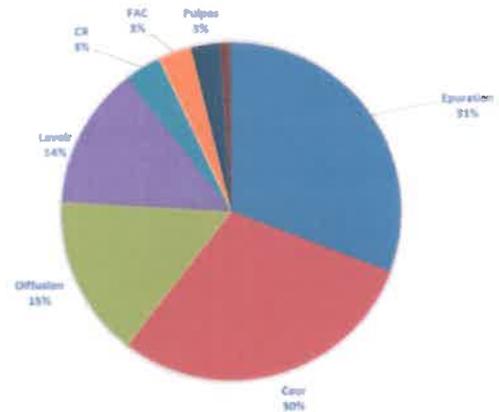


Roye

Campagne - Bilan

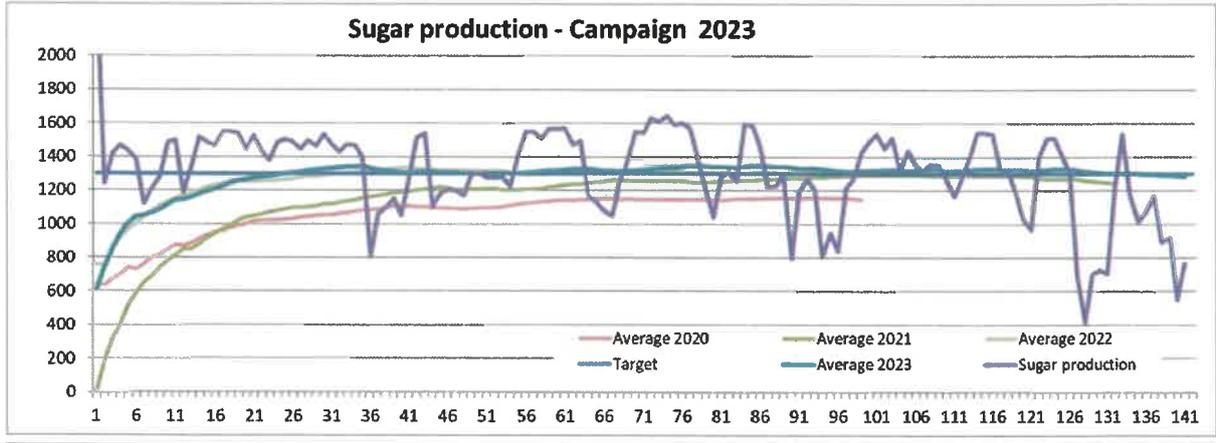
Principales causes de pertes betteraves

- La difficulté d'alimenter l'usine en betteraves (manque chauffeur, gel et manifestation agriculteurs)
- Des difficultés en épuration
 - Goulot usine (le projet de remplacement de l'épuration doit résoudre ce problème)
 - Pression décos (changement de toile de filtration de 2nde prévu)
 - Fabrication de lait de chaux (ratio jus/pierre inconstant, à optimiser)
- Mauvais alignement des tuyauteries de sortie RT4 à la suite du remplacement de la virole
- Encore des difficultés de bourrage et de pierre au lavoir (mais en amélioration)



Roye

Tonnage sucre



Roye

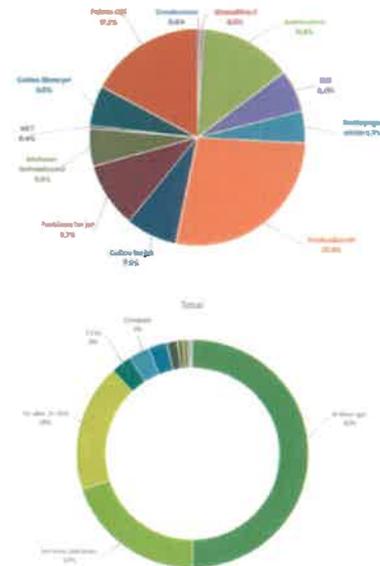
Campagne - Bilan

Principales causes de pertes sucre

- Cadence limitée en base fin
- Sirop coloré en fin de campagne ou ralentissement avant usine
- Casse roulement vis entrée sécheur et bague distributeur 1er jet

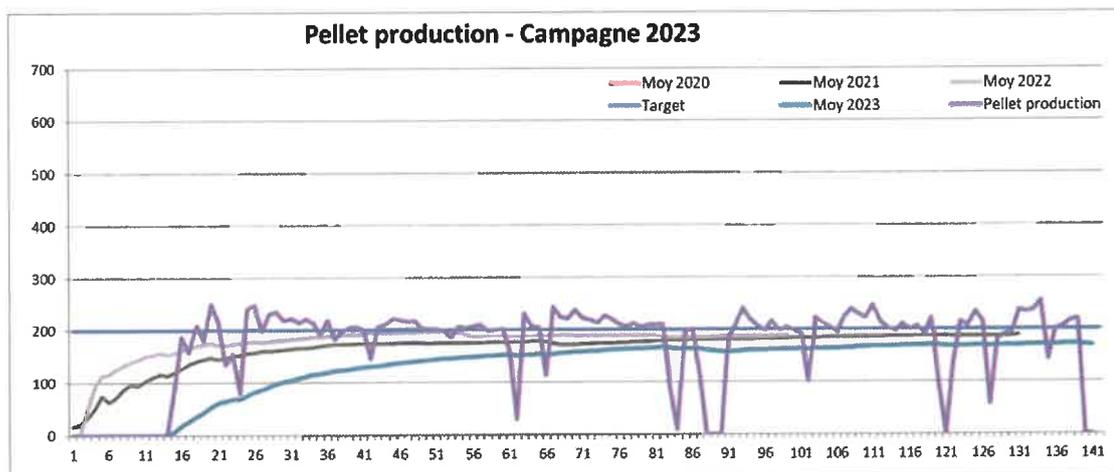
Principales causes de pertes pellets

- Démarrage bruleur gaz
- Casse tourteau tapis de reprise pulpes T150
- Casse palier vis entrée sécheur 26 000



Roye

Tonnage pellets



Roye

Projets



Evaporation 16 000 T

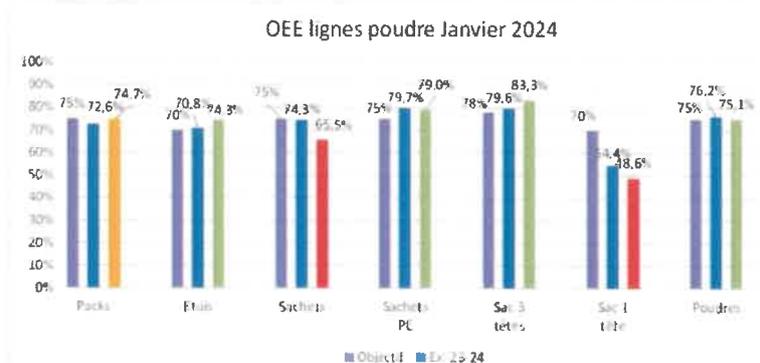
- Commande lot électrique en cours.
- Charpente réalisée à 95%. Passerelles des caisses en finition.
- Préparation des démontages de tuyauteries après campagne

Epuration remplacement

- Etudes des offres APD

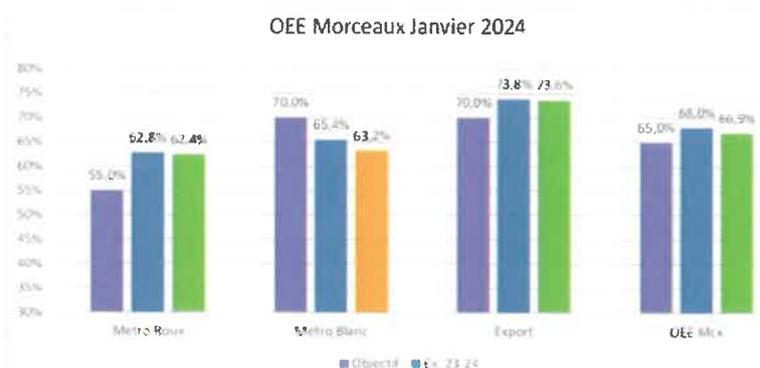


Roye Conditionnement



- OEE pôle poudre tout juste à l'objectif à 75,1%
- Lignes Sachets en fort retrait avec un problème de codeur défectueux sur palettiseur pas en stock et le lève bobine durant 2 postes. Beaucoup d'arrêt/redémarrage avec les absences + pb chronique de chaîne à alvéoles détendue => a été fait semaine dernière
- Sacs 1 tête mise au point difficile en 25kg mieux mais pas encore à l'optimum

Roye Conditionnement



- Le pôle morceaux signe un nouveau mois à l'objectif avec 66,9 %
- Les lignes export continuent à performer. La ligne rouge également; à noter un manque d'approvisionnement sucre pendant plus de 2 semaines
- Des problèmes de découpes fraîchement fabriquées L9 et L10 et du jeu dans le carrousel de mise en boîte L12 ont impacté les performances des lignes métro blanc

