

**PROCÈS-VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DU MERCREDI 18 DECEMBRE 2024**

Membres du Comité Social et Économique Unique :

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

Représentants syndicaux au CSE Unique :

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

Le Comité Social et Économique Unique s'est réuni le mercredi 18 décembre 2024 à 9 h 30, sous la présidence de M. Fabrice GAUSSOU, Directeur des Ressources Humaines, en présence de M. Quentin ODDOS, Directeur de l'usine de Roye, de M. Julien KANTHACK, responsable d'exploitation du site de Roye Conditionnement et de Mme Isabelle MONGEAUD, Assistante de direction.

ORDRE DU JOUR

I. Approbation des procès-verbaux des réunions du Comité Social et Economique du 23 octobre et 20 novembre 2024.	4
II. Point Sécurité.	4
III. Marche de l'entreprise.	6
IV. Questions préalablement posées :.....	32
Situation générale	32
1. Evolution des prévisions de campagne par site (rendement et durée)	32
2. Marche des usines - Pouvez-vous afficher les résultats hebdomadaires de la marche des usines (voir CSE précédent ?)	32
3. Projet Optimum – Est-ce que tous les sites sont au même niveau de diffusion des performances ?.....	32
4. Est-ce que le Groupe anticipe l'impact de l'accord MERCOSUR ?.....	34
Point Sécurité, qualité et environnement	35
5. Point des dernières missions CSSCT et de la réunion trimestrielle.	35
Point logistique et commercial	38
6. Les niveaux de vente sont-ils conformes aux prévisions ?.....	38
7. Le remplissage des silos est-il conforme aux prévisions ?	38
8. Les quantités de sucre expédiées au conditionnement sont-elles en baisse ?	39
9. Est-ce que du sucre roux de betterave sera commercialisé sous la marque Saint-Louis Sucre ? 39	
10. Quels sont les produits conditionnés dans le Groupe sous la marque Saint-Louis Sucre ?...39	
Point Social	39
11. Est-il possible d'arrêter les centres de réception pendant une heure au réveillon de Noël, le 25 décembre midi, le 31 décembre et le 1er janvier midi ?.....	39
12. Point sur les EAD.	40
13. Calendrier prévisionnel de campagne sirop par site.	40
14. Pourquoi est-il difficile pour les techniciens de Roye de venir à Étrépagny pour partager avec les collègues ?.....	40
15. Pouvez-vous communiquer aux OS le calendrier social (NAO, Polyvalence et divers sujets...) ?	42
16. Information / consultation concernant le plan de développement des compétences 2025 selon l'article L 2312-17 du Code du travail.....	42

17. Consultation des membres du CSE sur les possibilités de reclassement de Monsieur Nicolas MARCHAND (salarié site Etrépagny), recueil de l'avis du CSE, conformément à l'article L1226-2 du Code du travail.....	43
Roye Conditionnement	48
18. Est-ce que les tamiseurs et les mécaniciens seront postés le 24 décembre soir et le 25 décembre, ainsi que le 31 décembre et le 1er janvier ?	48
19. Comment expliquez-vous les variations de température et d'hydrométrie dans la Zone Approvisionnement ?	48
20. Quand seront opérationnels les « boudins » de portes sur les quais ?	50
21. Les pistes d'améliorations pour les emballages portent-elles leurs fruits ?	50
22. Avez-vous résolu le problème sur la pompe radeau du bassin 00 Nord ?	52
23. Pourrions-nous avoir des éclaircissements sur les pertes aux caniveaux ? Quelles en sont les causes principales ? Y a-t-il des points bloquants, et si oui pourquoi ?.....	53
24. Pouvez-vous nous faire un point sur les approvisionnements de produits chimiques (risques de rupture) ?	55
V. Activités du Comité Social et économique	56

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

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes réunis pour notre dernier CSE de 2024. Je vais commencer par procéder à l'appel des présents et des présentes.

(Il est procédé à l'appel.)

I. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES REUNIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DU 23 OCTOBRE ET 20 NOVEMBRE 2024.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons à l'ordre du jour les points classiques avant d'aborder les questions spécifiques prévues aujourd'hui. Tout d'abord, il s'agit d'approuver deux procès-verbaux de CSE qui ont été transmis aux élus. Le procès-verbal sur les comptes, particulièrement dense et important, avait vu son approbation reportée.

M. ADAM. - Nous pouvons l'approuver.

- Approbation du PV de la réunion du CSE du 23 octobre 2024

M. GAUSSOU, Président. - Quant à celui de novembre, il vous a été transmis il y a une dizaine de jours. Est-ce trop tôt ?

M. ADAM. - Oui, c'est encore trop tôt.

M. GAUSSOU, Président. - Dans ce cas, nous différons son approbation au mois de janvier.

II. POINT SECURITE.

M. GAUSSOU, Président. - Passons maintenant aux résultats sécurité du mois de novembre.

Une fois encore, nous avons un mois sans accident avec arrêt, ce qui maintient un taux de fréquence à 0 pour l'année 2024. Cependant, des signaux faibles sont à noter, notamment concernant des accidents avec arrêt impliquant des entreprises extérieures.

Pour l'accidentologie des entreprises extérieures, on note à Étrépagny une intervention sous le pont-bascule n° 1 où une barre métallique est tombée sur le pied d'un salarié. Un autre accident a concerné un technicien travaillant sur une presse à herbes dans le cadre d'une maintenance curative. Lors d'une manipulation manuelle des courroies, l'inertie du mouvement a provoqué un coincement de sa main droite entre la poulie et les courroies. Malgré ses gants de manutention, il a subi une fracture ouverte du majeur droit nécessitant une intervention.

À la sucrerie de Roye, un incident a eu lieu lors de la descente d'un escalier. En descendant le nouvel escalier évaporation, la personne déclare s'être tordu la cheville sur la dernière marche. Elle déclare avoir tenu la rampe, mais regardait un élément en hauteur.

(Arrivée de Mme CARLIER à 9 h 34.)

En ce qui concerne les résultats sécurité globaux, les courbes montrent une amélioration progressive et un maintien du taux de fréquence à 0. Par exemple, à la sucrerie de Roye, nous avons dépassé les 1 000 jours sans accident avec arrêt.

Quant au taux global de fréquence, les résultats restent comparables à ceux de l'année dernière avec les 2 courbes verte et bleue se croisant et se situant dans les mêmes zones. À Saint Louis, cela fait maintenant 22 mois sans accident de travail avec arrêt. Ce tableau que vous connaissez détaille le nombre de jours sans accidentologie pour chaque site.

Pour ce mois de décembre, le thème prioritaire est le bruit et ses effets indésirables. Il s'agit d'une problématique partagée avec toutes les équipes et services de l'entreprise.

M. ADAM. - Concernant l'accidentologie à Saint Louis, je constate qu'un grand nombre d'accidents est lié aux déplacements.

M. ODDOS. - Historiquement, c'est une thématique récurrente.

M. ADAM. - Effectivement, les déplacements sont la première cause d'accidents aujourd'hui.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, en regardant les statistiques, les déplacements représentent effectivement un point de vigilance important.

M. ADAM. - On note la réponse « oui ». Il y aura quelque chose qui viendra, pas pour ce CSE, pour un autre. Là, je fais la trêve des confiseurs.

M. GAUSSOU, Président. - Le bruit est une thématique prioritaire ce mois-ci.

Nous avons également partagé des expériences à travers le Groupe pour tirer des enseignements dans le cadre de la politique Safety First.

Par exemple, à la sucrerie d'Agrana, un salarié s'est brûlé avec de la mélasse chaude. L'analyse a mis en évidence l'importance des EPI, de l'organisation et des mesures préventives, notamment l'identification des douches de sécurité à proximité avant toute opération. Ces échanges se font chaque mois au sein des 21 sucreries de Südzucker.

Sur les sites, nous avons mené une opération de prévention en plaine avec la préfecture de la Somme et la gendarmerie nationale comme en témoignent les photos partagées à l'écran. Cela permet de sensibiliser nos intervenants en plaine. À Étrépagny, une journée sécurité a été organisée le 20 novembre avec les transporteurs betteraviers. 100 chauffeurs ont passé un test sur leur connaissance du Code de la route. Le 2 décembre, une journée d'échange a eu lieu avec la gendarmerie locale et les chauffeurs betteraviers.

M. PUECHAL. - Vous ne mentionnez pas la journée organisée avec la DREAL à la sucrerie de Roye. Cela semble pourtant pertinent dans le cadre de notre discussion.

M. GAUSSOU, Président. - De quelle journée avec la DREAL parlez-vous ?

M. PUECHAL. - La DREAL est venue le 11 ou le 12 décembre.

M. GAUSSOU, Président. - Pour l'instant, nous traitons des activités de novembre.

M. PUECHAL. - C'est une information récente, très actuelle.

M. GAUSSOU, Président. - Nous en parlerons le mois prochain. Ce que nous passons en revue aujourd'hui, c'est le panorama de la sécurité pour le mois précédent. Si vous avez des questions sur cette visite, elles pourront être abordées au prochain CSE.

M. PUECHAL. - C'était pourtant dans le thème. Un petit aparté aurait pu être fait.

M. GAUSSOU, Président. - Certes, mais je n'ai pas encore les détails et les éléments.

Y a-t-il d'autres remarques sur cette partie ?

M. ADAM. - Mes collègues viennent de m'indiquer que les 22 mois sans accident viennent de tomber, car il y a eu un arrêt de travail à la suite d'un accident.

M. GAUSSOU, Président. - Quel site cela concerne-t-il ?

M. ADAM. - Cela concerne Étrépagny où il y a eu un accident de déplacement. Une personne a envoyé son arrêt de travail. Apparemment, vous n'avez pas les mêmes informations.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas encore reçu ces éléments. Nous nous basons sur les statistiques de fin novembre. Cela montre bien qu'il faut rester vigilant. La campagne est en cours et c'est une période particulièrement à risque.

III. MARCHE DE L'ENTREPRISE.

M. GAUSSOU, Président. - Si vous le permettez, nous allons passer à la marche de l'entreprise dont la sécurité fait partie intégrante. Nous allons aborder les volets commercial, social et industriel.

Sur le plan commercial, cela répondra peut-être à un certain nombre de questions. Nous observons une décroissance marquée des prix européens, représentés par la courbe bleue qui a chuté de manière abrupte pour se rapprocher du niveau du prix mondial, illustré en noir. Le prix mondial a légèrement remonté récemment. Selon les données d'octobre, le prix constaté en Union Européenne s'établissait à 619 € la tonne (statistique de l'Union Européenne). À titre de comparaison, le prix mondial était de 532 € la tonne au 22 novembre, une information relativement récente.

Le prix mondial a connu des fluctuations et a diminué dernièrement, en lien avec des perspectives de récolte au Brésil. Actuellement, il avoisine les 500 € la tonne. Nous ne sommes donc pas sur des perspectives haussières. Cela reste un niveau historiquement correct. Les investisseurs n'anticipent pas de hausse significative des prix mondiaux à court ou moyen terme.

En ce qui concerne l'Union Européenne, la courbe habituelle que nous vous présentons chaque mois montre une baisse progressive, liée à la substitution des anciens contrats de vente à des niveaux de prix historiques par de nouveaux contrats. Par conséquent, la moyenne des prix diminue progressivement en Europe, atteignant actuellement 619 € la tonne. Les trois régions présentent des niveaux de prix légèrement disparates, mais la tendance générale est une baisse marquée.

M. SERAMY. - À quoi correspondent les chiffres sur la carte, comme « moins 10 » ou « moins 3 » ?

M. GAUSSOU, Président. - Ces chiffres indiquent l'écart entre le prix moyen européen qui est de 619 € et les prix des différentes zones. Par exemple, la zone jaune, excédentaire en sucre, est à 10 € en dessous du prix moyen. La zone rouge, elle, est à moins 3 €, tandis que la zone bleu violet, éloignée des centres de production et des champs de betteraves, affiche un prix supérieur en raison des coûts logistiques, avec une différence de plus 78 €. Les écarts sont visibles région par région.

Par rapport à l'année dernière, nous sommes à 225 € la tonne en dessous du prix.

M. ADAM. - Tant que le résultat reste positif, tout va bien.

M. GAUSSOU, Président. - Plus les marges diminuent, plus il devient difficile de maintenir des résultats satisfaisants.

M. ADAM. - Avec une baisse de 225 € la tonne, cela signifie-t-il que nous perdons de l'argent ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela concerne le marché européen global. Pour Saint Louis Sucre, les éléments économiques ont déjà été communiqués.

M. ADAM. - De telles informations, assez inquiétantes, devraient être contrebalancées par des nouvelles positives. Vous nous parlez d'une baisse continue des cours, mais qu'en est-il de la viabilité de notre activité à long terme ? Que signifie concrètement cette baisse pour nous ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas un cours, mais un prix constaté.

M. ADAM. - Vous utilisez une stratégie de communication où l'on met l'accent sur le négatif, pour mieux préparer à d'éventuelles réformes. Aujourd'hui, où en sommes-nous vraiment ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous partageons des éléments factuels.

M. ADAM. - Alors factuellement, dégageons-nous un résultat positif cette année ?

M. GAUSSOU, Président. - Mon propos n'est pas d'inquiéter, Monsieur ADAM. Toutes les informations pertinentes ont déjà été données en octobre.

M. ADAM. - Quand un groupe affiche un milliard d'euros de bénéfices et que nous, Saint Louis Sucre, avons un résultat net de 100 M€, il faudrait tempérer ce discours alarmiste.

Ces baisses sont-elles vraiment une menace à court terme ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons déjà communiqué sur le résultat attendu et la fourchette prévue.

M. PUECHAL. - D'autant plus que nous sommes à 2 mois de la fin de l'exercice.

M. ADAM. - Si, à deux mois de la fin de l'exercice, vous ne connaissez pas vos perspectives de résultat, ce serait une grave faute professionnelle. Vous avez forcément une idée précise de la situation actuelle.

M. GAUSSOU, Président. - Je suis surpris par vos questions. Nous y avons répondu en détail lors du CSE d'octobre.

M. ADAM. - Vous dites qu'il y a 225 € en moins par tonne. Très bien, on le sait, mais ce qui nous importe, c'est de savoir si, oui ou non, nous allons dégager un résultat positif. C'est tout.

M. GAUSSOU, Président. - Je peux le répéter tous les mois, mais nous l'avons déjà dit en octobre.

M. ADAM. - Vous faites des clôtures comptables mensuelles avec des bilans et des prévisions de résultats. Vous le savez pertinemment. Sinon, demandez à Mme VIET, elle peut vous les fournir.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons répondu très précisément en octobre.

M. ADAM. - D'accord, mais concrètement, qu'est-ce que cela donne à la fin de l'exercice ?

M. GAUSSOU, Président. - La réponse a été donnée en octobre et c'était une nouvelle rassurante. Je suis surpris que vous soyez inquiet à ce stade.

M. ADAM. - Vous affichez « moins 225 € la tonne » en gros caractères. Voulez-vous que l'on s'affole ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est une réalité économique. Il est normal que vous ayez ce type d'informations, qu'elles soient positives ou négatives.

M. ADAM. - Positivez votre discours. Dites que nous serons encore bénéficiaires malgré cela.

M. GAUSSOU, Président. - Ici, j'évoque uniquement la partie commerciale, pas la partie financière.

M. ADAM. - On connaît ces stratégies de communication : vous insistez sur le négatif pour préparer des ajustements budgétaires ou des demandes de réduction de coûts.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous sens inquiet aujourd'hui.

M. ADAM. - Pas du tout.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons anticipé et donné des réponses en octobre.

M. PUECHAL. - En octobre, les chiffres d'octobre n'étaient pas encore disponibles. Maintenant, nous sommes en décembre, donc la situation a dû s'affiner.

M. GAUSSOU, Président. - En octobre, nous avons projeté notre vision jusqu'à fin février. Ces éléments sont actualisés chaque mois pour donner une vue claire, sans chercher à être anxieux.

M. ADAM. - Comme le dit Éric, évitez la méthode « Bruno LE MAIRE » : tout va bien, puis on découvre des déficits massifs après son départ.

M. GAUSSOU, Président. - Revenons à des points concrets.

Sur le marché français et pour Saint Louis Sucre, les ventes de novembre étaient légèrement en dessous du budget pour la partie Retail. En décembre, la situation s'améliore avec un bon niveau de ventes. Cependant, sur le Foodservice, la tendance est inverse.

L'actualité principale concerne le début des négociations pour le placement de la marque Saint Louis Sucre. L'équipe Retail est mobilisée pour négocier avec les centrales. Les récents changements, comme la disparition de Casino et la reprise de ses magasins par Auchan et Intermarché, modifient les schémas de négociation. Une nouvelle centrale d'achat importante, Aura, entre également en jeu. Les négociations qui débutent de manière assez complexe, concernent environ 27 000 tonnes de produits Retail et doivent être finalisées début 2025.

En ce qui concerne les sucres industriels, une amélioration est à noter : après une longue période de baisse, les prix cessent de diminuer et montrent une légère reprise dans les dernières négociations. Cela laisse espérer une stabilisation des courbes, voire une remontée dans quelques mois. C'est une bonne nouvelle.

M. ADAM. - Donc, le résultat sera... ?

M. PUECHAL. - Après la baisse, il y a une légère remontée.

M. ADAM. - Il fallait attendre la slide suivante pour voir une bonne nouvelle !

M. GAUSSOU, Président. - Vous êtes toujours impatient de voir cette slide.

Par ailleurs, quelques informations marketing en lien avec le commercial : en avant-première, voici un aperçu de nos actions prévues pour célébrer les 160 ans de la marque Saint Louis en 2025. Nous

lancerons des éditions spéciales avec une mise en avant des « 160 ans de culture du goût ». Un QR code permettra d'explorer la culture de la betterave.

Nous continuons également notre partenariat avec François PERRET, chef pâtissier émérite. Ce partenariat, en place depuis trois ans, nous offre une belle visibilité, notamment à travers son livre intitulé « Pâtisserie maison » dans lequel nous figurons sur plusieurs photographies. Cette semaine, François PERRET a visité la sucrerie de Roye pour préparer une vidéo promotionnelle que nous diffuserons prochainement.

M. PUECHAL. - J'espère que pour les 160 ans, nous n'aurons pas droit au même cadeau que pour les 150 ans.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne me souviens plus, quel cadeau était-ce ?

M. PUECHAL. - C'était la fermeture de Marseille.

On ne l'oublie pas. Ce genre de cadeau reste en mémoire.

M. ADAM. - En attendant, nous espérons déjà un cadeau de Noël de la Direction.

M. GAUSSOU, Président. - Attention aux parallèles et aux métaphores. Cela pourrait être anxiogène.

(Rires.)

M. PUECHAL. - C'est un raccourci, mais c'est la réalité.

M. GAUSSOU, Président. - C'était en 2016.

M. PUECHAL. - À l'époque, tout semblait aller pour le mieux et soudain, tout a basculé.

M. ADAM. - À ce moment, ils nous disaient aussi que tout allait bien malgré une baisse.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant la communication, vous voyez à l'écran quelques actualités sur les différents réseaux.

Sur LinkedIn, plusieurs initiatives ont été mises en avant : notre présence sur des salons et dans des écoles, notamment une école de soudure à Ham.

Nous avons également organisé une visite de la sucrerie pour un groupe de journalistes, une démarche rare pour renouer avec des contacts variés. Parmi eux, des journalistes locaux et nationaux, pour renforcer notre présence médiatique sur différents supports.

Nous avons aussi rencontré des élus locaux, notamment les maires, comme chaque année à Roye et à Etrépagny.

Sur Instagram, nous restons actifs, notamment grâce à notre collaboration avec le chef François PERRET, évoqué précédemment. Je passe rapidement.

Sur l'Intranet, de plus en plus de contenus concernent Saint Louis Sucre. Je vous invite à consulter les nombreuses informations disponibles, comme les thématiques sur les EPI. Nous avons récemment mis en avant les fournisseurs d'EPI accessibles 24 heures sur 24 dans nos sites, un projet qui a été mené à bien ces derniers mois.

Nous sommes également présents sur TikTok, un réseau social incontournable pour toucher un public jeune. Une vidéo a été réalisée pour promouvoir notre marque employeur et cibler les jeunes talents, notamment en s'appuyant sur nos apprentis.

Comme je le disais, la visite des journalistes a été fructueuse, avec des retombées médiatiques positives. Parmi les publications présentes, on comptait des médias locaux, mais aussi nationaux, comme le journal RIA qui traite de l'actualité agroalimentaire et un hebdomadaire national.

M. PUECHAL. - On en apprend davantage avec le Courrier Picard. Ce journal nous informe mieux.

M. GAUSSOU, Président. - Vous semblez contrarié aujourd'hui. Avez-vous découvert des informations nouvelles sur le conditionnement ?

M. PUECHAL. - Pas vraiment sur le conditionnement, mais davantage sur Saint Louis ou la campagne en cours.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous sens...

Une autre information concernant le magazine Contact : Mme RODRIGUEZ, assistante de direction à Étrépagny, va désormais être plus impliquée dans l'animation et la préparation de ce magazine. N'hésitez pas à la soutenir dans cette mission.

La visite de François PERRET a déjà été évoquée.

M. ADAM. - Cela nécessitera-t-il une révision des postes repères ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas envisagé cela. Nous avons toujours eu des animateurs de Contact et des relais sur chaque site, en place depuis longtemps.

M. ADAM. - C'est un travail conséquent.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant les visites de sites, aujourd'hui même, Cultures Sucre, sous la direction de Thierry GABAUD notre directeur commercial, organise à Étrépagny une rencontre avec des influenceurs. Leur objectif est de mettre en valeur les recettes sucrières et les produits dérivés du sucre.

En résumé, l'actualité reste dense et positive sur le plan de la communication et du marketing, ce qui contrebalance les échanges plus anxieux d'il y a quinze minutes.

M. ADAM. - Je ne savais pas à quel moment aborder ce sujet, mais je pense que c'est le bon moment. J'ai une petite remarque à faire au nom du personnel.

Beaucoup de salariés m'ont interrogé sur la bienveillance de la Direction à Noël, notamment concernant le fait qu'il était d'usage de donner un petit cadeau ou un colis de Noël à tous les salariés. Cette année, ne voyant rien venir, je me suis renseigné et j'ai appris que la Direction avait décidé de ne rien distribuer. N'y aura-t-il donc aucun colis pour Noël ?

M. GAUSSOU, Président. - Votre remarque contient plusieurs aspects. Vous dites que nous avons coutume de donner un colis, mais je ne pense pas que cela ait été systématique.

M. ADAM. - À Étrépagny, si.

M. GAUSSOU, Président. - Cette année, conformément à la politique du Groupe, cela n'a pas été fait.

M. ADAM. - Pourtant, j'ai vu des photos dans FoodForum. Le Groupe a donné des colis de Noël à des salariés en Allemagne. Je ne sais pas si cela concerne l'ensemble des salariés. C'est une tradition pour eux, mais chez nous, apparemment, ce n'est pas le cas.

Les salariés ne comprennent pas qu'une entreprise comme la nôtre, avec 100 M€ de résultat net et 1 Md€ de bénéfice pour le Groupe, puisse se montrer aussi pingre. D'autres entreprises, avec moins de moyens, font tout de même un geste. Cela reflète mal les valeurs que vous portez.

Où est la reconnaissance ? Cette année, nous avons eu droit à « merci pour votre engagement, joyeuses fêtes de fin d'année ».

M. GAUSSOU, Président. - Vous allez un peu vite dans vos conclusions. Nous l'avons fait une fois en vingt ans.

M. ADAM. - À Étrépany, cela se faisait tous les ans. Les pratiques varient selon les sites, mais c'est regrettable.

M. GAUSSOU, Président. - Peut-être que nous envisagerons des actions à l'avenir.

M. ADAM. - 50 € par salarié, pour un total de 30 000 €, ce n'est pas un montant qui mettrait en péril le résultat de Saint Louis Sucre.

M. GAUSSOU, Président. - Dès qu'une action est mise en place, on considère qu'elle doit être reconduite indéfiniment.

M. ADAM. - Si un budget de 30 000 € pour un colis de Noël met en danger notre résultat, alors il faut vraiment s'inquiéter.

M. GAUSSOU, Président. - Nous l'avons fait l'an dernier et cela avait été apprécié.

M. ADAM. - Et cette année, on réduit les coûts alors que nous avons réalisé 100 M€ de bénéfices nets.

M. PUECHAL. - Les salariés se posent effectivement des questions. J'ai reçu les mêmes retours. Ce geste avait été apprécié et cette absence soudaine interpelle.

M. GAUSSOU, Président. - Pourquoi faudrait-il que chaque action soit reconduite automatiquement ?

M. ADAM. - L'année dernière, c'était un mug à 2 ou 3 € et les salariés avaient apprécié le geste. Aujourd'hui, c'est zéro.

Mme DE NAVARRE. - Par le passé, il y avait souvent de petites attentions. Les salariés n'attendent pas quelque chose de grandiose, juste un geste symbolique.

M. CAUCHOIS. - À une époque, il y avait une galette locale pour L'Épiphanie.

M. SERAMY. - Ce type de retour est récurrent et cela montre que la communication interne du Groupe fonctionne bien. On impose facilement des mesures restrictives, mais pour les aspects positifs, comme les avantages sociaux ou festifs, cela semble plus compliqué à mettre en œuvre en France. Pourquoi ?

M. GAUSSOU, Président. - Je ne suis pas sûr de comprendre votre point.

M. SERAMY. - Quand il s'agit de demander des efforts, comme avec Optimum, tout est bien organisé, mais quand il s'agit de moments festifs ou d'avantages sociaux, on trouve cela insurmontable. Cela remonte.

M. ADAM. - Ces moments pourraient être fédérateurs.

M. SERAMY. - Exactement. Ce type d'initiative est toujours difficile à appliquer chez Saint Louis

Sucre. C'est un point qui revient souvent.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut que cela corresponde à une certaine réalité.

M. ADAM. - Dans FoodForum, page 40, il y a un article sur Noël chez Südzucker...

M. GAUSSOU, Président. - Vous affirmez que nous n'organisons pas d'événements fédérateurs, est-ce cela ?

M. ADAM. - Pourtant, il y avait des dégustations de whisky, page 41. Sommes-nous toujours dans le même Groupe ?

M. GAUSSOU, Président. - Cette année, nous avons organisé un événement à grande échelle. Nous faisons aussi des actions dans les usines. Sur nos écrans, il y a régulièrement des messages positifs et bienveillants.

M. ADAM. - Ces actions concernent souvent la sécurité, comme Safety ou Optimum, mais où sont les gestes festifs ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons invité tout le monde pour un événement l'an dernier.

M. ADAM. - En l'espèce, je parle de Noël.

M. GAUSSOU, Président. - Vous dites que nous ne créons pas de lien entre les salariés.

M. ADAM. - Je parle spécifiquement de Noël.

M. GAUSSOU, Président. - Peut-être ferons-nous quelque chose à Pâques.

M. ADAM. - C'est une possibilité, mais Südzucker semble particulièrement attaché aux fêtes de Noël.

Pourquoi ne pas interroger le Groupe pour savoir pourquoi les salariés français sont exclus de ces festivités ?

M. GAUSSOU, Président. - Le Groupe a donné des consignes pour limiter les festivités de Noël.

M. ADAM. - Pourtant, FoodForum consacre deux pages à ce sujet.

M. GAUSSOU, Président. - Cela fait partie de la culture du Groupe, notamment en Allemagne.

M. ADAM. - Je vais envoyer un mail pour demander des explications sur cette situation.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, faites cela et mettez-moi en copie.

M. ADAM. - Ce sera fait. 30 000 €, ce n'est rien.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a plusieurs années, on entendait l'inverse dans FoodForum. Certains salariés trouvaient qu'il y avait trop d'insistance sur Noël, une tonalité un peu trop marquée pour cette fête spécifique.

M. ADAM. - Ce n'est pas du tout ce qui nous a été remonté. Les salariés, je vous le redis, sont estomaqués. Ce n'est pas rassembleur.

M. PUECHAL. - Cela ne reflète pas vraiment un esprit de « famille ».

M. ADAM. - On ne va pas monopoliser la réunion sur ce sujet. C'est votre choix.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons fait des choses et nous en ferons d'autres à l'avenir. Je suis confiant. Vous avez exprimé ce que vous souhaitiez.

M. PUECHAL. - Le mois dernier, vous auriez pu nous prévenir qu'il n'y aurait pas de colis pour Noël. Cela aurait évité que les salariés nous posent la question sur les sites.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas une tradition systématique.

M. LE POULLEN. - À Étrépagny, c'est une institution.

M. KANTHACK. - Nous sommes désormais en CSE unique, nous ne sommes pas en CSE de site.

M. GAUSSOU, Président. - Lorsqu'une action est mise en place, elle est souvent perçue comme acquise.

M. LE POULLEN. - Pour les salariés d'Étrépagny, c'était acquis. Il y avait des boîtes de chocolats ou d'autres attentions.

M. PUECHAL. - À Eppeville aussi, il y avait quelque chose. À Marseille également, à l'époque, il y avait quelque chose.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y avait pas de colis systématique.

M. LE POULLEN. - Ce n'est pas forcément une question de colis. L'an dernier, par exemple, c'était un mug.

M. CAUCHOIS. - Il y avait du miel.

M. ADAM. - Et c'était à une période où les finances étaient serrées.

Mme DENAVARRE. - Nous avons eu une glacière, un sac à dos... À une époque, c'était récurrent.

M. ADAM. - Cela devient absurde. Voulez-vous organiser Noël en août ?

M. GAUSSOU, Président. - On ne va pas rester sur ce point pendant toute la réunion. Vous avez exprimé vos attentes. Quand une action est faite, elle est souvent considérée comme acquise. Cela devient délicat. Je ne pense pas que cela reflète un manque de bienveillance de notre part.

M. LE POULLEN. - Pourtant, c'est ressenti comme tel par tous les salariés.

M. ADAM. - Si je me suis fait porte-parole, c'est parce que j'ai été interpellé à plusieurs reprises et je crois que mes collègues aussi. Nous sommes embarrassés par cette situation, car les salariés attendent une réponse. Nous devons nous justifier.

M. GAUSSOU, Président. - La réponse est simple : nous faisons des gestes, nous en ferons d'autres, mais pas forcément à cette période de l'année. Nous agissons régulièrement, dans la mesure des possibilités de Saint Louis Sucre.

Passons au point social pour continuer le panorama de l'actualité. Les effectifs restent stables, avec 423 salariés permanents. En novembre, nous avons enregistré l'arrivée d'une jeune cadre à Roye Conditionnement, Mme BRASSET, manager de pôle morceaux. Nous avons également vu début novembre le départ à la retraite de Mme PECHER, conductrice de ligne conditionnement et l'arrivée d'une apprentie à la sucrerie de Roye, spécialisée dans l'environnement. L'effectif permanent n'a donc pas changé.

Concernant la bourse des emplois, nous continuons à recruter pour plusieurs postes. En décembre, un poste lié à une étude ERA a été ajouté pour Étrépagny.

M. LE POULLEN. - Il y a une annonce pour un poste d'électricien.

M. LE PALUD. - Est-ce un poste en ouvrier / employé ?

M. ADAM. - « Technicien d'étude ERA », est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vais vérifier.

M. LE POULLEN. - Sur le tableau, c'est marqué « électricien pour le bureau d'études. »

M. GAUSSOU, Président. - Je vais vérifier si le terme « technicien » est approprié. Nous poursuivons également le recrutement de conducteurs pour la sucrerie et le conditionnement.

M. PUECHAL. - Ce poste de technicien ERA vient d'apparaître.

M. LE POULLEN. - Chez nous, il est visible depuis une semaine sur nos écrans.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne sais pas de quel document vous parlez.

M. PUECHAL. - Celui où vous êtes en photo sur l'Intranet.

M. GAUSSOU, Président. - Le document que je diffuse aujourd'hui est celui-ci.

Pour décembre, nous avons recruté un conducteur de big bags pour le conditionnement à Roye.

M. CAUCHOIS. - Ce poste est-il pourvu ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

M. ADAM. - Et qu'en est-il du poste de conducteur process 2 à Roye ? Je pensais qu'il était pourvu depuis 2023.

M. GAUSSOU, Président. - Quentin pourra compléter. Un saisonnier occupe actuellement ce poste.

M. ODDOS. - Nous testons un saisonnier sur ce poste. Cela se passe très bien. Nous avons embauché plusieurs saisonniers comme conducteurs process.

M. ADAM. - À Roye, vous testez les saisonniers pour ces postes, est-ce cela ?

M. ODDOS. - Oui, c'est un saisonnier qui a manifesté son intérêt pour ce poste.

M. ADAM. - C'est une démarche positive. À Étrépagny, nous avons du mal à intégrer un saisonnier en test sur ce type de poste.

M. GAUSSOU, Président. - Tant que le poste n'est pas validé, il reste visible sur la bourse des emplois. Il devrait bientôt disparaître.

M. LE POULLEN. - À Étrépagny, certains postes n'étaient pas encore pourvus et ont pourtant été supprimés. Ce n'est donc pas pareil pour toutes les usines.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai décidé de maintenir les postes affichés jusqu'au recrutement effectif.

M. ADAM. - Merci pour cette précision. C'est une approche positive.

M. GAUSSOU, Président. - Depuis juillet 2023, ce poste est affiché, mais il ne tardera pas à être supprimé.

M. PUPIER. - Quand la validation sera-t-elle effective ?

M. LE POULLEN. - Il est encore sous contrat saisonnier.

M. ADAM. - Quand allez-vous donner une réponse à cette personne ?

M. ODDOS. - D'ici la fin de la campagne, c'est ce que nous avons convenu.

M. PUIPIER. - Et après cette période, aura-t-il une période d'essai ou non ?

M. ODDOS. - Je ne pense pas.

M. GAUSSOU, Président. - Non.

M. ADAM. - Je ne crois pas que vous puissiez imposer une période d'essai.

M. GAUSSOU, Président. - Je confirme que ce ne sera pas le cas.

M. ODDOS. - Pour les saisonniers embauchés, cela est déjà pris en compte.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant la bourse des emplois, d'autres postes seront ajoutés prochainement en janvier. Certaines demandes de recrutement ont été validées.

M. PUECHAL. - Je fais une petite parenthèse pour souligner un point positif, pour une fois : bravo d'avoir « osé » recruter un senior. C'est une bonne initiative.

M. GAUSSOU, Président. -...

M. ADAM. - Quel âge a-t-il ?

M. PUECHAL. - Il a 57 ans.

M. GAUSSOU, Président. - Pour répondre à votre remarque que je note avec intérêt, ce n'est pas une question d'oser.

M. PUECHAL. - Cela reste une bonne décision de miser sur une personne senior.

M. GAUSSOU, Président. - Absolument. Julien pourra compléter si nécessaire, mais nous sommes heureux d'avoir pu concrétiser ce recrutement pour le poste des big bags.

M. ADAM. - Concernant les ingénieurs « trainee » en CDD de 18 mois, un à Étrépagny et un à Roye, cela reste-t-il d'actualité ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est une initiative qui date un peu, mais oui, l'objectif était d'en avoir un sur chaque site. Ces recrutements sont complexes. Cela pourrait d'abord concerner Étrépagny et ensuite, il pourrait y en avoir un autre à Roye.

M. ADAM. - Celle en cours à Étrépagny ne fait-elle pas partie de ce programme ?

M. GAUSSOU, Président. - Elle est intégrée au parcours « trainee », mais c'est un recrutement Südzucker.

M. ADAM. - Le parcours « ingénieur trainee » est-il différent d'un poste classique ?

M. ODDOS. - C'est un parcours similaire, mais le principe est de réaliser des stages sur différents sites.

M. LE POULLEN. - Elle ne passera pas 18 mois à Étrépagny.

M. GAUSSOU, Président. - Non, elle sera gérée par la France.

Soukaina que vous avez vue sur l'Intranet est sous contrat allemand avec Südzucker. Elle reste

quatre mois sur place, puis ira dans une autre sucrerie d'une filiale différente.

Dans les nouvelles positives, des recrutements seront ajoutés en janvier.

M. PUECHAL. - Concernant le poste d'électromécanicien à Roye Conditionnement, il était classé en ouvrier-employé. Maintenant, il est basculé en technicien électromécanicien support.

Que devient le poste initial prévu pour fin décembre ?

M. KANTHACK. - Nous avons ajusté le poste repère. Nous ne recrutons plus sur le poste repère d'électromécanicien, mais sur celui de technicien électromécanicien support, car c'est le besoin identifié. Le poste n'était pas censé être pourvu en décembre. En novembre, nous avons discuté avec l'entreprise chargée du recrutement pour clarifier nos attentes.

M. PUECHAL. - On cherchait donc des électromécaniciens et maintenant, c'est un poste support 2^{ème} collègue. Cela repousse forcément l'échéance.

M. KANTHACK. - Le processus de recrutement n'avait pas été lancé pour l'électromécanicien.

M. ADAM. - Pourtant, il était dans la bourse des emplois.

M. KANTHACK. - Oui, mais il n'était pas lancé à l'extérieur.

M. PUECHAL. - Parfois, ce n'est pas évident de comprendre ces ajustements.

Mme DENAVARRE. - Il n'y avait pas de candidats, donc pas de concrétisation.

M. KANTHACK. - Cela n'a pas encore été publié à l'extérieur.

M. ADAM. - C'est une belle pirouette.

M. KANTHACK. - Non, c'est simplement une ouverture à l'extérieur.

M. ADAM. - Si un poste figure dans la bourse des emplois, c'est censé concerner à la fois l'interne et l'externe. Si vous ne lancez pas le recrutement, ce poste ne devrait pas y apparaître.

M. GAUSSOU, Président. - Un poste est ouvert. Nous pouvons commencer par de l'interne si un vivier existe. Cela ne signifie pas qu'il n'y aura pas de recrutement. Il n'y a pas de réponse standard. Le poste sera pourvu à court ou moyen terme.

M. CAUCHOIS. - Sur le site Saint Louis Sucre.fr, le poste apparaît comme « électricien au bureau d'études », mais pas comme « technicien bureau d'études ERA ». Ces incohérences dans les mises à jour sont déroutantes. Si un poste est visible, des candidats externes peuvent postuler. Pourquoi maintenir un poste visible si vous savez que vous ne recruterez pas ?

M. ODDOS. - Quand Julien dit que le poste n'a pas été lancé, cela signifie que nous n'avons pas mandaté de cabinet de recrutement. Nous ne sommes pas obligés de le faire, car nous pouvons recruter en interne quand le poste est ouvert. Si cela devient difficile, nous pouvons solliciter une aide extérieure.

M. ADAM. - Dans ce cas, soyez transparents. Si les postes sont ouverts en interne ou externe, précisez-le. Cela éviterait les malentendus.

M. GAUSSOU, Président. - Le poste est ouvert et sera pourvu. Si nous détaillons trop, cela risque de créer plus de confusion.

M. ADAM. - La transparence est essentielle.

M. GAUSSOU, Président. - C'est précisément pour cela que nous échangeons.

M. ADAM. - On découvre des postes qui ne sont pas encore lancés en recrutement. Pourquoi apparaissent-ils dans la bourse des emplois ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas ce qui a été dit. Certains postes sont d'abord recherchés en interne, comme le poste de conducteur où un saisonnier est en test. Chaque cas est particulier.

M. CAUCHOIS. - Quand avez-vous mis à jour la feuille actuelle ?

Sur le site de Saint Louis, je vois des offres pour un stagiaire ingénieur et un apprenti à pourvoir. Ce n'est pas cohérent.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur CAUCHOIS, comme vous le savez, seuls les postes permanents figurent dans la bourse des emplois. Si vous incluez les stagiaires, cela devient illisible.

M. CAUCHOIS. - Pourtant, il n'y a pas si longtemps, ces informations apparaissaient quand elles étaient présentées en CSE.

M. GAUSSOU, Président. - Non, cela concerne d'autres types d'informations. Ici, nous parlons de postes susceptibles d'être pourvus en CDD, comme précisé.

Mme DENAVARRE. - Julien, tu avais mentionné un poste de cariste qui devait être pourvu en décembre. Lors du CSE du mois dernier, tu avais parlé de 3 embauches au 1^{er} décembre : 2 caristes et 1 conducteur.

M. KANTHACK. - Le conducteur a bien été recruté. Concernant les caristes, l'un commencera certainement au 1^{er} janvier pour le poste de cariste expédition. Pour le poste de cariste évacuation des détériorés, nous avons identifié un candidat.

M. PUECHAL. - Je pensais qu'il avait signé.

Mme DENAVARRE. - Lors du dernier CSE, c'était prévu pour le 1^{er} décembre. Cela a donc été décalé.

M. PUECHAL. - Lui a-t-on annoncé qu'il était embauché ?

M. KANTHACK. - Oui, on lui a dit que le poste était pour lui, mais il n'a pas encore signé.

M. PUECHAL. - Peut-on faire un point sur le poste de technicien bureau technique à Roye Conditionnement ?

M. KANTHACK. - Nous privilégions les pistes internes. Cela devrait se finaliser d'ici la mi-janvier. Si ce n'est pas le cas, nous chercherons en externe.

M. PUECHAL. - Pour l'instant, il n'y a rien de concret, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Nous avons des discussions en cours.

M. PUECHAL. - Est-ce avec des candidats internes ?

M. KANTHACK. - Oui et nous préparons les prochaines étapes.

M. PUECHAL. - Avez-vous envisagé de passer par un cabinet de recrutement ?

M. KANTHACK. - Oui, mais seulement si nécessaire. Nous préférons une solution interne.

M. PUECHAL. - Ce qui m'inquiète, c'est l'échéance proche pour un poste aussi spécifique.

M. KANTHACK. - Ce poste nécessite une période de doublon plus longue que d'habitude.

M. PUECHAL. - Il y a beaucoup de compétences à maîtriser en peu de temps.

M. KANTHACK. - Un an, ce n'est pas si court.

M. PUECHAL. - Cela fait déjà six mois qu'on en parle.

M. GAUSSOU, Président. - Privilégier une solution interne est une priorité, mais c'est un point de vigilance.

M. PUECHAL. - L'échéance approche rapidement.

M. ODDOS. - C'est pour cela que le poste a été ouvert tôt. Nous savons qu'il peut être difficile de recruter pour ce type de poste. Nous nous sommes laissés du temps et ne sommes pas en retard.

M. KANTHACK. - Non, il faudra finaliser cela début d'année.

M. PUECHAL. - Vous êtes confiants, mais pas nous.

M. KANTHACK. - Nous savons ce qu'il reste à faire.

M. PUECHAL. - Espérons que la personne retenue sera la bonne dès le départ.

M. KANTHACK. - C'est pourquoi nous prenons le temps de bien choisir.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant ce que j'avais évoqué le mois dernier sur la fiche de paie, nous passons à la digitalisation en janvier. Chaque salarié a reçu une note pour choisir de rester au format papier. À ce jour, 20 % souhaitent conserver le papier, 80 % passent au numérique. Sur les 590 personnes concernées, cela inclut également les saisonniers.

Est-ce que le CSE a des questions ?

(Aucune.)

Une information détaillée sur l'utilisation de Digiposte sera bientôt communiquée. Le démarrage est prévu pour janvier. Vous pourrez scanner le QR code ici pour accéder à vos réponses.

M. PUECHAL. - J'ai une remarque : on a reçu un courrier pour cette information. Cela aurait pu être inséré avec la fiche de paie pour économiser un envoi.

M. LE POULLEN. - Je me suis fait la même réflexion. Quatre jours après, on recevait la fiche de paie.

M. GAUSSOU, Président. - Il doit y avoir une raison logique à cela.

M. PUECHAL. - J'espère.

M. GAUSSOU, Président. - N'hésitez pas à remonter toute piste d'économie.

M. PUECHAL. - Vous cherchez des économies urgentes. Cela en était une.

M. CAUCHOIS. - Avec la transition numérique, on aurait pu mener une enquête par mail.

M. LE POULLEN. - Tout le monde n'a pas d'adresse mail professionnelle.

M. CAUCHOIS. - Ils ont tout de même tous une adresse personnelle.

Mme DENAVARRE. - Non, tout le monde n'en a pas.

M. GAUSSOU, Président. - Tout le monde n'est pas numérisé.

M. CAUCHOIS. - Aujourd'hui, tout le monde a une adresse mail pour accéder au site du CSE, donc nous sommes tous numérisés.

Mme DENAVARRE. - Nous avons au moins une personne chez nous qui n'a ni téléphone portable ni accès à Internet et qui ne le souhaite pas.

M. GAUSSOU, Président. - Sans oublier les 140 saisonniers.

Pour conclure, je vous présente une actualité sur Movember. En novembre, plusieurs salariés se sont mobilisés autour des pathologies masculines, comme les cancers, avec notamment un concours de la moustache la plus originale.

M. ADAM. - Avez-vous réfléchi à la suggestion faite lors du dernier CSE d'accorder aux salariés, pendant Octobre Rose et Movember, une ou deux heures pour se faire dépister ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est une proposition qui mérite réflexion.

M. ADAM. - Vous me fournissez la même réponse que la dernière fois. Je pensais que la réflexion avait avancé.

M. GAUSSOU, Président. - La question n'a pas été remise à l'ordre du jour, mais cela ne signifie pas que nous ne pouvons pas y réfléchir.

M. ADAM. - Organiser une marche est une bonne idée, mais encourager le dépistage serait encore plus positif.

M. GAUSSOU, Président. - Vous pensez à permettre aux salariés d'aller se faire dépister pendant leur temps de travail, est-ce cela ?

M. ADAM. - Oui, car il est difficile de trouver des rendez-vous en dehors du temps de travail.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez raison, parfois il est même difficile d'en obtenir tout court.

Pensez-vous que cette démarche serait perçue comme une preuve de bienveillance de la part de l'entreprise ?

M. PUIPIER. - À condition que cela ne serve pas uniquement à l'image de l'entreprise.

M. GAUSSOU, Président. - Ce serait une démarche de bienveillance.

M. PUIPIER. - Oui, mais il faut que cela profite réellement aux salariés, pas seulement à l'image de l'entreprise.

M. GAUSSOU, Président. - Ces photos témoignent par exemple du plaisir des salariés à se retrouver ensemble.

M. PUIPIER. - C'est le résultat de leur investissement personnel et ils sont plus ou moins touchés dans leur vie personnelle.

M. GAUSSOU, Président. - Quelle famille n'a pas été touchée, de près ou de loin, par ce type de problème ?

Sur ces initiatives, on voit des commerciaux, des salariés d'Étrépagny et même l'ingénieure « trainée » que nous avons évoquée, mais nous vivons aussi dans un monde d'image et de réseaux sociaux.

M. PUIPIER. - Aller au bout de la démarche en accordant du temps pour le dépistage serait une

belle initiative.

M. ADAM. - Cela aurait un impact beaucoup plus positif pour les salariés.

M. GAUSSOU, Président. - Ce que nous faisons de bien, nous le faisons savoir. Nous avons parlé d'Octobre Rose et de Movember sur LinkedIn.

M. ADAM. - Cela n'a pas dû vous coûter grand-chose.

M. GAUSSOU, Président. - Avec la recrudescence de la grippe et d'autres virus, nous avons rappelé les bons gestes, notamment ceux que nous avons intensifiés avec la crise du Covid en 2020. Ces gestes barrières restent d'actualité.

Sur la partie sociale, nous n'avions pas initialement inclus l'intéressement, mais j'ai ajouté ce point sur deux diapositives. À fin novembre, les critères ayant fait l'objet d'une évaluation chiffrée sont présentés. Certains critères, comme le dialogue sécurité (critère n° 2), ne sont pas encore évalués, car ils sont gérés trimestriellement.

En résumé, la situation reste similaire à celle observée fin octobre. Concernant la sécurité, aucun accident avec arrêt n'a été signalé, ce qui est un point extrêmement positif. En ce qui concerne le taux global de fréquence, il se situe en dessous de la fourchette basse, ce qui permet de considérer le critère comme atteint. Le parcours se déroule également de manière satisfaisante et je ne doute pas que cet objectif sera atteint d'ici fin décembre.

Sur la partie qualité, aucun changement concernant les corps étrangers : à fin novembre, le total était de trois, pour un objectif maximal de sept. Les audits progressent bien.

Concernant la partie commerciale, nous restons dans la même tendance que le mois précédent.

Cette diapositive est plus dense et inclut la partie environnementale où tous les critères semblent pour l'instant atteints, notamment ceux relatifs au développement durable et à l'usage de l'eau. Les critères liés plus spécifiquement à la betterave et à la transition écologique, gérés par Thomas NUYTTE et Ughau DEBREU, progressent également.

Enfin, sur la partie RH, concernant les EAD, une question figurait à l'ordre du jour. À fin novembre, les résultats restaient faibles, bien que de nombreux entretiens aient été réalisés. Cependant, tout n'a pas encore été formalisé ou transmis au service RH, c'est une situation récurrente chaque année. Nous aurons le résultat des courses au 15 janvier.

M. PUECHAL. - Vous venez de répondre à la question que je voulais poser.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, sauf si vous avez un point spécifique à ajouter.

M. PUECHAL. - Non, car ce sera probablement atteint.

M. GAUSSOU, Président. - Les managers sont en pleine campagne de réalisation des EAD. Ils ont besoin de temps pour finaliser, rédiger et faire signer ces documents par les salariés. Les résultats complets seront disponibles autour du 20 ou 25 janvier.

M. PUECHAL. - C'est pourquoi certains EAD se font le week-end.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne saurais dire.

M. CAUCHOIS. - Ou la nuit.

Mme DENAVARRE. - Ou très tôt le matin.

M. GAUSSOU, Président. - Je doute que tous les entretiens se fassent à ces heures.

M. PUECHAL. - Pas tous, mais certains sont réalisés le week-end.

Est-ce vraiment adapté, même pour ceux qui travaillent en horaires décalés ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela doit correspondre à des cas particuliers.

M. PUECHAL. - Je me pose la question. Faire un entretien la nuit, c'est déjà particulier. Le faire un samedi, quand ce n'est pas dans le cycle du manager, me paraît inapproprié. Pour le salarié, c'est différent, il est dans son cycle.

M. KANTHACK. - Le manager était probablement d'astreinte.

M. PUECHAL. - Être d'astreinte ne signifie pas être dans son cycle.

M. ADAM. - À moins que l'astreinte l'ait fait revenir.

M. KANTHACK. - Non, c'était une initiative personnelle.

M. PUECHAL. - Il s'est dit : « Je ne vais pas venir pour rien. »

M. GAUSSOU, Président. - Ce cas unique reste exceptionnel.

M. PUECHAL. - Comme pour le colis de Noël, ce n'est pas parce que cela arrive une fois que cela doit devenir une habitude.

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

M. ADAM. - Peut-être y a-t-il un souci de charge de travail.

M. GAUSSOU, Président. - Cela a probablement été le seul moment où ils pouvaient se rencontrer.

M. CAUCHOIS. - Néanmoins, venir pendant l'astreinte pour faire un EAD...

M. KANTHACK. - De toute façon, il vient pendant l'astreinte.

M. LE PALUD. - Vient-il parce qu'il est appelé ?

M. KANTHACK. - Non, il vient systématiquement.

M. LE PALUD. - Alors ce n'est pas une astreinte.

M. KANTHACK. - Il vient pour encadrer les équipes. C'est du temps de travail, ce n'est pas du travail.

M. ADAM. - La législation est très claire. Il ne faut pas confondre. Si quelqu'un vient systématiquement sur site, ce n'est pas une astreinte. Si cette pratique existe aujourd'hui à Roye Conditionnement, il faut y mettre fin. L'astreinte, ce n'est pas cela.

M. KANTHACK. - Le manager en astreinte passe systématiquement à chaque...

M. ADAM. - Cela devient du temps de travail. À quel collègue appartient-il ?

M. KANTHACK. - Il y a du deuxième et du troisième collègue.

M. ADAM. - Pour le troisième, c'est particulier, mais pas pour le deuxième. Dans son OGT, comment cela est-il pointé ?

M. KANTHACK. - Je n'ai pas vérifié...

Il fait une feuille d'astreinte sur laquelle il indique son temps de présence.

M. ADAM. - Alors, je vous demande officiellement de cesser cette pratique et de revenir dans les clous. Je vais demander à quelqu'un d'autre de regarder cela.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a pas besoin de monter sur vos grands chevaux.

M. ADAM. - Vous savez très bien ce que je veux dire et vous n'intervenez pas.

Ensuite, on dira que les managers sont en retard sur les EAD. Peut-être faut-il examiner leur charge et leur temps de travail !

M. GAUSSOU, Président. - Vous évoquez une situation liée à une astreinte...

M. LE PALUD. - Non, une astreinte signifie qu'une personne est chez elle et se déplace uniquement si elle est appelée.

M. GAUSSOU, Président. - Je connais les règles de l'astreinte, merci.

M. LE PALUD. - Si quelqu'un se rend systématiquement sur site, cela relève du temps de travail, pas de l'astreinte.

M. KANTHACK. - Il vient superviser l'équipe qui travaille.

M. ADAM. - Ce n'est donc pas de l'astreinte.

M. KANTHACK. - Ce n'est pas ce que je dis.

M. ADAM. - Cette pratique doit cesser.

M. KANTHACK. - Nous en discuterons à nouveau.

M. ADAM. - Sincèrement.

M. KANTHACK. - J'ai compris.

M. GAUSSOU, Président. - Nous connaissons les règles de l'astreinte. Il n'y a pas besoin de rappels.

M. ADAM. - Si c'est une présence systématique, au même moment et au même jour, ce n'est pas de l'astreinte.

M. KANTHACK. - Ce n'est pas ce qui se passe.

Mme DENAVARRE. - Il ne vient pas systématiquement le même jour à la même heure, puisqu'il s'agit davantage d'une surveillance des équipes.

M. ADAM. - Oui, mais s'il se rend sur site pendant son astreinte...

Mme DENAVARRE. - Ce sont des visites surprises dans le cadre de son astreinte.

M. GAUSSOU, Président. - Si cela pose un problème, dites-le. Nous vérifierons.

M. CAUCHOIS. - Ce qui me choque davantage, c'est que lorsqu'on est en temps de travail effectif, on est soumis aux règles de transport classiques. On fait une feuille d'astreinte, on déclare le kilométrage avec le cheval fiscal de la voiture, etc., ce qui change le coût de l'intervention.

M. ADAM. - C'est pour cela que ce n'est pas la même chose.

M. GAUSSOU, Président. - À l'origine, nous parlions des EAD.

M. PUECHAL. - Oui, mais la discussion a évolué.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai bien compris le cheminement intellectuel.

M. PUECHAL. - C'était le bon moment pour aborder cela.

Mme DENAVARRE. - À fin novembre, 19 % des EAD avaient été réalisés. Je comprends que certains n'aient pas encore été remontés aux RH, mais leur qualité en souffrira si les managers doivent les enchaîner la nuit ou le week-end. Même avec un roulement en 2x2x2, cela aurait pu se faire pendant des horaires normaux en anticipant.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons 420 entretiens à réaliser. Si un manager souhaite en faire deux ou trois un samedi...

Mme DENAVARRE. - Il a toute l'année pour les faire.

M. GAUSSOU, Président. - Nous ne pouvons pas généraliser à partir de ce seul cas.

Nous verrons une fois les retours reçus et nous procéderons alors à l'analyse. Concernant la campagne d'entretiens, elle se déroule généralement en fin d'année. Cela dit, la qualité ne doit en aucun cas en pâtir. Les managers doivent s'organiser pour les mener à bien, en prenant le temps nécessaire. Je ne suis pas inquiet sur l'aspect qualitatif des entretiens. Un chef de poste peut le faire durant son poste, que ce soit le matin, l'après-midi ou même la nuit. Cependant, cela ne doit pas nuire à la qualité.

M. CAUCHOIS. - Cela dépend des situations. En production, si vous devez à la fois contrôler votre circuit et mener un entretien, cela me semble problématique. Pour moi, un entretien individuel doit se faire en face-à-face, dans un bureau calme, sans sollicitations extérieures, afin de pouvoir aborder certains sujets correctement.

M. PUIPIER. - Une note du manager précise que l'entretien doit se dérouler dans de bonnes conditions.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont en effet des bonnes pratiques essentielles pour les EAD.

M. PUIPIER. - En sucrerie, ces entretiens se faisaient en juin auparavant. Aujourd'hui, ils ont lieu plutôt en fin d'année.

M. CAUCHOIS. - Pas pour tout le monde.

M. PUIPIER. - En effet, pour le personnel de production, ils se déroulent principalement au cours de la première partie de l'année. En revanche, pour les personnels de jour et les postes support, cela se fait plutôt en fin d'année.

Cela dit, je m'interroge : mener ces entretiens si tard, en décembre, ne laisse pas assez de temps pour réfléchir aux conclusions de l'année et faire les annotations nécessaires. Pendant la période d'intercampagne, nous pourrions organiser cela plus tôt, au lieu de concentrer ces entretiens sur la deuxième quinzaine de décembre. Cela ne devrait pas devenir une habitude. Si on commence après le 15 décembre, cela réduit considérablement le temps disponible. Quand nous devons en plus répondre aux besoins en formation, cela complique les choses.

M. GAUSSOU, Président. - Ce qui compte, ce n'est pas tant la date que la bonne préparation de l'entretien. Il faut s'assurer d'avoir prévu le temps nécessaire, que ce soit le 12 juin ou le 23 décembre.

M. PUPIER. - C'est vrai, mais durant cette période, il y a beaucoup de congés pour le personnel de jour. Une grande partie des effectifs prend une semaine de congé. Si les entretiens commencent le 15 décembre, il ne reste pratiquement qu'une semaine. Ensuite, on risque de les reporter, ce qui est problématique pour les collaborateurs. Ces entretiens ne sont pas seulement un critère, ils donnent également du sens, comme rappelé précédemment, notamment pour les actions induites comme les besoins en formation.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un enjeu majeur. C'est pourquoi j'ai insisté sur le fait que la date du 24 ne reflète pas pleinement les résultats si l'ensemble des retours n'est pas parvenu au service RH avant fin novembre.

M. PUPIER. - Dès le mois de janvier, nous devrions déjà disposer des informations consolidées.

M. GAUSSOU, Président. - Exactement. Comme je l'ai dit, nous aurons une vision plus claire des résultats vers le 20 ou 25 janvier. Cela nécessite du temps pour tout compiler, noter et signer.

Concernant le plan de développement des compétences, le critère est largement atteint.

Pour les critères purement opérationnels, les rendements industriels à Roye Conditionnement, le TRG des sucreries est en progression. À fin novembre, le critère n'était pas encore totalement atteint, mais les résultats devraient être bons à la fin de la campagne comme nous le verrons avec la marche des usines précisément.

Pour le conditionnement des poudres, nous avons une légère marge de progression de 0,23 à 0,25, mais les morceaux sont en bonne voie. Les cadences betteravières ont dépassé le seuil cible au 30 novembre avec un chiffre à 74 pour un seuil à 69. Cependant, le TRG cristallisation sucrerie reste un point de vigilance, même s'il progresse chaque mois, car tout le critère n'est pas atteint.

Enfin, M. CHAMPION et l'équipe maintenance ont effectué les calculs concernant le bulletin de maintenance préventive. Ils nous ont confirmé que l'objectif serait atteint, avec un taux de réalisation de 43 % sur ce critère. Dans l'ensemble, nous observons une bonne progression dans la réalisation des objectifs.

Quelques points de vigilance demeurent, notamment concernant les entretiens, déjà évoqués, ainsi que le TRG des sucreries. Cependant, grâce à l'amélioration du taux de présentéisme constatée à fin novembre avec 99 %, nous pourrions bénéficier, si nécessaire, d'un bonus qui compensera partiellement les écarts observés sur d'autres critères.

Nous nous orientons vers une belle année en termes d'intéressement. C'est, je pense, une raison de satisfaction.

Y a-t-il d'autres questions ?

M. PUECHAL. - Quel serait le montant total ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez les chiffres ici.

M. PUECHAL. - Le montant total, c'est bien cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, le maximum reste toujours le même.

M. CAUCHOIS. - Et à ce jour, combien avons-nous atteint ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas encore clairement calculé, car certains critères, évalués trimestriellement, ne sont pas encore pris en compte. Cependant, comme je l'ai évoqué, nous

devrions être proches du maximum.

M. PUECHAL. - Actuellement, nous sommes à 5,34.

M. GAUSSOU, Président. - Ne prenez pas ce chiffre comme définitif, car il ne reflète pas encore tous les critères.

M. PUECHAL. - Je comprends, mais cela donne déjà une idée. Les salariés veulent savoir.

M. GAUSSOU, Président. - Passons au sujet de la grippe.

M. SERAMY. - Que faisons-nous en interne pour la grippe ? Les salariés peuvent-ils se faire vacciner sur site ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, une campagne a eu lieu et 64 salariés ont été vaccinés.

M. SERAMY. - C'est super. On pourrait envisager d'aller plus loin, comme pour Octobre Rose ou Movember. Pourquoi ne pas proposer, par exemple, un dépistage colorectal sur site ? Sinon, permettre aux salariés de prendre le temps de se faire dépister ailleurs.

M. GAUSSOU, Président. - C'est une suggestion intéressante, en complément des propos de M. ADAM, est-ce cela ?

M. SERAMY. - Oui, nous savons le faire pour la grippe, alors pourquoi pas pour d'autres dépistages ?

M. GAUSSOU, Président. - Votre remarque est notée. Toutefois, nous ne sommes pas un hôpital. Nous disposons de certaines compétences médicales adaptées à notre contexte industriel, mais cela reste limité.

M. GAUSSOU, Président. - Sur le dialogue social, il y a deux points.

Premièrement, au niveau de la branche SNFS, une réunion a eu lieu pour anticiper l'évolution du SMIC qui a augmenté de manière imprévue en novembre, par suite d'une décision de l'ancien Premier Ministre. Un accord a été trouvé pour augmenter rapidement la grille salariale de 2 %, afin de maintenir l'écart entre notre minimum et le SMIC. Notre branche a l'avantage d'être positionnée au-dessus de ce seuil, contrairement à d'autres.

Deuxièmement, je souhaite évoquer l'accord « repos en campagne », en cours de signature. Il devrait obtenir une majorité de signatures et être rétroactif au 1^{er} octobre. Cet accord, valable jusqu'à février 2027, concerne nos deux sucreries. Je tiens à saluer le dialogue qui a permis d'aboutir à cet accord.

Concernant les mutuelles et la prévoyance, en janvier, une nouvelle tarification sera mise en place, issue des discussions avec AXA. Les changements apparaîtront sur les fiches de paie.

Enfin, je veux partager une information reçue cette semaine sur la retraite supplémentaire. Arial, l'organisme qui gère notre dispositif, a communiqué sur l'harmonisation des rentes. Jusqu'à présent, les rentes viagères différaient selon le sexe, en raison de l'espérance de vie plus longue des femmes. Cela entraînait des rentes légèrement supérieures pour les hommes. À partir de maintenant, les rentes seront homogénéisées, quel que soit le sexe du bénéficiaire.

Pour les hommes, cela représente une baisse moyenne de 5,17 %, tandis que pour les femmes, les rentes augmenteront légèrement. Cela s'applique aussi aux rentes viagères réversibles et aux seuils permettant de toucher un capital plutôt qu'une rente. Désormais, le seuil pour le capital est fixé à

40 455 €, contre 24 000 € auparavant et tout le monde touchera le même montant.

M. ADAM. - Vous présenterez ces informations lors de la commission sur la participation, les fonds communs de placement et la retraite supplémentaire, n'est-ce pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, mais je tenais à vous en informer dès maintenant.

M. ADAM. - La disparité des rentes était méconnue.

M. GAUSSOU, Président. - Effectivement, ce n'était pas une information largement communiquée par les inspecteurs d'Arial.

M. LE POULLEN. - Notre classification la plus basse restera-t-elle toujours à 2 % au-dessus du SMIC ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui. Actuellement, notre grille de branche est environ 3 % au-dessus du SMIC.

M. LE POULLEN. - La base sera toujours supérieure au SMIC, avec 3 % d'écart.

M. GAUSSOU, Président. - Avec les 14 mois de salaire répartis sur 12 mois, nous sommes bien au-delà de 3 % au-dessus du SMIC et la branche est à 3 %. Cela reste cohérent avec notre grille.

M. PUECHAL. - Nous raisonnons donc sur une base de 14 mois ramenée à 12.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, c'est le calcul de référence.

M. PUECHAL. - Cela peut être trompeur.

M. GAUSSOU, Président. - Non, c'est une méthode claire et raisonnée.

M. ADAM. - Cela dépend aussi du nombre d'heures travaillées.

M. GAUSSOU, Président. - La grille est basée sur un montant annuel en euros, tout simplement.

(La séance est suspendue à 11 h 02 et reprise à 11 h 18.)

Quentin va évoquer l'actualité betteravière, ce qui répondra, je pense, à une bonne partie des questions.

M. ODDOS. - Commençons par la pluviométrie. Vous avez l'habitude de suivre ce sujet. En cumulé, nous avons toujours un excès d'eau, mais le mois de novembre est revenu à des niveaux plus proches des normes, ce qui a facilité les travaux d'arrachage dans les champs.

Pour l'usine de Roye, vous lisez l'évolution des rendements, de la richesse et du sucre à l'hectare. Les rendements tendent vers 70 tonnes à l'hectare à la fin de la campagne, avec des rendements moyens et des richesses faibles, donnant un sucre à l'hectare de 81,74 tonnes à 16.

À Étrépagny, les tendances sont similaires : rendements moyens et richesses légèrement plus faibles, aboutissant à presque 80 tonnes à 16 à l'hectare.

Concernant l'état d'avancement des arrachages et des livraisons, au début décembre, il restait environ 15 % de betteraves à arracher. À ce jour, nous sommes très proches de la fin.

Un point d'attention : un coup de froid et un peu de neige dans la région normande ont nécessité des adaptations dans les champs.

M. ADAM. - La date de fin de campagne a-t-elle changé ?

M. ODDOS. - Non, nous restons sur le même ordre de grandeur : la première dizaine de février.

M. ADAM. - Il faudrait donner des dates fiables aux salariés, notamment pour ceux qui ont réservé des vacances scolaires. Si on leur demande d'annuler ou de modifier leurs plans familiaux, cela doit être anticipé.

M. ODDOS. - Pour le moment, les prévisions restent inchangées par rapport à ce que nous avons communiqué il y a un mois. Si des salariés ont des inquiétudes, ils doivent se rapprocher de leur manager pour traiter les situations au cas par cas.

M. ADAM. - Il serait judicieux de consulter les équipes de manière proactive.

M. ODDOS. - La communication a été faite. Comme toujours en sucrerie, la campagne se termine quand la dernière betterave est traitée.

M. ADAM. - Les campagnes deviennent de plus en plus longues. Cela complique l'organisation des vies personnelles. Avec un rajeunissement des populations de conducteurs et des équipes postées, les salariés ont des enfants et doivent souvent sacrifier les vacances de la Toussaint, de décembre et bientôt celles de février. Avec la campagne sirop à venir, cela pourrait aussi concerner les vacances d'avril. Il serait pertinent de réfléchir à une organisation qui préserve davantage la vie familiale.

M. GAUSSOU, Président. - L'accord sur le repos en campagne que nous avons évoqué pourrait apporter une aide partielle. Cette année, nous avons commencé plus tard à cause d'un déficit de sucre lié à la météo.

M. ADAM. - Comment a-t-on pu se tromper de 15 jours sur la durée de campagne ?

M. ODDOS. - Cette année a été particulière. Les pluies du printemps ont retardé les semis, entraînant des prélèvements d'été plus faibles que prévu.

M. ADAM. - Pourtant, d'autres sucreries n'ont pas eu ce type d'écart : elles ont démarré plus tôt et n'ont donc pas rallongé leur campagne. Je ne comprends donc pas comment nous, nous avons pu avoir des prévisions aussi peu fiables cette année.

M. GAUSSOU, Président. - Certaines ont commencé plus tôt, mais ce n'est pas une majorité.

M. ODDOS. - Les conditions exceptionnelles n'offraient pas de référence fiable.

Par le passé, des semis tardifs donnaient généralement des rendements faibles, mais cette année, la croissance tardive a été plus importante que prévu et peut-être mieux anticipée par d'autres.

M. ADAM. - Cela doit nous servir de leçon pour l'avenir.

M. ODDOS. - Absolument, cela sera pris en compte pour nos prévisions futures.

Concernant les services de ventes en culture, nous reprenons les commandes de graines. Une formation sur les reliquats d'azote est prévue début janvier. Voici également une plaquette pour accompagner les planteurs.

Un mot sur le plan protéines : une usine de transformation de protéines végétales est en construction à Offstein et devrait être opérationnelle à la fin du 1^{er} trimestre 2025. En France, certains planteurs participent à ce projet en cultivant des féveroles qui approvisionneront cette usine.

M. ADAM. - Le bilan carbone de ce projet ne doit pas être positif.

M. ODDOS. - C'est une phase de lancement.

M. ADAM. - Ce serait mieux de le développer en France.

M. ODDOS. - Nous testons les plantations en France pour évaluer l'intérêt économique et le potentiel du marché. Sans cela, toute la production serait concentrée en Allemagne.

M. ADAM. - Comment Saint Louis intervient dans ce projet ? S'agit-il de contrats gérés par nous ?

M. ODDOS. - Oui, ce sont les services betteraviers de Saint Louis qui gèrent les contrats avec les planteurs.

M. ADAM. - Nous achetons les féveroles qui sont ensuite envoyées en Allemagne, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, elles sont envoyées et transformées dans des usines pilotes en Allemagne et leur qualité est jugée satisfaisante.

M. ADAM. - Quel est le gain sur le compte résultat de Saint Louis ? Est-ce que l'on revend la féverole ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce projet n'a pas d'impact significatif sur nos résultats, mais il ne génère pas de pertes non plus. Par ailleurs, ce ne sont pas des gros tonnages.

M. CAUCHOIS. - Que fait-on avec les féveroles en usine ?

M. ODDOS. - Nous en extrayons les protéines végétales.

M. GAUSSOU, Président. - Cela s'inscrit dans la stratégie de diversification du Groupe pour développer des protéines d'ici 2026.

M. ADAM. - Nous revendons donc les féveroles à Südzucker ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui et elles sont reconnues pour leur bonne qualité.

Néanmoins, je ne peux pas vous donner le prix d'achat et de revente.

M. ODDOS. - En parallèle, notre programme d'agriculture régénérative continue, avec 300 planteurs partenaires prévus pour 2025.

Quelques photos d'une journée technique début décembre illustrent ces avancées.

M. GAUSSOU, Président. - M. BUNIAS apparaît ici et nous tirons toujours profit de la ferme agroécologique à Étrépagny.

Passons maintenant aux thématiques industrielles, notamment sur la Supply chain et la logistique.

M. KANTHACK. - Du côté du sucre, pour Étrépagny, nous avons un contrat de 5 500 tonnes de big bags destiné à l'Espagne. Cela représente une augmentation, ce qui facilite les sorties d'Étrépagny. Concernant le site de Bresles, il devrait être rempli à la fin de la semaine 3. Les transferts vers Le Havre sont arrêtés et nous allons démarrer les transferts vers Eppeville.

À Roye, les volumes ont été réajustés légèrement à la hausse. Nous avons un volume important pour Coca-Cola, réparti entre la France et la Belgique, particulièrement concentré sur la période. Depuis début décembre, nous avons repris la production pour Coca-Cola France, avec des volumes notables répartis entre Roye et Étrépagny.

Pour les conditionnés, il n'y a rien de spécial. Nous optimisons les périodes de Base Fin. Par ailleurs, nous avons lancé le sucre glace en format 2 kg produit sur la ligne Rovema à Roye. Ce

format remplace le 3 kg glace qui était auparavant sous-traité vers Cholet. Cela permet de réaliser des gains en réduisant la sous-traitance.

Nous avons également lancé l'étui 1 kg cassonade pour la marque Système U. Voici le graphisme d'un nouveau pack Aldi en format 750 grammes, destiné au marché français avec un volume annuel de 400 tonnes.

M. ADAM. - Quand vous parlez d'Aldi, est-ce une distribution européenne ?

M. KANTHACK. - Actuellement, c'est uniquement pour la France, mais cela pourrait évoluer. On fabrique aussi des morceaux pour Aldi France.

Un gros travail a été réalisé en novembre et début décembre avec les fournisseurs d'emballages, notamment sur les bouchons packs et les sacs Mondi. Concernant les palettes, une opportunité intéressante se profile avec LPR et un nouveau marché à Düsseldorf. Nous prévoyons de mener des essais, car cela nous intéresse.

À Roye Conditionnement, malgré la campagne en cours, la production devrait s'arrêter le 17 janvier. Tous les volumes planifiés devraient être prêts.

Nous avançons également sur une problématique réglementaire importante pour 2026 qui impose que les papiers contiennent moins de 5 % de plastique. Par exemple, le papier Confisuc dépasse actuellement cette limite. Des essais de nouveaux papiers et colles sont prévus en janvier pour la ligne sachets.

Le sachet glace 1 kg en Rovema papier est également en cours de développement, avec une production prévue pour mars. Nous continuons les essais en prêt à vendre afin de garantir son acceptation par les clients.

Parallèlement, la préparation des travaux de cuisine de l'espace de restauration pour de futures prestations continue.

Nous avons un point à faire concernant le projet Optimum. Le booster qui a eu lieu de chez Südzucker a donné de bons retours. Nous sommes sur la bonne voie. Des actions concrètes commencent à se mettre en place au quotidien et celles-ci apportent satisfaction. Cependant, un temps d'adaptation est encore nécessaire pour les managers, car cela implique de faire les choses différemment. Ce changement demande un ajustement progressif. À moyen terme, il reste essentiel de poursuivre le travail sur les résolutions des problèmes de fond identifiés.

M. ADAM. - Concernant le temps d'adaptation nécessaire des managers, il ressort qu'il faut dégager du temps pour ces nouvelles pratiques. Les outils mis en place sont bien perçus, mais leur utilisation et leur communication demandent un aménagement dans leur charge de travail.

Actuellement, ce point n'est pas encore suffisamment clair, ce qui peut mettre certains managers en difficulté. Faut-il les décharger d'une partie de leurs tâches industrielles pour l'animation des tâches Optimum ? C'est ce qui est en train de remonter.

M. KANTHACK. - Nous en sommes conscients et travaillons sur ce point. Noémie, côté Conditionnement, est là pour accompagner et soutenir, notamment en prenant en charge certaines tâches pendant la mise en place.

Côté poudre, l'OEE de novembre était à 74,4. La ligne pack a pesé dans les résultats du pôle poudre. Les actions menées fin novembre et début décembre sur les bouchons commencent à porter

leurs fruits, même si elles restent insuffisantes.

Sur la sac 3 têtes, cela revient, mais on est aussi tributaire des sacs. Pour la Rovema, un changement de format complexe a eu un impact négatif. Cependant, la ligne sachets fonctionne bien avec les volumes annuels prévus.

Côté morceaux, novembre a été un bon mois avec un OEE de 73,5, le meilleur résultat de l'exercice pour les lignes export. Cependant, un changement de format sur la ligne export où nous sommes passés en kilo cube a entraîné quelques difficultés. Nous effectuons un ou deux changements par an, donc à chaque fois, il faut se recalibrer. De même, la ligne métré 13, utilisée pour les barquettes, pose des défis en raison des petits volumes annuels.

Néanmoins, les résultats restent bons.

M. PUECHAL. - Avez-vous répondu à la question sur les emballages ?

M. KANTHACK. - Pas encore, nous allons y revenir.

M. GAUSSOU, Président. - Passons aux faits marquants sur les sucreries, en commençant par Étrépagny.

M. ODDOS. - À Étrépagny, le sable et les gravelles ont causé des usures plus importantes que d'habitude sur les coupe-racines. Par ailleurs, des problèmes ont été observés sur les malaxeurs à cossettes et les grilles courbes des deux TN, ainsi que des variations de tension et des coupures sur le réseau ENEDIS, provoquant des coupures et des défauts au niveau des variateurs.

Un événement majeur a eu lieu la semaine dernière : la rupture du câble sur le chariot verseur d'alimentation betterave, ce qui a stoppé l'usine pendant plusieurs heures.

Concernant le nominal, il est atteint régulièrement, mais il reste difficile de le maintenir de façon constante. Certaines journées sont en retrait, comme le montre la courbe.

Vous avez ici les résultats sucre puis la consommation d'énergie.

M. ADAM. - La consommation d'énergie est-elle supérieure à la cible ?

M. ODDOS. - Oui, nous sommes au-dessus de la cible.

Je n'ai pas tous les détails concernant Étrépagny et ce qui vous a été expliqué la fois précédente sur cette courbe. Cette année, en raison des prix élevés du gaz et de l'électricité, nous avons choisi de consommer davantage de gaz pour produire notre propre électricité, ce qui est économiquement avantageux. Cependant, cela impacte négativement le ratio gaz.

M. LE POULLEN. - Les arrêts de l'usine jouent également un rôle, car la consommation de gaz continue pendant les arrêts.

M. ODDOS. - Concernant les investissements, au niveau du point froid RT4, un bilan des eaux et un bilan thermique ont été réalisés pour compléter les optimisations actuelles et futures. Les travaux avancent bien, avec un chiffrage en cours pour la prochaine étape qui inclut la modification de l'évaporation.

M. LE POULLEN. - La phase 2 pour l'évaporation consiste-t-elle à changer la caisse 2 en caisse 1 ?

M. ODDOS. - Il me semble que c'est cela, mais je ne peux pas confirmer les détails exacts.

M. LE POULLEN. - Il me semble que cela faisait partie du budget pour le malaxeur.

M. ODDOS. - Je ne peux pas préciser davantage, mais la phase 2 concerne effectivement la modification au niveau de l'évaporation.

Le méthaniseur est désormais en service avec une production de gaz. Il reste à tester l'utilisation du biogaz dans la chaudière et le traitement des rejets liquides par la station aérobie.

Un dossier de consultation est également lancé pour le remplacement de l'épierreur 6. Le projet de couplage turbo est en cours avec des études sur l'implantation du nouveau matériel. L'achat des cellules haute tension est également en cours.

À Bresles, une descente d'eau pluviale contenant de l'amiante a été remplacée et la toiture du silo Weibul a été rénovée. Quelques photos montrent la visite récente du préfet de l'Eure et du président du Conseil Départemental à Étrépagny.

M. GAUSSOU, Président. - C'est une visite importante. Bien que courte, ils ont montré beaucoup d'intérêt pour nos problématiques.

M. ODDOS. - À Roye, les cadences augmentent à la fois en betteraves et en sucre. Concernant les pellets, elles sont limitées par les matières sèches en entrée, notamment sur les pulpes et les herbes, ce qui reste un point d'attention. Cependant, nous devrions atteindre la quantité prévue de pellets.

En termes de performance énergétique, comme à Étrépagny, la consommation de gaz est plus élevée en raison de notre choix de produire davantage d'électricité. En revanche, la consommation d'électricité réseau est beaucoup plus basse.

Les événements récents à Roye incluent un arrêt de la chaufferie par suite d'une panne sur l'automate commun qui commande toutes les chaudières. Cela a été traité rapidement. Nous avons également eu un arrêt planifié pour des interventions au lavoir, notamment sur le rouleau du finisseur et la tuyauterie de soutirage de la ligne RT4 qui présentait des fuites.

D'autres ralentissements ont été causés par un colmatage au niveau de la grille de fond de la tour BMA, souvent lié à une découpe cossettes imparfaite. En épuration, des montées en pression sur la filtration de seconde posent ponctuellement des difficultés. L'épuration reste le goulot d'étranglement de l'usine de Roye.

Voici une courbe illustrant les périodes au nominal, avec des phases plus lentes souvent liées aux périodes de Base Fin. La cristallisation fonctionne bien, mais les ralentissements sont souvent dus à des facteurs externes.

Pour les pellets, au début de la campagne, nous avons tenu des cadences élevées grâce à des matières sèches de qualité. Récemment, les cadences sont stables, mais à un niveau inférieur en raison de la qualité des matières sèches.

Côté projets, le calorifugeage de l'évapo 16 000 est presque terminé. Nous avons également acheté une nouvelle thermo-compression, mais les mesures montrent des performances inférieures aux attentes. Nous discutons avec le fournisseur pour comprendre ces écarts.

Pour l'extension du réseau d'irrigation, les consultations sont en cours et les études de sol ont été lancées pour préparer les travaux de génie civil. Sur le stockage des produits chimiques, l'étude préalable est finalisée et les études de sol ont commencé. Les travaux d'aménagement du magasin et des ateliers continuent également.

M. GAUSSOU, Président. - À Eppeville et Marseille, la situation reste similaire à celle du mois dernier. À Eppeville, les activités de refonte et de réception se poursuivent avec les expéditions pendant la campagne. Le TN traitement d'air est désormais en service. À Marseille, le raccordement du nouveau poste électrique, permettant l'autonomie du site, est en cours.

Y a-t-il des questions sur la marche de nos trois sites ou les slides présentés ?

(Aucune.)

Les résultats continuent de progresser que ce soit dans les sucreries ou au Conditionnement. Concernant les morceaux, nous restons à un niveau de rendement supérieur de dix points par rapport aux années précédentes.

Si vous n'avez pas de questions, passons aux questions spécifiques.

IV. QUESTIONS PREALABLEMENT POSEES :

Situation générale

1. Evolution des prévisions de campagne par site (rendement et durée)

M. GAUSSOU, Président. - Sur les prévisions de campagne par site, les réponses apportées semblent suffisantes. Nous avons évoqué la date potentielle de fin de campagne, les rendements et les durées.

2. Marche des usines - Pouvez-vous afficher les résultats hebdomadaires de la marche des usines (voir CSE précédent ?)

M. GAUSSOU, Président. - Concernant l'affichage des résultats croisés des sites, nous réfléchissons encore à la meilleure manière de communiquer ces données en respectant les consignes du Groupe. Des informations seront partagées cette semaine.

À Étrépnay, nous diffusons déjà des courbes de production régulièrement sur les écrans.

3. Projet Optimum – Est-ce que tous les sites sont au même niveau de diffusion des performances ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour la question sur Optimum, Julien a déjà abordé le sujet, mais il va développer.

M. KANTHACK. - Optimum est une démarche d'excellence opérationnelle lancée au niveau du Groupe et sur la division sucre en premier lieu, avec des sites pilotes comme Étrépnay et Roye Conditionnement. Cela inclut la mise en place de rituels et d'animations de performances. Nous analysons, agissons et bouclons les résultats.

Je ne vois pas vraiment ce que recouvre la notion de « diffusion des performances », car c'est déjà en place sur les sites, même si cela n'est pas animé de la même manière.

M. ADAM. - Cela concerne principalement Roye Sucrierie. Nous nous demandons quand le projet serait pleinement déployé. Les outils diffèrent entre Étrépnay et Roye, ce qui entraîne aujourd'hui un retard à Roye Sucrierie. À Étrépnay, les informations sont diffusées par écrans, ce qui est pratique. Ce n'est pas manuel. A Roye, nous ne partons pas du même niveau d'équipement pour mettre en place Optimum.

M. KANTHACK. - Des outils digitalisés ont été mis en place et je sais que cela progresse à Roye Sucrierie.

M. ODDOS. - Comme le disait Julien, Optimum est un projet axé sur l'excellence opérationnelle et l'amélioration continue. L'objectif dépasse la simple communication de résultats. Il s'agit d'organiser notre travail pour analyser, piloter la performance et résoudre durablement les problèmes, afin d'améliorer cette performance.

À Roye Sucrierie, comme sur d'autres sites, nous n'avons pas attendu ce projet pour agir. Cette année, nous avons revu nos organisations d'animation et de pilotage des réunions quotidiennes pour les rendre plus efficaces. Parallèlement, nous travaillons sur la manière de fournir les bons indicateurs aux bonnes personnes, afin qu'elles puissent prendre des décisions éclairées. C'est ce qui a été fait à Étrépagny : donner aux équipes les outils nécessaires pour évaluer la performance et agir en conséquence.

Nous continuons sur cette voie, en nous inspirant de ce qui a été fait à Étrépagny, notamment en matière d'affichage. L'objectif est de digitaliser davantage, comme pour les rapports de fabrication et de relève, déjà en place depuis la dernière campagne. Nous sommes optimistes.

M. PUPIER. - Concernant les rapports de production digitalisés, on n'a pas les mêmes informations qu'avant et il semble que les informations soient moins claires. Tout le monde n'y a pas accès.

M. ODDOS. - Si, tout le monde à Roye Sucrierie peut accéder au SharePoint et à cette page.

M. PUPIER. - Cela n'a peut-être pas été suffisamment expliqué. Les équipes ne savent pas comment accéder aux informations ou naviguer dans le support. Le ressenti général est qu'il y a moins d'informations disponibles. Le personnel demande à en avoir davantage.

M. ODDOS. - Cela est différent du projet Optimum. Cela concerne la manière dont nous communiquons sur les performances.

M. PUPIER. - Avant, un rapport de production était édité en fin de réunion et accessible à tous. Ce n'est plus le cas.

M. ODDOS. - Les équipes en salle de contrôle disposent du rapport de fabrication qui contient les informations nécessaires. Pour les équipes de production ou d'exploitation, toutes les données sont facilement disponibles dans les outils digitaux via MIS. Elles sont présentées différemment, car nous cherchons à rendre la réunion de fabrication plus efficace en nous concentrant sur les actions prioritaires.

M. PUPIER. - La possibilité de contribuer au support est positive. On peut y ajouter les actions prévues pour la journée, ce qui est utile. Néanmoins, le croisement des données est plus complexe qu'avant. Il faut utiliser MIS pour certaines informations, ce qui complique les choses.

Par exemple, consulter des données comme la cadence betterave devient plus difficile. Je pense qu'utiliser des écrans serait une bonne idée. Même si toutes les informations ne peuvent pas être diffusées et que l'on ne peut pas placer des écrans partout, certaines pourraient l'être pour que les équipes les consultent en passant.

M. ODDOS. - La simplicité reste relative, car cela nécessite un travail supplémentaire. Quelqu'un doit s'en occuper.

M. ADAM. - À Étrépagny, par exemple, dans l'atelier mécanique, il y a une zone où les équipes se réunissent autour d'un café, avec un écran au-dessus affichant les informations sur la marche de l'usine, les événements et la performance. Cette démarche existe aussi dans d'autres services tels que les ERA ou au SES.

À Roye, cela semble absent.

M. ODDOS. - Les écrans existent, mais les informations affichées ne sont pas les mêmes. Cela peut changer, mais je dois vérifier avec Étrépagny comment cela est géré.

M. ADAM. - Cette approche est très appréciée. Elle favorise la convivialité et l'esprit d'équipe, en partageant des informations importantes en début de journée. Cela produit de bons résultats.

M. ODDOS. - Si cela s'avère utile, je n'ai pas d'objection. Cependant, cela demande du travail supplémentaire.

M. CAUCHOIS. - Concernant la digitalisation des comptes rendus de postes via Excel, quel est le bilan ? Est-il favorable ?

M. ODDOS. - Quel est ton avis ? Cela te semble-t-il bénéfique ?

M. CAUCHOIS. - Non, clairement pas. Les tâches que je dois saisir ne sont pas adaptées à la logique problème-cause-conséquence. C'est davantage un suivi d'observations. Le format actuel rend la saisie compliquée, notamment pour détailler des termes techniques. Cela manque de clarté et demande trop de reprises pour être compréhensible. Ce n'est pas limpide, selon moi.

Je ne sais pas comment vous le percevez quand vous le lisez, mais...

M. ODDOS. - L'avantage de la digitalisation est l'accès rapide aux informations, ce qui fait gagner du temps à ceux qui les analysent. Les données sont aussi plus complètes que dans les cahiers de contrôle, avec une structuration problématique-cause racine-action-résultat plus précise et détaillée. Cela limite les oublis et améliore la qualité. J'y vois un bénéfice partagé par les ingénieurs d'exploitation et les chefs de poste. Il me semble que cela a bien pris dans les équipes.

Si des difficultés persistent, nous devons les étudier pour ajuster le système, le faire évoluer pour l'améliorer.

M. CAUCHOIS. - Est-ce volontaire que l'on ne soit qu'en lecture seule sur les téléphones ?

Il serait utile de pouvoir compléter les rapports via un smartphone. Actuellement, c'est impossible sans autorisation de l'administrateur. En fin de poste, après une grosse intervention, je manque parfois de temps pour saisir tous les détails.

M. ODDOS. - Veux-tu dire que tu peux le saisir sur l'ordinateur mais pas sur ton téléphone ?

M. CAUCHOIS. - Oui, car les accès sont en lecture seule.

M. GAUSSOU, Président. - Nous nous sommes un peu éloignés du sujet Optimum, mais il est intéressant d'échanger sur l'outil de travail.

M. ADAM. - C'est lié, car tout cela concerne l'amélioration des outils de travail.

M. GAUSSOU, Président. - Revenons à Optimum. Si vous n'avez pas d'autres questions, nous passons à la question suivante sur l'accord Mercosur.

4. Est-ce que le Groupe anticipe l'impact de l'accord MERCOSUR ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce sujet alimente les médias depuis plusieurs mois. L'accord politique conclu récemment entre la Commission Européenne et les représentants d'Amérique du Sud prévoit des impacts potentiels pour notre secteur. En premier lieu, un contingent d'importation de 180 000 tonnes de sucre à droit nul serait accordé pour l'ensemble de l'Europe. Jusqu'ici, ces importations étaient soumises à des droits réduits.

Un volet concernant l'éthanol est également inclus, bien que je n'aie pas encore de détails précis. Les produits sucrés, comme les biscuits et les confiseries, pourraient également être concernés.

Pour le moment, cet accord n'est pas encore finalisé. Il doit être validé par le Conseil Européen, le Parlement et les États membres. La France, ainsi que d'autres pays comme la Pologne, l'Autriche, l'Irlande, les Pays Bas et l'Italie, ont exprimé des réserves, voire une opposition ferme.

Au niveau de Saint Louis, nous travaillons avec le SNFS pour faire valoir nos intérêts auprès de l'État français qui a jusqu'ici adopté une position vigoureuse contre cet accord. Bien que 180 000 tonnes semblent modestes à l'échelle européenne, cela n'est pas négligeable et rappelle le cas du sucre ukrainien qui est également contingenté chaque année.

Nous sommes vigilants à cet égard par le biais de nos instances professionnelles.

M. ADAM. - Nous attendons donc les prochains développements. Ce sera surtout à Südzucker de définir une stratégie. Le sucre ukrainien pourrait aussi poser des problèmes à l'avenir, si son volume sur le marché européen augmente.

M. GAUSSOU, Président. - Pour l'instant, un contingent a été négocié et sera ouvert en janvier. Les observateurs s'interrogent sur la rapidité avec laquelle le sucre ukrainien arrivera sur le marché. Étant donné que ce contingent a une limite, les exportateurs ukrainiens chercheront probablement à en profiter le plus rapidement possible. On peut donc s'attendre à une course intense dès janvier pour exporter du sucre d'Ukraine vers les pays limitrophes. Ce sera une logique du « premier arrivé, premier servi », avec une concurrence interne en Ukraine pour maximiser les volumes inclus dans le contingent.

Point Sécurité, qualité et environnement

5. Point des dernières missions CSSCT et de la réunion trimestrielle.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant la CSSCT, une réunion s'est tenue le 3 décembre, à laquelle une partie des élus a participé. Le compte rendu a été diffusé.

Y a-t-il des questions spécifiques à ce sujet ?

(Aucune.)

Il n'y avait pas de situation d'accidentologie importante, comme cela a été mentionné précédemment et heureusement.

Lors de cette CSSCT, plusieurs sujets ont été abordés : les missions en cours, la santé, les visites médicales, la campagne de vaccination contre la grippe qui est en phase d'achèvement, ainsi que les initiatives comme Octobre Rose, Movember et le Mois sans Tabac. Ces actions ont notamment permis d'accompagner des salariés désireux d'arrêter de fumer.

Une mission a également été réalisée à Étrépagny le 5 décembre. Tous les élus concernés étaient présents, accompagnés de Cécile HERNANDEZ, Caroline MENARD et Nathalie BLIER.

M. DIEVAL. - L'accueil à Étrépagny a été excellent.

On nous a présenté le compte rendu de l'exercice d'évacuation qui a été réalisé en pleine campagne le vendredi 29/11.

M. GAUSSOU, Président. - Pouvez-vous nous en dire un peu plus ?

M. DIEVAL. - C'était une initiative très positive. Même si les équipes de production sont restées à leur poste de travail, les autres services, comme la logistique tel que le chargement de sirop, ont participé à l'évacuation. Cela montre qu'une telle organisation est possible, même en pleine campagne.

C'est une démarche intéressante qui pourrait être envisagée à Roye Sucrierie.

M. ADAM. - N'y a-t-il pas d'exercice d'évacuation réalisé en période de campagne à Roye ?

M. ODDOS. - Non, pas en campagne.

En campagne sirop, nous avons mené une organisation similaire. Lorsque l'alarme retentit, les consignes sont claires : les équipes savent ce qu'elles doivent faire et celles qui doivent rester à leur poste restent sur place. Cependant, cela n'a pas encore été formalisé pour la campagne classique.

Ce serait en effet pertinent de l'organiser et de le préparer.

M. DIEVAL. - Lors de notre visite à Étrépagny, nous avons également observé les conditions de travail à un poste spécifique. Trois salariés sont actuellement en maladie professionnelle. C'est un point de vigilance pour 2025. Des actions d'amélioration sont en cours de recherche et il est essentiel qu'elles aboutissent.

M. GAUSSOU, Président. - S'agit-il des filtres DOOR ?

M. DIEVAL. - Oui, notamment.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a des efforts pour améliorer les conditions de travail, comme sur le meulage, afin de réduire la fatigue et d'améliorer la qualité des tâches.

M. PUECHAL. - Et surtout pour éviter les problèmes liés à ces conditions.

M. DIEVAL. - Ces tâches répétitives avec la meuleuse ont conduit à des troubles musculo-squelettiques, laissant des séquelles chez les salariés concernés.

M. PUECHAL. - Nous sommes donc sur trois cas de maladie professionnelle, c'est alertant.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas le détail mais c'est ce qui a été évoqué lors de la mission. Sur combien d'années est-ce ?

M. DIEVAL. - C'est un cas par an sur les trois dernières années, à ce poste de travail.

M. GAUSSOU, Président. - Nous devons poursuivre et renforcer nos actions sur ce sujet.

M. DIEVAL. - Absolument. C'est un point de vigilance majeur pour 2025.

Lors de notre mission précédente à Roye Conditionnement, rien de particulier n'a été relevé. Je ne vais pas entrer dans les détails. Cependant, il avait été décidé que les comptes rendus de toutes les missions devaient être partagés avec l'ensemble des élus.

M. GAUSSOU, Président. - N'est-ce pas le cas actuellement ?

M. DIEVAL. - Non, ce point avait pourtant été discuté et validé lors du CSE de juin 2023. En

relisant le compte rendu, cette directive y figurait clairement.

M. GAUSSOU, Président. - Nous veillerons à ce que cette consigne soit respectée à l'avenir.

Pour l'instant, seuls les membres de la CSSCT ont accès aux comptes rendus et peuvent les relayer.

M. DIEVAL. - Ce n'est pas ce qui avait été convenu. Vous aviez dit que ces comptes rendus seraient désormais transmis aux 14 élus et aux représentants. C'étaient vos propos.

En tant que secrétaire de la CSSCT, je peux m'en charger si nécessaire.

M. GAUSSOU, Président. - Si nous avons pris du retard sur ce point depuis juin 2023, nous allons rectifier cela bien volontiers. C'est noté.

M. DIEVAL. - Ce serait préférable que ce soit les responsables sécurité des sites qui s'en chargent, mais je peux m'en occuper si besoin.

M. GAUSSOU, Président. - Très bien, le compte rendu de la CSSCT est lui diffusé à tout le monde, n'est-ce pas ?

M. DIEVAL. - Oui, les comptes rendus trimestriels sont consultables sur le site.

Les avez-vous ?

M. CAUCHOIS. - Non, je n'ai rien reçu.

M. DIEVAL. - Ils sont accessibles sur l'Intranet.

M. CAUCHOIS. - En effet, si je vais sur l'Intranet, dans la rubrique CSE, je trouve le planning des réunions de CSE et CSSCT ainsi que les comptes rendus.

M. DIEVAL. - Oui, ils y figurent, qu'ils soient trimestriels ou exceptionnels.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur Cauchois est visiblement bien connecté au numérique.

M. CAUCHOIS. - C'est surtout parce que je dois chercher ces informations moi-même, puisqu'elles ne me sont pas envoyées directement.

M. ADAM. - Sur un autre sujet concernant la CSSCT, je propose de revoir notre accord sur la composition et le nombre de membres. Il manque clairement un élu et un représentant titulaire de la CSSCT sur le site d'Étrépagny.

Actuellement, Bertrand, notre représentant, est posté et parfois en congé, ce qui fait que nous n'avons pas de présence continue. Cela pose un problème.

M. DIEVAL. - Il faudrait élire un sixième membre pour la CSSCT à Étrépagny, afin de renforcer Bertrand. Lorsqu'il est absent ou qu'un arbre des causes doit être réalisé en urgence, cela oblige à des déplacements de plusieurs heures. Ce n'est pas neutre.

M. ADAM. - Actuellement, sur les deux sites de Roye, nous avons quatre élus. À Étrépagny, il n'y en a qu'un. Il est évident qu'il y a un déséquilibre.

M. DIEVAL. - Cela ne coûte rien de nommer un sixième membre.

M. GAUSSOU, Président. - Cette question n'est pas inscrite à l'ordre du jour, mais je vais étudier cela.

M. ADAM. - On l'a tout de même évoquée. Bertrand est souvent invité à gérer les arbres des causes à Étrépagny, ce qui montre bien la nécessité d'une aide.

M. GAUSSOU, Président. - Je comprends l'aspect pratique. À l'origine, nous avons fixé à cinq le nombre de membres. Je ne me souviens plus précisément des raisons.

M. ADAM. - À l'époque, vous aviez dit que le légal imposait un certain nombre, mais que, par mansuétude, vous en autorisiez un cinquième. Nous avons accepté et remercié.

M. GAUSSOU, Président. - L'objectif est que cela fonctionne correctement.

M. DIEVAL. - Cela ne fonctionne pas de manière optimale pour Étrépagny.

M. GAUSSOU, Président. - Au-delà du fait que Bertrand soit posté, il peut aussi être absent, ce qui complique la situation.

M. DIEVAL. - Cela nécessiterait une nouvelle élection pour ajouter un membre, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous devrions inscrire cette question à l'ordre du jour d'une prochaine réunion. J'en discuterai avec M. ADAM.

M. ADAM. - D'accord, mettons-la à l'ordre du jour de janvier.

M. GAUSSOU, Président. - Y a-t-il d'autres sujets concernant la commission santé-sécurité ?

M. DIEVAL. - Pas particulièrement. Je n'ai pas encore finalisé le planning des missions, mais elles se tiennent généralement tous les derniers mercredis du mois.

M. GAUSSOU, Président. - Avez-vous prévu des visites spécifiques ?

M. DIEVAL. - Nous n'avons pas pu aller à Paris en 2024 à cause des Jeux Olympiques et d'autres événements. Ce sera une priorité pour 2025. Nous devons également retourner à Marseille, car nous n'avons pas tout vu.

M. GAUSSOU, Président. - Très bien, je vous propose de passer à la pause déjeuner.

(La séance est suspendue à 12 h 19 et reprise à 13 h 20.)

Passons à l'aspect logistique et commercial. Julien, je te laisse présenter le point 6 sur les niveaux de vente en premier lieu.

Point logistique et commercial

6. Les niveaux de vente sont-ils conformes aux prévisions ?

M. KANTHACK. - Sur les vracs industrie des trois dernières semaines, nous sommes légèrement au-dessus des prévisions. Cela semble être lié à une anticipation pour les semaines 52 et 1. Globalement, nous sommes conformes aux prévisions pour décembre.

7. Le remplissage des silos est-il conforme aux prévisions ?

M. KANTHACK. - Concernant le remplissage des silos, nous respectons également les prévisions.

Cependant, à Étrépagny, nous surveillons particulièrement le stock de sucre 2A, en raison des nombreuses sorties sur ce type, notamment pour Coca-Cola. Nous veillons à ce que le silo soit correctement rempli à la fin de la campagne.

M. LE POULLEN. - Depuis le début de la campagne, nous n'avons fait pratiquement que du 2A.

M. KANTHACK. - Oui, notamment pour Coca-Cola.

8. Les quantités de sucre expédiées au conditionnement sont-elles en baisse ?

M. KANTHACK. - Pour novembre, nous sommes légèrement en retrait sur les conditionnés, particulièrement pour les petits contenants, ainsi que pour les sacs et big bags. Cependant, nous observons une amélioration par rapport aux résultats de septembre.

9. Est-ce que du sucre roux de betterave sera commercialisé sous la marque Saint-Louis Sucre ?

M. KANTHACK. - Oui. Nous avons déjà reçu des produits conditionnés, mais ils présentaient des problèmes de qualité. Nous avons donc mis ce projet en stand-by pour revoir leur qualité. Le lancement est maintenant prévu pour le printemps 2025.

M. LE POULLEN. - D'où vient ce sucre ?

M. KANTHACK. - Il vient de Belgique.

10. Quels sont les produits conditionnés dans le Groupe sous la marque Saint-Louis Sucre ?

M. KANTHACK. - Nous produisons plusieurs types de conditionnés sous la marque Saint Louis dans d'autres sites du Groupe. Cela inclut des bâchettes, des dosettes, des morceaux enveloppés, ainsi que la gamme Tutti Free, les morceaux hexagonaux et Ti'Plaisir, les produits Vergeoise et certains produits de niche comme le sucre glace 250 g, le cristal de canne, le cristal bio, le Confisuc bio et le Confisuc extra-fruit.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont donc des produits réalisés en petites quantités, quelques dizaines de tonnes, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Oui, nous atteignons rarement les centaines de tonnes pour ces produits.

M. GAUSSOU, Président. - Cela répond-il aux questions des conditionneurs ?

M. ADAM. - Oui, pour la partie conditionneurs.

M. PUECHAL. - Où ces produits sont-ils conditionnés ?

M. KANTHACK. - Dans plusieurs pays du Groupe : en Allemagne, en Pologne, en Belgique. Ce n'est pas centralisé dans un seul pays.

Point Social

11. Est-il possible d'arrêter les centres de réception pendant une heure au réveillon de Noël, le 25 décembre midi, le 31 décembre et le 1^{er} janvier midi ?

M. GAUSSOU, Président. - Concernant le point social, en complément des sujets abordés ce matin, il a été demandé d'arrêter le centre de réception des betteraves pour les fêtes de Noël et le 31 décembre. Je ne sais pas de quel site vient cette demande, mais cela ne semble pas faisable selon le directeur betteravier, en raison de la logistique et de la forte affluence de camions à ces dates.

M. ADAM. - Je pense que la demande concernait davantage l'organisation du repas de Noël. Il y avait eu des problèmes l'année dernière : les équipes de réception betteravière souhaitaient pouvoir partager le repas ensemble, au lieu de manger seules à leur poste.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai interrogé Thomas NUYTEN à ce sujet. Il a reconnu l'intérêt

de l'idée, mais a estimé qu'il serait difficile de l'appliquer, compte tenu de la logistique nécessaire durant le réveillon.

M. LE POULLEN. - Combien de camions arrivent en une heure à ce moment-là ?

M. CAUCHOIS. - Cela dépend des échantillons. Cela peut être beaucoup comme rien du tout, c'est imprévisible.

M. GAUSSOU, Président. - Si cette demande émane d'une personne en particulier, il serait utile d'aller lui expliquer les contraintes.

12. Point sur les EAD.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons déjà eu un long échange ce matin, à la fois sur les aspects quantitatifs et qualitatifs, ainsi que sur les horaires auxquels ils sont réalisés (nuit, matin).

M. PUECHAL. - La question ne venait pas de moi.

(Rires.)

M. GAUSSOU, Président. - Je rappelle qu'on a abordé ce point ce matin.

Concernant les EAD, à Étrépnagny, le dernier chiffre, très récent, indique un taux de réalisation de 76 %. Ce chiffre a été relevé en début de semaine. La progression est notable, mais il reste un effort à fournir pour tout finaliser et transmettre à l'équipe RH.

C'est un sujet qui demandera encore de la vigilance et dans un an, nous devons refaire le point. Cela reste une exigence importante pour les équipes managériales.

13. Calendrier prévisionnel de campagne sirop par site.

M. GAUSSOU, Président. - Pour les campagnes sirop par site, nous avons donné une réponse le mois dernier. Le démarrage est prévu pour début avril.

M. ODDOS. - Ce sera probablement au cours de la première quinzaine d'avril en fonction du sirop que l'on aura à travailler.

M. GAUSSOU, Président. - L'objectif est de terminer cette campagne pour fin juin.

M. LE POULLEN. - Pour Étrépnagny, on doit finir avant le 15 juin, est-ce cela ?

M. ODDOS. - Oui, cela dépendra de l'arrêt planifié pour le SES.

M. LE POULLEN. - Cela n'a-t-il rien à voir avec une histoire de poste à haute tension ?

M. ODDOS. - Je n'ai pas cette information précise.

M. GAUSSOU, Président. - C'est en tout cas conforme à ce que nous avons indiqué en novembre.

M. ODDOS. - De toute manière, les calendriers individuels des personnes concernées seront alignés avec la fin de la campagne.

M. GAUSSOU, Président. - Nous en reparlerons en janvier, car les ajustements se poursuivront probablement.

14. Pourquoi est-il difficile pour les techniciens de Roye de venir à Étrépnagny pour partager avec les collègues ?

M. GAUSSOU, Président. - Avec Quentin, nous n'avons pas très bien compris la formulation concernant les difficultés pour les techniciens de Roye à se rendre à Étrépagny pour échanger.

M. PUPIER. - Cette question vient de moi.

Plusieurs fois dans l'année, dans le cadre des fonctions sur différents ateliers, du personnel de Roye a exprimé le souhait de visiter les installations d'Étrépagny, par exemple pour le tube RT4 ou les bassins, afin de voir comment certaines problématiques y étaient traitées.

Ces demandes ont été refusées pour différents motifs.

M. ODDOS. - Je vais répondre par thématique.

Sur le tube RT4, il y a déjà des échanges réguliers entre les équipes de Roye et Étrépagny. Je ne comprends pas pourquoi il y aurait une difficulté particulière, d'autant plus que cela a été fait par le passé.

Pour les bassins, je vois à quoi tu fais référence. Un technicien de Roye avait demandé à visiter ceux d'Étrépagny, mais cela semblait davantage opportuniste, car il souhaitait accompagner quelqu'un déjà en mission à Étrépagny. Cette demande n'a pas été jugée prioritaire par le management à ce moment.

M. PUPIER. - Certes, cette demande était opportuniste, mais la personne avait pensé aux économies de déplacement.

De plus, nous avons des problématiques similaires avec les bassins de Roye, notamment au niveau des rampes d'accès qui ne sont pas conçues de la même manière. Il aurait été pertinent pour ce technicien qui n'a jamais visité Étrépagny, de voir ces installations. Cela aurait pu offrir des perspectives intéressantes.

Plus généralement, sur la sucrerie, on ne voit pas vraiment d'échange au niveau des techniciens, des gens qui œuvrent sur cette partie, beaucoup d'échanges. Il y a quelque temps, on nous avait dit pouvoir faciliter ces échanges. C'est une question qui se pose.

M. ODDOS. - Promouvoir de tels échanges est effectivement bénéfique. Cependant, dans ce cas précis, la demande n'a pas été formulée de manière suffisamment claire, de manière inopportune et par opportunisme pour le technicien, car comme les bassins étaient en exploitation à Roye, il y avait aussi un besoin de présence locale.

M. PUPIER. - Nous pourrions organiser ces échanges sur une base pluriannuelle et bien les cadrer. Ce serait très utile.

M. ODDOS. - Il faut garder en tête que les bassins de Roye et ceux d'Étrépagny n'ont pas la même conception.

M. PUPIER. - En l'occurrence, il s'agissait spécifiquement des accès.

M. ODDOS. - Cela n'avait pas été précisé dans la demande.

M. PUPIER. - En CSSCT, nous avons discuté des rampes d'accès. Si celles d'Étrépagny sont mieux adaptées, cela pourrait nous éviter de devoir installer des passerelles à Roye. Ces échanges pourraient nous aider à repenser certaines solutions.

M. GAUSSOU, Président. - Si le besoin est avéré, nous sommes favorables à ces échanges et au partage d'expérience.

M. PUPIER. - Personnellement, en tant que technicien, je n'ai jamais eu l'occasion de faire un échange professionnel à Étrépany. Hormis pour le CSE, je n'ai jamais visité leurs installations. Ce type de démarche serait bénéfique et pas seulement pour moi. Cela s'appliquerait à d'autres métiers.

M. ODDOS. - Des échanges se font déjà, y compris dans d'autres services.

M. LE PALUD échange avec ses collègues de Roye. Cela se pratique dans d'autres services également.

Nous pourrions les promouvoir davantage, en organisant des rencontres avec les équipes de maintenance régionale pour comparer nos méthodes et nos problématiques.

M. PUPIER. - C'est exactement l'objectif de notre demande.

M. ODDOS. - Concernant les bassins, la demande était trop floue pour être priorisée. Cela reste un exemple à améliorer.

M. KANTHACK. - Nous sommes favorables aux échanges.

M. PUPIER. - Nous veillerons à formuler les demandes de manière plus structurée.

M. KANTHACK. - Oui, cela permet une meilleure compréhension.

M. ODDOS. - Il est essentiel de préciser les objectifs de ces visites, pour s'assurer qu'elles soient pertinentes.

15. Pouvez-vous communiquer aux OS le calendrier social (NAO, Polyvalence et divers sujets...)?

M. GAUSSOU, Président. - Je proposerai un planning d'ici la fin de l'année, incluant plusieurs dates de réunion et des thématiques à aborder, notamment pour les NAO. Une proposition sera envoyée aux délégués syndicaux.

M. ADAM. - Cela inclura-t-il également les commissions réglementaires et celles prévues par accord, comme celles sur les fonds communs de placement, la participation, l'intéressement et la retraite supplémentaire ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, cela inclura également les formations et le logement.

M. ADAM. - Il ne faut pas négliger ces commissions liées à l'épargne salariale.

16. Information / consultation concernant le plan de développement des compétences 2025 selon l'article L 2312-17 du Code du travail.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons remis en place la Commission Formation en amont du CSE. Auparavant, nous vous communiquions un plan directement en CSE, mais nous avons opté pour une réunion préparatoire, tenue il y a huit jours. Cela vous permet d'avoir les documents en avance et de réfléchir aux échanges. Aujourd'hui, nous vous consultons sur le plan de développement des compétences, conformément au Code du Travail.

S'il n'y a pas de remarques supplémentaires, je vous propose de vous consulter sur ce sujet.

M. ADAM. - Il y a un souci que je tiens à soulever maintenant. Cela relève de ma responsabilité : tous les membres de la Commission n'ont pas reçu les documents.

M. GAUSSOU, Président. - Tout le monde ne les aurait pas reçus, est-ce cela ?

M. ADAM. - Non. La consultation ne peut avoir lieu, étant donné que l'ensemble des élus n'a pas reçu les documents.

M. GAUSSOU, Président. - Dans ce cas, soit nous renvoyons les documents à tout le monde et nous reportons la consultation à janvier, soit nous poursuivons.

M. ADAM. - Y a-t-il une urgence particulière à ce sujet ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, aucune.

M. ADAM. - Nous avons une position syndicale à ce sujet, mais comme tous les élus n'ont pas eu l'ensemble des documents, cela pose un problème.

M. GAUSSOU, Président. - Toutes les organisations syndicales étaient présentes. Je le sais, c'est un point important.

M. ADAM. - Concernant la CGT, aucun des trois membres présents aujourd'hui n'a reçu les documents.

M. GAUSSOU, Président. - M. GROST était pourtant présent lors de la réunion.

Donc, soit nous procédons à la consultation, soit nous la reportons, mais faisons cela en bonne intelligence. Si tout le monde est d'accord, nous pourrions décaler la consultation. Isabelle, notez qu'il faut renvoyer les documents à tous les élus, en complément de ceux déjà transmis.

17. Consultation des membres du CSE sur les possibilités de reclassement de Monsieur Nicolas MARCHAND (salarié site Etrépagny), recueil de l'avis du CSE, conformément à l'article L1226-2 du Code du travail.

M. GAUSSOU, Président. - C'est une consultation d'une nature totalement différente. Il s'agit du cas de M. Nicolas MARCHAND, salarié à Etrépagny. En tant qu'élus, vous avez reçu les éléments descriptifs de sa situation. Conformément au Code du travail, je dois vous consulter sur la recherche de reclassement effectuée pour M. MARCHAND.

Jusqu'à présent, il occupait un poste d'opérateur au SES, catégorie ouvrier, positionnement classe B. Après un parcours en tant que saisonnier, il avait été recruté de manière permanente. Aujourd'hui, M. MARCHAND est déclaré inapte à son poste à la suite d'un avis rendu par le médecin du travail local. Nous avons exploré toutes les possibilités de reclassement conformément au Code du travail, y compris au sein des autres sociétés du Groupe Südzucker en France, comme Agrana Fruits, Nougats Chabert, etc.

Nous avons également examiné les opportunités à Roye, mais compte tenu de sa pathologie - des problèmes de dos importants -, aucun poste adapté n'a pu être identifié, notamment à Etrépagny. Je vous consulte donc sur la recherche de reclassement, malgré le fait qu'aucune solution n'ait été trouvée.

M. LE POULLEN. - Je tiens à signaler qu'un poste de graisseur qui aurait pu lui convenir a été attribué très rapidement. Cette embauche s'est faite discrètement, en un mois.

M. GAUSSOU, Président. - C'est le point que vous aviez soulevé il y a quelque temps.

M. LE POULLEN. - Je m'en souviens bien.

M. GAUSSOU, Président. - Cela s'est fait avant que l'avis d'inaptitude ne soit rendu.

M. LE POULLEN. - Oui, c'était bien avant, mais vous saviez dès juin ou juillet, via la médecine

du travail, qu'il allait être déclaré inapte. M. BEL a insisté auprès de la médecine du travail pour qu'il soit déclaré inapte.

M. GAUSSOU, Président. - Vous allez loin dans vos propos. L'inaptitude a été actée le 30 octobre.

M. LE POULLEN. - Je peux vous fournir le courrier que M. BEL a envoyé à la médecine du travail.

M. GAUSSOU, Président. - L'inaptitude a été actée officiellement le 30 octobre.

M. LE POULLEN. - M. BEL a clairement poussé pour qu'il soit déclaré inapte.

M. GAUSSOU, Président. - Le poste de graisseur avait été pourvu un peu avant cette décision.

M. LE POULLEN. - J'ai le courrier de juin ou juillet qui prouve que M. BEL a écrit à la médecine du travail. Ce poste a été comblé rapidement pour éviter qu'il puisse être proposé à M. MARCHAND.

M. GAUSSOU, Président. - M. BEL a légitimement demandé l'avis du médecin, ce qui est une démarche normale.

M. LE POULLEN. - Ce courrier ne demandait pas un simple avis. Je peux vous fournir une copie.

M. GAUSSOU, Président. - Toutes les démarches ont été effectuées dans les règles, en sollicitant le médecin qui a ensuite rendu son avis d'inaptitude. Malgré cela, nous n'avons pas pu identifier de poste adapté.

M. PUECHAL. - N'aurait-il pas été possible de créer un poste pour lui ?

À l'avenir, avec un personnel vieillissant et des métiers éprouvants, cela risque de se reproduire. Que fera-t-on pour tous ceux qui auront des maux de dos ? Les licenciera-t-on systématiquement pour inaptitude ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous simplifiez à l'excès. Nous ne sommes pas dans ce cas de figure. Nous menons des actions pour prévenir les risques et réduire la pénibilité des postes. Cependant, ce cas particulier nécessite une solution.

M. ADAM. - Ce que Stéphane veut dire, c'est qu'il faut réfléchir aux implications à long terme. Avec l'allongement des carrières, des postes exigeants physiquement, comme monter des escaliers en permanence, poseront des problèmes. Lorsque des employés auront des genoux abîmés ou d'autres problèmes de mobilité, ils seront déclarés inaptes et partiront. Comment gérons-nous cela ?

Je pense qu'il est important de noter que la pathologie de M. MARCHAND est lourde et préexistait à son arrivée chez Saint Louis. Cela dit, des pathologies similaires apparaîtront dans d'autres cas à l'avenir.

M. GAUSSOU, Président. - Notre rôle est de prévenir et de mettre en place les mesures nécessaires pour limiter ces situations. Par rapport à un passé pas si lointain, nous avons déjà bien progressé. Il faut continuer dans cette voie, c'est là que réside la solution.

M. ADAM. - On demande aux surveillants SES de monter et descendre 23 marches à chaque camion. J'ai compté : sur une journée, cela équivaut à gravir la Tour Eiffel. Dans quelques années, ils risquent d'avoir des problèmes aux genoux. Que fera-t-on alors ? Les escaliers seront toujours

là.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant M. MARCHAND, il s'agit d'un salarié de 40 ans. Ce n'est pas une question liée à l'âge de la retraite ou à une fin de carrière.

M. ADAM. - Stéphane a soulevé un point important : pour les pathologies similaires ou autres qui surviendront à l'avenir, comment réagira-t-on ? Devra-t-on convoquer systématiquement un CSE pour chaque cas ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous devons être dans une logique de prévention des pathologies pour éviter ces situations. Heureusement, elles restent peu nombreuses.

M. ADAM. - Cela suppose aussi de mettre en place des organisations de travail qui ne fragilisent pas les employés.

M. GAUSSOU, Président. - Dans certains cas, il est possible d'adapter un poste. Dans d'autres, cela ne l'est pas.

M. PUECHAL. - Dans certains cas, des postes sont parfois créés pour répondre à ces situations.

M. ADAM. - C'est une réflexion à avoir pour l'avenir.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, c'est un sujet de prévention.

M. ADAM. - Si la prévention implique d'augmenter les effectifs pour mieux répartir les tâches, quelles décisions seront prises ?

M. GAUSSOU, Président. - Restons sur le sujet actuel. Chaque situation doit être analysée.

M. PUECHAL. - Au SES, il y a plusieurs métiers : grignoteuses, sauterelles, les chargements, le pelletage, le tisonnage... Dès qu'un employé ne pourra plus accomplir certaines tâches...

M. ADAM. - Physiquement, ils risquent d'être diminués.

M. GAUSSOU, Président. - Vous faites des projections.

Nous traitons ici un cas particulier et mettons tout en œuvre pour éviter ce type de situation.

M. PUIPIER. - Le message envoyé aux trois personnes en maladie professionnelle au poste des filtres DOOR n'est pas très positif.

M. GAUSSOU, Président. - Aucun message n'est envoyé.

M. PUIPIER. - Ces trois salariés qui ont déclaré des maladies professionnelles sur trois postes identiques peuvent se demander comment leur situation évoluera, surtout s'ils voient qu'aucun reclassement n'est possible.

M. ADAM. - Aujourd'hui, vous nous consultez, mais le message perçu est que, face à une défaillance physique, l'entreprise ne soutiendra pas ses salariés et les poussera dehors.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas le message. Nous examinons un cas spécifique avec ses particularités.

M. CAUCHOIS. - Dans le compte rendu, il est indiqué que le salarié est inapte à porter certaines charges, mais qu'il peut toujours conduire un chariot élévateur. Pourquoi ne pas le maintenir à son poste ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est précisément pour cela que nous avons mené une recherche de

reclassement. Si une inaptitude totale était avérée, une telle recherche ne serait même pas nécessaire, comme vous le savez.

M. CAUCHOIS. - Combien de fois ce salarié était-il réellement sollicité pour des tâches physiques intenses sur une journée de travail ?

M. LE POULLEN. - Pratiquement jamais, selon mon expérience à ce poste.

M. CAUCHOIS. - Alors pourquoi ne pas maintenir ce salarié à son poste, comme cela a été fait dans d'autres cas similaires, par exemple pour M. WOZNIAK ?

M. GAUSSOU, Président. - Chaque cas est unique. L'avis médical a été rendu après examen approfondi.

M. CAUCHOIS. - Si le poste ne nécessite pas de charges lourdes, qu'est-ce qui empêche son maintien ?

M. ADAM. - Cela dépend du descriptif du poste et des contraintes qu'il impose.

M. CAUCHOIS. - C'est dommage.

Que pense le salarié de cette situation ?

M. GAUSSOU, Président. - Je ne vais pas parler à sa place. Ce que je peux vous dire, c'est que nous avons été attentifs et que nous l'accompagnerons autant que possible dans la suite de son parcours.

M. TRICOT. - Ne pourrait-on pas anticiper ce type de situation, par exemple en réservant des postes comme celui de garde pour ces salariés ?

M. PUECHAL. - Cela se faisait auparavant.

M. TRICOT. - Avec l'allongement des carrières, il serait logique d'y réfléchir.

M. GAUSSOU, Président. - Vous proposez donc de réserver des postes spécifiques, comme le poste de garde, est-ce cela ?

M. TRICOT. - Entre autres, oui.

M. PUECHAL. - C'était la pratique auparavant.

M. CAUCHOIS. - À Eppeville, il y avait un gardien à l'année au poste de garde.

M. ADAM. - Ce sont des discussions à intégrer dans une prochaine commission.

M. GAUSSOU, Président. - Ici, il s'agit d'un salarié de 40 ans, pas d'un cas de fatigue de fin de carrière.

M. TRICOT. - Si une entreprise comme Saint Louis ne peut pas gérer ce type de situation, où ira ce salarié ? Nous sommes pourtant bien structurés.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous remercie.

M. TRICOT. - Demain, quelqu'un pourrait postuler en disant : « J'ai été licencié pour inaptitude. » Où va-t-il retrouver du travail ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous aurez l'occasion d'échanger avec l'intéressé, si ce n'est pas déjà fait, j'en suis persuadé. Il a des idées pour la suite et nous l'aiderons autant que possible.

M. CAUCHOIS. - C'est pour cela que j'ai demandé la position de l'intéressé.

M. ADAM. - Je l'ai eu au téléphone. Est-il prêt à être muté ? Est-il disposé à quitter Étrépany ? Il refuse, il veut rester à Étrépany, ce qui limite les options.

M. PUECHAL. - Sur un site comme Étrépany, je pense qu'on doit pouvoir trouver une solution temporaire pour cette personne, tout en réfléchissant à l'avenir pour des cas similaires.

M. CAUCHOIS. - C'est l'intitulé du poste qui crée ce blocage.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons un cas précis à gérer.

M. PUECHAL. - Justement.

M. GAUSSOU, Président. - Il s'agit d'une personne de 40 ans, pas de quelqu'un en fin de carrière.

M. PUECHAL. - Cela peut arriver à 40 ans, comme à 35 ou à 55.

M. CAUCHOIS. - Si cette personne souhaite rester à son poste, comment cela fonctionne-t-il ?

M. LE POULLEN. - Une inaptitude reste une inaptitude.

M. GAUSSOU, Président. - On ne peut pas travailler sans une aptitude médicale.

M. CAUCHOIS. - S'il conteste cette inaptitude, demande une nouvelle visite médicale et obtient une aptitude, que se passe-t-il ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce sera alors une autre situation, mais actuellement, l'avis médical est clair.

M. ADAM. - Il peut toujours saisir les Prud'hommes.

M. DIEVAL. - En général, les avis des médecins du travail sont rarement contredits.

M. ADAM. - Nous nous abstiendrons lors du vote.

M. GAUSSOU, Président. - Normalement, si l'on veut être puriste et conforme au Code, le vote doit se faire à bulletin secret. Je vous propose un vote à main levée, sauf si vous préférez procéder à un scrutin secret.

M. ADAM. - Cela ne me pose aucun problème.

(Il est procédé au vote.)

➤ Les membres du CSE s'abstiennent quant au reclassement de M. MARCHAND.

M. GAUSSOU, Président. - Merci pour ce vote. Cela sera consigné dans le procès-verbal de la séance.

M. ADAM. - Notez qu'il y a eu des débats sur ce point.

M. GAUSSOU, Président. - Ils seront consignés et j'y ai été attentif.

M. ADAM. - Il faudra en tenir compte à l'avenir.

M. GAUSSOU, Président. - Ce genre de sujet revient régulièrement. Cela fait partie des problématiques classiques.

Roye Conditionnement

18. Est-ce que les tamiseurs et les mécaniciens seront postés le 24 décembre soir et le 25 décembre, ainsi que le 31 décembre et le 1er janvier ?

M. KANTHACK. - J'ai rencontré individuellement chaque équipe concernée pour leur expliquer la situation. Actuellement, d'après les simulations, les silos base moyen de Roye Sucrierie seront pleins le 26 décembre. Cela laisse peu de marge pour gérer d'éventuelles variations entre les livraisons et la production.

J'ai proposé deux options aux équipes : soit il leur faut une réponse immédiate et je leur répondrai alors qu'il faudra travailler, soit attendre jusqu'à une date proche pour vérifier si ce sera réellement nécessaire. Les réponses varient selon les personnes, mais la tendance générale est plutôt de vouloir anticiper et prévoir de travailler.

Nous restons en contact. Dès que nous aurons une certitude, en coordination avec la sucrierie, nous informerons les équipes. Cela concerne Noël, à savoir le 24 décembre au soir et la journée du 25 décembre. Il est déjà certain qu'il y aura des navettes de transfert entre Roye et Eppeville dans la nuit du 25 au 26 décembre, à partir de 22 heures.

M. ADAM. - Dans la nuit du 25 au 26, est-ce bien cela ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. ADAM. - C'est un classique.

M. KANTHACK. - Pour le 31 décembre et le 1^{er} janvier, nous serons en Base Fin en ensilage. Il y aura des navettes dans la nuit du 1^{er} au 2 janvier à partir de 22 heures. Les équipes travailleront les 31 et 1^{er}.

J'ai également laissé aux électromécaniciens la possibilité de s'organiser. Une seule personne est nécessaire. Ils peuvent décider entre eux si l'un souhaite travailler pendant que l'autre reste chez lui. Nous avons discuté avec les trois équipes concernées.

19. Comment expliquez-vous les variations de température et d'hydrométrie dans la Zone Approvisionnement ?

M. KANTHACK. - Je suppose que la question concerne le magasin de stockage. Ce dernier est surveillé en termes de température et d'hydrométrie. Voici les courbes qui permettent de visualiser ces paramètres.

Ces courbes couvrent l'année entière. Elles montrent que globalement, il n'y a pas de variations importantes dans la zone. On constate des augmentations d'humidité, notamment lorsque nous avons des problèmes avec le groupe froid, par exemple lors de pannes. Nous savons également que pendant le déchargement des camions, il peut y avoir un rafraîchissement temporaire de la zone. Cela reste toutefois très ponctuel. De manière générale, nous n'avons pas de souci de température ou d'humidité. Les mesures sont effectuées par un capteur placé directement dans les racks, ce qui permet de recueillir des données précises.

Les équipes peuvent expliquer ce qu'elles constatent ou ce qui les gêne, si nécessaire.

M. PUECHAL. - Les courbes, c'est bien, mais sur le terrain, la réalité n'est pas la même. Il y a des variations de température importantes. Deux degrés, pour des emballages ou de la cassonade, c'est énorme.

M. KANTHACK. - Non. Nous observons des variations de deux degrés par période, ce qui est tout à fait acceptable pour la cassonade selon les préconisations. Ce n'est pas un problème.

M. PUECHAL. - Si vous passez tous les jours, vous constaterez les faits. Lorsqu'un camion est déchargé et reste une demi-heure ou trois quarts d'heure à quai, tout le froid entre, car le boudin n'épouse pas la forme du camion. Avec la surface concernée, cela prend du temps pour revenir à une température stable.

M. KANTHACK. - Il y a effectivement une inertie avant que la température ne se stabilise, mais cela n'est pas instantané comme vous le décrivez.

M. PUECHAL. - Dès qu'un camion est à quai, on ressent immédiatement la différence de température.

M. KANTHACK. - Nous suivons cela et tout est régulé.

Est-ce un problème de montage ?

M. PUECHAL. - Non, c'est par rapport aux emballages.

En été, nous sommes parmi les mieux tempérés et en hiver, nous maintenons de bonnes conditions. Le terme « tempéré » est subjectif.

M. KANTHACK. - Les mesures sont objectives. Nous avons mis en place un dispositif pour surveiller ces variations et partager les données.

M. PUECHAL. - Les mesures sont effectuées à 1,80 m du sol. Je doute que les emballages situés au quatrième étage des racks aient les mêmes conditions.

M. KANTHACK. - Nous surveillons spécifiquement les racks de cassonade qui sont les plus proches des quais.

M. PUECHAL. - Les emballages réagissent à l'hydrométrie et à la température. Pour moi, ce n'est pas totalement maîtrisé.

M. KANTHACK. - C'est justement pour cela que nous avons cette installation sur ce lieu précis, pour contrôler ces paramètres. La période critique reste celle où l'humidité atteint 60 %, ou lorsque le groupe froid était hors service. En dehors de cela, nous restons largement dans les préconisations.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont des données factuelles.

M. PUECHAL. - Si l'humidité oscille constamment entre 50 et 55 %, ce n'est pas idéal.

M. GAUSSOU, Président. - La limite se situe à 60 %.

M. PUECHAL. - Comment expliquez-vous ces variations ?

M. KANTHACK. - Pour la cassonade, il faut éviter qu'elle devienne trop sèche. Nous suivons cela de près.

M. PUECHAL. - Tout est stocké dans un seul endroit, n'est-ce pas ?

M. KANTHACK. - Non, pas exactement. Ce n'est pas la même inertie dans le plan de stockage. Nous surveillons spécifiquement les capteurs installés pour garantir un suivi sur l'année.

M. CAUCHOIS. - Donc, tout est sous contrôle, est-ce ce que vous affirmez ?

M. KANTHACK. - Oui.

20. Quand seront opérationnels les « boudins » de portes sur les quais ?

M. KANTHACK. - Tout a été remis en état en octobre 2024. Cependant, plusieurs boudins ont été de nouveau déchirés. Vendredi dernier, nous avons remplacé ceux des quais 1 et 8B. Il reste un boudin endommagé que nous n'avons pas en stock et qui n'a pas pu être réparé. Une commande a été passée pour se réapprovisionner.

Nous essayons de comprendre pourquoi autant de boudins sont arrachés récemment. Ce sont les mêmes technologies et camions qu'avant.

M. PUECHAL. - Si je pose cette question, c'est parce que le problème persiste depuis un moment.

M. KANTHACK. - Tout a été remis en état en octobre. Si cela est arraché dès la semaine suivante...

M. ADAM. - Les boudins se gonflent-ils automatiquement à la mise à quai ?

M. KANTHACK. - Cela fonctionne par asservissement avec la mise en place de la cale. S'ils sont utilisés manuellement, cela peut poser un problème. Nous n'avions pas ces proportions de dégâts avant. Une équipe doit analyser pourquoi ces boudins se déchirent aussi fréquemment.

M. PUECHAL. - Tout cela a un coût, sans parler de l'impact énergétique.

M. KANTHACK. - Effectivement et c'est basé sur notre expérience et les stocks que nous prévoyions, mais nous ne sommes pas organisés pour remplacer des boudins chaque semaine. Ces boudins jouent aussi un rôle important dans la maîtrise de l'humidité et la prévention contre les insectes.

21. Les pistes d'améliorations pour les emballages portent-elles leurs fruits ?

M. KANTHACK. - Concernant les bouchons de la ligne pack, nous avons déjà bien avancé. Du côté de notre fournisseur, le problème provenait du système de refroidissement après injection du plastique dans le moule. Le refroidissement insuffisant entraînait un tuilage des collerettes. Ce problème a été corrigé et nous prévoyons de réaliser des essais en début d'année pour améliorer la rigidité des bouchons et limiter les bavures ou manques de matière liés au processus d'injection dans les moules.

De notre côté, nous avons installé des guides de test qui donnent satisfaction, apportant une tolérance accrue au niveau du passage des bouchons. Cela progresse bien, même si la réactivité de nos fournisseurs reste perfectible, ce que nous avons signalé à notre acheteur.

Pour les sacs industrie, le problème des points de colle sur les valves persiste. Nous avons renforcé les contrôles à réception et programmé une réunion avec le fournisseur le 15 janvier pour analyser les raisons de ces irrégularités.

Quant aux sacs de 5 kg, des soucis récurrents de vernis et de collage nous obligent à relancer fortement notre fournisseur pour organiser une rencontre en janvier. Nous avons haussé le ton. Récemment, lors d'une visite de Graphic Packaging, nous avons élaboré un plan d'action commun. Ce sont moins des problèmes de machinabilité que d'approvisionnement. Il faudra suivre attentivement l'application du plan d'action.

Parallèlement, nous continuons de formaliser nos réclamations pour rester précis dans nos demandes.

M. PUECHAL. - Ce ne sont pas des problèmes récents, cela fait longtemps qu'ils existent.

M. KANTHACK. - Effectivement, ce sont des problèmes connus. Identifier la cause, la partager avec le fournisseur et obtenir des solutions efficaces reste un processus long. Nos fournisseurs doivent être plus réactifs.

De plus, le stock que nous avons chez eux complique parfois les ajustements.

M. PUECHAL. - Le fournisseur pour les sacs est-il toujours Mondi, le même qu'en Allemagne et en Belgique ?

M. KANTHACK. - Ils rencontrent également des problèmes avec d'autres.

M. ADAM. - Ces problèmes avec les fournisseurs de sacs existent depuis plus de dix ans. On n'observe pas de progrès significatifs.

M. PUECHAL. - Cela fait 15 ans et l'on rencontre toujours les mêmes problèmes.

M. KANTHACK. - Les fournisseurs changent, mais certains problèmes réapparaissent.

Par exemple, Mondi corrige une dérive, cela fonctionne un temps, puis le problème revient. Il faut tout réexpliquer.

M. ADAM. - Cela montre un manque de suivi ou une tendance à la dérive.

M. KANTHACK. - C'est lié à leurs cadences de production. Une heure de production chez eux peut avoir des impacts significatifs sur un poste chez nous.

Cela n'excuse pas, mais cela explique les enjeux.

M. PUECHAL. - Nous sommes peut-être perçus comme un petit client, non ?

M. KANTHACK. - Dans le secteur alimentaire, on n'est pas petit.

M. PUECHAL. - C'est ce qu'on dit. Quand il y avait les découpes, on parlait de l'imprimerie d'Eppeville, mais elle n'existe plus et pourtant, les problèmes de découpe et de tuilage sont toujours présents.

M. KANTHACK. - Les cartons, c'est un problème récurrent. Ce qu'il faut, c'est bien comprendre et dire : « On sait qu'il y a tel problème, on doit répondre aux spécifications. » Parfois, ils ne les respectent pas. Alors on refacture.

M. PUECHAL. - La refacturation, à la limite...

M. KANTHACK. - On y travaille. On pousse. Je fais des réunions pour expliquer que c'est un vrai problème pour nous. On remet en question le fournisseur et on cherche des solutions. On dépense beaucoup d'énergie avec cela.

M. GAUSSOU, Président. - Si vous avez une bonne idée pour compléter les actions en cours, il ne faut pas hésiter. On est déjà très impliqués avec Mondi.

M. PUECHAL. - Je ne dis pas qu'on n'est pas impliqués, mais c'est très long. Peut-être qu'ils vont rectifier quelque chose pour un autre client, mais quand ça reviendra à nous - parce que l'on a beaucoup de stock chez eux - ils pourraient repartir sur les mêmes dérives.

M. KANTHACK. - Dans le secteur alimentaire, on a un certain poids chez Mondi. On est petit en termes de volume pour les sacs comparé à ceux qui font du ciment ou des litières, mais on reste

significatifs en alimentaire.

M. PUECHAL. - Qu'en est-il des sacs allemands ?

M. KANTHACK. - On n'a pas les mêmes machines.

M. PUECHAL. - Ce sont pourtant les mêmes sacs.

M. KANTHACK. - Non, pas forcément. On n'est pas sur des sacs à valve dans tous les cas. Il n'y a pas beaucoup de Behn & Bates avec des têtes comme cela.

M. CAUCHOIS. - N'y a-t-il pas de piste d'amélioration ?

M. KANTHACK. - Si, il faut qu'ils arrivent à stabiliser leur production et à rester réguliers.

M. CAUCHOIS. - Ils ne fabriquent pas l'intégralité du sac, ils ont des sous-traitants pour certaines pièces, non ?

M. KANTHACK. - Pas vraiment, peut-être pour la valve, mais je ne pense pas. Ils fabriquent eux-mêmes leur papier.

Roye Sucrierie

22. Avez-vous résolu le problème sur la pompe radeau du bassin 00 Nord ?

M. ODDOS. - Oui, le problème a été résolu, le moteur a été remplacé. Il y avait un problème de roulement sur le moteur.

M. PUPIER. - Concernant les pompes, après les travaux de remplacement réalisés l'été dernier, pourquoi avons-nous encore des problèmes ?

M. ODDOS. - Je n'ai pas ce niveau de détail. Le problème récent concernait un roulement moteur qui a dû être remplacé. Je ne sais pas pourquoi il s'est dégradé.

M. PUPIER. - Le moteur avait-il été remplacé lors des travaux ?

M. ODDOS. - Je ne pense pas. Rien n'indique que le moteur aurait été affecté par les changements effectués.

M. PUPIER. - Pour moi, on n'avait pas remplacé le moteur. Le remplacement de la pompe a-t-il contraint le moteur ?

M. ODDOS. - Je ne sais pas répondre. Je n'ai pas l'information selon laquelle un problème de lignage aurait généré des contraintes sur le roulement moteur.

M. PUPIER. - Peut-on envisager des correctifs pour cet été ? C'est tout de même un équipement sensible pour l'usine.

M. ODDOS. - Une solution de secours a été mise en place pendant les semaines où l'on avait arrêté l'usine.

M. PUPIER. - Sur cette pompe, nous avons été arrêtés 30 jours.

M. ODDOS. - Nous n'avons pas arrêté l'usine pendant 30 jours, nous avons des solutions de secours.

M. PUPIER. - Non, mais cela entraîne des soucis au niveau des bassins. Ce sont des questions que les gens se posent. Ils veulent savoir si des changements sont prévus, s'il y aura une nouvelle technologie ou des améliorations sur cette installation.

M. ODDOS. - A priori, non. Nous avons un système qui fonctionne et qui a donné satisfaction pendant longtemps. Ici, il s'agit d'un problème isolé sur un roulement moteur. Ce genre de chose peut arriver. Nous ne sommes pas face à une récurrence qui justifierait de remettre en question toute l'installation. Il faut simplement rester vigilant et surveiller d'éventuelles dérives.

23. Pourrions-nous avoir des éclaircissements sur les pertes aux caniveaux ? Quelles en sont les causes principales ? Y a-t-il des points bloquants, et si oui pourquoi ?

M. ODDOS. - Concernant les pertes au caniveau, elles sont élevées cette année à Roye Sucrierie, avec une moyenne de 8 tonnes par jour, alors que notre objectif est de 2,25 tonnes. L'année dernière, nous étions entre 4 et 5 tonnes. Cette problématique n'est donc pas nouvelle. Ces 8 tonnes par jour représentent 700 tonnes depuis le début de la campagne. Plusieurs causes expliquent cette situation cette année :

1. un incident très ponctuel de pH en cristallisation au début de la campagne a conduit à mettre au sol une partie de l'encours de cristallisation, représentant déjà 250 tonnes ;
2. quelques arrêts et ralentissements ont provoqué des débordements, ajoutant environ 130 tonnes ;
3. en plus de cela, un autre événement ponctuel a entraîné la mise au sol du bac de pseudo-mélasse à la suite d'un problème de pompage trop dilué. La pompe n'était plus capable de pomper correctement et il n'y avait plus de solution pour pouvoir passer à l'étape suivante. Nous avons donc été obligés de mettre le bac au sol. Cela a représenté 40 tonnes.

Un autre point a pris un peu plus de temps à gérer. Nous avons eu une fuite au niveau du système d'agitation du bac à éluas sodés. Ce bac fonctionne avec un mouvement horizontal et la fuite s'est produite au niveau de ce mécanisme. Plusieurs interventions ont été nécessaires pour tenter de résorber la fuite au niveau du presse-étoupe. Nous avons démonté, remonté, remplacé les tresses, mais sans succès. Finalement, nous avons pris la décision de retirer ce mouvement platiné pour éliminer les fuites. Nous estimons que ce mouvement n'était ni absolument nécessaire ni indispensable.

Cette situation a cependant engendré une perte de temps significative. Avec une perte estimée à environ 5 tonnes par jour, cela représente rapidement des quantités importantes que j'évalue entre 50 et 100 tonnes, uniquement à cause de ce problème.

Depuis la fin de la semaine dernière, le bac est platiné et nous constatons que nous sommes revenus à un niveau de perte d'une tonne par jour, correspondant au bruit de fond habituel.

Depuis la résolution de ces incidents, les pertes sont revenues à des niveaux normaux.

M. PUPIER. - Cela n'est donc pas complètement étanché, est-ce cela ?

M. CAUCHOIS. - Si, tout a été démonté hier matin.

M. ODDOS. - Sur ce cas précis, oui.

La tonne mesurée par jour est ce qu'on appelle un bruit de fond. On ne sait pas exactement d'où cela vient. Cela peut être des ruissellements d'eau déjà chargée, possiblement issus des eaux condensées.

Ce bruit de fond d'une tonne par jour, pour un objectif de 2,25 tonnes, reste acceptable. Au-delà, cela devient problématique avec des pertes plus importantes.

M. PUPIER. - J'ai vérifié cette semaine : au niveau du débit de la sucraterie, on était encore assez élevé.

M. ODDOS. - Parlez-vous du débit d'eau ou des pertes ?

M. PUPIER. - Je parle du débit de la sucraterie.

M. ODDOS. - Pour évaluer cela, il faut combiner le débit d'eau et la concentration en sucre. Samedi, dimanche et lundi, nous étions autour d'une tonne. Hier, c'était un peu plus élevé à cause du nettoyage de la crista qui engendre toujours une certaine perte de sucre dans le caniveau.

M. MOREL. - Ne peut-on pas récupérer ce qui vient de la crista ?

M. ODDOS. - C'est possible, mais il y a un problème dans la fosse qui récupère ces éluats.

Par le passé, lorsqu'on réintroduisait ces flux dans le procédé, cela causait des problèmes importants de leuconostokes. Si nous les réintroduisons dans le procédé, cela génère de gros problèmes d'obstructions dans nos filtres. Nous avons pris le parti de ne plus recycler la fosse crista.

Cependant, en amont, nous avons installé un bac de récupération au pied de la vis du fondoir sortie turbine, car c'était là que se situaient les pertes de sucre les plus importantes. Cela permet de récupérer ce sucre avant qu'il ne croupisse et que des développements bactériens ne se produisent, ce qui fonctionne plutôt bien.

M. CAUCHOIS. - Les eaux de la tour à herbes sont-elles récupérées ?

M. PUPIER. - Ces eaux ne sont pas quantifiées, car elles s'évacuent après.

M. ODDOS. - De quelles eaux parlez-vous ?

M. CAUCHOIS. - Celles en sortie de presse à herbes et de la tour à herbes.

M. ODDOS. - Les eaux de transport des herbes passent par un bac et reviennent. Cependant, tout débordement du bac part au caniveau et n'est pas récupéré.

M. PUPIER. - Et ces pertes ne sont pas quantifiées.

M. CAUCHOIS. - Je pense que la perte de sucre est importante actuellement.

M. ODDOS. - Sur la tour à herbes ?

M. CAUCHOIS. - Oui, ce ne sont pas seulement des herbes, mais aussi des radicules, ce qui pose des problèmes depuis trois semaines en déshy.

M. ODDOS. - En effet, la récupération des radicules est un sujet. Cependant, l'eau de la tour à herbes est décantée et n'est pas très concentrée en sucres.

M. CAUCHOIS. - Ce qui reste après le pressage contient néanmoins du sucre, car des radicules passent dans la presse.

M. ODDOS. - Oui, mais les radicules ne sont pas réellement pressées.

M. CAUCHOIS. - Avec le transport par l'eau, cela finit par se charger en sucre.

M. ODDOS. - C'est possible, mais c'est bien moindre comparé aux pertes liées aux eaux du lavoir. Les débits d'eau de la tour sont beaucoup plus faibles. Nous savons que nous avons des pertes au lavoir, notamment sur la cour où les betteraves se cassent, ce qui entraîne des pertes de sucre. Ces

pertes ne sont pas intégrées dans la mesure du sucre au caniveau.

M. PUPIER. - Par le passé, nous faisons des échantillons pour quantifier ces pertes.

M. ODDOS. - Oui, mais les eaux du lavoir qui partent par les eaux terreuses suivent un autre circuit. Nous estimons ces pertes en faisant des analyses.

M. PUPIER. - C'est tout le débordement du bac qui va au caniveau...

M. ODDOS. - Nous mesurons la norme chimique en oxygène qui est une indication de la quantité de sucre.

M. GAUSSOU, Président. - Et à Étrépagny, les pertes caniveau, qu'est-ce que cela donne ?

M. ADAM. - On ne perd rien.

(Rires.)

M. GAUSSOU, Président. - C'est intéressant. Il y a tout de même un impact économique derrière.

M. ADAM. - Vous connaissez nos pertes, non ?

M. ODDOS. - Je connais la valeur qui est transmise.

M. CAUCHOIS. - Elle est meilleure que la nôtre.

M. ODDOS. - Oui, elle est très stable, mais cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de pertes.

(Rires.)

24. Pouvez-vous nous faire un point sur les approvisionnements de produits chimiques (risques de rupture) ?

M. ODDOS. - Nous rencontrons quelques difficultés pour être approvisionnés en temps et en heure. Le principal problème est d'obtenir les camions au bon moment, en respectant les créneaux prévus. L'un des deux fournisseurs peine à s'approvisionner en principes actifs. Les achats sont intervenus pour résoudre cela : les quantités prévues ont été confirmées, mais si ce fournisseur a besoin d'un complément, nous devons nous tourner vers l'autre.

Cela demande plus de travail et un suivi rigoureux des approvisionnements, car les livraisons sont un peu moins fiables. Actuellement, tout est planifié pour garantir un approvisionnement adéquat et cette planification repose sur une consommation légèrement supérieure à la réalité. Cela nous permet de gérer d'éventuels décalages, comme un camion manquant. Il n'y a pas de raison d'être inquiet, mais un suivi reste nécessaire.

M. PUPIER. - Une réflexion est-elle envisagée pour ajouter une cuve supplémentaire de stockage du bisulfite ?

M. ODDOS. - À ce jour, je ne suis pas certain que ce soit nécessaire, mais c'est une possibilité à envisager.

M. PUPIER. - Nous avons tout de même remplacé le formol par du bisulfite. Nous avons donc une consommation de bisulfite plus importante qu'auparavant.

M. ODDOS. - Non, ce n'est pas beaucoup plus important.

Environ 80 % du bisulfite que nous consommons est utilisé en évaporation. Nous avons considérablement réduit notre consommation de bisulfite par rapport à l'année dernière, grâce à

des ajustements du TN évapo qui ont permis de baisser les pressions en évaporation et donc de moins colorer. Nous consommons donc moins de bisulfite qu'auparavant pour l'évaporation.

M. PUPIER. - D'accord, mais sur le démarrage campagne, nous avons tout de même beaucoup consommé.

M. ODDOS. - Le temps que nous réglions les paramètres et que nous comprenions que ces besoins étaient inférieurs à ce que nous pensions.

M. PUPIER. - Il n'y a donc pas de réflexion en cours sur le stockage des produits chimiques ?

M. ODDOS. - Non.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons maintenant épuisé l'ordre du jour formel, sauf les activités du CSE.

V. ACTIVITES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur ADAM, avez-vous de bonnes nouvelles du CSE ?

M. ADAM. - Nous avons distribué les cadeaux de Noël.

Nous avons lancé le voyage au Futuroscope. Pour le départ de Roye, tout est complet. Il reste encore des places pour le départ d'Étrépany.

M. GAUSSOU, Président. - C'est donc un beau succès.

M. ADAM. - Oui, c'est un succès.

M. GAUSSOU, Président. - Et qu'en est-il du voyage en Espagne ?

M. ADAM. - Là aussi, tout est complet.

M. GAUSSOU, Président. - Et concernant le séjour au ski ?

M. ADAM. - Nous avons rempli environ la moitié des places. C'est plutôt encourageant.

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

Nous arrivons à la fin de ce CSE de décembre. Merci à tous pour vos échanges constructifs tout au long de l'année.

Nous commencerons les réunions de 2025 à Roye, la prochaine date étant prévue le mercredi 22 janvier.

(La séance est levée à 14 h 30.)

Le Secrétaire du CSE

Christophe ADAM



ANNEXES

Sécurité

Résultats sécurité SLS



RESULTATS AU 30 NOVEMBRE 2024

	ACCIDENTS AVEC ARRÊT										ACCIDENTS avec et sans arrêt						
	NOMBRE				TAUX DE FREQUENCE				TALK DE GRAVITE		NOMBRE				TAUX GLOBAL DE FREQUENCE		
	mois	année	g'isant	année	année	g'isant	année	année	g'isant	année	mois	année	g'isant	année	année	g'isant	année
	Novembre	2024	Novembre	2023	2024	Novembre	2023	2024	Novembre	2023	Novembre	2024	Novembre	2023	2024	Novembre	2023
BRESLES *	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00
EPPEVILLE	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00
ETREPAGNY (+ Bresles *)	0	0	0	1	0,0	0,0	4,06	0,00	0,00	0,04	0	4	4	2	10,97	15,9	8,11
MARSEILLE	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00
PARIS	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00
ROYE sucrée	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,40	0	2	2	4	0,87	0,0	16,51
ROYE conditionnement	0	0	0	1	0,0	0,0	3,96	0,00	0,00	0,01	0	1	2	1	0,03	0,1	3,99
SAINT LOUIS SUCRE	0	0	0	2	0,00	0,00	2,35	0,00	0,00	0,14	0	0	0	7	11,42	20,17	8,92
Total intermédiaire SLS	0	2		3							0	2		4			
Total Entreprises Extérieures SLS	0	12		0							0	16		8			

- TF = 0 : pas d'accident avec arrêt contrat SLS mais des signaux faibles
 - 3 accidents avec arrêt de nos entreprises extérieures

Détail accidentologie novembre Entreprises Extérieures

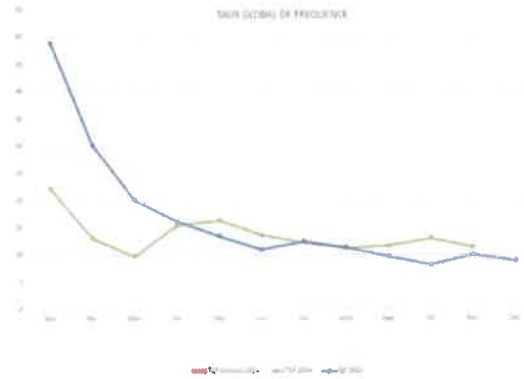
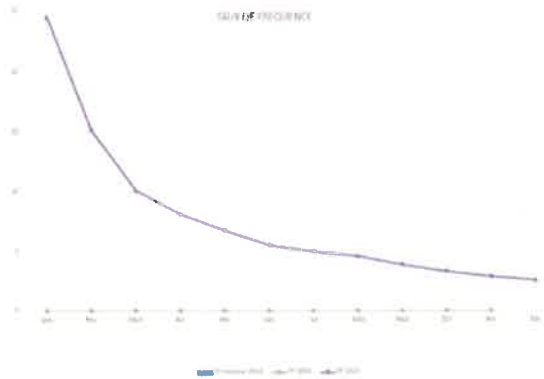
Etrépagny

- Le salarié était en intervention sous le pont bascule n°. Il a déplacé une barre métallique et la barre est retombée sur le dessus du pied droit. Hématome sur le dessus pied. Il n'arrive plus à poser le pied par terre, ni à bouger ses orteils.
- Le salarié travaillait avec 3 de ses collègues sur l'expertise et le curatif de la presse à herbes au niveau du lavoir. La presse avait été consignée électriquement. Pour refixer les tôles, le technicien devait repositionner la partie du rotor endommagé au bon endroit. Pour ce faire, il a fait une rotation manuelle au niveau des courroies. Avec l'inertie du mouvement, sa main droite s'est retrouvée coincée entre la poulie et les courroies. Il portait des gants de manutention anti-coupure. Il a été blessé au niveau du majeur droit et a eu une fracture ouverte à l'annulaire droit pour laquelle il a été opéré.

Roye Sucrerie

- En descendant le nouvel escalier évaporation, la personne déclare s'être tordu la cheville sur la dernière marche. Elle déclare avoir tenu la rampe, mais regardait un élément en hauteur.

Sécurité SLS



Sécurité SLS



Résultats sécurité

SAFETY FIRST
because you matter



Pour les contrats SLS :

0
accident de travail
avec arrêt en 2024

0
accident de travail
avec arrêt en nov 2024

22 mois
sans accident de travail
avec arrêt

	ACCIDENTS avec arrêt		ACCIDENTS avec et sans arrêt		MOIS SANS ACCIDENT (avec arrêt)
	Nov 2024	Année 2024	Nov 2024	Année 2024	Nov 2024
Etrébagny / Evreux	0	0	0	3	22
Roye Sucrierie	0	0	0	1	32
Roye conditionnement	0	0	0	2	22
Epeville	0	0	0	0	52
Marseille	0	0	0	0	70
Paris	0	0	0	0	127
TOTAL SLS	0	0	0	6	22
Prérim et entr. ext.	3	14	3	18	

Sécurité

Thème sécurité
de décembre :
Le bruit

SAFETY FIRST
Because You matter

Saviez-vous que le bruit entraîne des troubles sur l'ensemble de notre corps ?

Vertiges, pertes d'équilibre
Acouphènes
Irritations
Nervosité
Réactions digestives
Tremblement des mains

Troubles cardio-vasculaires
Troubles sensoriels
Troubles respiratoires
Troubles sexuels
Risques d'accidents
Gênes dans la vie quotidienne

Sécurité

Thème sécurité
de décembre :
Le bruit

SAFETY FIRST
Because You matter

Afin de lutter contre ces effets indésirables, des solutions existent !

Les bons gestes à adopter au quotidien :

Casque anti-bruit
Protections moulées détectables
Protections jetables détectables

Le port est obligatoire dans les zones bruyantes identifiées et il faut les porter 100% du temps !

Retour d'expérience SZ

Brûlure avec de la mélasse chaude

L'analyse de risque doit guider vers les bons EPI, la bonne organisation, les mesures préventives adaptées afin de se protéger efficacement.

Il est important également d'intégrer à l'analyse des connaissances en cas de problèmes :

- d'identifier avant travaux les douches de sécurité à proximité.
- de connaître les moyens d'alerter les SST.

Safety Flash ADR444 Sugar Roman 2019 11-13

Brûlure avec de la mélasse chaude

SAFETY FIRST
Because You matter

Événement au visage causé par de la mélasse chaude

Dans le cadre de chargement de la mélasse, l'employé responsable est entré en contact avec de la mélasse chaude en démontant le système de fluidification.

L'employé a été touché de mélasse chaude sur le visage, le corps, les jambes et les bras. Il est resté inconscient, a repris son EPI (casque de mélasse et a immédiatement informé son supérieur de l'accident. L'employé a été transporté à l'hôpital pour recevoir des soins médicaux (spectacles) et a été transféré à l'hôpital.

Mesures de sécurité

- Utilisation d'une visière et de gants de protection au visage
- Formation des employés

Remarque sur l'incident est en cours.

AUSTRIA
INTEC

Evènements sites

Roye

Opération de prévention en plaine avec la Préfecture de la Somme



Evènements sites

Etrépagny

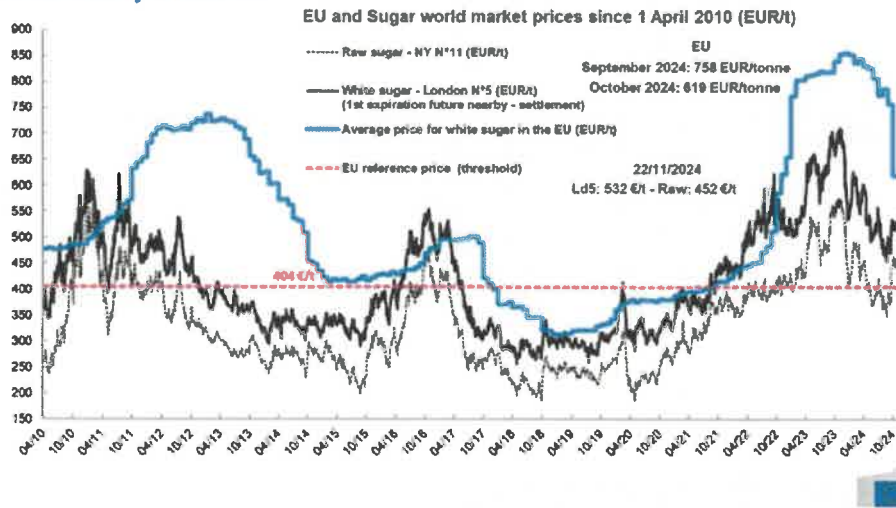
- **Journée sécurité avec transporteurs betteraviers le 20/11**
100 chauffeurs ont « repassé » le code de la route
- **Réunion d'échanges entre la gendarmerie et les chauffeurs betteraviers le 02/12 après-midi**



Commercial

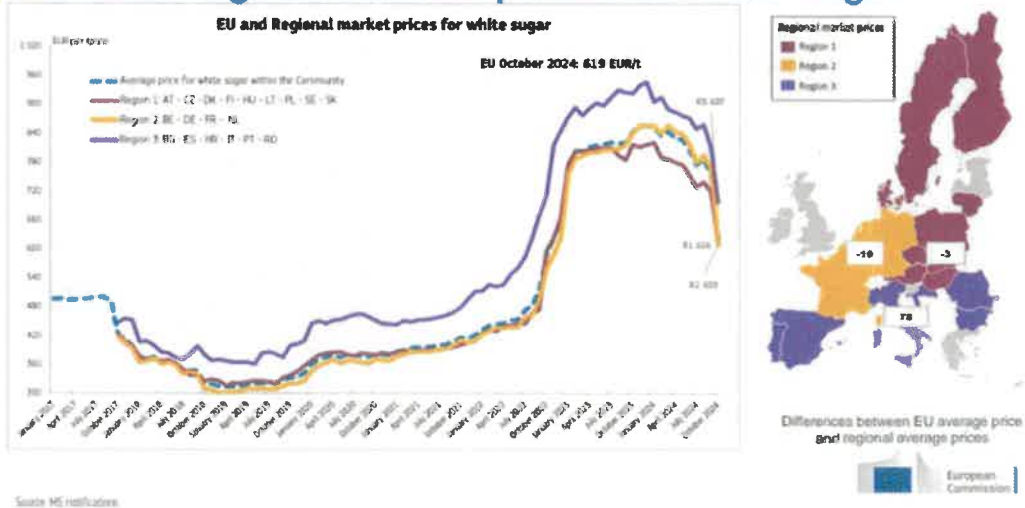
Cours du sucre

World prices



Cours du sucre

EU and Regional market prices for white sugar



Cours du sucre

EU and Regional market prices for white sugar

Average price for white sugar within the Community
Ex-work prices for homogeneous granulated crystal, standard quality, in bulk or big bags

Region 1: AT, CZ, DK, FI, HU, LT, PL, SE, SK
 Region 2: BE, DE, FR, NL
 Region 3: BG, ES, HR, IT, PT, RC

in €/t	EU		Region 1	Region 2	Region 3
	average (1)	std dev (2)	average (1)	average (1)	average (1)
October 2023	844	89	816	841	822
November 2023	854	65	812	855	939
December 2023	856	67	816	856	947
January 2024	853	45	821	855	906
February 2024	836	67	790	840	915
March 2024	844	49	786	856	890
April 2024	831	53	780	843	884
May 2024	827	54	774	838	877
June 2024	807	56	755	816	872
July 2024	775	59	730	779	850
August 2024	787	65	739	794	858
September 2024	758	58	719	767	813
October 2024	619	74	616	609	697

Source: M5 raffinerie.

- 225 EUR/tonne compared to previous year



Marketing

Saint Louis aura 160 ans en 2025 !

- Une édition limitée sur notre étui Poudre
- Première référence en rotations
- Célèbre la culture du goût et notre ancrage local
- QR code prévu pour mettre en valeur la culture de la betterave :



Notre sucre dans le livre de François Perret !

Nos sucres Saint Louis y apparaissent gracieusement :

- Pack Cassonade
- Cristal 1kg



François Perret



Communication

Nos actualités sur LinkedIn



Nos actualités sur Instagram



Et sur l'intranet !



18.11.2024 | 0 | 0 | 0 | Sugar Division
Visite de la presse régionale et nationale à Roye
 La semaine cernive, les médias locaux et nationaux ont répondu présents à l'invitation de Saint Louis Sucre pour venir découvrir notre activité.

Affiché par Saint Louis Sucre

14.11.2024 | 0 | 0 | 0 | Sugar Division
Découvrez notre dernière vidéo avec les influenceurs stars François Perret et El Piex

Découvrez notre gamme de poudre de canne 100% labellisée commerce équitable ! Chez Saint Louis Sucre, nous avons pris l'engagement de vous offrir toujours plus.

Affiché par Saint Louis Sucre

21.11.2024 | 0 | 0 | 5 | Sugar Division
EPI et fournitures disponibles 24/7 chez Saint Louis Sucre !

Opérationnels depuis plusieurs mois sur nos trois sites de production, les distributeurs automatiques d'EPI* et de petites fournitures entament leur première campagne ! Retour sur ce projet d'envergure mené par la Direction des Achats en collaboration avec les magasins : un travail de longue haleine mené à bien en équipe ! De multiples avantages En [...]

Affiché par Saint Louis Sucre

Contacts : rôle de Valérie Rodriguez

Valérie Rodriguez devient coordinatrice du magazine Contacts à partir du numéro de janvier !



Visites de sites

- **Visite de François Perret** à Roye le **16 décembre** pour tourner une vidéo sur les origines du sucre à destination de sa communauté Instagram (400 000 followers)
- Visites des influenceurs de Cultures Sucre à Etrépagny **le 18 décembre**
- **Tournage 360° sur nos 3 sites** en vue de la création de visites virtuelles (dates à définir courant janvier)

Cultures
SUCRE



Ressources Humaines

Effectifs

EFFECTIFS PERMANENTS

Période : 30/11/2024

	CADRES			A.M. & Tech.			EMPLOYÉS			OUVRIERS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
BRESLES	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2	-	2	2	1	3
CAGNY	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EPPEVILLE	-	-	-	4	2	6	-	-	-	4	-	4	8	2	10
ETREPAGNY	6	6	12	44	12	56	1	3	4	35	-	35	86	21	107
MAIRIEILLE	-	1	1	2	-	2	-	-	-	3	-	3	5	1	6
NASSANDRES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PARIS	-	4	4	-	2	2	1	-	1	-	-	-	1	6	7
ROYE	14	8	22	63	12	75	1	3	4	28	2	30	106	25	131
ROYE CONDITIONNEMENT	13	18	31	15	21	40	2	2	4	72	12	84	106	53	159
TOTAL	33	37	70	132	50	182	5	8	13	144	14	158	314	109	423

% effectif de la CSP / effectif total	16,55%	48,03%	3,07%	37,35%
---------------------------------------	--------	--------	-------	--------

Bourse des emplois

OUVRIERS – EMPLOYÉS

H/F

Recrutement externe et interne :

Conducteur process 2 / Agent de maintenance
Roye Sucrierie - Juillet 2023

Conducteur process 2 / Agent de maintenance
Roye Sucrierie - Mars 2024

Cariste expéditions
Roye Conditionnement - Avril 2024

Cariste évacuation décolorés
Roye Conditionnement - Avril 2024

Conducteur de ligne conditionnement
Roye Conditionnement - Avril 2024

Conducteur SES
Bresles - Septembre 2024

Technicien études ERA
Etrepagny - Décembre 2024

TECHNICIENS – AGENTS DE MAÎTRISE

H/F

Recrutement externe et interne :

Technicien bureau technique / utilités
Roye Conditionnement - Avril 2024

Technicien électromécanicien support
Roye Conditionnement - Avril 2024

CADRES

H/F

Recrutement externe et interne :

Ingénieur « Trainee » - CDD 18 mois
Etrepagny & Roye Sucrierie - Juin 2023

Bulletins de paie



Saint Louis Sucre déploie les bulletins de paie au format numérique !

Le service Ressources Humaines simplifie votre vie administrative en déposant vos **bulletins de paie numérisés dans un coffre-fort digital personnel et confidentiel : Digiposte.**

Ainsi, **dès janvier 2025**, nous vous permettons d'accéder à votre coffre-fort électronique personnel et confidentiel Digiposte qui vous permet de bénéficier de **nombreux avantages** :

 <p>Recevez automatiquement tous types de documents numériques (bulletins de paie, facture, etc.)</p>	 <p>Vos documents numériques ont la même valeur légale que leur équivalent papier</p>	 <p>Archivez sans limite de durée vos documents dans votre coffre-fort numérique</p>	 <p>5 Go d'espace personnel de stockage</p>	 <p>Accédez à vos documents partout et tout le temps depuis un ordinateur, tablette ou smartphone</p>	 <p>27 décembre 2024 Vous recevrez prochainement une invitation par courrier postal pour vous connecter et informer de votre décision de ne pas y souscrire.</p>
--	--	---	--	---	--

Les réponses à vos questions sur Digiposte !

Scannez ce QR code pour accéder aux questions / réponses sur les bulletins de paie dématérialisés :



November

 **FLASH RESSOURCES HUMAINES** 

Merci à tous les collaborateurs ayant participé au concours de la moustache la plus originale ! 



 **FLASH RESSOURCES HUMAINES** 

Merci à tous les collaborateurs ayant participé au concours de la moustache la plus originale ! 



 **FLASH RESSOURCES HUMAINES** 

Merci à tous les collaborateurs ayant participé au concours de la moustache la plus originale ! 



La grippe et les autres virus de l'hiver sont en recrudescence !

Adoptons les bons gestes et protégeons-nous pour ne pas laisser les virus gâcher notre hiver.

Ils se transmettent par les postillons et le contact des mains ou d'objets contaminés.

Les principales maladies liées à ces virus sont la grippe, le rhume, la rhinopharyngite, la gastro-entérite, le covid et la bronchiolite.



Intéressement provisoire au 30 novembre 2024

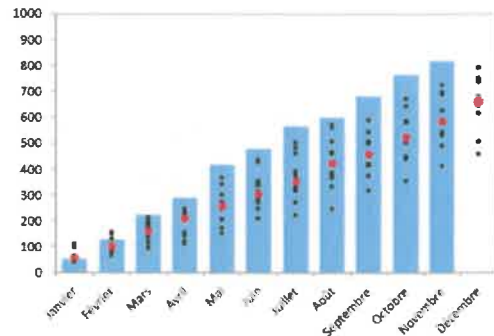
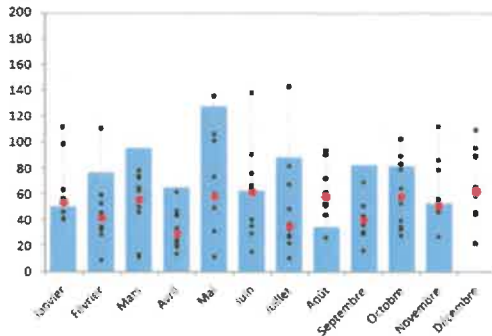
CRITERES	ENJEU	Objectifs 2024		Résultats au 30.09.2024		Résultats au 31.10.2024		Résultats au 30.11.2024	
		0	100%	Réalisé	Résultat	Réalisé	Résultat	Réalisé	Résultat
1. Taux global de fréquence	0,50%	22	12	11,62	0,50%	13,04	0,45%	11,42	0,50%
2. Réalisation des audits / Dialogues sécurité	0,50%	91%	98%	100,9%	0,50%		0,00%		0,00%
3. Pourcentage de dialogues / d'audits sécurité réalisés	0,50%	91%	98%	64,6%	0,00%		0,00%		0,00%
Enjeux critères sécurité	1,50%				1,00%		0,45%		0,50%
4. Audits internes hygiène (calculé 1 fois par trimestre)	0,50%	0,82	1	1,1	0,50%		0,00%		0,00%
5. Réclamations pour présence de corps étrangers	0,50%	15	7	3	0,50%	3	0,50%	3	0,50%
Enjeux critères qualité	1,00%				1,00%		0,50%		0,50%
6. Volume des ventes spécialités en France	0,50%	38817	45139	49835	0,50%	50212	0,50%	49840	0,50%
7. Gestion des risques ventes France	0,40%	<80 ou >450	80-450	340%	0,40%	337%	0,40%	337%	0,40%
Enjeux critères commerciaux	0,90%				0,90%		0,90%		0,90%

CRITERES	ENJEU	Objectifs 2024		Résultats au 30.09.2024		Résultats au 31.10.2024		Résultats au 30.11.2024	
		0	100%	Réalisé	Résultat	Réalisé	Résultat	Réalisé	Résultat
8. Développement durable : émissions de CO2	0,50%	110	100	106,1	0,20%	101,6	0,42%	99,4	0,50%
9. Développement durable : usage de l'eau *	0,50%	20	35	74,8	0,50%	49,1	0,50%	59,8	0,50%
10. Taux de réclamations traitées par la Direction Betteravère	0,30%	55	70	100	0,30%	100	0,30%	94,4	0,30%
11. Transition agroécologique betteravière - Durée de couverture des sols en végétaux d'interculture	0,20%	122	152		0,00%	248,75	0,20%	248,75	0,20%
Enjeux critères environnementaux/RSE	1,50%				1,00%		1,42%		1,50%
12. Entretien annuel de développement	0,50%	93%	97%	19,30%	0,00%		0,00%	24,60%	0,00%
13. Réalisation du Plan de développement des compétences	0,40%	60	72	82,78	0,40%	86,13	0,40%	88,11	0,40%
Enjeux critères sociaux	0,90%				0,40%		0,40%		0,40%
14. Taux de rendement global des sucreries (critère calculé à partir de septembre)	0,30%	90,8	93,8	80,085	0,00%	90,63	0,00%	92,77	0,26%
15. Taux de rendement Global "OEE" conditionnement ateler "Poudres"	0,25%	66	74	73,3	0,23%	73,2	0,23%	73,2	0,23%
Taux de rendement Global "OEE" conditionnement ateler "Morceaux"	0,15%	53	64	67,0	0,15%	68,0	0,15%	68,2	0,15%
16. Régularité de cadence betteraves	0,40%	59	69	65,48	0,26%	70,46	0,40%	74,34	0,40%
17. Taux de rendement Global cristallisation sucreries	0,40%	90,8	93,8	89,73	0,00%	90,325	0,00%	91,575	0,10%
18. Maîtrise maintenance préventive	0,40%	10%	30%	13%	0,06%		0,00%	43%	0,40%
Enjeux critères production/maintenance	2,00%				0,70%		0,78%		1,54%
Total Enjeux critères spécifiques (sans le bonus de 0,30% pour le taux de présentisme)	7,80%				5,00%		4,45%		5,34%
19. Taux de présentisme	0,30%	97,1%	98,1%	98,93%	0,30%	99,00%	0,30%	99,04%	0,30%

Betteravier

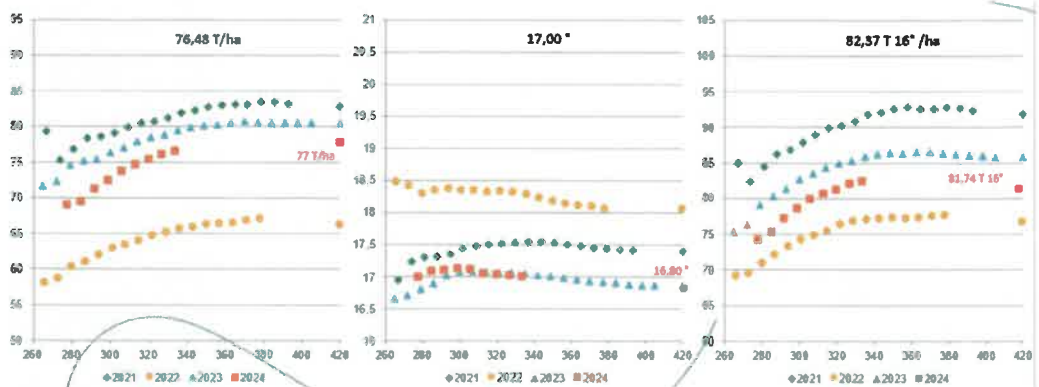
Campagne 2024-2025

Pluviométrie - Roye



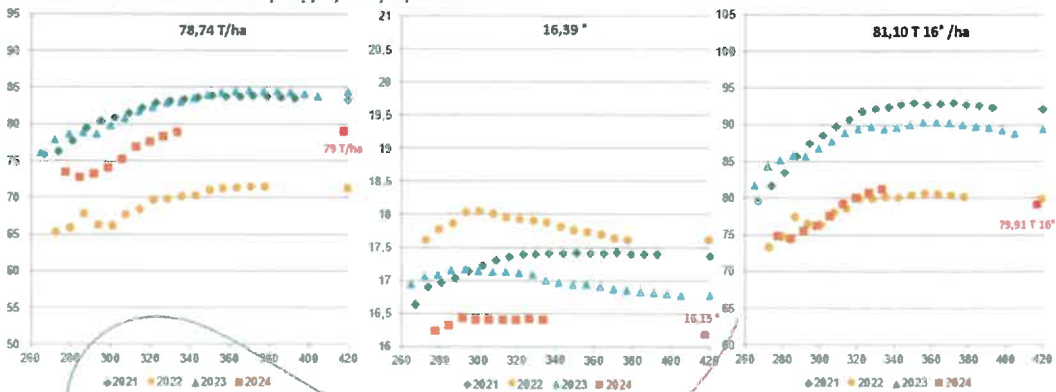
Campagne 2024-2025

Rendements UR Roye 29/11/2024



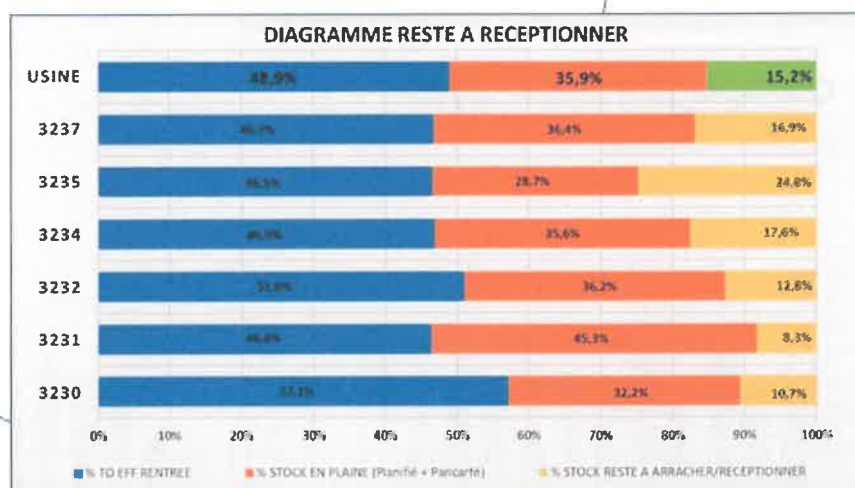
Campagne 2024-2025

Rendements UR Etrépaugny 29/11/2024



Campagne 2024-2025

ROYE - Etat d'avancement au 03/12/2024



Campagne 2024-2025

Entrée en période hivernale : 21/11/2024 - Eure



70% des betteraves bûchées pour des MAD > 5/12/2024



Suivi ventes en Culture 2025

Calendrier

- 5 décembre 2024 : lancement campagne avec les semenciers à Roye Sucrierie.
- 12 et 17 décembre : Lancement SVC 2025
- 10 Janvier 2025 : Formation IC sur les "Reliquats AZOTE" en sortie Hiver au LDAR.

RELIQUATS D'AZOTE

Saint Louis Sucre vous propose de bénéficier de son partenariat établi avec le Laboratoire Départemental d'Analyses et de recherche de l'Alsace.

Pour toute commande avant le 6 janvier 2025 une remise exceptionnelle* de 10 % sera appliquée.

[SE COMMANDER](#)

*hors frais de traitement.

Saint Louis Sucre, LDAR, and other logos are visible at the bottom.

Plaquette graines 2025

Les semis de demain se préparent aujourd'hui avec Saint Louis Sucre!

Semences 2025

ANALYSES ET COMMANDES PAR SAINT LOUIS SUCRE

Variétés recommandées | Variétés recommandées

Logo of Saint Louis Sucre is at the bottom right.

BIEN RÉSISTANTES LE CHOIX VÉGÉTAL

LISTE DES VARIÉTÉS COMPOSÉES

TOLÉRANTES À LA BÉRNARDINE : DE 2 ANS ET PLUS

LISTE DES VARIÉTÉS NOUVELLES

TOLÉRANTES À LA GOSERANGE

LISTE DES VARIÉTÉS COMPOSÉES

DOUBLE TOLÉRANTES À LA BÉRNARDINE ET AUX MÉMÉTOSES

Each chart contains detailed data on seed varieties, including names, characteristics, and performance metrics.

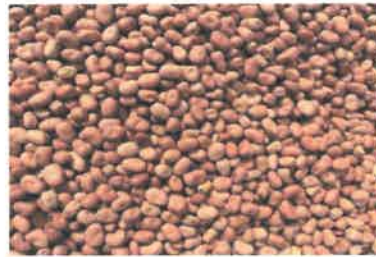
Plan Protéines

2025



Construction usine d'Offstein : Fin Q1 2025

Réception des féveroles 2024 SLS juin 2025



- Contrats Féveroles 2025 envoyé aux planteurs le 21 11 2024
- Prévission : 290 ha - 44 planteurs
- Discussion autour d'un point de collecte en Normandie

Programme REG AG SLS

Atteindre 300 planteurs en 2025

LA BETTERAVE ON Y CROIT !



The screenshot shows a website interface with four navigation buttons at the top: 'HIVER POUR DEMAIN' (orange), 'CULTIVER LA BETTERAVE' (green), 'ACCOMPAGNER LES PLANTEURS' (blue), and 'SUIVRE LES MARCHES' (red). Below these is a dark grey banner with the text 'Le programme agronomique RegAg s'ouvre à 300 planteurs en 2025'. A small circular logo is visible on the right side of the banner. At the bottom of the banner, it says 'Avec la démarche agriculture régénératrice (RegAg) de Saint Louis Sucre, les agriculteurs bénéficient d'un support'.

Programme REG AG SLS

Atteindre 300 planteurs en 2025



Journée technique Etrépagny, le 3 décembre 2024 – Thème : Destruction des couverts

Supply Chain

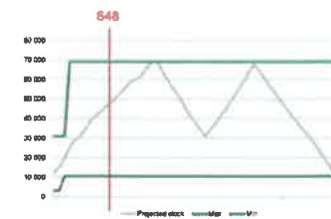
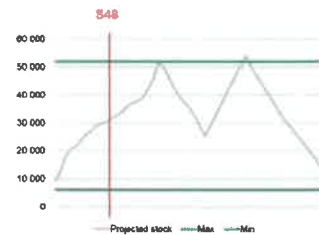
Logistique sucre

ETREPAGNY

- **5 500T de BB** pour l'Espagne (+2 500t)
- Bresles : rempli à fin S3
- Arrêt des transferts vers Le Havre
- Eppeville : démarrage des transferts S48

ROYE

- Légère augmentation des transferts vers Eppeville
- Volume COCA FR plus concentré sur la période de décembre à avril
- Pas de changement notable sur les conditionnés
- A aujourd'hui, réalisation de 2 périodes de BF de plus de 12 jours



*Abscisses : Octobre 2024 à fin septembre 2025

PACKED

LANCEMENT DE PRODUITS

- 2 kg glace SLS : gain d'env. 100€/T
- Lancement de l'étui 1 kg casso pour Système U
- Graphisme pour mise en production du pack 750 g Albona pour Aldi, reçu semaine dernière

APPROVISIONNEMENT

- Beaucoup de difficultés avec fournisseurs emballages :
 - Bouchons Pack Loire Plastics : impact performance
 - Sacs Mondî : non conformes, également impact sur performance
 - Etc.....
- Nouveaux essais palettes planifiés (LPR ½ DU, CHEP premium)

2kg icing bag



1kg SU boxe

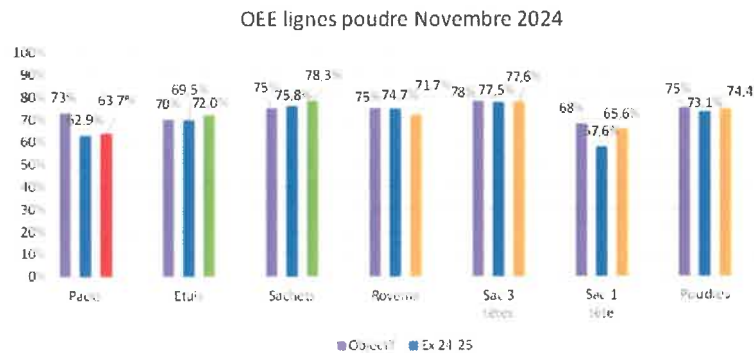


Roye Conditionnement

- Avec les bonnes performances, maintien arrêt rythme continu lignes au 17/01
- Papier Confisuc avec moins de 5% plastique => essais papier/colle en janvier
- Essais Sachets glace 1kg Rovema papier en PAV (Prêt à Vendre) programmés sur janvier et février => production en mars
- Préparation travaux cuisine espace de restauration pour futures prestations
- Accompagnement Optimum :
 - Bon retour + sur la bonne voie
 - Se concrétise par des diagnostics et des actions au quotidien
 - Temps d'adaptation encore nécessaire pour les managers
 - Besoin d'un suivi moyen terme + résolution de problèmes de fond

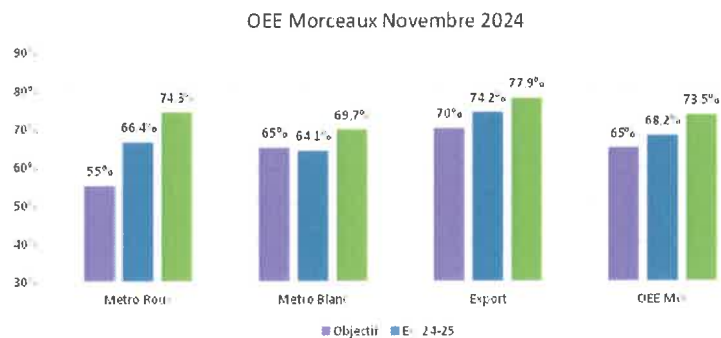
OEE Lignes poudre

- Amélioration OEE sur le mois
- Ligne sachets très bons résultats. Pb sur moteur doseuse
- Ligne Packs résultats encourageants sur dernière semaine
- Maintien des performances sur Sacs 3 têtes
- Rovema impactée par un changement de format mal négocié



OEE Lignes morceaux

- OEE sup à objectif
- Les lignes export = meilleur résultat de l'exercice
- Passage en 1 kg cubes difficile dernière semaine
- Fabrication en barquettes sur ligne 13 impacte OEE métró



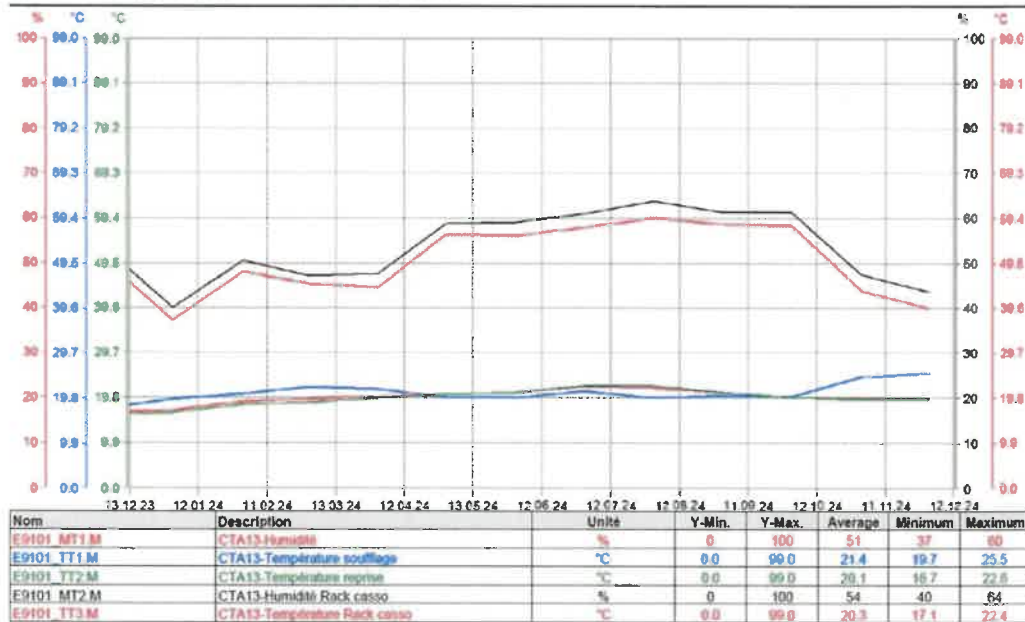
Courbes Magasin MPE Roye Condi

UTILITES-CTA13 Magasin emballage

Début: 13.12.2023 00:00

Fin: 12.12.2024 00:00

Archives: Mois



Etrépagny - Bresles

Exploitation

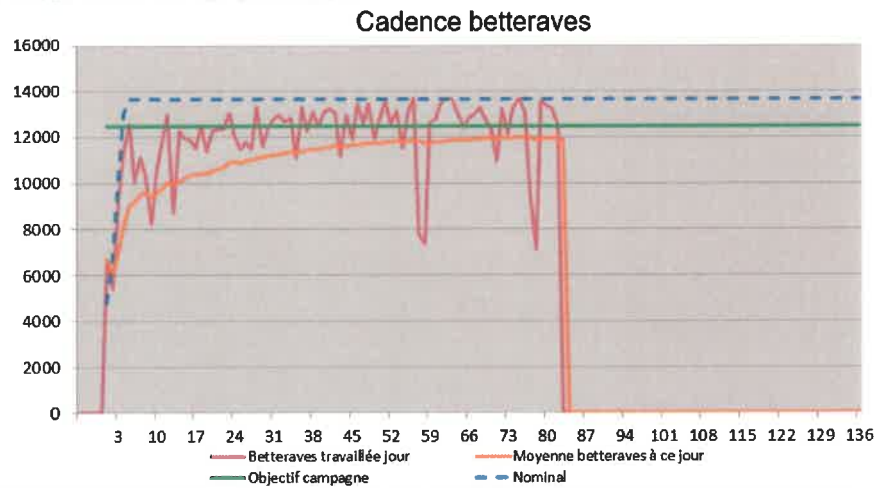
Faits marquants

- Taux de gravelles/sables importants --> usure anticipée des coupe-racines
- Difficultés de mise au point avec 2 TN : malaxeurs à cossettes / grille courbe
- Coupures et variations de tension ENEDIS
- Casse fils sur filtres 1^{ère} carbo
- Rupture du câble du chariot verseur alimentation betteraves

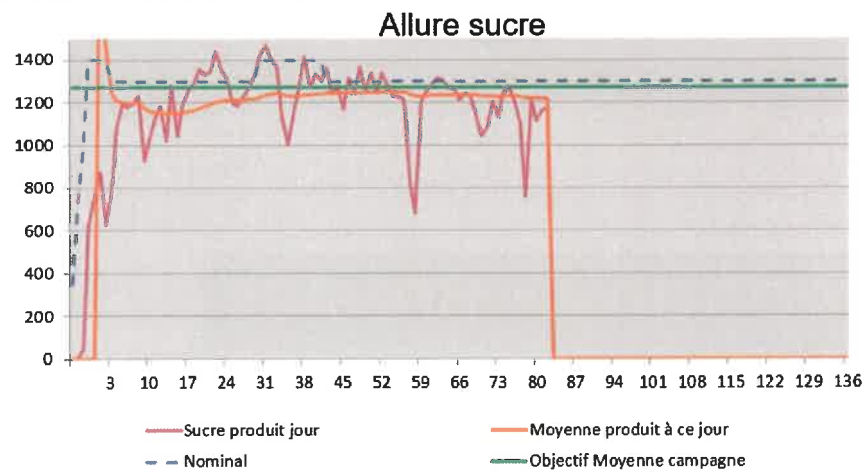
Le nominal est atteint mais pas de manière durable

Exploitation

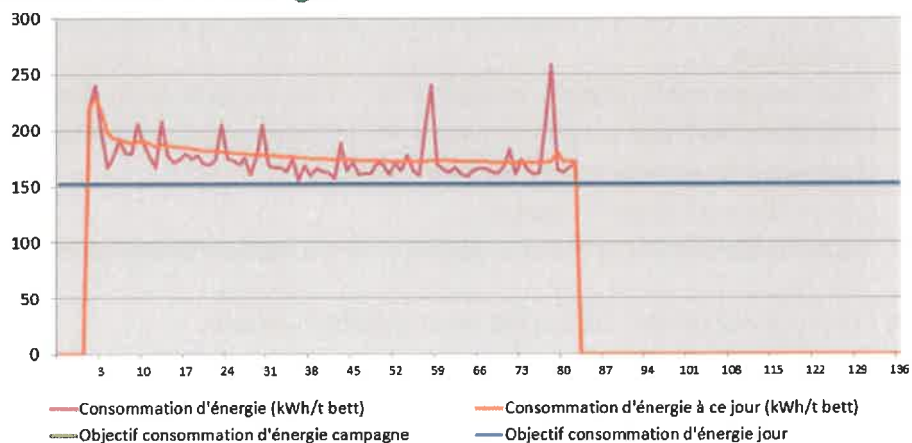
Allure betteraves au 16 décembre



Allure sucre au 16 décembre



Consommations d'énergie



Investissements

Point froid RT4

- Bilans des eaux et bilan thermique pour compléter les optimisations actuelles et futures
- Chiffrages en cours de la modification évapo (phase 2) et calculs des gains thermiques

Méthaniseur

- Mise en service du méthaniseur avec production de gaz. Reste à tester l'utilisation du biogaz dans la chaudière
- Le rejet liquide est traité par la station aérobie qui conserve sa marche nominale

Remplacement épierreur 6

- Dossiers de consultation installation et électricité prêts

Projet de couplage turbo

- Etude en cours implantation nouveaux matériels
- Achat en cours des cellules HT (appui Juridique SLS)

Bresles

Travaux

- Remplacement de l'amiante dans la descente d'eau pluviale du silo Weibull
- Réfection de la toiture du silo Weibull

Divers

Visite du nouveau préfet de l'Eure (Charles Giusti) avec le Président CCVN et département



Exploitation Sucrierie

Campagne

Production et cadences au 15/12/2024 à 5h

- Betteraves : 1 083 000 T à **13 373 T/J** de moyenne
- Sucre : 101 700 T à **1 255 T/J** de moyenne
- Pellets : 12 500 T à **155 T/J** de moyenne

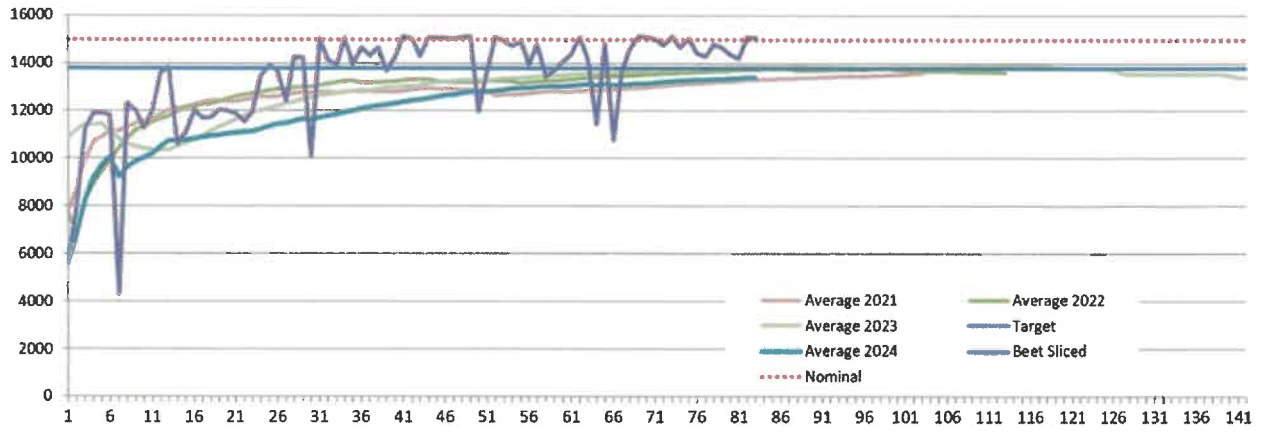
Autres indicateurs

- Consommation énergétique gaz : **145,4 kWh/Tbett**
- Consommation énergétique électricité : **9,3 kWh/Tbett**
- Consommation pierres : **19,1 kg/Tbett**
- Pureté mélasse : **62,2**
- TRG : **95,25 %** (selon critère intéressement)
- Régularité : **74,64 %** (selon critère intéressement)
- TRG crista : **93,42 %** (selon critère intéressement)

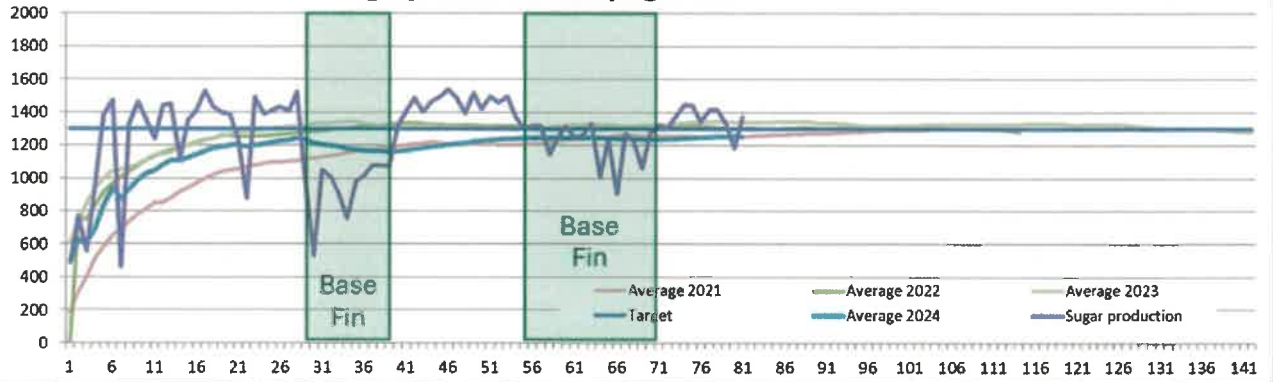
Principaux évènements

- Un **arrêt chaufferie** à la suite d'une panne sur l'automate commun chaufferie
- Un **arrêt planifié** pour des reprise au lavoir (rouleau finisseur, épierreur cour) et sur la tuyauterie soutirage RT4
- Plusieurs ralentissements en raison de **colmatage de la grille du pied de tour de diffusion BMA**
- Quelques **difficultés en épuration** (montée de pression en filtration de 2nde et mauvaise décantation)

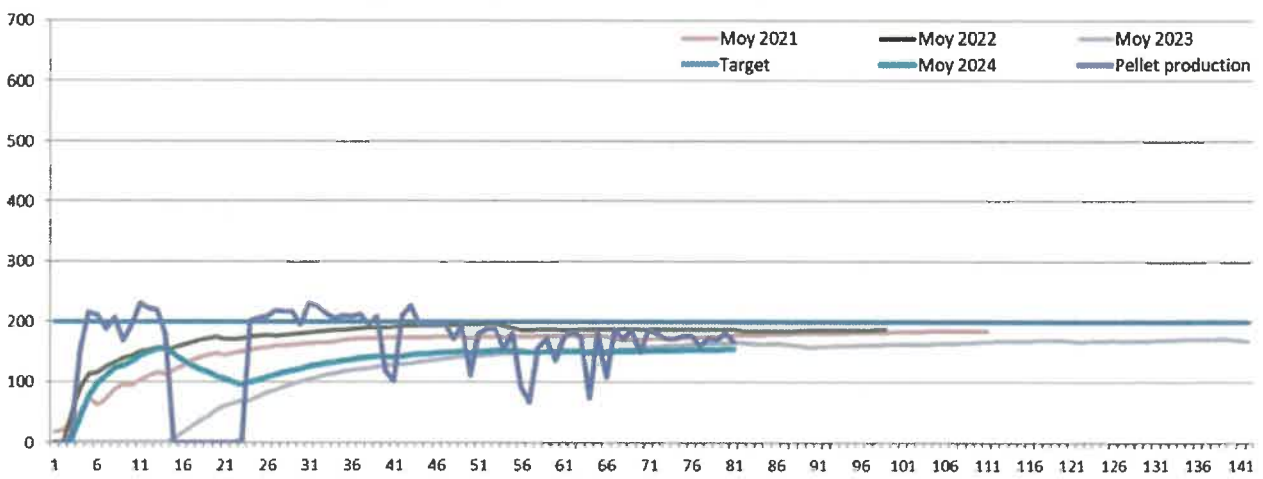
Beet Sliced- Campaign 2024



Sugar production - Campaign 2024



Pellet production - Campagne 2024



Projets

Evaporation 16 000 T

- Le calorifuge se termine.
- Réunion avec le fournisseur des thermo-compressions pour évaluer leur performance

Projets 2025

- Irrigation : consultation en cours pour les différents lots, étude de sol en cours avant dépôt permis de construire
- Stockage produits chimiques : l'étude APD (Avant Projet Détaillé) se termine, étude de sol en cours avant dépôt permis de construire
- Magasin / ateliers : poursuite des travaux d'aménagement

Eppeville – Marseille

Eppeville

- Après un arrêt technique début novembre, les activités de refonte et de réception sucre ont repris
- Quelques expéditions s'organisent en parallèle pendant la campagne (=> organisation en 3x8)
- Le TN traitement d'air d'ambiance des silos est mis en service. Les formations du personnel s'organisent

Marseille

- Le nouveau poste électrique est prévu d'être connecté au réseau le 20 décembre

Prochaines réunions du CSE

- Mercredi 22 Janvier 2025 à Roye
- Mercredi 19 Février 2025 à Roye
- Mercredi 19 Mars 2025 à Etrépagny
- Mercredi 16 Avril 2025 à Roye
- Mercredi 21 Mai 2025 à Roye
- Mercredi 18 Juin 2025 à Etrépagny

Agenda 