

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

Membres du Comité Social et Économique Unique :

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

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 19 mars 2025 à 9 h 30, sous la présidence de M. Fabrice GAUSSOU, Directeur des Ressources Humaines, en présence de Mme Cécile HERNANDEZ, Directrice des Opérations du site d'Etrépagny, de M. Julien KANTHACK, Directeur des Opérations du site de Roye Conditionnement, et d'Aurore MAYLIN, alternante RH.

ORDRE DU JOUR

I. Approbation des procès-verbaux des réunions du Comité Social et Economique des 22 janvier et 19 février 2025.	4
II. Point Sécurité.....	5
III. Marche de l'entreprise.....	9
IV. Questions préalablement posées :	42
Situation générale	42
1. Estimation du résultat de l'exercice ; connaissez-vous le montant de réserve de participation ?	42
2. Quels sont les montants des provisions pour l'exercice à venir ?	42
3. Dans le cadre de la démarche OPTIMUM, quand allez-vous mettre en place les groupes de travail sur la gestion de projet ? Avez-vous mesuré les gains en « TRS » ?.	43
4. Quelle est la prévision de chiffre d'affaires pour l'exercice à venir ?	44
Point Sécurité qualité et environnement	45
5. Bilan annuel CSSCT.	45
6. Quelles sont les démarches à entreprendre pour refaire le chemin vers le conditionnement depuis la sucrerie de Roye ? Nous observons en effet que de plus en plus de salariés déjeunent au restaurant d'entreprise.	45
Point Logistique et commercial	48
7. Est-ce que les silos seront vides pour le démarrage de la campagne sirop ?.....	48
8. Avez-vous vendu tous les sucres produits cette dernière campagne ou en reste-t-il ? 50	
9. Pourquoi certaines lignes tournent au ralenti ?	50
Point social	51
10. Êtes-vous certain que la dématérialisation des bulletins de salaire soit une économie pour SLS ?.....	51
11. Présentation du bilan des primes tuteurs versées par établissement, nombre de salariés bénéficiaires et montant attribué ?	52

12.	Comment évaluez-vous la charge de travail des salariés administratifs ?	54
13.	Peut-on se débarrasser des archives des CSE des sites ?	58
14.	Quelle est la durée de location des bureaux au WOJO à Paris?	59
15.	Calendrier des paritaires avec les ordres du jour, en intégrant une réunion de suivi épargne salariale.....	60
16.	Reconduisez-vous l'abondement de 250 € pour 1000 € sur le fond « SZ » ? Au vu du résultat de l'année dernière, pouvez-vous assouplir la règle de blocage ?	61
17.	Pouvez-vous rappeler aux salariés que l'abondement concerne à la fois la participation et l'intéressement ?	62
18.	A Roye Sucrierie certains salariés remontent qu'ils ne peuvent pas avoir des discussions d'ordre personnel avec leur hiérarchie, car les bureaux sont partagés ; il y a peu de confidentialité. Comment pouvez-vous y remédier ?	62
19.	Avez-vous bien pris en considération que les plannings de congés en campagne doivent être diffusés pour fin juin aux salariés postés ?	64
20.	Où en est-t-on du passage de OGT vers le nouveau système annoncé lors du CSE de novembre 2024 ?	64
21.	Pourquoi les heures de trajets entre Etrepagny et Roye ne sont pas comptabilisées systématiquement en tant que temps de travail ?	65
	Roye Conditionnement.....	69
22.	Pouvez-vous nous donner le planning des arrêts de ligne du mois de mai ? Est-ce que tous les salariés de Roye Conditionnement ont eu un retour sur leurs demandes de congés d'été ?.....	69
	Roye Sucrierie	70
23.	Pouvez-vous rajouter des caméras sur le parking du personnel car des cas de vandalisme nous ont été remontés ?	70

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

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

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons ouvrir notre CSE du mercredi 19 mars 2025 à Etrépagne avec les personnes présentes suivantes.

(Il est procédé à l'appel.)

À l'ordre du jour, nous avons les points répartis en trois parties : partie I, partie II et partie III, avec l'approbation du procès-verbal, ainsi que les points relatifs à la sécurité et à la marche de l'entreprise.

Nous aurons 23 questions spécifiques inscrites à l'ordre du jour dont près de la moitié concernera la partie sociale.

I. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES REUNIONS DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DES 22 JANVIER ET 19 FEVRIER 2025.

M. GAUSSOU, Président. - En ce qui concerne les procès-verbaux, nous avons en attente d'approbation le PV du 22 janvier que nous n'avons pas pu approuver lors de la dernière réunion.

Monsieur le secrétaire, est-ce bon ?

M. ADAM. - Oui, c'est bon.

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

➤ Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

Concernant le procès-verbal du 19 février, il est plus récent.

M. ADAM. - Je vous ai transmis mes remarques concernant les annexes. Pour pouvoir l'approuver, je souhaiterais que vous en teniez compte.

M. GAUSSOU, Président. - Cette remarque a été prise en compte immédiatement.

Je vous propose de passer au vote, si les élus ont pris connaissance du PV et qu'il n'y a pas d'autres observations.

M. LE POULLEN. - Non.

M. GAUSSOU, Président. - Dans ce cas, nous reportons cette approbation au CSE du mois d'avril.

M. BOUCHELAGHEM. - Avant de commencer la partie sécurité, pour la CGT, nous souhaitons faire une déclaration.

Nous souhaitons vous alerter sur de récents problèmes qui mettent en évidence un certain laxisme de votre part concernant la question des agissements sexistes et du harcèlement sexuel.

Nous souhaitons vous rappeler l'article 20 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 qui stipule :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Nous vous avons demandé à plusieurs reprises, lors des réunions du CSE, de mettre à jour le règlement intérieur afin d'y intégrer cet article de loi et de sensibiliser le personnel, au minimum par voie d'affichage et idéalement en mettant en place des groupes de travail.

À cela s'ajoute l'absence de référent en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. La désignation de ce référent n'est d'ailleurs pas inscrite à l'ordre du jour, alors que cela avait été prévu lors du précédent CSE.

Nous vous demandons de faire de cette question une priorité.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un thème qui est effectivement prévu à l'ordre du jour du CSE.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, il est déjà trop tard pour au moins deux personnes.

M. GAUSSOU, Président. - Nous y reviendrons tout à l'heure.

II. POINT SECURITE.

M. GAUSSOU, Président. - Nous passons à présent à l'examen du volet sécurité, si vous le voulez bien.

Pour le mois de février, aucun accident, avec ou sans arrêt, n'a été enregistré pour les salariés de SLS. C'est un mois plutôt satisfaisant, avec toutefois un accident avec arrêt à signaler pour une entreprise extérieure.

Si vous consultez le tableau affiché - ce qui faisait partie de vos demandes - nous y avons intégré, pour ce mois de février, ce que nous appelons l'indice de santé. Cet indice est calculé et vient compléter le tableau. Il reprend les heures d'arrêt maladie pour 1 000 heures travaillées, avec le résultat de l'année 2024 et le résultat mensuel pour chacun des sites.

On constate que nous sommes entre un indice de 0 et un indice de 38, ce qui correspond à 38 pour 1 000, soit 3,8 % pour l'activité de conditionnement. Cela reste généralement le niveau que nous constatons au sein de nos sites. Cet indice est calculé automatiquement.

Je vous propose de le suivre chaque mois, en complément des chiffres relatifs à la sécurité.

Concernant l'accident de l'entreprise extérieure, il s'est produit sur le site de Cagny, dans le cadre des chantiers de démantèlement des ateliers. Il s'agit d'une coupure à la main pour un intervenant

qui, en reculant pour éviter qu'une pièce en cours de chalumage ne lui tombe sur le pied, s'est rattrapé à une tôle coupante. Il portait pourtant deux épaisseurs de gants.

M. ADAM. - Comment cela se passe-t-il, étant donné qu'il n'y a pas de personnel SLS formé au SST présent sur le site pour assurer les premiers secours ?

M. GAUSSOU, Président. - La personne relève de son entreprise extérieure.

M. ADAM. - Quels moyens avez-vous mis en place ?

Vous êtes donneur d'ordres.

M. GAUSSOU, Président. - Il existe un plan de prévention.

M. ADAM. - Avez-vous prévu des dispositifs spécifiques pour ces entreprises extérieures ?

M. GAUSSOU, Président. - De quelle nature pensez-vous que ces dispositifs pourraient être ?

M. ADAM. - Dans notre propre plan de prévention, nous nous assurons de la présence de SST. Nous avons également des procédures dans lesquelles nous intégrons un document reprenant tous les numéros d'urgence.

M. GAUSSOU, Président. - En l'occurrence, il n'y a pas de SST sur place. Néanmoins, les secours ont été conduits comme il se doit. Il y a un interlocuteur connu et identifié qui peut être sollicité sur le site de Cagny. La situation a été prise en main.

M. LEDANFF. - Nous avons passé commande à une entreprise et un plan de prévention est établi. Si je comprends bien, il n'y a pas de représentant SLS présent sur le site, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - M. DE GABORY supervise directement cette partie et se rend régulièrement sur le chantier.

M. ADAM. - N'est-il donc pas présent en permanence ?

M. LEDANFF. - Concrètement, cela signifie-t-il qu'ils font un peu ce qu'ils veulent ?

M. ADAM. - Aujourd'hui, vous mandatez une entreprise chargée de s'assurer du bon déroulement des travaux.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons effectivement mandaté un tiers chargé de la gestion du chantier.

M. DESSAINT. - Sur le site, n'y a-t-il pas de gardiennage assuré par une personne formée au SST ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a bien une présence permanente, assurée par une société.

Nous sommes très cadrés sur ce sujet. Le donneur d'ordres est M. DE GABORY qui a confié la surveillance de proximité du chantier à un tiers.

M. ADAM. - Vous dites que tout est très cadré, mais il y a malgré tout eu un accident. Nous sommes également là dans une démarche préventive, pour vous signaler que votre dispositif nous semble peut-être insuffisant.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'est pas envisageable de mettre un SST sur un site tel que celui de Cagny.

M. ADAM. - Notre rôle est aussi de nous assurer que vous avez pris toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité des personnes intervenant sur le site SLS.

La question est donc la suivante : qu'avez-vous concrètement mis en place ? Si vous n'êtes pas en mesure de répondre aujourd'hui ou si vous n'avez pas connaissance de l'ensemble des dispositifs, je peux le comprendre. Dans ce cas, je vous demanderais de nous faire un retour lors du prochain CSE.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a pas de souci, sachant que j'ai déjà répondu à une partie. Nous avons fait les choses dans les règles de l'art vis-à-vis d'une entreprise extérieure.

M. ADAM. - Vous n'allez pas me dire que vous avez mal fait les choses. Nous voulons nous assurer...

M. GAUSSOU, Président. - Il ne peut pas y avoir de SST SLS sur place. Effectivement, il n'y a pas de salarié SLS.

M. ADAM. - L'outil de régulation, la CSSCT, c'est le CSE et, aujourd'hui, je vous demande de nous dire comment vous garanzissez la sécurité sur les sites qui sont inoccupés et sur lesquels il y a des travaux.

M. GAUSSOU, Président. - La question pourra également se poser potentiellement à Nassandres ou sur d'autres sites.

M. ADAM. - Aujourd'hui, si je vous pose la question, c'est parce qu'il y a eu un accident. Cela prouve qu'il peut se produire des choses et on peut avoir un accident plus grave, car ce sont des opérations de démontage qui nécessitent des gros moyens ou du personnel pouvant être amené à faire des choses non conventionnelles.

Ce qui aurait été bien, c'est de faire participer la CSSCT à une inspection sur ces sites en cours de démantèlement et ce n'est pas un réflexe que vous avez.

M. GAUSSOU, Président. - Vous n'avez pas posé la question non plus.

M. ADAM. - Nous ne sommes pas informés des travaux qui se déroulent sur ces sites. C'est vous qui avez la maîtrise, pas nous.

M. GAUSSOU, Président. - Après, un salarié qui se coupe à la main dans le cadre de cette manipulation, c'est dans le cadre de son travail. Il n'y a pas de responsabilité directe sur cet incident de la part de SLS.

Nous sommes sur son métier propre. Il se coupe en manipulant une tôle. Il n'y a pas d'interaction avec d'autres activités.

M. ADAM. - Cela peut être aussi le signal que la sécurité n'est pas entièrement respectée sur ces sites.

M. GAUSSOU, Président. - La question des entreprises extérieures est une vraie question. Nous l'avons vu l'an dernier en termes d'accidentologie, il y a eu pas mal d'événements constatés en 2024.

M. ADAM. - Je vous demanderai deux choses : de demander à la CSSCT d'aller faire des inspections sur les sites en cours de démantèlement - je pense que c'est légitime - puis de nous présenter les moyens que vous avez mis en place spécifiquement pour la sécurité sur ces sites.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a déjà eu une mission sur Eppeville, de mémoire.

M. DESSAINT. - Nous avons effectué deux missions à Eppeville, mais c'est différent : du personnel SLS est sur place avec du gardiennage.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a Cagny.

M. ADAM. - Il y a également Nassandres.

M. GAUSSOU, Président. - À Nassandres, il n'y a pas de travaux. Il y a eu Eppeville où il y a eu deux missions et Cagny éventuellement.

À Eppeville, un accident est contesté, car ce n'est pas très limpide : une personne a déclaré que la voiture qu'elle conduisait avait reçu un choc dans le cadre d'une ronde, à une intersection. Il n'y a pas de témoin ni de détail spécifique. L'entreprise a contesté l'accident avec arrêt.

Nos courbes de sécurité montrent que le taux de fréquence est à 0.

Le taux global de fréquence est plus près de 15 que de 10, mais il est à 0 en début d'année. En fin d'année, il était sur une tendance entre 10 et 15 ; pas une tendance baissière, mais stable. Le début d'année est plutôt encourageant.

Cela se retrouve sur le slide affiché, avec l'ensemble des résultats à 0 pour la sécurité.

Le thème du mois que j'aborde rapidement qui a été vu dans les équipes - vous êtes informés - c'est la question de la haute visibilité. C'est un thème décliné dans l'ensemble du Groupe, avec le rappel des EPI essentiels qui servent à être vus et à éviter les accidents. Des détails ont été donnés sur ce plan pour le bon choix des EPI et leurs rôles, notamment en période de luminosité moindre, etc.

C'est le thème abordé ce mois-ci avec les collègues à l'intérieur des usines du Groupe Südzucker, division sucre.

Comme chaque fois, nous n'hésitons pas à faire des retours sur des expériences du Groupe Südzucker qui peuvent servir à nos collègues pour éviter le même type d'incident.

En l'occurrence, il s'agit d'un problème de déconsignation électrique incorrecte qui s'est produit à Biowanze, en Belgique. Lors du déverrouillage d'un équipement, l'opérateur du contractant a retiré le cadenas de son collègue du sectionneur situé à côté du sien.

C'est l'opérateur de production qui, en allant déverrouiller, a vu que le cadenas était toujours sur l'équipement. Ils ont alors compris que l'opérateur du contractant n'avait pas enlevé son propre cadenas, mais celui de son collègue qui travaillait toujours sur l'équipement. Il y a donc eu une erreur de déconsignation en choisissant le mauvais cadenas.

Lors de l'analyse, on a constaté que certains opérateurs de production possédaient les clés des opérateurs du contractant. Ces clés leur ont donc été retirées.

Parmi les causes : il n'y a pas eu de vérification de l'entrepreneur sur le plan des équipements avant de retirer le cadenas et il n'y avait pas de cadenas à clé individuelle. Chacun pouvait ouvrir le cadenas des autres.

Un certain nombre de mesures ont donc été prises. Cela peut nous concerner, d'où l'intérêt d'entendre parler de ce type de situation et de nous questionner par rapport à cela, pour interroger nous-mêmes nos bonnes pratiques.

Voilà pour la partie sécurité. J'ai noté la question de la CGC pour le suivi des sites en démantèlement.

M. ADAM. - Non, du secrétaire du CSE.

M. BOUCHELACHEM. - C'est un lapsus révélateur.

M. GAUSSOU, Président. - M. le secrétaire du CSE est élu au titre de la CFE-CGC.

M. BOUCHELACHEM. - Il est secrétaire du CSE.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas un lapsus ; cela peut être un complément éventuellement.

M. BOUCHELACHEM. - En revanche, vous n'avez pas noté la demande de la CGT.

M. GAUSSOU, Président. - Sur quel point, Monsieur BOUCHELACHEM ?

M. BOUCHELACHEM. - La demande que j'ai présentée en introduction.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai dit que nous allions y revenir au cours de la réunion.

En termes de nouvelles, nous allons dérouler les informations générales.

III. MARCHE DE L'ENTREPRISE

M. GAUSSOU, Président. - Dans la partie commerciale, on note que le prix mondial est reparti à la hausse depuis le mois de janvier. Il y a eu un prix haut le 25 février, intéressant car, sur le sucre blanc, nous étions à 564 \$.

M. ADAM. - Ne faites-vous pas un point sur les annonces effectuées ?

M. GAUSSOU, Président. - Je le ferai après, dans les informations Südzucker.

M. ADAM. - Nous avons quelques questions.

M. GAUSSOU, Président. - Le prix mondial s'est un peu emballé au mois de janvier, avec un sucre blanc à 510 €, donc légèrement au-dessus de 500 €.

Pourquoi ? Il y a des risques de baisse de production de sucre, notamment au Brésil, en raison des conditions climatiques. Le fait de favoriser la production d'éthanol au détriment du sucre est un élément important : cela porte sur des centaines de milliers de tonnes de sucre et impacte rapidement le prix mondial. Il y a aussi l'ajustement des exportations de sucre indien.

Sur ce plan, nous sommes plutôt sur un élément favorable, avec un prix mondial qui repart légèrement à la hausse.

En termes de prix sur nos marchés européens et français, nous observons la continuité de l'ajustement des prix en dessous de 600 €. Au mois de janvier, le prix constaté est de 557 € en Europe et dans la région qui nous concerne, la région n° 2, il est à 554 €.

Nous sommes sur le creux du cycle d'ajustement des prix que nous avons évoqué à plusieurs reprises dans le cadre de ce CSE. Cela se retrouve sur la courbe affichée : nous sommes sur des niveaux de prix similaires à ceux constatés en juin 2022.

En complément, pour notre actualité directe, nous avons eu en grande distribution des ventes de février au-dessus du plan et supérieures à celles de l'année dernière, avec exactement 6 605 tonnes.

L'information importante pour SLS est que le cycle de négociation sur la marque SLS (et non distributeur) avec la date butoir du 28 février imposée par le législateur, a été difficilement clôturé. Nous l'avons évoqué concernant la politique commerciale, notamment avec Intermarché et surtout le GALEC qui sont les plus exigeants dans le cadre de ces négociations. Cela s'est même terminé un peu après l'heure couperet.

Nous avons limité les baisses de prix, de notre point de vue, malgré une négociation très âpre, avec des baisses de l'ordre de 15 à 20 % sur la partie sucre de bouche. Le point positif est que nous avons reconduit tous les contrats avec nos clients principaux. Il n'était pas question de laisser en chemin Leclerc ou Intermarché, notamment.

Sur la partie RHF, les négociations ont également été conclues au dernier trimestre 2024.

M. ADAM. - Qu'en est-il de la partie industrie ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vous ai donné des informations précises la fois dernière. Nous sommes sur ce cap de viser la remontée des prix sur les sucres que nous engagerons désormais à des niveaux dépassant 700 €/t. Il n'y a pas grand-chose d'autre à dire. Les contrats se déroulent conformément aux accords signés et aux éléments contractuels.

Les ventes RHF sont au-dessus du budget et un nouveau client intéressant a été acquis : le groupe Rouquette, via le grossiste Jacquier, un client significatif dans la partie RHF, démarché par Thierry GABAUD et son équipe.

Sur l'actualité, ce qu'il faut retenir principalement, c'est la conclusion des accords pour la marque SLS, importante car nous valorisons toujours mieux le sucre de bouche que le sucre industriel, ce qui est logique compte tenu de la valeur ajoutée apportée. Nous tenons à maintenir notre position sur ce marché, même si la négociation est chaque année difficile.

Le suivi des prix pour SLS en France au mois de février montre que nous sommes au-dessus de ce qui est constaté en Europe, ce qui est positif : nous sommes à 664 €/t en février. Par rapport aux belles années que nous avons connues l'an dernier et auparavant, nous constatons un retrait de 281 € par tonne. 664 €/t n'est cependant pas un mauvais prix de marché par rapport à ce que nous visons. Nous espérons atteindre la fin de la baisse et sortir du bas du cycle conjoncturel.

En lien avec le marché du sucre, concernant les informations relatives à Südzucker, le Groupe est en cours de clôture des comptes. L'exercice se termine à fin février. Au sein de la division sucre, il s'agit de finaliser les comptes de chaque filiale. Nous n'avons pas encore les résultats.

Je vais évoquer Agrana, une entité qui n'est pas entièrement intégrée au Groupe, car elle n'est pas la propriété exclusive de Südzucker, lequel en détient strictement la moitié, mais sans majorité.

Agrana, rencontrant des difficultés ces dernières années avec des résultats peu satisfaisants, a annoncé l'ajustement de sa production de sucre en Autriche (sucrerie de Leopoldsdorf) et en République tchèque (sucrerie de Hrušovany), avec l'arrêt de la production sur ces sites.

Une partie de la production sera réaffectée à la sucrerie autrichienne qui alimentera désormais le marché autrichien. Par ailleurs, une entité logistique sera créée à Leopoldsdorf pour réceptionner le sucre et le redistribuer.

M. ADAM. - Connaissez-vous le tonnage ?

M. GAUSSOU, Président. Non, je ne connais pas le tonnage des deux sucreries concernées. L'information ne figure pas dans le communiqué, mais nous pouvons l'obtenir.

M. ADAM. - Pouvez-vous indiquer le nombre d'emplois supprimés ?

M. GAUSSOU, Président. - On ne parle pas d'emplois supprimés, mais la restructuration concerne 270 personnes. Je ne dis pas que 270 emplois sont supprimés, mais il y a 270 personnes dans ces entités.

La volonté exprimée d'Agrana, dans un petit pays comme l'Autriche (6 millions d'habitants), est d'assurer la production de sucre à partir d'une seule usine. Cela faisait partie de leur projet de restructuration depuis plusieurs années, notamment en raison de résultats insatisfaisants.

En République tchèque, la production de sucre sera concentrée sur l'usine d'Opava, selon le même modèle. La République tchèque est également un petit pays.

M. ADAM. - J'ai eu des informations provenant de la concurrence (TEREOS et Cristal Union), m'indiquant qu'il y aurait une restructuration à Mannheim, dans les bureaux. Ils auraient reçu une information à ce sujet qui aurait circulé chez TEREOS et Cristal Union, laissant entendre qu'il y aurait un plan visant les « cols blancs » à Mannheim, en Allemagne.

Avez-vous des informations à ce sujet ?

M. GAUSSOU, Président. - Ils ont des informations que nous n'avons pas.

M. ADAM. - C'est un peu gênant.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut toujours être très prudent avec ce type d'informations qui proviennent de la concurrence.

M. ADAM. - N'avez-vous pas connaissance d'un éventuel plan chez Südzucker ?

M. GAUSSOU, Président. - Non. Nous pourrions y revenir tout à l'heure. Il y a une question sur ce sujet.

Les informations dont nous disposons relèvent de la volonté d'être plus efficaces dans le cadre du programme « Optimum », visant l'excellence opérationnelle et des évolutions en termes de productivité, mais nous ne sommes pas, à ce stade, dans ce que vous appelez « un plan ».

Quant aux rumeurs et à la manière dont ces informations sont retransmises, il convient d'être extrêmement prudent, surtout lorsque cela provient de la concurrence qui n'est pas toujours bien intentionnée à notre égard.

M. ADAM. - C'est précisément pour cela que je pose la question au DRH qui doit être informé.

M. GAUSSOU, Président. - Sur le plan de Südzucker, voici l'information importante.

Nous sommes dans l'attente des résultats du Groupe et de SLS qui fait partie du Groupe.

Je vous propose d'évoquer la suite des informations thématiques, en commençant par le marketing, puis le betteravier et enfin le social.

Sur le plan du marketing, l'équipe de Camille BOUCLIER - nous avons échangé sur le sujet - travaille notamment sur un spot publicitaire diffusé sur une chaîne majeure, TF1, dans le cadre de l'émission *Petits plats en équilibre*. Nous avons eu un échange précis dans le cadre du CSE, y compris concernant le coût de ce type de campagne de publicité.

Il y a également une démarche mise en œuvre via un outil appelé *Shopmium*, utilisé par 8 millions de personnes en France, afin de stimuler les ventes de packs. Le marketing constate que certains consommateurs qui se tournent plutôt vers les premiers prix, n'achètent pas spontanément le pack, perçu comme un produit plus élaboré, plus coûteux et moins accessible.

L'idée est de recruter de nouveaux consommateurs, d'accentuer la notoriété de SLS et du produit en utilisant cette application. Au passage, il y a 30 % de réduction immédiate sur le pack, ce qui constitue un levier important.

M. DESSAINT. - On ne connaît pas. Qui va sur ce site ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a 8 millions d'utilisateurs en France. Beaucoup utilisent cette application pour faire leurs courses.

Cette année, nous célébrerons nos 160 ans, nos 160 ans de culture du goût. Nous aurons l'occasion d'y revenir, notamment sur les actions qui seront mises en œuvre. Pour l'instant, nous mettons en avant cet étui poudre, désormais produit à Roye en édition limitée : il s'agit d'un étui avec bec verseur de sucre en poudre 1 kg, avec un décor exclusif intitulé *160 ans de culture du goût*.

M. LE POULLEN. - Allez-vous en distribuer aux employés ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, nous irons même au-delà dans le cadre de cet anniversaire SLS. Le produit sera distribué dès le mois de mars. Il est en cours de livraison.

M. KANTHACK. - Nous les vendons déjà.

M. BOUCHELACHEM. - Est-ce cet étui qui représente notre héritage ? Est-ce cela, l'héritage SLS ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas employé le terme d'héritage.

M. BOUCHELAGHEM. - Il est écrit « 160 ans notre héritage ». Ce n'est pas cela, notre héritage. L'héritage, c'est avec du sucre de canne. Si vous célébrez les 160 ans de SLS, célébrez au moins ce qu'il faut.

M. GAUSSOU, Président. - SLS est le nom de l'entreprise depuis 1998. Il s'agit de betterave, mais cela a aussi été de la canne.

Je ne comprends pas votre remarque.

M. BOUCHELAGHEM. - Si c'est depuis 1998, cela ne fait pas 160 ans. Si vous remontez à 160 ans, la création de SLS en 1865, à quoi cela correspond-il ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous parlons de la marque Saint-Louis. Nous célébrons SLS. SLS existait avant en tant que marque. Vous faites un lien avec le sucre de canne.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est le lien logique avec les 160 ans.

M. GAUSSOU, Président. - Nous ne sommes plus en 1865 à Marseille, nous sommes en 2025 chez SLS.

M. BOUCHELAGHEM. - Alors célébrez les 30 ans de SLS !

M. GAUSSOU, Président. - Nous célébrons les 160 ans de la marque SLS.

M. ADAM. - La sucrerie d'Étrépagney a plus de 150 ans.

M. GAUSSOU, Président. - Après, nous pourrions célébrer les 50 ans de SLS. Il y aura aussi les 100 ans de Südzucker à célébrer. Il y a beaucoup d'anniversaires.

Vous aurez du sucre de betterave dans votre étui, Monsieur BOUCHELAGHEM.

M. BOUCHELAGHEM. - Je suis déçu.

M. GAUSSOU, Président. - Sur la partie communication, nous avons été sollicités notamment par le *Courrier Picard* qui nous a interviewés longuement et a rédigé un article conséquent sur la fin de la campagne betteravière.

Nous sommes présents tous les mois sur LinkedIn, à travers nos différentes actualités : le bilan de la campagne betteravière, la question de la décarbonation et la présentation des ateliers pack SLS.

Sur Instagram, beaucoup de contenus culinaires sont diffusés, avec Jessica CAHITTE qui anime ce réseau et met en avant des recettes de saison. Le chef François PERRET n'était pas présent ce mois-ci, mais il reste en toile de fond.

Nous sommes également présents sur TikTok, avec des vidéos destinées à un public très jeune (16-20 ans) pour les attirer vers le monde du sucre et notre marque SLS. Nous avons mis en scène des salariés dans ces vidéos. Nous souhaitons créer un groupe de volontaires - c'est la volonté du marketing et de la communication - pour animer toute cette actualité sur les réseaux sociaux.

Enfin, sur notre intranet, vous pouvez retrouver notamment les communications de Carole BURZICKI sur la décarbonation.

Je vous propose de passer à la partie betteravière, avec une synthèse rapide.

Dans l'actualité, ce que nous rapporte notre directeur betteravier, c'est que la météo est cette année plus favorable pour les semis. Notamment cette semaine, l'activité agricole est importante, y compris durant les week-ends. Nous étions à plus de 10 % en début de semaine et cela devrait progresser rapidement. La tendance est plutôt favorable.

C'est une actualité importante pour nous. Rappelez-vous, l'an dernier, les champs étaient inondés ; il était impossible de semer et cela avait décalé les travaux jusqu'à mi-avril, voire plus tard.

La deuxième actualité de cette intercampagne, c'est la démultiplication de l'agroécologie à tous les niveaux. SLS apparaît comme un fer de lance de cette démarche. Cela se traduit par plusieurs éléments.

Tout d'abord, nous avons été sollicités dans le cadre du Salon International de l'Agriculture (SIA) fin février / début mars, avec, comme l'an passé, une intervention dans une table ronde de la Ferme Digitale, animée par Ughau DEBREU, responsable de la durabilité.

Avec encore plus d'ampleur et d'audience cette année, nous avons été directement sollicités par rapport à notre activité sur ce plan - et il est important de le souligner - aux côtés de la ministre de l'Agriculture, Mme GENNEVARD, en soutien des agriculteurs.

Thomas NUYTTEN a ainsi présenté notre démarche d'agriculture régénérative des sols. Cela a été l'occasion de faire passer des messages et d'exposer les freins que nous pouvons rencontrer : freins économiques, techniques, réglementaires ou sociétaux. Cette intervention a permis de sensibiliser la ministre à ces enjeux.

C'est une vraie reconnaissance de nos efforts sur ce sujet. On ne s'est pas tourné vers TEREOS ou Cristal Union, mais vers nous. Cela concrétise notre engagement et constitue un véritable encouragement.

M. ADAM. - Une phrase m'interpelle : « L'accompagnement du risque financier peut en effet être assuré par SLS jusqu'à un certain niveau ».

Pouvez-vous développer ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est ce que nous avons indiqué à nos agriculteurs. Il y a eu des journées spécifiques avec eux sur ce sujet. Nous pouvons les accompagner, notamment sur la partie soutien technique. C'est surtout cela que Thomas NUYTTEN met en avant dans un premier temps. Il ne s'agit pas d'aides financières à la tonne ou à l'hectare.

M. ADAM. - C'est un risque financier. Je sais que chez Cristal Union, ils ont mis en place une caisse de péréquation qu'ils ont réalimentée cette année.

Et nous, que faisons-nous ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous n'avons pas le même système. Ce qui a été rappelé aux planteurs, c'est un accompagnement, un soutien dans le cadre de leur démarche.

Ce sont probablement des discussions qui vont continuer à se poursuivre, notamment alimentées par ce que fait la concurrence pour les planteurs s'engageant dans l'agroécologie.

Pour notre part, à ce stade, nous n'avons pas annoncé de montant spécifique à l'hectare ou à la tonne pour la production dite « vertueuse ».

M. ADAM. - Si vous avez pour projet de créer une sorte de caisse, une réserve spéciale pour aider les planteurs, nous en informerez-vous ?

M. GAUSSOU, Président. - S'il y a un tel projet et dans la mesure où cela serait possible, vous en serez informés.

M. ADAM. - Il ne faut pas que cela pénalise la participation.

Le risque financier n'est pas un risque technique.

M. GAUSSOU, Président. - Nous ne sommes pas dans un cadre coopératif.

M. ADAM. - Je le sais, mais il existe d'autres moyens.

M. GAUSSOU, Président. - Cela fait partie des échanges inévitables.

Je précise : notre programme est d'atteindre 300 planteurs en 2025. Chaque inspecteur de culture a pour mission d'en recruter environ 25 afin d'atteindre cet objectif.

Il y a eu deux soirées de présentation de tout ce que nous faisons en matière d'agriculture régénératrice : une à Roye le 3 mars et une à Étrépagney le 4 mars, avec les présentations de Thomas NUYTEN, de son équipe et de nos partenaires. Nous travaillons avec deux sociétés spécialisées dans l'agroécologie.

Nous leur avons présenté un bilan de la campagne, puis expliqué comment les clients de Südzucker attendent désormais un sucre produit de manière durable. Quelles sont leurs attentes, quels sont leurs besoins, quelles sont les tendances des consommateurs en France ? C'est important de partir de cette analyse.

Nous avons ensuite exposé en détail notre programme d'agriculture régénératrice. Les planteurs étaient invités à remplir un formulaire, à s'inscrire pour aller plus loin dans cette démarche.

Actuellement, nous en sommes à 80 planteurs. L'objectif est d'atteindre 300 planteurs cette année, puis 900 en 2030. C'est notre feuille de route. Chaque planteur qui s'engagera dans la démarche fera l'objet d'une évaluation, car pour mesurer les progrès, il faut connaître le point de départ.

Chacun sera évalué selon quatre critères :

- la couverture des sols, un indicateur important et déjà présent dans nos propres critères d'intéressement ;
- la diversité des cultures pratiquées ;
- l'assolement mis en œuvre ;
- la biomasse présente dans ses champs ;
- la manière dont le sol est travaillé sera aussi analysée par nos experts : le labour doit désormais être limité et les pratiques plus vertueuses adoptées.

Nous serons également capables de calculer les émissions de gaz à effet de serre pour chaque planteur grâce à des modèles dédiés.

Chaque planteur sera ensuite positionné dans une catégorie selon son niveau d'engagement :

- Engagé : il a participé aux journées de lancement, il utilise l'application et a rempli le questionnaire ;
- En transition : il atteint la moyenne sur deux indicateurs parmi les quatre ;
- Avancé : il atteint la moyenne sur trois indicateurs et a progressé d'une année sur l'autre ;
- Expert : il a deux indicateurs à un très bon niveau et aucun indicateur faible.

C'est un programme structuré. Nous accompagnons chacun pour progresser d'une catégorie à l'autre.

L'objectif est que les engagés deviennent, avec le temps, des avancés, puis des experts.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne suis pas sûr d'avoir compris. Vous affirmez que le but est de recruter à 900 planteurs, est-ce cela ? Que vont-ils planter ? Est-ce de la betterave ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, 900 en 2030.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous n'arrêtez pas de dire que la stratégie de Südzucker est de ne pas augmenter les surfaces.

M. GAUSSOU, Président. - Ces 900 planteurs figurent parmi nos planteurs actuels. Nous avons environ 3 000 planteurs. Il faut qu'ils évoluent progressivement vers l'agroécologie. L'objectif est de passer de l'agriculture intensive que l'on connaît depuis l'après-guerre à des pratiques agroécologiques.

Cette année, l'objectif est d'atteindre 300 planteurs engagés, puis 900 dans cinq ans. Nous nous fixons des objectifs ambitieux pour faire avancer cette démarche. Nous les accompagnons selon ces quatre critères et à travers des évaluations régulières.

Les deux soirées ont été réussies, avec plus d'audience à Roye, une salle bien remplie et des questions dans la lignée de celles posées par Christophe ADAM tout à l'heure, notamment : « Combien allez-vous mettre pour nous aider ? »

À Étrépagny, l'audience était un peu plus faible, mais la soirée a également été une réussite. Beaucoup de planteurs ont pris le questionnaire, soit pour le remplir chez eux, soit pour le compléter sur place.

Avant d'aborder la partie technique, je vous indique quelques éléments sur la situation sociale de SLS.

Concernant les ressources humaines, à fin février, la situation est habituelle avec 421 salariés permanents.

Nous avons ajouté au tableau les saisonniers et les CDD. Il reste encore quelques saisonniers sur les sites à cette période. Nous comptons également 25 alternants et apprentis, ainsi que deux contrats de professionnalisation.

J'ai d'ailleurs omis de vous présenter Aurore MAYLIN en début de séance. Elle est apprentie RH, comme nous l'avions fait en février avec une jeune alternante à Roye. Elle nous rejoint pour la matinée afin d'assister à ce CSE dans le cadre de ses études.

M. DESSAINT. - A quoi correspond le CDI en moins à Roye Conditionnement ? Est-ce un départ en retraite ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vais commenter les mouvements juste après, Monsieur DESSAINT.

M. BOUCHELACHEM. - Vous n'avez pas tenu compte de notre demande d'intégrer les intérimaires.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai ajouté, pour l'instant, les saisonniers et les CDD. Je souhaite rester concentré sur les effectifs SLS. De toute façon, tout est inscrit dans le compte rendu.

M. BOUCHELACHEM. - Bon an, mal an, vous progressez. Nous arriverons d'ici la fin du mandat à obtenir le tableau complet.

J'ai omis de vous le dire, mais j'écoutais attentivement : vous avez ajouté la colonne sur les jours de maladie.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne sais pas si c'est un petit ou un grand chemin, mais il faut maintenir de la cohérence dans les tableaux et celui-ci est le tableau des effectifs SLS.

Par ailleurs, tous les chiffres relatifs aux intérimaires, vous les avez toujours eus ; je les commente systématiquement.

M. ADAM. - Le gros souci est que vous les mettez dans les pièces jointes, mais vous ne les diffusez pas en séance. Nous ne pouvons donc pas réagir et vous interpeller au moment opportun.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous les commente en direct.

M. ADAM. - Vous savez que c'est une obligation. Nous devons être vigilants sur le nombre d'intérimaires et les raisons pour lesquelles vous y avez recours.

C'est pour cela qu'il est nécessaire - et obligatoire - de nous transmettre ces chiffres clairement chaque mois.

M. GAUSSOU, Président. - C'est diffusé en annexe.

M. ADAM. - Nous ne pouvons pas réagir, car nous n'avons pas les chiffres sous les yeux. À partir d'aujourd'hui, nous vous le demandons expressément.

M. GAUSSOU, Président. - Je peux comprendre vos demandes. J'ai participé à de nombreux CSE. À une époque pas si lointaine, on commentait les chiffres sans présentation, sans visio ni PowerPoint et il y avait des échanges constructifs avec les élus sur la question du travail temporaire. J'ai connu cela dans mon passé professionnel. Tout n'a pas forcément vocation à être projeté pour permettre des échanges et réactions.

Je ne sais pas si, à Étrépagne, lorsque vous faisiez vos CSE il y a 15 ou 20 ans, vous aviez des visios projetées.

M. ADAM. - Si, même si j'étais très jeune.

M. GAUSSOU, Président. - Les élus étaient déjà vigilants sur ces aspects, croyez-le bien.

M. ADAM. - Aujourd'hui, votre manière de procéder concernant les intérimaires nous amène à penser que vous souhaitez nous cacher quelque chose. Nous sommes suspicieux.

M. GAUSSOU, Président. - Détrompez-vous.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous allons le répéter encore une fois : nous sommes passés en CSE unique.

En CSE d'établissement, nous avons la vision du personnel intérimaire, nous savions plus ou moins combien il y en avait, ce qu'ils faisaient et dans quel cadre (accroissement d'activité, remplacement).

Aujourd'hui, avec cette vision plus globale de SLS, ces éléments manquent.

Si nous ne pouvons pas en parler ou les commenter, pour finir, cela ne sert à rien de les afficher.

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons vous apporter un éclairage complémentaire. Le fait d'avoir une vue globale est bien noté.

M. ADAM. - Qu'en est-il donc des intérimaires ?

M. GAUSSOU, Président. - Ils seront inscrits dans le compte rendu.

Pour information, à Roye Conditionnement, il y avait un équivalent de 16 ETP en février. À la sucrerie, il y en avait 7. À Eppeville, 1,5 ETP, à Étrépagny, 3,5 ETP et à Bresles, il y avait 3 ETP.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour un effectif de combien à Bresles ?

M. ADAM. - Nous affirmez-vous qu'à Bresles, il y a autant d'intérimaires que de... ?

M. GAUSSOU, Président. - J'affirme qu'à Bresles il y avait exactement 2,92 ETP exactement.

M. ADAM. - Le chiffre d'intérimaires à Bresles me paraît assez élevé.

M. GAUSSOU, Président. - Si je fais le lien immédiat avec votre remarque, il y a un recrutement en cours d'un conducteur à Bresles dans la Bourse des emplois.

M. BOUCHELAGHEM. - Indiquez-vous les motifs dans le compte rendu ?

M. GAUSSOU, Président. - Les motifs sont toujours précisés : ils sont dissociés entre accroissement temporaire et remplacement de salariés absents.

Concernant la Bourse des emplois, plusieurs recrutements ont eu lieu récemment. La bourse des emplois s'est donc réduite. Nous avons ouvert le recrutement de deux surveillants SES administratifs à Étrépagny qui ont été pourvus rapidement et cela disparaîtra donc de la prochaine bourse des emplois. Nous avons également ouvert le recrutement d'un technicien atelier SES pour le site de Bresles. Il y a donc deux recrutements à Bresles.

M. BOUCHELAGHEM. - Pouvez-vous en dire plus sur le poste de technicien atelier SES ?

Mme HERNANDEZ. - Nous sommes dans le cadre de la préparation d'un futur départ en retraite. L'objectif est d'intégrer quelqu'un en avance, avec d'abord une prise en main sur la partie technique, puis la partie bureau des sucres et le relais pour la gestion du site de Bresles.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce un nouveau poste ?

Mme HERNANDEZ. - Oui, c'est une nouvelle fiche de poste.

M. BOUCHELAGHEM. - Sera-t-elle présentée demain ?

Mme HERNANDEZ. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - Elle est prête. Elle sera présentée, Monsieur BOUCHELAGHEM.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est surprenant.

M. GAUSSOU, Président. - Comme l'a dit Mme HERNANDEZ, c'est dans la volonté d'anticiper très en amont un départ à la retraite.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous ne remettons pas en cause le besoin. Nous sommes juste surpris : c'est la première fois que nous voyons ce type de poste apparaître.

M. ADAM. - Tout à fait. Quel poste concernant le départ en retraite ?

M. GAUSSOU, Président. - Il s'agit d'une personne du deuxième collège qui n'est pas sur un poste technique strictement. Je ne peux pas vous donner le nom exact de la fiche de poste de mémoire.

M. ADAM. - Si c'est un départ en retraite, vous remplacez ce poste et vous en profitez pour modifier le poste repère. Je m'interroge : en avez-vous profité pour revoir à la baisse le niveau du poste ou est-il équivalent, voire supérieur ?

M. GAUSSOU, Président. - Je crois qu'il est supérieur.

M. ADAM. - Nous verrons demain.

M. GAUSSOU, Président. - Nous pourrions échanger sur ce sujet.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce qui est également surprenant, c'est que, si je me souviens bien, dans les précédentes réunions paritaires sur les classifications, en cas de création de nouveaux postes, vous nous adressiez les fiches de poste à l'avance pour que nous puissions en prendre connaissance avant la réunion.

M. GAUSSOU, Président. - Ne les avez-vous pas reçues ?

M. BOUCHELAGHEM. - Non.

M. DESSAINT. - Dans la Bourse à l'emploi, il manque le poste de chargeur vrac.

M. GAUSSOU, Président. - À quel endroit ?

M. DESSAINT. - Au Conditionnement. Nous avons trois intérimaires au chargement vrac. Nous avons eu le départ de M. OLIVA.

M. KANTHACK. - Je ne sais pas si c'est officiel. Cela devrait l'être.

M. DESSAINT. - Cela sera-t-il publié ?

M. KANTHACK. - Cela doit l'être. Il faut vérifier, mais c'est prévu. Je ne sais pas où cela en est administrativement, mais c'est prévu.

M. GAUSSOU, Président. - Nous pourrions en discuter volontiers.

Il y a eu des recrutements, comme je l'ai dit : les deux surveillants SES ont été embauchés.

Nous finalisons également le recrutement d'un ingénieur trainee qui sera basé à Étrépagny dans un premier temps, avec une arrivée prévue au mois d'avril. Il s'agit d'un recrutement ancien qui a un peu tardé mais qui se concrétise.

M. LE POULLEN. - Le poste de conducteur process 2 2023 a également disparu.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, il a été embauché. Merci de l'avoir souligné, Monsieur LE POULLEN. Je vous avais indiqué que cela disparaîtrait.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans l'intranet, il y a une erreur : vous avez mis le même contenu pour les deux postes « technicien bureau technique » et « technicien électromécanicien support ». C'est la même définition.

M. GAUSSOU, Président. - Je note votre remarque.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est juste pour plus de clarté.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez raison, ce n'est pas exactement la même chose.

Merci pour la précision !

M. BOUCHELAGHEM. - S'il y a un salarié que vous souhaitez orienter vers ce poste - je pense notamment au poste de technicien électromécanicien support - s'il lit l'intitulé du poste, cela peut-il poser un problème ?

Cette fiche de poste, l'aurons-nous également ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, nous avons préparé cela du mieux possible.

M. BOUCHELAGHEM. - Je l'espère.

La semaine dernière, j'avais un peu plus de temps et j'ai parcouru l'intranet. Je suis tombé sur la page que je vous montre : célébration de la Journée internationale des femmes.

Je ne vois pas le logo SLS. Je vois Südzucker, Portion Pack, Energy Crops, Beneo, Agrana. N'est-ce pas dommage ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas le détail. C'est bien d'aller sur l'intranet, on ne le consulte pas assez souvent.

M. BOUCHELAGHEM. - J'y ai trouvé de très bons articles. J'encourage tout le monde à y aller de temps en temps pendant leurs pauses.

Notamment, à cette période de mi-mars, il y avait de très bons articles concernant l'équité et l'égalité. À Mannheim, ils ont organisé une action pour le 8 mars en distribuant des fleurs ou des roses aux salariées.

N'est-ce pas très intéressant ?

M. GAUSSOU, Président. - N'hésitez pas à nous faire part de tout ce que vous y voyez de positif.

Il faut également consulter les articles SLS, nous mettons beaucoup d'informations.

M. BOUCHELAGHEM. - Je reviens rapidement sur mon intervention de tout à l'heure, car elle n'était peut-être pas suffisamment claire concernant la marque SLS.

Un très bon article sur le site SLS indique : « *La naissance de la marque SLS : les raffineries de sucre de canne Saint-Louis sont fondées à Marseille, dans le quartier Saint-Louis. C'est ainsi que la marque SLS est née et que la date de 1865 est devenue celle de la création de notre marque, d'abord pour le sucre de canne, puis pour le sucre de betteraves.* »

Ce n'est pas moi qui le dis, c'est le site de SLS.

M. GAUSSOU, Président. - N'avons-nous pas dit exactement cela tout à l'heure ?

M. BOUCHELACHEM. - C'était pour clarifier mon intervention.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un mélange de plusieurs choses. Vous sembliez gêné par rapport à cette célébration.

M. ADAM. - Concernant la Bourse aux emplois, je ne vois pas apparaître le poste du chauffeur qui a démissionné. Il ne figure pas dans la Bourse aux emplois.

En conducteur process sur Étrépagny, n'y a-t-il plus de postes à recruter ?

Mme HERNANDEZ. - Il y a un conducteur process 1, donc un poste de chauffeur qui est en cours de recrutement. Il y a des entretiens en ce moment. Cela apparaîtra dans la prochaine mise à jour. Il est sorti récemment des effectifs. Nous allons peut-être réussir à recruter avant qu'il apparaisse dans la Bourse aux emplois.

M. ADAM. - Est-ce tout pour Étrépagny ?

Mme HERNANDEZ. - Actuellement, oui.

Nous avons recruté un conducteur process 2 en cours de campagne.

M. ADAM. - Pour la prochaine campagne, aurons-nous assez d'effectifs ?

Mme HERNANDEZ. - Oui. Je n'ai pas en tête la situation exacte pour Roye, mais pour Étrépagny, nous avons encore beaucoup de formations en cours, tant en production qu'en maintenance.

Je me permets de rappeler qu'à Étrépagny, nous avons déjà un certain nombre de congés durant la campagne.

M. ADAM. - Si l'on peut anticiper pour tous les postes en vue de la prochaine campagne, c'est une bonne nouvelle.

M. BOUCHELACHEM. - Le passage potentiel en 6x4 pour la campagne sirop est-il envisagé pour 2026 ?

Mme HERNANDEZ. - En 2025, nous n'en serons pas encore capables. Côté chauffeurs, il y a eu une démission le mois dernier. Sur les autres postes, les formations sont en cours. Nous ne pouvons pas laisser quelqu'un seul sur un poste sans formation préalable. Ce ne serait pas juste.

Concernant la post-campagne et le début de la campagne 2025, nous concentrons nos efforts sur la formation pour qu'elles soient toutes validées à leur poste. Aujourd'hui, sauf mauvaise surprise, nous serons capables de le faire en 2026, lors de la post-campagne 2026.

C'est bien l'objectif fixé.

M. GAUSSOU, Président. - N'y a-t-il pas d'autres remarques sur la Bourse des emplois ?

Chacun a-t-il eu ses réponses concernant son site ?

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne sais pas comment elle est mise à jour, mais il y a toujours un décalage entre ce que vous présentez et ce qui est affiché.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a qu'une bourse des emplois affichée.

Quel décalage peut-il y avoir ? Il y a des postes ouverts et pourvus longuement - vous le déplorez - et d'autres ouverts plus rapidement.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans ce que vous présentez, on ne retrouve pas...

M. GAUSSOU, Président. - C'est ce qu'il y a en vision au 1^{er} mars.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce extrait de ce qui est sur l'intranet ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est la Bourse validée au 1^{er} mars. Après, tout élément intervenu depuis n'y figure donc pas forcément. Vous devez vous y retrouver par rapport à ce qui figure sur l'intranet que je ne consulte peut-être pas autant que vous pour comparer.

Il m'a semblé pertinent de projeter à l'écran les dates des prochaines réunions paritaires, dans le cadre de « mon petit chemin » !

(Rires.)

Une question porte sur ce sujet que je vous propose de traiter dès maintenant concernant une réunion paritaire le jeudi 15 mai à Roye. Nous n'en avons pas tenu depuis longtemps. Il y a eu des échanges en direct avec le Crédit Industriel et Commercial concernant le fonds commun, mais ce n'étaient pas des réunions sur mesure SLS. Je les ai donc invités à venir échanger avec vous le 15 mai au matin à Roye, pour parler de nos fonds communs de placement, vous présenter les évolutions et répondre à vos interrogations.

Puis, la réunion paritaire sur l'emploi des seniors aura lieu le 12 juin à Roye également.

De mémoire, ce sont des dates que j'avais proposées fin décembre et qui figuraient potentiellement dans vos agendas.

Y a-t-il des questions ?

M. ADAM. - Concernant la paritaire sur les fonds communs de placement, j'hésite à rédiger un tract à l'ensemble des salariés pour leur déconseiller de souscrire aux actions Südzucker. Si l'abondement reste tel qu'il est, à 250 €, plafonné pour 1 000 €, bloqué pendant cinq ans, c'est un très mauvais placement si vous ne changez rien, si vous ne proposez pas une refonte de notre accord concernant cette action...

C'est une demande faite en NAO par notre organisation syndicale. Aujourd'hui, force est de constater que vous ne l'avez pas prise en compte. Je vais revenir à la charge, car l'intéressement est tombé. Les salariés font des choix.

Quand on voit le résultat annuel, on a perdu les 250 € qui ont fondu comme neige au soleil. Il n'y a aucun bénéfice à participer au financement industriel de Südzucker, sachant que nous sommes

pris pour des pigeons. Je suis en train de rédiger un tract dénonçant tous ces faits : vous nous avez pris pour des pigeons.

Les salariés français ne sont pas des pigeons. Merci.

M. GAUSSOU, Président. - Vos propos étant excessifs, je suis obligé de rebondir.

Nous avons toujours dit que l'abondement était un amortisseur.

C'est la question 16 ; nous pouvons la traiter.

J'ai regardé le fonds cette semaine : l'action est remontée.

M. ADAM. - Oui, de 8 € de plus !

M. GAUSSOU, Président. - Non. Hier matin, chaque salarié qui avait investi 1 000 € avait un rendement de 7 %.

Cela étant, chacun se positionne. Nous n'allons pas avoir cet échange tous les mois. Ce sont des investissements à moyen ou long terme. L'abondement sert d'amortisseur.

Vous donnerez les conseils que vous souhaitez, mais factuellement, celui qui a mis 1 000 € l'an dernier a 1 070 € cette semaine : +7 %. À combien est le livret A ?

M. ADAM. - Celui qui a investi 1 000 €, avec 250 € d'abondement, est à 1 070 €.

M. GAUSSOU, Président. - L'abondement sert d'amortisseur. S'il avait placé ses 1 000 € ailleurs...

M. ADAM. - Avec l'abondement, il n'a même pas l'espoir, avec un rendement annuel tel qu'il est, de les récupérer dans cinq ans.

M. GAUSSOU, Président. - L'action peut évoluer. C'est le propre des investissements boursiers. S'il n'avait pas placé les 1 000 € dans ce fonds, aurait-il eu un abondement ? Non.

M. ADAM. - Aujourd'hui, vous nous avez donc pris pour des pigeons. Nous avons bien compris le message.

Je vais déconseiller fortement aux collègues de souscrire et ce sera un échec total si vous ne permettez pas aux salariés d'avoir un arbitrage avant les cinq ans.

M. GAUSSOU, Président. - Prendre l'abondement et partir tout de suite ?

M. ADAM. - Comme le font les salariés allemands.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas le même système.

M. ADAM. - Ce n'est pas le même cadre fiscal, car l'intéressement et le PEE relèvent d'un cadre fiscal particulier. Ils n'ont pas les mêmes règles que nous, mais le principe reste le même. Ils prennent des actions, bénéficient de l'abondement, puis revendent.

Vous, vous nous interdisez de revendre dès lors que l'on perçoit l'abondement. N'est-ce pas injuste vis-à-vis des salariés français et allemands ?

Je dirai aux collègues qui iront au Comité de Groupe - car je ne peux pas y aller - d'interpeller le PDG sur ce sujet. Nous ne sommes pas des pigeons. Si vous ne prenez pas des mesures avant que la participation ne soit annoncée et versée... Vous avez encore le temps de modifier nos accords.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont des menaces et du chantage.

M. ADAM. - Je ne vous menace pas.

M. GAUSSOU, Président. - Vous présentez les choses comme si nous n'avions pas échangé posément il y a un an, de manière claire, sur quelque chose que vous-mêmes avez signé.

M. ADAM. - J'étais loin de penser à une escroquerie sur l'abondement.

M. GAUSSOU, Président. - Donnez les conseils financiers que vous souhaitez. Le rendement est de 7 % pour les salariés.

M. ADAM. - Ce n'est pas vrai. Ils ont investi 1 250 €. Arrêtez de déformer les chiffres en parlant de rendement.

M. GAUSSOU, Président. - L'abondement est un amortisseur ; ce sont les termes mêmes du banquier, souvenez-vous : un amortisseur pour les bons et mauvais jours.

M. ADAM. - Ce sont 1 250 € que les salariés ont investis. Ils sont donc perdants aujourd'hui.

M. GAUSSOU, Président. - S'ils ne prennent pas ce fonds, ils n'ont que 1 000 €. Si l'action remonte dans un an, vous déplorerez vos propos ?

M. PUECHAL. - Il faut déjà attendre cinq ans, pas l'année prochaine.

M. GAUSSOU, Président. - Chacun a agi en conscience, étant alerté sur le risque.

M. ADAM. - Vous avez entendu : il faut déconseiller à tous les salariés de souscrire.

M. PUECHAL. - Nous en avons parlé, mais ce n'est pas clair pour les salariés. N'est-ce pas à vous et non à nous d'expliquer comment cela allait se passer ?

M. GAUSSOU, Président. - Comment cela allait-il se passer ?

Nous avons réalisé un livret d'actionnariat, organisé des webinaires ; nous avons beaucoup communiqué. L'évolution de l'action reste soumise aux marchés. Nous avons précisé qu'il y avait des risques. Chacun a été alerté. Ne dites pas que nous n'avons pas communiqué : nous avons fait plus que nécessaire.

Cela étant, l'action a baissé, d'accord.

M. ADAM. - Ce que je vous reproche, c'est de nous avoir paralysés avec les cinq ans. Nous ne l'avons pas anticipé. Nous nous sommes dit : 250 €, cela amortira 25 %.

M. GAUSSOU, Président. - Nous n'allons pas consacrer la journée à ce sujet. Nous avons échangé précisément et signé un accord ensemble.

Vous pouvez tout reprocher à la direction...

M. ADAM. - Vous êtes peut-être blindé, mais moralement, n'êtes-vous pas en tort ?

M. GAUSSOU, Président. - Moralement, je suis très bien. 7 % de rendement pour quelqu'un qui a placé 1 000 €. S'il les avait placés ailleurs, aurait-il eu autant ?

M. ADAM. - Nous en parlerons en commission pour voir s'il y a réellement 7 % de rendement, car pour moi, quand on place 1 250 € et qu'il ne reste plus que 1 070 €, ce n'est pas 7 %.

M. GAUSSOU, Président. - Ils vous répondront pareil : l'abondement est un amortisseur.

M. ADAM. - 7 % de rendement est-ce sur 1 250 € ?

M. GAUSSOU, Président. - Mon calcul est sur 1 000 €.

M. ADAM. - Votre calcul est faussé. Ce que vous dites relève d'une escroquerie morale.

Nous avons mis 1 250 €. J'ai déjà vendu des FCP et jamais je ne dirais à un client : « Vous avez investi 1 250 €, il vous reste 1 070 €, c'est 7 % de rendement ». Il y a un problème.

M. GAUSSOU, Président. - S'il y a une difficulté économique, une baisse de la Bourse et que tous les fonds flanchent, vous nous accuserez d'escroquerie et nous allons porter le poids de la « finance mondiale », est-ce cela ?

M. ADAM. - Que dites-vous ?

Vous nous avez dit : « Vous ne pouvez pas vendre pendant cinq ans ».

Quand la Bourse flanche, on prend des décisions : on vend, on achète... Là, nous ne pouvons pas.

On voit nos 1000 € fondre comme neige au soleil.

M. GAUSSOU, Président. - Cela a remonté.

M. ADAM. - Nous n'allons pas y passer la journée, mais je vous ai prévenu.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne peux pas laisser dire que nous n'avons pas agi collectivement et en conscience.

M. PUECHAL. - Vous ne pouvez pas dire qu'il y a un rendement de 7 %.

M. GAUSSOU, Président. - 1 070 € par rapport à 1 000 €, cela fait bien 7 %.

M. PUECHAL. - Ce n'est pas par rapport à 1 250 €.

M. GAUSSOU, Président. - Cela fait cinq fois que je m'exprime sur ce sujet. Je ne vais pas me répéter.

M. PUECHAL. - Si nous avions placé 1 000 €, serions-nous à 1 070 € ?

M. GAUSSOU, Président. - Si vous les aviez placés ailleurs, auriez-vous obtenu 1 070 € ?

M. PUECHAL. - Si je place 1 000 € sans abondement, serais-je à 1 070 € ?

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur PUECHAL, ce n'est pas une obligation. Vous faites comme bon vous semble.

M. PUECHAL. - Personnellement, je ne l'ai pas fait, mais je ne représente pas tous les salariés. 40 % des salariés l'ont fait.

M. GAUSSOU, Président. - Vous faites comme il vous plaira.

Chacun est éclairé et agit selon sa participation et son intéressement.

M. BOUCHELAGHEM. - La date du 12 juin est-elle négociable ?

M. GAUSSOU, Président. - Difficilement, le mois de juin est très chargé et c'est une réunion importante.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est pour savoir s'il est possible de la reporter au 17 ou 19 juin.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne suis pas certain, je vais regarder.

Nous passons à la partie industrielle. Nous revenons à la qualité avec un bilan des réclamations.

M. KANTHACK. - Sur le mois, en termes de réclamations, nous en avons deux justifiées concernant des bûchettes fuyardes, mais cela concerne Van Oordt.

En revanche, il y a des réclamations en cours de traitement, notamment une avec un corps étranger en plastique trouvé dans un sachet Le Bon Sucre chez Pro à Pro. C'est la plus sérieuse.

Cela étant, ce sont des montages ou des situations que l'on rencontre régulièrement.

Voici la pièce de plastique trouvée dans le sachet Le Bon Sucre. C'est assez gros. Ce genre de pièce ne passe pas au crible de sécurité. Nous attendons donc des informations complémentaires, car logiquement cela ne peut pas passer.

M. DESSAINT. - Nous avons surtout les détecteurs.

M. KANTHACK. - C'est du plastique, mais nous avons nos cribles de sécurité. Nous n'avons pas trouvé cette pièce entre le crible de sécurité et l'ensachage. Nous avons demandé plus d'informations. Pour l'instant, nous n'avons que la photo.

En revanche, nous avons retrouvé dans un étui de cassonade 1 kg envoyé par une consommatrice une bille de colle chaude que nous utilisons. Nous n'avons pas encore compris comment cela a pu arriver jusque dans l'étui. Le réservoir où l'on met ces pastilles de colle est extérieur à la machine. Nous établissons un arbre des causes pour identifier l'origine du problème.

Elle sera comptabilisée en mars et apparaîtra comme justifiée.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour l'histoire des bûchettes, comment traitez-vous une réclamation sur des produits qui ne sont pas fabriqués par SLS ?

M. KANTHACK. - C'est le service qualité central qui gère cela et qui prend contact avec Van Oordt en association avec le service commercial. On traite directement avec Van Oordt. Comme c'est à la marque SLS, la réclamation nous est transmise.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans le cadre des corps étrangers, dans notre accord sur l'intéressement, si l'on retrouve des corps étrangers dans des produits non fabriqués par SLS, sont-ils exclus du comptage ?

M. KANTHACK. - Je ne sais plus, il faut que je vérifie le descriptif que nous avons défini sur ce point.

M. ADAM. - Il faudrait vérifier les critères d'exclusion.

M. KANTHACK. - Oui, il faut que je regarde. Nous le notons.

Par ailleurs, nous tenons compte des remarques des clients. Nous avons à nouveau eu des sacs et des big bags percés et surtout une rupture sur le pack 750 g Aldi dont nous parlions lors du lancement. Ils ont commandé trois fois les prévisions. Nous n'avions prévu que deux fois.

Il y a également la programmation des audits à venir à Bresles et Marseille concernant l'IFS. L'audit Halal pour les pellets est prévu en juin à Roye. Nous sommes en train de planifier les audits sociaux à Étrépagney et Roye. Il me semble que cela représente deux jours ou deux jours et demi sur chaque site.

M. BOUCHELACHEM. - Sur la qualité, même si cela sera enregistré sur mars, depuis le début du mois, je soupçonne que certaines citernes, notamment celles des Labouriaux, ont été chargées bien en amont avec des sucres en provenance d'Eppeville.

Actuellement, à Marseille, nous rencontrons de gros problèmes de coloration avec ces sucres. En l'absence de ma responsable, je me suis rapproché de Fabrice REMLINGER.

Ils mènent des investigations, car apparemment ces sucres proviendraient du nettoyage des silos à Roye, lors de la vidange des silos.

M. KANTHACK. - Si c'est cela, il s'agit de la base fin issue de Roye.

M. BOUCHELACHEM. - Apparemment, il y aurait d'importantes quantités de sucre datant de deux, voire trois campagnes. Ils sont en train de vérifier.

M. KANTHACK. - Je sais qu'il en était question hier. Je vais vérifier.

M. BOUCHELACHEM. - Nous devrions trouver une solution alternative.

Nous commençons à être bloqués avec ces colorations qui ne cessent d'augmenter et qui vont poser des problèmes à certains clients, puis à quasiment tous.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a un client à 25.

M. BOUCHELACHEM. - Il y a deux clients à 25. Nous sommes autour de 28.

Nous avons des citernes qui ont été chargées, je pense au stock tampon de citernes Labouriaux qui n'arrive pas en même temps que celles de Perrenot, lesquelles sont déchargées et livrées dans un délai de 48 à 72 heures.

En revanche, avec Labouriaux, nous allons nous retrouver avec du stock bloqué, contenant ce sucre.

M. KANTHACK. - Il y a eu un changement sur les modèles de porte-badges.

Nous avons constaté un morceau de porte-badges rigide dans nos cribles. Nous sommes passés aux porte-badges en plastique souple.

C'est ce qui a été installé dans les distributeurs sur les sites de Roye Sucrierie et Roye Conditionnement.

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

(La séance est suspendue à 10 h 54 et reprise à 11 h 13.)

M. GAUSSOU, Président. - Je vous propose de reprendre notre séance et je passe la parole à Julien KANTHACK pour la logistique.

M. KANTHACK. - Côté logistique sucre, si l'on regarde dans un premier temps Étrépnay, nous étions très en retrait sur les ventes en vrac vers Südzucker UK. Depuis, cela a été réajusté avec de nouvelles affectations. Pour la Belgique, des clients ont été réaffectés afin de libérer les capacités pour la campagne sirop.

Du côté de Roye, c'est toujours un peu le même enjeu : parvenir à trouver le bon équilibre entre la base fin et la base moyen, sans consommer toute la base moyen ou fin trop rapidement. Un enjeu cette année était la vidange du silo n° 3 afin de pouvoir refaire les résines au sol. Cela a dû être géré. Globalement, cela s'est bien déroulé.

Nous serons également vides. Nous essayons d'économiser de la base moyen pour le démarrage de la reprise sirop.

Du côté du palettisé, nous en avons parlé tout à l'heure : l'étui 160 ans est en cours de fabrication et il est même déjà en vente.

Nous avons eu la visite des personnes de planning avec qui la Supply Chain échange plusieurs fois par semaine : Asmaa JAHOUÏ pour l'industrie, Adnane ABAÏD pour le retail, encadrés par Flavie GICQUEL, chargée du planning. Ce sont nos interlocuteurs pour l'industrie et le retail, aussi bien pour le vrac que pour le palettisé pour le planning des lignes ; en cas de réaffectation, ce sont eux nos points de contact.

L'objectif était qu'ils connaissent un peu nos installations et comprennent nos éventuelles problématiques et contraintes. Ils ont fait le tour des sites : Eppeville, Bresles, Roye et Étrépnay.

M. BOUCHELAGHEM. - Ne sont-ils pas venus à Marseille ?

M. KANTHACK. - Non, mais ce ne sont pas forcément les mêmes personnes qui gèrent le liquide.

M. BOUCHELAGHEM. - Asmaa JAHOUÏ gère également le liquide.

M. KANTHACK. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - La connaissez-vous ? Avez-vous créé un lien dans le cadre de la logistique ?

M. BOUCHELAGHEM. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - Nous passons à la Normandie avec les actualités d'Étrépnay et de Bresles.

Mme HERNANDEZ. - À Étrépnay, l'intercampagne est en cours, avec des expertises un peu partout dans les secteurs de l'usine et des gros travaux qui ont démarré. Nous avons plutôt bien avancé. J'en ai listé quelques-uns dans la slide.

Comme souvent, l'intercampagne est chargée et elle ne sera pas longue, car nous avons terminé la campagne un peu tard. Cela s'active donc dans tous les secteurs.

La post-campagne démarre avec la mise en route des chaudières le 31 mars.

M. LE POULLEN. - Cela a-t-il été avancé d'une journée ?

Mme HERNANDEZ. - Nous pensions démarrer le 1^{er} avril. En réalité, le tonnage à cristalliser est de l'ordre de 90 000 tonnes, un peu plus que prévu en cours de campagne, car la cristallisation à Étrépnay a tourné moins vite que d'habitude lors de la deuxième moitié de campagne.

Pour éviter de mettre en difficulté notre arrêt technique du SES durant les deux dernières semaines de juin, nous allons essayer de gagner cette journée. Le planning mis à jour devrait sortir cette semaine.

Côté expéditions, Julien KANTHACK l'a montré dans les graphiques : le sucre sort plutôt bien, notamment notre qualité 2B. Nous allons nous lancer dans une opération de vidange partielle du silo 75 extérieur. Nous avions voulu faire cette vidange l'an dernier, mais le sucre avait tellement monté que nous n'avions eu le temps de ne vider que la moitié du silo. En voyant le niveau bas, nous avons vu une opportunité, avant le démarrage et pendant de la post-campagne, de nous relancer dans cette opération. Nous ne ferons sûrement pas l'intégralité, mais pensons être capables de gagner un quart, ce qui aidera les conditions de travail de nos équipes SES.

Je remercie Christophe pour le coup de main.

M. BOUCHELACHEM. - Vous avez présenté les gros travaux. Je suppose que la liste n'est pas exhaustive.

Mme HERNANDEZ. - Non.

M. BOUCHELACHEM. - Côté lavoir, la réfection de la tour à herbes est-elle prévue d'ici le début de la prochaine campagne ?

Mme HERNANDEZ. - De quoi parlez-vous ?

M. GUAPO. - Il parle de la presse à herbes.

Mme HERNANDEZ. - La presse à herbes fera l'objet d'un peu de maintenance.

Si nous voulions la remettre complètement à neuf, cela coûterait des centaines de milliers d'euros, ce que j'ai refusé. Nous allons faire le minimum nécessaire pour qu'elle puisse fonctionner correctement pendant la prochaine campagne. Avec le service betteravier, nous essayons de trouver d'autres débouchés pour les herbes, afin de ne plus être obligés de les presser.

Cet outil est une antiquité et nous a causé beaucoup de problèmes au cours de la campagne 2024. Nous ferons donc le nécessaire pour qu'elle tourne de façon la plus sereine possible, sans attendre de miracles en termes de matière sèche. Ce que je lui demande, c'est de fonctionner et nous essayons, avec l'équipe de Thomas NUYTTEN, de trouver d'autres débouchés.

Nous avons dû le faire un peu dans l'urgence cette campagne, mais l'urgence n'est jamais idéale pour sortir les herbes sans qu'elles aient besoin d'être pressées.

Ensuite, je vous fournis quelques informations sur les projets d'investissement. Nous avons les deux gros projets de l'an dernier, à commencer par le point froid à Étrépnay, sur lequel nous avons un certain nombre de travaux de reprise, d'optimisation et de mise en sécurité des conditions de travail et de la manutention, à mettre en place durant cette intercampagne.

Du côté du méthaniseur, l'installation a été redémarrée en fin de campagne pour être testée, par suite de modifications de tuyauterie. Nous avons constaté une accumulation d'eau condensée qui ne s'évacuait pas correctement. Nous avons validé en fin de campagne que le méthaniseur fonctionnait bien et que la circulation des gaz était correcte. Il reste quelques petits travaux correctifs à réaliser pendant l'intercampagne. Nous devons redémarrer à la prochaine campagne pour tester la réinjection de biogaz dans la chaudière.

M. BOUCHELACHEM. - Concernant la filtration, les travaux correctifs que vous allez apporter vont-ils la concerner également ?

Mme HERNANDEZ. - Non.

M. BOUCHELACHEM. - Rien n'est-il prévu sur la filtration ?

Mme HERNANDEZ. - Non.

Concernant les autres projets, nous avons un petit volet de migration automatisme prévu cette année, concernant l'atelier de décalcification qui est en cours pour un démarrage à la prochaine campagne.

Un gros chantier, moins visible, concerne l'électricité de couplage de nos turboalternateurs sur le réseau. Les études sont en cours, les commandes ont été passées. Les travaux auront lieu au mois de juillet.

Le projet le plus visible actuellement est le remplacement de l'épierreux 6 qui a été complètement démantelé. Le gros œuvre devrait être terminé en fin de semaine ; cela suit son cours pour des essais début juillet.

Nous entamons également une phase d'étude pour la prochaine étape de la décarbonation à Étrépagny, avec l'installation d'un corps d'évaporation supplémentaire pour poursuivre nos efforts d'équilibrage de l'évaporation et d'économie d'émissions de CO₂.

M. ADAM. - Sommes-nous toujours dans une phase où les investissements sont suspendus ou différés ?

Mme HERNANDEZ. - Pour les investissements présentés en 2026, on nous a effectivement demandé de réduire un peu la voilure. Certaines choses sont reportées à 2027, en année budgétaire.

Cependant, tout ce qui a été validé reste validé, parfois avec des ajustements quant au calendrier des dépenses. Tous les projets prévus restent d'actualité.

M. ADAM. - Au niveau des projets futurs, restent-ils dans les tuyaux sans annulation ?

Mme HERNANDEZ. - Nous continuons à travailler de manière énergique sur les plans de décarbonation dans les usines. Il y en a un à Étrépagny et un autre, différent, à Roye Sucrierie, car les deux usines ne sont pas comparables. Je sais que c'est également le cas dans les autres entités de la division sucre.

Nous poursuivons ce travail, même si ces projets - en cours d'étude, de réalisation ou de décision budgétaire - prennent du temps car ils nécessitent de gros moyens. Cela a pu être ralenti sur un ou deux ans, mais la volonté forte d'avancer dans cette direction demeure.

M. ADAM. - Vu les annonces de Südzucker concernant des résultats moyens et la suspension ou le report d'investissements, sommes-nous toujours dans cette logique sans projet annulé ?

Mme HERNANDEZ. - Non, les projets validés restent tous validés, avec parfois un léger étalement dans le temps.

Je vous présente maintenant quelques informations diverses.

Nous avons reçu la visite du préfet de l'Eure et de plusieurs représentants des syndicats agricoles début février. Cela a été relayé par la presse.

Nous travaillons actuellement avec la SNCF pour essayer de prolonger notre convention. Nous disposons d'une ligne ferroviaire entre Pont-Saint-Pierre et notre site dont nous sommes les seuls utilisateurs.

Nous avons une convention depuis plusieurs années et participons à la maintenance de la ligne pour la maintenir opérationnelle. Cette convention s'arrête à la fin de l'année et nous commençons à travailler à son renouvellement. Je ne dis pas que ce sera simple.

Nous avons également organisé une séance de photographie portrait de plusieurs personnes la semaine dernière et la semaine précédente.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans quel cadre la visite du préfet s'est-elle déroulée ?

Mme HERNANDEZ. - Il était venu nous voir en décembre, très brièvement, à l'invitation de la communauté de communes qui organisait un tour d'horizon de certains acteurs du territoire.

En février, il a passé une journée autour de la filière betterave. Le matin, il était chez les agriculteurs - nous n'étions pas invités - pour discuter des difficultés actuelles et des contraintes du monde agricole. Nous avons organisé une visite de l'usine l'après-midi afin qu'il découvre notre activité, celle de nos agriculteurs et les sujets pour lesquels nous pourrions éventuellement avoir besoin de son appui.

Cela concernait la logistique des camions, le recrutement ; nos agriculteurs ont beaucoup parlé d'impôts, de l'Ukraine, des produits phytosanitaires et d'autres difficultés.

Je lui ai montré ma belle usine dont je suis fière.

M. BOUCHELAGHEM. - À ce sujet, M. MASEREEL nous avait parlé d'une remise en propreté de l'usine, notamment au niveau des peintures.

Est-ce prévu ?

Mme HERNANDEZ. - Nous en faisons tous les ans.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne parle pas de l'intérieur, mais de l'extérieur.

Mme HERNANDEZ. - J'ai peut-être mal compris la question.

M. BOUCHELAGHEM. - N'y a-t-il pas de projet pour rafraîchir les peintures extérieures ?

Mme HERNANDEZ. - J'ai l'impression que nous avançons.

J'ai commencé quelques travaux :

- l'an dernier, nous avons refait la façade du bâtiment big bag qui était sale ;

- il y a trois mois, nous avons remplacé la clôture, car j'en avais assez des barbelés.

Je sais que cela prendra du temps, mais progressivement, nous avançons.

M. GAUSSOU, Président. - Cela se fait par étapes.

Mme HERNANDEZ. - En ce moment, nous refaisons également le local de pause aux personnes du SES qui était en mauvais état. Cela fait partie des aménagements extérieurs et j'estime que cela avance dans ce sens.

M. DESSAINT. - Qu'en est-il des vestiaires ?

Mme HERNANDEZ. - Ce n'est pas de l'extérieur.

L'usine est grande. Il y aura encore des sujets à traiter pendant longtemps, je n'en doute pas.

Peut-être avez-vous vu en arrivant que nous avons récemment remplacé toute la clôture entre ce bâtiment et l'entrée ; il s'agit de clôture verte, plus esthétique. Avant, c'était du simple fil barbelé.

Nous ne pouvons pas tout faire d'un coup, mais cela fait partie d'une évolution normale.

M. GAUSSOU, Président. - Nous passons à Roye Sucrierie.

Mme HERNANDEZ. - De la même manière, l'activité intercampagne progresse bien, avec un bon avancement des nettoyages industriels et le début des expertises.

Un dégât majeur a été identifié : l'état de la tour de diffusion, la tour BMA qui a posé des difficultés d'exploitation en fin de campagne. Nous avons découvert de nombreux dégâts. La photo présentée montre le bas de la diffusion avec des grilles arrachées, ce qui peut expliquer le mauvais fonctionnement de l'équipement en fin de campagne.

Le silo 3 a été vidé, comme Julien l'a déjà indiqué.

Des travaux ont commencé sur le rotor du turboalternateur, avec nettoyage des rotors et opérations de maintenance.

La campagne sirop démarrera un peu plus tard qu'ici, le 14 avril, soit deux semaines plus tard, avec un tonnage légèrement supérieur à celui d'Étrépnay : de l'ordre de 95 000 à 97 000 tonnes.

Des essais des stations d'irrigation sont en cours. Il y a actuellement beaucoup d'eau en stock à Roye et nous souhaitons commencer l'irrigation dès que possible pour abaisser les niveaux des bassins.

M. LE POULLEN. - Nous avons aussi irrigué cette année et nous allons continuer à irriguer.

Mme HERNANDEZ. - Nous avons irrigué environ 6 000 tonnes l'an dernier, à titre d'essai.

Nous sommes en discussion intensive avec plusieurs planteurs proches de l'usine pour utiliser notre eau condensée en intercampagne. Nous avons déjà reçu l'agrément de l'Agence de l'eau pour cela.

Cette année, puisque nous avons terminé avec des bassins relativement pleins et si le temps est favorable, nous espérons mener une campagne d'irrigation assez importante, de l'ordre de 180 000 m³.

Je reviens vers Roye avec quelques informations sur les projets à réaliser en 2025 :

- un projet d'extension du périmètre d'irrigation est en cours de consultation pour les différents lots ;
- un projet de stockage de produits chimiques est à l'étude, avec une consultation et une demande de permis de construire déjà déposée. Les travaux interviendront après la campagne 2025 ;
- la poursuite des travaux d'aménagement du magasin et de l'atelier : cela avance bien. J'ai eu l'occasion de visiter le nouvel atelier récemment et les commandes ont été passées ;
- des études et appels d'offres sont en cours pour le remplacement de la CTA du silo, en vue d'améliorer la maturation du sucre en silo.

M. ADAM. - Ce serait bien de faire de même à Étrépigny.

Mme HERNANDEZ. - Nous ne pouvons pas tout faire en même temps.

M. PUIPIER. - Vous ne parlez pas des travaux sur l'évaporation. Il devait y avoir des ajustements. S'agira-t-il de travaux marginaux par suite des problèmes rencontrés au niveau de l'évaporation ?

Mme HERNANDEZ. - Je pense que vous parlez du thermo.

C'est une reprise. Aujourd'hui, je ne sais pas où cela en est ; nous pourrions en parler le mois prochain.

M. GAUSSOU, Président. - Nous présentons actuellement les projets, Monsieur PUIPIER, plus que la fin des précédents projets.

M. PUIPIER. - Le thermo a été acheté et il ne fonctionne pas correctement.

M. KANTHACK. - Je ne sais pas si un diagnostic a été posé ; je ne sais pas si la cause a été complètement identifiée. Il faudra en discuter.

M. CAUCHOIS. - Nous avons eu un essai d'évacuation la semaine dernière. Nombre de mécaniciens dans leur atelier n'ont pas entendu l'alarme. Nous faisons remonter l'information, car ils se sont retrouvés sans aucune sonnerie, sans aucun signal dans leur atelier tout neuf.

M. KANTHACK. - Cela a été pris en compte.

Il y a deux points : d'une part, le fait de ne pas avoir entendu et d'autre part, un amalgame avec l'essai sirène. Je ne sais pas si cela concerne le même secteur, mais cela a bien été pris en compte. Hélène et Quentin en ont discuté.

M. GAUSSOU, Président. - Cela fait partie des actions correctives identifiées. La deuxième correction porte sur le fait que certains ont cru à un essai sirène traditionnel, comme celui que nous faisons tous les mois. Or, il s'agissait d'un exercice d'évacuation et il fallait quitter son poste.

M. KANTHACK. - Normalement, les essais sirènes ont lieu tous les jeudis après-midi et là, c'était un mardi après-midi. Certains ont pensé que c'était l'essai sirène habituel et c'est pour cela qu'ils ne sont pas sortis. Cela a été pris en compte.

Côté Roye Conditionnement, un premier point d'information : nous nous sommes interrogés sur la manière d'organiser, pendant la campagne sirop, l'ensilage de la base fin, alors qu'aucune ligne de conditionnement ne produit durant cette période. Nous avons travaillé avec la Supply Chain et

la sucrerie pour voir si nous pouvions réussir à réaliser un seul « run » de base fin et mettre en place une organisation spécifique pour assurer l'ensilage.

Nous avons trouvé cette organisation. Nous partons sur un rythme continu d'ensilage base fin qui démarrera le 12 mai et se terminera le 13 juin. Cela implique un tamiseur et un électromécanicien par poste, nécessaires dans cette organisation pour assurer l'ensilage.

Nous en avons déjà parlé avec les équipes ; les OGT sont en cours de mise à jour. D'après ce que j'en sais, cela ne pose pas de difficulté.

M. BOUCHELACHEM. - Sur l'absence de manager du pôle maintenance, qu'envisagez-vous pour la suite ?

M. KANTHACK. - Pour l'instant, comme la personne est en arrêt maladie, nous avons mis en place un roulement avec quatre personnes différentes, chacune prenant une semaine pour assurer le suivi : deux managers et deux personnes du bureau technique. Cela reste temporaire, en attendant d'en savoir plus, si la situation devait se prolonger.

Nous avons également mené des investissements, même si cela reste plus limité. Nous avons un problème sur notre palettiseur sachets : dans certaines configurations, nous devons réduire la cadence. Nous avons optimisé le système, ce qui nous a permis d'augmenter la cadence, même si nous ne sommes pas encore au niveau visé. En montant en cadence, d'autres problèmes sont apparus que nous sommes en train de résoudre.

Nous avons achevé la maintenance du magasin grande hauteur (MGH), un gros chantier, comprenant les reprises de soudure de rails et les câbles d'élévation.

Du côté des lancements, nous avons commencé la production du morceau Fairtrade attendu par le marketing.

Autre point : nous avons saisi une opportunité avec un spot de 1 000 tonnes de sacs de 5 kg pour Lidl Allemagne, à la marque Südzucker, à réaliser sur quatre semaines. C'est un beau challenge que nous venons de démarrer.

Nous nous préparons également au lancement du sachet papier 1 kg glace que nous maîtrisons bien mieux maintenant. La difficulté réside dans le fait de parvenir à le conditionner debout, prêt à vendre, dans des cartons. Nous travaillons sur ce point pour commencer les livraisons fin mai.

Nous étions en fin d'exercice et nous gérons toujours quelques arbitrages pour tenir les budgets de TN et de maintenance.

Sur les résultats, le pôle poudre a enregistré un bon mois, avec un taux de 77,2 %. On peut noter les bonnes performances de la ligne sac trois têtes et de la Rovema. La ligne sachets est un peu en retrait. Tout ce qui a été entrepris sur le palettiseur a nécessité des ajustements, notamment des problèmes de pliage qui apparaissent lorsque l'on augmente la cadence - problèmes invisibles à plus faible vitesse. Ces ajustements ont eu un impact fin janvier et début février, notamment avec le système d'élévation du palettiseur que nous avons dû reprendre. Cela reste toutefois un bon mois pour les poudres.

Concernant les morceaux, l'OEE est à l'objectif.

Nous avons bien redémarré le roux en performance, ce qui est une bonne nouvelle. Nous rencontrons cependant des difficultés, mais pas de motage complet en masse. Nous observons des problèmes de motage en surface, avec une croûte qui se forme et pose un problème pour alimenter correctement la ligne. Nous procédons à des remises en état et apportons des améliorations. Globalement, la ligne fonctionne bien, même si ce n'est pas simple.

Nous rencontrons des soucis de démoulage sur les lignes 9 et 10, notamment la ligne 10. Historiquement, cette ligne est très sensible aux variations, au potentiel de sucre et d'humidité. Nous menons des actions, effectuons des tests et procédons à des réglages pour comprendre et résoudre ce problème. Nous avons notamment changé un tapis de séchage, effectué des reprises de réglage en mars et mené des essais avec soit de la base moyen, soit différentes recettes pour voir les réactions.

Les lignes 14 et 15 ont également bien fonctionné, avec un taux de 74 %, ce qui est un bon résultat.

À noter - j'en parlerai lors du prochain CSE - que nous avons tenu le 3 mars notre journée du Conditionnement, avec différents ateliers et des feuilles de route définies dans chaque pôle.

M. CAUCHOIS. - Je n'y connais pas grand-chose, mais pourquoi l'objectif est-il fixé à 55 % sur le sucre roux ? On arrive à sortir 68,6 % et à côté, on est juste, juste.

Ne pourrait-on pas laisser de la place au roux pour privilégier le blanc ? Comment cela fonctionne-t-il ?

M. KANTHACK. - Il y a une différence. L'objectif est fixé à 55 %, car c'est ce que nous devons atteindre pour réussir à sortir le volume nécessaire.

Nous visons plus, bien entendu, mais comme nous sommes très dépendants de la qualité du sucre que nous recevons, nous fixons cet objectif. Il peut y avoir des semaines ou des mois à 68,6 %, mais nous en avons déjà eu à 40 ou 45 %, lorsqu'on n'arrivait pas à produire correctement.

Cela sera revu. À la fin de l'exercice fiscal, nous avons atteint 67 % ; nous allons donc probablement passer cet objectif de 55 % à 65 %. Nous nous en sortons mieux.

M. CAUCHOIS. - Ne risque-t-on pas de réduire pour faire de la place aux autres ?

M. KANTHACK. - Ce n'est pas une question de place.

Ce sont des objectifs de fonctionnement. Les lignes tournent en parallèle. On ne gagne pas d'un côté pour perdre de l'autre.

M. GAUSSOU, Président. - Historiquement, nous avons eu du mal à atteindre cet objectif et là, nous avons bien progressé. Il faudra sans doute le relever.

M. KANTHACK. - En revanche, nous finissons l'exercice à 64,1 % sur le blanc alors que nous visons 68 % en réalité. Il y a donc encore une marge de progression.

M. BOUCHELACHEM. - Sur le pôle morceaux, vous aviez des travaux en cours, notamment en termes d'organisation, concernant le pilotage des lignes et l'articulation entre la maintenance et la production. Où en êtes-vous ?

La journée du 3 mars évoquée marque-t-elle une avancée sur ce sujet ?

M. KANTHACK. - Un groupe de travail a été mis en place, car nous avons lancé cette organisation, mais elle nécessitait beaucoup de précisions. Ce n'était pas assez clair quant aux tâches attribuées au pilote, au conducteur et à l'électromécanicien. Nous avons retravaillé le sujet et réuni un groupe de travail mi-février.

Le 3 mars, nous avons présenté la première structure et la manière dont nous allions procéder. Le groupe de travail va se réunir régulièrement pour avancer. Nous sommes partis sur l'aspect technique, en identifiant toutes les opérations pouvant être réalisées sur les lignes et en nous demandant : est-ce au pilote, au conducteur ou à l'électromécanicien de les réaliser ?

En parallèle, nous travaillons sur la coordination entre ces personnes, ce qui a été la priorité et a été expliqué lors de cette réunion. Dans le groupe de travail, il n'y a pas tous les conducteurs - ils sont 24 - mais un échantillon représentatif. Nous informons régulièrement l'ensemble des équipes, notamment lors de la réunion du 3 mars et dans nos réunions hebdomadaires d'avancement du groupe de travail.

M. BOUCHELAGHEM. - Le pilote dispose-t-il de sa fiche de poste ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. BOUCHELAGHEM. - La fiche de poste repère a-t-elle été établie ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour schématiser, avez-vous d'abord rédigé une fiche de poste repère, puis vous posez-vous la question de son contenu détaillé ?

M. KANTHACK. - Non. Ce sont les équipes qui nous ont demandé d'être plus précis sur les tâches de chacun.

La fiche de poste repère contient une phrase générale. Les équipes demandent des précisions sur ce que cette phrase implique concrètement au quotidien. C'est ce que nous sommes en train de décliner et d'étudier.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce que vous faites pour la fiche de poste du pilote, le faites-vous également pour les électromécaniciens, les conducteurs, etc. ?

M. KANTHACK. - Oui, l'ensemble.

M. BOUCHELAGHEM. - Même si leur fiche de poste ne change pas dans le fond, vous en détaillez les missions, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Oui, c'était leur demande, car ce n'était pas assez clair pour eux.

M. BOUCHELAGHEM. - Demain, en préambule de la réunion sur les classifications, nous demanderons la même chose pour toutes les fiches de poste repère. C'est une excellente initiative.

Aujourd'hui, nous avons des fiches de poste repère avec des définitions très génériques. Je ne suis pas certain que, pour chaque fiche de poste repère, il existe une check-list de formation détaillant toutes les tâches.

Pour Étrépagny, j'en suis certain, car c'est Alain MASEREEL qui a mené ce travail.

Mme HERNANDEZ. - Qui a fait faire ce travail, si je puis me permettre.

M. BOUCHELACHEM. - Sur l'intranet, j'ai trouvé les check-lists de formation pour Étrépagny, mais pas celles de Roye Conditionnement...

M. KANTHACK. - Nous en avons également, mais peut-être pas pour tous les postes.

M. BOUCHELACHEM. - Sur l'intranet, on trouve des check-lists de formation très détaillées pour les postes à Étrépagny, mais c'est tout.

Là, vous parvenez à faire le lien entre la fiche de poste repère et la véritable définition du poste, avec toutes les tâches.

Mme HERNANDEZ. - Je suis étonnée que ce soit en ligne sur intranet.

M. BOUCHELACHEM. - Oui, elles y sont. Ne devraient-elles pas y être ?

Mme HERNANDEZ. - Ce n'est pas un secret d'État, mais ce n'est peut-être pas nécessaire.

M. BOUCHELACHEM. - Lorsque je parle d'intranet, il s'agit d'un lien SharePoint. En partant de l'intranet, les fiches de poste repère redirigent vers ce lien où l'on trouve les fiches de formation. C'est très bien fait, très détaillé. C'est un bon outil pour nous afin de comprendre la fiche de poste repère qui reste générique. Pour le salarié, cela lui permet de connaître précisément ses tâches.

Cela signifie, Monsieur KANTHACK, que vous savez ce qu'il vous reste à faire.

M. KANTHACK. - Nous en avons déjà un certain nombre, mais elles ne sont pas sur le SharePoint.

Tout cela constitue un travail préparatoire. Nous sommes en train de digitaliser ce suivi. Pour cela, nous reprenons toutes nos fiches papiers et c'est Alain MASEREEL qui était chef de projet. Nous alimentons tout ce processus. De mon côté, c'est Noémie DUTHEIL qui participe à ce groupe de travail pour que, au Conditionnement, nous puissions faire de même et digitaliser ce suivi pour un meilleur pilotage des formations, mais, pour cela, il faut renseigner tous les critères.

Étrépagny était site pilote sur ce projet.

Mme HERNANDEZ. - Frédéric GUAPO faisait partie du groupe de travail.

M. GAUSSOU, Président. - Y a-t-il d'autres questions ou remarques ?

M. PUECHAL. - Pour les morceaux, cela progresse, mais lentement. Nous en avons déjà parlé, c'était censé être clair, précis et détaillé et six ou sept mois après, on s'aperçoit que cela ne l'est toujours pas et qu'on avance doucement.

M. KANTHACK. - Je trouve vos propos un peu réducteurs.

Avancer doucement... Nous nous voyons une à deux fois par mois, ce qui, pour moi, ne signifie pas avancer lentement.

Il a surtout fallu clarifier dans le détail ce qui, pour nous, paraissait assez clair au départ.

M. PUECHAL. - Cela remonte tout de même à l'année dernière.

M. KANTHACK. - Nous le vivons au quotidien et nous constatons la progression.

M. PUECHAL. - Nos interrogations datent néanmoins de l'an dernier. En relisant les procès-verbaux de CSE de l'année dernière, on retrouve exactement les mêmes interrogations.

M. KANTHACK. - Nous avons également changé de manager de pôle. Le précédent est parti, le nouveau est arrivé. Lorsqu'il arrive, je ne peux pas lui demander tout de suite de définir les rôles de pilote, conducteur, etc.

M. BOUCHELAGHEM. - Reprend-il tout à zéro ?

M. KANTHACK. - Non, mais il doit comprendre de quoi il parle. Il doit avoir vécu la réalité du terrain avant de pouvoir reprendre ces éléments.

Aujourd'hui, nous sommes suffisamment matures pour avancer sereinement et cela se déroule plutôt bien.

M. BOUCHELAGHEM. - Un nouveau manager de pôle passe-t-il par des formations spécifiques, notamment les formations Armoni ?

M. KANTHACK. - Oui, mais il n'a pas toutes les clés dès son arrivée.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, c'est un apprentissage progressif. Il y a aussi les formations qu'il suit de lui-même, en découvrant les spécificités de SLS.

M. KANTHACK. - D'ailleurs, nous avons modifié ce parcours de formation. La personne qui est arrivée a occupé des postes de matin, d'après-midi et de nuit avec les équipes, pour mieux comprendre leur fonctionnement et passer du temps avec elles - ce que l'on ne faisait pas auparavant.

M. BOUCHELAGHEM. - À Roye Conditionnement, j'ai l'impression qu'il y a un fort turnover au niveau des managers.

M. KANTHACK. - Cela dépend de ce que l'on entend par « fort turnover ».

Récemment, nous avons eu davantage de changements que par le passé, c'est vrai.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant Eppeville, je vous communique deux points.

Premièrement, je tiens à saluer le départ en retraite de Régis GROST qui a fait valoir ses droits au 1^{er} mars, avec un pot de départ en présence de Gaël de GABORY dans la nouvelle salle de réunion et la réfection des bureaux techniques que nous mettons en valeur sur cette diapositive.

M. BOUCHELAGHEM. - Le présentez-vous car c'est un ancien élu du CSE ?

M. GAUSSOU, Président. - Il est toujours bon de donner des nouvelles de chaque site et effectivement, c'est un ancien élu, ce qui me fait plaisir de le souligner.

Nous avons également récemment mis à l'honneur d'autres salariés qui n'étaient pas élus, comme Jean-Paul LEFAUVEAU ou Sandrine PECHER.

À Marseille, concernant l'actualité, il y a ce que M. BOUCHELAGHEM évoquait tout à l'heure au sujet de la qualité des produits.

Nous pouvons également ajouter, même si nous ne sommes pas propriétaires du site, que les opérations de démantèlement se poursuivent, voire s'accroissent autour de notre atelier. Cela se

déroule dans un cadre maîtrisé : tout est fermé, il n'y a pas d'interactions directes, mais les opérations sont en cours.

M. BOUCHELACHEM. - Nous avons évoqué le départ de M. MASEREEL, mais il est parti discrètement, presque en catimini.

M. GAUSSOU, Président. - Il est encore actif : il est actuellement en mission de conseiller du Président jusqu'au 1^{er} mai.

M. BOUCHELACHEM. - A son départ, vous êtes sûrs que nous ne serons pas là, puisque nous serons en défilé du 1^{er} mai.

M. GAUSSOU, Président. - M. MASEREEL est toujours à l'effectif.

M. BOUCHELACHEM. - Il a néanmoins quitté le CSE.

M. GAUSSOU, Président. - Pour Étrépagny, il a déjà organisé un pot de départ le 6 mars.

Concernant la question du harcèlement évoquée par M. BOUCHELACHEM, elle est d'actualité et je souhaitais en parler au cours de ce CSE.

Deux cas nous sont récemment revenus.

Le premier concerne Étrépagny et une personne en souffrance. Il s'agit d'un cas de harcèlement qui n'est manifestement ni sexiste ni sexuel, mais concerne une opératrice arrière. Une enquête interne a été menée par Cécile HERNANDEZ qui a permis d'identifier qu'un collectif de conductrices arrière exerçait du harcèlement à l'encontre d'une jeune femme récemment arrivée.

Cela nous a conduits à prendre des mesures, notamment la décision de ne pas reconduire le contrat de l'une d'elles dès la prochaine campagne, cette personne étant le fer de lance de ces agissements.

Plusieurs enseignements en découlent. Nous devons être vigilants et réactifs. N'ayez aucun doute quant à nos interventions dans ces cas-là.

Je m'adresse également à Monsieur BOUCHELACHEM : cette situation a manifestement perduré sans alerte rapide. Le collectif de travail en avait certainement connaissance. J'invite donc les représentants du personnel à faire remonter toute information émanant du terrain sur ce sujet afin d'agir au plus tôt. Le groupe RPS doit également jouer un rôle à cet égard. Je pense qu'il conviendrait de prendre des mesures pour médiatiser davantage cette problématique et mieux la faire connaître.

M. DESSAINT. - Le groupe RPS avait-il été informé ?

M. GAUSSOU, Président. - Il l'a été par Mme HERNANDEZ qui s'est emparée du sujet et a mené son enquête interne, ce qui a permis de clarifier la situation.

M. BOUCHELACHEM. - Madame HERNANDEZ, avez-vous prévenu le groupe RPS dès que vous avez eu connaissance du problème ou seulement lorsque la situation est devenue préoccupante ?

Mme HERNANDEZ. - Malheureusement, j'ai découvert la situation tardivement. C'est à partir de ce moment que j'ai alerté une personne du groupe PAS (Prévention Action Soutien), bien implantée sur le terrain dans l'usine, afin d'aller discuter avec la salariée concernée et de m'aider à lui apporter un soutien.

M. GAUSSOU, Président. - Ce fut le premier cas de figure.

Nous avons mené l'enquête interne, mais nous pouvons déplorer le temps perdu. Le travail a été fait en fin de campagne ; la campagne était déjà achevée, malheureusement.

Le deuxième cas est plus récent. J'ai moins d'éléments, mais il semble s'agir d'un cas de harcèlement sexiste. Il concerne une jeune femme recrutée à Roye Sucrerie sur un poste d'ERA. Elle était la seule femme dans son équipe et a présenté sa démission en raison du comportement de certains collègues de son équipe.

Cela doit nous amener à renforcer nos actions. Nous ne resterons pas inactifs. Il est nécessaire d'aller au-delà des simples affichages réglementaires pour organiser des séances de sensibilisation à destination de l'encadrement et du personnel.

Il y a un an, nous nous réjouissions d'avoir recruté cette jeune femme, avec la perspective d'une évolution vers un poste de jour. Un an et demi plus tard, elle s'apprête à quitter l'entreprise. Nous devons absolument réagir.

Nous allons intensifier nos actions sur la question du harcèlement sexiste.

Il y a deux situations différentes, mais dans les deux cas, il s'agit de harcèlement. Le point commun reste la remontée tardive des informations. Que ce soit via le groupe RPS ou la ligne hiérarchique, ce délai n'est pas acceptable.

M. ADAM. - Il faudrait profiter des journées d'établissement, dans chaque site où l'on réunit l'ensemble du personnel, pour organiser un atelier ou une session rappelant que ces comportements ne sont pas acceptables chez SLS.

C'est en train de se diffuser, je pense.

Nous avons eu deux cas en peu de temps ; je considère que c'est une alerte assez forte.

M. GAUSSOU, Président. - Le premier cas n'était pas sexiste ni sexuel, mais il s'agissait bien de harcèlement.

M. ADAM. - C'est du harcèlement, en effet. Il serait opportun de profiter des journées d'établissement pour rappeler au personnel ce que sont un comportement de harcèlement et un comportement sexiste.

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons également nous pencher sur l'accueil des saisonniers.

M. ADAM. - Oui, l'accueil des saisonniers, mais également l'accueil des nouveaux personnels. Il faut intégrer quelque chose, une action forte de votre part.

M. GAUSSOU, Président. - Et encore davantage médiatiser le rôle du groupe RPS, en particulier auprès de certaines populations. Les saisonniers, par exemple, ne sont pas forcément informés.

M. ADAM. - Il convient également de rappeler la responsabilité de chacun dans ces agissements et ces paroles.

M. BOUCHELAGHEM. - Mon intervention, même si ce n'est pas la bonne solution et qu'elle ne saurait être la seule réponse, vise à relancer ma demande antérieure concernant l'affichage. Cela rappelle au moins les droits et devoirs de chacun et surtout le cadre pénal de certains agissements. Il faut le faire. C'est votre devoir.

Je me souviens que nous avons, à l'époque, participé à un atelier à Paris, organisé pour les membres du CSEC après la mise en place de la loi sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Cet atelier était très bien conçu, avec des mises en situation. Je pense qu'il est nécessaire que vous vous en appropriiez les contenus.

Pour notre part, en tant qu'organisations syndicales, nous avons un rôle indéniable à jouer dans ces situations. À un moment, on ne peut pas fermer les yeux. On ne peut pas jouer avec la vie de certaines personnes. Au départ, on pense que ce ne sont que des mots, mais les mots finissent par se transformer en maux. Les mots peuvent aller très loin.

Pour ma part, en tant que père de trois filles qui entrent dans le monde professionnel, je suis profondément touché. Ce n'est pas un cas isolé à Roye Sucrierie, mais deux cas, Monsieur GAUSSOU et vous en entendrez parler rapidement, je pense.

M. GAUSSOU, Président. - J'en connais déjà un.

Il faut recueillir les faits, être précis dans leur rapport.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui.

En tant que salarié de SLS, en tant que père et en tant que responsable d'une organisation syndicale, je ne peux pas fermer les yeux quand j'entends parler de tels cas. Ce n'est pas possible. Sinon, cela signifie que je n'ai rien à faire autour de cette table. Tout salarié de SLS doit adopter un comportement exemplaire. Nous ne sommes pas ici pour couvrir les collègues.

Il faut le dire et le redire. Je le fais constamment : attention à ce que vous dites. Nous ne sommes plus dans un monde uniquement masculin, c'est terminé. C'était une autre époque, celle des blagues salaces, des remarques déplacées, mais aujourd'hui, c'est fini. Nous sommes dans un monde où les femmes ont toute leur place dans l'industrie et il faut les respecter, au même titre que n'importe qui. Il faut mettre de côté ces réflexes que nous pouvons, en tant qu'hommes, avoir parfois sans réfléchir.

Cette excuse ne tient plus, c'est terminé.

M. GAUSSOU, Président. - Absolument.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour notre part, en tant qu'organisation syndicale, nous vous soutiendrons dans cette démarche, quoi qu'il arrive.

Nous ne sommes pas là pour demander des sanctions contre les salariés, cela relève de votre responsabilité.

Notre rôle est d'informer et de dénoncer.

La sanction vous revient.

M. GAUSSOU, Président. - Voilà ce que je souhaitais dire. Merci pour cet échange constructif.

Je vous propose de prendre la pause déjeuner.

(La séance est suspendue à 12 h 10 et reprise à 13 h 15.)

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons reprendre.

IV. QUESTIONS PREALABLEMENT POSEES :

Situation générale

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons abordé certains éléments, néanmoins il reste des questions complémentaires.

1. Estimation du résultat de l'exercice ; connaissez-vous le montant de réserve de participation ?

M. GAUSSOU, Président. - Concernant la situation du résultat d'exercice et d'éventuelles réserves d'exploitation, nous avons parlé du résultat en termes de tendance lors des deux derniers CSE. Nous sommes actuellement en plein arrêté des comptes, donc nous n'avons pas encore le résultat. C'est trop tôt. Nous ne le communiquerons pas avant qu'il soit arrêté et validé par les commissaires aux comptes, arrivés à Roye cette semaine.

Néanmoins, le résultat devrait être bon.

M. ADAM. - Que signifie exactement « bons » ?

M. GAUSSOU, Président. - Je voulais dire que nous serions dans le haut de la fourchette, c'est ce que l'on pressent. Il y aura également de la participation, à un niveau intéressant, puisque le résultat est bon.

L'année dernière, nous étions sur un niveau exceptionnel. C'est positif, ce sont de bonnes nouvelles. Nous aurons l'occasion de les commenter lors des prochains CSE, notamment celui du mois d'avril, ou lors de celui de mai au plus tard.

2. Quels sont les montants des provisions pour l'exercice à venir ?

M. GAUSSOU, Président. - Le montant des provisions est en cours de constitution, il devrait s'établir à 15,7 M€.

Si l'on développe un peu plus sur cette question, au-delà de l'aspect strictement posé, plus de la moitié de ce montant correspond à des provisions que nous devons constituer automatiquement pour les départs à la retraite, avec le versement des indemnités correspondantes.

M. ADAM. - Y a-t-il 7,5 M€ pour les départs en retraite sur une année ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, c'est pour l'ensemble des salariés de SLS.

M. ADAM. - De quand à quand ?

M. GAUSSOU, Président. - Des spécialistes de ce domaine, des actuaires, effectuent les calculs. Ils connaissent les âges des salariés, leur ancienneté, ils estiment l'âge des départs à la retraite et en déduisent le montant à provisionner.

M. ADAM. - Concernant les RH à proprement parler : y a-t-il eu des ruptures conventionnelles ou des départs contraints ?

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a aucune provision à ce titre.

En provision, sur les départs à la retraite, cela reste dans les standards. Ensuite, il y a aussi les provisions liées à d'éventuels sinistres ou litiges que nous pouvons être amenés à comptabiliser.

M. ADAM. - Avez-vous des litiges en cours aux Prud'hommes actuellement ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y en a très peu.

En revanche, il peut y avoir des litiges comme celui que j'avais évoqué avec l'URSSAF.

M. ADAM. - Cela représentait quelques centaines de milliers d'euros.

M. GAUSSOU, Président. - En réalité, c'était plus que cela. Cela date d'une dizaine d'années. Il n'est toujours pas clôturé sur le plan du contentieux, mais il est inclus dans l'enveloppe. Il peut aussi y avoir des litiges avec des fournisseurs.

M. ADAM. - C'est classique. Ce qui nous intéresse, c'est surtout le social.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous ai répondu.

M. ADAM. - Oui, de manière vague.

M. GAUSSOU, Président. - Vous m'avez demandé le montant des provisions.

M. ADAM. - C'est vrai.

Nous serons plus précis le mois prochain.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut aussi s'interroger sur l'intérêt de votre question. Qu'est-ce que cela apporte aux élus ?

3. Dans le cadre de la démarche OPTIMUM, quand allez-vous mettre en place les groupes de travail sur la gestion de projet ? Avez-vous mesuré les gains en « TRS » ?

M. GAUSSOU, Président. - Julien prend le relais d'Alain MASEREEL sur la partie Optimum qui se poursuit néanmoins chez nous comme dans l'ensemble du Groupe. Cette question comporte deux volets.

Tel que nous avons compris le deuxième volet de la question, vous évoquez un gain en productivité, que ce soit TRS ou TRG.

M. KANTHACK. - Sur la première partie de la question, concernant les groupes de travail et la gestion de projet, un premier travail de fond avait été mené sur l'existant, c'est-à-dire sur ce que nous avons à disposition. Une fiche projet avait été créée pour bien déterminer le périmètre dans lequel nous allions évoluer. Cela a été partagé avec les responsables de sites.

En parallèle, une mise à jour de la charte de gestion de projet au sein de SLS a été effectuée. Il existe un programme complet chez Südzucker pour la gestion de projet, appelé PROPER qui regroupe tous les outils du Groupe : comment gérer un projet, comment définir un cahier des charges, quels documents fournir, etc. L'objectif était d'en faire le tour.

Ensuite, nous allons nous tourner vers les chefs de projet présents sur les différents sites pour définir la méthode que nous souhaitons appliquer chez SLS. Nous en sommes encore au début. Nous avons pris un peu de retard sur ce sujet par rapport à ce que nous avions prévu.

Concernant la question « Avez-vous mesuré les gains en TRS ? », je l'ai traduite davantage en lien avec l'OEE et le TRG que nous pouvons constater sur les lignes. On voit que toutes les actions menées, comme je vous en avais parlé, avec les points techniques du matin par exemple, participent à une meilleure dynamique. Les OEE se maintiennent, ils ne chutent plus, ce qui contribue à un bon niveau global des OEE.

Cela étant, de là à dire que cela représente tant de pourcents sur telle ligne, nous ne l'avons pas mesuré précisément.

En revanche, nous n'avons plus d'OEE à 40 %, grâce à cette dynamique.

Ce qui reste à mener et qui relie tous ces points, ce sont les problèmes de fond que nous ne traitons pas encore bien au quotidien. Nous ne sommes pas encore bien structurés pour cela. C'est justement l'objectif de cette année : traiter les problèmes de fond en utilisant les méthodes d'optimisation.

M. BOUCHELACHEM. - Avez-vous un exemple, pour que ce soit plus clair pour nous ?

M. KANTHACK. - Je parlais des morceaux. Pourquoi la ligne 10 est-elle toujours plus sensible ? Pourquoi y a-t-il toujours des problèmes de démoulage ? Aujourd'hui, quand cela arrive, nous menons des actions, puis le mois suivant, nous recommençons, mais nous ne traitons pas le problème de fond.

Nous avons plusieurs exemples comme cela. Nous en avons sur les emballages également. Nous les prenons en charge quand le phénomène se reproduit. Pour moi, il faudrait les traiter en temps calme.

M. BOUCHELACHEM. - Il y a d'une part ce qui est technique, propre aux matériaux utilisés et d'autre part la partie organisationnelle.

M. KANTHACK. - Globalement, dans nos méthodes, nous n'inventons rien. Il y a le fameux diagramme d'Ishikawa - ce qu'on appelle aussi l'arête de poisson - avec les différentes causes : matériaux, main-d'œuvre, méthode, environnement, etc. Nous identifions bien les causes identifiées et nous travaillons sur différents sujets.

Aujourd'hui, nous avons plutôt tendance à aller instinctivement vers ce que nous pensons être la cause et à agir dessus directement. Le but est de prendre davantage de recul. Cela se fait sur tous les sites. Étrépagny a travaillé sur cette approche dans le cadre de la résolution de problèmes, Roye Sucrierie également. C'est particulièrement utile pour les travaux de fond.

4. Quelle est la prévision de chiffre d'affaires pour l'exercice à venir ?

M. GAUSSOU, Président. - En première estimation, dans les budgets, le Conseil d'administration table sur un chiffre d'affaires un peu en dessous de 400 M€ chez SLS.

Pour information, nous devrions clôturer l'exercice en cours autour de 540 M€, ce qui illustre bien la baisse des prix du sucre. C'est à mettre en perspective avec cette baisse des prix qui se reflète dans les chiffres. Ce n'est qu'une première prévision, tous les volumes de sucre ne sont pas encore engagés pour la campagne.

M. ADAM. - Avez-vous construit vos budgets autour des 400 M€ ?

M. GAUSSOU, Président. - Un peu en dessous, oui.

M. ADAM. - Nous perdrons donc 150 M€.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, mais les coûts évoluent également.

M. ADAM. - Heureusement que nous n'avons pas été trop gourmands en NAO !

Point Sécurité qualité et environnement

5. Bilan annuel CSSCT.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons eu notre réunion trimestrielle hier. Le bilan détaillé, préparé par Hélène ROUZE, n'est pas encore finalisé. Il sera transmis aux élus dès qu'il sera prêt. Je propose d'en reparler au premier CSE qui suit. Nous vous l'enverrons.

Nous essayons désormais de consolider un bilan global sur l'ensemble de l'entreprise. C'est un gros travail.

M. ADAM. - D'autant que le responsable Eric DIEVAL n'est pas présent.

M. GAUSSOU, Président. - C'est exact.

6. Quelles sont les démarches à entreprendre pour refaire le chemin vers le conditionnement depuis la sucrerie de Roye ? Nous observons en effet que de plus en plus de salariés déjeunent au restaurant d'entreprise.

M. GAUSSOU, Président. - Nous l'avions dit, c'est un point positif. Les salariés empruntent un chemin passant par la voie publique. Les éventuels aménagements à y apporter ne relèvent pas de notre responsabilité directe. Nous avons déjà entrepris des choses et eu des échanges avec la mairie pour améliorer l'état du chemin.

Il est vrai que la situation est sans commune mesure avec ce qu'elle était il y a trois ans. Ce n'est pas parfait, mais cela permet une circulation en sécurité et je partage ce constat. Au besoin, nous pourrions relancer une action auprès de la mairie. On ne peut pas dire que nous soyons en situation d'insécurité. Parfois, certains véhicules sont mal stationnés, mais cela relève d'une autre problématique.

M. ADAM. - Quelle serait votre responsabilité en cas d'accident, sachant que vous avez mis en place un restaurant d'entreprise à distance de Roye Conditionnement et Roye Sucrerie ?

Quel est votre plan à ce sujet ?

M. GAUSSOU, Président. - Je ne sais pas vous dire précisément. C'est une question d'une autre nature. Pour nous, il n'y a pas de situation d'insécurité.

M. CAUCHOIS. - Je suis allé sur place l'autre jour, il y a de sacrés trous juste devant le chemin.

M. PUIER. - Je suis d'accord, il vaut parfois mieux qu'un véhicule y soit garé.

M. CAUCHOIS. - Quand on y va à plusieurs, certains n'empruntent pas le chemin ; certains se déportent à gauche, à droite... Cela devient un vrai groupe.

M. PUECHAL. - Ce n'est pas uniquement pour aller à la cantine, il y a aussi des allers-retours pour d'autres raisons.

M. GAUSSOU, Président. - J'emprunte ce chemin tous les jours. Je ne considère pas que ce soit une situation d'insécurité.

M. CAUCHOIS. - On peut tomber, que ce soit chez nous ou à l'usine.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas la panacée, nous préférons avoir un vrai trottoir, certes, mais la situation actuelle est correcte.

M. PUPIER. - La mairie est-elle au courant que nous avons un restaurant d'entreprise ? Ont-ils pris des mesures concrètes ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons informé la mairie que nous avons besoin de pouvoir circuler.

M. PUPIER. - Si nous leur transmettons des informations claires, ils prendront peut-être plus facilement en considération d'autres aménagements, notamment au niveau du bornage. Aujourd'hui, entre la voie publique, la chaussée et le trottoir, il n'y a rien. Le chemin existe, mais s'il y a un véhicule qui déborde, il n'y a aucun moyen de protection. Si un véhicule fait un écart, c'est dangereux.

C'est pourtant bien identifié comme un chemin de passage par SLS. Je ne suis pas certain que la mairie en ait pleinement conscience. Si nous envoyons les bonnes personnes avec les bonnes informations, je suis persuadé qu'il y a des marges de manœuvre.

M. GAUSSOU, Président. - Ce dossier a déjà été long et difficile pour parvenir à ce stade.

M. ADAM. - Je pense que la partie enherbée est la propriété de SLS.

M. GAUSSOU, Président. - Je fais référence à la partie avec les gravillons, entre la clôture et le chemin.

M. ADAM. - La clôture n'est jamais en limite de propriété, il y a toujours un retrait d'un mètre, donc il y a une portion devant qui appartient à SLS.

M. PUPIER. - Sur les voies communales, ils ont droit à 1,5 m.

M. ADAM. - Il y aurait donc 1 mètre, voire 1,5 mètre sur lesquels vous pourriez aménager un chemin sécurisé.

M. DESSAINT. - Voire dans l'enceinte, où nous serions en parfaite sécurité avec une clôture.

M. CAUCHOIS. - Côté base vie, nous avons des accès. Côté sirop, il y aurait moyen de faire un portique.

M. KANTHACK. - Il y a déjà un tourniquet à cet endroit.

M. CAUCHOIS. - Ne serait-il pas plus judicieux de faire passer les personnes par là ? Cela paraîtrait plus logique et sécurisé, notamment si un véhicule devait dévier sa trajectoire vers la droite.

M. KANTHACK. - Tous les camions passent autour. Ce ne serait pas forcément plus sécurisé...

M. CAUCHOIS. - Côté Conditionnement, les véhicules sont au ralenti, ils sont déjà à l'intérieur de l'usine.

M. KANTHACK. - En l'état, il n'y a pas d'autre accès. Si nous voulons le faire, cela nécessite des aménagements. Même l'accès actuel de la base vie est situé là où toutes les voitures passent. Le sol est en cailloux.

M. CAUCHOIS. - Si l'on pouvait élargir la voie gravillonnée, ce serait bien. C'est étroit, actuellement.

M. KANTHACK. - Nous avons réussi à l'avoir avec la mairie après plusieurs négociations. J'en ai fait partie. Nous les avons rencontrés trois ou quatre fois pour obtenir quelque chose. Nous avons finalement réussi à obtenir cette bande gravillonnée. Au départ, il n'y avait rien du tout.

M. BOUCHELACHEM. - Côté Roye Sucrierie, Monsieur GAUSSOU, lorsque vous recevez des visites de membres du Groupe, étrangers, auditeurs, etc., les faites-vous passer par le même chemin que les salariés ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - Après, certains prennent leur véhicule, mais souvent, ils viennent à pied, de même que les managers.

M. PUECHAL. - Pour le personnel féminin, avec des talons, c'est compliqué.

M. CAUCHOIS. - C'est un sujet qui revient souvent. Cela commence à dater et à devenir gênant.

M. GAUSSOU, Président. - Encore une fois, nous ne considérons pas être en situation d'insécurité. Vous ne me convaincrez pas du contraire. M. ODDOS emprunte ce chemin tous les jours.

M. KANTHACK. - Néanmoins, cela pourrait être mieux.

M. ADAM. - Cela n'en donne pas moins une mauvaise image.

Par ailleurs, renseignez-vous sur votre responsabilité en cas d'accident. C'est un trajet qui peut s'effectuer pendant le temps de travail.

M. GAUSSOU, Président. - En l'occurrence, c'est sur le temps de pause.

M. CAUCHOIS. - C'est tout de même un trajet.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas la réponse immédiate. Si vous allez manger dans un restaurant dans Roye, ils ne sont pas responsables non plus.

M. ADAM. - Nous vous signalons que, pour nous, ce chemin ne présente pas tous les critères de sécurité requis.

M. GAUSSOU, Président. - Vous exprimez-vous en termes de sécurité ou d'esthétique ?

M. ADAM. - Les deux.

Mme DENAVARRE. - Par temps humide, le passage devient légèrement dangereux.

M. SERAMY. - En période de campagne, il vaut mieux ne pas être trop près. Vous êtes tout blanc en arrivant, tout noirci en repartant quand un camion passe à proximité du chemin.

Je ne sais pas ce qui bloque à la mairie. Est-ce l'argent ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. SERAMY. - Ne pourrions-nous pas dire à la mairie : « Nous voulons un trottoir, nous le finançons ? »

M. KANTHACK. - Nous finançons déjà certaines choses, mais refaire un trottoir à la place de la mairie, non. Ce n'est pas notre rôle.

M. PUPIER. - Tous les ans, on fait des choses qui ne nous incombent pas, pour ménager les sensibilités locales. Cela ne me choque pas, mais si c'est pour la sécurité des salariés, pourquoi ne pas le faire ?

M. KANTHACK. - Dans notre analyse, nous ne détectons pas d'insécurité. Deuxièmement, nous payons tous des impôts qui servent à cela. Lorsque nous avons fait construire l'îlot, nous n'avons rien reçu, zéro euro. Le chemin gravillonné que nous avons obtenu n'était pas à la hauteur de nos espérances, c'est clair.

Il faut retourner à la charge. La mairie reçoit des dotations. Chez nous, on ne refait pas un trottoir que la mairie ne fait pas.

M. PUPIER. - Ce chemin n'est même pas compacté. Je l'ai vu faire.

M. KANTHACK. - Moi aussi.

M. PUPIER. - J'aurais peut-être dû dire que c'était nul et remonter le problème.

M. KANTHACK. - Nous n'aurions rien eu.

M. PUPIER. - Je ne le ferais même pas chez moi. Pour aller à mon garage, je ferais mieux.

M. CAUCHOIS. - Il faut dire les choses telles qu'elles sont.

M. PUPIER. - C'est dommageable. On investit dans la cantine, on souhaite que les salariés s'y rendent, y compris côté Sucrerie. Aujourd'hui, ce chemin fait débat. Certaines personnes n'y vont pas simplement à cause de ce chemin.

Cela s'est amélioré, mais à un moment, les salariés n'iront plus ou seulement de manière épisodique et le gain que nous avons obtenu, nous le perdrons.

M. KANTHACK. - Qu'il ne soit pas pratique, d'accord, mais dire qu'il est dangereux, non.

M. PUPIER. - Ce n'est pas engageant.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, ce n'est pas très engageant.

M. PUPIER. - Surtout par mauvais temps et Dieu sait que nous en avons chez nous...

Point Logistique et commercial

7. Est-ce que les silos seront vides pour le démarrage de la campagne sirop ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous ouvrons le chapitre Logistique et commercial.

M. KANTHACK. - Les silos de Roye et Étrépagny ne seront pas complètement vides. Le silo 3 de Roye est vide, le silo 4 est quasiment vide. En revanche, la base fin sera autour de 15 000 tonnes. C'est normal : on ne vide pas totalement les silos, on fait un appoint en campagne suivante si besoin.

À Étrépagny, le silo 76 intérieur est déjà au TMS. Le silo 75 extérieur ne sera pas complètement exploité non plus. Le stock d'Étrépagny devrait se situer autour de 13 000 tonnes. Nous ne sommes pas complètement vides, mais en niveau bas, comme prévu.

M. LE POULLEN. - N'y a-t-il pas de nuit prévue pour le SES ?

M. KANTHACK. - Non, il n'y a pas de chargement de nuit à Étrépagny.

Mme HERNANDEZ. - Non, aucun transfert depuis Etrépagny n'est prévu.

M. KANTHACK. - En revanche, il y en aura depuis Roye.

M. LE POULLEN. - 90 000 tonnes, avec tous les jours fériés...

M. KANTHACK. - Sur Excel, cela passe.

C'est réajusté à chaque fois. C'est surveillé chaque semaine pour éviter toute dérive par rapport au plan. En revanche, il y aura des transferts au départ de Roye. Nous ne savons pas encore si ce sera vers Eppeville ou vers Anvers. Ce n'est pas encore statué. Cela dépendra de la destination du sucre.

Si c'est pour un client belge, autant envoyer à Anvers.

M. ADAM. - Merci de préciser qu'il pourrait s'agir d'Anvers. Je m'interroge sur le prix. Pas sur le coût du transfert, mais s'agit-il d'une destination export à Anvers ?

M. KANTHACK. - Pas uniquement. Cela peut aussi être destiné à un client belge.

M. ADAM. - Comment se fait la facturation ?

M. GAUSSOU, Président. - En intercompagnie.

M. ADAM. - Quel est le prix en intercompagnie ?

M. KANTHACK. - Il existe des règles, mais je ne les connais pas précisément.

M. GAUSSOU, Président. - C'est au mieux de nos intérêts.

Nous avons 30 000 tonnes et en Belgique, c'était l'inverse. À l'époque, nous avons dit qu'il était probable qu'une partie de ces sucres ait pour destination la Belgique.

M. ADAM. - Il est intéressant de savoir si nous bradons ou non le sucre.

M. KANTHACK. - Non, nous ne le bradons pas. Il y a une valeur ajoutée qui n'est pas nécessairement le prix client, mais...

8. Avez-vous vendu tous les sucres produits cette dernière campagne ou en reste-t-il ?

M. KANTHACK. - À date, tous les sucres produits pendant la campagne ne sont pas encore tous alloués. Il reste un reliquat, notamment sur Eppeville. L'équipe planning est en train de travailler sur ce sujet. C'est nous qui avons mis en évidence cette situation, donc ils s'en occupent actuellement.

M. ADAM. - Ne l'avaient-ils pas vu ?

M. KANTHACK. - Si, mais ils additionnaient tous les volumes.

Pour SLS, nous avons précisé que c'était destiné à Eppeville.

9. Pourquoi certaines lignes tournent au ralenti ?

M. KANTHACK. - Je ne savais pas exactement de quoi il s'agissait. J'ai supposé que cela concernait la ligne d'encaissage.

M. DESSAINT. - C'est surtout lié à la charge de fonctionnement des lignes. Il y a des lignes qui ne sont pas à charge complète. Par exemple, celle des morceaux ne tourne pas tout le temps. Il y a également les arrêts programmés pour les ponts et cet été. Ce qui inquiète, c'est de constater que certaines machines ne tournent pas.

M. KANTHACK. - Par « ralenti », j'avais compris qu'elles ne tournaient pas à cadence pleine, comme la ligne de l'encaissage sur laquelle nous rencontrons quelques difficultés.

Si l'on parle du fait qu'elles ne sont pas chargées en volume, cela concerne plutôt la charge en 3x8, 2x8 ou autre.

Aujourd'hui, nous avons certains produits pour lesquels nous menons des campagnes, notamment pour la packs. La ligne étuis est positionnée comme elle doit l'être. Sur la ligne Rovema, nous lançons les produits en conséquence.

Concernant la sachets, nous sommes très dépendants de la saison. La ligne sacs également, dans une moindre mesure. Nous verrons ce que cela donne. Actuellement, c'est principalement la pack et les morceaux sur lesquels nous concentrons nos efforts pour gagner des volumes.

Les 1 000 tonnes de la ligne 5 kg, c'est une bonne chose à prendre. Le pack est aujourd'hui à 3 500 tonnes. C'est pour cela que nous menons toute cette campagne autour de ce format, même s'il souffre de la concurrence du Doypack.

M. DESSAINT. - L'année dernière, nous avons déjà ce problème. J'ai l'impression que les arrêts de lignes s'amplifient.

M. KANTHACK. - En réalité, nous atteignons à peu près la même volumétrie théorique que l'an dernier. Ce sont surtout les morceaux qui posent des problèmes aujourd'hui. Nous pourrions faire davantage de volume à l'export, mais nous n'avons pas la ligne pour cela et nous n'avons pas encore obtenu l'accord pour faire l'investissement.

Les morceaux, notamment sur le marché métro, c'est environ - si je ne me trompe pas - une baisse de 3 % par an. Nous savons que la consommation de morceaux diminue. C'est pourquoi nous essayons sans cesse de proposer de nouveaux produits.

Nous avons par exemple vendu le sucre 3 grammes expresso pour maintenir une activité à Roye. Il est également vendu dans le Groupe. L'objectif est de faire en sorte qu'il soit plus intéressant de le produire ici qu'ailleurs.

Prochainement, nous allons relocaliser le sachet papier 500 grammes pour SLS qui étaient auparavant produits en Pologne. C'est ce que nous essayons de faire sur la ligne Rovema.

Le marché retail est globalement stable. Si nous voulons le développer, il faut accepter de relocaliser certaines productions à Roye et que nous parvenions à créer de nouveaux marchés. Actuellement, ce sont surtout le pack et les morceaux sur lesquels nous concentrons nos efforts.

Point social

10. Êtes-vous certain que la dématérialisation des bulletins de salaire soit une économie pour SLS ?

M. GAUSSOU, Président. - La réponse comporte plusieurs points.

Premièrement, le mouvement vers la digitalisation répond globalement à une attente d'une bonne partie du personnel. Au-delà d'un simple calcul économique - même s'il y a effectivement un coût associé, avec un prestataire - il s'agit aussi d'une évolution attendue.

Deuxièmement, nous avons mentionné notre volonté d'utiliser la société Digiposte qui permet d'offrir d'autres services aux salariés, sans engagement particulier pour eux. Digiposte ouvre des perspectives, notamment pour ceux qui ne connaissaient peut-être pas ce type de service.

Cela fait deux mois que je n'en ai pas entendu parler, ce que je considère comme plutôt positif.

Nous n'avons pas réalisé de chiffrage sous forme de taux de retour. Préparer manuellement les bulletins de paie par les gestionnaires RH n'est ni très valorisant ni efficace - c'est chronophage. Je préfère qu'ils consacrent leur temps à d'autres tâches plutôt qu'à insérer des documents dans des enveloppes et les distribuer manuellement.

À mes yeux, c'est donc positif, au-delà d'un calcul économique que, je le répète, nous n'avons pas formellement réalisé.

M. PUECHAL. – Ce mois-ci, nous avons reçu Contacts par un pli et la fiche de paie par un autre pli pour ceux qui la préfèrent encore au format papier.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez les deux. C'est une tâche de fond.

Nous avons pris le parti de digitaliser d'abord la fiche de paie. Ensuite, s'est posée la question de Contacts. Contacts ne peut arriver par le même biais, on ne pouvait pas faire l'un sans l'autre, nous avons donc avancé en parallèle.

M. CAUCHOIS. - Est-ce une obligation d'envoyer Contacts aux salariés ?

M. ADAM. – Oui.

M. GAUSSOU, Président. - Que sous-entendez-vous par votre question ?

M. CAUCHOIS. - Je me demande si tout le monde prend la peine de le lire.

M. GAUSSOU, Président. - Cela existe depuis 1968. L'entreprise pense que c'est utile, que cela profite à une grande majorité des personnes et qu'il est effectivement lu. Dans la mesure où il est produit, il doit être remis à chacun. Nous avons d'ailleurs rétabli, à titre indicatif, l'envoi à nos retraités qui le souhaitaient.

M. ADAM. - Si je reformule votre réponse : ce n'est pas forcément une économie, mais un progrès, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est un progrès, oui. Votre synthèse correspond à mes propos.

La digitalisation est inévitable et je pense que les salariés y trouvent leur compte, la dépense est maîtrisée et ce sont des tâches...

M. BOUCHELACHEM. - Le salarié peut-il choisir de recevoir Contacts au format numérique ?

M. GAUSSOU, Président. - Je me suis posé la même question.

Pour les retraités, nous l'envoyons déjà par mail. La prochaine étape serait peut-être de proposer cette option aux salariés qui le souhaitent.

M. BOUCHELACHEM. - L'avenir, c'est l'intranet !

(Rires.)

M. CAUCHOIS. - L'envoi postal à tous les salariés de Contacts doit coûter très cher.

Ne pourrait-on pas le mettre à disposition au poste de travail ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous nous sommes posé toutes ces questions.

C'est un bon outil de communication auquel les salariés sont attachés. C'est un service que nous rendons. Si on le laisse simplement à l'entrée, personne ne le prendra. Ce n'est pas pour faire joli dans le hall d'entrée.

M. CAUCHOIS. - Sauf cas exceptionnel, nous avons tous une adresse électronique, on peut dématérialiser.

M. GAUSSOU, Président. - Certains préfèrent encore le papier, mais nous pouvons envisager deux modes d'envoi : cela dit, cela dépend des préférences.

Merci pour cet échange.

M. PUECHAL. - D'autant plus que tout le monde ne conserve pas la version papier.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a tous les cas de figure. Celui qui garde la collection et celui qui ne l'a pas ouvert.

11. Présentation du bilan des primes tuteurs versées par établissement, nombre de salariés bénéficiaires et montant attribué ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous mettrons ces informations au compte rendu.

À Étrépagny, 10 personnes ont été concernées par ce type de prime et à Roye, 7.

Nous avons valorisé 7 tuteurs d'alternants dont les apprentis ont obtenu leur diplôme.

M. LE POULLEN. - S'agit-il des personnes qui ont formé les jeunes sur le poste ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour l'accompagnement, cela concerne 10 personnes.

M. CAUCHOIS. - Monsieur GAUSSOU, un montant a-t-il été alloué à cela et tout le monde l'a-t-il reçu ?

M. GAUSSOU, Président. - Toutes les personnes concernées - les dix que j'ai évoquées - l'ont bien reçue.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y avait dix apprentis pour dix tuteurs, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a eu 7 maîtres d'apprentissage qui ont reçu une prime en lien avec la réussite du diplôme.

M. CAUCHOIS. - Sans vouloir donner de noms, je vous invite à revoir cela, car j'ai une personne qui n'a pas reçu de prime.

M. GAUSSOU, Président. - Vous vous rapprocherez du service RH local pour ce type de question.

Nous en rediscuterons au mois de juin, lors de la paritaire, je pense.

M. ADAM. - Il s'agit bien de tutorat, est-ce cela ?

M. CAUCHOIS. - Qu'est-ce qui définit un tuteur : est-ce le contrat de tutorat ou est-ce déterminé autrement ?

M. GAUSSOU, Président. - Le tuteur de l'apprenti, c'est la personne désignée comme maître de stage de l'apprenti dans la convention, titulaire des compétences légales et de l'expérience pour assurer l'encadrement.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est donc pas nécessairement la personne qui accompagne au quotidien, n'est-ce pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Il existe également des primes d'accompagnement prévues pour les salariés qui encadrent des personnes en formation.

Il existe donc deux types de primes qui ont été pérennisées : l'accompagnement et le tutorat.

M. BOUCHELAGHEM. - Cette prime d'accompagnement, vous l'avez également maintenue, n'est-ce pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

M. KANTHACK. - Le tutorat, c'est aussi la personne qui fait le lien avec l'école et qui assiste à la soutenance.

M. GAUSSOU, Président. - Effectivement, elle suit également la partie scolaire.

M. KANTHACK. - Cela comprend le rapport de stage, etc.

12. Comment évaluez-vous la charge de travail des salariés administratifs ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est une question qui a nécessité réflexion. Elle est importante et comporte plusieurs facettes. On parle ici des salariés occupant des fonctions administratives.

Il existe un certain nombre de postes pour lesquels, grâce à notre expérience, nous savons quelles sont les tâches pouvant leur être confiées : assistante commerciale, assistante de direction, comptable... Nous disposons de fiches de poste avec des tâches spécifiques associées à ces postes.

Ensuite - et je pense que c'est le sens de votre question - il convient d'évaluer la charge de travail dans le cadre du travail réel, non pas théorique : le travail concret, effectivement réalisé par la personne et sa capacité à l'assumer.

Pour évaluer cette charge, il faut d'abord procéder à un examen, notamment dans le cadre de l'entretien annuel (EAD), pour déterminer si le volume de travail est adapté au temps de travail prévu. S'il faut retirer ou compléter certaines tâches, cela se fait ensuite au cas par cas, en affinant la répartition des charges en échangeant avec le salarié sur le terrain.

En premier lieu, nous avons un ensemble de tâches définies dans les fiches de poste-repère.

M. BOUCHELAGHEM. - Le problème est que dans les fiches de poste-repère, vous n'avez pas le détail précis des tâches.

M. GAUSSOU, Président. - Cela peut effectivement être le cas pour certaines fiches.

Il serait plus pertinent de regarder ce qui se passe dans le cadre du travail réel. On parle toujours du travail prescrit par l'employeur et du travail réel sur le terrain, qui peut être différent. Les entreprises sont souvent critiquées pour ne prendre en compte que le travail prescrit et s'étonner ensuite que tout ne soit pas réalisé comme prévu.

M. BOUCHELAGHEM. - Depuis les derniers PSE de 2019 et 2020, la charge de travail s'est forcément reportée sur les fonctions administratives.

Lorsque certains sites comme Marseille, Eppeville ou Paris n'ont plus de service administratif, tout est reporté sur Roye qui est déjà exsangue. Il y a donc forcément une surcharge de travail.

M. GAUSSOU, Président. - Cela peut effectivement être le cas, si les moyens nécessaires n'ont pas été mis en place.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce ne sont pas les locaux qui absorbent les tâches administratives, ce sont forcément les salariés de Roye.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont eux qui doivent être en capacité d'absorber ces tâches, oui.

M. BOUCHELAGHEM. - À un moment, avez-vous mené un audit pour évaluer si cette charge de travail supplémentaire n'était pas excessive ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, à travers chaque échange que nous avons eu avec chaque salarié.

Dans certains cas, il a pu être remonté qu'il y avait une régulation nécessaire.

M. ADAM. - Non, votre responsabilité en tant qu'employeur est d'évaluer la charge de travail que vous confiez aux salariés.

Ce n'est pas au salarié de se retrouver devant le fait accompli et qu'on lui dise : « Tu as cela à faire. »

C'est à vous d'anticiper et de prévenir. Aujourd'hui, vous évoquez les EAD et les postes repères, mais les postes repères ne comportent pas de notion de volume de travail. Vous êtes donc en défaut par rapport à cette évaluation.

Demain, si certains se plaignent ou que vous leur reprochez un retard ou un défaut de suivi, vous ne pourrez pas leur faire de reproche valable. Vous ne pourrez pas engager de procédures de départ contraint pour insuffisance de résultats si vous n'avez pas mis les moyens nécessaires pour rendre ce volume atteignable.

Aujourd'hui, vous mettez en danger la santé mentale et psychologique des salariés, car vous n'avez aucun outil fiable pour évaluer la charge de travail des postes administratifs. Vous êtes en défaut.

M. GAUSSOU, Président. - Vous tirez une conclusion hâtive.

Ce que je veux que vous compreniez, c'est que pour ce type de poste, la charge ne se mesure pas comme pour un conducteur au conditionnement ou un opérateur process. Il y a un ensemble de tâches à effectuer et pour certains salariés, cela posera des problèmes, pour d'autres non.

Il faut donc avoir cet échange individuel.

M. ADAM. - Le transfert de la charge de travail depuis Paris s'est fait sans aucune évaluation pour les salariés qui l'ont absorbée.

À aucun moment, vous ne vous êtes souciés de leur charge.

Votre priorité, c'était la suppression de postes. Vous avez simplement transféré les tâches à des personnes déjà très sollicitées. Aujourd'hui, de nombreuses personnes souffrent de leur charge de travail.

Votre réponse actuelle manque de clarté et n'est pas du tout satisfaisante.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas pris à la légère.

Il y a quatre ou cinq ans, nous avons effectivement procédé à une évaluation a priori des possibilités. Nous avons échangé sur ces questions, mais il y a aussi ce qui se passe sur le terrain. Il faut voir cela avec les salariés. Cela fait partie de l'EAD : échanger avec eux sur leur charge de travail. C'est une obligation prévue par le Code du travail.

Je suis étonné que vous nous en fassiez le reproche.

M. ADAM. - Pas du tout, mais ce que vous me dites, c'est que vous n'avez que cet outil et que le salarié doit attendre un an pour dire qu'il est en surcharge.

Tout au long de l'année, le salarié peut avoir de nouveaux dossiers, tâches, tableaux à remplir, etc.

Doit-il attendre un an pour en parler ?

M. GAUSSOU, Président. - Les salariés sont plus pragmatiques, plus intelligents, ils réagissent plus rapidement, en lien avec la hiérarchie directe, en cas de difficulté.

M. ADAM. - Il existe peut-être un problème de répartition des tâches. Il faut se pencher sur le sujet. Certains salariés ne sont peut-être pas assez sollicités, d'autres le sont trop.

Il ne faut pas attendre que les personnes soient complètement à bout.

M. GAUSSOU, Président. - C'est vous qui affirmez que nous attendons un an.

J'ai dit que l'EAD est un passage obligé, mais cela ne veut pas dire qu'il faille attendre un an.

M. ADAM. - L'EAD n'est pas suffisant. C'est un rendez-vous annuel.

M. GAUSSOU, Président. - Avant de confier de nouvelles tâches - et à condition que ce soit bien documenté - nous devons étudier leur faisabilité. C'est notre rôle en tant qu'employeur, il n'y a aucun problème là-dessus.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous avez bien dit : avant de donner une nouvelle tâche ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui. Lorsqu'une tâche significative est ajoutée à un poste ou lorsque l'on remanie les missions, il faut se poser cette question.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela vaut-il pour tous les postes ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

C'est la manière dont nous fonctionnons à SLS.

M. BOUCHELAGHEM. - Je le note.

Ce sont des paroles et quand vous le dites, cela a du sens, mais après...

M. GAUSSOU, Président. - Ensuite, vous pouvez avoir deux ou trois salariés pour qui cela sera plus difficile que pour d'autres.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce que j'entends le plus souvent, c'est l'inverse : on agit, puis on évalue. Cela fonctionne ou non, mais pour certains salariés, il est difficile d'avouer qu'ils n'y arrivent pas, car ce serait perçu comme un aveu de faiblesse. Beaucoup préfèrent ne pas aller à la confrontation directe.

Ensuite, certains disent : « Non, non, tout va bien », alors qu'en réalité, ce n'est pas le cas.

M. ADAM. - C'est exactement cela, le problème.

M. GAUSSOU, Président. - Il peut y avoir, en effet, des différences d'appréciation.

M. ADAM. - Il y a des salariés qui vont se plaindre, d'autres non.

Nous n'avons pas assez de prévention concernant la charge de travail. On ne se demande pas si la personne à qui l'on confie du travail supplémentaire a réellement la capacité et le temps nécessaires pour l'assumer.

M. BOUCHELAGHEM. - Et le manager, que fait-il ?

Il représente le prolongement de la direction, n'est-ce pas ?

M. ADAM. - Le manager peut lui aussi être dans cette situation.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, il peut être concerné.

Ce n'est peut-être pas évident de quasiment imposer une nouvelle tâche à un salarié. Derrière, que met-on en place pour le convaincre de l'accepter ?

Nous l'avons vu, cela a très peu d'influence sur les fiches de poste-repère, hormis peut-être sur les augmentations individuelles et encore, pour avoir une reconnaissance, ce sera compliqué. Il y a des personnes - on le sait bien - qui vont se mettre en difficulté, car elles vont accepter, encore et encore, jusqu'au jour où elles ne pourront plus. Elles ne veulent pas entrer en conflit avec la hiérarchie ou la direction et cela crée du mal-être, voire des troubles liés au travail.

Monsieur GAUSSOU, vous ne pouvez pas dire que cela n'existe pas. On ne peut peut-être pas avoir tous les retours, mais ces situations existent bel et bien.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, c'est la réalité du management, ce n'est pas simple.

C'est un point essentiel, j'en conviens.

M. ADAM. - Le problème est que ce n'est pas votre préoccupation première.

M. GAUSSOU, Président. - C'en est une parmi d'autres, Monsieur ADAM.

M. ADAM. - Certains salariés ont énormément de missions à mener. Aujourd'hui, votre réponse est de dire qu'il faut attendre l'EAD pour aborder ces sujets.

Demain, s'il y a un problème...

M. GAUSSOU, Président. - Je dis que c'est une pierre angulaire de l'évaluation. Vous ne pouvez pas m'en faire le reproche.

M. ADAM. - Votre réponse est désormais actée dans le procès-verbal. Très bien. Maintenant...

M. GAUSSOU, Président. - Aucun souci. Je connais nos pratiques.

Nous avons plutôt un management de proximité chez SLS dont nous pouvons, me semble-t-il, être fiers.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans le management, il y a un fort turnover. De nouveaux managers arrivent.

Sont-ils formés comme il se doit ? Parviennent-ils à maîtriser toutes les dimensions liées à leur rôle ?

Il ne s'agit pas uniquement de manager un pôle technique...

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez élargi le propos. La question portait sur les salariés administratifs.

C'est bien de cette charge que nous parlons ici.

M. BOUCHELAGHEM. - On posera la question le mois prochain pour les salariés de production, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est d'une autre nature, c'est différent.

J'ai entamé mon propos sur ce point : un conducteur de ligne, par exemple, a une charge de travail plus prévisible, plus normée, qu'un salarié administratif qui doit gérer un panel de tâches variées.

C'est précisément pour cela que la question a été posée sur la partie administrative.

M. BOUCHELACHEM. - Pourquoi ne s'est-on pas posé cette question avant la dernière restructuration ?

Est-ce parce que la situation semblait établie ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est une question que j'ai traitée au moins quatre ou cinq fois.

Ce sont des questions régulières et elles sont légitimes.

M. BOUCHELACHEM. - Vous parlez bien de la charge de travail du personnel administratif, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Notamment, oui.

M. BOUCHELACHEM. - Vous dites les avoir abordées quatre ou cinq fois ces dernières années, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, il a pu y avoir des cas ponctuels. Ce sont des questions récurrentes, classiques.

M. BOUCHELACHEM. - Je n'ai pas souvenir qu'à Marseille, après le PSE de 2016, lorsque la restructuration a eu lieu, ces sujets aient été discutés.

M. GAUSSOU, Président. - Pourtant, ils l'ont été, de manière régulière.

13. Peut-on se débarrasser des archives des CSE des sites ?

M. GAUSSOU, Président. - De quelles archives parlez-vous ? Est-ce des sites qui, entre guillemets, n'existent plus ?

M. ADAM. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. – Faites-vous référence à Cagny plutôt qu'à Étrépagny ?

M. ADAM. – Nous évoquons les sites concernés depuis la mise en place du CSE unique. Nous avons été contrôlés sur les années 2021, 2022 et 2023 par l'URSSAF, soit sur trois ans.

M. GAUSSOU, Président. - Par rapport à votre question...

M. ADAM. - Nous avons effectivement été contrôlés sur ces trois dernières années, donc si c'est bon, peut-on s'en débarrasser ?

M. GAUSSOU, Président. - Il ne faudrait pas se précipiter.

Pour ma part, au-delà de trois ans - pour ce qui concerne l'URSSAF - je considère que c'est suffisant.

En revanche, sur le plan fiscal, je ne suis pas certain, donc je recommande aussi de garder trois ans.

Cela étant, je ne sais pas précisément ce que vous avez dans vos archives ; il peut y avoir d'autres types de documents.

M. ADAM. - C'est encore réparti sur les sites.

M. GAUSSOU, Président. - Pour les vieux accords d'entreprise, etc., cela vous appartient. Je ne vais pas vous dire quoi garder ou non, en lien avec l'historique social de l'entreprise. S'agissant des comptes du CSE, j'aurais tendance à recommander de conserver les trois dernières années. Pour le reste, si vous n'êtes plus soumis à contrôle, cela peut être allégé.

Concernant les archives du CSE inique, M. ADAM en est le dépositaire. Et pour tous les documents historiques des CSE, c'est à vous de juger. Il peut y avoir des pièces intéressantes à conserver.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce que je peux me débarrasser des documents compromettants ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, je ne vais pas rentrer dans ce genre de sujet.

M. BOUCHELAGHEM. - Il s'agit d'une note relative à l'organisation des réunions entre le personnel et l'employeur.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous ai répondu sur la question des archives.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous ne l'avez pas dénoncée.

Et légalement, tant qu'un usage n'est pas dénoncé...

M. GAUSSOU, Président. - Est-ce une note qui concerne Marseille ?

M. BOUCHELAGHEM. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - Nous ne sommes pas dans la même question ici.

M. BOUCHELAGHEM. - Tant que l'usage n'est pas formellement dénoncé, il demeure applicable. Il faudrait un courrier officiel de votre part...

M. GAUSSOU, Président. - La question est précise.

Trois ans, c'est ma recommandation. Le reste est à votre main.

M. ADAM. - C'est noté.

M. GAUSSOU, Président. - Pour l'URSSAF, nous sommes à jour jusqu'au 31 décembre 2023.

Il n'y a pas eu de redressement, à ma connaissance. Il y a eu des questions, mais rien de plus.

M. ADAM. - Oui.

14. Quelle est la durée de location des bureaux au WOJO à Paris ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a deux ans, nous avons signé un contrat à reconduction automatique pour deux années supplémentaires. Ce contrat prendra fin le 1^{er} juillet 2025. Comme nous n'allons pas le dénoncer, il se poursuivra. Nous avons commencé le 1^{er} juillet 2023, pour deux ans. Il y a un préavis de trois mois pour notifier nos intentions éventuelles.

Nous allons donc rester, pour le moment, à Saint-Lazare. Il n'y a aucun souci de ce côté.

M. BOUCHELAGHEM. - Si je vous pose la même question pour Marseille, sur la durée du contrat de location, vous allez me répondre que ce n'est pas le sujet, est-ce cela ?

Récemment, vous l'avez renouvelé à titre gracieux, n'est-ce pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons déjà répondu à cette question, il y a quelques mois.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela n'a-t-il pas changé depuis ?

M. GAUSSOU, Président. - Non. Ce n'est pas avant 2026.

M. BOUCHELAGHEM. - J'ai eu un échange avec M. MORIN et il m'a dit quelque chose qui m'a surpris.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas la question.

M. BOUCHELAGHEM. - J'inscrirai cette question au prochain CSE.

M. GAUSSOU, Président. – Vous pouvez toutefois m'en faire part avant, ce n'est pas un souci.

15. Calendrier des paritaires avec les ordres du jour, en intégrant une réunion de suivi épargne salariale.

M. GAUSSOU, Président. - Nous en avons déjà parlé tout à l'heure. Je vous propose deux dates, mais s'il y a d'autres sujets à traiter, nous pourrions éventuellement trouver une date. Il y a également les paritaires du SNFS dont nous n'avons pas parlées, mais nos calendriers sont assez chargés d'ici la fin de l'année. Nous devons terminer la révision de la CCN, avec la relecture pour signature ainsi que les NAO d'ici juin.

M. ADAM. - Il faut voir dans le calendrier des paritaires du premier semestre, ainsi que la Mutuelle...

M. GAUSSOU, Président. – Les réunions pour les mutuelles se dérouleront à la rentrée d'octobre et il y aura le CSE sur les comptes, etc.

M. PUECHAL. - Et concernant la retraite supplémentaire ?

M. GAUSSOU, Président. - Que voulez-vous dire précisément ?

M. PUECHAL. - Avec AG2R, il y a aussi des fonds de placement.

M. GAUSSOU, Président. - Il s'agit du Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO).

M. ADAM. - Cela fait-il partie d'une commission ?

M. GAUSSOU, Président. - Il existe des fonds communs...

M. ADAM. - Il y en a plusieurs types.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas ce que nous appelons des « fonds communs » dans notre vocabulaire d'entreprise.

Nous parlons bien du PERO.

M. PUECHAL. - Envisagez-vous une réunion paritaire à ce sujet ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, nous n'en avons jamais fait jusqu'à présent.

M. ADAM. - Si, nous en avons organisé une.

M. GAUSSOU, Président. - Lors de la mise en place du PERO, lorsque nous avons mis en œuvre l'article 83, nous avons bien tenu une réunion, mais elle était brève. Il n'y a pas eu de réunion de suivi des fonds à proprement parler.

Je ne suis pas opposé, Monsieur PUECHAL, s'il y a un besoin exprimé.

M. PUECHAL. - Les fonds ne font que baisser...

M. ADAM. - Il y a quatre types de gestion.

On ne choisit pas seulement les fonds, on choisit aussi un type de gestion.

M. PUECHAL. - Il serait utile qu'on nous l'explique clairement.

M. GAUSSOU, Président. - Cela avait été précisé avec M. LINYER lors de la mise en place du PERO. Vous n'étiez pas présent à ce moment.

La question de Monsieur ADAM portait sur le fait de basculer ce qui reste en article 83 vers le PERO.

M. BOUCHELAGHEM. - Concernant l'égalité professionnelle, qu'en est-il ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour l'égalité professionnelle, une commission sera organisée à la rentrée de septembre. Ce sera la commission annuelle, servant de support au vote du CSE sur le rapport égalité professionnelle.

M. BOUCHELAGHEM. - L'accord sur les campagnes sirop, le ferez-vous en fin d'année ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous en avons parlé dans le cadre des NAO.

Je vais vous faire une proposition rapidement. Il n'y aura pas de réunion spécifique à ce sujet.

M. PUECHAL. - L'an dernier, vous aviez procédé de la même manière.

M. BOUCHELAGHEM. - Si vous ne voulez pas organiser une réunion paritaire pour négocier un accord, vous allez simplement le présenter, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, c'est ce que nous avons annoncé. Je suis prêt. J'ai bien avancé.

16. Reconduisez-vous l'abondement de 250 € pour 1 000 € sur le fond « SZ » ? Au vu du résultat de l'année dernière, pouvez-vous assouplir la règle de blocage ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons déjà traité cette question.

Monsieur ADAM insiste sur un assouplissement de la règle de blocage.

J'ai compris que le terme « assouplissement » avait été choisi à dessein et que vous ne demandiez pas la suppression totale de la règle.

M. ADAM. - Ce serait très bien que nous puissions en rediscuter.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, nous pouvons rediscuter d'un assouplissement.

Concernant les actions, de mémoire, nous n'avons pas eu de chance : nous avons investi l'an dernier et trois semaines plus tard, le Groupe annonçait ses résultats. Admettez que, sur le plan du timing, ce n'était pas idéal.

L'action est remontée à 11,62 € la semaine passée. Elle a repris près de 10 %.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a quelques mois, à la question : « Combien de salariés chez SLS ont souscrit aux actions ? », vous aviez annoncé un taux de 40 %.

Avec du recul, ce chiffre paraît drôle, même si ce n'est pas drôle pour l'ensemble des salariés. Vous aviez affirmé en avoir davantage l'année prochaine.

En relisant cela, nous nous sommes dit que vous étiez un peu trop enthousiaste.

M. GAUSSOU, Président. - Je maintiens qu'ils n'ont pas perdu d'argent.

(Rires.)

Je ne peux pas dire autre chose, par rapport au fait d'avoir pris un autre fonds.

17. Pouvez-vous rappeler aux salariés que l'abondement concerne à la fois la participation et l'intéressement ?

M. GAUSSOU, Président. - Je perçois qu'existe un intérêt pour le mécanisme.

Dans le livret de gestion de l'épargne salariale, il est effectivement possible, une fois par an, d'investir jusqu'à 1 000 € et de bénéficier de l'abondement maximum que ce soit sur l'intéressement ou la participation.

M. SERAMY. - Peut-on avoir l'abondement de manière séparée ? Ce serait une bonne solution. J'en ferai bon usage, une fois par an.

(Rires.)

Là, je n'ai pas eu le temps de l'utiliser qu'il avait disparu !

M. GAUSSOU, Président. - L'entreprise est un peu chagrinée que les deux tiers de ce qu'elle a investi dans l'abondement se soient, pour l'instant, évaporés... mais ce n'est pas perdu.

M. ADAM. - Il est important de rappeler aux salariés qu'ils n'ont droit qu'à une seule fois 250 €.

M. GAUSSOU, Président. - Je l'ai dit, effectivement.

M. ADAM. - Avec la campagne de communication que je vais mener, ils seront informés d'ici là.

18. À Roye Sucrerie certains salariés remontent qu'ils ne peuvent pas avoir des discussions d'ordre personnel avec leur hiérarchie, car les bureaux sont partagés ; il y a peu de confidentialité. Comment pouvez-vous y remédier ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons étudié la question avec le management de Roye.

Effectivement, il y a de nombreuses salles de réunion ou bureaux de passage qui peuvent être utilisés pour des échanges plus confidentiels.

Un salarié qui souhaite avoir un échange personnel peut anticiper, en parler à son manager et une salle sera trouvée.

Monsieur PUIER, c'est vous qui posiez cette question, je crois.

Quand je passe à la sucrerie, il y a toujours un bureau ou une salle de libre.

Quelqu'un qui souhaite un rendez-vous confidentiel n'a qu'à le préciser.

M. PUIER. - Si du personnel vient travailler à la sucrerie, il n'utilise pas les bureaux de passage. Ils préfèrent s'installer dans les bureaux où le personnel travaille déjà.

C'est bien cela, le problème, Monsieur GAUSSOU.

Il y a des discussions d'ordre personnel avec les salariés. J'ai remonté un problème de confidentialité en raison de la configuration des bureaux.

Plus généralement, du personnel venant travailler à la sucrerie s'installe dans des bureaux déjà occupés - souvent des bureaux partagés - et engage parfois des discussions téléphoniques d'ordre confidentiel ou d'autres échanges à voix haute. Les collègues présents doivent alors s'adapter : quitter leur bureau, ne pas entrer, c'est compliqué.

Ils nous le font aussi remonter.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un sujet d'une autre nature.

M. PUPIER. - Cela fait pourtant partie de la question.

M. GAUSSOU, Président. - Les ingénieurs à Roye Sucrerie n'ont pas toujours de bureau individuel, contrairement à ceux d'Étrépany.

Les chefs de poste ont peut-être des bureaux personnels et c'est plus facile.

M. PUPIER. - Les chefs de secteur disposent de bureaux fermés et indépendants et dans leur bureau, personne ne vient travailler.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas tout à fait la question posée.

Vous évoquez des personnes qui viennent travailler sur site et engagent des conversations pouvant gêner d'autres personnes...

M. PUPIER. - Alors qu'il existe des bureaux de passage, oui.

C'est compliqué : ces personnes ne font peut-être pas attention.

M. GAUSSOU, Président. - Le gestionnaire RH, au troisième étage, est seul dans son bureau.

La RRH, également, dispose d'un bureau isolé.

M. PUPIER. - Monsieur GAUSSOU, vous passez dans les bureaux, vous discutez avec eux ; vous savez qu'ils n'utilisent pas systématiquement les bureaux de passage. Je vous le dis, Mme PACHOCINSKI n'utilise pas les bureaux de passage.

Dans le cadre de ses fonctions, c'est légitime, elle a des discussions d'ordre privé, mais ce n'est pas au personnel déjà en poste de s'adapter, alors qu'il existe des bureaux de passage. On place les personnes en porte-à-faux et ce n'est pas normal.

M. GAUSSOU, Président. - C'est une dimension complémentaire à votre question initiale.

Il ne s'agit plus simplement d'un salarié souhaitant discuter avec sa hiérarchie.

M. PUPIER. - Il y a les deux.

Nous avons eu le cas récemment, notamment sur les sujets que Rida a évoqués ce matin. Un salarié qui souhaite faire remonter un problème sera peu enclin à le faire s'il ne bénéficie pas d'un espace de confidentialité. Tout cela crée une dynamique qui n'est pas très vertueuse.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai bien compris. Je ferai un retour.

19. Avez-vous bien pris en considération que les plannings de congés en campagne doivent être diffusés pour fin juin aux salariés postés ?

M. GAUSSOU, Président. - Les projets de planning seront bien diffusés aux salariés fin juin, avec les dates prévues des congés en campagne. Ce projet n° 1 de planning pourra évoluer en fonction d'éventuelles absences ou contraintes ; c'est déjà intégré.

Cela concerne évidemment les sucreries.

M. LE POULLEN. – Allez-vous demander aux salariés ce qu'ils souhaitent ?

M. GUAPO. - Tout est prêt, il n'y a plus qu'à mettre les noms.

Attendons...

M. GAUSSOU, Président. - Il y a d'autres sujets urgents à traiter d'abord.

20. Où en est-on du passage de OGT vers le nouveau système annoncé lors du CSE de novembre 2024 ?

M. GAUSSOU, Président. - Le futur système avance.

J'en avais parlé en détail – ShyftPlan - c'est l'une des vertus du nouvel OGT : il permet de gérer le planning posté des équipes alternantes.

C'est sur cette base que nous avons exprimé tous nos besoins, via un cahier des charges qui a été intégré par la maison mère. Thierry DUBOIS est en charge du dossier à l'échelle de Südzucker. Le déploiement se poursuit comme prévu dans les sucreries en Allemagne pour leurs campagnes.

Pour nous, en France, nous aurons notre propre module, adapté à notre cahier des charges et destiné aux différents pôles. La campagne sirop 2026 nous servira de test.

M. BOUCHELACHEM. - Il faudra donc attendre la campagne sirop 2026 et jusque-là, nous resterons avec l'OGT actuel, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous utiliserons l'OGT pour la campagne betteravière 2025.

M. BOUCHELACHEM. - Cela ne répond pas à la demande formulée en novembre, à savoir : permettre aux salariés de consulter leur planning OGT eux-mêmes.

M. GAUSSOU, Président. - Il faudra vérifier si ShyftPlan le permet. Je pense que oui.

En attendant, nous allons rester sur le fonctionnement actuel de l'OGT que nous connaissons bien. Si vous voulez consulter votre planning, vous allez voir votre manager qui vous l'édite. J'ai toujours vu cela fonctionner ainsi.

M. CAUCHOIS. - Quand on demande au manager, je l'ai vu faire : dès qu'il clique pour imprimer, cela met du temps à sortir et pour chaque modification demandée, il faut refaire une édition. C'est long.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a pas de salariés qui demandent une modification de planning en permanence et peu demandent des impressions systématiques.

M. CAUCHOIS. - Je dois le faire chaque mois, car les pointages CSE ne sont pas corrects.

M. GAUSSOU, Président. - Vous tenez à une lecture précise et régulière.

C'est un projet qui avance. Nous l'appelons de nos vœux depuis longtemps et il est prévu pour 2026. C'est un projet positif. Avec l'appui des salariés, il faudra le mettre en œuvre chez nous et le roder.

M. ADAM. - Est-ce un outil qui permettra aussi de suivre les différents forfaits en vigueur chez SLS ?

Par exemple : forfait heure, forfait jour...

En France, lorsqu'on est au forfait jour et que l'on est présent une demi-journée, vous devez fournir un outil permettant de tracer la présence réelle.

M. GAUSSOU, Président. - ShyftPlan est d'abord destiné aux équipes alternantes, aux salariés postés.

Pour les salariés à la journée, notamment les cadres, cela relève d'un autre système. Nous avons déjà un outil adapté : ESS. Je l'avais mentionné en novembre. Nous fonctionnons avec ESS pour les demandes de repos, etc.

M. ADAM. - Cela ne permet pas un vrai suivi.

Si c'est l'outil que vous mettez en place, une heure travaillée est considérée comme une journée.

Vous ne fournissez pas d'autre outil. Je ne vais pas vous relire la convention collective - nous l'avons étudiée ensemble.

M. GAUSSOU, Président. - Je réponds ici uniquement sur l'OGT.

M. ADAM. - L'article 7 de la convention collective stipule que, pour le forfait jour, l'employeur doit fournir un outil de suivi. Si l'outil en place est celui que vous évoquez, c'est très bien. Au moins, il n'y a pas d'ambiguïté.

M. GAUSSOU, Président. - Nous n'en mettrons pas d'autres. Cet outil convient, il est souple.

M. ADAM. - Je comprends, mais ayez bien conscience qu'une heure est donc égale à une journée complète, dans votre système.

M. GAUSSOU, Président. - Je crois qu'il est possible d'enregistrer une demi-journée.

M. KANTHACK. - Oui, on peut indiquer 0,5.

M. GAUSSOU, Président. - Cela n'a jamais posé de difficulté.

M. ADAM. - Je suis là pour vous rappeler certains points fondamentaux.

21. Pourquoi les heures de trajets entre Etrepagny et Roye ne sont pas comptabilisées systématiquement en tant que temps de travail ?

M. GAUSSOU, Président. - Il faut me donner des précisions, car nous avons déjà évoqué ce point.

De quelles heures s'agit-il ? Quelle population ? Quel contexte ?

Est-ce vous, Monsieur CAUCHOIS ?

M. CAUCHOIS. - Pas uniquement moi, vous le savez.

M. BOUCHELAGHEM. - Il s'agit des trajets entre Roye et Étrépigny.

M. CAUCHOIS. - Quand j'ai indiqué 12 heures sur une journée de délégation, je n'ai pas mis « 9 h 83 ».

Quand on va à Étrépigny, on met 12 heures, il n'y a pas de pointage nécessaire.

M. GAUSSOU, Président. - Vous évoquez ici votre cas individuel.

M. CAUCHOIS. - Non, je ne suis pas le seul concerné.

M. GAUSSOU, Président. - Telle que la question était posée, cela pouvait aussi concerner des salariés non élus en mission à Étrépigny, mais nous parlons ici du cas des élus.

M. ADAM. - Pourriez-vous faire un rappel à destination des salariés amenés à se déplacer ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est considéré comme du temps de travail effectif d'après le Code du travail et que l'on met 2 heures.

Nous comptabilisons deux heures pour un trajet Roye - Étrépigny, dans un sens ou dans l'autre, pour tout le monde.

M. CAUCHOIS. - Je ne suis pas d'accord avec vous.

On vous a expliqué que si l'on doit aller chercher un véhicule de service, puis aller chercher un collègue, comme Rida à Noyon, etc., cela prend plus de temps.

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

Le temps de coordination ou de réunion avec vos collègues relève du temps de délégation. Ce n'est pas le trajet direct Roye - Étrépigny.

M. CAUCHOIS. - Et s'il y a un souci sur la route ?

Comptez-vous toujours deux heures ?

M. BOUCHELAGHEM. - Ce matin, il n'y avait personne sur la route. Nous avons mis deux heures en respectant les limitations. Il faisait beau.

M. GAUSSOU, Président. - Voulez-vous indiquer 2 h 05 ? Est-ce de cela qu'il s'agit ?

M. BOUCHELAGHEM. - En respectant les limitations, oui.

M. GAUSSOU, Président. - Nous n'allons pas commencer à marchander.

M. BOUCHELAGHEM. - Il faut faire preuve de pragmatisme.

Oui, on part sur une base de deux heures, mais si cela dure deux heures trente ou trois heures, on note ce temps-là.

Comme le dit très justement Clément : il y a aussi un enjeu de responsabilité écologique. Quand on fait du covoiturage au lieu de prendre trois voitures, cela devrait être salué. Cela fait des économies pour l'entreprise et c'est bon pour la planète.

M. GAUSSOU, Président. - Pour l'entreprise, éventuellement.

M. BOUCHELACHEM. - Il faut l'intégrer.

M. GAUSSOU, Président. - Notre objectif est d'éviter de créer une usine à gaz.

M. CAUCHOIS. - Je vous transmets un bon de délégation, je ne vole pas la société.

On a presque l'impression d'être des voleurs parce qu'on a inscrit 30 minutes de plus.

M. BOUCHELACHEM. - Il y a beaucoup de suspicion.

M. GAUSSOU, Président. - C'est plutôt vous qui en faites une affaire.

M. BOUCHELACHEM. - C'est donc orienté contre M. CAUCHOIS.

Sinon, je prendrai toutes mes heures de délégation et on n'en parle plus.

M. GAUSSOU, Président. - Que vous en preniez une ou deux pour cela ne me choque pas.

M. CAUCHOIS. - Si on est réglo, on est réglo dans les deux sens.

M. GAUSSOU, Président. - Je suis réglo comme vous dites : j'ai donné pour consigne de mettre deux heures.

M. CAUCHOIS. - Je suis parti de chez moi à 6 h 30, je suis rentré à quasiment 19 heures : j'ai mis 12 heures. C'est ce qui s'est produit en novembre.

M. GAUSSOU, Président. - On parle ici du temps pour rejoindre votre lieu de travail habituel.

M. CAUCHOIS. - J'étais en déplacement. Je n'allais pas sur mon site habituel.

M. GAUSSOU, Président. - Je considère ici un Roye - Étrépagne.

M. SERAMY. - Pour étayer, depuis notre dernière discussion, pour diverses raisons, je note les heures réelles sur un fichier. En novembre, par exemple, j'ai pointé 9 h 58, mais en temps réel, de porte à porte, cela a atteint plus de onze heures, car j'ai dû aller chercher une voiture à Roye Conditionnement, la ramener, fermer le site, arriver un quart d'heure avant la réunion.

Je comprends que l'on puisse vouloir éviter les abus, mais je ne comprends pas pourquoi, lorsqu'on fait un déplacement, on ne note pas simplement l'heure réelle de départ et d'arrivée.

Quel est l'intérêt de figer cela à 2 heures ? Ce n'est pas la réalité.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai pris comme référence Roye - Étrépagne, deux heures.

M. SERAMY. - Ce n'est pas la réalité.

M. ADAM. - Le départ doit se faire depuis Roye.

Quand vous citez le Code du travail, vous oubliez de préciser que le temps de travail effectif, c'est le temps réel, peu importe que l'on ait négocié un forfait de déplacement, c'est du temps réel. C'est inscrit dans la loi.

M. SERAMY. - Si j'ai 9 h 58 sur l'OGT et que j'ai un accident à la dixième heure, alors que je suis encore en déplacement, c'est bien du temps de travail.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y aura pas de souci.

M. SERAMY. - Je ne comprends pas pourquoi on s'entête à fixer une durée arbitraire.

Quand on fait un déplacement...

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons fait ce choix pour simplifier.

Nous avons défini une moyenne, pour ne pas faire du sur-mesure à chaque fois.

Monsieur CAUCHOIS, si on commence à faire des bons de délégation individuels pour chaque cas, ce sera ingérable.

M. SERAMY. - Au contraire, c'est maintenant que c'est compliqué.

M. CAUCHOIS. - Je note 9 h 58 et on me dit que j'ai une délégation d'une heure.

M. CAUCHOIS. – Quand M. LE POULLEN note 12 heures, cela passe, il n'y a pas de problème. Pourquoi y a-t-il des écarts d'un site à l'autre, alors que nous avons des bons de délégation et des directives communes ?

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

Un CSE de 5 heures plus 2 heures de trajet, cela fait 9 heures.

M. CAUCHOIS. - Vous ne mesurez pas toujours ce qui se passe réellement sur la route.

M. ADAM. - Il faut aussi rendre les clés, faire le plein, etc. Cela prend du temps.

Un intervenant que j'ai rencontré en janvier m'a confirmé : c'est le temps réel qui doit être pris en compte, quels que soient les accords négociés. C'est le Code du travail.

M. GAUSSOU, Président. - Nous devons faire preuve d'intelligence collective. Travaillons dans cet esprit.

M. ADAM. - Il y a aussi les bons de délégation.

M. BOUCHELACHEM. - Où est l'enjeu, Monsieur GAUSSOU ?

Ce n'est pas seulement une question de durée de travail. C'est aussi une question de prise en charge en cas d'accident. Si vous indiquez deux heures et que la réunion finit à 15 h 30, cela implique que l'on doit être à Roye à 17 h 30, mais s'il y a un incident à 19 h 45 sur la route que fait-on ?

M. LE PRÉSIDENT. - La question ne se pose même pas.

M. BOUCHELACHEM. - Très bien.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sera considéré comme un accident de trajet ou de travail.

Nous avons mis en place cette règle moyenne pour éviter de compliquer les choses, pas pour économiser du temps, mais il faut l'appliquer de la même manière sur tous les sites, c'est évident.

M. ADAM. - Il y a aussi le Code du travail. Il faut revenir aux fondamentaux.

M. GAUSSOU, Président. - Le trajet est reconnu comme temps de travail effectif.

M. CAUCHOIS. - Selon votre logique, on n'a donc pas le droit de rentrer chez soi, est-ce cela ? Il faudrait prendre un logement pour la nuit ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est considéré comme du « temps de travail », pas comme du « travail » à proprement parler.

M. ADAM. - C'est exactement cela : c'est la nuance à bien comprendre.

M. GAUSSOU, Président. - J'avais des élus à Marseille qui se rendaient en réunion à Paris. Ils faisaient 4 h 30 de trajet pour une réunion de 2 heures. Cela totalisait 11 heures. Dans le train, on ne travaille pas - mais c'est considéré comme du temps de travail. Quand on conduit, on ne fait pas des travaux électriques : ce n'est pas votre activité habituelle, mais cela reste du temps professionnel.

M. BOUCHELACHEM. - Et ce temps de trajet est bien récupéré.

M. GAUSSOU, Président. - Cela dépend du type de coupure, etc.

Je vais réfléchir une dernière fois à cette problématique, mais mettez-vous aussi à notre place : il faut éviter de faire une usine à gaz.

M. BOUCHELACHEM. - Il faut aussi faire confiance aux personnes autour de la table.

S'il y a des abus, vous avez le droit de rectifier, mais de manière générale, il faut arrêter de nous traiter comme des tricheurs.

M. CAUCHOIS. - Il n'y aura plus de souci de pointage, Monsieur GAUSSOU. Nous ferons autrement.

Roye Conditionnement

22. Pouvez-vous nous donner le planning des arrêts de ligne du mois de mai ? Est-ce que tous les salariés de Roye Conditionnement ont eu un retour sur leurs demandes de congés d'été ?

M. KANTHACK. - L'ensilage se déroulera en rythme continu du 12 mai au 13 juin. Un électromécanicien assurera le tamisage poste par poste. Pour le mois de mai, nous anticipons un éventuel pont autour des jours fériés.

En dehors de l'ensilage, la production et l'expédition s'arrêteront pendant les jours fériés. Sur les ponts du 2 mai, du 9 mai et du 30 mai, les expéditions palettisées fonctionneront. Les expéditions en vrac fonctionneront aussi. Nous assurerons la production en big bags, en sacs et en sachets lors des vendredis concernés.

La Rovema s'arrêtera en semaine 21 sur le pôle poudre. En semaine 22, la ligne pack subira la maintenance annuelle. Les lignes morceaux 9 à 13 resteront à l'arrêt du 1er au 11 mai ainsi que le vendredi 30 mai. J'ai déjà communiqué cette information. Les lignes 14 et 15 s'arrêteront uniquement les jours fériés et les ponts de mai.

Lors des semaines comportant un jour férié le jeudi, seules les lignes 14 et 15 fonctionneront du lundi au mercredi.

Nous avons reçu tous les retours pour les congés sur les pôles poudre et morceaux. Une ou deux personnes restaient en maintenance et en logistique ; nous les avons vues aujourd'hui. Nous n'avons identifié aucun problème particulier pour les congés d'été.

Je passe à la partie sucrerie.

Roye Sucrerie

23. Pouvez-vous rajouter des caméras sur le parking du personnel car des cas de vandalisme nous ont été remontés ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons mené une vérification. Un véhicule, probablement une moto, a causé un dégât.

Quentin ODDOS et son équipe vont analyser l'implantation des caméras. Ils évalueront s'il faut modifier leur position pour mieux couvrir certaines zones.

M. PUPIER. - J'ai vérifié. L'agent ne dispose pas de visibilité. Il a signalé ce manque de visibilité au bout du parking, en cas d'intrusion. J'ai transmis cette information. Quentin ODDOS m'a informé qu'il engagerait une réflexion à ce sujet.

M. KANTHACK. - Nous allons vérifier le qualitatif pour obtenir plus de précision.

M. LE POULLEN. - Pourquoi ne pas installer une grille fermée ?

Mme HERNANDEZ. - Le portail s'ouvre par badge sur notre site, car il reste réservé à nos équipes. Les visiteurs utilisent un parking distinct. Leurs accès diffèrent des nôtres.

M. PUPIER. - Des actes de vandalisme ont été commis à l'intérieur.

Le site comporte deux accès. Nous avons déjà observé des actes similaires. Nous ne pouvons tolérer ces actes. Les règles d'assurance sont connues de tous. La direction doit pouvoir détecter et sanctionner ces comportements. Les faits concernent une moto ou une voiture et ce sont des grosses sommes concernées.

M. GAUSSOU, Président. - Nous devons détecter les intrusions autant que possible. Je souhaite ajouter ce point.

M. PUPIER. - Nous devons contrôler le parking de manière efficace.

Mme DENAVARRE. - Nous avons déjà signalé ce problème.

Lors d'un précédent CSE, nous avons posé une question sur les caméras à Roye Sucrerie, notamment au niveau du local à vélos qui reste sans surveillance malgré plusieurs incidents.

M. PUPIER. - Ce local se situe dans la même zone.

Mme DENAVARRE. - Nous avons déjà signalé ce point lors du premier CSE unique.

M. GAUSSOU, Président. - Quentin ODDOS examinera les améliorations à apporter avec l'équipe de Roye.

Nous terminons l'ordre du jour avec l'activité des œuvres sociales.

V. ACTIVITE DES ŒUVRES SOCIALES

M. ADAM. - Je fais appel à vous, comme l'an dernier.

Nous avons un projet de distribution d'un chèque culture de 50 € dans le cadre des accords liés au budget culturel.

Pouvez-vous nous verser la somme correspondante ?

M. GAUSSOU, Président. - Tous les signataires des NAO sont-ils d'accord sur ce point ?

M. BOUCHELAGHEM. - Il s'agit des NAO de l'année précédente, mais la mesure porte sur 2024.

M. GAUSSOU, Président. - Êtes-vous donc favorable à ce projet culturel ?

M. BOUCHELAGHEM. - Oui.

M. ADAM. - En avril, nous allons également distribuer un ballotin de 500 g de chocolat Jeff de Bruges à tous les salariés.

Nous lancerons aussi la campagne de chèques vacances, avec recensement des bénéficiaires souhaitant un versement direct ou un remboursement sur facture.

En septembre, nous prévoyons un événement : un concours de pétanque SLS, le 6 septembre, à Roye, ouvert à tous les salariés. Nous assurerons le transport. S'il y a des collègues de Marseille intéressés, ils seront les bienvenus.

Je suis défavorable à l'alcool. Néanmoins, la bière sera le seul alcool autorisé.

M. GAUSSOU, Président. - Y aura-t-il aussi un séjour au ski et à Majorque ?

M. ADAM. - C'est en cours, mais le Futuroscope semble plus avancé. Tout le monde y participe.

M. CAUCHOIS. - Quand aurons-nous les confirmations pour le Futuroscope ?

M. ADAM. - J'ai déjà envoyé les factures aux participants.

M. CAUCHOIS. - Je ne l'ai pas reçue. Je ne suis pas le seul.

M. ADAM. - J'ai fait un envoi, mais je vais revérifier.

M. BOUCHELAGHEM. - Où se tiendra le concours de pétanque ?

M. DESSAINT. - Il aura lieu à proximité de la piscine, à Roye.

M. ADAM. - Rida, peux-tu faire un sondage pour organiser les déplacements depuis Marseille au concours de pétanque ?

M. BOUCHELAGHEM. - Oui.

M. ADAM. - Je t'envoie un mail.

M. GAUSSOU, Président. - Je note la fin du CSE à 14 h 51.

(La séance est levée à 14 h 51)

Le Secrétaire du CSE
Christophe ADAM



ANNEXES

Sécurité

RESULTATS AU 28 FEVRIER 2025

	ACCIDENTS AVEC ARRÊT										ACCIDENTS avec et sans arrêt										Indice de santé <small>nombre d'accidents par unité sur 1.000 heures travaillées</small>				
	NOMBRE					TAUX DE FREQUENCE					TAUX DE GRAVITE					NOMBRE							TAUX GLOBAL DE FREQUENCE		
	mois		année	glissant	année	année	glissant	année	année	glissant	année	mois		année	glissant	année	année	glissant	année	année	glissant	année	année		
	FEVRIER	2025	FEVRIER	2024	2025	FEVRIER	2024	2025	FEVRIER	2024	FEVRIER	2025	FEVRIER	2024	2025	FEVRIER	2024	2025	FEVRIER	2024	2025	2024			
BIJESLES *	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	0,00	0,00	15,70	11				
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	0,00	0,00	0,00	0				
ETHPAGNY (+ Bredas *)	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	5	6	0,00	19,9	23,92	38,07	38,07	36					
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	0,00	0,00	0					
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	0,00	0,00	11					
ROYE sucrerie	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	3	3	0,00	11,5	11,80	37,30	34						
ROYE conditionnement	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	1	2	0,00	4,0	8,09	10,02	36						
SAINT LOUIS SUCRE	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	9	11	0,00	11,33	13,94	20,96	26						
Total Intérieur SLS	0	0		3							0	0		4											
Total Entreprises Extérieures SLS	1	0		0							1	0		0											

- ❖ TF et TGF= 0 : pas d'accident contrat SLS, mais
- 1 AAA d'entreprise extérieure

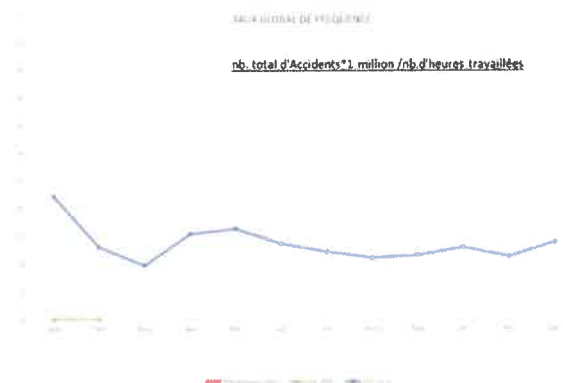
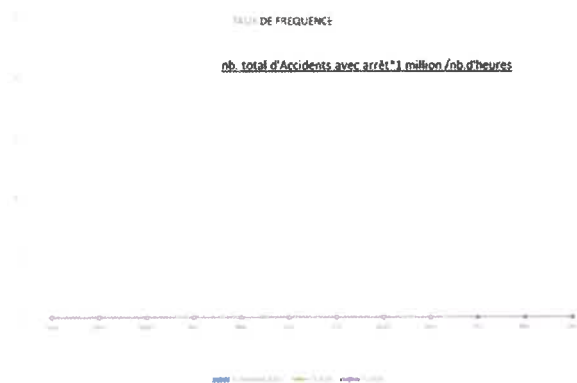
Détail accidentologie février

Cagny

- ATAA entreprise extérieure : coupure à la main en se rattrapant à une tôle coupante lors d'un recul en arrière pour ne pas que la pièce en cours de chalutage lui tombe sur le pied. La personne portait deux épaisseurs de gants.

Eppeville

- ATAA EE ONET contesté : La personne déclare que la voiture qu'il conduisait a reçu un choc alors qu'il faisait une ronde à une intersection à l'atelier de déshydratation.



Résultats sécurité

SAFETY FIRST
Because life matters

Pour les contrats SLS :

0
accident du travail
avec arrêt en 2025

0
accident du travail
avec arrêt en février 2025

0
Taux Global de Fréquence

	ACCIDENTS avec arrêt		ACCIDENTS avec et sans arrêt		Taux Global de Fréquence
	Fév 2025	Année 2025	Fév 2025	Année 2025	
Etrépigny / Bresles	0	0	0	0	0
Roye Sucrierie	0	0	0	0	0
Roye conditionnement	0	0	0	0	0
Epeville	0	0	0	0	0
Morselle	0	0	0	0	0
Pons	0	0	0	0	0
TOTAL SLS	0	0	0	0	0
Intérim et contr. ext.	1	3	1	3	

Sécurité

Le thème de février aborde la
« haute visibilité »

EPI essentiels pour être vu et éviter
ainsi les accidents, les EPI haute
visibilité sont importants dans nos
milieux industriels.

Acteurs de notre sécurité, il est
important de se protéger et de
protéger nos collègues chaque jour
avec les EPI adaptés à nos activités.



Retour d'expérience SZ

Déconsignation électrique incorrecte



CROPENERGIES, site Biewerze, 18.02.2025

Unité de trilage : déverrouillage électrique incorrect

Description

Lors du déverrouillage d'un équipement, l'opérateur du contractant a retiré le cadenas de son collègue du sectionneur situé à côté du sien (voir photo de droite). C'est l'opérateur de production de Biewerze qui, en allant déverrouiller après le retour du permis, a vu que le cadenas du contractant était toujours sur l'équipement. Ils ont réalisé que l'opérateur du contractant n'avait pas enlevé son cadenas, mais celui de son collègue, qui travaillait toujours sur l'équipement. Lors de l'analyse, nous avons constaté que certains opérateurs de production possédaient les clés des opérateurs du contractant. Ces clés leur ont donc été retirées.

Causes

- L'opérateur de l'entrepreneur n'a pas vérifié le TAG des équipements mentionnés sur son permis avant de retirer le cadenas.
- Pas de cadenas à clé individuelle. Les contractants utilisent leurs propres clés pour ouvrir les cadenas des autres.

Mesures de prévention

- Remplacement des cadenas existants par des cadenas à clé individuelle. Seul le responsable de l'unité de broyage disposera d'un double de la clé.
- Constitution d'un stock de cadenas: 20 lots de 5 cadenas (cadenas blancs) à rétroscaler des 5 équipes.
- 1 jeu de 50 cadenas pour les travaux spécifiques dans l'unité de broyage.
- Les cadenas seront numérotés au laser (voir un gabarit attaché).

SAFETY FIRST
Because you matter.



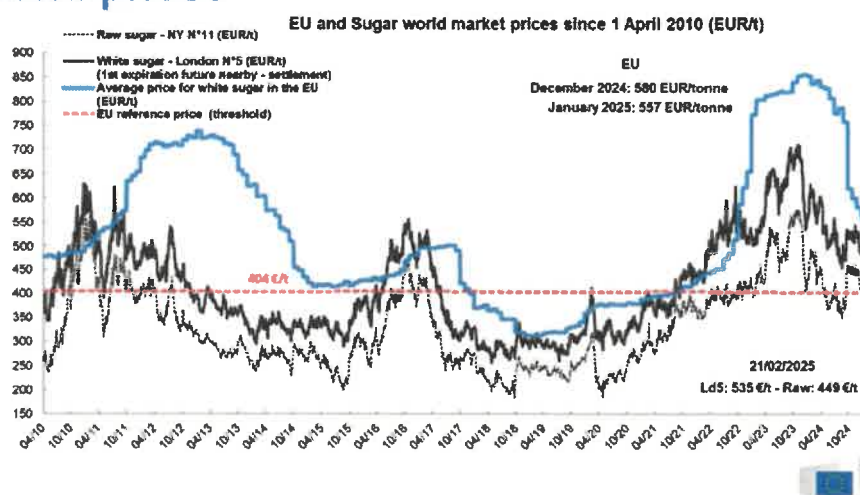
La consignation nécessite rigueur et suivi scrupuleux des étapes / contrôles de la procédure de consignation. Cela peut questionner dans chaque équipe le bon suivi des procédures de consignation mises en place. Comment éviter cette situation ? Cela doit être sous maîtrise.



Commercial

Cours du sucre

World prices



Cours du sucre Europe

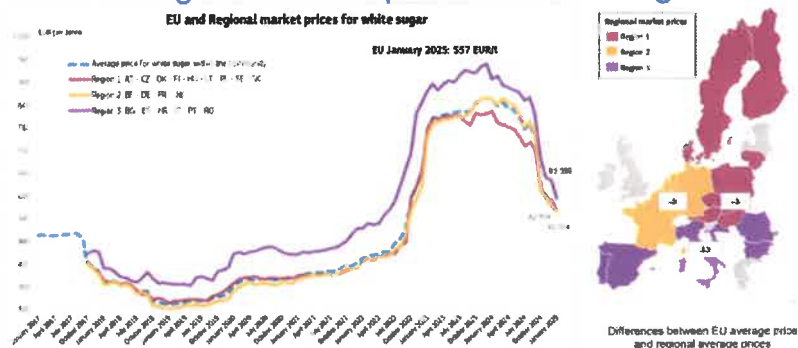
EU and Regional market prices for white sugar

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, IT, PL, SE, SK					
Region 2: BE, DE, FR, NL					
Region 3: BG, ES, GR, PT, RO					
en €/t	EU		Region 1	Region 2	Region 3
	average (1)	std dev (2)	average (1)	average (1)	average (1)
January 2024	863	45	821	855	906
February 2024	836	67	790	840	915
March 2024	844	49	786	856	890
April 2024	831	63	780	843	864
May 2024	827	54	774	838	877
June 2024	807	56	755	818	872
July 2024	776	59	730	779	850
August 2024	787	55	739	794	858
September 2024	795	56	719	767	813
October 2024	819	74	818	809	897
November 2024	809	83	801	808	846
December 2024	880	67	886	870	838
January 2025	867	48	854	854	890

- 296 EUR/tonne compared to previous year

Cours du sucre Europe

EU and Regional market prices for white sugar



Suivi des prix

Facturé par SLS en France, IKA + Régionaux :

Stabilisation des prix en Février. Fin de la baisse ?

664 €/T
exw Février 25

-281
C/T vs février 24

821 €/T
en moyenne sur FY 24/25

	CY 24/25	CY 23/24	CY 24/25 vs 23/24
	Tons	Tons	
Distribution chapeaux			
Calendar month			
JAN	24 585	19 804	268 C
FEB	20 191	19 322	295 C
MAR	19 338	16 710	306 C
APR	25 599	22 460	319 C
MAY	18 046	26 136	-281 C
JUN		13 209	
JUL		23 189	
AUG		19 873	
SEP		20 442	
OCT		31 617	
NOV		27 626	
DEC		24 581	
Annual Total	188 058	252 747	-64 C

Marketing

Saint Louis à l'honneur pendant 15 jours sur TF1, avant et après « Petits Plats en équilibre »



Saint Louis Sucre partenaire de Petits Plats En Equilibre sur TF1 !

Les Packs sur Shopmium !

- 30% de réduction immédiate sur les **Packs**
- 8 millions d'utilisateurs en France
- **Objectifs** : notoriété + recrutement de nouveaux consommateurs
- **Visibilité** +++



📣 Saint Louis Sucre célèbre 160 ans de culture du goût ! 🍰

Cette année marque un jalon historique pour notre marque : 160 ans d'expertise, de savoir-faire et de passion au service du goût ! Pour célébrer cet anniversaire emblématique, nous avons conçu une édition limitée de notre étui bec verseur de sucre en poudre 1 kg, habillée d'un décor exclusif sous le signe de la transmission et de l'authenticité. Intitulé "160 ans de culture du goût", cet étui incarne à la fois notre héritage et notre engagement à offrir aux consommateurs un sucre d'excellence, issu d'un savoir-faire qui traverse les générations. Vous le trouverez en rayon dès ce mois de mars !



Communication

Revue de presse



Présence SIA



Campagne



ΕΡΡΟΝΙΟ

Nos actualités sur LinkedIn



Les atouts du Pack

Préparateur de cossettes



Sponsoring TFI

Bilan de campagne

Recette

Nos actualités sur Instagram



Carousel

3 recettes de saison



Photo

Post Saint Valentin



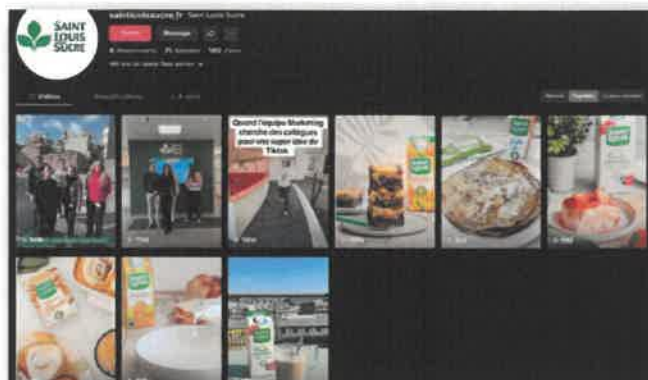
Reel

Vidéo recette & mise en avant produit EBV cassonade



De nouvelles vidéos sur TikTok !

- Entre 1000 et **1500 vues** par vidéo
- Les vidéos **montrant des salariés** performant nettement mieux que les vidéos « produits et recettes »
- Sensibilisation en interne pour créer un **groupe de volontaires**



Merci pour vos ❤️ sur l'Intranet !



Ressources Humaines

Effectifs

Période : 28/02/2025

Etablissements	Permanents			Saisonniers			CDD			TOTAL			APPRENTIS			PROFESSIONNALISATION			TOTAL	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
BRESLES	2	1	3	1	-	1	-	-	-	3	1	4	-	-	-	-	-	-	3	1
EPPEVILLE	8	2	10	-	-	-	-	-	-	8	2	10	-	-	-	-	-	-	8	2
ETREPAGNY	86	21	107	4	1	5	2	-	2	92	22	114	3	4	7	1	-	1	96	26
MARSEILLE	5	1	6	-	-	-	-	-	-	5	1	6	-	-	-	-	-	-	5	1
NASSANDRES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
PARIS	1	6	7	-	-	-	-	-	-	1	6	7	-	1	1	-	-	-	1	7
ROYE	106	24	130	6	-	6	-	1	1	112	25	137	6	4	10	-	1	1	118	30
ROYE CONDITIONNEMENT	104	54	158	-	-	-	1	-	1	105	54	159	3	4	7	-	-	-	108	58
TOTAL	312	109	421	11	1	12	3	1	4	326	111	437	12	13	25	1	1	2	339	125

Effectifs Saint Louis Sucre tous établissements confondus :

Au 28/02/2025 : 421 collaborateurs permanents

- **Paris** : 7 salariés permanents
- **Roye Sucrierie**

Situation au 31 janvier 2025	Sorties	Entrées	Situation au 28 février 2025
130 permanents	0	0	130
1 CDD	0	0	1
10 contrats d'apprentissage	0	0	10
1 contrat de professionnalisation	0	0	1
56 CDD saisonnier	50	0	6
0 stagiaire avec convention	0	0	0

- **Roye Conditionnement**

Situation au 31 janvier 2025	Sorties	Entrées	Situation au 28 février 2025
159 permanents	1	0	158
1 CDD	0	0	1
7 contrats d'apprentissage	0	0	7
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
0 stagiaire avec convention	1	1	0

- **Eppeville**

Situation au 31 janvier 2025	Sorties	Entrées	Situation au 28 février 2025
10 permanents	0	0	10
0 CDD	0	0	0
0 contrat d'apprentissage	0	0	0
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
0 stagiaire avec convention	0	0	0

- **Marseille**

Situation au 31 janvier 2025	Sorties	Entrées	Situation au 28 février 2025
6 permanents	0	0	6
0 CDD	0	0	0
0 contrat d'apprentissage	0	0	0
0 contrat de professionnalisation	0	0	0

- **Etrépagny**

Situation au 31 janvier 2025	Sorties	Entrées	Situation au 28 février 2025
107 permanents			107
2 CDD / 81 CDD saisonnier	-76		7
7 contrats d'apprentissage			7
1 contrat de professionnalisation			1
0 stagiaire avec convention	1	1	0

- **Bresles :**

Situation au 31 janvier 2025	Sorties	Entrées	Situation au 28 février 2025
3 permanents	0	0	3
0 CDD / 1 CDD saisonnier	0	0	1
0 contrats d'apprentissages	0	0	0
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
0 stagiaire avec convention	0	0	0

- **Travail temporaire en février 2025 :**

- **Roye Conditionnement :**

2 487,75 heures ont été effectuées au cours du mois de février se répartissant de la façon suivante :

- 1479,50 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 1008,25 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 16,34 personnes théoriques.

- **Roye Sucrierie :**

1137,25 heures ont été effectuées au cours du mois de février se répartissant de la façon suivante :

- 626 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 511,25 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 7,47 personnes théoriques.

- **Eppeville :**

246 heures ont été effectuées au cours du mois de février se répartissant de la façon suivante :

- 246 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 0 heure pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 1,62 personnes théoriques.

- **Etrépagny :**

575 heures ont été effectuées au cours du mois de janvier se répartissant de la façon suivante :

- 415 heures pour accroissement temporaire d'activité
- 160 heures pour remplacement de salariés absents

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 3,78 personnes théoriques.

- **Bresles :**

444,75 heures ont été effectuées au cours du mois de février se répartissant de la façon suivante :

- 444,75 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 0 heure pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 2,92 personnes théoriques.

Polyvalence 2024 :

Etrépagny : 31 primes de polyvalence pour un montant de 7 800 €

P1	P2	P3/1	P3/2	P3/3	P4	P5
1	1	6	1	1	20	1

→ Eppeville :

- Pas de polyvalence.

→ Roye Conditionnement : 50 primes versées pour un montant de 22 214,69 €.

P1	P2	P3/1	P3/2	P3/3	P4
7	1	23	11	3	15

→ Roye Sucrierie : 33 primes versées pour un montant de 10 463,41 €.

P1	P2	P3/1	P3/2	P3/3	P4
4	0	7	5	1	16

4 P3 sur Marseille

Bourse des emplois

OUVRIERS–EMPLOYÉS

H/F

Recrutement externe et interne :

Conducteur process 2 / Agent de maintenance
Roye Sucrierie - Mars 2024

Conducteur de ligne conditionnement
Roye Conditionnement - Avril 2024

Conducteur SES
Bresles - Septembre 2024

2 surveillants SES et administratifs
Étrepagny - Mars 2025

TECHNICIENS– AGENTS DE MAÎTRISE

H/F

Recrutement externe et interne :

Technicien bureau technique / utilités
Roye Conditionnement - Avril 2024

Technicien électromécanicien support
Roye Conditionnement - Avril 2024

Electricien bureau d'études
Étrepagny - Décembre 2024

Technicien atelier SES
Bresles – Mars 2025

CADRES

H/F

Recrutement externe et interne

Ingénieur « Trainee » - CDD 18 mois
Étrepagny & Roye Sucrierie – Juin 2023

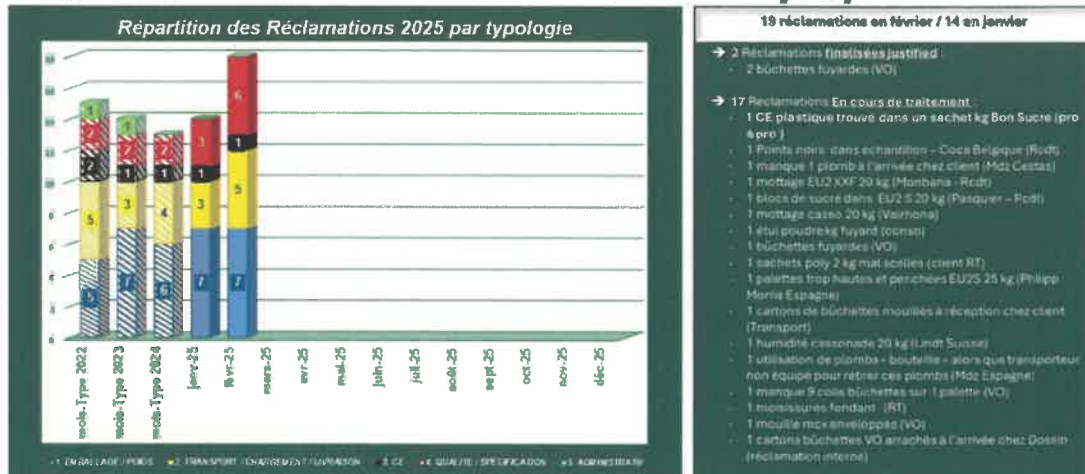
Prochaines réunions paritaires



- Jeudi 15 Mai 2025 à Roye :
 - Paritaire dédiée à l'examen des FCP, en présence du CIC
- Jeudi 12 juin 2025 à Roye :
 - Paritaire consacrée à l'emploi des seniors".

Qualité

Bilan des réclamations SLS – Point au 04/03/2025



Bilan des réclamations SLS – Point au 04/03/2025

2 réclamations pour corps étrangers Févr. 2025

COMP/SLS/2025/0054

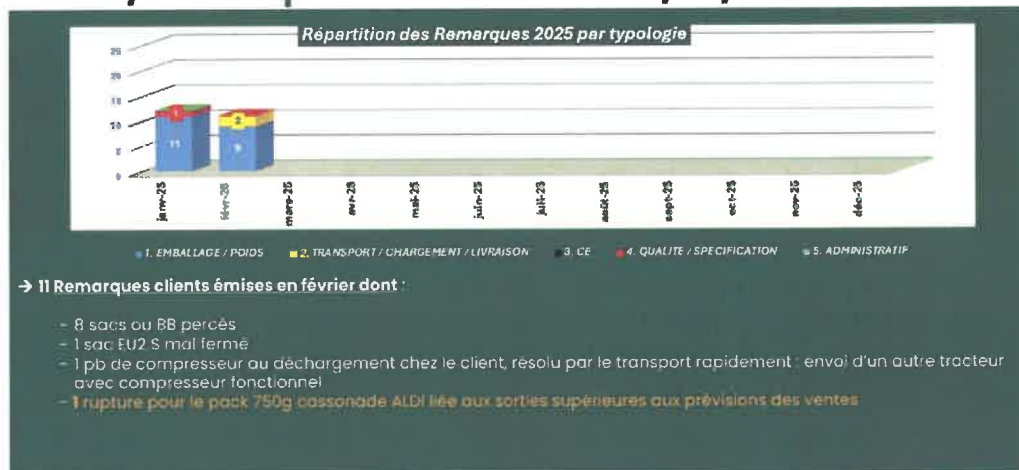
→ Pièce de plastique trouvée dans sachet Le Bon Sucre 1 kg (client de Pro à Pro)

→ En attente d'information complémentaire

→ Bille de colle trouvée dans un étui de cassonade 1 kg par une consommatrice

→ En attente de saisie sur mars (sera Justifiée – Roye Cdt)

Notes / Remarques SLS – Point au 04/03/2025



Audits à venir au 1^{er} semestre 2025

- 25 et 26 mars 2025 : audit IFS Bresles
- 29 et 30 avril 2025 : audit IFS Marseille
- 13 mai 2025 : audit Halal Etrépagny
- 5 juin 2025 : audit Yoplait à Roye
- + Dates à trouver sur le 1^{er} semestre pour les audits sociaux (Etrépagny et Roye)

SAFETY FIRST



PORTE BADGE SOUPLE pour plus de SÉCURITÉ PRODUIT

Un devoir d'alerte pour morceaux de plastique dur dans l'atelier séchage a permis d'identifier que les porte-badges pouvaient se transformer en corps étrangers dangereux !

Vigilance Partagée



⇒ Remplacement en cours par un modèle souple et plus résistant pour éliminer ce risque de contamination du produit.

Si votre porte-badges est en plastique dur, le nouveau modèle est disponible :

- au magasin sucrerie,
- au poste de garde conditionnement,
- et dans les distributeurs.



Betteravier

Saint Louis Sucre au SIA



La solution MRV (Measuring, Reporting and Verification) pour accompagner les agro-industriels sur leurs projets d'agriculture régénératrice et les agriculteurs dans leur transition vers une agriculture résiliente.



Saint Louis Sucre au SIA

Présentation de la démarche Saint Louis Sucre :

La Transition AE est opérationnelle chez SLS depuis 2014 : l'agriculture de régénération des sols vise à rendre la betterave sucrière pérenne face au changement climatique.

Les freins à cette transition pour les planteurs de betteraves sont les suivants :

- Frein économique : la rentabilité doit perdurer
- Frein technique : celui de l'opérationnalité : il faut limiter le risque et l'accompagner (ce que fait SLS)
- Frein réglementaire, notamment à l'innovation technique (robot, IA, etc.)
- Frein sociétal : il faut faire face aux critiques des agriculteurs entre eux

Projet Mont blanc SLS :

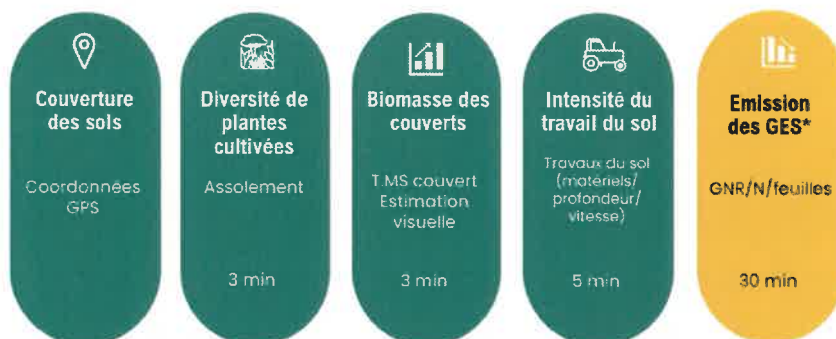
- 120 expérimentations par an par des agriculteurs volontaires
- Chez chacun, moitié des surfaces conduite « conventionnel », moitié avec les alternatives
 - . Accompagnement technique par SLS
 - . Compensation des rendements (base surfaces conventionnelles) le cas échéant.

SLS a répondu à l'appel à manifestation d'intérêt PRAAM « Prise de risque Amont Aval et Massification », avec l'objectif de passer à 900 planteurs. L'accompagnement du risque financier peut en effet être assuré par SLS jusqu'à un certain niveau, mais nécessite une aide de l'Etat pour aller au-delà.



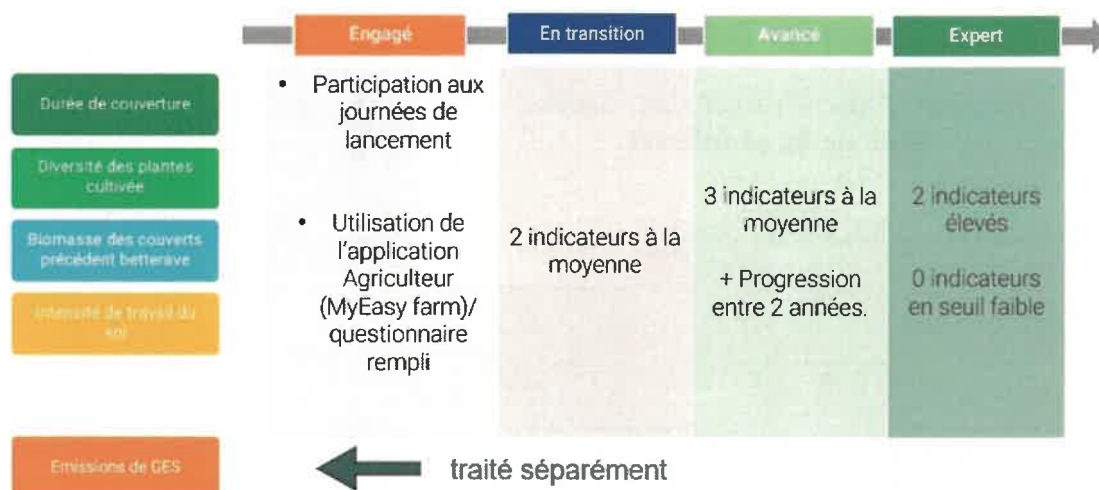
Programme Agriculture Régénératrice

Les indicateurs



Programme Agriculture Régénératrice

Les seuils d'indicateurs SLS



Programme REG AG SLS

PICARDIE : Château de Tilloloy
Plus de 150 planteurs



Programme REG AG SLS

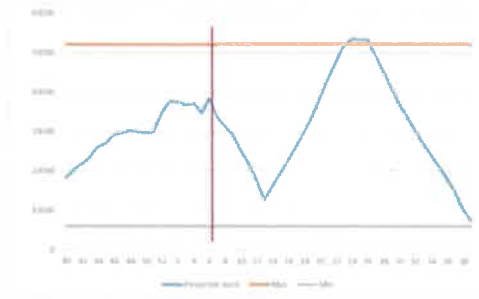
NORMANDIE : Grange des Triplés
Plus de 50 planteurs



Supply Chain

LOGISTIQUE SUCRE

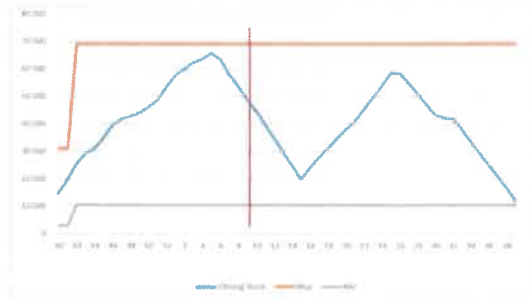
ETREPAGNY



*Abscisses : Octobre 2024 à fin septembre 2025

- Ventes en retrait vrac SZ UK
- Affectation de clients beiges à SLS :
 - Rafti Lebbe : env. 7 500 T (RYE)
 - Barry Callebaut BE : env. 22 500 T (EPP + ETR)

ROYE



*Abscisses : Octobre 2024 à fin septembre 2025

- Equilibre Base fin / base moyen
 - Réaffectation de clients BF sur RYE
 - Vidange silo 3 (en vue de la résine) finie

PACKED

LANCEMENT DE PRODUITS

- S7 : étui 1kg blanc 160 ans
- Démarrage des ventes le 5 mars**



VISITE PLANNING

du 4 au 6 février d'une partie de l'équipe Supply

- Asmaa Jahoui, Supply Planner for SLS Industry
- Adnane Abaid, Demand & Supply Planner for Retail
- Flavie Gicquel, Head of Supply Chain Planning



Etrépany – Bresles

Maintenance

- Expertises en cours dans tous les secteurs de l'usine
- Début de gros travaux :
 - Nettoyage industriel
 - Nombreuses décennales ESP
 - Remplacement d'un filtre Herfilco
 - Remplacement d'un tronçon de charpente métallique tapis betteraves
 - Remplacement de grosses tuyauteries coté lavoir
 - Diffusion RT4 : remplacement d'une portion de virole + renfort sous bandage

Post campagne

- Démarrage prévu le 31/03
- Tonnage sucre à cristalliser : 90 000 tonnes

Expéditions

- Bonnes sorties de sucre, les silos seront bas pour la PC
- Vidange partielle du silo 75 envisagée avant début de PC (silo très motté)
- Embauche de 2 nouveaux surveillants SES

Investissements

Point froid :

- Début des travaux de reprise. Objectifs :
 - Maximiser la quantité d'eau chaude disponible pour préchauffer les cossettes
 - Régler les difficultés de dimensionnement des pompes
 - Moyens de manutention pour permettre la maintenance

Méthaniseur :

- Installation redémarrée en février : validation du bon fonctionnement de la torchère
- Commande passée pour travaux correctifs

Migration PCS7 des décas :

- Analyse des besoins faite, programmation en cours

Investissements

Couplage turbo :

- Plan validés, réflexions en cours sur le délestage

Remplacement épierreur 6 :

- Travaux démarrés : décâblage fait, démolition en cours
- Prochaine étape : démarrage du Génie Civil

Prochaine phase de décarbonation : 6^{ème} corps d'évapo

- Consultation pour ingénierie en cours
- Préparation d'une demande de subvention ADEME
- Etude du déplacement de l'atelier ERA



Divers

- Visite du Préfet le 5 février, accompagné des représentants des syndicats agricoles, de la presse

- Session de portraits sur le site



- Début de travail avec la SNCF pour établir une nouvelle convention sur Etrépagny

Roye Sucrierie

Exploitation Sucrierie

Inter-campagne

Activité d'inter-campagne

- Bon avancement des nettoyages
- Début des expertises lancées, **dégâts identifiés dans le fond de la tour de diffusion**
- Vidange du silo 3 en cours pour nettoyage et entretien
- Extraction du rotor de l'alternateur pour nettoyage et maintenance



Campagne sirop

- Démarrage de la campagne sirop prévue le 14 avril

Irrigation

- Essai des stations d'irrigation en cours

Projets



Projets 2025

- Irrigation : consultation en cours pour les différents lots. Permis de construire déposé.
- Stockage produits chimiques : établissement des dossiers de consultation. Permis de construire déposé. La réalisation du projet est repoussée à début 2026.
- Magasin / ateliers : poursuite des travaux d'aménagement. La majorité des commandes sont passées, il reste principalement le chauffage / climatisation où le choix du gaz réfrigérant est compliqué.
- CTA silo : Analyse des offres en cours

Roye Conditionnement

Roye Conditionnement



- Travail conjoint Supply Chain, Sucrerie et Conditionnement : rythme continu ensilage base fin du 12/05 au 13/06. Concerne 1 tamiseur et 1 électromécanicien par poste
- Optimisation alimentation palettiseur Sachets pour permettre la montée en cadence sur certains formats
- Fin de la maintenance MGH : reprise soudure rails et câbles d'élévation
- Lancement production Morceaux Fair Trade et sacs 5kg SZ pour Lidl
- Préparation production sachets papier 1 kg en glace en PAV sur Rovema
- Gestion des arbitrages fin d'exercice : TN, maintenance...
- Gestion de l'absence du manager du pôle maintenance

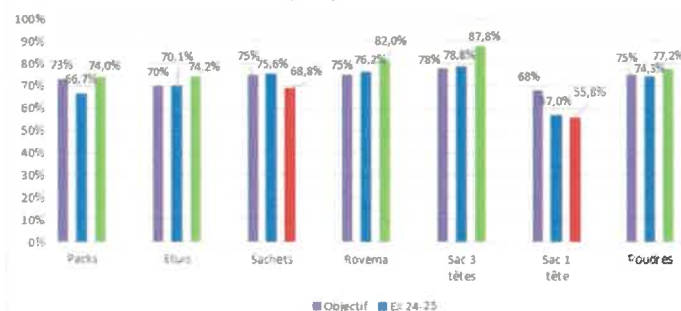
Roye Conditionnement

OEE Lignes poudre



- Bon mois à 77,2%
- Des performances notables sur les lignes Rovema et sacs 3 têtes
- La ligne sachets en léger retrait avec des problèmes de pliage et la fin des interventions sur l'élévation palettiseur

OEE lignes poudre Février 2025



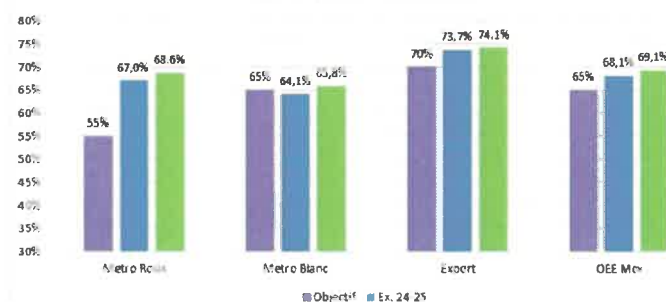
Conditionnement

OEE Lignes morceaux



- OEE à l'objectif
- Redémarrage correct du roux malgré des difficultés avec le sucre
- Difficultés à démouler sur les lignes 9 et 10. Plusieurs actions en cours
- Lignes 14 et 15 bon fonctionnement général

OEE Morceaux Février 2025



Eppeville – Cagny

Infos particulières

Eppeville

Départ retraite Régis Grost



Bureaux techniques



Prochaines réunions du CSE

- Mercredi 16 Avril 2025 à Roye
- Mercredi 21 Mai 2025 à Roye
- Mercredi 18 Juin 2025 à Etrépagny
- Mercredi 27 Août 2025 à Roye
- Mercredi 17 Septembre à Etrépagny

Agenda 