

**PROCÈS-VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DU MERCREDI 13 MARS 2024**

Membres du Comité Social et Économique Unique :

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

Représentants syndicaux au CSE Unique :

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

Le Comité Social et Économique Unique s'est réuni le mercredi 13 mars 2024 à 9 h 35, sous la présidence de M. Fabrice GAUSSOU, Directeur des Ressources Humaines, en présence de M. Alain MASEREEL, Directeur du site d'Étrépagny et de M. Julien KANTHACK, responsable d'exploitation du site de Roye Conditionnement.



ORDRE DU JOUR

I.	Approbation du procès-verbal de la réunion du Comité Social et Économique du 21 février.	1
II.	Point sécurité	1
III.	Marche de l'entreprise.....	2
IV.	Questions préalablement posées.....	29
	Situation Générale :	29
1.	Point sur les emblavements, ont-ils démarré ?	29
2.	Pour quelles raisons des TN et investissements de 2025 sont-ils annulés ?	29
3.	Avez-vous plus de précisions sur le risque sucre ukrainien ? SZ a-t-il une stratégie spécifique ?	31
	Et de manière générale la santé de l'économie allemande aura-t-elle des répercussions sur Saint Louis Sucre ?.....	31
	Point Sécurité :.....	33
4.	Pour quelles raisons le cadencement des formations SST n'est-il pas le même selon les sites ?	33
5.	Quelles vont être les missions de l'infirmière ? Doit-elle venir sur tous les sites ?.....	34
6.	Le traitement du risque légionellose détecté à Roye est-il clôturé ? Pourquoi les secrétaires des CSE et CSSCT n'ont-ils pas été avertis ?.....	35
7.	Suite aux travaux de démantèlement à la chaufferie de Roye Sucrierie, un risque amiante a été détecté ; quelles actions avez-vous mises en place ? Comment se fait-il que la CSSCT n'ait pas été informée et qu'aucun élu n'ait été invité à l'analyse de risque ?.....	39
	Point logistique et commercial :	41
8.	Le rythme des expéditions est-il conforme aux prévisions commerciales ?	41
9.	Quel est le planning de remplissage des silos par établissement pour la campagne sirop ?	41
10.	Les prévisions commerciales sont-elles équivalentes à notre production 2023/2024 ? ...	41
11.	Le site d'Eppeville est-il appelé à être un stockage de mélasse de manière importante ?	41
12.	Quel impact aura la fermeture de la société « Mondelez » à Château-Thierry sur la production de RC ?.....	42
	Point Environnement :	43
13.	Les niveaux des bassins de Roye sont très hauts, les conditions sont défavorables, est-ce un sujet d'inquiétude ? Peut-on connaître les dates d'irrigation ?	43
14.	Pouvons-nous avoir des précisions sur la démarche « Fresque du climat » ?	44
15.	Avez-vous des premiers résultats des investissements liés à la décarbonation ?	44
	Point Social :.....	45
16.	A quelle date seront distribuées les augmentations individuelles ?.....	45
17.	Quelles sont les dates limites de dépôt de la demande de médailles du travail et Ania ? Avez-vous planifié des dates de remise ?	47
18.	Y a-t-il un règlement intérieur par site ?	47
19.	Quelle est la liste des travaux incommodes ?	49
20.	Pourquoi la journée du Conditionnement a-t-elle été pointée 8 heures au lieu de 9 h 30 ?	50
21.	Pourquoi les primes liées aux postes ont-elles été perdues ?	51
22.	Pour quelles raisons avez-vous pointé 4 h 92 aux élus du CSE qui ont participé en présentielle à la réunion de janvier. Comment sont considérées les 3 h 08 manquantes à leur journée ?	52
23.	Peut-on mettre nos heures d'astreinte dans le CET ?	54
	Roye Conditionnement :	56
24.	Pour quelle raison les salariés de Roye n'ont-ils pas droit à des repos compensateurs dans le cadre du travail en continu ?.....	56



25. Est-ce que les opérations de maintenance (auparavant de la responsabilité du service maintenance) demandées aux conducteurs de ligne vont faire l'objet d'une évolution du poste repère ?	57
26. Pour quelle raison le poste d'agent logistique situé à Roye Conditionnement n'est pas remplacé ? Avez-vous fait une estimation de sa charge de travail avant de la confier à d'autres ? 60	
27. Pouvez-vous nous présenter la nouvelle fiche de poste chargeur vrac ?	63
Roye Sucrierie :	63
28. Comment va s'organiser l'astreinte chaufferie en campagne sirop ? Pourquoi seulement trois personnes ?	63
Marseille :	64
29. Est-il possible pour les sucreries de traiter du sucre liquide en fonte en dehors des campagnes sirops ?	64

SAINT LOUIS SUCRE
COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL

REUNION ORDINAIRE

MERCREDI 13 MARS 2024

(La séance est ouverte à 9 h 35 sous la présidence de M. GAUSSOU.)

M. GAUSSOU, Président. - Bonjour, nous allons démarrer notre CSE.

(M. GAUSSOU procède à l'appel.)

Nous allons pouvoir démarrer notre ordre du jour qui comporte aujourd'hui 29 questions spécifiques.

I. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 21 FEVRIER.

M. GAUSSOU, Président. - Je pense que le procès-verbal du 21 février vous a été transmis.

M. ADAM. – Oui, la semaine dernière.

M. GAUSSOU, Président. - Il a été transmis dès que nous l'avons reçu.

Pouvons-nous l'approuver ou souhaitez-vous différer le point ?

M. ADAM. - Je souhaite le différer. Je n'ai pas fini la relecture.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a beaucoup à faire en même temps dont le contrôle Urssaf. Cela ne pose pas de souci.

M. ADAM. - Qu'en pensent les autres élus ?

M. BOUCHELACHEM. - Je voulais apporter deux modifications. Isabelle m'a dit qu'elles avaient été intégrées au PV.

M. GAUSSOU, Président. - Néanmoins, nous en reportons l'approbation.

Vous avez le PV, donc vous avez la teneur des échanges par rapport aux remarques que vous aviez pu formuler sur le fait que vous l'aviez eu tardivement et que cela ne facilitait pas la vie pour suivre vos questions et les sujets.

Nous démarrons par le point sécurité.

II. POINT SECURITE

M. GAUSSOU, Président. - A l'écran, nous avons les résultats au 29 février. Sur le mois écoulé,



nous avons à nouveau un mois marqué par une absence d'accidents avec ou sans arrêt pour nos salariés Saint-Louis Sucre. C'est la continuité des mois précédents. C'est à saluer. Il faut persévérer et consolider.

En revanche, nous avons deux incidents, toujours en bruit de fond, l'un concernant un intérimaire au sein de Roye Conditionnement et l'autre concernant une entreprise extérieure sur le site d'Étrépagny.

En termes de taux de fréquence, les mois de janvier et février avec les deux triangles rouges montrent que le taux de fréquence respectif de chaque mois était à 0. La courbe suivra évidemment la pente du progrès. Il en va de même pour le taux global de fréquence. Nous sommes sur une courbe meilleure que celle de l'an passé à la même époque.

En termes de thématique évoquée par nos équipes sécurité sur le terrain, le thème du mois est la conduite d'engins. La conduite d'engins concerne un public spécifique puisque l'on met dans les engins les chariots, potentiellement les nacelles, les transpalettes électriques et les gerbeurs. On peut l'étendre, dans l'esprit, à la conduite des véhicules si l'on veut faire le lien en associant plus de personnes sur cette thématique et la démultiplication qui peut en être effectuée.

Cela sera démultiplié au sein des équipes logistiques en disant que l'autorisation de conduite doit être valide, l'engin doit être revu régulièrement, inspecté, avec un carnet d'utilisation à jour. On ne l'utilise surtout pas s'il y a une anomalie majeure et on signale rapidement des dégradations occasionnelles du matériel afin de pouvoir y remédier.

C'est la sensibilisation prévue ce mois-ci au sein de Saint-Louis Sucre et auprès de l'ensemble des équipes concernées.

En termes d'événement sécurité des sites, saluons la journée du Conditionnement à Roye qui a eu lieu le lundi 19 février. L'ensemble des équipes avait été rassemblé par Julien KANTHACK au Stade de la Licorne à Amiens. Il y avait un certain nombre d'ateliers prévus par petits groupes au cours desquels les salariés ont pu se mettre dans la peau d'un accidenté. Il y a eu également un atelier de sécurité routière avec un test de choc et une démonstration de voiture-tonneau et une sensibilisation sur le port de la ceinture de sécurité. Les ateliers ont bien fonctionné. Ils sont toujours appréciés et ont rassemblé tous les salariés des équipes de Julien, la production-maintenance de Roye Conditionnement.

À Roye Conditionnement, il y a une question qui évoque la formation au secourisme au sein de Saint-Louis Sucre. Roye Conditionnement a reconduit une démarche d'animation des SST avec l'animateur sécurité qui les suit et les mobilise dans des petits groupes en rituel qui est effectué très régulièrement. Dans le cadre de ce rituel, il s'agissait d'un jeu de rôles et d'un jeu de piste à la suite d'une simulation d'incident.

M. DESSAINT. - Reviendrez-vous sur la question après ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, nous y reviendrons après. Voilà pour cette partie sécurité.

Les résultats sont toujours plutôt bons avec un bruit de fond sur des accidents pour d'autres publics : des douleurs, des chocs sur la main, une douleur au dos également qui peuvent s'enregistrer sur le mois de février et la question des entreprises extérieures qui peut revenir.

En l'absence de questions, nous passons sur l'amont avec la betterave et l'aval avec le commerce. Alain commence par la partie betteravière.

III. MARCHE DE L'ENTREPRISE



M. MASEREEL. - Concernant l'actualité betteravière, je commence par un graphique qui montre l'évolution du cours des matières premières que l'on pourrait considérer comme concurrentes à la betterave. En l'occurrence, c'est le maïs. Nous sommes sur des tendances baissières très fortes sur ce domaine. Il peut y avoir un impact sur les agriculteurs, c'est sûr, mais également sur notre activité. Vous avez la même chose avec le colza.

Le deuxième sujet concerne la prochaine campagne. Avant de parler de météo sur laquelle je vais revenir, on peut évoquer les retours des contrats pour la campagne 2024. Ces retours sont conformes à nos souhaits avec ce que l'on peut qualifier de stagnation maîtrisée de la production attendue, sachant que cela peut se traduire par une légère hausse des surfaces pour prendre en compte les aléas de rendement constatés ces dernières années. On est en légère avance de surface, mais l'objectif est effectivement de réussir à maîtriser notre production sur l'année 2024. C'est une bonne chose.

Qui dit contrats dit vente de graines. Les ventes de graines sont finalisées avec, à noter, une très belle progression de nos parts de marché, puisque je vous rappelle que Saint-Louis vend directement aux agriculteurs les différentes graines pour les emblavements.

En parlant d'emblavements, je vous montre un graphique sur la situation météorologique et la pluviométrie. Il ne vous aura pas échappé qu'il pleut, les terres sont bien gorgées d'eau, même s'il ne pleut pas à Étrépany aujourd'hui. Vous voyez quelques photos.

Pour l'instant, la situation agricole ne permet pas des semis. On n'attend pas avant la fin du mois, début d'avril, les premiers semis, même si quelques-uns se lancent en avance. Voilà sur la partie agricole.

J'ai complété sur l'activité du service betteravier. Nous avons eu l'occasion de parler d'agriculture régénérative. Il y a eu le lancement de la deuxième étape auprès des planteurs avec un engagement RSE. L'objectif est d'avoir 30 % de nos planteurs certifiés en 2030 avec un certain nombre de thèmes comme le contrôle de la durée de couverture, le soutien à la plantation de 100 km de haies d'ici 2030 et tout un programme de durabilité. Cet engagement RSE est aussi en lien avec le commercial et les clients de manière à valoriser auprès de nos clients ce qui est accompli par les planteurs.

En l'occurrence, il y a eu deux réunions de lancement auprès des agriculteurs. Vous voyez les images à l'écran de présentation des différentes actions. La dynamique est positive dans ce sens.

M. GAUSSOU, Président. - Y a-t-il des questions ou des remarques sur cette partie betteravière ?

(Aucune.)

Les semis sont donc plutôt tardifs cette année.

Sur le plan du commerce, ce qui guide souvent nos prix est le cours mondial, avec le décrochage qui a eu lieu en fin d'année, on l'avait déjà commenté. Il y a eu une remontée de ce prix qui a à nouveau rebaisé pour se stabiliser autour de 550 à 560 € pour le sucre blanc. Il y a toujours des facteurs d'incertitude qui font que les investisseurs sur le marché du sucre se positionnent plutôt acheteurs ou vendeurs.

Il y a deux gros facteurs actuellement : le positionnement des fonds de pension qui n'est pas encore affirmé en termes d'achat de sucre ainsi que la récolte brésilienne. Il y a eu des conditions climatiques avec une production plutôt abondante, à un très fort niveau, donc c'est également un facteur qui peut potentiellement peser sur les cours.

Pour l'instant, nous restons à des cours de bon niveau, autour de 550 €. On retrouve les cours d'il y a un an, quand on regarde les courbes.



Au point de vue du marché européen, cela se traduit sur ces courbes habituelles toujours dans l'exécution des contrats signés l'an passé dans toutes les zones d'Europe à des prix d'un excellent niveau avec sur la région 2 qui est la région française, un prix constaté à 853 € au mois de janvier avec un petit mois de décalage. Nous sommes dans la continuité des mois précédents.

En fonction des zones, nos commerciaux nous disent que cela peut être un peu différent. Actuellement, pour le paysage commercial en France, les contrats sont exécutés sur les bases signées l'an dernier, donc c'est positif.

Dans certaines zones d'Europe, les clients sont plus vigoureux pour demander des renégociations, alors même que les contrats ne sont pas finis avec une forme, pas de « chantage », mais ils veulent renégocier, notamment en Italie où les prix sont plus bas, alors que c'est une zone potentiellement déficitaire.

En France, les prix actuellement constatés par nos commerciaux industrie sont au plus haut, car comme je le disais, nous vendons sur les bases contractées l'an passé. À partir d'avril, nous allons commencer à livrer les nouveaux contrats qui ont été conclus sur un prix un peu moins élevé, aux environs de 750 €. Ce prix avait été évoqué dans le cadre de ce CSE et qui reste, j'insiste, d'un niveau qui nous met en confiance par rapport à l'exercice qui démarre, même si nous ne retrouverons pas tout ce qui a pu se passer sur l'année écoulée.

M. ADAM. - En termes de pourcentage, combien cela représente-t-il de baisses individuelles : 5 %, 10 %, 2 %, 3 % ?

M. GAUSSOU, Président. - Si je compare 750 par rapport à 850, cela fait 12 %, entre 10 et 15 %.

M. ADAM. - Et en termes de volume, nous situons-nous sur un volume équivalent ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas le chiffre en tête, mais la campagne a été plutôt bonne. Spontanément, je dirais que nous sommes sur des volumes équivalents, voire légèrement supérieurs, puisqu'en termes de volume nous avons produit plus de 500 000 t. Les volumes sont présents.

M. DIEVAL. - On constate sur les pays d'Europe de l'Est un décrochement vers le bas. Est-ce dû à l'impact du sucre ukrainien ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, potentiellement sur la zone la plus éloignée, notamment sur la partie polonaise.

Une question à notre ordre du jour porte sur l'Ukraine. C'est le facteur qui peut jouer sur les prix dans certaines régions d'Europe et sur les volumes.

Il y a deux autres éléments sur la partie commerciale. Le groupe déroule son programme d'exportation, parce qu'il y a les volumes. Nous sommes sur une trajectoire de 400 000 t de livraison de sucre via notamment le port d'Anvers en conteneurs ou en navires conventionnels. C'est un point important qui mobilise les équipes commerciales.

Au point de vue de nos ventes Saint-Louis Sucre en France, on peut dire que les ventes de février en grande distribution ont été en retrait à cause du commerce de détail. Le chiffre d'affaires est en ligne avec le budget.

Concernant les ventes des marques, sur les marques distributeurs, il y a également une baisse, sur Intermarché notamment.

En revanche, les gains de sucre que nous avons retrouvés non pas en marque distributeur, mais sur la marque Saint-Louis seront efficaces et constitueront un facteur positif pour novembre.

M. BOUCHELACHEM. - Monsieur GAUSSOU, concernant le développement des marques



distributeurs dans la grande distribution, nous avons appris ces dernières semaines que les industriels commençaient de plus en plus à se plaindre que les négociations étaient tendues avec les centrales d'achat et autres. Ils veulent développer de plus en plus ces marques distributeur au détriment des marques des industriels. Je voulais savoir si c'était le cas concernant Saint-Louis Sucre ou si nous étions sur une tendance.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai en tête sur ce sujet qu'année après année, depuis près de 20 ans environ, les marques distributeur ont grignoté petit à petit chaque année et que nous sommes presque à l'équilibre entre marque Saint-Louis et distributeur en termes de volume.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce 50/50 ?

M. DE LA BOUVRIE. - Carrefour a même annoncé lors de sa grand-messe qu'il voulait atteindre 46 % de marque distributeur à court terme.

C'est une manière de maintenir le pouvoir d'achat. C'est pour cela qu'il y a un développement.

M. BOUCHELAGHEM. - On ne maîtrise pas la marge de la grande distribution.

M. DE LA BOUVRIE. - En effet.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela pose un problème.

Je veux bien que les distributeurs mettent en avant leur souci pour les consommateurs de mettre les prix au plus bas, mais il y a un impact sur les industriels.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un mouvement relativement inexorable par rapport auquel il faut lutter. La réponse est de valoriser notre marque, de la rendre attractive par le marketing, la communication. Tous nos efforts visent à la garder et à positionner les prix sur la marque Saint-Louis à un très bon niveau.

M. BOUCHELAGHEM. - Il paraît qu'ils sont assez agressifs - je ne sais pas si c'est pour toute la grande distribution - concernant le développement des marques distributeurs.

M. DE LA BOUVRIE. - C'est un fait.

M. GAUSSOU, Président. - De manière générale, ils sont agressifs chaque année. Il faut valoriser notre marque, notamment à travers le marketing pour vendre nos sucres à un très bon niveau et assurer nos marges sur la marque Saint-Louis tout en en faisant sur la marque distributeur, mais à niveau moindre.

M. ADAM. - On ne se trouve pas sur un plateau. Aujourd'hui, l'équilibre n'est pas atteint.

M. DE LA BOUVRIE. - Ce n'est pas stabilisé.

M. ADAM. - Non, ce n'est pas stabilisé.

À terme, on pourrait ne faire que des marques distributeur.

Depuis 20 ans, cela se développe. Si leur stratégie est aujourd'hui d'accentuer...

M. GAUSSOU, Président. - Pour l'instant, ils ont besoin des marques pour que les consommateurs viennent dans les magasins.

M. DE LA BOUVRIE. - On voit que les hard discount qui n'avaient pas de marques nationales avaient des résultats mauvais. Depuis qu'ils ont développé les marques nationales, ils se sont mis à faire du chiffre d'affaires. Il faut rester serein.

M. GAUSSOU, Président. - Pour finir sur cette partie, notre présence au salon de l'agriculture pendant la semaine pour montrer que l'on a tenu à être présent, non pas dans le cadre d'un stand Saint-Louis.



Nous étions sur le stand avec nos concurrents et les planteurs de la filière sur le stand betteraves sucrières françaises au cours de la semaine. Le stand Cultures Sucre est l'organisme ayant vocation à promouvoir le sucre. Des hommes politiques, des planteurs des et des politiques des régions betteravières y ont défilé.

Vous voyez sur la photo qu'ils sont encadrés par Pascale GIRY notre directrice des relations institutionnelles et par Thierry GABAUD à droite, patron de la grande distribution et de la RHF.

A droite, vous avez le président de la confédération générale de la plantation de betterave, M. SANDER.

Cela vous montre que nous sommes présents et existants sur cette instance au cœur de l'actualité agricole. Au mois de février, le Salon de l'agriculture a été présent dans les médias et ce n'est rien de le dire.

M. DE LA BOUVRIE. - Cultures Sucre avait un stand à part.

M. GAUSSOU, Président. - Cultures Sucre avait un petit stand à part, en effet.

J'en profite pour saluer le prochain événement de Cultures Sucre qui dans l'interprofession promeut le sucre, favorise les ventes par des initiatives, notamment le Championnat de France des Desserts qui rassemblera le 4 avril des pâtisseries émérites. Tout le monde ne peut pas concourir. Il faut être de la profession et d'un bon niveau.

M. BOUCHELAGHEM. - Quand démarre le concours Saint-Louis Sucre de la plus grosse betterave ?

On n'a pas reçu les graines.

M. MASEREEL. - C'est démarré, il faut demander les graines et montrer que cela peut se cultiver peut-être à Marseille.

M. GAUSSOU, Président. - Il faudra arroser !

Je crois que chacun a droit à 10 graines, il ne faut pas se tromper.

J'enchaîne sur la communication au niveau du groupe Südzucker qui a dévoilé le nouvel intranet le 5 mars.

Vous avez pu le découvrir et l'apprécier, j'espère. Il reprendra dorénavant des informations personnalisées et claires entre la division, le pays et le site. Tout est en français pour nos salariés de manière automatique, donc c'est agréable. Il y a un accès au sharepoint par le biais de l'intranet, c'est la porte d'entrée vers le sharepoint du département SLS. Il faut prendre le pli et avoir ce réflexe d'y accéder par l'intranet. Cela permet d'accéder à tous les contenus, d'abord de l'univers de la division sucre et de l'ensemble du groupe.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est quand même chargé. Pour y avoir navigué, il faut savoir où l'on va.

M. GAUSSOU, Président. - C'est riche.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a quelque chose d'assez intéressant lorsque l'on va sur le site : quand on compare les différentes sociétés du groupe, on constate que dans la bourse des emplois, les Belges et les Allemands sont un peu moins feignants que nous.

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

Ils ont cliqué sur un bouton qui permet de mettre le contenu.

M. BOUCHELAGHEM. - Ne l'a-t-on pas encore ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, on va l'activer.



M. BOUCHELACHEM. - Tout s'explique !

M. GAUSSOU, Président. - Vous n'aurez pas à rougir de la comparaison.

L'intranet devra vivre. Il faudra profiter des fonctionnalités et s'y habituer. C'est un outil à utiliser plus qu'avant, je pense.

Au point de vue des actualités du groupe, je n'ai pas d'informations économiques spécifiques.

Cela étant, il y a notre présence sur les réseaux sociaux dans le champ de la communication. Nous avons été présents au mois de février, notamment. J'évoque plutôt la partie gauche à titre d'exemple, toujours dans le cadre du Salon de l'agriculture, un de nos jeunes cadres de la partie betteravière, M. DEBREU a participé à une table ronde sur l'agriculture génératrice avec une entreprise appelée Kermap qui nous aide à suivre certaines données.

Grâce à elle, on peut notamment calculer notre critère d'intéressement sur les surfaces à couverture végétale. Il y a des start-up dans ce domaine. La moyenne d'âge est plutôt basse. Ce sont des thématiques dont sont imprégnés les jeunes. Ughau DEBREU nous a parfaitement représentés dans le cadre de cette table ronde.

Il y a quelques actions à venir sur le plan de la communication des thématiques que nous avons en cours.

Nous avons commencé à déployer l'atelier des valeurs. Il s'agit de reparler des valeurs de Saint-Louis Sucre d'une part et d'autre part de sensibiliser nos salariés aux valeurs qui ont été définies par le groupe Südzucker, sachant qu'elles se rapprochent très précisément des valeurs historiques que nous avons. Les deux groupes de valeurs devront s'harmoniser dans le futur.

A Roye Conditionnement, nous avons commencé quelques ateliers à ce sujet. Nous travaillons sur le développement de notre marque employeur avec un gros projet. Il s'agit de préparer des petits films attractifs de nature à séduire les candidats potentiels pour nous rejoindre. Cela fait le lien avec la bourse des emplois. Nous avons choisi de communiquer sur les métiers du process, les métiers du conditionnement et les métiers du betteravier avec des films spécifiques et attractifs.

Nous travaillons avec une agence. Ils pourront être placés sur les réseaux sociaux et sur notre site Internet pour faire connaître Saint-Louis et ses métiers.

C'est comme cela que cela fonctionne en termes d'attractivité pour attirer les talents. Il y aura également régulièrement des sujets du mois qui seront évoqués par des visuels régionaux pour la partie Safety First.

M. LE GUERN. - Qu'est-ce que c'est le kakémono ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont les affiches géantes sur un support. Tout cela vient sans doute d'Asie.

M. GAUSSOU, Président. - Avant d'évoquer la bourse des emplois, je commence par les effectifs qui au 29 février sont à hauteur de 421 salariés. Nous sommes plus au moins autour de 420 salariés. Il y a eu quelques sorties au mois de février, mais aussi pas mal de recrutements en cours.

M. ADAM. - Pourrions-nous avoir le nombre d'apprentis ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous l'avez sur les tableaux.

En termes d'entrées et de sorties, non vous ne l'avez pas, pardon. Vous l'avez en termes de présence à date.

M. ADAM. - S'il vous plaît, cette information nous serait utile.



M. MASEREEL. - Vous avez la situation par contrat d'apprentissage.

M. ADAM. - Vous l'avez, mais nous, nous ne l'avons pas.

M. MASEREEL. - Cela se trouve dans les informations qui sont communiquées.

M. GAUSSOU, Président. - Au temps pour moi. Vous l'avez par site. Nous ne l'avons pas au global.

M. ADAM. - Combien y a-t-il d'apprentis ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes autour de 19 ou 20. Nous sommes à l'objectif affiché par le gouvernement - plus ou moins - qui est ambitieux, autour de 4 à 5 % de l'effectif.

Concernant la bourse des emplois, nous avons toujours bon nombre de postes à pourvoir sur les 3 sites principaux, mais pas seulement, puisqu'il y a aussi le recrutement en cours d'une assistante ou d'un assistant commercial à Paris. Il n'apparaît pas dans la bourse des emplois, mais il a été lancé.

Je vois que sur le mois écoulé, nous avons rajouté des recrutements à Étrépagny, à Roye Sucrierie et nous sommes en cours de validation d'un nombre de recrutements assez conséquent pour le conditionnement qui apparaîtront bien sûr à la bourse des emplois.

M. DESSAINT. - Quand cela sera-t-il validé ?

Toutes les personnes qui ont effectué leur entretien et qui ont été vues par l'encadrement, quand les embauche-t-on ?

M. GAUSSOU, Président. - J'évoque maintenant des recrutements pour préparer des futurs départs à la retraite qui apparaîtront à la prochaine bourse des emplois et qui ont été validés pour préparer les départs. Il y a 6 recrutements.

M. MASEREEL. - Il y a 7 recrutements.

M. GAUSSOU, Président. - Sept recrutements ont été validés.

Vous faites peut-être référence aux 2 recrutements en cours qui ont été validés l'an passé. Il y a un CDI qui a été signé cette semaine pour un recrutement.

On garde toujours dans la bourse des emplois les recrutements qui ont été positionnés en décembre 2022. Il y avait des personnes qui ont été validées sur le poste qu'il faudra valider à Roye Sucrierie.

Cela faisait partie de vos questions : pourquoi cela dure si longtemps ? C'est parce qu'il y a des personnes qui ont fait la campagne dont il faut valider définitivement le positionnement.

M. ADAM. - Le poste-repère du responsable labo à Étrépagny a-t-il été finalisé ?

M. GAUSSOU, Président. - Le poste repère est finalisé et vous sera présenté.

M. ADAM. - Pour quelle raison a-t-il fallu refaire un poste repère alors que dans les postes repère responsable labo, ce poste repère y figurait déjà ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons actualisé la fiche, en fait. Comme à chaque fois, c'est toujours l'occasion de rebalayer les éléments de fiche.

M. ADAM. - Cela ne vous dérange pas de relancer un recrutement sur un poste repère sans nous le présenter et présenter le pesage du poste pour savoir où il se situe ?

Est-ce que pour vous, on sert à quelque chose ?

M. GAUSSOU, Président. - Dans la mesure où je sais qu'il y a eu des échanges sur le sujet localement et que cela me semble positif et partagé, je pense qu'il faut que l'on aille de l'avant



et que l'on lance le recrutement. C'est comme cela qu'on l'a raisonné, en tout cas.

M. ADAM. - Oui, mais pour l'instant on n'a toujours pas vu le poste repère.

Je rappelle qu'il y a une commission classification et que dans les accords, on doit nous présenter les postes repères.

M. GAUSSOU, Président. - Nous vous transmettrons le poste repère rapidement.

Nous n'organiserons pas une commission tous les mois pour statuer. Certains équilibres restent toujours à trouver.

M. ADAM. - Vous pouvez organiser un CSE pour nous présenter les postes repères, comme c'était effectué sur les sites avant.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a un élément qui ne colle pas dans vos propos, Monsieur GAUSSOU.

À chaque changement sur un poste, on vous demande de nous le présenter en CSE et vous nous renvoyez aux commissions paritaires. On ne peut pas attendre un an avant d'avoir une fiche de poste repère.

M. GAUSSOU, Président. - C'est ce que je dis : nous ne pouvons pas attendre la commission de classification. Il faut donc l'évoquer en CSE.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, dès qu'il y a une modification, au fil de l'eau.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut effectivement consolider ce réflexe, l'avoir davantage,.

M. ADAM. - C'était effectué avant sur les sites. Je ne comprends pas pourquoi cela s'est perdu.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un poste de responsable de laboratoire sur une classe 7 qui est positionné à un bon niveau. Cela permet de revoir les éléments sur Étrépagny.

Je sais qu'il y a eu beaucoup d'échanges. Le recrutement a été lancé.

M. ADAM. - Concernant les conducteurs process, il y a quelque temps, en CSE de site à Étrépagny, nous avons fait la remarque à M. MASEREEL que les recrutements devaient aussi s'adresser aux saisonniers, à des personnes présentes depuis un certain nombre d'années.

M. MASEREEL et M. BEL nous avaient fait la réponse suivante : il ne fallait pas se priver de recruter des personnes à l'extérieur hors des saisonniers s'ils étaient meilleurs.

Force est de constater aujourd'hui qu'avec des personnes qui ne connaissent pas la campagne et ce que cela implique comme conséquences sur leur vie personnelle parce qu'ils n'ont pas été saisonniers, on est en situation d'échec sur le recrutement des conducteurs.

Si je reprends l'historique des postes conducteurs à Étrépagny, on a toujours un nombre de conducteurs conséquent à recruter. Cela fait quelques années que cela dure. Nous constatons que vous êtes en situation d'échec et pour l'instant, nous ne voyons pas d'amélioration sur votre approche. Vous pourriez reconnaître votre erreur et commencer à cibler des saisonniers afin de leur proposer des contrats.

M. MASEREEL. - Je vais redonner la totalité de la teneur de ma réponse antérieure.

M. ADAM. - Ah, vous vous en souvenez !

M. MASEREEL. - Nous ne cherchons pas à privilégier l'un par rapport à l'autre. Nous cherchons à trouver les candidats adaptés.

Il est clair qu'il y a eu par le passé des recrutements de saisonniers ayant fonctionné. Quand vous dites que nous sommes en situation d'échec, je trouve cela un peu négatif par rapport à tous les



recrutements réalisés de personnes extérieures. Je ne sais pas si elles apprécieraient cette qualification d'échec.

M. ADAM. - Ces personnes ne sont pas en échec.

Je ne parle pas de celles qui sont restées, mais de celles qui sont parties. Vous pouvez retourner la situation à votre avantage. Je parle des personnes qui sont parties et des postes pour lesquels il faut que l'on recrute encore. Nous avons appris qu'un conducteur est parti.

M. MASEREEL. - Pour compléter, le recrutement n'est pas une science exacte. Il y a de belles réussites en termes de recrutement et des situations où le recrutement n'est pas adapté et l'on renonce. C'est une réalité.

Aujourd'hui, nous analysons les postes de saisonniers. Nous avons recruté des anciens saisonniers. Nous analysons et nous recrutons des postes depuis l'extérieur. Je ne qualifierai pas cela de situation d'échec. Nous sommes dans un schéma un peu difficile.

Nous visons des recrutements le plus proche possible de la campagne, parce que recruter quelqu'un au mois de mars qui ne voit pas du tout la campagne et qui découvre la campagne 6 mois après est un peu compliqué.

Je suis plutôt serein sur le fait que petit à petit, on y arrive. Nous avons recruté plus d'une vingtaine de conducteurs ces dernières années. Nous en avons un de plus à finaliser. C'est presque la vraie vie qu'on n'a pas connue par le passé parce qu'on ne faisait pas beaucoup de recrutements.

M. LE POULLEN. - Depuis combien d'années n'a-t-on pas recruté un saisonnier ?

Globalement, Monsieur MASEREEL, cela fait au moins 4 ans que l'on n'a pas pris un saisonnier, uniquement des personnes de l'extérieur. Je suis bien placé pour le savoir. Je suis conducteur.

M. MASEREEL. - Oserais-je dire qu'il y a autour de la table des saisonniers qui ont fait l'affaire ?

M. LE POULLEN. - Oui, j'en fais partie, ce n'est pas un problème.

M. MASEREEL. - Peut-être également sommes-nous allés chercher l'ensemble des saisonniers qui était apte et en capacité. C'est aujourd'hui l'évaluation.

M. LE POULLEN. - Vous avez répondu à une certaine époque que l'on n'est pas là pour faire le recrutement. Je suis d'accord, mais dans la liste des saisonniers que je connais à Étrépagny, quelques-uns mériteraient d'avoir leur chance.

M. MASEREEL. - Aujourd'hui, ce n'est pas l'évaluation effectuée par l'encadrant en question.

M. LE POULLEN. - Chacun a ses avis. Certains mériteraient d'être testés au poste.

M. MASEREEL. - Vous avez pu voir, on le sait tous, qu'un poste de conducteur n'est pas un poste qui est simple et pas évident à appréhender.

M. LE POULLEN. - Je voulais revenir sur cela.

J'étais en vacances, mais on ne nous tient même pas informés quand on licencie les personnes, alors que c'est moi qui l'ai représenté. On ne nous appelle même pas pour nous dire que la décision a été prise on le licencie. J'ai été prévenu par les bruits de couloir.

En tant que délégué syndical et membre du CSE, je pense que l'on pourrait au minimum nous prévenir.

M. GAUSSOU, Président. - Nous traitons de la bourse des emplois, Monsieur LE POULLEN.

M. LE POULLEN. - Le conducteur process 2 que vous avez recruté est celui que vous avez



licencié ce mois-ci.

M. BOUCHELACHEM. - Encore un licenciement à Étrépagny !

M. LE POULLEN. - Je pense qu'à Étrépagny, le 1^{er} collègue paie un lourd tribut sur les licenciements.

M. DESSAINT. - J'ai cru comprendre qu'au bout de 3 ans d'ancienneté, on s'est rendu compte que la personne ne faisait pas l'affaire.

M. BOUCHELACHEM. - La dernière fois, je crois que nous avons évoqué le licenciement d'un électricien à Étrépagny.

Nous vous avons fait remarquer qu'en tant que membres du CSE, nous devrions être informés lorsque ce genre de situation se produit. Vous nous aviez répondu qu'il n'y avait pas de souci à informer le CSE, mais nous constatons que ce n'est pas le cas.

M. ADAM. - En tant que secrétaire de CSE, je n'ai pas du tout été informé de la convocation puis de la décision finale et je tiens à signaler un point qui m'a été indiqué. Ce serait presque amusant si cela ne risquait pas d'être dramatique à terme.

La motivation pour le convoquer est une motivation de compétence technique. On m'a demandé : « Trouves-tu normal qu'on le trouve incompetent, mais on lui donne quelqu'un en formation pendant la campagne ? »

Je n'ai pas su quoi répondre.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas les éléments de réponse.

En complément, il y a eu cet élément au mois de février qui a été accompli dans les règles et dans le dialogue normal.

M. ADAM. - Informez a minima le délégué syndical qui l'a représenté.

M. GAUSSOU, Président. - Il était déjà informé par le libre choix du salarié.

M. LE POULLEN. - On ne me prévient pas qu'il a été licencié. On ne m'informe pas de la décision. C'est un minimum de m'informer.

Je l'ai appris par un bruit de couloir dans l'usine, Monsieur GAUSSOU.

M. GAUSSOU, Président. - Je peux le comprendre. Cela étant, la notification est vers le salarié.

M. ADAM. - Si vous le prenez comme cela, c'est une rupture du dialogue social. On est là, mais vous nous mettez de côté.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas dit cela. Je pense que cela a été effectué globalement comme il se doit. Comme il y en a très peu, quand cela arrive, c'est toujours très difficile.

M. LE POULLEN. - En ce moment, à Étrépagny, les 1^{ers} collègues, cela fait déjà 2 cette année. Un l'année dernière et un cette année, cela fait 2 dans la même campagne, mine de rien.

M. ADAM. - Les statistiques sont contre vous.

M. GAUSSOU, Président. - Si l'on donne la chance sur plusieurs campagnes, vous dites : « Vous arrêtez, alors que c'est après deux campagnes. »

Et si l'on ne donne pas la chance, vous direz : « Il faut persévérer, vous ne lui avez pas assez donné sa chance. »

Ces situations sont toujours difficiles.

M. LE POULLEN. - Au mois de juin, vous avez reçu un mail d'un surveillant disant que la



formation n'était pas bonne et on n'a rien fait en début de campagne pour le former de nouveau.

M. GAUSSOU, Président. - Je sais qu'il y a encore eu des formations complémentaires.

Après, on nous reproche d'avoir trop attendu. C'est très compliqué. Je sais que ce n'est pas simple.

Peut-être que dans certains cas, il vaut mieux acter au bout de deux mois. Il faudrait le dire au moindre doute pendant la période d'essai, mais je ne pense pas que ce soit la bonne méthode. Ce n'est pas simple.

M. PUIPIER. - Malgré tout, Monsieur GAUSSOU, c'est le levier Direction dont vous disposez. Pour le suivi du personnel qui s'engage avec nous, nous avons des outils pour les aider, il y a des formations.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur PUIPIER, combien a-t-il de formations ? Il a suivi un nombre de jours considérable.

M. PUIPIER. - C'est vrai que 3 ans...

M. GAUSSOU, Président. - Non, ce n'est pas 3 ans, mais 2 ans.

M. PUIPIER. - Cela fait long pour se rendre compte que cela ne fonctionne pas.

Nous avons eu un départ à Roye Sucrerie. La personne n'est pas allée au bout de sa période d'essai.

M. GAUSSOU, Président. - Peut-être faut-il que l'on aille plus vite, quitte à moins persévérer.

M. PUIPIER. - On ne peut pas dire que ce soit uniquement la faute du salarié.

Si l'on se trompe aussi dans les recrutements...

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas ce qui a été dit. Ce n'est pas une question de faute. C'est une question de difficulté à tenir un poste, il n'y a pas de reproche vis-à-vis d'un salarié, il y a un constat de difficulté à tenir un poste donné avec des écarts.

M. PUIPIER. - Je vois des postes depuis 2022, je crois qu'il y a quand même un long temps de réflexion. On ne tranche pas les personnes. J'ai du mal à comprendre que sur d'autres postes, que cela se fasse rapidement et que l'on puisse ensuite se désengager.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est difficile de parler de ce cas. C'est un cas particulier dont on n'a pas même pas connaissance. On le découvre.

Plus généralement, il y a une différence entre un salarié ayant du mal à s'adapter à un poste où l'on peut essayer de l'accompagner peut-être vers un autre poste qui lui conviendrait mieux et un salarié que l'on licencie.

M. GAUSSOU, Président. - Vous ouvrez encore un autre débat. C'est autre chose. Nous recrutons quelqu'un sur un poste donné.

Je crois que le salarié était conducteur process.

M. BOUCHELAGHEM. - Il n'a pas commis d'erreur, sinon, je pense que l'on en entendrait parler. Vous le licenciez juste parce que vous considérez qu'après 1 an...

M. LE POULLEN. - C'est sa troisième campagne.

M. GAUSSOU, Président. - L'encadrement constate que cela ne peut pas continuer après deux campagnes.

M. BOUCHELAGHEM. - Au bout de 3 ans ?



M. LE POULLEN. - C'est sa troisième campagne.

M. MASEREEL. - Soit on prend une décision très rapide disant qu'un doute existe et on arrête, soit on réessaie. La saisonnalité fait que la campagne est terminée, donc on attend la campagne d'après.

Nous avons mis en place beaucoup d'accompagnements et de formations, nous en faisons en double, avec des personnes extérieures, avec l'encadrement.

A un moment, on se dit qu'il y arrive peut-être. Parfois, on ne va peut-être pas assez vite en se disant que l'on aurait peut-être dû le faire plus tôt. On se donne une dernière chance. Au bout de la troisième, on s'aperçoit que cela ne fonctionne toujours pas. Quel constat fait-on ? Le garde-t-on pendant 10 ans en se disant que les collègues vont pallier ?

C'est toute la difficulté. Comme on le disait, soit rapidement on prend la décision au bout d'un mois ou deux de campagne.

Soit l'on se donne un peu de temps et on aboutit à des situations compliquées qui ne nous arrangent pas beaucoup plus, parce que le temps que l'on a formé la personne, on repart.

Comme le disait Fabrice GAUSSOU, c'est ambigu et complexe.

M. BOUCHELAGHEM. - N'y avait-il pas de possibilité de le reclasser sur un poste ?

M. MASEREEL. - Non, il n'y a pas d'autres postes adaptés disponibles.

M. DESSAINT. - Cette personne n'était pas dangereuse pour lui, pour le personnel, pour la société. Il n'y avait pas de danger immédiat. On aurait peut-être pu le mettre ailleurs.

M. MASEREEL. - Il y a néanmoins un poste à tenir. Ce poste doit être tenu. Si on ne le tient pas, ce sont les collègues, c'est l'ensemble et la marche qui en pâtissent.

M. GROST. - Nous sommes dans un système où l'on forme les personnes sur une campagne et au bout d'une campagne, on les laisse partir tous seuls. Il y a quelques années, on ne faisait pas une formation de conducteur process sur une campagne.

Est-ce que notre système de formation est vraiment adapté ?

M. GAUSSOU, Président. - De mémoire, il y a eu une campagne plus un accompagnement extérieur en plus.

M. LE POULLEN. - M. CAUCHOIS était présent quelques heures pour lui.

M. MASEREEL. - Ce n'étaient pas quelques heures, mais quelques jours.

M. GROST. - Je parle d'être en binôme pendant deux campagnes. Ce sont des choses qui se faisaient avant en sucrerie. On réduit au maximum les temps de formation sur une campagne, mais il y a des personnes pour lesquelles, en une campagne, cela fonctionne. Pour d'autres personnes, c'est différent. On ne comprend pas tous de la même manière, on n'assimile pas tous de la même manière.

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes aussi sur des campagnes plus longues, Monsieur GROST.

Avant, les campagnes duraient 70 jours.

M. GROST. - Rajoutez 20 jours maximum. Je vous parle d'une campagne complète, Monsieur GAUSSOU.

M. GAUSSOU, Président. - On peut difficilement nous reprocher de ne pas persévérer dans l'accompagnement.



M. GROST. - Il faut se poser la question : nos formations sur une campagne sont-elles vraiment efficaces ? Voilà la question.

M. GAUSSOU, Président. - Comme nous avons très peu de départs, c'est normal que les élus réagissent, parce que nous sommes...

M. BOUCHELAGHEM. - Le reproche que l'on pourrait vous faire est le cheminement entre le moment où l'on se rend compte que ce salarié a des difficultés pour tenir un poste et le licenciement.

Que s'est-il passé entre les deux ? Est-ce que le salarié a été convoqué, est-ce qu'il a reçu des courriers lui indiquant le besoin qu'il avait de se mettre à jour ? Est-ce que le salarié a été accompagné ?

C'est la question que l'on vous pose. Si vous dites de but en blanc qu'au bout de 3 ans...

M. GAUSSOU, Président. - Vous nous faites des reproches avant même de connaître la manière dont cela a été accompli.

M. BOUCHELAGHEM. - On découvre.

Si vous aviez informé le CSE ou a minima le secrétaire du CSE sur la situation avec les tenants et les aboutissants, on ne serait pas en train d'en discuter pendant 1 heure. Vous nous auriez déjà mâché le travail et on serait peut-être en train de se dire que, oui, on aurait pu procéder autrement. Cela se serait peut-être arrêté à cela.

M. ADAM. - D'autant plus que dans ses EAD, à un moment, on lui dit que c'est bien. Le cheminement est surprenant.

M. GAUSSOU, Président. - Il existe un encadrement pour juger des éléments factuels. C'est ce qui a été effectué.

Cela n'a pas été effectué dans le dernier EAD, en toute hypothèse. J'entends. Cela arrive très rarement.

M. LE GUERN. - Sans parler du cas spécifique, quand on parle de Roye Sucrierie et des conducteurs arrière, il me semble que 3 conducteurs sont partis pendant la campagne. Ils sont arrivés et sont repartis.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas ce chiffre en tête.

M. LE GUERN. - On n'a pas eu le temps de bien les connaître.

(Rires.)

M. GAUSSOU, Président. - L'un d'entre eux est resté chez lui.

M. LE GUERN. - Y a-t-il eu un problème de recrutement, de formation ? Les personnes se sont-elles trompées, car on les a mal conseillées sur le poste qu'elles devaient tenir ?

De plus, le poste de conducteur arrière est moins compliqué que celui de conducteur avant. Je me pose la question.

M. MASEREEL. - Cela dépend des sites. Certains mettent l'évapo d'un côté...

M. LE GUERN. - Vous l'avez dit vous-même : le poste de conducteur n'est pas simple.

M. GAUSSOU, Président. - Deux éléments de réponse : par rapport aux sociétés comparables, notre turn-over reste très faible avec peu de départs. Dès qu'il y en a un, il est mis en lumière.

À Roye par exemple, au bout de 15 jours, l'un d'entre eux n'a plus supporté le travail posté. Nous n'avons pas eu de nouvelles. Nous l'avons mal évalué.



M. LE GUERN. - Cela ne se découvre-t-il pas au niveau du recrutement ?

C'est étrange.

M. GAUSSOU, Président. - M. MASEREEL le dit : ce n'est pas une science exacte. C'est le recrutement humain avec des risques d'échec.

M. BOUCHELAGHEM. - On ne va pas vous reprocher le départ d'un nouveau à Saint-Louis Sucre qui n'a jamais travaillé dans le process du monde sucrier et qui estime que ce n'est pas pour lui. On ne va pas vous reprocher une erreur de recrutement si la personne vous dit elle-même qu'elle a bien réfléchi.

M. GAUSSOU, Président. - Dans le cas que j'évoque, il est resté chez lui. Il a fallu sonner à sa porte pour avoir des nouvelles.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous passez d'un salarié que vous licenciez au bout de 3 ans parce que vous vous rendez compte qu'il ne fait pas l'affaire sur un poste à un salarié qui a travaillé 15 jours, voire à un autre salarié qui ne s'est pas même pas déplacé et qui est resté à la maison, un conducteur arrière en télétravail. Arrêtez !

M. LE GUERN. - Il n'y en a pas eu qu'un, il y en a eu deux.

M. CAUCHOIS. - Ils sont 3 dont 1 femme et 2 hommes.

M. GAUSSOU, Président. - Si vous demandez à votre direction de garantir que tous les recrutements soient toujours réussis, on ne peut pas le garantir. Je ne peux pas vous dire autre chose.

En revanche, nous essayons toujours de faire du mieux que l'on peut avec de la formation et de l'accompagnement.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, dans une erreur de casting, on le sait tous, si vous ne faites pas l'affaire à un poste, on vous décale sur un autre poste.

M. GAUSSOU, Président. - Cela ne se déroule pas forcément ainsi. Il y a également des questions de savoir-être.

M. BOUCHELAGHEM. - Si, je suis désolé. À Marseille, cela s'est toujours passé comme cela. Quand on se rendait compte que les personnes ne faisaient pas l'affaire sur un poste, parce qu'avec l'âge, elles étaient moins actives, on les déplaçait sur un autre poste.

M. GAUSSOU, Président. - Après avoir passé des années à Saint-Louis à un certain âge, c'est une autre situation.

En l'occurrence, il s'agit de jeunes que l'on embauche.

M. ADAM. - Vous dites qu'il y avait longtemps que l'on n'a pas été amené à autant recruter. Comment expliquez-vous qu'aujourd'hui, vous êtes amené à recruter beaucoup plus souvent sur de tels postes ? Y a-t-il une difficulté ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a des départs en retraite. À Etrépagny, il y a deux postes dans la bourse des emplois.

M. ADAM. - Non.

Pourquoi les salariés ne restent pas ? Vous avez beau nous dire que ce n'est pas vrai, mais nous le constatons : les salariés et chefs de poste amenés à former et à accompagner tous les nouveaux conducteurs nous le remontent : à chaque fin de campagne, un certain nombre de personnes ne restent pas. Pour quelles raisons ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est un peu plus difficile.



M. MASEREEL. - Vous faites un raccourci.

A un moment, nous avons des effectifs historiques et pas de recrutement.

M. ADAM. - Pourquoi ne parvient-on pas à avoir des effectifs... ?

C'étaient des effectifs historiques.

M. MASEREEL. - Vous ne faisiez pas de recrutement, donc les salariés en place connaissaient et restaient.

Aujourd'hui, nous avons lancé - depuis maintenant presque au moins 5 ans - des recrutements plus significatifs du fait des départs en retraite et maintenant, nous arrivons avec un renouvellement de population et des nouveaux.

Je ne sais pas comment cela se déroulait il y a 40 ans quand une personne arrivait sur le poste, mais aujourd'hui, nous sommes dans le schéma normal.

M. ADAM. - Il y a 40 ans, je pense que si vous aviez licencié quelqu'un de la manière dont vous avez procédé aujourd'hui, cela s'arrêterait. C'était une autre époque.

M. MASEREEL. - Je finis l'analyse.

Aujourd'hui, nous sommes dans un schéma où nous recrutons, donc, nous subissons entre guillemets le schéma de recrutement qui n'est pas une science exacte. Il y a des difficultés, des personnes qui partent avant, d'autres qui ne sont pas aptes au poste et il y en a qui transcendent et qui fonctionnent très bien.

M. SERAMY. - En dehors de la définition du poste, est-ce toujours le même poste sur la même hiérarchie ? On parle d'éléments qui ne conviennent pas, mais pour s'entendre, il faut être deux.

M. MASEREEL. - En sucrerie, c'est plus compliqué que cela. Un conducteur process voit plusieurs chefs de poste. Il est dans un environnement. D'une campagne à l'autre, il ne travaille plus avec les mêmes.

M. SERAMY. - Peut-être est-ce toujours le même poste où l'on a du mal à recruter.

Je reviens à la question d'origine : peut-on être informé en CSE des personnes licenciées ou en voie de l'être ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela a déjà été demandé 3 fois.

M. SERAMY. - On n'a pas eu de réponse : oui ou non ?

M. GAUSSOU, Président. - J'ai entendu que sous l'angle du dialogue social, cela faisait du sens.

Il y aura du dialogue avec les élus, mais je n'ai pas formellement l'obligation de le faire. Je ne vous répondrai donc pas que oui, mais comme nous cultivons du bon dialogue social...

M. BOUCHELACHEM. - Vous avez déjà dit cela la dernière fois, Monsieur GAUSSOU.

M. GAUSSOU, Président. - Les élus étaient au courant. M. LE POULLEN était dans le circuit.

M. LE POULLEN. - Oui, je l'ai représenté, mais je n'ai pas été mis au courant de la décision finale.

M. GAUSSOU, Président. - Les élus d'Etrépagny étaient au courant.

M. LE POULLEN. - Oui, mais j'ai appris son licenciement par un bruit de couloir.

M. ADAM. - Je n'ai pas été informé qu'il était licencié, je ne le savais même pas.

M. GAUSSOU, Président. - Le représentant du 1^{er} collègue a assisté à l'entretien.



M. LE POULLEN. - En effet, mais sans le bruit de couloir de l'usine, je n'aurais pas su qu'il était licencié.

M. GAUSSOU, Président. - Il a été informé du processus en cours.

M. ADAM. - Voulez-vous dire que la décision était déjà prise lors de l'entretien ?

M. GAUSSOU, Président. - M. LE POULLEN était présent pour assister aux débats.

M. LE POULLEN. - J'ai assisté aux débats, mais je n'ai pas été mis au courant de la décision. Je l'ai appris par un bruit de couloir en venant hier au travail, car j'avais une formation. Sinon, je ne suis pas au courant qu'il est licencié.

M. BOUCHELAGHEM. - J'ai une autre remarque : on parle d'une erreur de recrutement. Je voudrais vous alerter.

M. GAUSSOU, Président. - Je parlerai plutôt d'un recrutement qui n'a pas été réussi.

M. BOUCHELAGHEM. - J'ai entendu dans les échanges, - M. MASEREEL disait cela, je crois - que si l'on n'est pas capable de se mettre au niveau de ce que l'on demande à un salarié, il faut du changement. Ce n'était pas en ces termes exacts, mais c'était le sens.

Le problème est que l'on entend de plus en plus d'histoires de salariés à qui l'on demande de se mettre à jour, que ce soit sur des outils informatiques ou de process, sous réserve de sanctions. La sanction n'est pas formelle et pas dans le sens du licenciement, mais elle peut être d'accompagner vers un départ anticipé à la retraite, vers une rupture conventionnelle.

Ces derniers temps, sur les cas recensés, ce qui est inquiétant est que cela touche des personnes que l'on pourrait qualifier de seniors. Je ne dis pas qu'il y a un senior bashing ou que vous essayez de renouveler l'effectif de Saint-Louis Sucre, mais on peut s'interroger sur votre méthode managériale vis-à-vis de ces personnes.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas de cas comme cela en tête.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne vais pas les citer ici, mais on en reparlera après, vous savez bien de qui je parle.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant ces personnes, n'y a-t-il pas des adaptations technologiques ?

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne veux pas mettre certaines personnes en porte-à-faux. Nous en discuterons.

M. GAUSSOU, Président. - Comme il y a très peu de cas, c'est difficile, car il y a de l'humain derrière. Je vous remercie pour l'échange.

Nous constaterons dans le bilan social qu'il y a très peu de départs en 2023, mais il y en aura toujours quelques-uns chaque année.

Nous réussirons la plupart des recrutements, mais il pourra y avoir des échecs.

M. BOUCHELAGHEM. - Le problème concerne les circonstances du départ, pas le départ en lui-même.

Si c'est le choix du salarié, il n'y a pas de problème. Dernièrement, un salarié protégé demandait à être licencié. On n'était même pas au courant. On a découvert que le salarié n'était pas présent. On doit statuer sur le licenciement d'un salarié protégé, on n'a aucune information, donc on s'est abstenu.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut parfois faire des constats.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour un salarié licencié pour faute grave, on n'a pas les tenants et



les aboutissants. On le découvre en pleine réunion et cela s'est encore produit une troisième fois.

M. GAUSSOU, Président. - Le rôle de l'encadrement est parfois de statuer sur des cas un peu difficiles. Ce n'est pas toujours facile pour l'encadrement.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, c'est facile pour nous, n'est-ce pas ?

Le dialogue social fonctionne bien !

M. GAUSSOU, Président. - je passe au sujet suivant avec les événements du moment et la Supply Chain et de logistique.

M. MASEREEL. - Avant de parler de Supply Chain, je vais davantage évoquer l'activité des sites.

Concernant le projet Optimum, on peut utiliser parfois Optimum parfois Excellence Opérationnelle que l'on vous avait présenté en CE. Il y avait des quick checks sur les différents sites d'Etrépany, de Roye Sucrerie et Roye Conditionnement.

Comme évoqué, l'ensemble des quick-checks a été réalisé sur l'ensemble des sites de Südzucker. Les dernières ont été réalisées courant février. Il y a eu des premières réunions et nous démarrons les analyses au niveau du groupe de manière à identifier un certain nombre de sujets qui peuvent être des sujets communs et groupe.

Parallèlement à cela, il y a aussi des sujets plus ciblés Saint-Louis, nous en avons quelques-uns.

Il y a un sujet autour de la gestion de projets, un sujet autour de l'intégration et de la formation qui permet de savoir de quelle manière nous fiabilisons le parcours d'intégration et de formation d'un nouvel arrivé. Cela nous permettra de nous améliorer dans ce domaine. Il y a un certain nombre de sujets là-dessus.

Au niveau du groupe Südzucker, comme je le disais, il y a un certain nombre de réflexions et nous serons amenés à revenir vers vous d'ici l'été sur des sujets qui pourraient être identifiés au niveau groupe.

M. ADAM. - Je tiens à réitérer ce que j'avais déjà dit lors de précédents CSE.

Toute démarche d'amélioration continue, de suivi d'un projet quelconque doit faire l'objet d'un poste bien spécifique et d'un recrutement soit en interne soit en externe et non pas être en plus de la charge de travail de personnes qui ont déjà beaucoup de missions à accomplir. Nous serons très vigilants à ce que vous attachiez une importance à la charge de travail de nos collègues et que vous ne leur redonniez pas plus de charge qu'ils n'en ont actuellement.

M. LE GUERN. - L'excellence opérationnelle, le quick-check qui a eu lieu a mis en évidence qu'il y avait peut-être matière à amélioration en termes de formation et d'intégration. Cela revient à ce que l'on indiquait précédemment. C'est bien que ce soit un cabinet extérieur qui se soit rendu compte de cela. Au moins, cela évoluera peut-être.

M. MASEREEL. - Certes, un cabinet extérieur a identifié ce point, mais c'est un sujet que nous confirmons et sur lequel nous avons commencé à travailler.

M. LE GUERN. - Nous constatons que cela a été vu par l'extérieur.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont des sujets classiques. Les cabinets mettent souvent l'accent sur cela. Personne n'est parfait. Je ne pense pas que nous ayons à rougir en termes d'intégration et de formation.

Monsieur LE GUERN, quelqu'un du cabinet nous dirait peut-être que lorsqu'un salarié ne convient pas au poste, il ne faudra pas attendre 2 ans pour qu'il quitte l'entreprise. Je suis un peu provocateur.



M. BOUCHELAGHEM. - Le cabinet pourrait également dire qu'il faut changer l'équipe de recrutement, Monsieur GAUSSOU !

M. MASEREEL. - Je pense que nous avons déjà évoqué le sujet.

J'enchaîne sur l'activité.

M. ADAM. - Sur ma remarque, n'y a-t-il pas de commentaire ?

Cela va de soi, est-ce cela ?

M. MASEREEL. - Il va de soi qu'il faudra analyser les besoins d'un projet en fonction d'une évolution. Il faudra analyser les besoins en ressources. Nous serons amenés à évoquer ces sujets au fur et à mesure.

M. ADAM. - Je serai curieux de voir quel est votre outil pour analyser la charge de travail.

M. GAUSSOU, Président. - Ce qui est certain est que dans ce type de démarche, il faut que l'encadrement se l'approprie, sinon cela fonctionne difficilement.

Il peut y avoir le réflexe de confier à une personne qui accomplit le travail et après, tout est concentré sur elle.

M. ADAM. - Voilà, vous recommencez.

On ne va pas être d'accord.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne dis pas plus que cela. Je dis qu'il faudra que l'encadrement s'approprie la démarche, Christophe, et non qu'une personne porte tout de manière isolée.

M. ADAM. - Non, ce n'est pas une personne qui porte tout, c'est une personne qui coordonne.

M. GAUSSOU, Président. - J'entends ce que vous dites.

M. MASEREEL. - Sur l'activité dans le domaine logistique, nous avons évoqué l'aspect sortie commerciale et autres sur lesquels nous avons une sortie en phase avec les prévisions commerciales avec un rattrapage sur février, surtout en partie vrac et plus en retrait sur la partie palettisée.

Pour l'autre activité en lien avec la logistique, les stockages seront pleins en fin de reprise sirop à Etrépagny comme à Roye, sauf sur la partie silo base fin pour anticiper la vidange avant la prochaine campagne.

Voici quelques informations sur les types de sorties.

Nous avons mis en évidence quelques sorties plus inhabituelles. Nous avons les reprises de volumes de Big Bag vers l'UK et des sacs aussi vers le Royaume-Uni. Il y a également les transferts qu'évoquait Fabrice GAUSSOU tout à l'heure vers Anvers et/ou les Pays Bas au départ de Roye pendant la campagne sirop et au départ d'Eppeville. Ils ont démarré.

M. ADAM. - Effectue-t-on du transfert à Anvers actuellement ?

M. KANTHACK. - Oui, au départ d'Eppeville.

M. ADAM. - Quel tonnage allons-nous transférer ?

Est-ce de l'export ?

M. GAUSSOU, Président. - Comme évoqué tout à l'heure, il y a 4 000 t depuis Eppeville et 12 000 t depuis Roye.

M. MASEREEL. - Toujours dans la même notion de transfert, cela concerne Etrépagny et Bresles avec des transferts de 6 000 t vers Le Havre pendant la campagne sirop.



Il y a également les 10 000 tonnes de Big Bag vers le UK au départ d'Étrépagny et les Big Bag qui ont été stockés à Bresles un moment.

M. GROST. - Les stockages sont-ils juste à Étrépagny et Roye pendant la reprise sirop ou avez-vous toujours l'option à Eppeville ?

M. MASEREEL. - Pour l'instant, il n'y a pas de transfert prévu.

M. KANTHACK. - Il est prévu potentiellement de mettre à Eppeville un peu de base fin pour pouvoir en avoir pendant la vidange.

M. GROST. - Il n'y a donc pas de transfert.

M. KANTHACK. - Il y aura peut-être des transferts de Base Fin, mais on ne sait pas à quel moment, sur Eppeville. Il n'y a pas de transfert pendant la campagne sirop entre Roye et Eppeville ou entre Étrépagny et Bresles.

M. GROST. - Quand auraient lieu ces transferts de Base Fin ?

M. KANTHACK. - Ce n'est pas planifié.

M. GROST. - Cela se ferait après la campagne sirop, forcément.

M. KANTHACK. - C'est en train d'être analysé. Ce serait pendant ou après. Le but est d'avoir un peu de Base Fin, 2 000 ou 3 000 tonnes au cas où nous ayons besoin de tamiser le bassin pour disposer d'un back-up, parce que des produits ne sont fabriqués qu'à Roye.

M. DESSAINT. - Le Base Fin sera-t-il transféré à Eppeville ?

M. KANTHACK. - Non, nous prévoyons un tampon de Base Fin à Eppeville pendant la vidange où nous n'avons plus de sucre extractible du silo Base Fin, afin de pouvoir bénéficier d'un peu de Base Fin par retour de camion et fabriquer les quelques produits qu'il faudrait fabriquer en urgence ou autre. Nous avons fonctionné ainsi quand nous avons vidangé avec Aulnois : nous avons mis un peu de sucre à Aulnois à l'époque.

M. GROST. - Visiblement, vous ne savez pas quand ce transfert se réalisera. C'est ennuyeux parce qu'actuellement à Eppeville, on impose au personnel de poser des congés en août, en juillet, juin. On leur dit de prendre des semaines et de vider les compteurs.

Pour l'instant, dans ces poses de congé, on ne parle pas de transfert. À Eppeville, s'il y a un transfert, cela signifie rajout de postes de nuit, donc chamboulement des plannings.

M. KANTHACK. - Il n'est pas sûr que l'on ne transfère que de nuit. On peut envoyer des camions au fur et à mesure.

M. GROST. - Vous n'aurez pas le choix.

À Eppeville, si vous transférez du sucre, c'est obligatoirement la nuit.

M. KANTHACK. - Oui, si on ne livre pas dans le même moment.

M. GROST. - Ou alors, vous sortez tout le vrac. Techniquement, vous ne pouvez pas procéder autrement.

Il faut savoir. Les salariés viennent me voir en disant qu'il faut qu'ils posent leurs congés, mais on va peut-être leur dire dans deux semaines : « Tout compte fait, laisse tomber ».

M. KANTHACK. - Sur ce transfert, nous n'avons pas de contrainte particulière.

C'est entre Roye et Eppeville que nous effectuons le cheminement. Il n'y a pas de contraintes client derrière. Nous pouvons nous organiser pour que cela ne perturbe pas le planning.

M. GROST. - Il faut que les personnes soient présentes pour effectuer le transfert. Si vous n'avez



personne au bas silo, nous sommes obligés de monter une autre équipe. Nous ne pouvons pas traiter les deux en même temps.

M. KANTHACK. - Ce qui est sûr est que plus vite on le sait, mieux c'est.

Je partage.

M. ADAM. - Concernant l'export, nous garantissons-vous que nous margeons suffisamment les tonnages que nous exportons ?

M. GAUSSOU, Président. - Votre question est étonnante. « Garantir que l'on marge suffisamment » : que veut dire « suffisamment » ?

On gagne de l'argent, voilà ce que je peux vous dire.

M. ADAM. - À une époque, on était privilégié pour l'export, mais on exportait à 278 € la tonne.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez toujours en référence des années difficiles. On gagne de l'argent. Voilà ce que je peux vous dire, pas plus, pas moins.

Le prix mondial que vous avez vu reste d'un assez bon niveau.

M. ADAM. - D'accord, mais permettez-moi de poser la question. C'est quelqu'un de traumatisé des années précédentes qui vous la pose.

M. GAUSSOU, Président. - Je sais.

M. BOUCHELAGHEM. - Concernant la gestion des sucres, comment priorisez-vous les départs de Roye ou d'Étrépagny pour l'alimentation de Marseille ? N'est-ce qu'une question de logistique ?

Je vous explique le souci. Je ne vais pas dire que le sucre de Roye est meilleur que le sucre d'Étrépagny.

(Rires.)

Néanmoins, avec le sucre liquide, notamment pharmaceutique, on s'est rendu compte que le sucre d'Étrépagny pouvait poser un problème, notamment en termes de réducteur. Je voulais savoir si les départs se font d'Étrépagny pour une question de logistique en fonction de besoins de vidange.

M. MASEREEL. - En termes de qualité, je n'ai jamais eu d'informations particulières.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas officiel. N'en parlez pas à ma chef. Nous sommes en train de chercher l'origine du problème.

(Rires.)

M. MASEREEL. - Aujourd'hui, tout cela est une question d'équilibre entre les sorties clients et la capacité du volume. C'est vraiment l'équilibre sucre.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous avons beaucoup de sucres d'Étrépagny. Le lien n'est pas complètement établi, mais nous avons des doutes.

M. MASEREEL. - Pour finir sur cette information, l'évolution est qu'il y a un volume supplémentaire en vente sirop, puisque je rappelle qu'en sirop, nous n'étions pas passés par un point 0. Il y a un volume supplémentaire auprès de METEX qui peut amener à quelques réajustements des scénarii à la marge sur les durées de reprise sirop.

M. LE POULLEN. - Depuis quel site le sirop est-il exporté ?

M. MASEREEL. - C'est plutôt de Roye.



M. LE GUERN. - METEX est une entreprise en procédure de sauvegarde avec plus de 110 M€ de dettes. J'espère que l'on sera payé.

M. GAUSSOU, Président. - Ce point de vigilance a été pris en compte.

M. ADAM. - Des vidanges sont-elles prévues sur les sites ?

Auquel cas, comptez-vous intégrer la CSSCT dans la réflexion du mode opératoire ?

M. MASEREEL. - Oui, des vidanges sont prévues, notamment une à Étrépagny.

Pour parler de ce que je connais, toute la procédure de vidange des silos a toujours fait l'objet d'échanges et de transferts à la CSSCT.

M. ADAM. - Il ne faut pas oublier qu'en CSE unique, c'est moins un réflexe d'inclure la CSSCT pour ces opérations.

M. MASEREEL. - Cela me paraît naturel.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela vous paraît naturel, comme pour les licenciements.

M. MASEREEL. - C'était effectué par le passé. C'est bien de le rappeler pour qu'on l'ait bien en mémoire.

Concernant les campagnes sirop, je redonne les informations.

Roye débute le 2 avril pour 85 jours environ.

Étrépagny débute le 15 avril pour environ 65 jours.

Quelques informations sur les sites : nous avons mis en avant quelques investissements :

- le point froid concerne l'ajout d'un malaxeur à cossette devant la RT4. Vous pouvez voir quelques photos. Il y a un grand trou dans l'usine en prévision de l'installation du malaxeur.
- l'augmentation de puissance électrique avec le poste de livraison d'un transformateur et des filtres qui permettront d'atteindre une capacité de 10 MW de raccordement électrique ;
- le sujet du méthaniseur a été évoqué plusieurs fois et prend forme avec les deux cuves, la cuve de mélange et le méthaniseur lui-même.

M. BOUCHELAGHEM. - Au sujet de la méthanisation, au fur et à mesure des travaux, vous rendez-vous compte que les besoins évolueront peut-être, notamment sur la conduite ?

M. MASEREEL. - Pour l'instant, non.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour le moment, rien n'a évolué.

M. MASEREEL. - A Roye, il y a le chantier d'évaporation 16 000 t. Vous voyez derrière les caisses des vapo. Devant, c'est l'atelier de mécanique, puisque les caisses des vapo ont pris une grosse place dans l'atelier mécanique. Il y a un nouveau et futur bel atelier pour la mécanique.

Pour la partie épuration, c'est la 16 000 avec tous les projets de remplacement. Nous étudions encore les offres.

Un certain nombre d'autres projets sont étudiés pour Roye : l'augmentation du stockage de produits chimiques, l'augmentation de la capacité électrique, la centrale de traitement pour le refroidissement du sucre est commandée. Il y a également des améliorations au niveau d'un bassin d'un compresseur d'air, une nouvelle pompe sur la cuve n° 6 et une modification sur la partie vapeur cuite premier jet



M. GAUSSOU, Président. - Pour la partie conditionnement, Julien va nous commenter les principaux éléments.

M. KANTHACK. - Comme cela a été effectué pour la campagne sirop, je rappelle le rythme continu du 15 avril au 14 juin avec deux lignes morceaux exports qui tourneront.

Nous avons actuellement une problématique sur le site de production de froid qui nous a amenés à prendre un groupe en location. Néanmoins, pour le printemps, nous savons que cela ne sera pas suffisant. Un groupe froid datant de 2018 nous a lâchés après plusieurs fuites. Nous travaillons avec le fournisseur pour comprendre si la remise en l'état permettra de tenir.

Nous avons notre tout premier groupe froid que nous avons au départ du site qui, lui, est HS. L'objectif est de le remplacer. Le problème est que le temps passe vite. Nous travaillons ardemment avec les fournisseurs pour résoudre cette problématique.

M. DESSAINT. - Le groupe froid de 2018 est-il déjà mort ?

M. KANTHACK. - Je n'ai pas dit qu'il était mort, mais il a beaucoup de fuites. C'est ce qui nous inquiète. Nous convoquons donc le fournisseur et l'installateur pour comprendre. Nous sommes prêts à le remettre en l'état, mais nous voudrions savoir : si c'est pour le remettre en état et qu'au bout d'un mois, on retrouve les fuites...

Le coût de la remise en l'état est à peu près de 50 000 €.

M. DESSAINT. - C'est du matériel suivi tous les ans en entretien.

M. KANTHACK. - Nous avons les interventions et les contrats.

M. DESSAINT. - Ne se sont-ils pas rendu compte que quelque chose ne fonctionnait pas ?

M. KANTHACK. - Depuis 6 mois, nous commençons à trouver des fuites par endroits. Nous rechargeons en gaz. Nous en avons beaucoup.

M. DESSAINT. - Qui est-ce ?

M. KANTHACK. - C'est le groupe Carrier.

M. LE GUERN. - On n'a pas de chance avec le groupe froid.

M. KANTHACK. - Le but est de comprendre. Si nous avons un problème, nous voudrions le comprendre avant de remettre en état. C'est un point important.

Nous avons également lancé en production cette semaine ou la semaine dernière, j'ai un doute, les emballages Fair Trade. La gamme cassonade va passer en Fair Trade sous la marque Saint-Louis. L'objectif est de conforter notre marque. Cela a été mis en production la semaine dernière, je crois.

Cela a été fait lors de la journée du conditionnement avec un atelier ayant principalement concerné les administratifs entre guillemets. Ils ont participé à une fresque du climat dans la matinée. L'objectif pour Saint-Louis est de le décliner pour l'ensemble du personnel. Nous organisons des sessions sur 3 lundis, à savoir le 18 mars, le 25 mars et le mardi 2 avril, puisque le lundi est férié.

M. DESSAINT. - Cela fait d'ailleurs partie d'une question. Nous voulions savoir ce que voulait dire « la fresque du climat ».

M. GAUSSOU, Président. - On peut l'évoquer tout de suite.

M. KANTHACK. - Il n'y a aucun problème.

L'objectif est de sensibiliser tous les employés de Saint-Louis au changement climatique, d'en connaître les causes et de voir ce que l'on peut changer dans nos modes de fonctionnement, que



ce soit professionnellement ou personnellement.

Pour cela, il y a une méthode appelée la fresque du climat où l'on détaille ce qui a généré quoi. Cela se pratique aussi dans d'autres entreprises, dans des écoles ou des associations.

M. DESSAINT. - Est-il question de nous apprendre à faire baisser le chauffage, à faire des économies ou autres ?

M. KANTHACK. - Non.

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes dans une démarche RSE de développement durable et sociétal. La question du climat touche tout le monde. Nous l'entendons tous, mais nous sommes plus ou moins sensibilisés.

C'est une porte d'entrée pour faire toucher du doigt par nos salariés l'importance d'une démarche RSE pour l'entreprise. Nous distribuons la brochure pour une démarche RSE avec la fiche de paye. C'est un atelier ludique permettant d'associer tout le monde et de sensibiliser par rapport à ce type d'évolution.

M. BOUCHELAGHEM. - N'est-ce pas à destination du consommateur aussi ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela se pratique beaucoup, notamment dans les entreprises, et spécifiquement pas mal en France avec ce type d'outil breveté. Les personnes se retrouvent, raisonnent la chose, comprennent comment cela se passe, proposent des idées d'amélioration.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous allez le démultiplier. Allez-vous organiser une fresque sur le management ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est la fresque du climat.

Des animateurs sont formés pour cela.

M. BOUCHELAGHEM. - Je vous laisse finir la présentation. J'avais une question. Puis-je la poser maintenant ? C'est lié. Vous aviez parlé des valeurs Saint-Louis Sucre.

M. GAUSSOU, Président. - On termine peut-être d'abord le conditionnement et laisser M. KANTHACK terminer son propos.

M. KANTHACK. - Nous avons eu une opération très importante sur le conditionnement avec le grutage de la nouvelle vis TV31. Cela n'a pas été facile, puisque nous sommes tombés au moment où nous avions pas mal de vent, mais cela a été réalisé. Cela fonctionne, il faudra voir dans le temps.

Une autre opération non négligeable concerne l'autre vis, la TV30. Une société est venue usiner sur place. Cela s'est bien passé. Nous sommes satisfaits du travail accompli. C'est une société que l'on garde sous le coude si nous rencontrons de nouveaux besoins. Aujourd'hui, tout est reparti. C'est à suivre dans le temps. Nous avons changé le dimensionnement de la vis.

M. DIEVAL. - Nous sommes un peu inquiets sur le conditionnement.

Depuis 1 an, nous avons des pannes, du matériel qui n'est plus en état de fonctionner. La bache du réseau pompier incendie n'est pas remplacée.

M. KANTHACK. - Sur la cuve de sprinklage, oui.

M. DIEVAL. - La chaudière est malade.

M. KANTHACK. - Elle a été changée.

M. DIEVAL. - Il y a eu le groupe froid, la vis.

J'en oublie sûrement d'autres...



M. ADAM. - Sont-ce des vieillissements prématurés ?

M. DIEVAL. - Est-ce un manque d'entretien, de surveillance ? Est-ce qu'il manque des personnes pour assurer le suivi et l'entretien ou est-ce normal d'avoir des pannes ?

M. KANTHACK. - Cela dépend, il y a des cas différents.

Si l'on prend la chaudière par exemple, nous n'avons rien du tout sur le traitement de l'eau. Nous avons mis cela en place, parce que dans le diagnostic que nous avons fait sur le fonctionnement de la chaudière, on pouvait se demander si le fait de traiter l'eau pouvait aider.

Il y a un suivi, un plan préventif, il est respecté. On se fait aider de l'extérieur et des questions se posent. Si l'on prend le groupe froid, l'objectif est de comprendre comment on se retrouve à ce stade.

Sur ce cas, au bout de 5 ans, il n'est pas normal d'avoir un groupe froid dans cet état. Si l'on prend les vis, c'est quelque chose où il est plus difficile de dire si c'est normal ou non. Nous sommes plus dans une durée de vie. Dans les analyses que nous avons pu avoir, c'est déjà bien qu'elle ait tenu jusque-là. C'est bien pour cela que nous avons changé sa portée, son dimensionnement et sa fabrication.

M. DIEVAL. - Nous savons que la personne qui s'occupe de ce secteur va partir en retraite. Il est important d'avoir une personne correctement formée.

M. KANTHACK. - Oui.

M. DIEVAL. - Il faut également qu'elle soit bien accompagnée en prévision de ce départ en retraite.

M. KANTHACK. - Nous avons fait savoir qu'il serait remplacé et que toutes les candidatures sont les bienvenues.

M. DESSAINT. - C'est bien d'avoir lancé cette candidature. Vous pouvez dire son nom : il s'agit de Michel. Le problème est que Michel est partout. Il s'occupe également du sprinklage et de la chaudière. Il a un secteur énorme.

M. DIEVAL. - Pour une fin de carrière, il est gâté.

M. DESSAINT. - N'est-il pas un peu léger à ce niveau ?

Je pense qu'il lui manque au moins une personne.

M. KANTHACK. - Ce n'est pas forcément ce que nous avons identifié, car nous recourons déjà à beaucoup d'entreprises extérieures pour assurer ce maintien. Michel est plus dans la coordination de ces entreprises extérieures.

M. LE GUERN. - Cela représente beaucoup d'entreprises.

M. KANTHACK. - Il faut qu'il y ait un recouvrement.

M. DIEVAL. - Pour un seul homme, c'est beaucoup d'entreprises à gérer et d'équipements sur lesquels veiller.

M. ADAM. - C'est typiquement le problème qui surviendra. C'est typiquement quelqu'un à un poste qui connaît parfaitement son métier et vous espérez recruter la même personne qui saura tout gérer avec un niveau BTS.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas ce que j'ai entendu.

M. KANTHACK. - Non, nous espérons reproduire ce que nous avons effectué avec Michel à l'époque. C'était une réussite. Michel a remplacé Dominique GOMART. Il y a eu une période de recouvrement. C'était un électromécanicien du site.



M. DIEVAL. - Préférez-vous identifier en interne une personne de chez nous, de la sucrerie ou du conditionnement ?

M. KANTHACK. - Oui, je préférerais quelqu'un qui connaisse déjà le site, qui a une appétence. C'est vraiment ce que l'on souhaiterait.

M. ADAM. - Quelqu'un qui ne compte pas ses heures de travail, qui soit dévouée 24/24.

M. GAUSSOU, Président. - On espère retrouver ce type de profil de quelqu'un qui connaît l'usine.

Ce n'est pas toujours facile à trouver.

M. BOUCHELAGHEM. - La personne dont vous parlez est le prototype des salariés de Saint-Louis Sucre qui ont commencé jeunes dans l'usine qui connaissent le process, la fabrication, les services, les personnes et qui ont évolué au fil du temps. Ils sont parvenus à un niveau de compétences, de connaissances et de savoir être avec les personnes que vous ne retrouverez pas.

Ce n'est pas possible. Vous n'allez pas retrouver cela sur un recrutement extérieur. Même à l'interne, vous allez proposer cela à un jeune ou à moins jeune, mais il connaît la charge de travail que cela représente d'investissement et de présence. Je ne suis pas sûr...

M. ADAM. - Je ne suis pas certain que vous ayez moult candidats.

M. KANTHACK. - Nous relançons le même processus que nous avons suivi avec Michel en son temps.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur KANTHACK, vous avez commencé à Marseille, vous avez vu les anciens à Marseille, à certains postes d'encadrement et autres, et vous connaissez bien le niveau d'investissement qu'ils avaient. Les personnes rentraient à Saint-Louis, c'était la culture à Saint-Louis de l'époque.

M. KANTHACK. - Cela existe encore.

M. BOUCHELAGHEM. - Non, cela existe de moins en moins. Ce sont des cas particuliers. Vous en trouvez de moins en moins. J'arrive à le comprendre.

À un moment, vous ne pouvez pas vous dévouer corps et âme à votre travail.

M. KANTHACK. - Nous avons anticipé d'un an et demi pour tenir compte de tout cela. Nous verrons si nous avons des candidats sur ce poste.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont des postes qui restent intéressants. Il faut tout faire pour avoir des candidatures internes. Si nous n'en avons pas, il faudra agir.

M. LE GUERN. - Si je peux me permettre, Michel était une exception. Cela faisait longtemps qu'il voulait monter au bureau technique. Il était demandeur.

M. KANTHACK. - Ils l'ont accompagné.

M. LE GUERN. - Quand il a eu l'opportunité, il est monté au bureau technique.

Si vous n'avez pas de candidats maintenant, cela m'étonnerait que quelqu'un monte pour prendre la place de Michel quand on voit l'ampleur du travail qu'il accomplit en ce moment.

M. KANTHACK. - Certaines personnes commencent à se manifester.

M. LE GUERN. - Elles ne vont pas se tirer une balle dans le pied.

M. ADAM. - Quel outil utilisez-vous pour analyser la charge de travail ?

On peut s'interroger sur la manière dont vous analysez le temps qu'il faut pour s'occuper de tout



ce qui est confié à Michel.

M. KANTHACK. - Ce sont des discussions que nous avons tous les mois avec Michel.

M. ADAM. - Uniquement avec une discussion, vous savez, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Oui, nous échangeons en tête à tête avec Michel.

Il n'y a rien de mieux que lui pour l'expliquer.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont des postes assez classiques sur chaque site. Ce type de poste existe souvent.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour vous, c'est classique, mais nous sommes obligés d'établir le parallèle avec une fiche de poste repère, un support qui indique les tâches qui encadrent le périmètre et qui définissent la responsabilité.

M. GAUSSOU, Président. - C'est l'une de nos plus vieilles fiches repère : technicien utilité services généraux.

M. BOUCHELAGHEM. - Michel sera le héros du CSE. Ce qui l'a amené à évoluer est son investissement, mais peut-être a-t-il pris sur lui ?

Il a accepté - pas par la contrainte - d'assumer des tâches supplémentaires de responsable pour évoluer, pour montrer à sa hiérarchie qu'il était capable d'atteindre le poste qu'il souhaitait atteindre.

M. KANTHACK. - Lorsqu'il était électromécanicien, il n'a pas pris de tâches supplémentaires.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous êtes-vous fourvoyé quand vous avez eu l'idée de faire progresser des électriciens vers des bureaux d'études et vous êtes-vous rendu compte que ce qui était possible pour Michel ne l'était pas forcément pour d'autres ?

M. KANTHACK. - Ce n'est pas du tout la même approche.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans la progression, dans le schéma.

M. KANTHACK. - C'était une demande d'électromécanicien d'effectuer d'autres tâches.

M. BOUCHELAGHEM. - Michel est arrivé à un niveau de responsabilité de tâches et autres, mais le retrouve-t-on sur sa fiche de poste ?

Je ne sais même pas ce qu'est sa fiche de poste.

M. GAUSSOU, Président. - C'est la fiche de technicien utilité services généraux.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est un fourre-tout.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont des postes classiques, assez généralistes où nous avons en général trouvé en interne des personnes qui veulent évoluer. Ce sont des postes à la journée.

M. DIEVAL. - Notre population d'électromécaniciens à Roye Conditionnement comporte des personnes capables d'évoluer vers ces postes. Cela étant, cela demande de l'engagement.

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons clôturer le sujet.

Nous allons tout faire pour avoir une candidature interne.

M. ADAM. - Nous voulions attirer votre attention : c'est très bien de maîtriser sa masse salariale et nous vous en félicitons, mais il faut également maîtriser le temps de travail et la charge de travail des salariés. Des postes de ce type, on sait très bien ce que cela donne : il en faut deux pour en remplacer un.

M. GAUSSOU, Président. - On finit par le conditionnement.



M. KANTHACK. - Fabrice a déjà parlé des journées du conditionnement.

Il y a différents modules. Des photos montrent les quelques ateliers de la journée.

M. ADAM. - Est-ce le stade Crédit Agricole La Licorne ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, c'est le stade d'Amiens.

M. KANTHACK. - Le pôle poudre est légèrement au-dessous de l'objectif en février. La ligne pack a été impactée sur la cadence par des problèmes d'emballage défectueux. Nous avons accepté de passer 50 % des emballages défectueux. La sacs 3 têtes pose un souci, puisqu'aujourd'hui elle ne fonctionne plus que sur 2 têtes. Nous avons un souci avec une disponibilité d'une pièce pour la soudure. La ligne sachets a plutôt bien redémarré après sa maintenance. Elle avait besoin de la maintenance semestrielle en sortie du rythme continu. Depuis, cela va mieux.

M. DESSAINT. - La 3-têtes n'est toujours pas réparée, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Non.

M. DESSAINT. - Depuis combien de temps cela dure-t-il ?

M. KANTHACK. - Nous devons être dans notre troisième semaine.

M. DESSAINT. - On ne parvient pas à trouver, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Si, nous avons commandé la pièce et avons un délai de 3 semaines dessus.

M. DESSAINT. - L'écran ne fonctionne pas non plus sur la tête 1. Je ne sais pas si vous avez trouvé la solution.

M. KANTHACK. - Pour moi, ces deux problèmes sont liés.

Nous finissons à 76,1 l'exercice fiscal sur les poudres. 76,1 % de l'OEE pour objectif à 75. Sur les morceaux, nous sommes à un moins au-dessus de l'objectif à 66,6 %. On voit que la ligne export permet de sauver les chiffres. Les problèmes ont clairement concerné la ligne roux.

Nous rencontrons des problèmes d'approvisionnement en Big Bag qui vient de Colombie. Nous avons eu un dépannage d'Allemagne avec des Big Bag qui datent de 2022 donc qui contiennent aujourd'hui de nombreux blocs. Cela pose des soucis. Aujourd'hui, nous l'avons arrêté pour ce problème.

Sur les lignes en blanc, la ligne 10 a connu des difficultés sur le démoulage et le tapis de séchage. Les 3 autres lignes ont plutôt bien fonctionné.

Nous terminons l'exercice à 67,9, notre meilleur résultat depuis que les 7 lignes sont installées. C'est une satisfaction quand on sait d'où l'on vient.

M. ADAM. - Les problèmes d'approvisionnement n'impactent-ils pas l'intéressement ?

M. KANTHACK. - Non.

M. ADAM. - C'est un critère d'exclusion.

M. KANTHACK. - En effet.

M. DESSAINT. - Je reviens sur la Behn & Bates qui ne fonctionne pas correctement.

Pour le 2-2-2, peut-elle être prévue ou pas ? Le volume n'est pas produit. On ne parvient pas à délivrer le volume de la Behn & Bates.

M. KANTHACK. - Il n'y a pas besoin de rythme continu. Avec la remise en état que nous prévoyons, il n'y a pas de souci sur ce point.



(La séance est suspendue à 11 h 26 et reprise à 11 h 39.)

M. GAUSSOU, Président. - Je vous propose de redémarrer.

Nous reprenons par l'examen des questions des membres du CSE que vous êtes.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, vous ne m'avez pas laissé terminer avant la pause.

Vous aviez évoqué des travaux en cours et à venir sur différents sites. Vous n'avez pas parlé de Marseille, notamment sur le poste en H.T.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas évoqué Marseille, parce qu'il n'y a rien de complémentaire à indiquer par rapport à ce que l'on a pu indiquer. C'est prévu normalement sur un planning au mois de juin, comme évoqué dans le cadre de notre CSE.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous sommes à la mi-mars et nous ne voyons rien évoluer. Cela commence à être inquiétant.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas d'information négative par rapport à cette évolution.

IV. QUESTIONS PREALABLEMENT POSEES

Situation Générale :

1. Point sur les emblavements, ont-ils démarré ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous pouvons considérer que ce point est traité. Nous y avons répondu en termes de quantités d'hectares, d'ampleur des surfaces - Alain MASEREEL l'a évoqué - ainsi que concernant la date du démarrage potentiel de ces emblavements.

2. Pour quelles raisons des TN et investissements de 2025 sont-ils annulés ?

M. GAUSSOU, Président. - Cette question porte sur les potentielles annulations de TN et investissements en 2025 qui auraient eu lieu.

Nous avons essayé de creuser la réponse à apporter à la question. Alain va y répondre.

M. MASEREEL. - A quel TN faites-vous allusion ? Est-ce celui de 2025 qui serait annulé ?

M. ADAM. - C'est un TN reporté, annulé.

Faites votre réponse.

M. MASEREEL. - Je n'ai pas connaissance de TN annulés ou reportés.

M. ADAM. - Pour vous, il n'y a donc pas de TN annulé ou reporté, est-ce cela ?

M. LE GUERN. - Il ne s'agit pas forcément de TN engagés, mais d'études de projet. Par exemple, à Roye, l'épuration est repoussée, c'est mis en stand-by.

M. MASEREEL. - D'accord.

En termes d'organisation, il faut peut-être préciser comment se passent les TN d'une année n.

L'ensemble des sites travaillent sur des plans pluriannuels de 3 à 5 ans sur des projets que nous étudions. Le principe de base est que nous présentons un certain nombre de sujets sur les périodes de février et mars pour une décision à l'été.



En l'occurrence, cette année, en février mars 2024, nous présentons des projets qui sont discutés et évalués pour construire le plan pluriannuel et acter les décisions vers les mois d'été.

À l'été 2024, nous aurons donc les conclusions sur les investissements qui seront validés pour l'année 2025 sachant que certains peuvent être planifiés pour 2026, 2027 ou 2028. Nous sommes plus sur une vision à 5 ans.

Préalablement à cela, nous avons des étapes où nous ne validons pas obligatoirement la décision, mais nous validons l'approfondissement des études. Nous avons pu présenter dans un premier temps un APS (avant-projet sommaire) et la décision est prise en disant : « Oui, c'est intéressant, on poursuit et on passe à l'APD (avant-projet détaillé) de manière à avoir un budget et des informations plus précises pour présenter l'année suivante. »

Aujourd'hui, nous n'avons pas de réponse formelle des projets décidés et validés ou pas.

M. LE GUERN. - Les règles n'ont-elles pas changé pour obtenir les investissements et avoir les budgets ? Cela ne s'est-il pas un peu durci ?

M. MASEREEL. - On ne peut pas dire que cela s'est durci.

Jusqu'à maintenant, au niveau groupe, tous les projets arrivaient et étaient gérés et remontés au niveau de Südzucker. Depuis quelque temps, nous avons commencé à identifier des enveloppes potentielles par site. Tant que cela reste dans des petits montants, c'est la division sucre qui décide de ce qu'elle valide et les plus gros projets montent pour un arbitrage au niveau groupe Südzucker.

Cette année, pour l'exercice en cours, cela s'est encore un peu plus structuré. Grosso modo, la division sucre a une marge de manœuvre plus importante sur un certain nombre de projets déterminant ceux étant prioritaires et ils évoluent. D'autres rentrent dans ce que l'on appelle un groupe de compétition. Au niveau de Südzucker complet, on peut mettre en balance un projet de la division sucre, un projet de Crop ou de Freiburger en termes de priorisation d'investissement, ce qui est une forme de pyramide de décision. Cela devient des très gros projets qui dépassent les 10 à 15 M€.

M. ADAM. - Aujourd'hui, il n'y a donc pas de politique prudente sur les investissements, à savoir qu'il y a peut-être une incertitude économique qui se profile et le groupe n'a pas donné de directives pour suspendre certains gros projets, est-ce cela ?

M. MASEREEL. - Non.

M. ADAM. - Sommes-nous toujours sur la dynamique d'une décarbonation des sites, sommes-nous toujours sur les mêmes objectifs et non pas sur quelque chose que l'on met en stand-by en attendant de voir ce que cela va donner ?

M. MASEREEL. - Vous parlez de la décarbonation. Les projets de décarbonation sont des projets lourds et d'importance sur la division sucre comme sur les autres divisions.

Au niveau du groupe Südzucker, beaucoup d'autres projets de diversification peuvent être également mis en avant, mais la décarbonation peut concerner Crop Energy par exemple.

Dans ce domaine, il y a une vraie volonté de continuer à poursuivre avec les engagements du SBTi pour la réduction de la tonne de CO² en 2030 et 2050. À ce niveau, cela reste fort.

Au fur et à mesure que l'on étudie les projets, ils sont de plus en plus nombreux. Comme tout investissement, l'enveloppe n'est probablement pas infinie. Il peut donc y avoir des arbitrages à différents niveaux. On verra sur un certain nombre d'investissements et nous les avons vus sur les projets d'Étrépany et de Roye, il y a encore de beaux projets en cours et qui contribuent d'ailleurs à la décarbonation.



M. GAUSSOU, Président. - Tant qu'un TN n'est pas validé, on est en phase d'études. On peut avoir le sentiment que cela ne peut ne pas se réaliser.

Il y a l'étape de l'étude, l'étape de la validation.

M. ADAM. - Nous sommes donc rassurés, tout va bien.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut continuer à bien réaliser les études, à bien positionner nos TN et défendre nos investissements.

M. ADAM. - Tous les TN suivent leur cours, est-ce cela ?

M. MASEREEL. - Tous les TN décidés suivent leur cours et sont toujours d'actualité.

Les TN non décidés sont potentiellement en arbitrage. Est-ce que ce sera 2025, voire 2026, certains 2027 ?

C'est la vie courante que nous avons toujours connue.

M. ADAM. - Il n'y a donc pas de stand-by.

3. Avez-vous plus de précisions sur le risque sucre ukrainien ? SZ a-t-il une stratégie spécifique ?

Et de manière générale la santé de l'économie allemande aura-t-elle des répercussions sur Saint Louis Sucre ?

M. GAUSSOU, Président. - Cette question porte sur un ordre économique. Il y a deux éléments regroupés dans cette question.

La première est le risque sucre ukrainien. Nous en avons parlé tout à l'heure. La stratégie du groupe...

M. ADAM. - Si je peux compléter avec le sucre ukrainien, vous avez dans les journaux Terre.net et d'autres des annonces selon lesquelles l'Ukraine est passée de 150 000 à 300 000 ha et que cela va croître dans les années à venir.

Nous estimons à 1 M de tonnes voire peut-être 1 200 000 t de sucre ukrainien qui devraient arriver sur le marché européen. C'est une inquiétude qui peut interroger, sachant que nous avons vécu des fermetures qui représentent à peu près ce tonnage.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut être attentif et rester prudent.

M. ADAM. - Je complète ma réflexion sur le fait que parmi les derniers mouvements agricoles, il y avait quand même des agriculteurs qui étaient sur les barrages et sur les autoroutes pour sauvegarder nos emplois. Cela nous a interpellés tout de même. Ils ont dit qu'ils étaient là pour préserver l'emploi des salariés des sucreries et eux leurs betteraves.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant le dossier ukrainien, une démarche est en cours auprès de la Commission qui a eu lieu. Le groupe est représenté. Un projet est en cours de constitution - qui devrait aboutir assez vite - pour plafonner les importations sur un niveau de nature à la fois d'importer un peu de sucre ukrainien, mais aussi de ménager nos intérêts, de l'ordre de 300 000 t de mémoire, ce qui est beaucoup moins que le risque évoqué si tout doit rentrer avec des vannes ouvertes. Un risque de l'ordre de 300 000 t à l'échelle de l'Europe est quelque chose plutôt de nature à nous satisfaire.

M. ADAM. - Quel exercice ces 300 000 t concernent-ils ?



M. GAUSSOU, Président. - Ce sera par année sur des règles un peu complexes. Je ne veux pas rentrer dans le détail.

M. ADAM. - Cela a-t-il été diffusé ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, cela existe.

M. ADAM. - Oui, je sais que cela existe, mais avez-vous le texte ?

Je ne l'ai pas vu.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons le projet, bien évidemment.

M. MASEREEL. - Ce projet n'est pas encore acté.

M. ADAM. - Il n'est pas acté. C'est cela que je veux dire.

M. MASEREEL. - C'est encore en phase de discussions.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a la Commission, après le Parlement et le Conseil.

M. ADAM. - Ce projet porte-t-il sur 300 000 t uniquement pour cet exercice ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, ce sera chaque année sur une période donnée, un maximum à ne pas dépasser pour les années à venir.

Nous sommes donc partis relativement confiants de la démarche au point de vue du groupe. Cela ménage les intérêts ukrainiens qui auront accès aux marchés européens, mais cela plafonne les volumes.

La deuxième question est moins compréhensible pour nous, parce que la notion de santé de l'économie allemande est très vague. J'aurais tendance à dire que l'économie allemande est en meilleure forme que l'économie française, à tous points de vue.

En ce moment, on parle de la dette publique en France. La Cour des comptes a publié son rapport. Les Allemands ne sont pas du tout dans ce type de situation. Nous sommes un peu « secs » pour fournir une réponse générale faisant le lien entre la santé de l'économie allemande et Saint-Louis Sucre.

Nous sommes dans un groupe qui aura de bons résultats cette année avec une stratégie qui est effectivement allemande et qui intervient dans les zones betteravières. Il n'y a rien d'autre à dire à ce sujet. J'insiste sur le fait que l'économie allemande paraît quand même en meilleure forme que l'économie française sur pas mal de ratios.

M. PUIPIER. - En Allemagne, il y a eu beaucoup de grèves au niveau des agriculteurs. Il y en a encore. Il y a eu beaucoup de grèves dans les milieux industriels en règle générale. Ils sont aussi impactés au niveau de l'environnement par beaucoup d'éléments en général.

C'est moi qui ai posé cette question. Nous voulions savoir si, par rapport à cette situation, il existait des risques.

M. GAUSSOU, Président. - Nous n'avons rien de plus à ajouter. Nous avons également eu nos problèmes agricoles, les tracteurs. Nous sommes dans un groupe qui fonctionne plutôt bien cette année. Notre intérêt se trouve dans le groupe Südzucker pas dans les chemins de fer allemands ou l'agriculture.

M. PUIPIER. - Je voulais savoir s'il y avait un impact pour le groupe Südzucker et plus généralement pour nous. S'il n'y en a pas, c'est très bien.

M. GAUSSOU, Président. - Sur le plan du groupe, il n'y a pas eu de chiffres donnés ce mois-ci, mais des résultats qui seront publiés dans peu de temps seront d'un très bon niveau. Tous les trois mois, le groupe communique sur ses perspectives. C'est cela qui est important pour



Saint-Louis Sucre.

Nous abordons la partie sécurité.

Point Sécurité :

4. Pour quelles raisons le cadencement des formations SST n'est-il pas le même selon les sites ?

M. GAUSSOU, Président. - Le cadencement des formations est le même selon les sites, car nous essayons de respecter le cycle de nos secouristes tous les 2 ans. Si nous ne le faisons pas, il faut repartir sur une formation initiale, même si la personne n'a pas oublié. Tout cela est réglé par des durées précises. Nous nous attachons à effectuer des recyclages tous les 2 ans sur l'ensemble des sites Saint-Louis Sucre.

M. DESSAINT. - Je pense que cette question a mal été notée.

Par exemple à Roye Conditionnement, les SST suivront des formations tous les 2 mois pour faire des thèmes dans l'atelier.

M. GAUSSOU, Président. - C'est de l'animation, c'est ce que j'évoquais tout à l'heure. Ce sont des rituels entre eux qui sont possibles. C'est autre chose.

M. DESSAINT. - Nous demandons pourquoi ce n'est pas effectué côté usine et peut-être à Étrépnay. Je ne sais pas comment vous procédez.

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons étudier une potentielle extension sur d'autres parties, Monsieur DESSAINT, forts de l'expérience du conditionnement avec M. Steve DUBREUIL qui anime. Cela fonctionne assez bien. L'idée serait de l'organiser également à Roye Sucrierie et cela pourrait faire sens ailleurs. Je ne parle pas d'Étrépnay tout de suite.

M. DESSAINT. - À Roye Conditionnement, cela fonctionne très bien.

Ils ont eu un cas de figure à Roye usine récemment à la suite de malaise. Les nouveaux SST étaient dans la panique. Heureusement que nous n'avons pas d'accident tous les mois, mais le recyclage tous les 2 mois rassure le SST.

M. GAUSSOU, Président. - Je pense qu'il ne faudra pas utiliser le terme de recyclage qui se déroule avec un formateur agréé.

Ce sont des rituels d'animation.

M. DESSAINT. - Ce sont des mises en situation.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, des ateliers de mise en situation.

M. LE GUERN. - Ces éléments avaient été demandés depuis un certain temps. À Roye Conditionnement, c'est effectué, mais à Roye Sucrierie, cela traîne.

M. KANTHACK. - Cela ne fait pas si longtemps que cela que c'est lancé à Roye Conditionnement.

M. LE GUERN. - À Roye Sucrierie, ce n'est jamais arrivé.

M. KANTHACK. - Le but est également d'être plus attractif au niveau des SST à Roye Conditionnement.

M. LE GUERN. - Cela peut être plus attractif côté...

M. KANTHACK. - C'est prévu, nous avons eu la discussion avec Hélène. Le tout est de trouver



à quel moment on bascule côté sucrerie.

5. Quelles vont être les missions de l'infirmière ? Doit-elle venir sur tous les sites ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est une infirmière positionnée à Roye. C'est son point d'attache. Il en faut un. Elle va là où il y a le plus de monde.

Très clairement, elle a vocation à pouvoir intervenir sur l'ensemble de Saint-Louis en cas de besoin pour des missions spécifiques, pour des analyses de poste, pour de la formation des secouristes. Elle viendra aussi, notamment de temps en temps à Étrépany.

M. GROST. - Lors d'un dernier CSE, vous aviez dit qu'elle ferait le tour des sites pour se présenter.

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

M. GROST. - N'est-ce pas terminé ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, c'est en train de se dérouler. Je sais qu'elle va se rendre à Eppeville bientôt et qu'elle ira également à Étrépany fin mars.

Elle travaillera sur des missions classiques. Il y a toujours un aspect de santé au travail, le suivi médical des salariés, l'organisation des visites médicales, les contacts personnels avec des salariés potentiellement en maladie, le développement des démarches santé.

Sur ce qui concerne davantage la sûreté industrielle, il y a les animations des secouristes que nous venons d'évoquer, la formation des secouristes, le suivi des EPI, des bouchons d'oreille, les outils techniques, les études de bruit à effectuer, la participation à la CSSCT régulièrement le suivi avec les RH le groupe des risques psychosociaux.

Nous sommes sur des missions classiques ; elle n'aura pas de quoi s'ennuyer.

M. BOUCHELACHEM. - Fait-elle partie de la liste des RPS ?

M. GAUSSOU, Président. - De droit, elle y participera.

M. BOUCHELACHEM. - Est-ce qu'elle est joignable dans le même cadre qu'un membre du RPS ?

M. GAUSSOU, Président. - Non.

Elle est joignable pour tout le monde qui souhaiterait lui parler, parce que c'est son métier propre, mais elle n'est pas dans le groupe RPS. En tant qu'intervenante santé au travail, elle est évidemment un relais essentiel de tout cela.

Nous essaierons de favoriser les actions de prévention sur le terrain, sur nos sites.

M. GROST. - Sur le site d'Eppeville, lorsque la sucrerie fonctionnait, nous avions une infirmière. Je me rappelle que pour les missions de l'ex-CHSCT, l'infirmière était systématiquement invitée.

Pour les missions du CSSCT, cela pourrait être une bonne chose. Je me rappelle avoir participé au CHSCT et parfois, elle apportait des éléments. Elle avait plus son regard d'infirmière.

M. GAUSSOU, Président. - Notamment sur des cas d'études de poste.

M. DIEVAL. - Dans la mission que nous avons menée à Eppeville la semaine dernière, elle aurait pu être utile. Nous avons en effet constaté que le poste de secours n'était plus un poste de secours pour apporter des soins, mais un local d'archives avec du matériel de soin qui n'est pas du tout suffisant.

M. GAUSSOU, Président. - Nous pourrions reprendre cela en CSSCT, mais je suis plutôt en



faveur de cela, bien évidemment. Cela ne concerne peut-être pas toutes les missions partout tout le temps, mais en fonction des priorités du moment. Sur le principe, cela ne me choque pas qu'elle y aille.

Saluons ce recrutement qui est d'un bon niveau, qui positionne à nouveau un professionnel de la santé au travail avec le goût pour cela chez Saint-Louis Sucre.

6. Le traitement du risque légionellose détecté à Roye est-il clôturé ? Pourquoi les secrétaires des CSE et CSSCT n'ont-ils pas été avertis ?

M. GAUSSOU, Président. - J'ai regardé avec le site ce qu'il s'est passé.

Lors du contrat annuel, il y avait une faible présence de légionelle. Nous effectuons des contrôles réguliers dans les vestiaires et les douches. Il y avait deux douches concernées, mais aucune présence constatée sur le parc complet.

Nous avons pris les actions immédiates et habituelles de suivi. Dans les personnes appliquées, il y a de fait un membre de la commission santé-sécurité conditions de travail qui était informé de cette opération classique. Il y a également une communication régulière vers les managers pour informer les salariés.

Une fois constatée l'efficacité du traitement, nous remettons les douches en service. Ce sont les opérations que nous sommes capables de maîtriser, ce qui est le cas et qui est assez classique.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous n'avez pas répondu à la question.

M. GAUSSOU, Président. - Précisément.

Le traitement est-il clôturé ? Oui, je l'ai dit.

Après, j'ai évoqué le fait qu'un membre de la commission santé était impliqué dans le traitement.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans quel cadre est-ce ?

M. PUIER. - Monsieur GAUSSOU, la question est pour le secrétaire du CSSCT.

Pour ma part, j'ai été informé parce que c'est moi qui ai effectué le correctif. Cela rentre dans le cadre de mes missions.

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes sur une opération classique, maîtrisée. Il y a deux douches. Ce n'est pas un événement majeur. Il existe un risque, je ne le nie pas.

M. PUIER. - J'ai eu l'occasion d'échanger.

Ce qui a été pointé est simplement le fait de communiquer, c'est tout. On fait cela dans les règles. Il faut simplement que les personnes se soient posé des questions. C'est parfois parti sur du n'importe quoi d'ailleurs, parce que les personnes ne sont pas forcément informées.

M. ADAM. - Cela peut prendre des ampleurs que l'on ne maîtrise pas.

M. GAUSSOU, Président. - Le directeur des Opérations de Roye, Quentin ODDOS, a communiqué vers ses managers et les salariés.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, vous éludez la question.

Le problème est sur la forme et pas sur le fond. Cédric PUIER ne peut pas être juge et partie. Il ne peut intervenir au titre de son poste et au titre de membre de la CSSCT. C'est un problème d'hygiène et de sécurité. A minima, vous informez le secrétaire de la CSSCT.

M. ADAM. - Oui, il faut informer le secrétaire de la CSSCT.



M. BOUCHELAGHEM. - Vous ne pouvez pas vous cacher derrière le fait que M. Cédric PUIPIER était présent.

M. ADAM. - Vous auriez répondu aujourd'hui que vous aviez omis..., mais que vous aviez rectifié, cette réponse nous aurait satisfaits.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne peux pas occulter le fait un membre de la CSSCT était au courant.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, ce n'est pas le cas.

M. GAUSSOU, Président. - Si vous me dites qu'il faut encore plus cultiver le réflexe d'informer le secrétaire, je n'ai pas de souci.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela fait plus un an qu'on vous le répète.

M. GAUSSOU, Président. - Chaque fois, on progresse.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans 2 ans et demi, quand on comprendra que vous n'arrivez pas à assimiler, on vous licenciera.

(Rires.)

On vous le dit depuis un an.

M. GAUSSOU, Président. - Vous ne pouvez pas nous dire qu'on ne prévient jamais le secrétaire.

M. BOUCHELAGHEM. - Admettons que Cédric PUIPIER - ce qui n'est pas le cas et heureusement - ait commis une erreur dans le cadre de ses fonctions. Il aurait dû peut-être faire intervenir des services avant l'apparition de ces cas.

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

M. BOUCHELAGHEM. - Vous auriez dit quoi ? « Il y a eu un souci, mais M. PUIPIER était présent en tant que membre de la CSSCT. » Il est juge et partie.

M. GAUSSOU, Président. - Vous faites de la fiction.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne fais pas de la fiction.

M. GAUSSOU, Président. - S'il faut avoir davantage le réflexe d'informer M. DIEVAL ici présent, le secrétaire de la CSSCT, je n'ai pas de souci.

M. DIEVAL. - Il faut informer la CSSCT au global.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a des niveaux d'incidents où nous aurons le réflexe tout de suite, ou peut-être sur des points de moindre ampleur, ou cela s'imposera peut-être moins aussi.

M. ADAM. - Monsieur GAUSSOU, c'est toujours du côté de Roye Sucrierie qu'il existe un problème d'information.

M. GAUSSOU, Président. - Au début de la réunion, vous n'étiez pas informé d'un épisode social et vous avez mis le doigt dessus.

M. ADAM. - Nous le notons. Nous vous le répétons à chaque CSE. Il existe un problème de descente d'informations et je pense que les élus ne sont pas justement considérés sur ce site.

M. DIEVAL. - À mon avis, il faut formaliser la communication.

Etant donné mon activité en partie à la sucrierie, j'ai su qu'il y avait un problème dans les douches. Hélène m'en a rapidement touché un mot, mais je n'ai aucun écrit m'en informant.

M. GAUSSOU, Président. - Etiez-vous informé par Mme ROUZE ?



M. DIEVAL. - Oui, verbalement, j'étais informé d'une situation sur laquelle...

M. GAUSSOU, Président. - Cela complète donc quand même le propos. Il y a eu cet échange sur le terrain.

M. PUIPIER. - Monsieur GAUSSOU, cela rebondit sur un sujet qui sera traité dans une autre question.

Sur ces sujets, Éric DIEVAL est secrétaire de la CSSCT. Pour ma part, cela s'est produit et le jeudi et le vendredi j'étais en formation sur l'extérieur. Je ne pouvais déjà pas communiquer. C'est simplement le fait de dire que l'on agit correctement mais généralement, on ne le communique pas. Cela engendre des questionnements et de mauvais réflexes.

A ce niveau, si on n'est plus transparent sur ces sujets, des personnes s'inquiètent. C'est normal : on rubalise les douches et on les interdit au personnel. Certains salariés accomplissent des travaux salissants et ont besoin de se doucher. Tout de suite, ils sont alertés.

Le sujet a été traité, j'en ai discuté avec Quentin ODDOS. Il y a en effet eu un correctif au niveau du passage de l'information, mais effectivement, il faut le formaliser, c'est tout.

Il faut que le secrétaire du CSSCT et l'ensemble des managers soient au courant pour redescendre vers leurs équipes. Cela me paraît tout à fait légitime sur ce sujet. Cela a un impact santé.

En l'occurrence, il n'y a pas eu de problème, mais vous ne pouvez pas demander aux salariés de ne pas se questionner sur le sujet et de mal questionner.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'étais pas sur la communication vers les managers, mais sur celle vers la CSSCT.

Pour clôturer le sujet, je n'ai pas de souci à dire qu'il faut que l'on progresse sur ce point et informer tous les élus.

Nous avons commencé à le faire, je le sais, sur certains cas. Cela progresse.

M. ADAM. - C'est une culture à mettre en œuvre sur certains sites.

M. GAUSSOU, Président. - Il peut aussi y avoir une personne en vacances qui est le pivot de tout cela. Madame ROUZE était en vacances il y a quelque temps. Il y a des moments où il faut être plus vigilant sur la communication. Je n'ai pas de souci par rapport à cela.

M. BOUCHELACHEM. - Vous avez un souci, Monsieur GAUSSOU. Vous l'avez avoué que vous aviez un souci. Vous avez dit en préambule que M. PUIPIER était présent, donc vous éludez la question.

Pourquoi vous prendriez la peine de contacter M. DIEVAL, puisque M. PUIPIER était présent ? Si M. PUIPIER oublie de nous en faire part ou si l'on n'est pas au courant, on lui reprochera qu'en tant que membre de la CSSCT, il ne nous a pas avertis qu'il y avait un problème de légionellose.

M. GAUSSOU, Président. - Sur la base de l'échange que nous venons d'avoir, je comprends qu'il faut que l'on progresse. Je comprends les choses. Il faut que l'on prévienne mieux la CSSCT.

M. GROST. - Depuis moins d'un an, dans les différents PV, le propos est le même : il faut que l'on progresse sur la communication.

M. GAUSSOU, Président. - Je pense que c'est le cas.

M. GROST. - Et dans 2 ans, on progressera toujours. Sur ce genre de point, cela devrait déjà même être réglé.

Pratiquement à tous les CSE, nous avons des discussions à ce sujet. On passe 20 minutes à dire :



« Oui, il faut que l'on progresse ».

On ne devrait même plus en parler, Monsieur GAUSSOU.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne vise personne ou alors vous êtes mal soutenu.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai rien d'autre à dire. J'ai entendu.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, vous êtes DRH, vous êtes notre interlocuteur à nous, membres du CSE. On l'a déjà dit la dernière fois. Ce n'est pas pour charger M. ODDOS qui ne participe pas au CSE. Il a peut-être ses raisons.

Néanmoins, ce serait bien une fois pour toutes qu'on le sache.

M. ADAM. - Qu'il sache qu'on existe.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela le touche directement.

On va finir par croire qu'il ne vient pas pour ne pas avoir à se justifier devant nous sur les différents problèmes que l'on a pu évoquer à la sucrerie.

M. GAUSSOU, Président. - Vous mettez un coup de flash sur un site en particulier.

J'avais également entendu qu'à Etrépagny, une fois, mais cela a progressé depuis, qu'il y avait des problèmes d'information que manifestement vous mettiez en avant. Non, il ne faut pas généraliser sur un site.

M. MASEREEL. - Nous devons mieux maîtriser le niveau d'information et la nature de l'information à communiquer.

Je le conçois pour avoir vécu sur un site. Concernant un certain nombre de sujets, il faut passer un coup de fil au secrétaire de la CSSCT.

Je vais apporter de l'eau au moulin. Nous sommes dans un CSE et une CSSCT uniques et donc on n'a pas obligatoirement le réflexe des interlocuteurs, parce que ce ne sont pas nos interlocuteurs locaux habituels courants.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous parlez pour vous, Monsieur MASEREEL.

M. MASEREEL. - Je parle de manière générale.

M. BOUCHELAGHEM. - Éric DIEVAL est à Roye. Je ne sais pas auparavant qui était son responsable en CSE à Roye Conditionnement, mais...

M. MASEREEL. - C'est pour cela qu'il y a un peu d'ajustements.

On peut convenir qu'Hélène ROUZE, Quentin ODDOS ou Julien KANTHACK passe un coup de fil à Éric DIEVAL en disant qu'il y a tel sujet et on avance comme cela.

Il faut essayer de trouver des réflexes que l'on n'a peut-être pas ou plus.

M. ADAM. - Ce sont des réflexes qui étaient présents sur des sites et sur d'autres sites, il n'y avait pas ce réflexe.

M. GROST. - le passage en CSE unique entraîne que l'on a l'impression que vous avez perdu tous ces réflexes que vous aviez quand vous étiez en CSE sur site.

M. MASEREEL. - Ils ne sont pas perdus, mais on a...

M. GROST. - On va revenir sur les nouvelles fiches de poste. Au CSE d'Eppeville, Mme BALDUREAUX nous présentait systématiquement les nouvelles fiches de poste. C'était une habitude, mais on l'a perdue.

On nous dit que c'est le CSE unique, qu'il faut retrouver des habitudes, mais il y a des points



que nous aurions dû garder. Cela fait un an que l'on nous dit qu'il va falloir que l'on s'améliore.

M. GAUSSOU, Président. - Je pense que c'est le cas : on s'améliore.

M. GROST. - Sur ce point, je ne suis pas sûr.

M. GAUSSOU, Président. - Peut-être mettez-vous à nouveau le doigt sur telle ou telle situation, mais globalement, je constate qu'à la CSSCT, il y a des échanges. On envoie des mails. Les missions se déroulent.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a encore des points à soulever. Nous en parlerons.

7. Suite aux travaux de démantèlement à la chaufferie de Roye Sucrierie, un risque amiante a été détecté ; quelles actions avez-vous mises en place ? Comment se fait-il que la CSSCT n'ait pas été informée et qu'aucun élu n'ait été invité à l'analyse de risque ?

M. GAUSSOU, Président. - Avec la question 7, vous mettiez également le doigt sur un déficit d'informations dans le cadre de ces travaux sur l'amiante.

M. ADAM. - C'est toujours le même cycle.

M. GAUSSOU, Président. - Je sais que Mme ROUZE a été en lien avec le secrétaire de la CSSCT par rapport à cela. Peut-être qu'il n'y a pas le mail à tous les élus, qu'il faut mieux formaliser. J'entends, il n'y a pas de souci, mais il y a aussi eu ce lien avec la CSSCT qui a été informée.

Nous avons entrepris les travaux de démantèlement des chaudières FML16 à la fin de la campagne. Initialement, nous n'avions pas identifié d'amiante. Il y a eu une suspension. Nous avons immédiatement arrêté les travaux, mené une campagne d'analyse qui a montré qu'il pouvait y avoir un peu d'amiante dans l'environnement immédiat.

Des analyses complémentaires alentour n'ont pas montré d'amiante. Par mesure de précaution, nous avons interdit l'accès à la chaufferie. Cela a été nettoyé en bonne et due forme. La zone avait été fermée à tout le monde avec l'information générale.

Après nettoyage, nous avons analysé et il n'y avait plus de détection de présence d'amiante. L'analyse a été menée dans les règles de l'art.

Par rapport au lien avec la CSSCT, il y a eu des informations vers le secrétaire et l'analyse de risque a été effectuée sans présence des représentants de la CSSCT, effectivement.

M. ADAM. - Connaissez-vous votre obligation légale par rapport à l'amiante ?

M. GAUSSOU, Président. - Sur quoi aurions-nous failli, de votre point de vue ?

M. ADAM. - Vous avez détecté qu'il y avait un risque amiante. Vous auriez dû informer le CSE et la CSSCT. J'ai le texte sous les yeux. C'est une obligation de l'employeur. Je pense que c'est encore une défaillance et une inculture par rapport au CSE sur le site de Roye Sucrierie.

Je ne comprends pas pourquoi la direction n'est pas informée de ses obligations envers le CSE. En l'occurrence, c'est une obligation légale.

M. ADAM. - Vous identifiez un risque, vous devez en informer le CSE.

M. GAUSSOU, Président. - La CSSCT est une émanation du CSE.

M. ADAM. - Ainsi que le médecin du travail, mais vous avez dû l'informer.

M. GAUSSOU, Président. - La CSSCT est une émanation du CSE, des spécialistes.

M. ADAM. - Dans le nouveau texte, ils ne mettent plus du tout la CSSCT, ils indiquent : « CSE



spécifique ». Pour vous, c'est une interprétation, mais eux n'interprètent pas du tout.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, êtes-vous informé en temps et en heure de ce genre d'événements ? Avez-vous un retour direct ou comme nous, vous ne l'apprenez pas en CSE, mais a posteriori ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a des retours qui sont faits, bien sûr.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est pour savoir. Ce n'est pas pour vous déposer.

M. GAUSSOU, Président. - Tout ne se fait pas en temps réel sur des éléments comme cela avec un bon niveau de maîtrise de risque.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous n'êtes pas forcément informé.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne suis pas informé en temps réel dans les 2 minutes de la détection de l'événement.

M. BOUCHELAGHEM. - L'êtes-vous au moins pendant la journée ?

Parce que si vous n'êtes pas informé, c'est qu'il y a un vrai souci.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a un directeur des opérations sur place, un responsable Sûreté. Elle était en congé pour une bonne partie des travaux, mais elle a pris le dossier en main.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous en avons parlé l'année passée au mois d'avril sur un changement d'horaire à Eppeville. Vous aviez l'air de ne pas être au courant. Vous l'avez appris quand nous vous avons informé. Je commence à me poser la question si dans la chaîne d'info, il n'y a pas un moment quelque chose qui bloque.

Est-ce qu'il y a un maillon de cassé ?

M. GAUSSOU, Président. - Il faut relativiser les situations.

Vous avez des événements majeurs et des événements moins majeurs. Concernant le risque de légionellose dans les douches de Roye, le DRH n'est pas prévenu en temps réel qu'il y a une petite poussée de légionelle dans deux douches à Roye. Cela ne fonctionne pas comme cela à Saint-Louis Sucre. Des personnes sont chargées de le traiter.

M. BOUCHELAGHEM. - Quand l'apprenez-vous ?

M. GAUSSOU, Président. - Il faut relativiser les incidents que l'on évoque.

M. BOUCHELAGHEM. - Admettons que sur les problèmes de douche, vous l'apprenez plus tard, mais sur des risques amiantes, tout de même !

M. GAUSSOU, Président. - Nous fonctionnons selon des schémas de délégation qui doivent être fluides et à de bons niveaux.

Sur des risques amiantes, on peut avoir des toitures où il peut y avoir de l'amiante qui sont piégées et qui ne représentent pas de risque.

M. ADAM. - Nous ne crions pas au loup. Nous disons simplement que vous ne respectez pas la procédure.

Si cela ne vous dérange pas, cela nous dérange.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas dit que cela ne me dérangeait pas. J'ai affirmé qu'il fallait que l'on s'améliore encore sur l'information que nous faisons vis-à-vis de vous.

Que puis-je dire de plus ?

M. BOUCHELAGHEM. - Il faudrait que vous vous amélioriez sur l'information que l'on vous



transmet.

M. GAUSSOU, Président. - Tout ne passe pas par moi. Au niveau de M. MASEREEL, tout ne passe pas forcément par lui. Cela ne peut pas fonctionner comme cela.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans 6 mois ou 1 an, nous évoquerons les mêmes soucis d'information.

M. MASEREEL. - Non, parce qu'en toute logique, un interlocuteur d'Étrépagny, dès lors où il est en charge d'un sujet, que ce soit Quentin ODDOS, moi-même ou Caroline MENARD, peut informer le CSE ou la CSSCT d'un sujet.

Notre schéma d'organisation ne dit pas que cela doit remonter jusqu'en haut.

Que vous ayez le besoin, le souhait et parfois l'obligation légale que l'on vous informe, oui, et effectivement, nous devons y répondre.

M. ADAM. - D'autant plus que vous savez le faire sur certains sites, mais pas sur d'autres. Il y a besoin d'une formation.

M. MASEREEL. - Oui, il y a besoin d'un apprentissage. D'accord.

Point logistique et commercial :

8. Le rythme des expéditions est-il conforme aux prévisions commerciales ?

9. Quel est le planning de remplissage des silos par établissement pour la campagne sirop ?

M. GAUSSOU, Président. - Certains éléments ont déjà été traités, notamment la question du rythme des expéditions et le planning de remplissage des silos par établissement.

10. Les prévisions commerciales sont-elles équivalentes à notre production 2023/2024 ?

M. MASEREEL. - Je crois que nous avons déjà évoqué les sorties tout à l'heure.

11. Le site d'Eppeville est-il appelé à être un stockage de mélasse de manière importante ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous n'avons pas traité celle question. Il faut l'évoquer.

M. MASEREEL. - Le site d'Eppeville est appelé à avoir un stockage de manière structurante. Nous avons des activités de cristallisation saisonnières avec des contrats de ventes étalés sur l'année, avec des besoins de stockage qui ne sont pas suffisants sur les deux sites d'Étrépagny comme de Roye. Nous utilisons donc l'ensemble des capacités de stockages de Saint-Louis : Eppeville, Bresles et Cagny dont nous restons propriétaire de la capacité de stockage.

M. GROST. - Le stockage de mélasse d'Eppeville perdurera-t-il ?

M. MASEREEL. - Oui.

M. GROST. - La question est posée dans le sens où nous avons actuellement une installation pour les livraisons de mélasse avec une seule pompe. Cette pompe qui a x années, au départ, lorsque la restructuration a été mise en place, on disait que la mélasse à Eppeville était amenée



à disparaître rapidement.

Aujourd'hui, on change de politique. C'est très bien pour Eppeville, mais maintenant, je vous alerte : attention, le matériel n'est plus « en forme ». Il a besoin de révision. Nous avons même besoin d'investissements, parce qu'actuellement, nous n'avons qu'une seule pompe, même pas une pompe de secours. Si demain la pompe ou le moteur viennent à tomber en panne, il n'y a plus d'expédition de mélasse.

M. MASEREEL. - C'est la politique secours ou pas secours. Dès lors que nous avons des capacités d'expédition depuis Roye...

M. GROST. - Néanmoins au départ, quand les restructurations ont été réalisées, on nous a tenu ce langage disant que pour Eppeville, vous êtes important, vous fournissez et nous avons toujours des roues de secours.

Aujourd'hui, ce n'est plus le cas, même pour une semaine d'arrêt pour de l'entretien sur des bas silos, c'est difficile, on a du mal à le positionner. Aujourd'hui, nous sommes sur plus de 10 camions de mélasse par jour.

On nous dit : « Attention, il faut livrer. » Nous avons modifié un peu le système pour descendre le temps de chargement. Nous ne sommes plus dans cette optique.

M. MASEREEL. - Vous avez apporté des améliorations. Il y a eu du traçage électrique sur les réseaux. Il y a eu du calorifugeage des réseaux pour fiabiliser et sécuriser.

En rebondissant sur double pompe ou pas double pompe, ce sont des choix de plan de sécurisation par rapport à des livraisons. Ce n'est pas obligatoirement l'orientation.

Il faut que vous ayez une installation fiable et adaptée. C'est ce qui est dans les tuyaux.

M. GAUSSOU, Président. - Des améliorations ont déjà été apportées.

M. GROST. - L'amélioration est le traçage pour éviter problème de chargement.

12. Quel impact aura la fermeture de la société « Mondelez » à Château-Thierry sur la production de RC ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous mettez le doigt sur le projet de fermeture d'une usine Mondelez à Château-Thierry.

Mondelez est un gros client de Saint-Louis Sucre. Pour nous, le site de Château-Thierry représente peu de tonnage, environ 600 tonnes par an. Château-Thierry est un site qui apparaissait vulnérable au sein de Mondelez.

Une partie du volume sera transférée sur un autre site que nous livrons déjà. Compte tenu du fait que c'est un petit contrat, l'impact sera forcément faible, puisque l'on livre 600 t/an. Si l'on garde une bonne partie des tonnages, ce sera tout à fait indolore.

(Arrivée de M. BAUX.)

M. ADAM. - Pour éviter à l'avenir des questions de ce type qui remontent de la base, est-ce que l'on pourrait envisager une communication lorsqu'il y a des clients qui annoncent des fermetures afin de nous dire quel sera l'impact pour la société ?

Cela évite de propager des rumeurs et autres.

M. GAUSSOU, Président. - Cela fait un réflexe de plus à acquérir.

(Rires.)



S'il faut être à l'affût de tous les clients rencontrant des petites difficultés...

M. CAUCHOIS. - Vous n'allez pas vous en sortir !

M. LE POULLEN. - Nous sommes en formation continue.

M. MASEREEL. - L'information est un peu récente aussi.

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

M. BOUCHELAGHEM. - Trouvez-vous que l'on vous en demande beaucoup ?

M. GAUSSOU, Président. - Sur ce type d'information qui n'a pas une importance stratégique pour Saint-Louis, nous répondons à la question. Je n'ai pas de souci particulier.

M. ADAM. - Si vous avez des informations quelconques, n'hésitez pas.

M. GAUSSOU, Président. - Je rebondis : peut-être que s'il y avait des enjeux majeurs par rapport à certaines sociétés...

Monsieur a évoqué METEX dont nous savons qu'ils sont en difficulté. Il faut peut-être prendre les choses en amont.

M. ADAM. - Via l'encadrement pour avoir un discours officiel.

M. GAUSSOU, Président. - Et via les élus aussi.

M. ADAM. - Le gouvernement le fait très bien, communiquer, communiquer...

M. MASEREEL. - Nous allons traiter la question n° 13.

M. GAUSSOU, Président. - Le gouvernement peut aussi être critiqué.

Point Environnement :

13. Les niveaux des bassins de Roye sont très hauts, les conditions sont défavorables, est-ce un sujet d'inquiétude ? Peut-on connaître les dates d'irrigation ?

M. MASEREEL. - Les bassins sont à un niveau haut. Cela s'explique par la longue campagne, mais également par les fortes précipitations. Nous sommes en dessous des seuils de la capacité maximale des bassins et il est effectivement prévu d'anticiper l'irrigation début avril, de manière à pouvoir couvrir dès le mois d'avril jusqu'à l'été sur l'irrigation.

M. ADAM. - Y a-t-il un besoin d'irrigation ?

M. MASEREEL. - Je vais y revenir.

M. GROST. - Ne rencontrez-vous pas une petite résistance au niveau des planteurs pour envoyer de l'eau dans les champs ?

M. MASEREEL. - Au mois de mars, oui.

Si vous êtes en capacité de prévoir la météo du mois d'avril, de mai et de juin, nous sommes preneurs.

Dans le cadre du schéma d'irrigation, il y a également des obligations des agriculteurs.

Dès lors qu'ils ont un droit à une certaine quantité, ils ont également un devoir à sortir même s'ils n'en ont pas les besoins au sens hydrique. Habituellement, ils le font plutôt sur des chaumes après les moissons d'août ou de septembre.

M. GROST. - Dans l'immédiat, les terres sont détrempées.



14. Pouvons-nous avoir des précisions sur la démarche « Fresque du climat » ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous y avons répondu précisément quand nous avons évoqué la journée ayant eu lieu à Roye Conditionnement.

M. PUPIER. - Pour la question 13, sur les dates d'irrigation, elles sont avancées.

En revanche, cela ne cause-t-il pas de problème au niveau de la maintenance des stations ou ce genre de point ? Parviendra-t-on à tout traiter en temps et en heure ?

M. MASEREEL. - J'aurai tendance à faire confiance à la maintenance.

C'est une question qui n'a pas eu d'alerte là-dessus. Nous l'évoquerons de nouveau avec Quentin ODDOS.

M. PUPIER. - Quand cela ne fonctionne pas bien, on sait que cela provoque des crispations avec les planteurs.

M. MASEREEL. - Comme vous le disiez tout à l'heure, ce n'est pas urgentissime au regard de la météo, mais il faut être en capacité de le faire.

M. GAUSSOU, Président. - Je propose de traiter la question 15 puis de faire la pause pour reprendre des forces avec les premiers résultats des investissements liés à la décarbonation.

15. Avez-vous des premiers résultats des investissements liés à la décarbonation ?

M. MASEREEL. - Les réductions d'émission en tonnes de CO2 concernent les deux sites d'Etrépagny.

En 2022, nous avons eu le réchauffage d'air chaudière avec la récupération de chaleur fatale sur la FML17. Pour information, cela représente 550 t de CO2 économisées par an.

Nous avons installé également une pompe à chaleur au centre de réception en remplacement d'une chaudière fuel. Cela représente entre 80 et 100 t/h selon la durée de fonctionnement. Nous sommes à 85 t sur la campagne qui vient de se terminer.

Ils ne sont pas encore comptabilisés, mais nous avons en cours 3 sujets en lien avec la décarbonation.

Le méthaniseur qui produira du méthane et donc venir en substitution du gaz et le point froid sur la RT4. Ces deux sujets s'inscrivent dans les potentialités de subvention. Nous avons pu bénéficier de subventions sur ce thème.

En lien avec la décarbonation, il y a eu le raccordement à une capacité de 10 MW que j'ai évoqué. C'est le préalable pour effectuer les travaux.

Côté Roye Sucrerie, il y avait le TN malaxeur jus cossettes avec les travaux d'évaporation associés qui datent de 2021. Ils permettent d'économiser 5 700 t de CO2 par an. Ce n'est pas négligeable.

C'est un long fleuve pas totalement tranquille : nous venons d'avoir confirmation de la validation d'une subvention. Sur ce schéma, il fallait demander l'autorisation avant et apporter la preuve au bout de plusieurs années de la réalité des économies d'énergie. Nous avons effectivement une confirmation de la subvention.

L'autre sujet concerne le passage au gaz de la déshydratation qui est passé limite avec un taux de CO2 important. Cela amène à 5 000 t de CO2 sur ce premier exercice.

Toujours en tête, dans la prévision, il y a les travaux que nous avons commentés tout à l'heure



sur l'évaporation. Ils permettent aussi quelques gains, mais cela permet également de préparer les prochaines étapes de décarbonation sur le site.

M. LE GUERN. - En termes financiers, que représente l'économie de ces tonnes de CO2 pour Saint-Louis ?

M. MASEREEL. - Concernant les économies, il y a plusieurs niveaux.

Nous économisons de l'énergie quand nous sommes sur un point froid du TN malaxeur de Roye. Nous économisons du gaz, donc c'est de l'économie nette.

En plus, sur la partie CO2, pour répondre à votre question, nous payons en fonction des tonnes de CO2 émises. Cela dépend du cours de la tonne. Je n'ai pas regardé le prix depuis quelque temps, mais nous étions déjà au moins à 30 € la tonne. Cela dépend à quel moment nous les avons achetées, parce que nous faisons de la provision. Je crois que c'est monté plus haut, à peut-être 60 ou 70 € la tonne.

En toute hypothèse, la rentabilité des plans d'investissement de cette nature est calculée sur l'économie nette d'énergie, mais également sur ces tonnes de CO2 qui rentrent dans le principe du calcul.

M. ADAM. - Vous diriez que nos investissements ne sont pas positifs, mais génèrent un impact moins négatif sur l'environnement, est-ce cela ?

M. MASEREEL. - Nos investissements nous permettent d'améliorer nos émissions en matière de CO2.

M. ADAM. - Est-ce la réalité d'aujourd'hui ?

M. MASEREEL. - Oui.

Toute l'étape de plan de décarbonation concourt à ce double objectif des économies d'énergie et de réduction des émissions de gaz à effet de serre, pour faire le lien avec la fresque du climat.

M. BOUCHELACHEM. - Les investissements effectués à Marseille notamment sur les rejets ont porté leurs fruits, puisque nous avons eu les félicitations de la SERAMM sur la diminution de la concentration de nos rejets en DCO.

M. GAUSSOU, Président. - C'est quelque chose qui est dorénavant totalement maîtrisé, effectivement.

M. BOUCHELACHEM. - Qui dit félicitations dit prime du patron.

M. MASEREEL. - Dit célébrations et soyons fiers de ce que nous avons réalisé collectivement.

(La séance est suspendue à 12 h 38 et reprise à 13 h 26.)

Point Social :

16. A quelle date seront distribuées les augmentations individuelles ?

M. GAUSSOU, Président. - Quelques questions seront traitées avec Julien.

La première concerne les augmentations individuelles.

Effectivement, bon nombre d'entre vous ont participé aux et dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pour l'année 2024, nous avons restauré un budget, non seulement pour le 3^e collège, mais dorénavant, il y a à nouveau un budget pour les 1^{er} et 2^e collèges qui sera traité comme nous l'avons toujours fait en même temps que les autres salariés sur la base de



l'évaluation annuelle en fin d'année.

Comme dans le cycle de NAO qui était jusqu'en 2021 sauf erreur, puisqu'en 2022 et 2023, il n'y a pas eu formellement ce budget d'augmentation individuelle.

M. ADAM. - Il serait bien que vous reconsidériez votre proposition, parce qu'il y a des salariés qui attendent une reconnaissance salariale individuelle. Ils vont trouver cela très long de devoir attendre le mois de janvier 2025.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons des accords, nous avons des pratiques.

M. ADAM. - Oui, nous avons des accords.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a des raisons que nous avons connues.

M. ADAM. - Si vous avancez les augmentations individuelles, je n'ai aucun souci. Je n'irai pas vous traîner devant les tribunaux.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a une période où vous effectuiez des distributions au mois de décembre.

M. GAUSSOU, Président. - Nous l'avons toujours mise en place au 1^{er} janvier. Il y a effectivement la remise de l'enveloppe, mais l'évolution des indices est au 1^{er} janvier depuis la nuit des temps.

Pour le 3^e collègue, on vient de le faire il y a 2 mois.

M. ADAM. - L'époque peut changer.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est lié à un accord, c'est lié à une pratique.

M. GAUSSOU, Président. - C'est lié une pratique qui fait du sens, il y a une évaluation, un entretien individuel et l'on regarde la situation.

M. BOUCHELAGHEM. - Quand l'évaluation est effectuée !

M. GAUSSOU, Président. - J'entends, mais c'est pour le moins difficile.

M. ADAM. - Je ne comprends pas que d'un point de vue budgétaire, vous ne puissiez pas avancer la reconnaissance individuelle des salariés.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas lié au souci de différer ou de garder une enveloppe budgétaire. C'est une cohérence. En fin d'année il y a eu un EAD, une évaluation et on statue. Ce n'est pas pour réaliser des économies, c'est pour avoir une pratique normale et en continuité avec ce qui a toujours eu lieu.

En même temps, j'apprécie que vous l'évoquiez. Pendant 2 ans, vous avez dit que « c'est difficile, c'est dans votre main, c'est dans la main de la direction » c'est vous qui gérez l'enveloppe. »

M. ADAM. - Nous étions en économies d'urgence.

M. GAUSSOU, Président. - Ce qui peut peut-être être anticipé est l'annonce plutôt en fin d'année que le 15 janvier, afin que ce soit vu, mais l'application est sur l'année d'après.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, mais si vous démarrez les EAD au mois de septembre, vous pouvez appliquer derrière ce que vous dites.

M. GAUSSOU, Président. - Encore une fois, il faut une cohérence d'entreprise.

Pour les cadres, on vient de l'effectuer.

Le 3^e collègue n'a pas eu d'enveloppe d'augmentation générale pendant 2 ans. Nous n'allons pas recommencer le 3^e collègue quelques mois après, ce n'est pas possible.



M. ADAM. - Nous n'avons pas les mêmes positions.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous n'avons pas les mêmes besoins.

M. GAUSSOU, Président. - J'entends que c'est un sujet que vous remettez sur le devant de la scène et qui vous tient à cœur. C'est plutôt positif.

17. Quelles sont les dates limites de dépôt de la demande de médailles du travail et Ania ? Avez-vous planifié des dates de remise ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a une date de remise de médaille cette année.

À Etrépagny, c'est le 28 juin, j'ai vu que c'était affiché sur l'écran, d'ailleurs.

À Roye, nous avons fait cela l'an dernier, c'était une première pour tout Roye. Maintenant, ce sera en 2025.

Pour les dates limites de dépôt, les pratiques sont comparables, mais il y a des écarts de dates d'un site à l'autre. À Etrépagny il y a deux dates :

- pour la médaille du travail, c'est avant le 15 octobre de l'année précédente ;
- avant le 1^{er} mai pour ce que l'on appelle la promotion du 14 juillet.

Roye le réalise en une fois. Il faut le demander avant le 1^{er} janvier de l'année.

Pour la médaille Ania : Etrépagny l'effectue en deux temps. Une partie avant le 30 mars et une partie des dossiers à remettre avant le 30 septembre. Cela pourra être un point à homogénéiser dans le futur. Ces dates sont connues sur les sites.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour les autres sites, qu'en est-il ?

M. GAUSSOU, Président. - Ils sont rattachés à Roye Conditionnement.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce toujours Mme COTTEL qu'il faut contacter ?

M. GAUSSOU, Président. - Bien sûr.

Pour Eppeville, c'est également à effectuer sur le même modèle qu'à Roye. La cérémonie aura lieu l'année prochaine pour Roye, Eppeville, Paris et Marseille.

18. Y a-t-il un règlement intérieur par site ?

M. GAUSSOU, Président. - Il existe un règlement intérieur unique chez Saint-Louis Sucre. Nous obéissons aux règles du Code du travail. De mémoire, c'est le règlement de Saint-Louis qui a été revu en 2010.

M. BOUCHELAGHEM. - C'était en 2012.

M. GAUSSOU, Président. - Il a été validé par l'Inspection du travail. C'était un travail au début des années 2010 avec une validation de la Direccte, à l'époque.

Par rapport à cette question, y a-t-il un élément dont vous voulez témoigner derrière ?

M. BOUCHELAGHEM. - La dernière mise à jour date du 2 décembre 2011.

Il y a deux points.

Le premier point : nous avons signé un accord sur l'égalité pro et la QVT à la suite d'une loi de 2015 sur les agissements sexistes et le harcèlement.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, en effet.



M. BOUCHELAGHEM. - C'est l'intervention que je voulais effectuer tout à l'heure, mais je n'en ai pas eu le temps.

Cette année, nous n'avons pas évoqué la date du 8 mars sur la Journée internationale des droits de la femme, point que l'on traitait à Marseille chaque année.

Vous vous étiez engagé informellement à essayer d'organiser aux alentours de cette date au moins de l'affichage pour rappeler aux salariés que les agissements sexistes et le harcèlement sexuel peuvent relever du pénal. Il y a des lois contre cela. Normalement, cela devrait figurer dans le règlement intérieur, mais ce n'est pas le cas.

M. GAUSSOU, Président. - Il est dans mes intentions de revoir le règlement intérieur.

M. BOUCHELAGHEM. - Uniquement cette partie, que ce soit bien clair. Ne touchez pas au reste.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut le revoir régulièrement. Cela fait partie de mes intentions de le revoir et d'obtenir l'approbation de l'Inspection du travail comme il se doit, parce que le droit évolue. C'est un chantier à mener d'ici 2025.

Vous dites qu'il faut communiquer sur la thématique des droits de la femme.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est un rappel que je vous fais. Nous avons eu des échanges, notamment lorsque nous avons mis en place l'accord sur l'égalité pro. Cela faisait partie des échanges.

C'est dommage que cela se perde dans le temps parce que, à Marseille, j'ai connu des personnes impliquées qui ont toujours lutté pour la reconnaissance du droit des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce serait dommage que cela se perde, surtout chez Saint-Louis Sucre.

M. GAUSSOU, Président. - Cela dit, la question est : « pourquoi y a-t-il un règlement par site ? »

Que voulez-vous dire par « site », c'est cette notion de site que j'ai du mal à percevoir.

M. ADAM. - Apparemment, quelque chose existait à Marseille, est-ce cela ?

M. BOUCHELAGHEM. - Non, à Marseille, nous avons un règlement...

M. GAUSSOU, Président. - Il peut y avoir des notes de service en fonction de points spécifiques localement.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela changeait sur la forme.

J'ai retrouvé le règlement intérieur sur l'intranet. Sur la forme, ce n'est pas le même que celui que l'on avait à Marseille. Je me posais donc la question de savoir si nous avons bien un règlement Saint-Louis Sucre et pas des règlements par site.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai toujours connu un règlement Saint-Louis Sucre.

M. BOUCHELAGHEM. - C'était une manière d'enchaîner sur cette fameuse histoire.

Avec vous, il faut parfois prendre des chemins de traverse pour aller au but et pour arriver à cette fameuse journée du 8 mars et la modification que nous aimerions que vous apportiez au règlement intérieur, par suite de l'accord égalité pro.

Dernier point, cela concerne la liste des postes de sécurité afin de savoir si vous l'avez mise à jour depuis le CSE unique, voire depuis la dernière restructuration.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas la réponse. C'est une question très précise.

M. BOUCHELAGHEM. - Normalement, vous devez la fournir aux membres de la CSSCT



toutes les années pour voir si des postes ont été mis à jour ou s'il y a eu des changements en ce sens.

M. GAUSSOU, Président. - Je doute que cela ait évolué, mais je n'ai pas de réponse précise.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela a forcément évolué, parce que les effectifs et les organisations ont changé.

M. GAUSSOU, Président. - Par rapport à l'an dernier, nous sommes sur les mêmes sites : Étrépagny, Roye Sucrierie, Roye Conditionnement.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela se pratiquait-il sur tous les sites, je ne sais pas.

Nous sommes en CSE unique, mais, site par site, je ne peux pas dire.

19. Quelle est la liste des travaux incommodes ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous me redemandez la liste des travaux incommodes que l'on a mis au procès-verbal. Je vous ai indiqué l'état des lieux.

M. BOUCHELAGHEM. - Était-ce au dernier PV ?

M. GAUSSOU, Président. - Normalement, cela a été fait, oui.

Cela sera corrigé.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est pour cela que l'on redemande la liste.

M. GAUSSOU, Président. - Je comprends.

J'ai dit qu'il y avait ce travail à mener. Je l'ai en tête : CSE unique, Saint-Louis unique, il y a des points à droite à gauche et il faudrait quelque chose de plus homogène, mais il faut un petit peu de temps.

M. ADAM. - Pouvons-nous avoir un éclaircissement votre positionnement sur les travaux incommodes ?

Les discussions que nous avons sur la convention collective suppriment le terme travaux « incommode ».

Est-ce que Saint-Louis peut maintenir cette liste des travaux incommodes ?

M. GAUSSOU, Président. - Un travail de révision de la CCN est en cours. Il y a eu des échanges. Il faut attendre de voir ce qui en sortira. C'est très prématuré de dire.

M. ADAM. - Le dernier positionnement était clair. Cela a été écrit, vous l'avez écrit.

M. GAUSSOU, Président. - Non, ce n'est pas moi. Il y a la branche et il y a SLS.

M. ADAM. - Vous, les organisations patronales dont vous faites partie, l'avez supprimé.

Cela relève également du fait de l'évolution du Code du travail.

M. GAUSSOU, Président. - Après, il y a la notion de travaux insalubres.

M. ADAM. - Il y a toujours la possibilité de la maintenir en entreprise.

Quel sera votre positionnement à ce sujet ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous verrons en fonction de la fin des échanges.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, il y a la branche et il y a le fruit.

En général le fruit ne tombe jamais loin de l'arbre.



M. DIEVAL. - En fonction de votre positionnement, certains salariés se positionneront durement par rapport à cela, car certains accomplissent des tâches vraiment très inconfortables.

M. GAUSSOU, Président. - Qu'ai-je dit, Monsieur DIEVAL ? Qu'il fallait regarder ce que l'on a. Je suis factuel à cet égard.

M. DIEVAL. - C'est pour cela que je vous préviens que vouloir supprimer ce type d'avantage pour certains salariés sera très difficile à vivre.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne suis pas dans cet état d'esprit.

J'ai en tête la question des termes. Si l'on parle d'insalubre, d'inconfortable ou de pénible. On peut garder « pénible » et enlever « inconfortable ».

M. BOUCHELACHEM. - Si la liste est cohérente vis-à-vis des travaux à effectuer, vous mettez le nom que vous voulez. La CCN mettra le nom qu'elle veut.

M. GAUSSOU, Président. - La CCN concerne la branche. Nous ne sommes pas maîtres de tout ce qui se produit dans la branche. Nous avons un avis à donner, mais nous ne sommes pas maîtres de tout.

Après, il y a Saint-Louis Sucre.

M. BOUCHELACHEM. - Vous n'êtes pas pieds et poings liés.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne pense pas avoir dit que j'allais enlever ce qui existait chez Saint-Louis Sucre.

M. BOUCHELACHEM. - Vous avez enchaîné sur cela. Tout de suite, cela nous interpelle et l'on se demande ce que vous nous préparez.

M. GAUSSOU, Président. - C'est à reprendre.

Nous aurons des échanges dans pas trop longtemps à ce sujet.

M. BOUCHELACHEM. - Monsieur GAUSSOU allez-vous fournir la liste ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, je vais l'insérer dans le PV avec ce que nous avons sur Étrépagney d'un côté et ce que l'on a sur Eppeville de mémoire.

M. BOUCHELACHEM. - Et à Roye, forcément.

20. Pourquoi la journée du Conditionnement a-t-elle été pointée 8 heures au lieu de 9 h 30 ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est une question qui m'a un peu étonné. Il y a eu cette journée. Il y a peut-être un usage qui a existé sur un pointage sur du réel. Je me tourne vers le conditionnement.

M. DESSAINT. - Je ne sais pas ce qui peut vous étonner avec 9 h 30 pointées 8 heures.

M. GAUSSOU, Président. - Dans les 9 h 30, le déjeuner festif a duré 1 heure au moins et le transport en bus. Il y a la pause dedans et il y a le transport en autobus depuis l'usine. Il n'y a pas 9 h 30 de participation aux ateliers. Par principe, sur ce type de journée, notre pratique est de compter 8 heures, peu importe que cela dure 7 heures ou plus.

M. DESSAINT. - Cela reste une amplitude de 9 h 30 tout de même. C'est ce point que j'ai du mal à comprendre.

M. GAUSSOU, Président. - Quand vous venez au travail, votre temps de transport n'est pas comptabilisé.



Il y a la pause du déjeuner festif au milieu, ce n'est pas du travail. Je ne pensais pas que cela constituerait un point de difficulté. Je n'ai pas de problème à dire, Monsieur DESSAINT, que si cela dure un peu moins longtemps, on laisse 8 heures de la même manière.

En l'occurrence, nous avons mis 8 heures.

M. DESSAINT. - Nous avons du monde qui était contre cette journée. Les personnes ne trouvent pas cela convivial, elles n'avaient pas envie. Il faut comprendre aussi le mécontentement de ces personnes.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut que je creuse : en quoi ne trouvent-elles pas cela convivial ?

M. DESSAINT. - Parce qu'elles ne trouvent pas cela convivial, tout simplement.

M. GAUSSOU, Président. - C'est une journée par an qui satisfait manifestement le plus grand nombre.

M. ADAM. - N'y a-t-il pas une liberté de choix ?

M. GAUSSOU, Président. - Par principe, nous comptabilisons 8 heures, que la journée dure 7 heures, 7 h 30 ou 7 h 45. Nous restons dans le pointage.

M. BAUX. - Ceux qui ont pointé 7 h 63 heures ont 7 h 63 ?

M. ADAM. - Il y a un problème.

M. BAUX. - C'est bizarre.

M. GAUSSOU, Président. - Non, ce n'est pas bizarre.

C'est une journée. De la même manière que nous ne regardons pas à la minute près pour les postés, nous ne regardons pas à la minute près pour les personnes gérées en heures qui sont autonomes sur leur temps et qui travaillent en moyenne 7 h 63. Nous n'allons pas mettre 7 h 48 ou 7 h 22.

M. ADAM. - Ceux qui sont à 7 h 05, vous leur avez comptabilisé 7 h 05, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y en a pas, de mémoire.

M. ADAM. - Il y en a 6 dans l'entreprise.

M. GAUSSOU, Président. - S'il n'y avait que des autonomes en heures ou des postés.

Sinon, c'est ingérable.

M. ADAM. - Si vous mettez tout le monde à 8 heures, c'est gérable.

En revanche, sur ce point, vous êtes en faute.

M. GAUSSOU, Président. - Non.

M. ADAM. - Si. Voulez-vous que direct, on leur pose la question ?

On va creuser cela.

21. Pourquoi les primes liées aux postes ont-elles été perdues ?

M. GAUSSOU, Président. - Les primes ont été perdues, parce qu'il n'y a pas eu de travail de nuit.

Je n'ai donc pas compris la question. Monsieur DESSAINT ?

M. DESSAINT. - Je ne sais pas d'où vient cette question.



M. BOUCHELAGHEM. - N'est-elle pas liée au comptage ?

M. DESSAINT. - Non.

M. GAUSSOU, Président. - C'est une journée festive et conviviale. Les personnes sont rentrées dans l'après-midi, il ne peut pas y avoir de majoration de nuit. Ce n'est pas possible.

M. DESSAINT. - Je vais relire la question.

Oui, nous avons eu des personnes qui nous ont questionnés concernant les primes de nuit, car celui qui travaille de nuit a perdu sa prime.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'a pas travaillé de nuit et n'a donc pas eu la pénibilité associée.

M. DESSAINT. - On l'a mis de journée sans que cette personne le veuille. Cette personne a perdu 1 h 30 dans la journée du conditionnement et a perdu cette prime en plus.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur DESSAINT, nous considérons que c'est une journée positive, conviviale, nécessaire, mais si nous commençons à aborder ce type d'échange, c'est gênant entre des élus et la direction.

M. DESSAINT. - On vous rapporte les questions du personnel. Certaines personnes nous disent qu'elles ont perdu de l'argent, parce qu'elles sont venues la journée.

M. GAUSSOU, Président. - Vous en êtes le porte-parole. Si je ne travaille pas les nuits, je ne peux pas avoir la majoration de nuit. Ce n'est pas possible. C'est une fois par an, par ailleurs.

22. Pour quelles raisons avez-vous pointé 4 h 92 aux élus du CSE qui ont participé en présentielle à la réunion de janvier. Comment sont considérées les 3 h 08 manquantes à leur journée ?

M. GAUSSOU, Président. - Je pense que c'est la durée précise de la réunion qui a eu lieu en janvier.

Les 3 h 08 manquantes, il faut les pointer. Si les salariés n'étaient pas sur leur poste de travail, ce qui est le cas, je le sais bien, ce sont potentiellement des heures de délégation qui ont été mises.

Pour que ce sujet ne fasse pas polémique, je pense que les fois précédentes, la question s'est posée de la même manière, puisque nous tenons des CSE qui durent entre 4 et 5 heures.

Pourquoi en janvier y a-t-il une difficulté particulière ?

M. CAUCHOIS. - Il y avait les intempéries et on a toujours expliqué que le temps de trajet était assimilé à du temps de travail effectif.

M. GAUSSOU, Président. - Pour ceux qui se trouvent loin de leur établissement.

M. CAUCHOIS. - Pour ceux du 1^{er} collège qui ont mis 1 heure pour parcourir 10 kilomètres, j'estime que l'heure passée à se déplacer doit être payée à juste titre.

M. GAUSSOU, Président. - Vous êtes venu sur votre lieu de travail.

M. CAUCHOIS. - Oui, mais le temps de trajet est du temps de travail.

M. GAUSSOU, Président. - Pas si vous venez sur votre lieu de travail habituel, pour un élu.

M. CAUCHOIS. - C'était une mission de CSE au motif de l'employeur. Quand on se déplace pour venir jusqu'à Étrépagny ...

M. GAUSSOU, Président. - C'est pour le CSE de janvier quand il y a eu les intempéries.

M. CAUCHOIS. - Tout à fait.



M. GAUSSOU, Président. - L'objet n'est pas de polémiquer, mais de comprendre pourquoi il y a eu un souci, alors que d'habitude, cela se passe correctement.

M. CAUCHOIS. - Parce que d'habitude, je ne mets qu'un quart d'heure pour venir travailler tout comme le collègue qui n'est pas là, François.

François est du 1^{er} collègue également. On a mis un temps beaucoup plus important que d'habitude. Je trouve légitime que ce temps soit comptabilisé pour se déplacer. Quand on ne met que 10 à 15 minutes du temps courant, nous avons la prime de déplacement liée à la prime de transport.

M. GAUSSOU, Président. - Les salariés qui sont venus faire tourner l'usine ce jour-là ont peut-être mis plus de temps dans leur déplacement. Le temps vers le lieu de travail n'est pas du temps de travail. Des salariés du conditionnement sont venus faire tourner les machines ce jour et ont peut-être mis 10 minutes de plus parce qu'il y avait du verglas. Ce sont des circonstances exceptionnelles.

Cela étant, arrondir le 4 h 92 ne me choquerait pas.

M. ADAM. - Ce qui me choque est que 4 h 92 correspond exactement à la durée de la réunion.

M. GAUSSOU, Président. - C'est ce que j'ai dit.

M. ADAM. - Au moment où l'on prend note jusqu'au dernier mot.

Avant, vous ne considérez pas qu'une demi-heure avant, vous ne pointez pas cela en réunion de CSE, une demi-heure après, voire 1 heure après la réunion pour un débrief, vous considérez que...

M. GAUSSOU, Président. - Cela avait été effectivement évoqué pour des réunions paritaires également.

M. ADAM. - Aujourd'hui, il faudrait donc a minima accorder une demi-heure avant et une demi-heure après.

M. PUPIER. - Il est vrai, Monsieur GAUSSOU, qu'il y avait eu des problèmes de connexion. Nous étions arrivés à 9 h 00. Plusieurs personnes dans la salle étaient connectées, j'en faisais partie. Nous étions connectés à 9 h 00 et cela a démarré une bonne demi-heure plus tard.

M. DESSAINT. - Nous étions tous présents à 9 h 00 dans la salle, parce que c'était marqué 9 h 00 sur la convocation.

M. CAUCHOIS. - Les convocations mail d'Isabelle sur la réservation de la salle...

M. ADAM. - En usage, il faudrait pointer une demi-heure avant le début de la réunion et je dirais même 1 heure après la fin de la réunion.

M. GAUSSOU, Président. - Vous étiez sur une demi-heure.

M. ADAM. - Oui, mais qui peut le plus peut le moins.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons évoqué une souplesse d'une heure pour les paritaires. Je réfléchis à cela.

M. ADAM. - Comment expliquez-vous que pour une réunion à votre initiative qui ne figure pas dans le crédit d'heures, pour que le salarié arrive à la réunion vous ne pointiez pas à cette réunion et pour qu'après, il reparte de cette réunion, vous ne le pointiez pas non plus ?

M. GAUSSOU, Président. - Pendant son temps de trajet ?

M. ADAM. - Non, s'il regagne son bureau ou si l'on organise un débrief, une demi-heure entre nous.



M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas fermé la porte. J'ai dit que je réfléchissais à votre remarque pour qu'on n'en parle plus.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce un robot qui effectue le pointage ? Il prend le temps de début de la réunion.

M. GAUSSOU, Président. - Un gestionnaire de paye a pris en compte la durée qui a été communiquée rigoureusement du début à la fin, noté par Mme IMBERTIE à l'époque.

M. ADAM. - Je vais me renseigner sur ce côté légal.

M. GAUSSOU, Président. - Je vérifie cela en commençant par aujourd'hui.

23. Peut-on mettre nos heures d'astreinte dans le CET ?

M. GAUSSOU, Président. - Dans l'astreinte, il y a deux choses.

- le temps de mise à disposition : je suis à mon domicile, je suis potentiellement d'astreinte et appelé à intervenir ;

- le temps d'intervention quand on vient sur site.

Nous avons tous cette distinction en tête. Il est bien évident que le temps d'intervention est du temps de travail qui rentre dans le compteur de temps et qui, à la fin, peut donner lieu à des heures rentrant dans le CET. Le temps de mise à disposition où l'on est chez soi ne constitue pas du temps de travail, donc cela ne rentre pas dans le CET. C'est comme cela que j'ai raisonné cette question.

M. LE GUERN. - La question est à mon initiative. Je relisais la CCN. Il est marqué « Abondement par le salarié du CET : tout ou partie des sommes perçues par le salarié en sus de sa rémunération de base, à condition que les accords d'entreprise le prévoient. ».

Les accords d'entreprise ne le prévoient pas, mais c'est possible de le mettre en place si l'on signe un accord. Comprenez-vous ce que je veux dire ?

M. GAUSSOU, Président. - Non.

Nous avons un accord d'entreprise sur le sujet.

M. LE GUERN. - Dans la CCN, il est possible de le faire avec « tout ou partie des sommes perçues par salariée en sus de sa rémunération ».

L'astreinte est en supplément de la rémunération.

M. GAUSSOU, Président. - En compte épargne temps, on met des heures que l'on transforme éventuellement en monétaire.

M. LE GUERN. - L'inverse, de monétiser la rémunération de l'indemnité et de la transformer en heures.

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

Je relirai la CCN là-dessus, mais la question est différente.

M. LE GUERN. - Nous en reparlerons.

M. GROST. - Les syndicats signataires de cet accord peuvent tout à fait demander à mettre un avenant. Comme nous ne le sommes pas, nous ne pouvons pas le demander.

M. BOUCHELAGHEM. - Ils peuvent le dénoncer, également.

M. GROST. - Oui, c'est une possibilité.



M. LE GUERN. - Je pense qu'à un moment, comme le CET est récurrent revenant régulièrement en question de CSE, il faudra se pencher sur le sujet et se demander s'il n'y a pas des avenants à y apporter au CET.

M. GAUSSOU, Président. - Les demandes des salariés portent plutôt ces derniers temps sur le placement des heures dans le CET, tel que je l'ai compris, plutôt qu'une partie de leur rémunération.

M. ADAM. - D'autant plus que les heures du CET sont majorées, si c'est à l'initiative. Il y a 30 %. Tu peux les récupérer au mois de juillet.

M. LE GUERN. - À la base, ce n'est pas moi qui ai eu cette réflexion. Je retranscris ce que l'on m'a demandé. Des salariés, dont je fais partie, ont travaillé 11 ou 12 semaines, voire plus. Sur une année, cela représente une certaine somme fiscalisée.

M. ADAM. - Dans un CET, tu es également fiscalisé, à un moment.

M. LE GUERN. - Pas forcément, si tu le transformes en jour et que tu vas jusqu'au bout.

M. ADAM. - Quand tu les sortiras, tu seras fiscalisé, c'est la fin.

M. GAUSSOU, Président. - On ne peut pas transformer de l'argent en jours ; on peut transformer des jours en argent, mais pas une somme en jours.

M. GROST. - Si tu prends tes jours de ton compte épargne temps, tu ne seras pas imposé en plus. Tu auras ton imposition sur ce que tu as gagné durant l'année, mais tu n'auras pas une imposition supplémentaire.

M. ADAM. - Quand tu prends tes jours il faut que tu declares à l'entreprise.

M. GROST. - Cela fait partie de l'accord, Christophe.

M. ADAM. - C'est cela, mais un moment, l'impôt te tombe dessus.

M. GROST. - Si tu as 30 jours et que tu veux les prendre, la plupart du temps, ces jours sont pris en fin de carrière. Je parle en connaissance de cause, je me suis renseigné.

Cela ne t'amènera pas une imposition supplémentaire. Que tu les travailles ou que tu les mettes en CET, pour l'imposition, c'est la même chose.

M. ADAM. - Oui, tu vas payer le même impôt, mais tu vas en payer quand même.

M. GROST. - Tu ne payeras pas plus.

M. ADAM. - Tu ne vas pas payer plus, mais ce n'est pas exonéré.

M. GAUSSOU, Président. - On va clôturer le sujet. Telle que la question a été abordée, il s'agit de placer de l'argent dedans, pas des heures.

M. GROST. - On n'est plus dans la philosophie.

M. GAUSSOU, Président. - Effectivement, l'argent ne peut pas ressortir en repos avant la retraite.

M. GROST. - C'est le compte épargne temps.

M. LE GUERN. - Je me base sur la CCN où il est noté « abondement par le salarié ».

M. BOUCHELACHEM. - Il s'agit des heures.

M. LE GUERN. - Non, il s'agit « Des sommes perçues ».



Roye Conditionnement :

24. Pour quelle raison les salariés de Roye n'ont-ils pas droit à des repos compensateurs dans le cadre du travail en continu ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas compris.

Il y a un accord d'entreprise à Roye Conditionnement concernant le travail en continu qui fonctionne depuis 10 ans et qui, pour moi, n'appelle pas de difficultés particulières.

M. BOUCHELAGHEM. - Depuis la mise en place du CSE unique, il y a une confrontation entre les différents usages et accords d'établissement que l'on ne connaissait pas forcément auparavant.

Je ne sais pas comment cela a été organisé à Roye Conditionnement sur la mise en place du travail continu. A Marseille, en 2008, on a mis en place l'accord de travail continu. Une fois, je vous avais posé la question, Monsieur GAUSSOU. Vous n'êtes pas obligé d'acquiescer, parce qu'il n'y a pas d'écrit. Je vous avais demandé comment avait été établi l'accord de travail continu à Roye Conditionnement. Vous m'avez répondu qu'il était calqué sur l'accord de Marseille.

M. GAUSSOU, Président. - Au demeurant, ce n'est pas faux. Il est inspiré de l'accord de Marseille, oui.

M. BOUCHELAGHEM. - S'il est calqué sur l'accord de Marseille, manque dans l'accord de Roye Conditionnement ces fameux repos compensateurs qui apparaissaient dans l'accord de Marseille.

M. GAUSSOU, Président. - Ce ne sont pas les mêmes activités, historiquement.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce sont les mêmes activités. C'est du travail continu.

M. GAUSSOU, Président. - De mémoire, la raffinerie était toute l'année. Il y avait des circonstances particulières.

M. BOUCHELAGHEM. - Une clause dans l'accord de Marseille disait que si la durée de travail continu était réduite, les repos seraient au prorata de ce qui a été...

M. GROST. - Avec un maximum de 48 heures.

M. BOUCHELAGHEM. - Il s'agissait de 48 heures au maximum par an.

M. GAUSSOU, Président. - Sur le conditionnement, il y a eu des échanges à l'époque avec les partenaires. Cet accord a été mis en place. Il est adapté à l'activité et fonctionne à la satisfaction des salariés sur le rythme de travail. Il n'y a pas lieu de modifier cet accord.

M. BOUCHELAGHEM. - Je vous le dis, cette question vient d'une partie des salariés de Roye Conditionnement, pas de Marseille. Pour notre part, nous n'avons rien à gagner.

Un moment, on découvre des choses et ils ne comprennent pas pourquoi ils n'ont pas droit à avoir la même chose.

M. GAUSSOU, Président. - A Roye Conditionnement, il y a des périodes de travail continu par intermittence.

M. BOUCHELAGHEM. - On devrait appliquer au prorata les repos compensateurs au prorata de ce qui est effectué en travail continu, à savoir 48 heures ramenées à la durée effectuée.

M. GAUSSOU, Président. - À l'époque, des échanges avec les directions ont eu lieu. Un accord spécifique a été mis en place. Je n'ai rien de plus à dire sur le sujet.



M. BOUCHELAGHEM. - C'est aux syndicats signataires de demander à revoir l'accord.

M. GAUSSOU, Président. - Le travail en continu sur le conditionnement...

M. DESSAINT. - Un accord a été signé, mais les deux signataires ne sont plus présents.

M. GROST. - Les syndicats sont présents.

M. GAUSSOU, Président. - Au-delà de l'échange, parce que c'est un bon accord pour le conditionnement, il faut se réjouir qu'il y ait du travail en continu. Cela signifie qu'il y a des besoins de morceaux qui ont tendance à s'amenuiser.

M. GROST. - Vous êtes en train de...

M. GAUSSOU, Président. - Je ne suis en train de rien, je suis en train de dire : « Préservons ce qui existe et réjouissons-nous qu'il y ait du continu, parce que cela représente du volume. »

M. GROST. - Réjouissons-nous, nous avons du travail, est-ce cela ?

M. ADAM. - Si vous pouviez être bénévole, cela nous arrangerait aussi !

(Rires).

M. BOUCHELAGHEM. - Jusqu'à ce jour, sur les plannings OGT, la petite case RC apparaît toujours.

M. GAUSSOU, Président. - OGT est un vieil outil.

M. BOUCHELAGHEM. - Tout est vieux chez nous : le personnel, les accords !

25. Est-ce que les opérations de maintenance (auparavant de la responsabilité du service maintenance) demandées aux conducteurs de ligne vont faire l'objet d'une évolution du poste repère ?

M. KANTHACK. - Les opérations de maintenance demandées aux conducteurs de ligne sont des opérations de niveau 1 déjà incluses dans le poste de conducteur de ligne.

En revanche, il est vrai qu'il existe des opérations plus complexes qui pourront être éventuellement confiées à ceux qui le souhaitent. C'est d'ailleurs ce que l'on a mis dans le poste repère appelé conducteur support technique.

M. DESSAINT. - J'ai cru comprendre que l'on allait former tous les conducteurs. Je parle entre autres de la purge des Nordson. Ce n'est plus du niveau 1.

M. KANTHACK. - Le changement de buse est du niveau 1.

M. DESSAINT. - Je ne suis pas sûr que le changement de buse soit de niveau 1.

Ce qui m'interpelle à ce sujet est qu'au niveau sécurité, toute personne n'est pas capable d'effectuer les changements de buse. Nous sommes sur du matériel en haute température. Est-ce que l'on ne craint pas l'accident ?

On forme tout le monde, mais tout le monde n'est pas mécano, tout le monde n'a pas de formation de mécanicien. Est-ce que l'on ne prend pas de risque en effectuant cela ?

Cela m'a interpellé quand ils me l'ont dit. Je me suis dit qu'il y a un gros problème.

M. KANTHACK. - Pendant que l'on forme, comme d'habitude, on juge de la capacité de pouvoir y arriver ou pas. Il y a un temps de validation comme à chaque fois.

M. DESSAINT. - Je prends l'exemple de la Behn & Bates : un mécano avait montré comment changer une pièce sur la Behn & Bates. Le manager est arrivé, il a dit : « Vous avez été formé,



vous savez le faire maintenant ». Mécano ou pas mécano, la personne doit le faire, mais l'on parle de matériel à haute température.

M. KANTHACK. - Celui qui se sent en difficulté l'exprime. On refait une passe comme on a toujours procédé.

Nous avons énormément de demandes. Des personnes sont venues me voir pour dire qu'elles étaient intéressées pour effectuer ces opérations.

M. DESSAINT. - Que l'on effectue plus de mécanique, c'est très bien, cela donnera aux personnes des compétences supplémentaires, mais maintenant, est-ce que l'on va revaloriser leur poste repère ?

Il faut que l'on joue de cela. Ils donnent un coup de main, donc il faut revaloriser les postes repères.

M. KANTHACK. - Tout dépend des opérations. Sur ce cas, on n'est pas sur une opération mécanique majeure.

M. DESSAINT. - Tous les jours, on rajoute un nouveau truc.

M. ADAM. - Comment considérez-vous la maintenance de premier niveau ?

M. BOUCHELAGHEM. - C'est défini.

M. ADAM. - Comment évaluez-vous le premier niveau ?

M. BOUCHELAGHEM. - C'est défini par l'Afnor.

M. KANTHACK. - C'est le nettoyage, graissage, opération simple.

M. ADAM. - Il n'y a pas d'utilisation d'outils.

M. GAUSSOU, Président. - Si, des opérations simples comme le changement d'une pièce.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce sont les opérations qui ne nécessitent pas de démontage.

Une buse Nordson sur les palettiseurs, il fallait démonter le pistolet, ouvrir la buse, nettoyer la buse et avant cela, il y avait des opérations de mise en sécurité car les bacs Nordson sont à plus de 100 °. Il y a forcément des risques. Ce ne sont pas des opérations de maintenance de premier niveau. Ce sont des opérations de deuxième niveau.

M. KANTHACK. - Si. Prenez le diplôme CIMA et regardez ce qu'il y a dedans : cela en fait partie, tels que gérer ou remplacer des consommables.

M. BOUCHELAGHEM. - Je prends la définition Afnor des 5 niveaux de maintenance.

M. KANTHACK. - Une languette de mise en boîte est un consommable. On peut donc changer les consommables.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est une différence de points de vue.

Si vous considérez que ce n'est pas compliqué, donc que c'est de la maintenance de premier niveau, c'est une chose.

Pour ma part, je dis que les 5 niveaux de maintenance ont été définis. Nous le savons très bien. À Marseille, on le sait très bien, puisque nous avons eu des formations à ce niveau. Lorsque nous avons voulu faire évoluer des postes d'opérateur vers conducteur. Ils ont évolué vers des postes de conducteurs, parce que nous avons intégré différentes tâches.

Si les personnes sont demandeuses, c'est une bonne chose, mais il faut aller dans leur sens en les accompagnant et en leur disant, on peut aller vers cela, mais on fait aussi évoluer les postes. Je trouve cela gratifiant de dire à une personne qu'elle peut évoluer. Je crois qu'il y a les postes



conducteur 1, conducteur 2.

M. KANTHACK. - Il y a conducteur de ligne et après, il y a le fameux conducteur support technique que nous avons créé. Ce sont des opérations de maintenance plus lourde.

M. BOUCHELAGHEM. - Il n'y a pas deux niveaux de maintenance.

M. KANTHACK. - Non, il y a deux niveaux d'opérateur.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a deux niveaux d'opérateur, mais pas deux niveaux de conducteurs, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Sachant qu'il n'y a pas d'opérateur 1 chez nous.

Il commence déjà opérateur 2.

M. BOUCHELAGHEM. - On va revenir sur ce que l'on a évoqué souvent avec la classification et le fait de ne pas avoir intégré des niveaux d'un écart.

M. GAUSSOU, Président. - On ne se sert pas du niveau d'opérateur 1.

M. ADAM. - Pour le management, c'est utile pour valoriser les salariés.

Aujourd'hui, ils vont leur demander de réaliser des opérations de maintenance un peu plus pointues - même si ce n'est pas votre analyse -, mais au bout, il n'y a rien. C'est difficile de le faire accepter.

S'il n'y a que du bâton et pas de carotte, c'est compliqué.

M. KANTHACK. - Il faut prendre le point de vue du conducteur.

M. ADAM. - C'est votre point de vue.

M. KANTHACK. - Si pour les missions de l'opérateur on est en conducteur, on a un problème aussi.

M. ADAM. - Quand ils sont arrivés, ils étaient conducteurs, mais ils n'avaient pas ces missions. Aujourd'hui, les missions évoluent.

M. KANTHACK. - Parce que l'on démarrait.

M. BOUCHELAGHEM. - Après, les choses évoluent.

M. KANTHACK. - Ils avaient le statut de conducteur sans qu'on leur demande d'effectuer cela au début, puisque l'on démarrait le site. Aujourd'hui, nous allons plus loin dans la formation de conducteur.

On ne lui a jamais reproché qu'il ne le faisait pas les années précédentes.

M. GAUSSOU, Président. - Sur le principe, un conducteur doit faire du premier niveau. J'entends qu'il y a un écart d'appréciation sur quoi porte le premier niveau.

M. BOUCHELAGHEM. - Je relis : « Assure les opérations de première maintenance liées au poste de travail. ».

M. GAUSSOU, Président. - C'est donc prévu.

M. BOUCHELAGHEM. - Les opérations de première maintenance sont le graissage, la lubrification de certains éléments en mouvement, voire nettoyage.

M. GAUSSOU, Président. - Tout démarre toujours par le nettoyage.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est donc bien dans la fiche de poste. Je ne vais pas la parcourir. Si l'on démonte, on attaque déjà la maintenance de deuxième niveau.



M. KANTHACK. - Non.

M. BOUCHELAGHEM. - Pourquoi pas, si les salariés sont demandeurs ?

M. KANTHACK. - Il y a des opérations de maintenance de niveau 2 avec des démontages. On peut démonter et refaire des moules, c'est beaucoup plus lourd comme opération qu'une buse d'encollage.

M. BOUCHELAGHEM. - Voulez-vous dire les postes de la mouleuse ?

Il faut un mécano.

M. KANTHACK. - Non, pas le démontage. Pour les refaire, oui, mais c'est autre chose.

M. GAUSSOU, Président. - Faire tomber la mouleuse.

M. KANTHACK. - Ce sont des discussions que l'on peut avoir par ligne.

M. GAUSSOU, Président. - Pour faire évoluer nos salariés, il y a ce poste de conducteur support technique.

M. KANTHACK. - Ce poste de support technique pour lequel j'ai des demandes.

M. GAUSSOU, Président. - Il vient d'être créé.

Nous avons fait cela à dessein pour avoir cette marche supplémentaire.

26. Pour quelle raison le poste d'agent logistique situé à Roye Conditionnement n'est pas remplacé ? Avez-vous fait une estimation de sa charge de travail avant de la confier à d'autres ?

M. KANTHACK. - Sur ce point, comme expliqué la dernière fois, en cohérence avec ce qui se pratique dans le groupe et aussi sur les autres sites SLS, le bureau logistique régionalisé est basé à Roye et il n'aura plus en charge les opérations d'administration logistique. Nous sommes donc en train de travailler le projet avec l'équipe.

Cela concerne notamment deux personnes pour que les missions restantes puissent être réparties sur ces deux personnes à l'effectif. Dans tous les cas, pour faciliter la formation, la prise en charge, nous allons maintenir un salarié intérimaire en renfort, le temps nécessaire.

M. DESSAINT. - Allez-vous mettre un intérimaire à la logistique en renfort ?

M. KANTHACK. - Sur les entrées et sorties, sur toute la partie administration logistique pour donner l'opportunité aux deux autres personnes de ne pas être sollicitées sur ce point pour bien prendre en charge les missions qui sont autres que l'administration logistique entrées et sorties. Quand je parle des autres missions, c'est le bilan matières...

M. DESSAINT. - La personne qui quitte la société avait bien 8 heures à effectuer par jour. On arriverait à répartir le travail sur un intérimaire, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Non, mais tu avais une personne qui faisait tous les entrées et sorties camions. Demain, tu n'as plus d'entrées sorties camions gérées par le bureau logistique.

M. DESSAINT. - Comment sont revalorisées les personnes qui ont récupéré son travail ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous complétez votre question, ce n'était pas dans la question initiale.

M. DESSAINT. - Elle y est juste après.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un point qu'il faut regarder.



M. DESSAINT. - C'est bien beau d'ajouter...

M. KANTHACK. - Parles-tu du chargement vrac, quand tu parles de revaloriser ?

M. DESSAINT. - Je parle du bureau logistique.

M. DIEVAL. - Quelles étaient les tâches de la personne qui part ?

M. KANTHACK. - Elle était chargée du bilan matières, des déclarations de production que ce soit à Étrépagny ou à Roye Sucrierie, de la refonte sur Eppeville. Elle traitait ce type de déclarations.

M. DESSAINT. - Qui a repris ?

M. KANTHACK. - C'est en cours d'analyse entre les deux personnes qui restent, selon ce qu'elles préfèrent et où elles sont le plus à l'aise. On verra comment répartir, mais on enlève la partie administration logistique qu'ils accomplissaient avant à trois.

M. BOUCHELAGHEM. - Où va la partie administration logistique ?

J'ai l'impression que c'est le jeu des chaises musicales.

M. KANTHACK. - Non, dans l'administration logistique, il y a une partie avec l'automatisation avec DisLog où des données sont déjà dedans. Il y a donc beaucoup moins à saisir à l'entrée. Une autre partie va au chargement vrac, comme on l'a évoqué.

M. LE POULLEN. - Si les transporteurs ne remplissent pas, c'est la personne devant l'ordinateur qui effectuera tous les enregistrements.

M. KANTHACK. - Le but est de le remonter.

Cela fonctionne très bien en Belgique, en Allemagne et en Pologne.

M. LE POULLEN. - En Allemagne, les chauffeurs de chargement vrac chargent pratiquement seuls.

M. KANTHACK. - Ils ont les informations renseignées. C'est dans les contrats avec les transporteurs.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est à la suite du départ de l'agent logistique.

M. KANTHACK. - Non, ce n'est pas à la suite de cela.

Il était prévu de le copier comme cela peut se pratiquer à Étrépagny et à Eppeville et autres par rapport à ces...

M. BOUCHELAGHEM. - S'il n'y avait pas eu ce départ, seraient-ils toujours 3 au service ?

M. KANTHACK. - Il aurait fallu étudier l'organisation avec l'administration logistique.

M. GAUSSOU, Président. - La question se serait posée tout de même.

M. BOUCHELAGHEM. - N'y a-t-il pas de lien entre les deux ?

M. KANTHACK. - Non. C'est le timing qui tombe ainsi.

M. ADAM. - Comment était coté le poste qui part ? De quel niveau était-il ?

M. GAUSSOU, Président. - Il était 1^{er} collègue.

M. KANTHACK. - Il était coté 4B.

M. ADAM. - Quelle est la cotation des personnes qui reprennent ?

M. KANTHACK. - Elles sont aujourd'hui 4B également. Le but est de voir ce que l'on va demander à qui.



M. ADAM. - Il faut aussi être vigilant, que ces postes soient cotés de la même manière.

M. GROST. - Les charges réparties sont-elles décidées ?

M. KANTHACK. - Non.

M. GROST. - Je ne comprends pas. La personne qui s'en va est venue à Eppeville pour présenter la personne qui reprendra la charge de travail. Elle est venue lui présenter le site et lui expliquer le travail.

M. KANTHACK. - Non, elle a présenté une partie de ce qu'elle faisait.

M. GROST. - Elle est venue avec une personne. Cette personne nous a été présentée : « C'est ma remplaçante. Elle va prendre le boulot. »

M. KANTHACK. - Dans les faits, ce n'est pas cela.

M. GROST. - La personne qui va reprendre le travail est donc venue seulement pour se promener.

M. KANTHACK. - Non, elle est venue voir comment cela se déroulait, savoir si cela l'intéressait. C'est mieux de se rendre sur place.

M. GROST. - Ce n'est pas le discours qu'elle nous a tenu.

M. KANTHACK. - En tout état de cause, c'est mon discours.

M. GROST. - Vous n'avez pas le même discours, parce que son discours était : « C'est mon travail maintenant ».

M. KANTHACK. - Nous sommes en discussions. Marie passe du temps pour voir comment on peut faire selon ce qu'elles aiment faire aussi et comment répartir.

M. BOUCHELAGHEM. - Question subsidiaire : allez-vous faire participer la CSSCT à l'évaluation de la charge ?

M. KANTHACK. - Je ne l'ai pas prévu.

M. DIEVAL. - Nous serons vigilants tout de même.

M. KANTHACK. - Oui.

M. DIEVAL. - Nous serons vigilants par rapport à l'état de santé des personnes.

M. GAUSSOU, président. - Il y a eu des échanges à ce sujet.

M. KANTHACK. - Nous y sommes déjà vigilants.

M. ADAM. - Globalement, cela représente un salarié en moins, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Oui, en effectifs.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a de l'automatisation.

M. ADAM. - Nous sommes là également pour défendre l'emploi.

M. CAUCHOIS. - La masse salariale descend.

M. GAUSSOU, Président. - On a évoqué les effectifs ce matin. Vous avez constaté qu'ils sont sur une ligne de stabilité chez Saint-Louis Sucre.

M. BOUCHELAGHEM. - À 4 heures de CSE, il y a moins 2.



27. Pouvez-vous nous présenter la nouvelle fiche de poste chargeur vrac ?

M. KANTHACK. - Nous travaillons avec le manager de pôle, Éric, sur les missions principales que nous sommes en train de mettre dans la fiche qui sera mise à jour. Le but est de parler du chargement, de l'administration logistique que l'on vient d'évoquer. Pour Roye Conditionnement, il y a les spécificités liées au chargement de sucre tamisé. Il faut valoriser cette partie.

On retrouve les classiques de la maintenance niveau 1, la formation au poste continue. On se dirige potentiellement, de notre point de vue, vers un poste de conducteur plutôt qu'opérateur au chargement vrac.

Il faut finaliser les termes de la fiche. Elle sera communiquée avant la réunion classification et présentée dans la réunion classification qui a lieu bientôt.

M. DESSAINT. - Actuellement, ils sont 2B et passeraient 3B.

M. KANTHACK. - On ne connaît pas la cotation. Pour moi, ils seraient 3 quelque chose.

M. ADAM. - Oui, il serait intéressant que nous l'ayons. Je pense qu'il y aura un débat.

M. KANTHACK. - Ce débat serait normal.

M. ADAM. - Nous comparerons.

M. GAUSSOU, Président. - Après la réunion, nous tenterons de trouver une date convenant à tout le monde pour échanger à ce sujet.

Roye Sucrierie :

28. Comment va s'organiser l'astreinte chaufferie en campagne sirop ? Pourquoi seulement trois personnes ?

M. MASEREEL. - L'astreinte chaufferie est organisée de manière à avoir un conducteur chaufferie d'astreinte tous les jours de la campagne sirop à part le démarrage où il y a des postes en renfort. Parallèlement à cela, dans chaque équipe postée il y a une personne au moins qui a la compétence chaufferie et cela n'a pas changé.

M. PUPIER. - Sur quels critères se base-t-on pour choisir les personnes d'astreinte ?

Cette question m'est remontée parce que certains salariés ont la sensation que ce sont toujours les mêmes, alors qu'il y a beaucoup plus de personnels formés à la chaufferie. C'est le sens de la question. Ils veulent savoir sur quoi on se base pour choisir les personnes.

M. MASEREEL. - Les personnes sollicitées pour cette astreinte sont parmi les conducteurs chaufferie qui ne sont pas déjà en poste et qui ne sont pas sur d'autres astreintes.

M. PUPIER. - Oui, mais il y en a tout de même plus que 3.

M. MASEREEL. - Je n'ai pas tous les éléments.

Il faut qu'elles soient disponibles et qu'elles aient les compétences au regard des organisations.

Votre question pouvait ne pas obligatoirement être comprise dans ce sens.

M. PUPIER. - Ils veulent savoir pourquoi ils sont sollicités.

M. MASEREEL. - La question est donc de savoir pourquoi ils ne sont pas choisis.

M. GAUSSOU, Président. - La question est un peu différente, en effet.



Si je peux me permettre, elle aurait dû être formulée différemment en demandant pourquoi ce sont toujours les mêmes qui effectuent l'astreinte.

M. MASEREEL. - C'est l'importance d'une question bien formulée.

M. BAUX. - La question paraissait claire : « Pourquoi seulement 3 personnes ? »

M. MASEREEL. - Il n'y en a que 3, parce qu'il n'y a besoin que de 3.

M. GAUSSOU, Président. - Je le comprends dans le sens : « Pourquoi pas 4, pourquoi pas 5 ? »

Cédric dit que ce sont toujours les 3 mêmes qui viennent.

M. PUIER. - Par rapport aux critères, il y a aussi des situations familiales qui changent. Des personnes se retrouvent moins disponibles, il y a plus de personnel qui peut le faire. Ces personnes veulent savoir pourquoi certaines sont plus sollicitées que d'autres.

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons l'évoquer avec le management de la sucrerie.

M. MASEREEL. - Il faut que les personnes concernées n'hésitent pas à poser la question. Je ne sais pas si cela a été effectué.

M. PUIER. - Je me fais le relais des salariés sur le terrain.

Marseille :

29. Est-il possible pour les sucreries de traiter du sucre liquide en refonte en dehors des campagnes sirops ?

M. GAUSSOU, Président. - Pendant la période de production, Etrépagny et Roye peuvent le faire. En dehors de cette période, Eppeville, sous réserve, pourrait être une solution. Il faut bien l'étudier et le peaufiner.

Pour les traiter correctement, il y aurait peut-être des aménagements à apporter pour recevoir les citernes. Elles ne sont pas très nombreuses, mais il peut y avoir des cas de remontée client.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est à peu près une par mois. À l'année, cela représente 100 t qui partent en méthanisation qui pourraient être mieux valorisées.

M. KANTHACK. - Cela sera confirmé.

M. GAUSSOU, Président. - A Eppeville, une piste se confirme en dehors de la campagne, pour à peu près la moitié du temps.

Monsieur le Secrétaire, avez-vous des bonnes nouvelles sur le plan des activités de votre CSE ?

M. CAUCHOIS. - J'ai une question avant.

Je vois que les documents ont tourné concernant les plans de renouvellement par rapport au CIC et tout ce qui est placement financier. Est-ce que de la date a été communiquée ? Vous avez parlé du fait que le plan qui donne moins de rentabilité sera supprimé.

M. GAUSSOU, Président. - C'est ce pour quoi je vous ai apporté des documents qui sont normalement tous signés par les DS. Tous les délégués syndicaux ont-ils pu signer ?

Ayant transmis ces avenants au CIC, il faut compter, m'ont-ils dit, 3 mois pour faire la bascule. Cela nous amène au mois de juin. Le fond appelé Certitude disparaîtra et ira sur un autre fonds. Un autre fonds disparaîtra également et ira sur un autre fond.

M. ADAM. - Le fond le moins rentable sera remplacé par un autre.



M. GAUSSOU, Président. - On garde le monétaire. Le fonds obligataire qui n'était pas bon ira sur un fonds obligataire meilleur.

M. ADAM. - Ce sont des fonds qu'il est obligatoire d'avoir dans un PEE.

M. CAUCHOIS. - Parle-t-on de l'obligataire ? Cela sera-t-il fermé automatiquement ?

M. ADAM. - Il y a le monétaire et l'obligataire. Ces deux fonds sont obligataires. Cela sera remplacé.

M. LE POULLEN. - Si les personnes ont de l'argent dessus, comme il va être fermé, où ira l'argent ? Est-ce ce que tu veux savoir ?

M. GAUSSOU, Président. - Chacun sait où il a mis ses sous.

À une date donnée qui sera communiquée, deux fonds vont disparaître et seront transférés sur deux autres fonds normalement bien meilleurs.

M. CAUCHOIS. - Ma question concerne également la date.

Si aujourd'hui, l'action est en train de remonter.

Il vaut mieux qu'on l'enlève de notre plein gré plutôt que d'attendre 3 mois que tout se casse la figure.

M. GAUSSOU, Président. - Cela ne porte pas sur les fonds actions.

M. LE POULLEN. - Les fonds monétaires ne bougent pas.

M. CAUCHOIS. - L'obligataire qui rapporte le moins sera retiré, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Il peut basculer sur un obligataire qui rapporte plus.

M. CAUCHOIS. - S'il est légèrement à la hausse, je ne voudrais pas prendre de risque et l'enlever plutôt que d'attendre 3 mois et que cela baisse.

M. GAUSSOU, Président. - C'est indépendant du transfert qui aura lieu dans 3 mois.

M. CAUCHOIS. - Je veux connaître la date pour savoir où je me situe, c'est tout.

M. GAUSSOU, Président. - Rien ne vous empêche d'effectuer votre optimisation tout de suite. C'est indépendant.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant l'actualité du CSE, y a-t-il des points à traiter ?

M. ADAM. - Non.

M. GAUSSOU, Président. - La réunion a commencé à 9 h 30 et se termine à 14 h 30. Je rajoute le battement correspondant.

M. BOUCHELACHEM. - D'autant plus que vous allez retenir les DS.

M. GAUSSOU, Président. - Le prochain CSE est à Roye, mais nous revenons en Normandie au mois de juin, puis, normalement, au mois de novembre.

(La séance est levée à 14h30.)

Le Secrétaire du CSE
Christophe ADAM



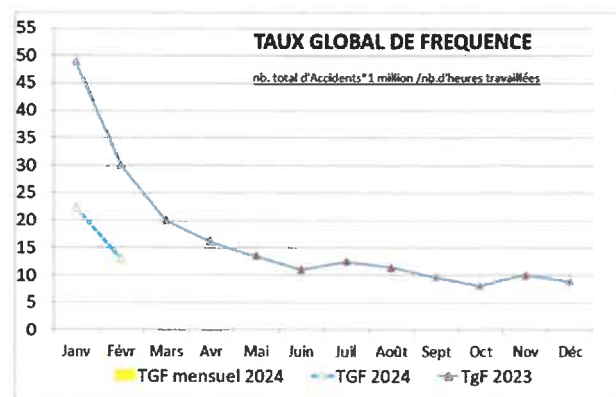
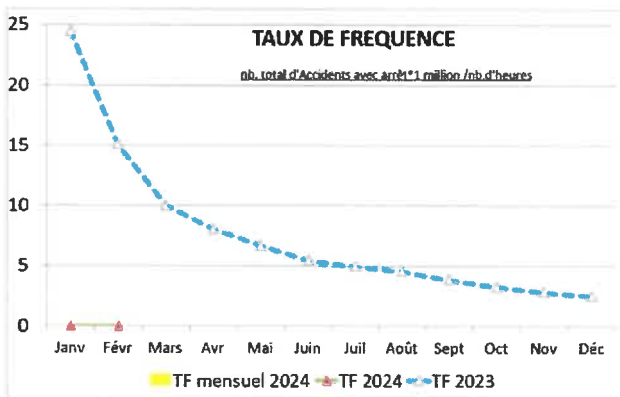
ANNEXES

Résultats Sécurité SLS

RESULTATS AU 29 FEVRIER 2024

	ACCIDENTS AVEC ARRÊT										ACCIDENTS avec et sans arrêt						
	NOMBRE				TAUX DE FREQUENCE			TAUX DE GRAVITE			NOMBRE				TAUX GLOBAL DE FREQUENCE		
	mois	année	glissant	année	année	glissant	année	année	glissant	année	mois	année	glissant	année	année	glissant	année
	février	2024	février	2023	2024	février	2023	2024	février	2023	février	2024	février	2023	2024	février	2023
BRESLES *	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00
EPPEVILLE	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00
ETREPAGNY (+ Brestles *)	0	0	0	1	0,0	0,0	4,06	0,00	0,00	0,04	0	1	2	2	10,00	7,6	8,11
MARSEILLE	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00
PARIS	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00
ROYE sucrerie	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,21	0,40	0	0	2	4	0,00	7,9	16,51
ROYE coord & livr-ement	0	0	0	1	0,0	0,0	3,99	0,00	0,00	0,01	0	1	1	1	11,07	4,0	3,99
SANT LOUIS SUCRE	0	0	0	2	0,00	0,00	2,55	0,00	0,07	0,14	0	2	5	7	11,00	6,20	8,92
Total Intra-naire SLS	0	0	0	3	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00
Total Entreprises Extérieures SLS	1	1	3	6	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	1	3	8	8	0,00	0,0	0,00

Sécurité SLS





Sécurité

La conduite d'engins :
source d'événements
sécurité

SAFETY FIRST

LA CONDUITE D'ENGIN

JE CONDUIS SEULEMENT SI MON AUTORISATION DE CONDUITE EST VALIDE
JE INSPECTE MON ENGIN AVANT DE L'UTILISER ET JE REMPLIS MON CARNET
JE NE L'UTILISE PAS S'IL PRÉSENTE UNE ANOMALIE MALTRUS
JE SIGNALÉ TOUTE DÉGRADATION OCCASIONNÉE AVEC MON ENGIN.

Les chariots élévateurs :

SAINT LOUIS SUCRE

SAFETY FIRST

Les nacelles :

Les transpalettes électriques et les gerbeurs :

SAINT LOUIS SUCRE

Evènements Sécurité des sites

Journée du conditionnement à Roye

- ❑ Atelier « dans la peau d'un accidenté »
- ❑ Ateliers sécurité routière
 - ✓ testo choc
 - ✓ voiture tonneau
 - ✓ bien porter sa ceinture de sécurité





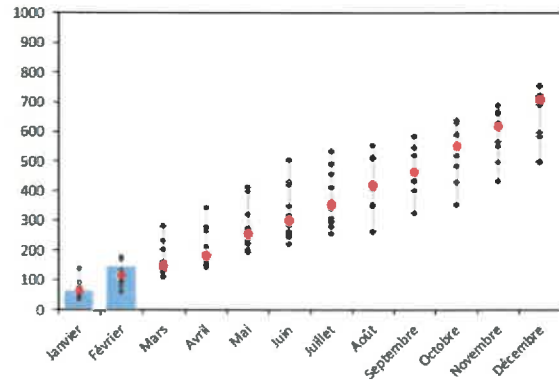
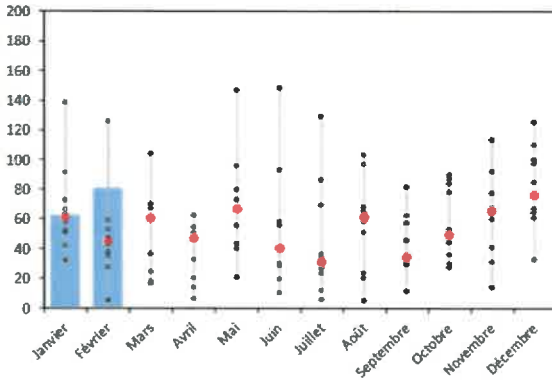
Evènements Sécurité des sites

Animation des SST à Roye Conditionnement



Campagne 2024

Situation météorologique - Pluviométrie



Campagne 2024

Situation avant semis



- Labours refermés
- Labours lissés
- Terres gorgées d'eau
- Verdissement (Vulpins)



Regenerative Agriculture Program

Engagements et initiatives

Engagements RSE :



- 30% des planteurs certifiés en 2030.
- Contrôler la durée de la couverture par les cultures intercalaires et les betteraves sur 300 champs de betteraves/an.
- Soutien à la plantation de 100 km de haies d'ici 2030

Programmes de durabilité en cours de discussion avec les clients.



Regenerative Agriculture Program

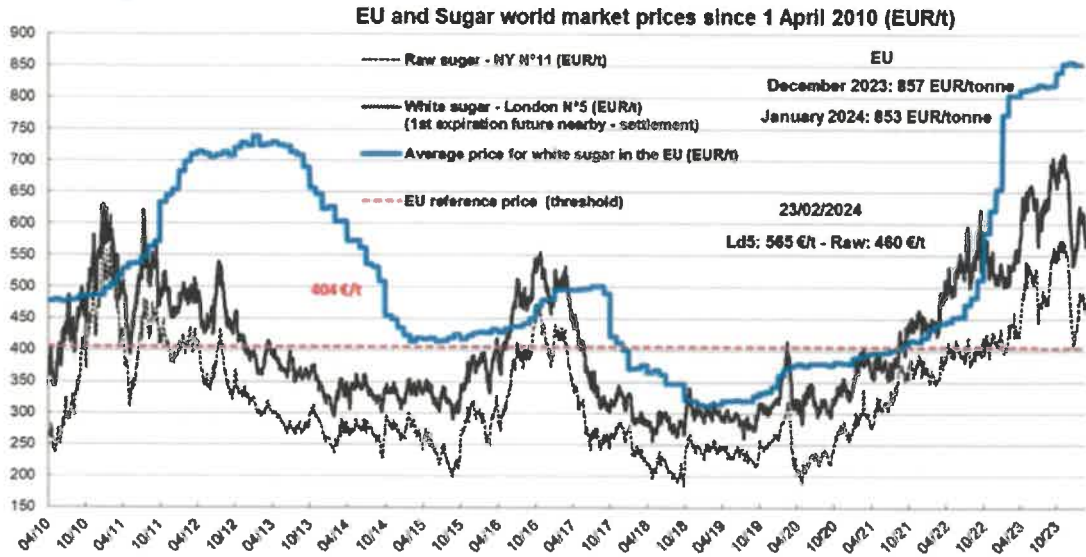
Réunions de lancement auprès des agriculteurs



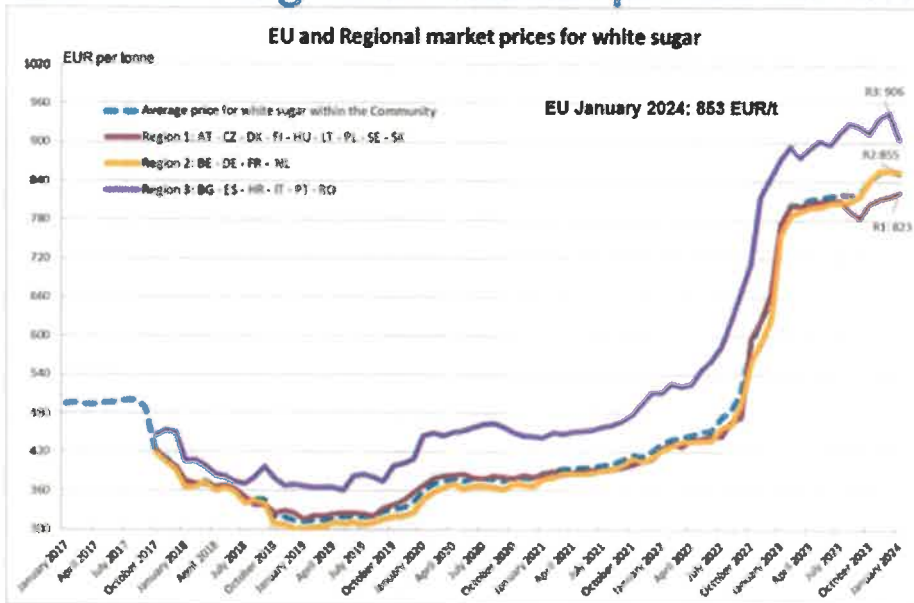
2 réunions : Roye and Etrepagny



World prices



EU and Regional market prices for white sugar



Differences between EU average price and regional average prices



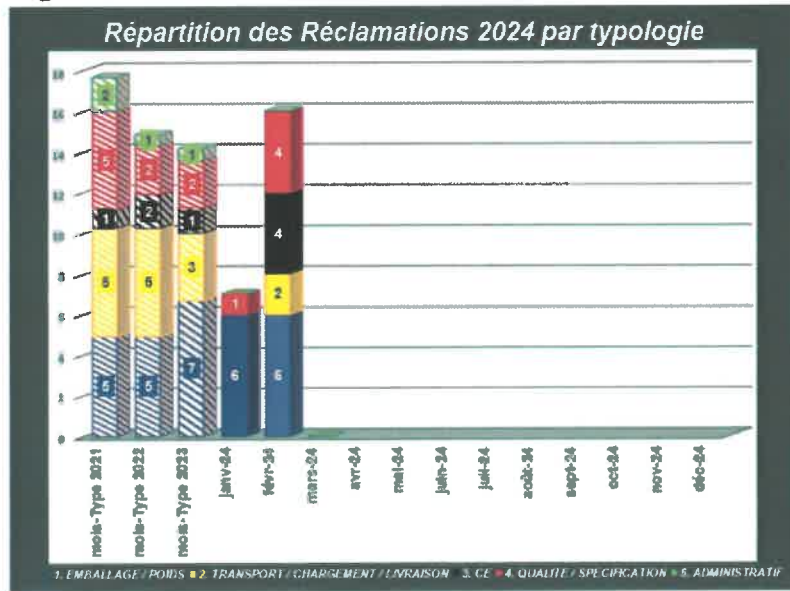


Salon de l'agriculture



Next event for Cultures Sucre : Championnat de France de Desserts 4/4/24

Qualité – Point réclamations au 4 mars



- 16 réclamations en février / 7 en janvier**
- 3 Réclamations finalisées justifiées :
 - 1 refus palettes car gerbées (Dossin)
 - 2 granulo non-conforme (sucre glace)
 - 2 Réclamations Unclear :
 - 1 particule aimantable trouvée sur aimant client: EU25 livre depuis Etrépagny (unclear - O'her)
 - 1 différence de poids (conso 317g au lieu de 650g pack extra fin)
 - 11 Réclamations en cours de traitement :
 - 1 élastique rouge trouvé sur lignes client (origine liner ?)
 - 1 morceau film plastique dans tamis silo sucre client (Pasquier - Lys, Etrépagny)
 - 1 morceau amidon (La Fournée Dorée - Lys, Roye)
 - 1 feu sous citerne (livraison Coca - Transport Delisle)
 - 2 microbio non-conformes (sucre liquide Marseille)
 - 2 sacs endommagés
 - 1 sucre entre container et liner au déchargement
 - 1 BB fuyards (sujet BB Boxon en cours)
 - 1 différence de poids // commande



Nouvel intranet SZ

Südzucker Group Intranet (szgroup.net)

- Informations personnalisées selon la Division, le pays et le site
- Automatiquement **en français** pour les salariés SLS
- Accès aux **Sharepoint** des départements SLS
- Accès aux contenus de la Sugar Division et de Südzucker Group

Un point de départ pour :

- Mettre à disposition vos contenus utiles
- Profiter de toutes les fonctionnalités

MERCI PAR AVANCE POUR VOS AVIS ET CONTENUS !



Activité sur les réseaux sociaux





Actions à venir

DEPLOIEMENT DES ATELIERS VALEURS

- Les premiers ateliers de démultiplication ont eu lieu à Roye Conditionnement.
- Prochaines à venir sur les autres sites Saint Louis Sucre.

CAMPAGNE DE COMMUNICATION « MARQUE EMPLOYEUR » EN PREPARATION

- Groupe projet avec les RH et équipes terrain pour identifier les **leviers de recrutement**.
- Préparation d'une campagne pour **faire connaître SLS et ses métiers** à nos cibles RH et candidats.
- Supports : films métiers, affichages, kakémonos, matériels pour salons de recrutement etc.

PHOTOS « SAFETY FIRST »

- Les « monthly topics » de la Division Sucre seront désormais illustrés avec des **visuels régionaux**.

Liste « Travaux incommodes »

N°	SITE	SECTEUR	NATURE DU TRAVAIL "INCOMMODE" : ACTUALISATION 2024	% EN VIGUEUR
1	ETREPAGNY	TOUS SECTEUR	Travaux hauteur 6 à 10 m dans le vide	7%
2	ETREPAGNY	CHAUFFERIE - FAC	Expertises des foyers des chaudières à gaz	10%
3	ETREPAGNY	CHAUFFERIE - FAC	Nettoyage et/ou Intervention prolongée dans le sas au pied du four en campagne	10%
4	ETREPAGNY	SUCRERIE	Changement toiles turbines en campagne ou changement pivoterie turbines continues	10%
5	ETREPAGNY	SUCRERIE	Intervention dans équipements tels que : bac de circulation de la diffusion, diffuseur, échaudoir, décanteurs, bacs à eau chaude, froide et eaux de presse, dans les malaxeurs, les cuites, les caisses d'évaporation, les bacs à sirop, dans le cylindre des filtres door	20%
6	ETREPAGNY	SILOS A SUCRE & ENTREPOTS	Nettoyage en position difficile : sous transporteurs, entrée dans le dépoussiéreur, ou évacuation des sucres dans les endroits difficiles sans possibilité d'utiliser l'aspiration centralisée (exemple : cave des silos)	15%
7	ETREPAGNY	PRODUITS CHIMIQUES	Dépotage de produits chimiques : (soude, acide chlorhydrique, formol, bisulfite...)	10%
8	ETREPAGNY	COUR - LAVOIR - USINE	Débouillage betteraves ou cailloux en campagne dont caniveaux, vidange trémies...	10%
9	ETREPAGNY	COUR - LAVOIR	Débouillage herbes en campagne, débouillage de Baman	10%
10	ETREPAGNY	COUR - LAVOIR	Nettoyage des épierreurs et des bacs ouverts en position difficile	20%
11	ROYE	SUCRERIE	Tous travaux en vase clos (ex. cuvé évaporation, ballons chaudières, diffusion, malaxeur, cuites, bêche chaufferie...)	20%
12	ROYE	SILOS A SUCRE & ENTREPOTS	Balaye couloirs magasins	5%
13	ROYE	SILOS A SUCRE & ENTREPOTS	Nettoyage particuliers / débouillage trémies	10%
14	ROYE	SILOS A SUCRE & ENTREPOTS	Utilisation de la machine LEBON	10%
15	ROYE	SILOS A SUCRE & ENTREPOTS	Travaux en vase clos (dépoussiérage filtre EUDIS...)	20%



Bourse des emplois – mars 2024

OUVRIERS–EMPLOYÉS

H/F

Recrutement externe et interne :

Opérateur process 2 / Agent de maintenance
Roye Sucrierie - Décembre 2022

Surveillant déshydratation / Agent de maintenance
Roye Sucrierie - Avril 2023

Conducteur de ligne conditionnement
Roye Conditionnement - Juin 2023

Cariste approvisionnement emballages
Roye Conditionnement - Juin 2023

Conducteur process 2 / agent de maintenance
Roye Sucrierie - Juillet 2023

Conducteur process 2 / agent de maintenance
Etrepagny - Février 2024

Conducteur process 2 / agent de maintenance
Roye Sucrierie - Février 2024

TECHNICIENS– AGENTS DE MAÎTRISE

H/F

Recrutement externe et interne :

Mécanicien support
Roye Sucrierie - Décembre 2022

ERA/ERA posté
Roye Sucrierie - Décembre 2022

ERA/ERA posté
Roye Sucrierie - Juillet 2023

Assistant commercial
Roye Conditionnement - Janvier 2024

Mécanicien / Mécanicien posté
Roye Sucrierie - Janvier 2024

ERA/ERA posté
Etrepagny - Janvier 2024

Responsable laboratoire
Etrepagny - Mars 2024

CADRES

H/F

Recrutement externe et interne

Ingénieur « Trainee » - CDD 18 mois
Roye Sucrierie - Juin 2023

Ingénieur « Trainee » - CDD 18 mois
Etrepagny - Juin 2023

Responsable Développement RH
Roye Conditionnement - Septembre 2023

Effectifs

EFFECTIFS PERMANENTS

Période : 29/02/2024

	CADRES			A.M. & Tech.			EMPLOYÉS			OUVRIERS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
BRESLES	-	-	-	-	1	1	-	-	-	3	-	3	3	1	4
CAGNY	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EPPEVILLE	-	-	-	4	2	6	-	-	-	4	-	4	8	2	10
ETREPAGNY	5	6	11	42	12	54	1	3	4	34	-	34	82	21	103
MARSEILLE	-	1	1	2	-	2	-	-	-	3	-	3	5	1	6
NASSANDRES	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
PARIS	-	4	4	-	2	2	1	-	1	-	-	-	1	6	7
ROYE	13	8	21	61	12	73	1	3	4	30	2	32	105	25	130
ROYE CONDITIONNEMENT	15	16	31	20	20	40	2	3	5	70	13	83	107	52	159
TOTAL	35	35	70	129	49	178	5	9	14	144	15	159	313	108	421

% effectif de la CSP / effectif total	16,63%	42,28%	3,33%	37,77%
---------------------------------------	--------	--------	-------	--------

- Paris : 7 salariés permanents
- Nassandres : 2 salariés permanents en congé de reclassement.



- **Roye Sucrierie**

Situation au 31 janvier 2024	Sorties	Entrées	Situation au 29 février 2024
130 permanents	1	1	130
2 CDD	0	0	2
5 contrats d'apprentissage	0	0	5
1 contrat de professionnalisation	0	0	1
50 CDD saisonnier	50	0	0
0 stagiaire avec convention	1	1	0

- **Roye Conditionnement**

Situation au 31 janvier 2024	Sorties	Entrées	Situation au 29 février 2024
160 permanents	1	0	159
2 CDD	0	0	2
6 contrats d'apprentissage	0	0	6
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
1 stagiaire avec convention	2	2	1

- **Epeville :**

Situation au 31 janvier 2024	Sorties	Entrées	Situation au 29 février 2024
10 permanents	0	0	10
0 CDD	0	0	0
0 contrat d'apprentissage	0	0	0
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
0 stagiaire avec convention	0	0	0



- **Marseille :**

Situation au 31 janvier 2024	Sorties	Entrées	Situation au 29 février 2024
6 permanents	0	0	6
0 CDD	0	0	0
0 contrat d'apprentissage	0	0	0
0 contrat de professionnalisation	0	0	0

- **Etrépagny :**

Situation au 31 janvier 2024	Sorties	Entrées	Situation au 29 février 2024
105 permanents	2		103
3 CDD / 79 CDD saisonnier	-77		5
7 contrats d'apprentissage			7
1 contrat de professionnalisation			1
2 stagiaires avec convention	2	1	1

- **Bresles :**

Situation au 31 janvier 2024	Sorties	Entrées	Situation au 29 février 2024
4 permanents	0	0	4
0 CDD / 0 CDD saisonnier	0	0	0
0 contrats d'apprentissages	0	0	0
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
0 stagiaire avec convention	0	0	0

- **Travail temporaire février 2024 :**

- **Roye Conditionnement :**

3746,50 heures ont été effectuées au cours du mois de février se répartissant de la façon suivante :

- 1359 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 2387,50 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 24,60 personnes théoriques.



- **Roye Sucrierie :**

1004 heures ont été effectuées au cours du mois de février se répartissant de la façon suivante :

- 598 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 406 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 6,59 personnes théoriques.

- **Epeville :**

481 heures ont été effectuées au cours du mois de février se répartissant de la façon suivante :

- 216 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 265 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 3,15 personnes théoriques.

- **Etrépagny :**

690 heures ont été effectuées au cours du mois de février se répartissant de la façon suivante :

- 342 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 348 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 4,53 personnes théoriques.

- **Bresles :**

313 heures ont été effectuées au cours du mois de février se répartissant de la façon suivante :

- 366,5 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 0 heure pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 2,40 personnes théoriques.

PROJETS - TRAVAUX NEUFS

Etrépagny

Projets

Méthaniseur

- Electricité, vannes : commandes passées
- Instrumentation et variateurs de vitesse en négo
- Montage cuve mélangeur et méthaniseur
- Réunion de lancement STEIN et PILLARD pour valider le planning, le principe de régulation...





Roye

Projets

Evaporation 18 000 T

- Commande lot électrique passée à Actémium.
- Toutes les grosses commandes sont passées
- Démontages de tuyauteries après campagne et modification des raccords pour la campagne sirop
- Montage de la charpente du nouvel atelier mécanique
- Découverte d'importante quantité de charbon dans la partie faisceau des 2 caisses 5000m² => en recherche de solution de nettoyage.



Epuration remplacement

- Etudes des offres APD

Roye

Projets 2024



- Modification du stockage de produit chimique : étude en cours
- Augmentation de la capacité électrique de l'usine : implantation à déterminer
- CTA de refroidissement sucre commandée, installation prévue début avril
- Amélioration du pompage bassin Lecat (récupération des eaux de ruissellement usine)
- Compresseurs d'air installés
- Nouvelle pompe à sirop cuve 6 commandée pour réduction du bruit, installation prévue courant mai
- Etude en cours d'un doublement d'entrée vapeur cuite 1er jet pour amélioration granulométrie



Conditionnement

• Journée du Conditionnement au Stade Crédit Agricole La Licorne à Amiens :

- ✓ Fresque du climat
- ✓ Sécurité
- ✓ Qualité
- ✓ Feuilles de route 2024 pôles
- ✓ Valeurs
- ✓ Visite du stade

Conditionnement

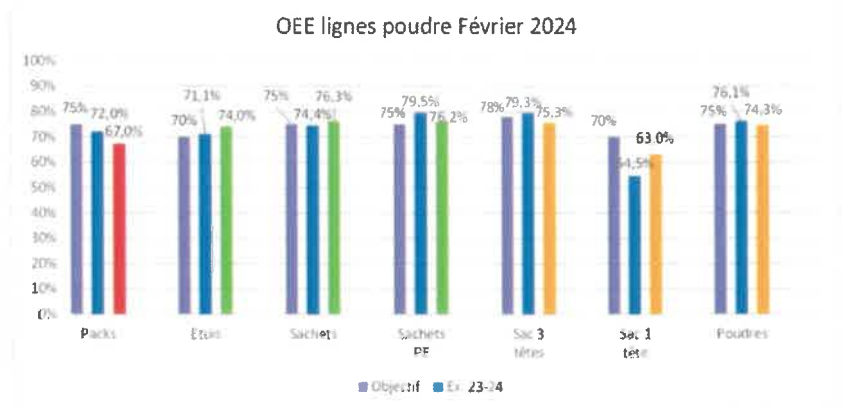




Roye Conditionnement



- OEE pôle poudre sous l'objectif à 74,3%
- Lignes Packs avec cadence impactée par le problème d'emballages non conformes
- Sacs 3 têtes ne tourne que sur 2 têtes depuis 2 semaines. Attente d'une pièce pour la soudure (pas de délai à ce jour)
- Ligne sachets a retrouvé un bon fonctionnement après sa maintenance semestrielle en sortie du rythme continu



Roye Conditionnement

- Le pôle morceaux signe un nouveau mois à l'objectif avec 66,6 %
- Les lignes export continuent à performer
- La ligne Roux connaît de grosses difficultés d'approvisionnement avec du sucre en dépannage d'Allemagne de 2022 avec de nombreux blocs
- La ligne 10 a connu des problèmes de démoulage et de tapis de séchage faisant baisser la moyenne des 5 lignes Metro

