

**PROCÈS-VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DU MERCREDI 16 AVRIL 2025**

Membres du Comité Social et Économique Unique :

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

Représentants syndicaux au CSE Unique :

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

Le Comité Social et Économique Unique s'est réuni le mercredi 16 avril 2025 à 9 h 35, sous la présidence de M. Fabrice GAUSSOU, Directeur des Ressources Humaines, en présence de Mme Cécile HERNANDEZ, Directrice des Opérations Sucrerie et de M. Julien KANTHACK, Responsable d'exploitation du site de Roye Conditionnement et de Mme Isabelle MONGEAUD.

ORDRE DU JOUR

I. Approbation des procès-verbaux des réunions du Comité Social et Economique des 19 février et 19 mars 2025.....	4
II. Point Sécurité.....	4
III. Marche de l'entreprise.....	9
IV. Questions préalablement posées.....	46
Situation Générale.....	46
1. Avez-vous le montant de la réserve de participation ?.....	46
2. Quelle est l'évolution des emblavements par région pour 2025 ? Pouvez-vous nous rappeler la différence entre la betterave marchande et non marchande ; ces deux catégories entrent-elles en compte pour déterminer la durée de campagne ?	46
3. Point sur la campagne sirop : les objectifs de production sont-ils maintenus ?.....	46
4. Allons-nous être concernés par les barrières douanières qui se mettent en place au niveau du commerce international ? Si oui, peut-il y avoir un impact sur nos coûts de production ?	47
5. Désignation de l'expert pour l'examen des comptes annuels de Saint Louis Sucre.	48
6. Quelle est l'évolution du cours de l'action Südzucker ?.....	49
Point Sécurité, Qualité et Environnement.....	50
7. Pouvez-vous nous faire part des actions mises en place à Roye Sucrerie suite au signalement de faits de harcèlement à l'encontre du personnel féminin ?.....	50
8. Pouvez-vous nous faire un bilan (nombre et missions) des postes aménagés mis en place suite aux accidents sans arrêt en 2024 ?	54
9. Est-ce que les ventes sont d'un bon niveau, à celui attendu ?.....	58
Point Social.....	58
10. Désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, parmi les membres du Comité Social et Économique, conformément à l'article L2314-1 du Code du travail.	58
11. Pourquoi mettez-vous des clauses d'exclusivité dans certains contrats de travail ? Y a-t-il une compensation financière ? Combien de salariés sont concernés par cela ?.....	59
12. Pouvez-vous nous fournir le calendrier des remises des médailles ?	60
13. Où en est le recrutement du Technicien Bureau Technique Utilités à Roye Conditionnement ?.....	62
14. Qu'en est-il de l'évolution des postes repères du personnel SES de Roye ?	64

15. Est-il prévu des évènements festifs pour les 160 ans de SLS ?.....	67
16. Avez-vous avancé sur les bornes électriques pour les véhicules ; comment cela va-t-il fonctionner (prix, gestion, etc.) ?	68
Roye Conditionnement.....	69
17. Quelles formations ont été dispensées aux pilotes morceaux ?	69
18. Comment va fonctionner le Conditionnement au mois de mai en termes de planning et de fonctionnement des lignes ?	70
19. Pouvez-vous mettre en place des « brise-vue » entre les tables de la cantine et rendre accessible la pièce fermée ?	70
Roye Sucrierie	71
20. Quand avez-vous prévu de redonner l'accès aux panneaux syndicaux ?	71
V. Activités du Comité Social et Économique.....	72

SAINT-LOUIS SUCRE
COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL
REUNION ORDINAIRE
MERCREDI 16 AVRIL 2025

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

M. GAUSSOU, Président. - Bonjour à tous.

(Il est procédé à l'appel.)

L'ordre du jour comporte les points suivants : l'approbation des procès-verbaux des réunions précédentes de février et mars, le point relatif à la sécurité, le panorama concernant la marche de l'entreprise dans tous ses aspects, thématiques, puis nous aurons à traiter les 20 questions mises à l'ordre du jour avec M. le Secrétaire.

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

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons le procès-verbal du mois de février que nous n'avons pas pu approuver.

M. ADAM. - Nous pouvons l'approuver.

M. GAUSSOU, Président. - Celui de mars a été transmis il y a une huitaine de jours.

M. ADAM. - C'est un peu court.

M. GAUSSOU, Président. - Nous approuvons formellement le procès-verbal du CSE du 28 février 2025 à l'unanimité.

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

II. POINT SECURITE.

M. GAUSSOU, Président. - Le mois de mars a été plutôt remarquable en termes de résultats de sécurité, car il n'y a, en fait, aucun accident avec ou sans arrêt pour nos salariés permanents, pour nos salariés en travail temporaire et également pour les salariés intervenant au titre des entreprises extérieures, dans la première colonne « accident avec arrêt » et la colonne suivante « accidents avec et sans arrêt ».

Nous sommes, à fin mars, sur l'année 2025, trois accidents qui concernent strictement les entreprises extérieures, intervenus en janvier et février.

C'est un très beau résultat que nous allons essayer de perpétuer. Nous sommes depuis plus de deux ans sans accident avec arrêt.

Nous avons implémenté le tableau avec l'index de santé en colonne supplémentaire qui reprend chaque mois, en fin de mois pour l'année, l'absentéisme au titre de la maladie pour 1 000 heures travaillées. Nous sommes sur des chiffres comparables au mois précédent.

Cela va de 0 à 41, c'est-à-dire environ 4 pour 1 000 pour cet absentéisme relatif à la maladie site par site, avec une moyenne de trois pour 1 000, ce qui, pour le monde industriel, est plutôt un bon positionnement pour SLS.

M. DESSAINT. - Y a-t-il tous les arrêts inclus ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

M. BOUCHELAGHEM. - Au départ, lorsque nous avons demandé d'intégrer l'index de santé, nous étions sur une bonne dynamique. Nous n'avions pas à rougir des résultats.

Aujourd'hui, on commence à constater que la comparaison entre 2024 et 2025, sachant que nous ne sommes qu'au mois d'avril, montre une nette évolution des arrêts maladie.

J'aimerais savoir comment cela vous interpelle.

M. GAUSSOU, Président. - Le terme « nette » n'est-il pas un peu excessif ? Nous passons de 28 à 31,96.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous ne sommes qu'au mois d'avril, pas à la moitié de l'année.

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes sur les mois d'hiver qui sont difficiles.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est la dynamique que l'on observe en ce moment ; si le mot « nette » est un peu excessif, nous avons tout de même une évolution « perceptible » des arrêts maladie.

M. GAUSSOU, Président. - Je pense qu'il faut attendre un peu.

M. BOUCHELAGHEM. - Doit-on attendre jusqu'à la fin de l'année ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour avoir toutes les périodes, saisons et toutes les tendances de l'entreprise.

Passer de 28 à 31,96, à ce stade, n'est pas suffisamment significatif pour moi.

Cela reste de bons résultats dans le monde industriel. Dans la mesure où nous communiquons régulièrement désormais, il est pertinent d'en faire quelque chose.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est l'intérêt, car si ce n'est que pour présenter des chiffres et que derrière cela ne nous pousse pas à une réflexion sur ce qui cause l'augmentation des arrêts maladie, alors nous manquons l'essentiel.

Quand tout va bien, nous ne nous posons pas la question, tant mieux, mais lorsqu'une évolution négative est constatée, il faut se questionner. Il y a sûrement une réalité de terrain qui nous échappe et sur laquelle il faudrait se pencher.

M. GAUSSOU, Président. - Cela sert à cela, mais il faut des tendances plus fortes, je pense.

M. DESSAINT. - Pourquoi indique-t-on « Bresles » puis « Étrépnay + Bresles » ? Recalcule-t-on Bresles avec Étrépnay en plus ? N'est-ce pas là qu'il y aurait un écart de chiffre ?

M. GAUSSOU, Président. - Je ne sais pas vous répondre.

Il n'y a pas de raison, car nous reprenons tout dans la somme en bas. Nous allons vérifier, Monsieur DESSAINT. Faut-il conserver uniquement +Bresles s'il n'y a qu'Étrépnay sur cette ligne ?

M. ADAM. - Sur les arrêts maladie, il faudrait que vous arriviez à distinguer les maladies liées à l'environnement de travail et celles liées à une situation médicale propre à chacun. Ce serait intéressant.

Quelqu'un qui est en arrêt maladie parce qu'il a une charge de travail trop importante est peut-être en burn-out. Il faudrait distinguer ces cas des arrêts maladie dus à une situation médicale individuelle. Ce serait intéressant.

Pouvez-vous distinguer les deux ?

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

Cependant, effectuer des segmentations sur des questions de cette nature qui sont par essence médicales est délicat.

M. ADAM. - Notre rôle est de nous intéresser aux arrêts maladie dus à l'environnement de travail.

M. GAUSSOU, Président. - Cela, je le comprends, mais établir plusieurs statistiques sur cette thématique me paraît hasardeux et difficile.

M. ADAM. - Je comprends votre embarras ; il est normal que vous soyez embarrassé.

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes tenus au secret médical.

Nous communiquons ces chiffres volontiers ; ils sont suivis par le Groupe sur tous les sites et c'est pour en faire quelque chose, évidemment.

Ce que je peux dire, c'est que nous sommes plutôt à un bon niveau dans le monde industriel et sur des chiffres comparables.

Nous serons attentifs aux évolutions potentielles.

M. ADAM. - Si vos chiffres étaient 100 % dus à l'environnement de travail, ce ne serait pas bon.

M. GAUSSOU, Président. - Vous savez que ce n'est pas le cas.

M. ADAM. - Vous ne pouvez pas me dire ce qu'il en est.

M. GAUSSOU, Président. - Voilà pour ces statistiques sécurité qui sont très bonnes, ainsi que pour l'indice de santé.

Nous retrouvons, sur le tableau suivant, le résultat à 0 pour 2025.

Le thème du mois d'avril est la protection des yeux. Ce n'est pas le thème du mois de février, comme mentionné sur la présentation. Il y a peut-être également eu des erreurs concernant les écrans sur les sites.

Ce sujet est abordé avec l'ensemble des équipes, notamment dans les usines, pour la protection des yeux dans le monde industriel, sur les chantiers, au laboratoire et dans les opérations de maintenance.

C'est un thème très actuel pour le mois d'avril.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans le cadre de la protection des yeux avec les EPI, je ne sais comment cela fonctionne dans les sucreries. Chaque année, recense-t-on les personnes qui portent des verres correcteurs afin de leur fournir des EPI adaptés ou est-ce au contraire au salarié de faire la démarche pour obtenir ses EPI ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est quelque chose que nous pratiquons par le biais de notre infirmière en santé au travail qui dispose des dossiers et gère la commande des lunettes spécifiques, sur mesure, etc.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce à la demande du salarié ?

Par exemple, dans cette démarche que vous appliquez qui est tout à fait conforme aux besoins de SLS, informez-vous également les salariés qu'ils ont droit à une paire de lunettes de protection adaptée à leur correction ? Je ne suis pas certain que tous les salariés en soient informés.

M. GAUSSOU, Président. - En tout cas, c'est notre pratique et notre intention. Après, sur la forme que cela prend, tout le monde peut solliciter l'infirmière pour en bénéficier.

Nous avons toujours procédé ainsi, avec une certaine périodicité.

M. KANTHACK. - Tout le monde ne le souhaite pas ; il y a la visière également.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela dépend des ateliers, des besoins.

M. KANTHACK. - Cela dépend également si le port est exigé en permanence.

Généralement, c'est le sujet de discussion lorsque survient un problème de port de lunettes.

M. GAUSSOU, Président. - Il s'agit d'une paire tous les deux ou trois ans, de mémoire.

M. DESSAINT. - Sauf si votre correction change.

Avec la CSSCT, nous avons diffusé une communication, notamment pour le Conditionnement, précisant que si les salariés avaient besoin de lunettes, ils devaient consulter l'infirmière avec leur ordonnance.

M. GAUSSOU, Président. - C'est effectivement ce qui est pratiqué.

M. PUECHAL. - Jusqu'à l'année dernière ou il y a un an et demi, au Conditionnement, nous n'avions pas de lunettes de sécurité adaptées à notre vue, car nous n'étions pas informés.

Il a suffi d'un accident de travail. C'était même il y a deux ans.

Ne dites pas non, Monsieur KANTHACK.

M. KANTHACK. - Ce n'était pas lié à un accident.

M. PUECHAL. - C'est ainsi que beaucoup de personnes l'ont appris.

M. KANTHACK. - C'est ce qui se dit dans l'atelier, mais ce n'est pas le cas.

M. GAUSSOU, Président. - La question est : est-ce en place aujourd'hui ou non ? Ce qui se passait il y a cinq ou dix ans est différent.

M. PUECHAL. - Personne n'avait de lunettes de protection adaptées à sa vue.

M. KANTHACK. - Le port n'était pas obligatoire en permanence, contrairement à ce qui se pratiquait en sucrerie.

Par la suite, nous avons constaté que pour certaines opérations de couplage, notamment au Conditionnement, où il est nécessaire de porter des lunettes, nous nous sommes dit qu'il serait pertinent d'appliquer la même règle.

M. PUECHAL. - Nous ne sommes pas sur le même site.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a les EPI pour se protéger, mais il faut également prendre en considération que les lunettes sont personnelles. Une paire de lunettes avec correction ne peut être remplacée que tous les deux ans, sauf en cas de changement de correction et cela représente un coût important. Si un salarié utilise ses propres lunettes et qu'elles se cassent, cela lui occasionne une dépense.

C'est donc à l'employeur de fournir une paire de lunettes adaptée qui sert également d'EPI.

Il y a bien deux aspects : l'employeur doit éviter que le salarié n'engage ses propres lunettes sur son lieu de travail, avec les risques que cela comporte et il doit assurer la protection du salarié.

M. KANTHACK. - C'est bien ce premier point qui a motivé notre décision. De plus en plus de salariés portent des lunettes.

Au départ, notre analyse était que le port n'était pas nécessaire en permanence.

Par la suite, après quelques incidents où des salariés ont cassé leurs lunettes, nous avons décidé d'ouvrir l'accès à des lunettes adaptées.

M. PUECHAL. - Je relirai le procès-verbal de 2022.

M. GAUSSOU, Président. - Ce qui importe, c'est que ce soit désormais en place.

M. PUECHAL. - Il aurait fallu mieux communiquer.

2022, je pense que c'était bien après ; c'est plus récent.

M. DESSAINT. - Il est vrai qu'au début, la volonté n'était pas de fournir systématiquement des lunettes de sécurité adaptées à la vue.

M. KANTHACK. - Oui, nous étions concentrés sur l'aspect EPI et non sur le risque pour la personne.

M. PUECHAL. - Du côté de la sucrerie, c'est peut-être plus ancré.

M. KANTHACK. - Oui, car le port est obligatoire en permanence.

M. PUECHAL. - Au Conditionnement, à Bresles et Étrépagny également.

M. KANTHACK. - En tout cas, aujourd'hui, nous répondons favorablement à toute demande d'un salarié.

M. PUECHAL. - Parce que les salariés sont désormais informés.

M. GAUSSOU, Président. - Pour finir, nous avons célébré, dans le cadre de la Spring Conference qui réunit chaque année l'ensemble des ingénieurs et cadres de l'usine, nos résultats en matière de sécurité.

Nous avons été honorés tant pour Étrépagny avec Cécile HERNANDEZ que pour la sucrerie de Roye, pour la période sans accident avec arrêt où Julien KANTHACK a brandi fièrement le diplôme « Safety » aux côtés de Quentin ODDOS et de l'équipe d'encadrement présente. Nous faisons partie des sites qui ont pu être mis en avant dans le cadre de cette manifestation annuelle, en présence de Niels PÖRKSEN, le dirigeant de l'entreprise Südzucker.

Je continue avec les actualités de l'entreprise.

III. MARCHÉ DE L'ENTREPRISE.

M. GAUSSOU, Président. - En premier lieu, je vous fournis les informations concernant le domaine du commerce.

Le marché mondial a connu un mouvement de hausse en début d'année qui n'était pas fulgurant, mais il y avait tout de même un bon frémissement. Celui-ci s'est arrêté au mois de mars avec des doutes sur l'exécution effective du programme d'exportation de l'Inde. Un excédent important a été annoncé en Inde, de plus de 3 millions de tonnes, ce qui est significatif pour 2025-2026. Cet excédent a amené le marché à rester plutôt stable, voire à légèrement baisser.

Le sucre brut évolue entre 19 et 20 cents en dollars. En euros, il est positionné autour de 500 €. Par exemple, le 2 avril, il était à 506 € sur le marché de Londres qui est celui du sucre blanc. Il s'agit donc d'un marché que les opérateurs et investisseurs qualifient de « mou ».

Au niveau européen, nous constatons toujours une baisse des prix sur le marché intracommunautaire. Au mois de février, nous étions à 541 €/t en moyenne, toutes régions confondues. Nous sommes dans le creux que nous avons annoncé, avec par exemple, pour la région 2, un prix de 535 €, sur la zone la plus excédentaire en sucre en France, signalée en couleur jaune.

M. SERAMY. - Parle-t-on de baisse des ventes ou de baisse des prix ?

M. GAUSSOU, Président. - Il s'agit d'une baisse des prix constatée par les experts de la Commission Européenne.

M. SERAMY. - Au départ, vous aviez évoqué une baisse des ventes.

M. GAUSSOU, Président. - C'est bien une baisse des prix. En revanche, une question se pose également sur les volumes de vente.

M. ADAM. - Ce matin, le prix était à 513 €.

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes dans le creux que nous avons indiqué.

Concernant spécifiquement SLS, au mois de mars, nous sommes au-dessus : en départ usine, nous sommes à 616 €/t, alors que le marché est légèrement en baisse.

L'effort des commerciaux pour les mois à venir sera de repositionner les prix au-dessus de 620 €, voire de viser 700 € à moyen terme, comme je vous l'avais déjà indiqué.

M. ADAM. - En moyenne, l'an dernier, sur l'exercice, nous étions à 648 €/t.

Mme HERNANDEZ. - Non, cela concerne l'exercice « crop year », donc depuis octobre.

M. GAUSSOU, Président. - Effectivement, dans le secteur du sucre, il existe plusieurs exercices : commercial, financier... Les périodicités ne sont pas les mêmes.

Par rapport à la même époque l'an dernier, nous sommes à environ 300 € de moins, mais nous atteignons actuellement un point bas.

M. ADAM. - Nous avoisinions les 1 000 €/t. C'était exceptionnel, il ne faut pas dramatiser la situation.

Concernant les objectifs de Südzucker, y a-t-il une stratégie définie pour les prochaines négociations afin de maintenir un prix plancher ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous restons alignés sur ce que je vous avais indiqué lors du CSE de février : la volonté est de dépasser les 700 € à moyen terme, pour fin 2025 - début 2026.

À court terme, les prix sont plus bas, mais le Groupe maintient ce cap. Les clients sont actuellement dans l'attente et n'ont pas encore pleinement mesuré ce que sera la campagne.

M. ADAM. - Le climat économique actuel n'influence-t-il pas la stratégie de l'entreprise ?

M. GAUSSOU, Président. - Une question à ce sujet est inscrite à l'ordre du jour.

Sur la partie commerciale, non : le sucre reste un produit de commodité, un produit courant.

M. ADAM. - Autrefois, le sucre était perçu comme une valeur refuge.

Ce que j'observe aujourd'hui, c'est que le comportement du marché est différent.

M. GAUSSOU, Président. - En grande distribution, les ventes sont effectivement légèrement inférieures aux objectifs, avec 6 853 tonnes vendues en mars. La vente au détail n'a pas été totalement au rendez-vous.

Sur la partie industrielle, pour nos clients SLS, les commerciaux nous ont indiqué qu'à fin mars, nous étions quasiment à l'objectif, en prorata temporis des sorties de sucre : nous sommes donc plutôt bien positionnés.

Concernant la partie retail, un élément important : les opérations commerciales nationales Confisuc ont été reportées au mois de mai pour le GALEC (Leclerc) et au mois d'avril pour Intermarché. C'est la saison des campagnes spécifiques.

Sur la restauration hors foyer (RHF), nous observons également un léger retrait avec une baisse des ventes dans les secteurs cash and carry et vending.

Pour ce qui est du marketing, nous avons pris la parole sur TF1 dans l'émission « Petits Plats en Équilibre » et également des promotions pour mettre en avant un pack facilitant l'accès de nouveaux consommateurs pack. Cela est en cours.

Les dernières études réalisées par notre équipe marketing montrent que, grâce à ces démarches de communication, notre image s'améliore, notamment sur la recyclabilité des emballages où nous sommes numéro 1 du marché. Lorsqu'on demande aux consommateurs quelle marque fait le plus d'efforts en matière de recyclabilité, SLS arrive en tête, légèrement devant Béghin Say (courbe bleu ciel) et Daddy ensuite.

Nous sommes également bien positionnés sur d'autres critères comme : marque la plus locale, la plus authentique, la plus naturelle ou encore pour la gamme de sucres raffinés. Nous sommes généralement la marque la mieux notée sauf sur l'innovation où Daddy nous devance légèrement (point rose). Les scores vont de 55 à 80 %, ce qui est plutôt satisfaisant.

Y a-t-il des questions sur la partie commerciale ?

(Aucune.)

Les clients restent dans l'attente concernant les éléments montants : quelle sera la campagne, quel sera le positionnement des prix pour l'ensemble des acteurs du marché du sucre ?

Südzucker entend conserver une position de leader sur ce point, pour positionner les prix au meilleur niveau. Nous ne viserons pas les 1 000 €, mais un prix qui permettra d'obtenir un résultat tout à fait correct.

M. ADAM. - Concernant SLS, pour le résultat et le chiffre d'affaires, la question est la suivante : tout ce que nous produisons est-il vendu ? Ne reste-t-il pas des stocks invendus dans les silos, ici ou là, car cela dégraderait ensuite le résultat et nous mettrait en difficulté ?

À l'époque où les cours avaient chuté, nous avons subi de plein fouet cette baisse et nous avons dû brader nos sucres. Lorsque nous démarrerons la prochaine campagne au mois de septembre, aurons-nous des stocks ? Aurons-nous tout vendu ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est la question numéro 9 : les ventes sont-elles d'un bon niveau ?

Sur le vrac, nous sommes légèrement en retrait, que ce soit pour les comptes principaux, les comptes clés ou les clients régionaux.

Les commerciaux restent confiants sur la saisonnalité ; cela devrait permettre de rattraper le léger retard. Le vrac concerne les silos.

Pour le sucre de bouche, nous avons 6 % de retard à fin mars. En food service, le retrait est un peu moins important, mais ce n'est pas là que se concentrent les plus gros volumes. Thierry GABAUD, directeur commercial, est confiant sur un rattrapage.

À ce stade, nous sommes plutôt alignés sur nos plannings pour les grandes masses.

M. KANTHACK. - Dans le plan partagé entre la Supply Chain et le planning Südzucker, l'objectif est de terminer avec des silos à un niveau bas.

Nous suivons l'évolution du plan au fur et à mesure.

M. ADAM. - L'objectif de la logistique et la Supply Chain n'est pas de promener du sucre, c'est de le vendre.

Le stocker ailleurs n'a aucun intérêt.

M. KANTHACK. - Si nous le mettons à Anvers, nous le vendons tout de même, mais à un prix intercompagnie.

M. GAUSSOU, Président. - Nous passons à la partie communication.

Il y a eu un temps fort la semaine dernière, un véritable temps fort, car nous avons été sollicités avec un préavis relativement court de 48 heures. Entre l'annonce du souhait de Mme GENNEVARD, ministre de l'Agriculture, de venir rencontrer SLS pour parler d'agroécologie et sa venue à Roye, nous avons préparé la visite et mobilisé les équipes afin d'assurer son succès.

Cela s'est déroulé en deux temps : une visite de l'atelier, d'une durée d'environ une demi-heure, relativement rythmée ; puis une réunion en salle d'une heure, au cours de laquelle nous avons pu exposer ce que nous faisons en matière d'agroécologie.

Mme GENNEVARD était accompagnée des élus locaux disponibles, ce qui est classique lors de visites ministérielles : les élus locaux font le salut républicain à la ministre. Il y avait également M. BONNELL, une personne travaillant pour France 2030.

France 2030 regroupe les fonds d'investissement débloqués par le gouvernement : des Md€ destinés à soutenir certains industriels dans la préparation de l'avenir industriel de la France, notamment pour les stratégies innovantes, y compris en agriculture, domaine qui nous concerne au travers de l'agroécologie.

C'est à ce titre qu'ils étaient présents.

M. ADAM. - Était-ce pour la décarbonation ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'était pas le thème du jour, mais France 2030 comporte aussi des crédits destinés à la décarbonation, bien entendu.

La visite de l'atelier a été suivie d'une réunion d'une heure durant laquelle nous avons présenté nos initiatives agroécologiques, en soulignant notre engagement dans cette démarche. Nous faisons en effet partie des entreprises ayant déposé une demande pour bénéficier de fonds afin de soutenir notre action ainsi que celle des agriculteurs qui s'engagent dans cette transition, malgré les risques en termes de rendement.

M. ADAM. - Ces fonds sont-ils alloués aux agriculteurs ou à SLS ?

M. GAUSSOU, Président. - Ils sont alloués à SLS.

M. ADAM. - SLS se charge-t-elle ensuite de la redistribution ?

M. GAUSSOU, Président. - SLS en fera le meilleur usage dès que nous disposerons des fonds.

Nous ne les avons pas encore, mais nous avons déposé un dossier pertinent, d'où cette visite.

M. ADAM. - À combien s'élève le montant de ces fonds ?

M. GAUSSOU, Président. - L'enveloppe globale pour l'agriculture est de 90 M€, mais elle n'est pas réservée uniquement à SLS.

M. BOUCHELAGHEM. - S'agit-il de fonds français ou européens ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont des fonds français, issus des annonces du Président de la République en 2022 : de mémoire, 50 Md€ pour soutenir l'ensemble de l'industrie française.

M. BOUCHELAGHEM. - Je m'interrogeais sur une éventuelle contradiction : en matière de subventions agricoles en France, l'Europe intervient également.

Ils viennent, c'est une bonne chose pour SLS si nous parvenons à obtenir des fonds, mais la démarche est aussi politique.

M. GAUSSOU, Président. - Où voulez-vous en venir ? Précisez votre pensée.

M. BOUCHELAGHEM. - En ce moment, le gouvernement cherche à redorer son image, notamment face aux annonces sur les crises budgétaires. On peut donc s'interroger sur la finalité de cette visite, d'autant qu'elle a été organisée de manière très rapide.

Ne voyez-vous pas où je veux en venir ?

M. GAUSSOU, Président. - J'ai presque tout dit.

France 2030 existe depuis plusieurs années. Il y a des fonds disponibles que le gouvernement entend utiliser de la meilleure manière possible. Ils sont venus dans ce cadre.

Lors de la réunion, nous avons convié des agriculteurs qui étaient présents. Ils ont pu témoigner, notamment M. GUIBERT, dans le Pas-de-Calais, souvent présent avec nous, pour montrer ce qu'il réalise, les rendements qu'il obtient et comment il s'y prend.

La réunion était d'un bon niveau, avec beaucoup d'écoute.

M. ADAM. - Ce sont des fonds qui vont profiter aux planteurs, tant mieux pour eux, mais pour notre outil industriel, n'avons-nous pas de fonds spécifiques ?

Ce qui nous intéresse, nous, en tant que salariés de SLS, c'est d'obtenir des fonds pour améliorer l'outil industriel que vous nous confiez.

M. GAUSSOU, Président. - La réunion ne portait pas sur cela.

Il peut y avoir d'autres démarches pour obtenir des fonds pour l'outil industriel, mais je pense que nous devons aussi nous intéresser à l'agroécologie : c'est dans l'intérêt des salariés que la culture de la betterave puisse continuer dans de bonnes conditions. Nous n'avons déjà plus les néonicotinoïdes et d'autres éléments. Il nous faut avant tout assurer la disponibilité de la betterave.

C'est donc positif pour les salariés de garantir un approvisionnement pérenne après 2030.

M. BOUCHELAGHEM. - Attendez d'avoir l'argent pour en parler.

M. GAUSSOU, Président. - Ils sont venus nous trouver ; nous sommes assez confiants.

D'autres sucriers en bénéficieront peut-être également.

M. ADAM. - Avec 40 Md€ d'économies à trouver, nous sommes quelque peu méfiants.

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

M. BOUCHELAGHEM. - Nous connaissons le budget, il est « carré » !

M. KANTHACK. - C'est mieux qu'ils viennent chez nous plutôt que chez Béghin Say ou Cristal Union.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, si cela peut profiter aux planteurs de SLS et, par répercussion, aux salariés, il n'y a pas de souci, mais il faut rester vigilant quant aux effets d'annonce.

M. GAUSSOU, Président. - Tant que nous n'avons pas le chèque, vous avez raison.

Mme HERNANDEZ. - Sur le plan France 2030, il y a plusieurs volets.

Il existe également des volets relatifs à la consommation d'énergie et à la décarbonation, que le Premier Ministre délègue plutôt à des organismes comme l'ADEME. Nous menons également des démarches pour tenter d'obtenir des financements pour nos futurs investissements dans ce cadre.

M. ADAM. - J'ai passé deux jours avec des collègues de la branche sucre de mon syndicat, en échangeant avec des personnes de la concurrence.

Ils m'ont dit qu'ils avaient déjà obtenu des subventions de l'ADEME sur la décarbonation, notamment TEREOS. D'après leurs propos, nous serions quelque peu en retard sur l'avancement de notre propre démarche de décarbonation.

Mme HERNANDEZ. - Concernant Étrépagny, nous avons également obtenu des subventions pour le projet de malaxeur à cossettes qui va démarrer en campagne 2027. Nous avons reçu une subvention importante via l'ADEME.

Ce n'est pas exactement le même guichet, car il en existe plusieurs selon les types d'aide, mais nous avons obtenu une subvention significative pour le malaxeur à cossettes, ainsi qu'une autre pour le méthaniseur.

Ce ne sont pas les mêmes dispositifs, mais ce sont bien des subventions.

Je suis moins au fait des détails concernant Roye Sucrerie, mais je sais que, sur certains projets ces dernières années, il y a eu également des accompagnements financiers par les différents guichets de l'Etat. Actuellement, à Étrépagny comme à Roye, nous préparons des dossiers pour nos prochaines étapes. Il est impératif de déposer les dossiers avant toute commande pour pouvoir bénéficier des guichets ouverts sur la décarbonation.

M. ADAM. - Mon propos est de dire que, vu la taille de SLS par rapport à la concurrence, nous ne sommes peut-être pas servis en priorité au niveau des subventions.

C'est un système très politique ; nous savons comment cela fonctionne. Je reste méfiant face à ces dispositifs qui prennent en compte le poids de chacun dans l'économie française.

M. GAUSSOU, Président. - Vous n'avez pas tort.

Toutefois, dans le domaine de l'agriculture, le fait qu'ils soient venus chez nous est encourageant.

M. ADAM. - Oui, c'est assez positif.

M. GAUSSOU, Président. - La concurrence, je dirais, a été quelque peu « chagrinée ».

Nous avons eu quelques échos, comme on dit dans la plaine.

M. BOUCHELACHEM. - Ils sont allés se plaindre au ministère : « Pourquoi eux et pas nous ? », est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Je ne commenterai pas davantage.

Le monde de la politique et des affaires est un monde où chacun défend ses intérêts.

Sur une autre thématique, je vous avais dit que nous souhaitions mettre en avant notre engagement en matière de sécurité, de responsabilité sociétale de l'entreprise et de soutien au territoire. Nous avons donc décidé d'obtenir le label « Employeur partenaire des sapeurs-pompiers ».

Au sein de notre entreprise, nous comptons quelques sapeurs-pompiers volontaires. C'est une mission exigeante pour ceux qui souhaitent s'engager. Nous avons trois personnes à Roye et une à Étrépagney dans ce cadre. Nous avons désormais obtenu ce label. Cela permet aux salariés pompiers volontaires d'être mobilisés jusqu'à dix jours par an sur leur temps de travail.

Auparavant, ce n'était pas le cas : leur mobilisation n'était pas reconnue comme du temps de travail. Dorénavant, ils pourront intervenir jusqu'à dix jours par an avec des modalités précises. Nous avons rédigé une petite charte précisant notamment que, pendant la campagne sucrière, il est préférable d'éviter les mobilisations pour les pompiers volontaires affectés à la sucrerie. Ce n'est pas le cas de tous les pompiers volontaires. Nous avons donc mis en place des détails opérationnels dont nous sommes assez fiers.

Cela concerne l'Oise, puisque le pompier d'Étrépagney habite dans ce département, mais également l'Eure et la Somme.

M. ADAM. - Je suis surpris que nous n'ayons pas été consultés sur ce sujet.

J'ai des questions.

Être mobilisé dix jours : quel est l'impact sur le salaire et le revenu du salarié ?

Vous présentez ce label, mais vous avez omis d'intégrer les élus, au moins les délégués syndicaux.

M. GAUSSOU, Président. - C'est justement pour cela que je vous en parle aujourd'hui.

C'est très simple : pour le salarié, c'est neutre. Il travaille jusqu'à dix jours par an, ces jours sont considérés comme du temps de travail.

M. ADAM. - Excusez-nous de poser des questions, mais nous sommes là aussi pour nous assurer que le salarié ne sera pas lésé.

M. BOUCHELACHEM. - Y a-t-il un maintien de toutes les primes ?

M. ADAM. - Et de la participation, de l'intéressement, etc. ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est totalement neutre.

Lorsqu'ils interviennent, ils sont rattachés au centre départemental des pompiers.

M. ADAM. - C'est un label, pas un accord.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a un document émanant du ministère de la Sécurité Publique qui chapeaute les sapeurs-pompiers qui décerne ce label à l'employeur.

M. ADAM. - Notre travail est de nous assurer que les salariés ne soient pas lésés.

M. GAUSSOU, Président. - Je pense avoir été suffisamment rassurant dans mes propos.

M. ADAM. - Je vous crois, mais j'aime bien lire les choses.

M. DESSAINT. - Combien de personnes cela concerne-t-il ?

M. LE POULLEN. - Cela en concerne quatre : trois à Roye et une à Étrépagny.

M. GAUSSOU, Président. - Ce type de démarche peut aussi faciliter d'éventuelles vocations.

M. DESSAINT. - Je ne suis pas sûr que cela en crée avec ce dispositif. J'en parle en connaissance de cause. Les jeunes d'aujourd'hui n'ont pas cette vision, mais c'est tout de même un plus.

M. GAUSSOU, Président. - Vous dites que les jeunes n'ont pas de vocation, mais sur la photo affichée, c'est un jeune. Ce n'est pas le cas de tous les jeunes.

M. DESSAINT. - Ce n'est pas ce qui déclenche la décision de devenir pompier volontaire.

M. GAUSSOU, Président. - Non, c'est un plus. Cela relève d'une volonté personnelle ; il faut avoir cela dans la peau, je pense.

M. ADAM. - Ne faudrait-il pas établir un accord d'entreprise pour garantir que les pompiers volontaires conservent une rémunération identique, y compris les primes et avantages, afin que tout soit écrit ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est acté au procès-verbal du CSE.

M. DESSAINT. - Est-ce à durée indéterminée ?

M. GAUSSOU, Président. - Tant que nous conservons le label.

M. ADAM. - Ce qui est acté au procès-verbal du CSE, c'est que vous avez le label.

En revanche, concernant le maintien des rémunérations, nous n'avons aucune précision.

Maintenez-vous le salaire de base ? Je ne sais pas et c'est ce qui est inscrit au procès-verbal.

Nous vous encourageons à nous convier à une petite réunion pour travailler sur un projet d'accord.

M. DESSAINT. - Monsieur GAUSSOU, quand vous partirez en retraite, la personne qui vous remplacera pourra dire : « Je ne connais pas cet accord. »

M. GAUSSOU, Président. - Ne compliquons pas quelque chose de positif. Je vous ai répondu que c'était neutre. C'est en place.

M. ADAM. - Ce n'est pas compliqué. Voulez-vous que je vous le rédige ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous n'allons pas rédiger un accord pour quelque chose qui relève du bon sens et qui est encadré par le label employeur.

M. BOUCHELACHEM. - Par exemple, avez-vous fait un avenant au contrat de travail pour chaque salarié concerné ? Ce sont des questions légitimes que nous avons le droit de poser.

Admettons que le salarié ait un accident : cela relèvera-t-il d'un accident du travail SLS ou d'un accident relevant des sapeurs-pompiers ?

M. GAUSSOU, Président. - Votre question est pertinente.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, mais vous n'apportez pas de réponse.

M. GAUSSOU, Président. - La règle existait déjà avant.

En cas d'accident du travail dans le cadre de l'activité de pompier volontaire, c'est le ministère qui prend en charge. L'entreprise n'est pas impliquée.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne sais pas, mais avez-vous signé une charte avec les sapeurs-pompiers ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous confirmez donc qu'il n'y a aucune modification au contrat de travail du salarié ?

M. ADAM. - Je comprends mieux maintenant, bravo : « De plus, les employeurs peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt ! »

Vous pourriez au moins nous transmettre la convention.

M. GAUSSOU, Président. - Je peux vous montrer la convention, il n'y a aucun problème. Cela étant, la réduction d'impôt est anecdotique.

M. ADAM. - Bien sûr !

Nous sommes tout de même là pour nous assurer que les droits des salariés soient respectés, que le maintien de leur rémunération soit effectif et pérenne. Quand vous partirez en retraite, il faut éviter que ces pratiques disparaissent.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai bien précisé que c'était neutre pour le salarié.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce uniquement neutre de votre volonté ? Ou envisagez-vous de valoriser l'engagement de ces salariés ?

M. GAUSSOU, Président. - En complément des dix jours sur le temps de travail ?

M. BOUCHELAGHEM. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - Non, il y a déjà cet engagement qui n'est pas neutre. C'est l'élément principal.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous allez tout de même bénéficier de certaines règles d'imposition favorables.

M. GAUSSOU, Président. - Qu'imaginez-vous vis-à-vis des salariés pompiers volontaires ?

M. BOUCHELAGHEM. - Comme pour les Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) ou les formateurs : une forme de reconnaissance, quelque chose.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont dix jours de salaire maintenus.

M. CAUCHOIS. - Que désignez-vous par « dix jours » : dix fois huit heures de travail pour un salarié de premier collège ou est-ce une journée comptée dès que l'intervention commence ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont dix jours.

M. ADAM. - Lors d'une intervention, s'il dépasse huit heures, cela génère-t-il des heures supplémentaires ? Ce sont des sujets qu'il faut clarifier.

M. DESSAINT. - Chez les pompiers, il n'y a pas d'horaires fixes. Une intervention peut durer douze heures. Le droit du travail classique ne s'applique pas strictement.

M. LE POULLEN. - L'employé pourra poser dix jours pour aller chez les pompiers. Peu importe que la journée dure de 7 heures à 19 heures ou plus, ses jours ne seront pas décomptés.

M. ADAM. - Qu'en est-il si c'est un salarié posté ?

M. LE POULLEN. - Je pense que cela sera géré comme des jours posés.

M. GAUSSOU, Président. - Pour les salariés postés, nous privilégions les périodes hors campagne sucrière.

Ensuite, concernant le nombre d'heures réalisées chez les pompiers, cela ne nous regarde pas.

M. BOUCHELAGHEM. - Pensez-vous qu'aucun feu ne se déclenche pendant la campagne ?

M. GAUSSOU, Président. - Ils ne sont pas les seuls pompiers disponibles dans le département.

M. DESSAINT. - J'imagine que c'est surtout pour de la formation.

M. GAUSSOU, Président. - Cela peut concerner des temps de formation ou d'intervention.

M. ADAM. - A minima, vous devriez réunir certains d'entre nous, organisations syndicales, pour nous présenter la convention.

Il y a des éléments que je suis en train de lire qui impactent directement les salariés et qui doivent figurer dans la convention. Nous aimerions pouvoir les vérifier.

M. GAUSSOU, Président. - Je peux vous montrer la convention, mais vous n'y trouverez que des choses positives.

M. ADAM. - Ce n'est que du positif, mais vous avez omis de nous intégrer.

M. GAUSSOU, Président. - Quatre-vingts entreprises ont le label, notamment EDF et d'autres grandes entreprises.

M. CAUCHOIS. - Si une personne est appelée une journée, par exemple en intercampagne, déclenche-t-elle une journée entière ou seulement des heures ?

Est-ce dix fois un nombre d'heures par jour ou s'agit-il d'un forfait ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont des heures.

Si je suis appelé l'après-midi, mais que j'ai travaillé le matin, seule une demi-journée est décomptée.

C'est une gestion à l'heure pour nos pompiers volontaires.

M. ADAM. - Quand comptez-vous nous présenter cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vous ferai une proposition en retour.

Pour nous, il s'agit uniquement de mettre en avant les pompiers ; il n'y a pas de gain spécifique. Ce sont des personnes qui se mettent au service du bien commun. Ce n'est ni plus ni moins que cela.

M. ADAM. - C'est très bien, mais excusez-nous de vouloir nous assurer que le salarié...

M. DESSAINT. - Avec Ludovic, nous avons été pompiers. À l'époque, pour faire des formations, il fallait poser des RTT.

M. GAUSSOU, Président. - Désormais, ce sera sur le temps de travail.

Autre point : sur l'intranet, un certain nombre de communications ont été réalisées.

Certaines, vous les avez vues ou entendues mentionnées :

- un atelier d'évaporation à Roye sur lequel nous avons communiqué ;
- les réunions avec les planteurs de début mars, animées par Thomas NUYTTE, avec des planteurs potentiels engagés dans l'agriculture régénératrice, conviés à intégrer ce mouvement ;
- le lancement des nouveaux morceaux de sucre de canne certifié Fairtrade ;
- le 19 mars, nous avons communiqué sur notre index égalité femmes/hommes qui a atteint son plus haut niveau à 93 %. Sur l'ensemble des critères, nous sommes bien positionnés, avec un seul critère légèrement en retrait sur les cinq. Notre score est tout à fait conforme aux objectifs souhaités par l'État.

En revue de presse, des articles ont parlé de nous : Le Betteravier Français et LSA qui est venu nous rencontrer à l'automne dernier. C'est une revue destinée aux professionnels de l'agroalimentaire.

Sur Instagram, c'est plutôt le monde culinaire et des recettes qui est animé par l'équipe communication, notamment Jessica CAHITTE qui a lancé de nombreuses démarches pour mettre en avant l'utilisation du sucre.

Sur LinkedIn, c'est davantage l'actualité Ressources Humaines. Nous nous sommes servis de l'outil pour valoriser nos alternants, car nous recrutons actuellement environ 20 alternants pour la rentrée prochaine.

Nous avons également parlé de l'agriculture régénératrice, de l'égalité hommes/femmes et de la formation de nos secouristes, formation que nous assurons désormais en interne grâce à notre infirmière en santé au travail, Delphine, qui a repris ce dossier. Nous sommes désormais autonomes.

M. DESSAINT. - Forme-t-elle tous les sites ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

Il faut une certification pour cela, qu'elle a obtenue facilement compte tenu de ses compétences professionnelles.

Mme HERNANDEZ. - Cela n'a pas encore été le cas pour Étrépagny, car les formations y ont eu lieu juste avant l'obtention du certificat.

M. GAUSSOU, Président. - Elle pourra également intervenir sur le WOJO à Paris.

M. SERAMY. - Ne diffuse-t-on que sur des réseaux très professionnels et pas sur des réseaux destinés aux jeunes ?

M. GAUSSOU, Président. - Depuis quelque temps, nous sommes présents sur TikTok, mais c'est davantage orienté vers les 15-18 ans et les contenus ne sont pas les mêmes.

M. SERAMY. - Pour les alternants, Cristal Union est passé par TikTok pour recruter.

M. GAUSSOU, Président. - La première vidéo que nous avons publiée sur TikTok mettait en scène nos alternants pour montrer à quel point il fait bon vivre chez SLS.

M. BOUCHELAGHEM. - Sur TikTok, est-ce l'équipe marketing ou communication qui s'en charge ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est la même équipe, composée de Mme BOUCLIER et Mme CAHITTE.

M. BOUCHELAGHEM. - Tout ce que l'on voit en ligne, même quand on fait participer des salariés, est-il géré par le service marketing communication ?

N'y a-t-il pas d'initiatives personnelles ?

M. GAUSSOU, Président. - Si, il y en a. C'est une bonne transition.

Sur LinkedIn récemment, Marie FAUVARQUE, responsable de la logistique Supply Chain et Christie DELPHIN pour la formation ont participé à un salon pour une école d'ingénieurs, l'ICAM (Institut Catholique d'Arts et Métiers).

D'un côté, nous avons la publication officielle réalisée par le compte SLS, géré par l'équipe marketing qui a obtenu 391 vues.

De l'autre, une communication personnelle faite par Marie FAUVARQUE qui a recueilli 2 587 vues. Il y a donc plus d'efficacité en termes d'audience avec des publications individuelles, à hauteur de 6,6 fois plus.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a aussi plus de risques.

M. GAUSSOU, Président. - Il existe donc des initiatives personnelles qui valorisent SLS, portées par des personnes motivées et talentueuses.

M. ADAM. - L'ICAM est-elle la seule école où vous intervenez ?

Lorsque vous présentez vos interventions, on voit souvent cette école.

M. GAUSSOU, Président. - Non, nous intervenons également dans d'autres forums.

Nous avons participé à des événements à UniLaSalle Beauvais et à l'ESSEC.

M. ADAM. - Il faudrait un peu plus de diversité dans vos interventions.

Cela semble assez ciblé.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne comprends pas pourquoi vous abordez ce sujet.

M. ADAM. - Ce que je constate, c'est qu'à chaque fois qu'il y a un forum, c'est toujours lié aux mêmes établissements.

M. GAUSSOU, Président. - Le mois dernier, nous étions présents sur un forum différent.

Nous n'avons pas de lien avec 15 000 écoles ; nous privilégions quelques établissements, notamment une école de maintenance et d'autres axées sur l'agroécologie ou la partie commerciale.

M. ADAM. - Rassurez-moi, vous n'intervenez pas uniquement dans des écoles privées catholiques ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est là où vous vouliez en venir.

Nous avons des liens avec quelques écoles spécifiques.

M. ADAM. - L'enseignement public est aussi de qualité.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne souhaite pas entrer dans le sujet sur lequel vous voulez m'amener. Je vous montre les choses de manière transparente.

M. ADAM. - Nous vous encourageons à développer d'autres liens privilégiés avec d'autres centres de formation.

M. SERAMY. - Par rapport à une discussion que nous avons eue il y a deux CSE, lorsque vous parlez de lien personnel, est-ce un lien personnel sous validation de la direction ?

M. GAUSSOU, Président. - Pas forcément. Si quelqu'un souhaite montrer un post, il n'y a aucun problème, sinon chacun est libre.

M. SERAMY. - Je ne veux pas revenir sur le passé, mais c'est très dangereux.

Il y a un ou deux CSE, nous avons abordé le problème de l'image que les salariés peuvent renvoyer vis-à-vis de leur entreprise : ce qui est bien, ce qui ne l'est pas. Qui en est juge ?

C'est le même problème que pour la notion de respect. Ici, je trouve cela très positif. Marie FAUVARQUE diffuse une information qu'elle estime pertinente et elle l'est. Cependant, une autre personne peut avoir une opinion différente. Nous sommes en démocratie. Qui va dire stop ?

M. GAUSSOU, Président. - Dans un cadre personnel, quelles sont les limites ?

Chacun peut s'exprimer sur son compte LinkedIn. Cependant, dans un cadre public, on n'a pas le droit de dénigrer, de porter atteinte à autrui, etc. Chacun doit assumer ses propos.

M. SERAMY. - Qu'est-ce que dénigrer ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est à l'entreprise de s'en alarmer le cas échéant ou à d'autres parties concernées.

Ici, nous parlons d'une communication positive.

M. SERAMY. - Je soulève ce point car aujourd'hui, sur LinkedIn, de plus en plus de gens s'expriment librement. Il y a vingt ans, cela n'existait pas. Aujourd'hui, cela se développe fortement. Qui est juge ?

Les personnes peuvent dire des vérités sur l'entreprise, mais l'image renvoyée n'est pas forcément bonne. Quel est le critère pour décider si c'est acceptable ou non ?

Lorsque l'on est respectueux envers quelqu'un, on peut être honnête et dire ce que l'on pense, mais cela peut ne pas lui plaire.

M. GAUSSOU, Président. - Sur un réseau public, on n'a pas le droit d'insulter ni de dénigrer. C'est une règle générale.

M. ADAM. - C'est du droit. Le langage est normé par la loi.

N'avons-nous pas une équipe pour réguler cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Non. C'est le propre des réseaux sociaux : chacun doit assumer ses propos.

M. ADAM. - Tout le monde est sur les réseaux sociaux aujourd'hui. La liberté de langage peut nous desservir.

M. GAUSSOU, Président. - Cela repose sur la capacité de chacun à faire attention et à assumer ses propos.

M. ADAM. - Dans d'autres entreprises, il existe des services qui contrôlent quotidiennement les publications, corrigent, publient des démentis, etc.

M. GAUSSOU, Président. - Ce qui ressortait de la question de M. SERAMY, c'était que l'image de SLS pouvait être dégradée.

M. ADAM. - Cela pourrait effectivement arriver.

M. SERAMY. - C'est pour cela que je parlais d'un lien personnel sous un certain contrôle. Comme pour un rapport de stage : il est censé être validé par la direction avant d'être diffusé. C'est dans cet esprit.

M. ADAM. - Il faut être méfiant car cela pourrait nous desservir à terme.

M. GAUSSOU, Président. - Dans le prolongement de vos remarques, nous avons observé que les interventions personnelles génèrent plus d'impact et d'audience. Cela rejoint votre propos. Il faut peut-être cadrer et sensibiliser les salariés.

Camille BOUCLIER a prévu une formation facultative, dispensée par un intervenant extérieur, le 6 juin, pour les salariés qui interviennent sur les réseaux sociaux. Cette formation portera spécifiquement sur l'utilisation de LinkedIn. Ce sera sur la base du volontariat ; il n'y a pas d'obligation.

Mme MONGEAUD. - Au CSE de février, nous avons présenté la politique de publication sur les réseaux sociaux.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est exact. On nous a présenté les modalités pour publier en lien avec SLS.

Cependant, nous avons demandé que soit abordée la question des risques encourus par les salariés en cas de mauvaise publication. Je doute que tous les salariés lisent les procès-verbaux du CSE et soient conscients des risques qu'ils encourent, même pour des publications humoristiques.

Si demain, quelqu'un publie un « starter pack » humoristique sur SLS, par exemple une caricature de l'obésité en lien avec la consommation de sucre, je ne suis pas sûr que la Direction le prenne bien. Il faut cadrer ces pratiques, rappeler que nous sommes dans une entreprise et que les salariés doivent faire attention à ce qu'ils communiquent sur les réseaux sociaux. Cela doit être intégré dans le règlement intérieur pour que tous en aient connaissance.

Nous avons peut-être l'air de nous attarder sur des détails, mais en tant que représentants du personnel, il est de notre devoir de veiller à ce que tous les salariés de SLS soient informés des risques qu'ils prennent.

Nous avons déjà abordé la question des agissements sexistes et du harcèlement sexuel le mois dernier et nous y reviendrons. Pour ce qui est des publications sur les réseaux sociaux, il faut également que les salariés soient clairement informés.

Nous voulons bien relayer l'information, mais vous avez également une responsabilité.

M. GAUSSOU, Président. - Si l'on revient aux fondamentaux, nul n'est censé ignorer un certain nombre de points en tant que citoyen. Les réseaux sociaux exacerbent cela, car c'est foisonnant, etc., mais même avant les réseaux sociaux, il n'était pas autorisé de publier un article dans la presse pour dénigrer son entreprise.

À partir du moment où l'on dénigre, on s'expose, quel que soit le vecteur.

M. BOUCHELACHEM. - Pourquoi dites-vous « dénigrer » ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est ce que vous mentionnez.

M. BOUCHELACHEM. - Et si c'est de l'humour ?

M. GAUSSOU, Président. - Rien n'a changé, si ce n'est que les réseaux sociaux ont pris plus d'ampleur et offrent plus de possibilités d'expression.

L'entreprise peut rappeler certaines règles, mais elle ne peut pas rappeler l'ensemble des lois dans tous leurs fondamentaux.

M. BOUCHELACHEM. - Il faudrait au moins rappeler les devoirs de chaque salarié de SLS.

M. GAUSSOU, Président. - Globalement, ce qui est dit sur SLS est plutôt positif.

M. DESSAINT. - Ne faudrait-il pas rappeler la loi ? Je suis d'accord avec les propos de M. BOUCHELACHEM.

Avec la multiplication des informations diffusées sur Internet et les réseaux sociaux, il faudrait rappeler aux salariés qu'ils s'exposent à des risques, notamment de licenciement. Il existe des jurisprudences aux prud'hommes où des salariés ont été licenciés par suite de publications. Il faudrait communiquer à ce sujet.

M. SERAMY. - Avant, comme vous le disiez, on pouvait diffuser, mais les médias étaient limités et il existait un certain contrôle.

Aujourd'hui, sans que ce soit une critique, la jeune génération agit très vite, parfois sans réfléchir et les conséquences peuvent être lourdes tant pour SLS que pour les salariés eux-mêmes. Parfois, le salarié ne comprendra même pas la sanction, car ce qui lui paraît humoristique peut être perçu tout autrement.

M. GAUSSOU, Président. - Je vais étudier la possibilité d'intégrer quelque chose dans le règlement intérieur.

Je n'ai pas encore la réponse, mais c'est une piste intéressante. Cela pourrait aider, même si cela ne constituera pas un garde-fou absolu.

M. BOUCHELACHEM. - Il existe déjà la charte informatique, la charte TIC.

Je sais que cela vous rajoutera du travail, mais nous sommes là pour vous soutenir dans cette démarche.

M. GAUSSOU, Président. - S'il n'y a pas d'autres remarques, nous passons au domaine social avec les effectifs à fin mars.

Les salariés permanents sont au nombre de 425 ; l'effectif progresse ce mois-ci sur les CDI.

Dans le deuxième tableau, vous avez l'ensemble des effectifs : permanents, saisonniers - il n'y en a pas en mars -, CDD et alternants (25 apprentis et 2 contrats de professionnalisation). Cela porte le total des salariés présents à 455 à fin mars, tout type de contrat confondu.

L'effectif intérimaire est présenté par site. Je vous ai indiqué les heures travaillées et la typologie de recours : remplacements de salariés absents ou accroissement temporaire d'activité.

Le total des heures est converti en ETP (équivalent temps plein).

M. ADAM. - Ce tableau concerne-t-il le mois dernier ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, c'est le bilan du mois de mars.

Au mois de mars, nous avons, en équivalent temps plein, 37 travailleurs temporaires sur l'ensemble de l'entreprise. Vous avez le détail site par site à l'écran. Désormais, ce tableau sera présenté tous les mois.

M. BOUCHELACHEM. - À Bresles, où en est-on dans le recrutement ?

M. GAUSSOU, Président. - Un recrutement est en cours.

Mme HERNANDEZ. - Nous avons trouvé un candidat, il est venu trois jours puis a disparu. Il n'est pas revenu lundi matin.

M. ADAM. - Pour quel poste est-ce ?

Mme HERNANDEZ. - Cela concerne le poste de conducteur.

M. GAUSSOU, Président. - Il faudra continuer la démarche.

À Bresles, ce n'est pas toujours simple.

M. ADAM. - Ce qui m'étonne, c'est qu'à Bresles, avec trois ETP intérimaires, on double quasiment l'effectif. Il y a un problème.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne saurais dire précisément. Cela dépend de l'activité du mois de mars.

Une fois le recrutement réalisé, cela devrait réduire le recours à l'intérim.

M. ADAM. - On trouvera deux ETP.

M. GAUSSOU, Président. - Quel est l'effectif permanent de Bresles ?

Mme HERNANDEZ. - Quatre.

M. GAUSSOU, Président. - Nous regarderons cela.

Effectivement, par rapport à Eppeville où il y a un seul salarié en ETP, cela paraît élevé.

M. ADAM. - À Étrépigny, je suppose que l'augmentation est liée à la vidange des silos. Confirmez-vous ?

Mme HERNANDEZ. - En grande partie, oui.

M. LE POULLEN. - À l'usine, certains intérimaires s'occupent également des filtres extérieurs.

Mme HERNANDEZ. - En effet, nous avons renforcé la maintenance usine avec deux personnes.

M. LE POULLEN. - Nous sommes en mode « mini », donc nous avons également les opérateurs à l'arrière.

Nous avons commencé le 31 mars.

Mme HERNANDEZ. - Il y a peu d'heures en mars, mais il y en a.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant la bourse des emplois et les recrutements en cours.

M. LE POULLEN. - Cela a changé !

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons plusieurs postes ouverts :

- conducteur process à Roye Sucrierie ;
- conducteur de ligne à Roye Conditionnement ;
- conducteur chaufferie et traitement des eaux, à la suite d'une démission à Étrépigny ;
- conducteur à Bresles à remettre.

Sur le deuxième collège :

- technicien bureau technique à Roye Conditionnement ;
- technicien électromécanicien support à Roye Conditionnement (question à l'ordre du jour) ;
- électricien bureau d'études à Étrépigny ;
- technicien atelier SES à Bresles (sur lequel nous avons longuement échangé).

Concernant les recrutements de mars :

- à Roye Conditionnement : arrivées de Mme MILLAU, conductrice de ligne et de M. JÉRÔME, cariste évacuation détériorés (tous deux anciens en travail temporaire auparavant) ; Mme Aurélie GRAUX nous a rejoints comme comptable générale le 24 mars, en prévision du départ à la retraite de Mme Sylvie CHÂTEL ;
- à Roye Sucrierie : M. Nicolas SAUVAGE, conducteur arrière et agent de maintenance ;

- À Étrépagny : recrutement de deux surveillants SES administratifs, M. Nicolas GILLE et M. Mehdi HAMDİ (ancien intérimaire et saisonnier chez SLS).

Nous avons donc eu un nombre significatif de recrutements au mois de mars.

M. DESSAINT. - Il manque le chargeur vrac au Conditionnement dans la bourse des emplois. Il n'y était pas le mois dernier. Il aurait dû être ajouté, je pense. Il a dû y avoir un oubli.

M. GAUSSOU, Président. - Nous allons vérifier.

M. LE POULLEN. - Concernant le conducteur chaufferie, ne prévoyez-vous pas le remplacement de M. TRICOT qui va partir à la retraite ?

Il faudra former son remplaçant.

Mme HERNANDEZ. - Cela fait partie des réflexions sur le remplacement des départs en retraite. Cela se fera en temps voulu.

M. ADAM. - Nous sommes passés à sept postes à pourvoir. Ce n'est pas beaucoup.

M. GAUSSOU, Président. - L'effectif a progressé, comme je l'indiquais. Nous sommes désormais au-dessus des 420 salariés en moyenne.

M. ADAM. - Combien de départs prévoit-on sur l'année ?

M. GAUSSOU, Président. - Je ne l'ai pas en tête. Je pourrai vous en parler lors du prochain CSE.

M. ADAM. - Il serait utile d'avoir le delta.

M. GAUSSOU, Président. - Il s'agit principalement de prévisions de départs en retraite :

- le technicien atelier SES ;
- les utilités ;
- le conducteur chaufferie avec une démission récente,
- à la sucrerie, le process 2, également lié à un futur départ.

Nous sommes dans une logique d'anticipation, notamment pour M. TRICOT en chaufferie.

M. ADAM. - Pour Roye Sucrierie, si je me place en perspective de la prochaine campagne avec les congés en campagne : aujourd'hui, sans recrutement significatif (il n'y en a qu'un), peut-on dire que l'organisation permettra de prendre sereinement des congés en campagne grâce à un personnel suffisant ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui. Il fallait avoir les effectifs et les former. Ce temps de formation a été utilisé.

M. ADAM. - Est-ce également le cas à Étrépagny ?

Mme HERNANDEZ. - À Étrépagny, nous prenions déjà des congés sur un certain nombre de postes.

M. ADAM. - Oui, mais pas sur tous.

Mme HERNANDEZ. - Effectivement. Lors de départs imprévus, comme celui de notre conducteur chaufferie, cela génère des difficultés, car il faut former un remplaçant. Ce sera toujours ma priorité.

M. ADAM. - C'est imprévisible, en l'occurrence.

M. LE POULLEN. - Je pense que nous souhaiterons tous prendre des vacances pendant la campagne.

Mme HERNANDEZ. - Je n'en suis pas totalement sûre. Mes ingénieurs travaillent actuellement sur les plannings de campagne, que nous vous présenterons au mois de juin. Je ne suis pas certaine à 100 %, notamment sur certains postes, par exemple celui de Yoann DUFOUR qui vient de partir.

M. ADAM. - Sur la chaufferie, nous pouvons comprendre ; mais pour les postes arrière et avant, n'y aura-t-il pas de problème ?

M. LE POULLEN. - À l'avant, cela ira ; à l'arrière, ce sera plus compliqué.

M. CAUCHOIS. - Nous avons déjà des bruits de couloir selon lesquels il n'y aurait pas de RTT pour certains secteurs de la sucrerie d'Étrépagny, malgré une forte demande à ce niveau.

M. ADAM. - Pour les conducteurs, ils n'étaient que quatre. Tout le reste avait pu prendre des vacances.

M. CAUCHOIS. - Cela concerne-t-il la prochaine campagne ?

M. ADAM. - Pour la dernière campagne, cela s'était passé de cette manière. Pour la prochaine, il manque un poste de conducteur qui n'est pas encore ouvert au recrutement.

M. GAUSSOU, Président. - Comme l'a dit M. LE POULLEN, il y aura toujours la vie de l'entreprise : des départs, des absences qu'il faut gérer.

M. BOUCHELAGHEM. - L'organisation du travail relève de la Direction. C'est elle qui doit prendre en compte les absences, les mandats des élus, les congés, les maladies, etc. Vous n'avez pas de boule de cristal, mais cela fait partie de vos responsabilités.

M. GAUSSOU, Président. - Vous le dites vous-même, il y a toujours une part d'aléa.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, mais aujourd'hui, il nous manque un élu pour notre organisation syndicale, car il a préféré ne pas venir afin de tenir son poste, ce qui nous pose un problème.

M. GAUSSOU, Président. - Nous étions sur la question des repos en campagne.

M. BOUCHELAGHEM. - Alors restons sur ce sujet et reposez-vous bien.

M. GAUSSOU, Président. - Nous faisons tout pour que cela fonctionne au mieux, mais il peut toujours y avoir un absent, un malade ou une démission.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, nous ne sommes pas ici uniquement pour critiquer, dénoncer ou minimiser ce que vous faites. Ne caricaturez pas notre position. Depuis 25 ans que je travaille ici, on m'a toujours dit : « Ne te mêle pas de l'organisation, cela appartient à la direction. »

Nous en sommes conscients. L'organisation est votre responsabilité, mais dire « il y a des aléas » ne suffit pas. Il vous appartient aussi d'anticiper : remplacement des élus, des absences, etc. En

27/100

cas de grippe ou d'épidémie, si plusieurs salariés sont absents, nous ne dirons pas que ce n'est pas normal.

M. GAUSSOU, Président. - Nous disons la même chose, mais je ne peux pas anticiper les démissions.

M. BOUCHELAGHEM. - Peut-être pouvez-vous les éviter.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant votre remarque sur l' élu qui n'a pas pu venir, je n'ai pas d'élément à ce sujet.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne vous demande pas votre avis.

Le sujet est simplement de pointer le risque de mécontentement lié à un manque d'anticipation sur les recrutements.

M. GAUSSOU, Président. - Nous ferons tout pour respecter ce qui a été validé.

M. BOUCHELAGHEM. - Encore une fois, nous ne sommes pas là pour critiquer tout ce que vous faites.

Quand vous réalisez de bonnes choses, nous le disons également.

M. GAUSSOU, Président. - Nous ferons tout pour que cela fonctionne le mieux possible.

M. BOUCHELAGHEM. - En tant qu'organisation syndicale, notre rôle est d'œuvrer pour que les salariés travaillent dans de bonnes conditions, avec des salaires corrects, etc.

Cela passe nécessairement par une bonne organisation.

M. ADAM. - Nous comprenons que vous ne puissiez pas prévoir une démission. Nous n'allons pas vous en tenir rigueur.

En revanche, ce que je ne comprends pas, c'est que nous sommes partenaires sociaux et nous avons signé des accords en vous faisant confiance, notamment sur le respect des recrutements à réaliser pour garantir l'accord sur les congés en campagne. Aujourd'hui, je suis surpris du faible nombre de postes à pourvoir : sept.

Il y a quelques mois, en fin de campagne, il en manquait beaucoup plus et nous n'avions pas pu garantir des repos en campagne pour tout le monde. Cela me laisse penser - et j'espère me tromper - que vous avez renoncé à certaines embauches et que vous comptez organiser autrement pour pallier les manques.

Vous maîtrisez votre effectif, mais au vu du nombre d'heures cumulées par les postés à la fin de l'exercice en mai, on constate qu'il faudrait renforcer les équipes. Ce volume d'heures justifierait de nouveaux recrutements.

M. GAUSSOU, Président. - Ce que je peux dire, c'est que nous avons intégré l'accord que nous avons signé dans nos effectifs. Nous prévoyons les équipes en fonction de cet accord.

Mme HERNANDEZ est présente, elle en a témoigné : du côté de la sucrerie de Roye, c'est pareil, avec des préparations de départs à la retraite engagées depuis au moins deux ans. Ensuite, il a fallu former les personnes.

Les éléments dont je dispose indiquent que, pour la campagne à venir, tout est prêt.

M. ADAM. - On nous dit simplement d'un claquement de doigts que c'est bon.

Pendant des mois, il y avait des postes non pourvus à Roye Sucrierie et aujourd'hui, tout serait réglé, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Les recrutements ont eu lieu et les personnes ont été formées.

Je le vérifierai, mais c'est ma réponse. Nous anticipons sur plusieurs campagnes à l'avance.

Concernant les éventuels volumes d'heures supplémentaires, cela est possible : la campagne a été longue, nous avons terminé le 10 février. Cela a nécessairement joué pour cette année. Nos effectifs et notre plan de recrutement intègrent tout cela.

M. ADAM. - J'attire votre attention sur l'accord relatif aux congés en campagne. Vous devez veiller à ce que les repos soient pris pendant la campagne. Nous avons négocié cet accord pour éviter que, à la fin d'un exercice, les salariés aient accumulé 140 à 200 heures sur leur compteur.

M. GAUSSOU, Président. - Dans le cadre de notre accord, une commission de suivi est prévue.

Nous devons la réunir pour dresser un bilan.

M. ADAM. - Vous avez prévu la possibilité de mettre les heures sur le CET ou de les faire payer, ce qui permet de revenir à zéro, mais si l'on cumule ces heures, cela montre un déficit d'effectif.

M. DESSAINT. - J'ai une dernière question.

L'ERA qui a démissionné à Roye Usine sera-t-il remplacé ?

Fera-t-il partie de la bourse d'emplois du prochain CSE ?

M. GAUSSOU, Président. - Une demande de recrutement a été immédiatement lancée, elle devrait être validée rapidement.

M. ADAM. - Pouvez-vous d'ores et déjà noter une question pour le prochain CSE : à fin mai, quelle sera la totalité des heures non prises dans les OGT ?

Faites un global, cela promet d'être instructif.

M. GAUSSOU, Président. - Nous faisons toujours le bilan au mois de juin.

Je n'ai aucun souci avec votre demande ; c'est une bonne question, mais il faut attendre la fin des compteurs.

M. ADAM. - Avant que vous ne les expurgiez sur les CET.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai aussi entendu les élus me dire qu'il serait intéressant que davantage de salariés puissent accéder au CET et y déposer des heures.

J'ai bien entendu cette demande également.

M. ADAM. - Ce que vous avez entendu, c'est que certaines catégories de salariés, notamment les non postés travaillant à la journée, aimeraient pouvoir bénéficier du CET.

Vous avez fait un accord catégoriel.

M. GAUSSOU, Président. - Aujourd'hui, vous me dites qu'il y a trop d'heures dans le CET pour certains. Ce n'est pas facile à suivre.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, en lien avec ce que nous venons d'évoquer sur l'organisation...

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons d'ailleurs débordé par rapport au point prévu sur la bourse des emplois.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous sommes là pour échanger.

Concernant l'accord qui sera bientôt finalisé, au sujet des 6x4 en campagne sirop...

M. GAUSSOU, Président. - Vous n'êtes plus sur le sujet de la bourse des emplois.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, je déborde un peu, ce n'est pas complètement lié.

Pour compléter nos échanges sur l'organisation, les absences et les remplacements : nous vous avons proposé quelque chose. Ce n'est pas un remède miracle, mais cela pourrait aider : la création d'un statut de remplaçant, dont vous ne voulez pas entendre parler.

Nous insistons sur ce sujet. Nous considérons qu'avoir des personnels formés et disponibles pour des remplacements rapides dans un cadre clair - sans parler d'astreinte - serait un atout pour SLS.

M. GAUSSOU, Président. - Vous exprimez-vous pour le métier de la sucrerie ?

M. BOUCHELAGHEM. - Je pense à tous les sites : sucrerie, Conditionnement, l'ensemble de SLS.

M. GAUSSOU, Président. - Quel que soit l'intitulé ou le statut, il faut avant tout de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins.

Il faut avoir une ressource correspondant au volume de travail.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est ce que je dis.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas nécessairement sous l'appellation « remplaçant ».

Nous ajustons les effectifs en fonction des volumes de travail.

M. BOUCHELAGHEM. - Quand une personne ne peut pas être remplacée, on fait des « chaises musicales ».

Cela fonctionne parfois, parfois non ou alors il faut arrêter une ligne.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut aussi que les salariés soient suffisamment formés et polyvalents.

M. BOUCHELAGHEM. - Il faut arrêter de tout mettre sur la polyvalence. La polyvalence ne résout pas tous les problèmes. Elle ne signifie pas changer de poste, de roulement ou revenir constamment à son poste. La polyvalence ne remplace pas l'existence d'un dispositif de remplaçant, comme cela existe ailleurs où un cadre était posé avec le délai de prévenance et d'autres éléments.

Je ne dis pas que le remplacement constitue la solution miracle, mais cela peut aider.

M. GAUSSOU, Président. - Je prends bonne note.

Je rappelle les dates des prochaines réunions paritaires :

- le jeudi 15 mai 2025 : paritaire dédiée à l'examen des fonds communs de placement, avec la participation du CIC ;
- le 12 juin : paritaire dédiée à l'emploi des seniors.

M. ADAM. - Un aparté concernant le mail envoyé hier : appel à candidatures ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, dernier point : il y a une question à l'ordre du jour concernant le cours de l'action Südzucker ; nous y reviendrons.

Concernant l'épargne salariale : nous mettons en place un Conseil de surveillance pour le fonds commun d'actionnariat Südzucker. Cela concerne exclusivement les porteurs de parts : ceux qui détiennent au moins une part ont reçu un mail spécifique les invitant à candidater pour l'un des deux sièges de titulaires ou l'un des deux sièges de suppléants. Le vote se déroulera entre le 3 et le 10 juin. L'appel à candidatures est ouvert jusqu'à fin avril.

J'ai déjà reçu quelques candidatures.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous dites « porteurs de parts », mais est-ce réservé uniquement aux salariés ?

M. ADAM. - Non, seulement aux salariés qui ont souscrit.

M. BOUCHELAGHEM. - Pourtant, je n'ai pas souscrit et j'ai reçu un mail.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez dû recevoir uniquement le flash d'information.

Le mail spécifique, envoyé par la société qui organise le vote, n'a été adressé qu'aux porteurs de parts.

M. BOUCHELAGHEM. - En effet, je ne l'ai pas reçu.

M. GAUSSOU, Président. - Vous pouvez souscrire à tout moment si vous le souhaitez.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous avons vu le résultat !

Nous découvrons cela par un flash d'information, alors qu'un accord avait été signé concernant les FCP. A minima, nous aurions dû être informés plus en amont.

M. GAUSSOU, Président. - Nous en avons parlé lors de l'accord signé en janvier 2024 et je crois l'avoir évoqué lors du dernier CSE. Je vérifierai, mais c'est une information publique.

Le scrutin qui se terminera le 10 juin permettra aux élus de participer à l'Assemblée Générale prévue le 10 juillet.

M. BOUCHELAGHEM. - Où se tiendra l'Assemblée Générale ?

M. GAUSSOU, Président. - Elle se tiendra en Allemagne.

Je propose de faire une pause.

(La séance est suspendue à 11 h 12 et reprise à 11 h 32.)

M. GAUSSOU, Président. - Je vous propose de reprendre avec la partie Qualité et les informations propres aux sites qui seront traitées par Julien et Cécile.

M. KANTHACK. - Il y a eu un peu moins de réclamations au mois de mars : six réclamations finalisées et justifiées.

L'une est liée à un corps étranger au Conditionnement : un morceau de colle retrouvé dans un étui de cassonade. Au départ, nous avions cru qu'il s'agissait d'une pastille intègre, car cela a la même forme que la pastille que nous insérons directement dans les générateurs de colle, mais après analyse, il s'agit d'un dépôt de colle formant une boule similaire. Lors de la mise en place du trait de colle, des dépôts peuvent se former et à un moment, tomber. Nous travaillons actuellement sur ce point.

Une autre réclamation justifiée concerne également le Conditionnement : sur des fardeaux de morceaux, nous n'avons parfois que quatre boîtes au lieu de cinq, car une boîte peut se coucher et prendre la place de deux. Cela n'est pas détecté actuellement ; nous étudions des solutions techniques pour piéger ce phénomène.

M. ADAM. - Ne pourrait-on pas utiliser une colle colorée ?

M. KANTHACK. - C'est dans la cassonade.

M. BOUCHELAGHEM. - Comment répondez-vous au consommateur dans ce cas ?

La réclamation est justifiée, cela relève de la responsabilité de SLS.

M. KANTHACK. - Nous fournissons une explication et précisons que nous travaillons à éviter ce problème.

En attendant, nous avons renforcé les nettoyages pour vérifier les dépôts de colle et nous testons une nouvelle buse.

Nous répondons que le problème est avéré.

M. BOUCHELAGHEM. - Je sais comment répondre à un client industriel en cas de réclamation, mais pour un consommateur, il ne faut pas négliger l'importance de la réponse.

M. KANTHACK. - Je ne sais pas.

M. DESSAINT. - S'agit-il de la même réclamation que celle évoquée le mois dernier ?

M. KANTHACK. - Le mois dernier, nous ne savions pas si c'était justifié.

Cette fois, c'est confirmé.

M. BOUCHELAGHEM. - Concernant les réclamations en cours, j'ai remarqué une mention de Fifo.

Est-ce un produit Südzucker ?

M. GAUSSOU, Président. - Il s'agit de sucre bio livré directement par Südzucker.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce produit est-il fabriqué hors SLS ?

M. KANTHACK. - Non, je pense que s'il est concerné ici, c'est qu'il est fabriqué par SLS.

M. BOUCHELAGHEM. - Pourtant, la dernière fois, nous avons eu une réclamation sur des bûchettes.

M. KANTHACK. - C'est à la marque SLS.

M. BOUCHELAGHEM. - Un problème de Fifo est étonnant en soi.

M. KANTHACK. - Nous traitons la réclamation : nous vérifions sa véracité.

Le mois prochain, elle sera soit finalisée et justifiée, soit supprimée du système.

Les six réclamations en cours nécessitent une enquête, pour vérifier leur fondement. Nous les enregistrons pour suivre la volumétrie traitée par le système qualité.

Nous avons aussi quelques remarques clients relevées en mars : toujours un bruit de fond concernant les sacs et big bags percés, des palettes penchées et des ruptures sur des produits SLS, mais pas fabriqués sur nos sites actuels.

M. ADAM. - A-t-on changé les palettes pour les big bags percés ?

M. KANTHACK. - Oui, nous sommes passés en ECO PGS au lieu des palettes demi-lourdes renforcées.

M. BOUCHELAGHEM. - Les ruptures entrent-elles dans les critères d'intéressement ?

M. KANTHACK. - Non.

Concernant les audits réalisés, début mars, nous avons eu l'audit de certification IFS à Eppeville, avec un score de 97,53 %. Nous devrions être classés en niveau supérieur, malgré quatre écarts B et quatre écarts C. C'était, de mémoire, la même auditrice qu'à Roye Conditionnement. Du 25 au 26 mars, il y a eu un audit également à Bresles ; nous attendons le compte rendu.

Mme HERNANDEZ. - Nous avons depuis reçu les résultats : quatre écarts B et deux écarts C.

M. KANTHACK. - Nous serons également en niveau supérieur.

Le processus est classique : après réception des écarts, nous devons répondre avec un plan d'actions et le certificat IFS est délivré après acceptation de ce plan.

M. BOUCHELAGHEM. - Le référentiel de l'audit a-t-il changé cette année ?

M. KANTHACK. - Non, nous sommes toujours en version 8.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce la même version que l'an dernier ?

M. KANTHACK. - Oui, nous étions déjà passés en V8.

Il y a un mois chargé également avec Marseille et l'IFS. Nous ne savons pas encore si nous aurons le même auditeur à Marseille. Il y a le certificat Halal à Étrépagny à venir. Nous avons aussi un audit Yoplait début juin à Roye, ainsi qu'une visite de SCAMARK (Leclerc).

Il y a un autre temps fort : les audits sociaux obligatoires pour livrer certains clients industriels. Intertek réalisera l'audit pour des grands comptes tels que Nestlé et Coca-Cola. Cet audit aura lieu à Étrépagny du 19 au 21 mai. Nous devons également planifier des dates pour Roye Sucrierie et Roye Conditionnement, car les clients ne souhaitent pas un audit conjoint. Cela représentera donc trois audits de deux jours et demi chacun.

M. BOUCHELAGHEM. - Seuls ces sites sont-ils audités ?

M. KANTHACK. - Oui, seuls les sites de production sont concernés. Nestlé et Coca-Cola se concentrent sur ces trois sites.

Nous aurions préféré regrouper Roye en une seule entité, mais cela est impossible pour eux, car cela dépend du numéro de SIRET.

M. PUECHAL. - N'importe quel salarié peut-il être audité ?

M. KANTHACK. - Oui, des interviews seront réalisées.

Les auditeurs sélectionneront un certain nombre de personnes et nous organiserons les entretiens.

M. BOUCHELAGHEM. - N'est-ce pas un peu partial ?

M. KANTHACK. - Il faut fournir un échantillon représentatif de tous les secteurs.

Nous ne pouvons pas choisir qui est interrogé.

M. BOUCHELAGHEM. - Le choix final des salariés vous revient tout de même.

Mme HERNANDEZ. - Dans nos expériences précédentes, cela se fait parmi les salariés présents pendant l'audit, en tenant compte des absences pour vacances ou postes tournants.

Honnêtement, cela reste relativement aléatoire.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est la réponse la plus politique que j'aie entendue.

J'ai moi-même participé à un audit social mandaté par Coca-Cola à Marseille.

M. GAUSSOU, Président. - C'était il y a longtemps.

M. BOUCHELAGHEM. - L'auditeur était venu, mais l'audit était orienté ; je me souviens, il voulait voir la diversité chez SLS.

C'était forcément orienté selon les personnes présentes...

M. GAUSSOU, Président. - J'échangeais avec le RH qui sélectionnait les personnes les mieux à même de répondre.

M. BOUCHELAGHEM. - La personne auditée ne doit pas dénigrer l'entreprise. Nous revenons à ce qui a été dit en début de CSE.

M. GAUSSOU, Président. - Elle doit être crédible aussi.

Si elle affirme : « Les enfants travaillent chez nous », ce n'est pas crédible.

M. KANTHACK. - C'est du travail.

M. GAUSSOU, Président. - Cela représente du temps et de l'argent.

M. PUECHAL. - Est-ce obligatoire ?

M. KANTHACK. - Pour livrer ces clients, oui.

M. PUECHAL. - Le salarié est-il obligé de participer à cet audit ?

M. KANTHACK. - Je ne sais pas, la situation ne s'est jamais présentée.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela figure dans certaines fiches de poste repère : être présent ou répondre aux audits.

M. GAUSSOU, Président. - Considérer qu'un salarié puisse se soustraire à un audit me paraît difficile, quelle que soit la nature de l'audit.

Cela fait partie du travail, pour le dire très directement.

M. PUECHAL. - Pour un audit social, c'est différent.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un audit organisé par la Direction.

M. PUECHAL. - C'est pour cela que je posais la question : c'est un audit social.

M. GAUSSOU, Président. - Un salarié peut éventuellement dire qu'il n'est pas à l'aise ; on peut alors envisager une solution, mais sur le principe, cela peut concerner tout le monde.

M. BOUCHELAGHEM. - Si c'est dans le bon sens, pour le bien de l'entreprise...

M. GAUSSOU, Président. - C'est pour vendre à Coca-Cola.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est un peu hypocrite ; qu'ils aillent voir leurs usines en Afrique et en Asie d'abord ! Néanmoins, nous comprenons l'objectif.

Il faut cependant veiller à ce que le salarié ne soit pas mis en porte-à-faux entre la Direction et l'auditeur et qu'il sache sur quoi il va être audité.

M. PUECHAL. - Ce serait bien d'informer les salariés avant l'audit, plutôt que de leur annoncer le jour même qu'ils passeront un audit social.

Le terme « social » peut effrayer.

M. KANTHACK. - Nous ne connaissons pas les questions à l'avance, mais nous informerons les salariés qu'ils pourront être sollicités.

M. PUECHAL. - Souvent, l'information arrive trop tard.

Le mot « social » peut faire peur.

M. GAUSSOU, Président. - Pour avoir participé à plusieurs audits, cela s'est toujours bien passé.

Mme HERNANDEZ. - Nos betteraviers nous ont transmis un bilan météo.

En début d'année, la situation est différente de l'année précédente où nous étions noyés. En mars, il a fait très sec, permettant des semis dans de très bonnes conditions, même si, vers la fin, les terres s'étaient asséchées à cause du vent. Les planteurs s'inquiétaient du démarrage de la germination en raison du manque d'humidité dans les terroirs.

En Normandie, il a plu hier et de nouvelles pluies sont attendues, ce qui devrait arranger la situation. Les températures ont été légèrement supérieures à celles de l'an passé en mars.

En suivant, vous avez l'historique des dates de semis. Cette année, les semis ont été relativement précoces. Cela faisait quelques années que l'on n'avait pas semé aussi tôt et avec une amplitude de dates de semis plutôt resserrée, contrairement à certaines années.

M. BOUCHELAGHEM. - L'allongement de la durée des semis est-il lié au temps ?

Mme HERNANDEZ. - Parfois, les semis commencent, puis la pluie empêche l'accès aux parcelles, retardant ainsi la deuxième moitié des semis.

En 2023, cela avait été très compliqué.

M. BOUCHELACHEM. - En 2019-2020, les semis avaient-ils été bons ?

Mme HERNANDEZ. - Oui, tout avait été semé rapidement, mais pas aussi tôt : plutôt fin mars/début avril, mais de manière très resserrée, car un créneau météo favorable avait permis des semis massifs.

M. GAUSSOU, Président. - Cette année, c'est un peu la même chose : semis très tôt et relativement resserrés.

Mme HERNANDEZ. - Nous nous rapprochons de la configuration de 2015.

Concernant les écumes à Étrépagny et Roye : la sortie des écumes de la dernière campagne est prévue pour fin mai/début juin, en fonction des conditions météo. Les tonnages estimés sont de 65 000 tonnes à Étrépagny et 90 000 tonnes à Roye. Les services betteraviers sont en train de réaliser les campagnes d'enquête pour trouver des débouchés pour ce tonnage, avec un point de vigilance sécuritaire : éviter de salir les abords des bassins.

Nous avons également lancé une campagne photographique sur les betteraviers : préparations des semis, qualité des terres, premières pousses sur certaines parcelles, arrosage en Picardie.

Après, vous avez la carte des parcelles d'essai dans le cadre du programme Mont Blanc betteravier : il existe 63 parcelles d'essai cette année, soit plus que l'an dernier, réparties de manière homogène.

Enfin, nous avons communiqué auprès des planteurs sur les prévisions de date d'apparition des pucerons, avec conseils et recommandations pour optimiser la lutte contre les pucerons.

Cette année, deux produits anti-pucerons sont autorisés : Teppeki et Movento. Comme l'an dernier, ils prévoient de surveiller l'apparition des premiers pucerons afin de pouvoir traiter aux dates les plus efficaces possibles pour optimiser la lutte contre les pucerons.

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

(Aucune.)

M. KANTHACK. - Concernant la Supply Chain et l'évolution des stocks, à Étrépagny, 1 500 tonnes de big bags ont été contractées pour Liopart sur la période semaine 19 à semaine 23.

Des clients belges (Barry Callebaut pour 18 000 tonnes et Rafti Lebbe pour 7 500 tonnes) sont affectés à SLS pour vendre nos sucres.

M. ADAM. - Pour quelle raison ? Les Belges rencontrent-ils des problèmes de livraison ?

M. KANTHACK. - Ils ont un peu moins de sucre et nous en avons davantage.

À Roye, selon la période de l'année, il y a toujours un équilibre à trouver entre base fin et base moyen.

Nous avons affecté des clients pouvant recevoir de la base fin directement depuis Roye, pour équilibrer la situation, notamment car une résine est en cours de mise en place dans le silo 3. Nous

36/100

sommes restés à nos capacités maximum pour être certains d'avoir assez de base moyen jusqu'au début de la campagne sirop.

M. BOUCHELAGHEM. - Concernant le sucre problématique transféré d'urgence à Eppeville, a-t-il été totalement évacué ?

Il posait un problème de coloration, si je me souviens bien.

M. KANTHACK. - Oui.

Nous avons stocké un peu de base fin à Eppeville au cas où, pendant la vidange du silo, nous ayons besoin d'en tamiser. Nous ne l'avons finalement pas utilisé.

Aujourd'hui, il est valorisé et vendu au départ d'Eppeville. Je ne sais pas à quel client exactement.

M. BOUCHELAGHEM. - La dernière fois, vous cherchiez des débouchés pour l'évacuer. C'est donc réglé pour le moment, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. BOUCHELAGHEM. - Ne risque-t-on pas d'en retrouver à Marseille, par exemple ?

M. KANTHACK. - Ce n'est pas prévu.

M. LE POULLEN. - Le sucre destiné à Marseille viendra d'Étrépagny.

M. BOUCHELAGHEM. - Il ne faudrait pas reparler des qualités de sucre, car la dernière fois, lorsque j'en ai parlé, M. MASEREEL m'a regardé de travers au sujet des problèmes de coloration rencontrés avec Étrépagny.

M. KANTHACK. - Par rapport à la question de tout à l'heure, le trait sur l'image affichée correspond au niveau de silo que nous souhaitons atteindre. Pour l'instant, le plan est respecté.

Nous devons maintenant suivre la courbe pour nous assurer qu'elle diminue comme prévu, notamment après la campagne sirop.

M. ADAM. - Cumuler les deux, est-ce environ 18 000 ?

M. KANTHACK. - Oui, ce sont les TMS.

Concernant le conditionné, nous avons lancé la production du sac de 5 kg pour la marque « Pouce » d'Auchan. Nous avons également réalisé une opération pour Lidl en Allemagne, sous la marque Südzucker : sur trois ou quatre semaines, 800 tonnes ont été produites.

Nous avons réussi à rendre la ligne disponible pour cette production et nous sommes allés au bout.

M. DESSAINT. - Seul le site de Roye Conditionnement dispose-t-il d'une ligne pour le 5 kg ?

M. KANTHACK. - Oui, à ma connaissance.

Peut-être que notre sous-traitant allemand Mittweida peut également en produire, mais je n'en suis pas sûr.

M. BOUCHELAGHEM. - Le sac est-il le même pour Auchan et Lidl ?

M. KANTHACK. - Non, celui destiné à Lidl Allemagne est différent de celui du « Pouce » d'Auchan.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce sac me rappelle les problèmes d'émanations d'odeur de solvant que nous avons rencontrés dans le Groupe.

M. KANTHACK. - Cela concernait le sac de 1 kg, pas celui-ci.

M. BOUCHELAGHEM. - N'était-ce pas le même papier, etc. ?

M. KANTHACK. - Non.

Un point important : nous renégocions actuellement le contrat avec Dossin, arrivé à son terme après six ans. C'est un enjeu fort en termes de coûts. Alain MASEREEL nous accompagne dans cet exercice.

Nous avons également constitué un groupe de travail sur des litiges transport. Chaque fois qu'une palette est couchée, un litige est généré. Le problème est récurrent sur le banderolage et nous devons y travailler.

Concernant la cassonade Fairtrade : avec le passage à cette certification, nous devons sourcer davantage de volumes, non pas pour cette année, mais pour l'année suivante. Nous envisageons d'essayer du sucre provenant du Costa Rica. Un plan d'essai et de contrôle est en cours de mise en place, que ce soit sur les morceaux, les étuis ou les packs.

M. BOUCHELAGHEM. - Étant donné que la production de Marseille est étroitement liée à Roye Conditionnement, je m'avance peut-être, mais concernant les réclamations logistiques, il serait pertinent que nous soyons intégrés à vos groupes de travail sur les litiges transport.

M. KANTHACK. - Cela concerne uniquement le palettisé.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous en produisons également. Il nous arrive de charger des conteneurs assimilés à du palettisé et parfois des clients formulent des réclamations en raison de palettes abîmées ou percées. La responsabilité est difficile à établir.

M. KANTHACK. - C'est exactement pour cela que nous travaillons sur ce sujet. Les rapports d'expertise nous sont souvent défavorables.

Concernant Roye Conditionnement, un projet important démarre : le projet MERCURY, piloté par Offenau. Il vise à intégrer la gestion des magasins grande hauteur (MGH) dans la nouvelle version de SAP. Aujourd'hui, Offenau est en obsolescence totale sur son logiciel actuel. Plusieurs personnes de SLS participent au projet : Marie FAUVARQUE, Anne CARLIER, Marie-Line POUYAU.

L'objectif est d'assurer un support, de paramétrer et de définir les modes de fonctionnement. Nous ne savons pas encore si, pour Roye, nous abandonnerons complètement Easy WMS au profit de SAP. L'impact est prévu pour 2026 ou 2027.

Mme HERNANDEZ. - Concernant Étrépagny, un changement de direction est intervenu récemment, impliquant des modifications dans le pilotage de l'usine.

(Rires.)

Nous avons remplacé l'ancien Comité de direction qui était devenu trop réduit, par un comité opérationnel intégrant également les ingénieurs d'exploitation, les ingénieurs maintenance et les responsables investissements.

Je vous ai mis en illustration un atelier de maintenance : c'était en mars, lors du démarrage de l'intercampagne, avec un rituel Optimum basé sur des tableaux de suivi d'indicateurs et d'échanges. L'équipe investissements commence également à travailler sur le même type de rituels et d'indicateurs. De plus, chaque site dispose d'ambassadeurs Optimum ayant suivi une formation en lead management au sein du Groupe. À Étrépagny, nous en avons deux. Des projets sont en cours, menés par ces ambassadeurs.

La reprise sirop a démarré le 31 mars. Je ferai un premier bilan le mois prochain. Le démarrage a connu des difficultés, mais globalement, certains éléments sont encourageants.

Sur le plan de la maintenance, nous avons mené un important travail de contrôle décennal des équipements sous pression, ainsi qu'une révision des équipements utilisés pendant la campagne.

Certaines faiblesses ont été détectées, notamment sur des faisceaux de cuites, mais nous avons su réparer pour passer les contrôles décennaux. Cela déclenche néanmoins une réflexion sur les futures maintenances à prévoir pour garantir la pérennité des équipements.

Un gros travail a également été mené pour construire les budgets de maintenance 2025-2026 et pour mettre en place des indicateurs de suivi par secteur.

Parmi les expertises en cours, deux points ressortent : des dégâts sur l'ensemble des vis à pulpe et de gros travaux de retubage à réaliser sur l'un des réchauffeurs diffusion.

Nous devons également procéder à l'inspection et, si nécessaire, à la réparation de la thermo-compression du corps 1A, après celle du corps 1B l'an dernier, par suite d'un incident en campagne 2023. Ces sujets ont été abordés en CSSCT.

M. DESSAINT. - La décennale est-elle en cours ?

Mme HERNANDEZ. - Tous les équipements nécessaires pour la post-campagne ont été vérifiés avant son démarrage. Il nous reste deux corps d'évaporation, non utilisés pendant la post-campagne, pour lesquels nous avons plus de temps.

Concernant nos investissements actuels : nous sommes en train de finaliser la programmation des décalcifications sur PCS7, dans le prolongement de la transformation de PCS7 pour la partie avant de l'usine d'Étrépagny. Le remplacement de l'épierreur 6 est en cours : l'ancien a été ferrailé, le génie civil refait et nous montons actuellement la charpente pour installer le nouvel équipement courant mai. Nous avons également signé une commande d'études d'ingénierie pour notre prochaine phase de décarbonation à Étrépagny qui consistera en l'installation d'un corps d'évaporation supplémentaire avec recompression mécanique de vapeur.

Côté SES, comme évoqué le mois dernier, nous avons mené une opération de vidange partielle du silo 75 extérieur, fortement encrassé, pour faciliter le désilage par les équipes du SES. Nous avons arrêté cette opération la semaine dernière, car il était nécessaire d'ensiler du sucre dans ce silo ; il est évident que les deux opérations ne peuvent se faire simultanément.

Nous avons également eu le plaisir d'accueillir une jeune ingénieure dans le cadre du Trainee Programme de Südzucker. Elle restera à Étrépagny jusqu'à fin septembre avant de poursuivre dans d'autres usines de SLS ou du Groupe, selon les opportunités.

Un projet environnemental est en cours avec des planteurs proches de l'usine : développement d'une activité d'irrigation à partir d'eau condensée et d'eau de bassin, sans passer par la station d'épuration. Les premiers essais ont été réalisés récemment, avec un objectif de 200 000 m³ d'eau à redistribuer pour l'irrigation de légumes, maïs et pommes de terre.

M. ADAM. - Cela a-t-il démarré ?

Mme HERNANDEZ. - Oui, sous forme d'essais : deux jours d'arrosage ont été réalisés. Nous finalisons actuellement les accords et les protocoles de sécurité avec les planteurs.

M. ADAM. - Ce sera donc à la demande du planteur, sans période définie ?

Mme HERNANDEZ. - Nous leur demandons de s'engager sur un volume d'eau (par exemple, 10 000 m³) qu'ils devront prendre, même en cas de pluie. La négociation est menée par Thomas NUYTEN.

M. ADAM. - Qui sera le relais chez SLS pour mettre en route et surveiller cette activité, notamment en période estivale ?

Mme HERNANDEZ. - Actuellement, l'installation est sécurisée : nous utilisons une ligne de pompe d'épandage. Quelques modifications techniques ont été apportées pour détecter les surpressions, fuites ou risques matériels et arrêter l'installation automatiquement. L'objectif est de démarrer l'installation en journée et de la laisser tourner sans surveillance jusqu'à la fin de la parcelle.

M. ADAM. - Est-ce SLS qui mettra en route les pompes ?

Mme HERNANDEZ. - Oui, nous refusons que les planteurs interviennent directement. Nous mettrons en route en journée uniquement.

M. ADAM. - Attention, en été, certains salariés, notamment au lavoir, seront en congé ; qui prendra le relais ?

Mme HERNANDEZ. - C'est une bonne remarque. Le planning d'été n'est pas encore établi, mais nous pourrions interrompre les arrosages si nécessaire. Nous avons un peu moins de mètres cubes à sortir que nos collègues de Roye Sucrerie, donc une pression un peu moins forte, mais c'est effectivement une organisation à mettre en place.

Concernant Bresles : nous avons enfin reçu, après de longs mois d'attente, le rapport de l'Ineris concernant l'étude de danger ATEX. Nous lançons maintenant les études pour compléter les découplages à la suite des préconisations de l'étude de danger. À Bresles, l'activité actuelle est concentrée sur les expéditions, à un rythme réduit et sans horaires élargis.

Pour information, nous avons annulé une convention historique avec la SNCF relative à l'utilisation de la voie ferrée passant derrière l'usine de Bresles, laquelle n'était plus utilisée par SLS depuis deux décennies. La voie ne sera donc plus entretenue.

M. ADAM. - Cela signifie-t-il que la voie ne sera plus du tout entretenue ?

Mme HERNANDEZ. - Exactement. Saint Louis ne l'utilisait plus depuis une ou deux décennies.

Concernant Roye Sucrerie : le nettoyage industriel était quasiment terminé au moment où ce document a été rédigé ; il l'est probablement aujourd'hui. Les expertises et travaux d'intercampagne avancent bien.

Comme à Étrépagny, certaines expertises ont révélé des détériorations, notamment sur les bandes transporteuses, en cours d'analyse.

Concernant l'irrigation : plus de 100 000 m³ ont été sortis, mais actuellement, il n'y a plus de sorties faute de demandes agricoles ; cela reprendra prochainement.

Le silo 3 a été vidé, nettoyé et une résine a été posée au sol. Le nettoyage final est en cours.

M. KANTHACK. - La résine est posée ; ils poursuivent actuellement le nettoyage.

Mme HERNANDEZ. - Concernant les essais Crista, ceux-ci avaient été réalisés et étaient prêts pour le démarrage. Le démarrage a eu lieu lundi, avec des difficultés au niveau de la chaufferie : un problème de fuite sur un tube d'eau sur une chaudière, ainsi qu'une fuite sur une vanne manuelle d'évent sur l'autre chaudière, empêchant la montée en pression. Les chaudières ont été réparées et l'une d'elles a pu démarrer hier.

Concernant le turboalternateur : le rotor a été déposé pour nettoyage. Malheureusement, un simple nettoyage ne suffira pas : un débobinage et un rebobinage seront nécessaires. Nous espérons récupérer le rotor à temps pour les essais généraux.

Côté investissements : les études pour l'agrandissement du périmètre d'irrigation se poursuivent. Les consultations pour les lots de travaux sont en cours. Le futur stockage de produits chimiques est en phase de permis de construire. Les travaux débuteront physiquement début 2026.

Nous poursuivons également les travaux d'aménagement du magasin et des ateliers, notamment sur la partie chauffage et climatisation.

Concernant les projets futurs : nous continuons l'avant-projet détaillé pour le remplacement de l'épuration. Les plans de décarbonation avancent pour les deux sucreries, Roye et Étrépagny. Les consultations viennent de se terminer pour des études d'installation de recompression mécanique de vapeur, dans le cadre de la réduction de la consommation énergétique. Une étude est également lancée pour augmenter la capacité de livraison électrique de l'usine, afin d'accompagner nos projets de décarbonation.

M. KANTHACK. - A Roye Conditionnement, le rythme continu d'ensilage de base fin est prévu du 12 mai au 13 juin. Nous concentrons la production de base fin sur cette seule période qui concerne les week-ends. J'ai intégré cela dans l'organisation du mois de mai, mais une question est prévue à ce sujet, nous pourrions y revenir tout à l'heure.

Un moment important sera la semaine 20 : nous allons enfin commercialiser notre sachet papier 1 kg glace, remplaçant le plastique par du papier sur notre ligne Rovema. Ce n'était pas évident, mais nous avons trouvé une solution pour l'intégrer dans une caisse PAV (Prêt À Vendre) qui pourra être mise directement en rayon sans être dépotée.

M. DESSAINT. - Est-ce que ce sera en trois postes ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. DESSAINT. - Ce seront des personnes qui mettront en caisse manuellement, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Oui et nous tournerons un peu moins vite.

J'ai évoqué le client Lidl.

À noter que la palette LPR n'existe plus sous forme de plot bois, elle est passée en type Düsseldorf, avec des plots métalliques comme ceux de CHEP. C'est devenu un standard européen. Cela nous intéresse, car la qualité des palettes LPR est meilleure que celle des palettes CHEP, ce qui nous permettrait de proposer du LPR à certains de nos clients.

Un point important également pour cet été : pendant notre arrêt technique, nous mettrons en place les nouveaux AGV. L'analyse fonctionnelle est en cours de finalisation. De nouvelles technologies seront intégrées, comme le changement de batterie automatique pour éviter que les opérateurs aient à manipuler les batteries et des capteurs à 360 degrés plus performants. Cela demande un peu de travail d'adaptation, car les équipes ont changé entre 2010 et aujourd'hui.

M. BOUCHELAGHEM. - Quand démarrez-vous la production de la mise en caisse ?

M. KANTHACK. - Nous la démarrons en semaine 20.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela veut dire qu'il faut déjà que...

M. KANTHACK. - Ce que nous produisons sera mis en stock et nous devons avoir 100 tonnes pour fin mai afin que les ventes de juin puissent avoir lieu. Nous avons déjà fait des essais, mais sans commercialisation.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous adapterez l'organisation si vous voyez que cela ne va pas assez vite, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce la première fois que vous le faites ?

M. KANTHACK. - Oui, en commercialisation. Les essais avaient déjà été réalisés, mais la mise en caisse est la partie la plus délicate.

M. ADAM. - Y aura-t-il du renfort d'intérimaires ?

M. KANTHACK. - Oui, nous embaucherons des manutentionnaires.

M. DESSAINT. - Combien de personnes ?

M. KANTHACK. - Une pour l'instant, peut-être deux si nécessaire. Nous réduisons également la vitesse de la machine. Nous démarrons les recherches d'intérimaires pour en trouver deux par poste, afin d'anticiper et éviter des recherches en urgence.

L'objectif serait d'avoir une encaisseuse automatique.

M. BOUCHELAGHEM. - Il faudra donc étudier l'automatisation de la mise en caisse.

M. KANTHACK. - Oui, mais il faudra avoir suffisamment de volume pour justifier l'investissement et préparer un dossier en ce sens.

Concernant le pôle poudre, nous sommes légèrement en dessous de l'objectif. À noter que la sac trois têtes a bien performé en mars. Cela tourne bien.

La ligne sachet a rencontré quelques difficultés en mars, notamment avec deux casses du plieur de fermeture qui ont été réparées et réglées plus finement. En mars également, nous avons produit beaucoup de lots de trois sur la fardeleuse, ce qui a généré quelques soucis de réglage.

La ligne Rovema a eu un problème ponctuel de formation des cartons et d'encaissage sur une semaine, ce qui a impacté la performance.

Concernant les morceaux, au global, nous sommes en dessous de l'objectif que j'ai fixé à 68 %, puisque nous étions à 65 %. Les lignes export et roux ont bien fonctionné. En revanche, nous avons eu des difficultés sur deux lignes, les lignes 9 et 10, en lien avec des problèmes de démoulage en lien avec les tapis de séchage. Nous avons remplacé le tapis de séchage de la ligne 10, ce qui représente un investissement de 25 000 €. La ligne 10 est repartie correctement.

En revanche, la ligne 9 présente encore des problèmes de sucre noir ; ce matin encore, nous tentions d'identifier la source, entre graisse et saleté. Le problème persiste. La ligne 12, quant à elle, a fonctionné correctement. Ce sont vraiment les lignes 9 et 10 qui ont été problématiques en mars.

M. GAUSSOU, Président. - S'il n'y a pas de questions, nous terminons avec Eppeville et Cagny.

M. KANTHACK. - A Eppeville, les expéditions ont redémarré après l'arrêt technique. Un point important : les équipes ont pris possession d'un ancien bâtiment de stockage d'emballages, rénové pour y installer les pièces détachées, l'atelier de maintenance, les nouveaux bureaux techniques, une salle de réunion et un bureau de passage. Cela a permis de libérer des bureaux à l'accueil logistique pour accueillir le personnel betteravier qui était encore dans les anciens locaux de l'ex-LOR. La transformation d'Eppeville commence donc à devenir visible.

La signalétique a été mise aux couleurs SLS et un travail a été engagé sur la gestion des big bags destinés à la refonte.

Concernant la vente du site, les échanges avec l'acquéreur potentiel se poursuivent. Nous espérons pouvoir signer bientôt le compromis et le démantèlement se poursuit parallèlement.

À Cagny et Nassandres, les discussions avec un acquéreur potentiel continuent également, même si elles sont longues et complexes.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour Eppeville, est-ce une vente de toute la surface ?

M. GAUSSOU, Président. - Sauf l'endroit que nous occupons.

M. BOUCHELAGHEM. - À l'identique de Marseille, serons-nous locataires ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, nous gardons la propriété du terrain pour le silo et l'activité logistique, mais nous vendons la plus grande partie du site.

M. ADAM. - Avez-vous donc réalisé un découpage parcellaire ?

M. GAUSSOU, Président. - Exactement. Nous n'avons jamais été aussi proches d'une vente à Eppeville.

M. SERAMY. - Pour Cagny et Nassandres, cela devrait aller vite. Le premier acquéreur intéressé est-il toujours le même ?

M. ADAM. - Non, il a renoncé.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un autre. Il y a un important travail notarial. Les notaires sont très sollicités actuellement, ce qui ralentit les démarches. Nous avons également Aulnois qui est en cours.

M. ADAM. - Cette fois-ci, nous allons recevoir de l'argent, pas en donner, j'espère ! N'est-ce pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Exactement.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour Eppeville, est-ce une volonté de SLS de conserver le terrain ou est-ce l'acquéreur qui ne souhaitait pas prendre la totalité ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas le détail en tête, mais cela nous convient.

M. BOUCHELAGHEM. - À Marseille, cela ne vous convenait-il pas à l'époque de rester propriétaire de la parcelle ?

M. GAUSSOU, Président. - A Marseille, l'acquéreur était intéressé par la totalité du site et cela nous convenait également.

M. ADAM. - Du coup, nous nous trouvons à payer un bail à Marseille.

M. GAUSSOU, Président. - Pas pour l'instant.

M. ADAM. - C'est imminent.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sera l'année prochaine.

M. BOUCHELAGHEM. - Tous les ans, vous dites cela.

M. GAUSSOU, Président. - A contrario, nous ne payons pas de foncier, etc.

M. BOUCHELAGHEM. - On va le payer à Eppeville après. Ce ne sont peut-être pas les mêmes montants.

M. GAUSSOU, Président. - Comme le dit Julien, il y a aussi les silos. Ce n'est pas la même ampleur.

Ce qu'il faut, c'est que les deux fonctionnent pour l'entreprise.

M. BOUCHELAGHEM. - À Marseille, je pense que la Direction ne pensait pas que nous resterions aussi longtemps.

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

M. BOUCHELAGHEM. - La dernière fois, je vous l'avais dit : j'ai eu une discussion avec M. MORIN qui m'a dit : « On ne pensait pas qu'on allait rester aussi longtemps ».

M. GAUSSOU, Président. - Chacun peut faire marcher son imagination.

Concernant Marseille, j'ai noté deux points : la difficulté avec l'utilisation du sucre n° 2, évoquée par M. BOUCHELAGHEM lors de notre discussion sur la qualité du sucre. Dorénavant, le site de Marseille est livré plutôt d'Étrépagney afin de respecter la norme de coloration pour certains clients, notamment KONINGS qui exige une coloration inférieure à 25.

Je pense que cela se passe plutôt mieux.

M. BOUCHELACHEM. - Nous sommes encore un peu hauts, mais c'est mieux.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai aussi noté un point sur l'évolution du site : le propriétaire, dont nous parlions, est en train de vendre d'autres parcelles, notamment le Monde du cinéma qui s'installe dans la partie nord. Nous aurons une année un peu délicate où il faudra assurer pour notre exploitation un bon niveau de sécurité. Nous serons clôturés à terme, ce qui n'est pas encore le cas actuellement. Tout cela devra fonctionner harmonieusement.

M. BOUCHELACHEM. - C'est mal parti.

M. GAUSSOU, Président. - Ne partons pas défaitistes. C'est une période délicate, avec l'ensemble des autres travaux sur les parcelles voisines et nous au milieu qui devons assurer notre production.

M. BOUCHELACHEM. - Concernant la sécurité, allez-vous faire intervenir la CSSCT pour l'évolution du site en termes de sécurité et des équipements et du personnel ?

M. GAUSSOU, Président. - Il était prévu d'organiser des visites régulières.

M. BOUCHELACHEM. - Autant la caler dès maintenant.

M. GAUSSOU, Président. - Cela peut faire sens.

M. DESSAINT. - Il était prévu qu'une date soit planifiée. Nous attendions Éric DIEVAL, le secrétaire, pour cela.

M. GAUSSOU, Président. - Il y aura aussi les travaux de déplacement des ponts-basculés, la fermeture, la mise en place des portails, etc.

M. BOUCHELACHEM. - M. KANTHACK, si cela ne vous prend pas trop de temps, un point production à Marseille serait utile. Il suffirait de rajouter une ligne supplémentaire. Cela ira vite.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, nous intégrerons les volumes à ce niveau.

M. BOUCHELACHEM. - Quand nous faisons le point sur la production à Roye, cela permettrait de faire aussi apparaître l'évolution des productions à Marseille, en termes d'approvisionnement en sucre sec et de volume de sortie. Cela montre, pour ceux qui en douteraient que nous travaillons à Marseille.

M. KANTHACK. - C'est une bonne idée.

M. SERAMY. - Quand il y aura différents exploitants sur le site d'Eppeville, où passera la circulation ? Passera-t-elle par la logistique ? Vont-ils créer un accès par la cour à betteraves ?

M. KANTHACK. - Nous sommes sur deux parties bien différenciées : ils seront chez eux et nous chez nous. Où précisément, je ne sais pas.

M. SERAMY. - Il y aura un gros travail au niveau des voies. Il faudra qu'ils trouvent un autre accès.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous propose d'en rester là pour ce matin. Nous reprendrons à 13 h 45.

(La séance est suspendue à 12 h 38 et reprise à 13 h 45.)

IV. QUESTIONS PREALABLEMENT POSEES

Situation Générale

1. Avez-vous le montant de la réserve de participation ?

M. GAUSSOU, Président. - Je pense que nous l'aurons un peu plus tôt que l'an dernier. Nous l'avions annoncé courant mai ; cette année, ce sera légèrement anticipé, mais il faut attendre les validations formelles des commissaires aux comptes. Nous effectuerons la communication par le flash information habituel dès que nous l'aurons.

Je pense que ce sera d'ici un mois.

Je ne reviens pas sur nos échanges précédents. Les résultats devraient être positifs, il y aura donc une participation.

M. ADAM. - Et qu'en est-il concernant l'abondement à l'action Südzucker ?

M. GAUSSOU, Président. - Il est tout à fait possible.

2. Quelle est l'évolution des emblavements par région pour 2025 ? Pouvez-vous nous rappeler la différence entre la betterave marchande et non marchande ; ces deux catégories entrent-elles en compte pour déterminer la durée de campagne ?

M. GAUSSOU, Président. - Cette année, nous avons limité l'objectif de réduction des surfaces à -15 %. Nous terminons finalement avec une réduction de 11,5 % au global :

- en Picardie, la baisse est de 11,8 %,
- en Normandie, elle est de 11,1 %.

Concernant la betterave non marchande (BNM), il s'agit des parties non traitables par l'outil industriel : parties pourries, gelées, dégradées, nécrosées, écartées par les opérateurs sur la table de tri et pesées séparément. Chaque année, nous calculons un pourcentage global de BNM, d'abord par camion, puis consolidé à l'échelle de l'usine.

À titre d'exemple, entre Roye et Étrépagny, nous sommes autour de 0,35 % à 0,40 % de BNM sur la campagne. Ces betteraves ne sont pas rémunérées aux planteurs.

Au départ, la BNM n'est pas prise en compte pour calculer la durée prévisionnelle de campagne, car son taux est inconnu à l'avance.

M. ADAM. - Quand on rémunère le planteur, applique-t-on un prix dégradé ?

Mme HERNANDEZ. - Non, les BNM ne rentrent pas dans le tonnage payé aux planteurs. L'accord interprofessionnel prévoit que seules les betteraves saines, loyales et marchandes sont rémunérées. La partie dégradée est écartée et intégrée dans la tare terre, mais elle est pesée séparément.

3. Point sur la campagne sirop : les objectifs de production sont-ils maintenus ?

M. GAUSSOU, Président. - Concernant Étrépagny, nous visons toujours environ 90 000 tonnes

environ pour 77 jours de reprise sirop. Les semaines 25 et 26, nous prévoyons l'arrêt technique du SES, imposant l'arrêt de la production à cette échéance.

Pour Roye, l'objectif est de produire 95 000 tonnes et de terminer la liquidation au plus tard à la fin de la semaine 27.

Nous restons alignés avec ce qui était prévu initialement, sans modifications significatives.

4. Allons-nous être concernés par les barrières douanières qui se mettent en place au niveau du commerce international ? Si oui, peut-il y avoir un impact sur nos coûts de production ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a deux volets à considérer.

Premièrement, sur le sucre directement : à ce stade, aucun changement prévu sur les droits de douane. Les droits actuels restent de 419 €/t pour le sucre blanc et 339 €/t pour le sucre brut destiné au raffinage. Notre marché reste ouvert aux importations préférentielles : ACP, PMA, Balkans, Amérique centrale, etc., souvent avec droits réduits ou nuls. Il n'est pas prévu de modification de ce régime.

À une époque, la Commission Européenne avait envisagé d'inclure le sucre dans les mesures de rétorsion contre les États-Unis (politique dite « trumpienne »), mais tout cela a été suspendu pour 90 jours.

Du point de vue de Südzucker et donc de SLS, nous n'étions pas favorables à cette escalade, car cela aurait fragilisé nos exportations de produits sucrés alimentaires vers les États-Unis.

M. BOUCHELACHEM. - SLS et Südzucker auraient donc été indirectement impactés ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, cela aurait touché nos clients industriels et, par ricochet, la filière sucre.

Limiter les exportations de boissons, gâteaux, etc., aurait eu un impact économique pour nous.

M. BOUCHELACHEM. - D'accord, nous aurions donc été indirectement touchés.

M. GAUSSOU, Président. - Heureusement, ce scénario ne s'est pas produit.

Cependant, la situation mondiale reste instable, avec des décisions imprévisibles ; il faut donc rester attentif.

Sur l'impact éventuel sur nos coûts de production, pour l'instant, nos directions des achats n'observent pas d'incidence notable. Nous achetons peu de matières venant de pays directement affectés par des hausses de droits de douane.

Concernant l'énergie, le prix du pétrole est actuellement bas, ce qui est favorable à l'industrie en général. Nos sucreries fonctionnant au gaz, l'impact du pétrole reste indirect, mais la tendance est plutôt positive.

M. PUECHAL. - Cela ne durera pas...

M. GAUSSOU, Président. - C'est possible, mais à ce jour, la situation énergétique est plutôt favorable.

5. Désignation de l'expert pour l'examen des comptes annuels de Saint Louis Sucre.

M. ADAM. - Comme tous les ans, au mois d'octobre, nous avons la commission économique avec l'examen des comptes de SLS. Je vous propose de continuer avec le cabinet Legrand.

Pour les exercices suivants, ce serait peut-être bien d'examiner l'opportunité de changer de cabinet. Je suis ouvert si vous avez des propositions.

M. DESSAINT. - Nous pourrions recourir à Axia.

M. ADAM. - Chaque organisation syndicale va proposer le sien... Nous allons rester chez Legrand.

M. BOUCHELAGHEM. - M. GAUSSOU aime bien le cabinet Projexa.

M. DESSAINT. - Axia, ce n'est plus M. RICHARD qui venait auparavant présenter les comptes à Paris.

M. GAUSSOU, Président. - Si je comprends bien, le cabinet Legrand n'est soutenu par personne ?

M. BOUCHELAGHEM. - C'était FO.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai eu un contact avec le cabinet Legrand qui est disposé à nous suivre cette année encore.

M. BOUCHELAGHEM. - Le cabinet Legrand est intervenu lors des PSE. Nous avons vu le résultat !

M. ADAM. - Contrairement à d'autres cabinets, ils nous avaient fourni des réunions assez riches en conseils.

M. GAUSSOU, Président. - C'est la qualité du rapport et du conseil qu'il faut évaluer.

Du point de vue de la direction, nous avons pris nos habitudes avec le cabinet Legrand. Nous travaillons plutôt bien ensemble. Isabelle MONGEAUD travaille également avec moi sur ce dossier.

M. ADAM. - Ils connaissent notre historique. Un nouveau cabinet partirait de zéro.

M. BOUCHELAGHEM. - J'aime bien votre intervention, M. GAUSSOU.

Vous donnez votre avis, mais cela s'arrête là.

M. GAUSSOU, Président. - Le président a le droit de s'exprimer.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est ce que je viens de dire. Cela s'arrête là. Vous n'avez pas à interférer dans le choix du cabinet.

M. GAUSSOU, Président. - Le fait que je travaille plutôt bien avec le cabinet Legrand depuis quelques années est aussi important.

M. BOUCHELAGHEM. - Fournissez-vous toutes les informations qu'ils vous demandent ?

M. GAUSSOU, Président. - Autant que possible, oui et lorsqu'une information manque, ils la redemandent.

M. ADAM. - Ils m'appellent également.

M. GAUSSOU, Président. - Chaque année, nous recevons une check-list au mois de mai. Il y a un parcours obligé.

M. ADAM. - Je propose de voter.

➤ **Vote :** le cabinet Legrand est désigné à l'unanimité.

M. GAUSSOU, Président. - Nous travaillerons donc à nouveau avec ce cabinet, en espérant qu'il limite la hausse de ses honoraires.

(Rires.)

6. Quelle est l'évolution du cours de l'action Südzucker ?

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a que des bonnes nouvelles à ce sujet.

L'action cotait 11,35 € hier. Elle a pris une dizaine de pourcents depuis les échanges un peu tristes que nous avons eus le mois dernier.

M. ADAM. - C'est bien de dire 10 %, cela fait gros.

M. GAUSSOU, Président. - C'est pourtant le cas.

M. LE POULLEN. - 10 % de pas grand-chose...

M. GAUSSOU, Président. - Elle était tombée à 10,40 €.

C'est une action qui a peut-être du potentiel, avec un abondement à la clé.

M. BOUCHELACHEM. - M. GAUSSOU, je pense que c'est le moment ou jamais de relancer une campagne auprès des salariés pour acheter des actions, officiellement.

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

Nous n'avons pas prévu de communication spécifique. Cela arrive par le CIC quand ils proposent des placements.

M. BOUCHELACHEM. - À titre personnel, vous n'encourageriez donc pas les salariés à acheter des actions, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Si nous faisons une communication, elle serait neutre : « Si vous souhaitez souscrire, c'est le moment ».

Je ne vais pas écrire : « Je vous encourage à... ».

M. BOUCHELACHEM. - Pourtant, lors de la mise en place de l'accord pour les actions Südzucker, c'était un peu le propos que vous teniez.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'en ai pas le souvenir.

M. BOUCHELACHEM. - Je peux vous relire les minutes.

M. GAUSSOU, Président. - Au contraire, nous avons attiré l'attention sur les risques.

Avec le CIC, nous avons été très précis.

Point Sécurité, Qualité et Environnement

7. Pouvez-vous nous faire part des actions mises en place à Roye Sucrierie suite au signalement de faits de harcèlement à l'encontre du personnel féminin ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce sujet a été évoqué le mois passé par rapport à des faits qui commençaient à remonter potentiellement pour du harcèlement à l'encontre de personnes féminines.

Depuis, à Roye Sucrierie, nous avons poursuivi l'enquête interne avec l'intéressée, l'entourage de la personne et l'encadrement. Des conclusions seront données dès que l'enquête sera terminée.

En termes d'actions, nous réfléchissons en parallèle pour agir : il y a la désignation des référents à l'ordre du jour plus loin et nous allons agir sur de la formation vis-à-vis de l'encadrement et sur la sensibilisation lors de tous les accueils des nouveaux salariés ainsi que lors des rappels avant la campagne pour les saisonniers et les permanents.

Quand nous aurons finalisé toute notre batterie d'actions, nous vous la présenterons.

M. DESSAINT. - Avez-vous mis le groupe RPS dans la boucle ou pas du tout ?

M. GAUSSOU, Président. - Non pas formellement. La personne ne l'avait pas fait non plus. Cela étant, il peut y avoir un échange avec le groupe RPS. Je n'y suis pas opposé.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous trouvons que ce n'est pas suffisant vu ce qui est en train de se passer. Nous l'avions dit au précédent CSE, nous vous en avons parlé avant. Vous n'êtes pas à la hauteur de ce que nous espérions.

M. GAUSSOU, Président. - Quand on parle d'information, de formation, de sensibilisation, c'est déjà bien.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous parlez des saisonniers, de l'encadrement.

M. GAUSSOU, Président. - Tout le monde, les réunions d'avant campagne aussi.

M. BOUCHELAGHEM. - Devra-t-on attendre jusqu'en septembre ?

Pour moi, d'ores et déjà, vous auriez dû faire de l'affichage comme je vous l'ai dit la dernière fois, pour rappeler la loi aux salariés et lancer une campagne de sensibilisation. Je dis bien campagne. Des écrans, il y en a partout chez SLS.

D'accord, il faut faire les choses par étapes, il n'y a pas de souci, mais je pense qu'il faut montrer votre volonté d'éradiquer ce phénomène, même s'il ne s'agit que de quelques cas : ce sont quelques cas de trop. Il faut donner un coup.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas dit l'inverse. Je ne suis pas sûr que les écrans répondent à la question.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous sommes d'accord, cela ne répond pas à tout. Je pense qu'il faut vraiment parler du sujet et agir dès maintenant.

On ne peut pas attendre septembre pour la réunion d'avant campagne, des saisonniers.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas parlé de septembre. J'ai dit ce que nous allons faire.

M. BOUCHELAGHEM. - Pourquoi l'encadrement n'est-il pas déjà sensibilisé ?

Les membres du CSE, les membres du groupe RPS ont eu la formation sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, la formation que nous avons eue à l'époque au Millénaire. Je pense qu'on peut mettre cela en place assez rapidement. Pourquoi attendre ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas parlé de septembre. Vous rebondissez en disant que cela ne va pas assez vite. Je m'y attendais.

Former, sensibiliser : tout le monde doit en entendre parler à son niveau, notamment l'encadrement.

Nous avons eu un cas, manifestement, il est en cours.

M. BOUCHELAGHEM. - Un cas déclaré.

M. GAUSSOU, Président. - C'est ce cas que l'on connaît et qui suscite l'enquête interne.

Je n'en connais pas d'autres.

M. BOUCHELAGHEM. - Peut-être parce que les personnes concernées n'osent pas en parler.

La dernière fois, Mme HERNANDEZ disait qu'elle avait appris tardivement ce qui s'était passé.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'était pas un cas de la même nature.

Il y a différentes formes de harcèlement. J'essaie d'être précis. Nous sommes dans le cas de harcèlement sexuel ou agissements sexistes.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce qui me dérange, c'est que vous parlez d'un seul cas, alors que nous en connaissons déjà deux. Cela veut dire que vous êtes passé à côté d'un cas, sans compter tout ce que l'on ne sait pas.

Je sais que vous n'aimez pas le mot audit, car il sous-entend l'intervention d'un tiers, mais sans en arriver là, il faudrait faire un vrai travail de fond. Aller voir les salariés, pas seulement les salariées. Je le voyais comme cela.

M. ADAM. - Je vais te rejoindre sur ce point.

Aujourd'hui, quand on fait le tour du climat à Roye Sucrierie, c'est inquiétant. Le terme d'audit est nécessaire. Il faudrait une personne extérieure pour sonder le personnel et détecter les malaises dans les services. Ce qui s'est produit avec la salariée est inacceptable et devrait être une alerte générale.

Il ne faut pas juste « étouffer un peu l'affaire, faire le minimum ».

Aujourd'hui, en tant que secrétaire du CSE, je vous demande d'adopter une démarche plus large d'enquête et d'audit sur le climat, notamment à Roye sucrierie.

M. GAUSSOU, Président. - De quoi parle-t-on exactement ?

Du climat social ou du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ?

M. ADAM. - Le climat social est très vaste.

Il s'agit ici de la santé psychologique des salariés. Lorsque l'on échange avec les salariés, ils évoquent du cloisonnement, des remarques, des attitudes qui entraînent du mal-être. Je ne suis pas apte à juger de tout ce qui se passe, mais votre rôle est de vous assurer que les gens viennent travailler sereinement.

M. GAUSSOU, Président. - Je comprends, mais nous parlions de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ce qui est spécifique et caractérisé. Vous me parlez maintenant d'audit social à Roye Sucrierie.

Pensez-vous qu'Étrépagny ne puisse pas être concerné ?

M. ADAM. - Vous voulez réduire mon discours aux agissements sexistes. Il faut élargir votre champ.

Je vous parle d'un malaise général.

M. SERAMY. - C'est comme pour les accidents : plus on est proche de la pointe de la pyramide, plus cela veut dire que ce qui est en dessous est contaminé.

M. ADAM. - Il faut faire une enquête simple : « les gens se sentent-ils bien au travail ? »

Quand on refuse une enquête, c'est souvent par peur du résultat.

M. GAUSSOU, Président. - Non. Je reste sur la thématique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. C'est très spécifique et caractérisé.

Vous élargissez le débat au climat social.

M. ADAM. - Ce sera écrit dans le procès-verbal que je vous ai alerté d'un climat perceptible.

M. GAUSSOU, Président. - Très bien.

M. BOUCHELAGHEM. - Intellectuellement, M. GAUSSOU, vous pouvez faire le lien avec ce que vient de dire Christophe.

M. GAUSSOU, Président. - Cela n'a rien à voir.

Quelqu'un peut être bien dans sa peau au travail et avoir pourtant un comportement inadapté.

M. ADAM. - Certes, mais il y a aussi des comportements relevant des RPS.

Nous insistons pour qu'une enquête externe soit effectuée afin de garantir la liberté de parole. Les personnes qui en sont victimes discernent très bien si c'est uniquement à leur égard ou si c'est un comportement plus général.

M. GAUSSOU, Président. - L'enquête interne est en cours.

M. ADAM. - Nous ne sommes pas assez formés pour détecter ce genre de choses.

M. BOUCHELAGHEM. - Il existe des documents officiels provenant même du ministère de la Santé. On peut les produire : ce sont des formulaires, des questionnaires adaptés à toutes les situations, que l'on peut remettre anonymement aux salariés.

Ensuite, la question qui se pose est la suivante : quel traitement en fait-on par la suite ? Il ne faut pas que ce soit unilatéralement la Direction qui s'empare des données pour ensuite nous dire que tout va bien. Non.

Il faut que cela se passe, puisque nous sommes partenaires, collaborateurs et collaboratrices, en bonne intelligence avec les deux parties, voire avec le groupe RPS, peu importe. Cela devrait fonctionner ainsi.

Par ailleurs, si l'on décèle qu'il existe réellement un problème important, alors il faudra aller plus loin et peut-être faire intervenir un tiers, afin que vous soyez protégés d'une certaine manière, pour que l'on ne puisse pas dire que vous n'étiez pas au courant ou que vous avez pratiqué la politique de l'autruche. Et nous, en tant qu'organisations syndicales, pour que l'on ne dise pas que nous avons connaissance du problème et que nous avons également détourné le regard.

C'est dans ce sens qu'il faut aller, à mon avis.

Ensuite, une question que je me pose - et je ne vise personne - est la suivante : à quoi sert le groupe RPS aujourd'hui ?

La dernière fois, nous avons évoqué ce groupe et cela posait des problèmes à certains de voir la Direction en pleine réunion ; ils avaient le sentiment d'être quelque peu bridés, ce que je peux comprendre.

Aujourd'hui, je vous demande donc : à quoi sert le groupe RPS, selon vous ?

Si ce n'est pas le type de mission qu'il doit avoir, je me demande alors à quoi il sert ou s'il n'existe que pour répondre à une obligation légale.

M. GAUSSOU, Président. - Je suis intervenu car vous abordiez simultanément plusieurs sujets de nature différente. Encore une fois, certains salariés peuvent présenter un potentiel certain, mais adopter des comportements d'un autre temps. Ils ne cherchent pas nécessairement à nuire. C'est possible.

M. ADAM. - Vous adoptez immédiatement une posture défensive, vous voyez. Cela permet au moins de détecter les personnes problématiques.

M. DESSAINT. - Concrètement, où en est l'enquête ? Ne fait-elle que débiter ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, elle est en cours. La salariée est partie, elle a été reçue.

M. DESSAINT. - À ce jour, existe-t-il une main courante déposée à la gendarmerie, une plainte ?

M. GAUSSOU, Président. - Non. Il s'agit d'un cas à traiter, sur lequel nous devons faire preuve de vigilance et auquel nous répondons avec la mesure appropriée.

M. ADAM. - C'est une situation que vous avez traitée. Je réitère ma demande en matière de prévention et d'alerte. Ensuite, cela ne relève plus des organisations syndicales. En tant qu' élu du CSE, c'est désormais de votre ressort.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai indiqué les actions que nous souhaitons entreprendre.

M. ADAM. - Nous avons aujourd'hui rempli notre rôle. Il vous revient désormais d'évaluer l'opportunité de nous associer ou non à la suite.

M. BOUCHELACHEM. - Je vais me répéter, mais je suis surpris que vous n'ayez connaissance que d'un seul cas à Roye Sucrierie. Cela m'étonne et m'inquiète.

M. GAUSSOU, Président. - Un cas avéré, oui, c'est ce qui nous a été rapporté.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela signifie que, pour le deuxième cas, vous avez des doutes. Très bien.

M. GAUSSOU, Président. - Il s'agit de cas individuels ; il convient de faire preuve de prudence dans nos propos. Ce sont des situations à traiter avec discernement.

Nous continuerons à échanger à ce sujet. J'ai noté la demande de M. ADAM visant à replacer la situation dans un contexte plus large.

M. ADAM. - Merci.

Par la suite, vous en ferez ce que vous jugerez utile. C'est entre vos mains.

M. GAUSSOU, Président. - J'étais en train de répondre à la question inscrite à l'ordre du jour, qui concerne l'ensemble de l'entreprise en l'occurrence.

8. Pouvez-vous nous faire un bilan (nombre et missions) des postes aménagés mis en place suite aux accidents sans arrêt en 2024 ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous les aurez au compte rendu. Il y en a dix en 2024 : quatre pour les salariés permanents, cinq pour les saisonniers et un alternant à Étrépagny.

En termes d'aménagement de poste, cela dépend de la nature de la blessure et de ce qui doit être mis en vis-à-vis pour aménager le poste. Pour certains, cela peut consister en de la mise à jour documentaire, lorsqu'ils ne peuvent plus intervenir sur les chantiers ; pour d'autres, c'est un simple aménagement avec certaines tâches exclues.

Vous aurez tous les détails.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela veut dire que vous allez donner les détails hors CSE, dans les annexes.

Le mois prochain, nous allons reposer des questions, car vous ne répondez pas véritablement à la question.

M. GAUSSOU, Président. - En quoi ne réponds-je pas ?

Je vous ai donné le nombre et la nature des missions.

En quoi n'ai-je pas répondu à la question ?

M. BOUCHELAGHEM. - Avez-vous été exhaustif ?

M. GAUSSOU, Président. - Après, je peux vous lire les dix cas en détail.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - Sur les permanents, à Roye Conditionnement, un électromécanicien a reçu un motoréducteur sur le pied droit. Nous avons aménagé son poste avec de la mise à jour documentaire et du travail sur un futur projet de rangement de racks.

À Roye Sucrerie, au mois de mai, une personne préparant un chantier de pompe à betteraves en vue du levage à la grue de matériel lourd a eu un écrasement du doigt par suite d'un incident. Elle a été positionnée sur de l'expertise mécanique dans l'usine et les opérations mécaniques excluant l'utilisation de la main blessée.

M. BOUCHELAGHEM. - Pourquoi cette personne qui a eu un écrasement du doigt n'a-t-elle pas eu d'arrêt de travail ?

M. GAUSSOU, Président. - La poulie lui a glissé des mains, écrasant son doigt gauche.

Nous avons aménagé son poste immédiatement.

M. BOUCHELAGHEM. - Entre l'accident et la prise du poste aménagé, le salarié est-il en arrêt maladie ?

M. GAUSSOU, Président. - A Étrépnay, un salarié a chuté en sortant d'un silo en se rendant vers la salle de contrôle du SES. Il s'est blessé à la main droite et au poignet gauche : il a été affecté à de la mise à jour documentaire. Il a créé une fiche de poste « débouillage des vis chargement », plutôt du travail de bureau.

Un autre, début décembre, s'est tordu la cheville : il a fait de la mise à jour documentaire en complétant la check-list de formation des nouveaux ERA postés.

Concernant les cinq saisonniers :

- une fracture à une phalange à Étrépnay : travaux de peinture sans sollicitation des deux mains ;
- douleur à l'auriculaire gauche à Roye Sucrierie : suivi des turbines sans sollicitation de la main ;
- douleur lombaire à Étrépnay : aménagement des tâches pour éviter les impacts sur le dos ;
- projection de masse cuite sur les chevilles à Roye Sucrierie : suivi des turbines avec assistance sans solliciter sa main avec le support d'un collègue ;
- chute d'une vanne sur le pied à Étrépnay : tri et destruction de documents.

Concernant l'apprenti à Étrépnay :

- entorse à la cheville après réception d'une tôle, affecté à des tâches adaptées.

M. BOUCHELAGHEM. - Entre le moment de l'accident et celui de la prise du poste aménagé, le salarié est-il en arrêt maladie ?

Concernant l'ensemble de ce que vous venez d'évoquer, des blessures ont été constatées, pouvant potentiellement entraîner des douleurs et nécessiter un traitement. Dans quel délai les personnes intègrent-elles le poste aménagé ?

Dans le procès-verbal de la CSSCT, rien n'est mentionné.

Comment procédons-nous, dès lors, pour comprendre la manière dont vous aménagez les postes, à quel moment le salarié intègre le poste aménagé et dans quelles conditions ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vous ai donné le détail : le nombre, la nature de la blessure et la mission adaptée.

Je suis extrêmement précis concernant les 10 personnes concernées.

M. BOUCHELAGHEM. - Les missions sont-elles réelles ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, elles sont réelles, adaptées au champ de compétences du salarié.

M. BOUCHELACHEM. - Comment se passe l'aménagement dans le temps, en tenant compte des traitements ?

M. ADAM. - En résumé, le salarié se fait soigner et, au lieu d'un arrêt de travail, il a un poste aménagé.

M. GAUSSOU, Président. - Non, pas toujours. Il peut y avoir un arrêt ou non. C'est le cas le plus courant.

M. ADAM. - Comment peut-on juger qu'il est apte à travailler ? C'est la problématique. S'il y a un accident du travail et que l'on propose au salarié un poste aménagé...

M. GAUSSOU, Président. - Cela repose sur l'échange avec le salarié.

M. ADAM. - N'existe-t-il pas un avis médical de la médecine du travail ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous pouvons le solliciter au besoin. Je ne dis pas que nous le faisons systématiquement, mais cela pourrait être le cas. Par ailleurs, notre infirmière peut également nous apporter un éclairage.

M. ADAM. - Si nous proposons un poste aménagé à quelqu'un qui ressort avec un arrêt de travail, nous nous substituons à l'avis du médecin en lui disant : « Non, tu es capable de travailler ».

M. GAUSSOU, Président. - Nous apportons un complément ; ce n'est pas la même mission. S'il n'est pas correctement géré, il peut effectivement y avoir un risque pour la santé du salarié.

M. BOUCHELACHEM. - Il a raison, mais moi aussi ! J'ai dit la même chose.

Nous parlons d'accidents sans arrêt. La question de l'arrêt ne se pose donc pas. Je lis : « accidents sans arrêt, poste aménagé ».

M. GAUSSOU, Président. - Là où je reconnais que M. ADAM a raison, c'est qu'il existe une part d'échange avec le salarié et qu'une forme de confiance doit s'installer.

M. ADAM. - Cela me semble assez positif.

M. GAUSSOU, Président. - Il peut subsister une part de risque si nous...

M. ADAM. - Le salarié peut minimiser son état.

M. GAUSSOU, Président. - La partie administrative, ensuite, est un autre sujet.

Mme HERNANDEZ. - J'ai déjà eu un cas où le salarié a appelé son médecin du travail pour obtenir son avis.

M. ADAM. - Il faut être vigilant.

M. KANTHACK. - L'objectif n'est évidemment pas de provoquer un suraccident.

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

M. BOUCHELACHEM. - Dans la synthèse trimestrielle, j'ai recensé 11 accidents sans arrêt.

M. GAUSSOU, Président. - Dix avec poste aménagé en 2024.

Il peut y avoir un accident sans arrêt et sans poste aménagé, ce serait alors le onzième. L'éclairage par rapport à la question est celui-ci.

Nous appliquons une politique de poste aménagé, vous le savez, nous échangeons régulièrement à ce sujet, dans le respect des droits du salarié, et de sa santé en premier lieu.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne l'ai peut-être pas exprimé aussi clairement que Christophe, mais mon inquiétude porte sur l'adéquation des missions avec l'état de santé du salarié, puisqu'il n'y a pas d'arrêt ou très peu.

M. GAUSSOU, Président. - Prenons l'exemple d'une personne souffrant d'une entorse importante : elle effectue une mise à jour documentaire en restant assise...

M. BOUCHELAGHEM. - Et cela crée un risque de thrombose. S'est-on posé la question ?

M. KANTHACK. - Le suivi médical continue dans tous les cas.

M. GAUSSOU, Président. - Comme l'a rappelé Mme HERNANDEZ, la personne peut contacter son médecin pour être confortée.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous avez néanmoins une responsabilité à cet égard. Il faut vous assurer que le salarié peut effectivement prendre son poste sans que cela n'aggrave son état.

M. GAUSSOU, Président. - Dans le cas que j'évoque, l'infirmière peut donner un avis complémentaire par rapport à vos préoccupations.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous transférez ainsi la responsabilité à l'infirmière. Le médecin peut également se tromper sur un diagnostic.

M. GAUSSOU, Président. - Je peux demander l'avis d'un salarié dont la santé est le métier, Monsieur BOUCHELAGHEM.

M. ADAM. - Comment cela se passe-t-il à Marseille ? Y a-t-il eu des postes aménagés ?

M. GAUSSOU, Président. - Pas récemment.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous avons eu un long arrêt.

Ne le prenez pas comme une attaque personnelle. Nous cherchons simplement à comprendre, et encore une fois, nous avons un cas qui ne correspond pas à ce que vous affirmez.

Avons-nous toutes les informations ?

M. GAUSSOU, Président. - De quel cas parlez-vous ? Du onzième ?

M. BOUCHELAGHEM. - Non.

M. GAUSSOU, Président. - En 2024, nous avons effectivement eu de nombreux accidents sans arrêt. C'est une alerte. Le TGF n'a pas baissé en 2024.

M. ADAM. - Il existe des signaux d'alerte.

M. GAUSSOU, Président. - Le taux global de fréquence constitue l'indicateur principal.

M. BOUCHELAGHEM. - Ainsi, si vous constatez un accident sans arrêt, parce que vous avez trouvé un poste aménagé, cela ne vous alerte pas, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas ce que j'ai dit. Nous avons eu autant d'accidents qu'en 2023 ; nous n'avons pas progressé, c'est donc une alerte.

M. BOUCHELAGHEM. - Il ne faut pas minimiser.

M. GAUSSOU, Président. - Nous l'avons répété à plusieurs reprises en CSSCT : le TGF qui est probablement l'indicateur le plus complet n'a pas progressé en 2024 par rapport à 2023.

9. Est-ce que les ventes sont d'un bon niveau, à celui attendu ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous y avons répondu ce matin.

Point Social

10. Désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, parmi les membres du Comité Social et Économique, conformément à l'article L2314-1 du Code du travail.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a quelques semaines, Mme ROUILLARD n'a pas souhaité continuer dans cette mission. Elle a indiqué qu'elle renonçait à cette tâche.

M. DESSAINT. - Il y a deux mois.

M. ADAM. - La bonne nouvelle, Monsieur GAUSSOU, est que nous souhaitons proposer deux candidats pour cette désignation.

M. GAUSSOU, Président. - Vous êtes innovants.

Est-ce conforme au Code du Travail ?

M. ADAM. - Oui, le Code du Travail impose un référent minimum, mais n'en fixe pas de maximum.

M. GAUSSOU, Président. - Dès lors qu'il y aurait deux référents, comment cela s'organiserait-il parmi les élus ?

M. DESSAINT. - Il faut déjà savoir qui se présente.

M. BOUCHELAGHEM. - Je me présente.

M. GAUSSOU, Président. - Ma question est donc : comment cela s'organise-t-il ?

Qui sera sollicité ? Y aura-t-il un référent titulaire, un suppléant ?

M. ADAM. - Comment auriez-vous fait si le Code du Travail imposait deux référents ? Vous ne poseriez pas cette question.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela ne change rien qu'il y ait un titulaire ou non. Ce n'est pas précisé dans le Code.

M. ADAM. - Le Code ne prévoit pas cette distinction.

M. GAUSSOU, Président. - Vous me proposez deux référents alors que le Code en exige un.

Ma question est simplement d'organisation : en cas de besoin, comment les salariés savent-ils qui contacter ?

M. ADAM. - Ils auront deux référents et choisiront en fonction de leur affinité ou de leur situation géographique.

M. BOUCHELAGHEM. - Exactement.

M. GAUSSOU, Président. - Très bien, vous répondez ainsi à ma question.

M. BOUCHELAGHEM. - Deux référents ne sont pas de trop pour avancer sur ce sujet sensible. Il y a du travail à faire.

M. ADAM. - Loïc LEDANFF a déjà occupé cette fonction à Étrépagny et cela s'est bien passé. Rida BOUCHELAGHEM est également très investi sur ce sujet.

M. BOUCHELAGHEM. - Je vous demande simplement de me laisser la liberté d'action.

(Rires.)

M. GAUSSOU, Président. - Il faut que ce soit utile.

N'oubliez pas que l'entreprise doit également nommer son propre référent. Mme Oriane DAL GOBBO devra collaborer avec les référents du CSE.

M. GAUSSOU, Président. - Se présentent donc pour cette mission : Loïc LEDANFF d'Étrépagny et Rida BOUCHELAGHEM de Marseille.

Le Code du travail prévoit une résolution votée à la majorité.

Qui est favorable à la candidature de M. LEDANFF ?

➤ **Vote : M. LEDANFF est désigné à l'unanimité.**

Qui est favorable à la candidature de M. BOUCHELAGHEM ?

➤ **Vote : M. BOUCHELAGHEM est désigné à l'unanimité.**

Nous aurons donc deux référents élus pour la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

11. Pourquoi mettez-vous des clauses d'exclusivité dans certains contrats de travail ? Y a-t-il une compensation financière ? Combien de salariés sont concernés par cela ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est une question que l'on se pose peu.

La réponse est la suivante : il y a une clause d'exclusivité, car un salarié ne peut pas travailler pour une entreprise concurrente de SLS.

M. ADAM. - Merci pour votre réponse.

Des salariées souhaitent créer leur microentreprise, mais se sont vu opposer un refus à cause de cette clause.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'étais pas directement présent, mais c'est bien cela. Il est interdit de travailler pour une entreprise qui pourrait concurrencer SLS.

En revanche, il est possible d'avoir une activité salariée ou indépendante tant qu'elle ne concurrence pas SLS et respecte les règles sur la durée maximale de travail.

M. BOUCHELAGHEM. - Cette clause est-elle récente ? Tous les salariés en sont-ils concernés ?

M. GAUSSOU, Président. - Elle existe depuis une dizaine d'années.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela va, j'y échappe. Pour notre part, nous avons une clause de mobilité.

Quand vous dites « porter atteinte » aux activités de SLS, à quoi pensez-vous ?

M. GAUSSOU, Président. - Travailler pour TEREOS ou Cristal Union, par exemple.

Cela concerne principalement des concurrents directs.

M. BOUCHELAGHEM. - Si un salarié a une autre activité, par exemple croupier dans un casino, cela pose-t-il problème ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, une activité référencée ne pose pas de souci, à condition toutefois qu'elle s'inscrive dans le cadre légal de la durée du temps de travail.

En règle générale, ce sont plutôt des activités d'autoentrepreneur qui sont concernées, exercées par des personnes qui, sur leur RTT ou leur week-end, mènent des activités complémentaires.

De fait, il n'y a pas de compensation financière en rapport avec cette clause.

Il ne faut pas confondre cela avec les clauses de non-concurrence, souvent prévues pour les commerciaux, qui stipulent que, pendant un certain laps de temps après avoir quitté l'entreprise, ils ne peuvent pas exercer d'activité concurrentielle, en contrepartie d'une indemnité financière.

M. BOUCHELAGHEM. - Lorsqu'un salarié de SLS quitte l'entreprise pour rejoindre un concurrent, nous avons cette fameuse clause de non-divulgaration du secret industriel.

M. GAUSSOU, Président. - Cela concernera un certain niveau de poste.

Pour les commerciaux, il y aura potentiellement une clause de non-concurrence.

M. ADAM. - C'est effectivement à un certain niveau.

M. BOUCHELAGHEM. - Un cadre est salarié.

M. ADAM. - C'est à un certain niveau.

M. GAUSSOU, Président. - Des salariés d'un certain niveau sont déjà passés d'un sucrier à un autre et ce à plusieurs reprises dans le passé : de TEREOS vers SLS ou inversement. Cela s'est toujours déroulé correctement, y compris sur la partie commerciale.

12. Pouvez-vous nous fournir le calendrier des remises des médailles ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour la Picardie, nous allons arrêter la date prochainement. Il faut organiser la cérémonie cette année. Le rythme fixé est tous les deux ans.

À Étrépagne, la cérémonie a eu lieu l'année passée ; la prochaine sera donc en 2026, il est encore trop tôt pour en avoir la date.

M. DESSAINT. - Avons-nous beaucoup de monde pour cette remise ? Connaissons-nous les éligibles ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

M. DESSAINT. - Ce qui est étonnant, c'est que nous n'ayons pas encore la date, alors que nous sommes déjà mi-avril.

M. KANTHACK. - Nous allons la communiquer.

M. GAUSSOU, Président. - D'ici fin avril, vous l'aurez.

Tous les médaillés seront invités et nous verrons la forme que prendra la cérémonie.

M. CAUCHOIS. - Comment fait-on pour les salariés qui ne connaissent pas précisément leur nombre d'années de carrière ? À qui doivent-ils s'adresser ? Est-ce au service paie ?

M. GAUSSOU, Président. - Leur manquerait-il des documents ? Ne connaissent-ils pas la durée de leur carrière ?

M. CAUCHOIS. - Ils ne savent pas comment procéder. La personne est susceptible d'y être éligible, mais n'en est pas certaine.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut qu'elle s'adresse au service RH.

M. BOUCHELAGHEM. - N'y a-t-il pas une alerte automatique auprès des services RH ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, nous ne connaissons pas en détail tout le parcours de carrière de chacun pour la médaille du travail.

M. BOUCHELAGHEM. - Lors de l'embauche, vous avez pourtant un aperçu de la carrière, non ?

M. GAUSSOU, Président. - Jusqu'à un certain point, mais nous n'avons pas tout l'historique, surtout pour les expériences antérieures.

M. KANTHACK. - Certaines personnes ne souhaitent pas non plus donner tous les détails de leur carrière passée.

M. BOUCHELAGHEM. - Pourtant, pour demander une médaille de 20 ans, vous fournissez déjà tous les justificatifs. Quand vous arrivez à 30 ans, le service RH sait que vous aviez déjà 20 ans dix ans plus tôt.

M. GAUSSOU, Président. - C'est une démarche personnelle. Les salariés doivent être autonomes.

Nous ne sommes plus cinquante ans en arrière ; aujourd'hui, les salariés sont bien informés.

M. BOUCHELAGHEM. - Je préfère entendre que c'est une démarche personnelle plutôt que de laisser penser qu'il n'y a aucune information suivie.

Aujourd'hui, avec l'informatisation, ce serait pourtant faisable.

M. GAUSSOU, Président. - Très peu ratent l'échéance et en cas d'oubli, cela reste rattrapable l'année suivante.

13. Où en est le recrutement du Technicien Bureau Technique Utilités à Roye Conditionnement ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons beaucoup cherché en interne, mais, à ce stade, personne ne s'est positionné, ce qui est regrettable.

Pour ce type de poste, nous avons tenté de privilégier un recrutement interne à Roye Conditionnement. Nous allons accélérer la recherche externe très rapidement.

M. PUECHAL. - Quand ce départ sera-t-il effectif ?

M. GAUSSOU, Président. - Le départ en retraite est prévu en juin 2026.

M. PUECHAL. - Avec les congés, la personne partira avant.

M. BOUCHELAGHEM. - Il faudrait trouver quelqu'un rapidement, car plus on approche de l'échéance, moins il y aura de temps pour former la relève.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut agir vite.

Peut-être avons-nous trop insisté sur l'interne.

M. PUECHAL. - Cela fait un an que nous avons alerté sur ce poste.

M. BOUCHELAGHEM. - Avez-vous envisagé d'autres pistes ?

Peut-être le poste exige-t-il trop de qualifications ou demande-t-il des aménagements ?

M. KANTHACK. - Nous l'avons envisagé.

Aujourd'hui, il n'y a pas de profil intéressé, même parmi ceux à qui nous avons proposé. Ils préfèrent majoritairement rester sur leur poste actuel.

M. ADAM. - Avez-vous regardé côté sucrerie ?

M. KANTHACK. - Oui, via les encadrants.

Nous considérons que c'est un beau poste.

M. BOUCHELAGHEM. - La définition de poste est exigeante.

M. KANTHACK. - Il n'y a plus de services généraux associés ; uniquement les utilités et l'étalonnage.

Nous avons passé du temps à expliquer cela.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela reste un poste perçu comme difficile.

M. KANTHACK. - De mon point de vue, c'est une déception de ne pas avoir eu de candidat interne.

Nous aurions dû lancer la recherche externe en parallèle.

M. PUECHAL. - Vous allez accélérer un recrutement externe, or la personne ne connaîtra ni l'usine, ni SLS. Si cela fonctionne, tant mieux. Sinon, nous sommes dans une impasse.

C'est un poste spécifique.

M. GAUSSOU, Président. – Tous les postes le sont.

M. KANTHACK. - Celui qui prend le MGH, c'est pareil.

M. PUECHAL. - C'est tellement spécifique que personne ne veut du poste.

M. KANTHACK. - Dans les utilités, lorsqu'on s'occupe du chaud et du froid, on le retrouve sur le marché. Il faut néanmoins bien examiner la partie process. Il y a le process et les utilités.

M. BOUCHELAGHEM. - Votre analyse me semble fondée. Je pense que certains salariés éprouvent une appréhension, que ce soit en raison de la charge de travail ou d'autres éléments.

M. KANTHACK. - Nous essayons d'expliquer cela clairement. Certains salariés s'expriment, d'autres non. Nous avons la volonté d'aller à leur rencontre, de poser la question.

Certains se disent aussi : « Si je commence à parler, je risque de m'embarquer dans quelque chose ». Cela demande du temps.

Avec le recul, je pense que nous aurions peut-être dû agir en parallèle : lancer le recrutement externe tout en poursuivant la consultation en interne.

M. BOUCHELAGHEM. - Le poste a-t-il été mis en ligne ?

M. KANTHACK. - Il a été mis en ligne, mais cela ne suffit souvent pas. Il faut aussi passer par un cabinet de recrutement, pour le faire connaître. Ce ne sont pas les postes les plus visibles dans le monde de l'industrie.

M. BOUCHELAGHEM. - Il faut également s'interroger sur la valorisation financière en interne. C'est le nerf de la guerre.

Avez-vous réellement mis en évidence une perspective d'évolution de carrière pour le salarié ?

M. KANTHACK. - Nous ne sommes même pas allés jusqu'à ce type de discussions.

La plupart du temps, les salariés nous répondent : « J'ai organisé ma vie en travail posté, je n'ai pas envie de passer en journée ». C'est un retour que j'ai souvent entendu.

M. BOUCHELAGHEM. - Il s'agit aussi d'une population bien spécifique de salariés, ceux dont vous parlez.

M. KANTHACK. - Je le répète : nous restons ouverts.

Même quelqu'un qui dirait : « Je n'ai pas le profil, mais je suis intéressé », cela peut être étudié. Nous pouvons avoir la discussion. Il n'y a aucun problème à ce sujet. Il ne faut pas hésiter à faire circuler cette information.

M. PUECHAL. - Les personnes le verront dans le procès-verbal du CSE dans deux mois.

M. GAUSSOU, Président. - Vous pouvez en parler.

M. PUECHAL. - Je veux bien en parler, mais ce n'est pas à moi de « vendre » le poste.

M. KANTHACK. - Et cela vous inquiète.

M. PUECHAL. - Cela inquiète beaucoup de monde, surtout au Conditionnement, je pense.

M. KANTHACK. - Oui.

14. Qu'en est-il de l'évolution des postes repères du personnel SES de Roye ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a un poste de surveillant SES qui a été revu, comme nous en avions parlé en commission classification. Il a été pesé et est maintenant classé au niveau 3B. Les salariés concernés de l'équipe de M. DIEVAL ont reçu la modification de leur contrat de travail.

M. BOUCHELAGHEM. - Quand ont-ils reçu la notification ?

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

M. BOUCHELAGHEM. - Y a-t-il eu une revalorisation salariale ?

M. GAUSSOU, Président. - Je ne peux pas vous dire précisément pour les salaires, mais la classification a été modifiée, oui.

M. BOUCHELAGHEM. - 3B, est-ce le maximum que vous avez pu faire ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est le système de classification qui a donné ce résultat.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est votre interprétation des critères classants et la manière dont vous les appliquez. Lors de la paritaire classification, j'ai le souvenir que nous étions quasi unanimes pour une autre cotation.

Apprendre maintenant que vous avez classé en 3B sans savoir s'il y a une revalorisation salariale, c'est léger. Vous avez dû en décevoir beaucoup.

M. GAUSSOU, Président. - Cela ne m'est pas revenu.

La classification a évolué à la hausse. Il y avait eu des échanges en commission classification.

M. LE POULLEN. - Nous étions plutôt partis sur du 4A.

M. GAUSSOU, Président. - Lors des derniers échanges, le résultat n'était pas connu, la pesée finale n'était pas faite.

M. BOUCHELAGHEM. - Le problème, c'est que l'on fait des paritaires, on échange, on pense avancer et finalement on découvre que non.

M. GAUSSOU, Président. - C'est faux : la classification a évolué.

M. BOUCHELAGHEM. - Pas à la hauteur de ce que nous attendions.

M. GAUSSOU, Président. - Vous voyez le verre à moitié vide.

Nous avons envisagé le 4A comme une hypothèse.

M. CAUCHOIS. - Nous avons même évoqué 4B et vous aviez répondu : « Cela me paraît haut, 4A serait plus judicieux ».

M. ADAM. - Ensuite, une autre information a circulé selon laquelle ce qui a empêché l'évolution, c'était une volonté d'éviter une valorisation équivalente à celle du poste repère tamiseur.

C'est une erreur de communication : on ne classe pas un poste par rapport à un autre. Sinon, le système est défaillant et la confiance disparaît.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez raison : on ne classe pas en comparaison directe, mais on doit veiller à l'harmonisation globale de la classification. Regarder autour fait partie d'une bonne gestion.

M. ADAM. - Nous sommes sortis de la commission en pensant 4A et pour finir, c'est 3B.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a eu des échanges avec l'encadrement et c'est tout de même une évolution positive.

M. CAUCHOIS. - Passer de 3A à 3B ne signifie pas pour autant une augmentation salariale pour tous.

M. GAUSSOU, Président. - Même en 4A, cela n'aurait pas été garanti : cela dépend aussi du salaire existant.

M. CAUCHOIS. - Cela dépend des situations individuelles.

M. PUECHAL. - L'écart serait de 74 € environ, si revalorisation il y a.

M. GAUSSOU, Président. - Pour nous, c'est une évolution positive.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est une évolution, certes, mais ce n'est pas à la hauteur de ce que nous attendions, ni de ce qu'Éric DIEVAL avait argumenté.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a eu de nombreux échanges avec l'encadrement, notamment M. DIEVAL.

M. BOUCHELAGHEM. - J'espère qu'il sera présent au prochain CSE pour donner sa perception.

Lors de la paritaire, votre écoute semblait différente.

M. GAUSSOU, Président. - M. DIEVAL a effectivement porté un argumentaire solide qui a abouti à l'évolution du poste.

Cependant, la supervision exercée sur les salariés n'est pas une hiérarchie directe.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a tout de même un accompagnement et de la coordination.

M. KANTHACK. - Nous avons valorisé l'autonomie et la connaissance.

M. GAUSSOU, Président. - Deux critères ont évolué sur ce poste.

M. ADAM. - N'ont-ils pas aussi un rôle d'encadrement des intérimaires ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, ils sont en présence d'intérimaires, mais ils ne sont pas leur hiérarchie directe.

M. ADAM. - Pourtant, auparavant, ils donnaient des consignes directes.

Mme HERNANDEZ. - Nous ne sommes pas sur le même poste que celui d'Étrépagny.

M. CAUCHOIS. - Encore une fois, on compte trop sur la bonne volonté des salariés.

À la commission classification, nous avons vu que l'on tournait en rond.

M. PUECHAL. - La fiche de poste repère a-t-elle été modifiée ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, il y a une nouvelle fiche.

M. PUECHAL. - De nouvelles tâches ont été ajoutées ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons mis à jour et repesé la fiche.

Ils effectuaient déjà ces tâches avant, mais elles n'étaient pas reconnues. Nous avons actualisé pour mieux refléter la réalité.

M. PUECHAL. - Finalement, la reconnaissance financière reste minime.

M. GAUSSOU, Président. - Vous posez alors la question de la reconnaissance financière, pas de la classification.

M. PUECHAL. - Pourtant tout est lié.

M. BOUCHELAGHEM. - Reconnaissez que tout est lié : évolution du poste et reconnaissance salariale.

M. GAUSSOU, Président. - Cela dépend du positionnement salarial individuel.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour nous, franchir un palier doit correspondre à une reconnaissance salariale supérieure.

M. GAUSSOU, Président. - C'est votre logique, pas nécessairement celle du système.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous avons aussi entendu qu'une pression externe aurait influencé votre décision.

M. GAUSSOU, Président. - De quelle pression externe parlez-vous ?

M. BOUCHELAGHEM. - Si vous avez classé en 3B pour ne pas créer un écart avec d'autres postes, comme les tamiseurs, alors ce n'est pas normal.

M. GAUSSOU, Président. - Au revoir, Monsieur LE POULLEN.

M. LE POULLEN. - Au revoir.

(Départ de M. LE POULLEN à 15 h 10.)

M. BOUCHELAGHEM. - Si le problème c'est que vous avez peur qu'il y ait des mécontents, nous ne sommes pas d'accord. Ce n'est pas possible.

Si le tamiseur est sous-coté, il faut le recôter.

M. GAUSSOU, Président. - Ce qui m'importe, c'est que tout soit coté de manière cohérente avec l'ensemble des postes, en respectant les critères. Que ce soit 3A, 3B, 4A, il faut que cela reste cohérent, ni plus ni moins. Je ne peux pas dire autre chose.

Dans ces cas-là, il ne faudrait peut-être pas s'avancer à faire des pronostics sur les niveaux de cotation. C'est peut-être là qu'il faut faire attention.

M. BOUCHELAGHEM. - À aucun moment vous ne nous avez freinés. Vous portez une responsabilité.

M. GAUSSOU, Président. - Depuis ce matin, cela fait cinq fois que l'on me parle de ma responsabilité.

Nous avons des échanges de confiance sur des hypothèses de cotation. Si cela ne peut plus avoir lieu, nous serons plus prudents.

M. BOUCHELAGHEM. - Pensez-vous qu'il y a eu des fuites de notre part ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, mais peut-être faudrait-il éviter de trop s'avancer.

M. BOUCHELAGHEM. - J'aurais préféré que vous disiez : « On ne va pas faire de pronostics, on ne parle pas de cotation », mais c'est trop tard. Le problème est que les salariés ont eu vent de ce qui allait potentiellement arriver. Forcément, il y a de la déception.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne l'ai pas vu, je ne sais pas.

M. BOUCHELAGHEM. - Si la contrepartie est à la hauteur de ce qu'ils espéraient, que ce soit 3B ou 4A, cela ne changera pas grand-chose pour eux.

Nous allons nous en assurer.

M. PUECHAL. - J'en reviens à ce que vous avez dit lors de la paritaire : en dessous de 5 on pinaille, on tatillonne pour évaluer...

M. GAUSSOU, Président. - En dessous de 5 on pinaille et au-dessus de 5 c'est quartier libre, est-ce ce que vous dites ?.. Sérieusement, Monsieur PUECHAL.

M. ADAM. - Je n'ai pas cette impression.

M. BOUCHELAGHEM. - À partir de 6A.

M. ADAM. - Au-dessus de 9.

M. BOUCHELAGHEM. - La classification 9, c'est est le sommet de la pyramide !

(Rires.)

15. Est-il prévu des événements festifs pour les 160 ans de SLS ?

M. GAUSSOU, Président. - Il est prévu de marquer le coup cette année avec un petit événement. L'idée est de partager un gâteau d'anniversaire ; cela sera organisé par l'équipe marketing communication avec un peu d'animation d'équipe. Un étui estampillé des 160 ans sera remis à cette occasion ainsi qu'un cadeau issu des ruches d'Etrépagny.

Nous donnerons plus de détails à cette occasion. Chaque site s'organisera pour marquer l'événement localement et partager au sein de chaque équipe.

M. PUECHAL. - Une petite doudoune, n'est-ce pas possible ?

M. GAUSSOU, Président. - Voulez-vous une doudoune, Monsieur PUECHAL ?

M. PUECHAL. - Non, pas pour moi.

M. BOUCHELAGHEM. - Avez-vous une date ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela dépendra de chaque site et de ses propres événements.

Nous l'organiserons également à Marseille. Ce ne sera pas une grande journée festive, mais quelque chose pour marquer l'anniversaire.

M. BOUCHELAGHEM. - Y aura-t-il une délégation allemande invitée ?

M. GAUSSOU, Président. - Non. Chaque site s'organisera localement.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela aurait été de bon aloi.

16. Avez-vous avancé sur les bornes électriques pour les véhicules ; comment cela va-t-il fonctionner (prix, gestion, etc.) ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons retenu la société IZIVIA pour les trois sites : Sucrerie de Roye, Conditionnement de Roye et Étrépagne. L'équipe achats est en train de finaliser le contrat ce mois-ci. Quelques mois seront nécessaires pour la mise en place des bornes après la signature du contrat. L'installation des bornes devrait intervenir d'ici la fin de l'année.

Nous avons prévu huit bornes pour chaque parking de Roye, et huit également à Étrépagne, réparties à raison de quatre sur le parking du haut et quatre sur celui du bas.

Les besoins en raccordement au réseau électrique sont planifiés avec ENEDIS.

Concernant les installations, un développement futur est anticipé : nous avons dimensionné les infrastructures pour permettre un possible doublement du volume de kilowattheures ou de mégawattheures potentiels.

M. ADAM. - Quels sont les tarifs ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour SLS, l'investissement est conséquent : environ 400 000 €, sans aide spécifique. C'est une obligation légale, mais sans aide spécifique.

Concernant la tarification, IZIVIA propose plusieurs modalités. L'utilisateur sera directement facturé, salarié ou visiteur.

M. ADAM. - Cela se branche sur le réseau usine ou public ?

Mme HERNANDEZ. - Sur les trois sites, ce sont des alimentations électriques distinctes de celles des usines, des bornes de tarif jaune - de petite taille - pour des raisons de puissance disponible sur les locaux électriques à proximité.

M. GAUSSOU, Président. - La facturation sera autonome via ENEDIS ou IZIVIA.

M. ADAM. - Qui négocie le coût du kWh ?

M. GAUSSOU, Président. - Notre direction des Achats.

Ce sera probablement au-dessus du tarif domestique.

M. ADAM. - Un kWh domestique est à 19 centimes.

M. GAUSSOU, Président. - Ici, la recharge sera plus rapide.

M. KANTHACK. - Il y aura des bornes rapides et des classiques.

M. CAUCHOIS. - Si l'affluence augmente, pourra-t-on augmenter le nombre de bornes ?

Et comment cela fonctionnera-t-il ? Premier arrivé, premier servi ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, ce sera premier arrivé, premier servi.

Nous avons prévu le doublement éventuel.

M. BOUCHELACHEM. - Un salarié devra-t-il venir enlever sa voiture pour libérer la borne après recharge ?

M. CAUCHOIS. - Ce serait du bon sens, mais en campagne, il y aura un problème d'organisation.

M. GAUSSOU, Président. - Il faudra effectivement prévoir un règlement d'utilisation.

M. CAUCHOIS. - Et prévoir également pour ceux qui ne peuvent pas se déplacer rapidement.

M. MOREL. - Normalement, la borne indique quand la charge est terminée.

M. CAUCHOIS. - Tous ne pourront pas venir débrancher facilement.

M. KANTHACK. - Aujourd'hui, nous n'avons pas encore ce problème avec 8 bornes, mais nous anticipons un possible doublement.

M. DESSAINT. - Avez-vous recensé les véhicules électriques ?

M. KANTHACK. - Non, mais nous savons qu'ils sont encore peu nombreux.

M. GAUSSOU, Président. - C'est avant tout pour nos salariés.

Pour les visiteurs, ce sera au cas par cas.

M. CAUCHOIS. - Que se passe-t-il si quelqu'un de l'extérieur branche son véhicule ?

M. KANTHACK. - C'est un domaine privé, pas public.

M. GAUSSOU, Président. - C'est d'abord pour nos salariés, ensuite on verra si cela peut rendre service ponctuellement.

M. PUECHAL. - L'accès se fera-t-il par badge ?

M. KANTHACK. - Non, ce sera un système public classique.

Roye Conditionnement

17. Quelles formations ont été dispensées aux pilotes morceaux ?

M. KANTHACK. - Il n'y avait pas de formation spécifique pour les pilotes morceaux.

En revanche, nous les avons positionnés prioritairement sur les formations menées en conduite mouleuse, en gestion des moules et bus de collage.

Avec le programme que nous sommes en train de construire, plus précis, en identifiant les tâches, nous établirons un programme de formation avec les opérations spécifiques correspondant à cela.

Je rappelle que nous avons choisi les pilotes parce qu'ils démontraient déjà, en tant que conducteurs, leur capacité de diagnostic et de coordination. Ils avaient déjà un bagage au départ. Nous les avons choisis pour cela. Le but est maintenant d'adapter un programme de formation plus à la carte, en fonction du groupe de travail qui est en cours pour finaliser les tâches demandées.

Pour les conducteurs, ce sera pareil.

M. BOUCHELACHEM. - À ce jour, estimez-vous que les pilotes intègrent correctement leur

poste ?

M. KANTHACK. - Ils sont déjà pilotes.

M. BOUCHELACHEM. - Ils n'effectuent pas encore toutes les tâches ; l'organisation telle que vous la voyez n'est pas encore pleinement en place, n'est-ce pas ?

M. KANTHACK. - Avant l'été, nous voudrions être clairs sur toutes les tâches et les formations. Pour moi, il faut que tout soit finalisé d'ici la fin de l'année.

18. Comment va fonctionner le Conditionnement au mois de mai en termes de planning et de fonctionnement des lignes ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce matin, nous avons déjà abordé la réponse à la question 18 sur le fonctionnement des lignes.

M. KANTHACK. – Nous serons en rythme continu d'ensilage base fin du 12 mai au 13 juin.

Pendant les jours fériés, il y aura un arrêt complet de l'activité, donc pas de production ni d'expédition. En analysant nos stocks, nous avons prévu un arrêt de la production le 30 mai, jour de l'Ascension, car les enfants n'ont pas école ce jour-là.

Concernant les lignes morceaux, le démarrage et l'arrêt pèsent beaucoup, donc nous ne pouvons pas démarrer le matin et arrêter le soir :

- Les lignes 9 à 13 seront arrêtées du 1^{er} mai au 11 mai ;
- Les lignes 14 et 15 seront arrêtées les 2 mai et 9 mai.

Les 2 et 9 mai, seules les lignes sachets, sacs et Big Bag continueront, car nos stocks ne permettent pas de stopper.

M. LEFEVRE. - Le 30 mai, y aura-t-il des expéditions ?

M. KANTHACK. - Oui. Le 30 mai, il y aura des expéditions, vrac et palettisé.

Seule la production sera arrêtée.

19. Pouvez-vous mettre en place des « brise-vue » entre les tables de la cantine et rendre accessible la pièce fermée ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous n'allons certainement pas aller vers cela. Il y avait eu des échanges lors de la mise en place du restaurant, il y a plus de dix ans : nous souhaitons un espace ouvert et convivial, sans cloisonnement et cela reste notre volonté.

Pour la pièce fermée, elle est prévue pour des repas de travail ou des événements spécifiques. Nous allons vider ce qui y est entreposé et elle pourra redevenir accessible dans ce cadre.

M. DESSAINT. - Ce ne sera donc pas un lieu accessible à tout le monde, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Non.

M. DESSAINT. - Etes-vous totalement contre les brise-vue ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous souhaitons un espace ouvert. Ce n'est pas une question de

plateau-repas ou de gamelle ; chacun est respecté. Nous voulons maintenir cet esprit ouvert.

M. DESSAINT. - Certains salariés aimeraient manger plus tranquillement, sans être vus de tout le monde.

M. GAUSSOU, Président. - La salle est grande, il y a des petites tables à droite.

Pour nous, cela suffit.

M. DESSAINT. - Ce n'est pas vraiment isolé.

M. LEFEVRE. - Au tout début, il y avait des espaces plus isolés.

M. KANTHACK. - Oui, mais dans l'état d'esprit de convivialité, nous privilégions un espace ouvert.

Encourager l'isolement ne correspond pas aux valeurs que nous souhaitons véhiculer.

M. LEFEVRE. - Pourquoi ne pas laisser la salle ouverte et la fermer uniquement pour des événements particuliers ?

M. KANTHACK. - Nous allons regarder cela dans le cadre d'un groupe de travail, mais laisser l'isolement au quotidien n'est pas l'esprit que nous voulons développer.

Roye Sucrierie

20. Quand avez-vous prévu de redonner l'accès aux panneaux syndicaux ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y avait effectivement des travaux à proximité ; un panneau avait été caché par un élément placé devant. Tout a été dégagé.

M. PUECHAL. - C'est très récent et cela a duré très longtemps.

M. GAUSSOU, Président. - Désormais, tout est visible.

M. PUECHAL. - Cela n'a été dégagé que depuis que nous avons inscrit la question à l'ordre du jour.

M. GAUSSOU, Président. - C'est prévu et fait. Je n'ai rien d'autre à ajouter.

M. PUECHAL. - Depuis quatre mois, on aurait pu anticiper. Cela fait trois mois que nous la préparons.

M. GAUSSOU, Président. - Je réponds à la question : l'accès est rétabli.

M. BOUCHELACHEM. - Pouvez-vous veiller, Monsieur GAUSSOU, à ce que dorénavant les panneaux syndicaux ne soient pas gênés par des travaux ou trouver une solution alternative si besoin ?

M. GAUSSOU, Président. - Je ne sais pas pourquoi cela a été gêné ; pour moi, c'est une question qui devrait être traitée directement sur le terrain, sans arriver en CSE.

M. BOUCHELACHEM. - Nous sommes peut-être un peu paranoïaques, mais nous nous sommes demandé si la censure était revenue. S'il y a des panneaux syndicaux, c'est pour qu'ils soient visibles.

M. GAUSSOU, Président. - Ai-je dit le contraire ?

M. PUECHAL. - Vous avez dit que cela a été résolu, mais c'était bloqué depuis novembre.

M. BOUCHELACHEM. - A minima, vous pourriez dire que ce n'est pas normal mais que le problème est réglé.

V. ACTIVITES DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

M. ADAM. - Nous avons commencé le recensement des choix pour les chèques-vacances ou le remboursement sur facture. La grande nouveauté est que le prestataire nous demande d'évoluer vers un format numérique, car de moins en moins de prestataires acceptent les chèques-vacances papier. Chaque salarié recevra un mail de l'ANCV pour faire son choix : tout papier, mixte (carte et papier) ou tout numérique.

M. CAUCHOIS. - Quand doit-on faire ce choix ?

M. ADAM. - Avant le 11 mai.

M. CAUCHOIS. - J'ai déjà choisi.

M. ADAM. - Tu as choisi les chèques-vacances, mais pas encore leur format.

M. DESSAINT. - Il n'y a pas de carte physique, Christophe.

M. ADAM. - C'est digital via une application. C'est la tendance actuelle.

M. CAUCHOIS. - Beaucoup de salariés ne reçoivent pas les mails. Nous en avons parlé récemment, énormément de personnes ne reçoivent rien, même pas en spam.

M. ADAM. - Il faut aller voir Ludovic KRAJDA ou moi pour régler cela.

M. CAUCHOIS. - Ceux qui ont déjà choisi les 45 x 10 € recevront-ils un autre mail ?

M. ADAM. - Ils n'ont pas encore choisi leur format.

M. BOUCHELACHEM. - Tu as choisi chèque-vacances, pas encore le reste.

M. ADAM. - Exactement.

Nous devons aller vers le numérique, car bientôt, le papier sera totalement abandonné.

M. KRAJDA. - En digital, c'est au centime près, il n'y a pas de problème de monnaie rendue.

M. GAUSSOU, Président. - Si on ne choisit pas, est-ce automatique en digital ?

M. ADAM. - Oui, c'est chèques-vacances d'office, puis vous choisissez votre format. Nous n'avons pas voulu imposer le choix digital.

M. GAUSSOU, Président. - Et qu'en est-il de ceux qui n'ont pas reçu le mail ?

M. ADAM. - Ils peuvent se connecter directement sur le site ANCV via le bandeau dédié ou venir nous voir.

M. KRAJDA. - Nous n'oublierons personne. Une relance sera faite.

M. GAUSSOU, Président. - Les salariés doivent donc choisir avant le 11 mai.

M. BOUCHELAGHEM. - Les mails sont envoyés sur la boîte personnelle, pas professionnelle, n'est-ce pas ?

M. ADAM. - Oui, c'est le mail renseigné par le salarié.

M. CAUCHOIS. - Ce n'est pas la première fois que je vous signale ce problème.

M. BOUCHELAGHEM. - Sur la boîte professionnelle, n'est-ce pas autorisé ?

M. ADAM. - Si la personne a renseigné sa boîte professionnelle, cela fonctionne, mais il peut y avoir des filtres antispam.

M. KRAJDA. - Pour la Thaïlande, le voyage se remplit bien, il reste encore une dizaine de places pour mars.

M. GAUSSOU, Président. - Y a-t-il plusieurs voyages ?

M. ADAM. - Oui, il y a plusieurs dates.

M. GAUSSOU, Président. - Vous n'en aviez pas parlé au CSE.

M. ADAM. - Il faut consulter le site.

M. ADAM. - Avez-vous reçu votre boîte de chocolats ?

M. GAUSSOU, Président. - Je la reçois demain.

M. KRAJDA. - Pour le Conditionnement ce sera demain ; pour la Sucrerie c'est déjà fait.

M. GAUSSOU, Président. - Présentez-vous les comptes en juin ?

M. ADAM. - Oui, j'essaie d'avoir l'expert-comptable.

M. BOUCHELAGHEM. - Il faudra organiser le CSE sur deux jours, car il y a aussi les comptes de SLS, non ?

M. ADAM. - Non, c'est en octobre.

M. BOUCHELAGHEM. - Pardon, je parlais du bilan social.

M. GAUSSOU, Président. - L'année dernière, nous l'avons présenté en août. Vous en étiez satisfait.

M. BOUCHELAGHEM. - Non, j'étais satisfait du bilan social individuel, pas du bilan global.

Lorsque je vous ai demandé le détail des dix plus hauts salaires et le nombre de femmes en faisant partie, vous n'avez pas répondu.

M. GAUSSOU, Président. - Nous parlions seulement de la date de présentation.

M. KANTHACK. - Pour le voyage en Thaïlande ou d'autres voyages, si vous pouvez relayer que les salariés doivent en informer rapidement leur hiérarchie, cela aidera pour l'organisation des plannings.

M. ADAM. - J'entends, c'est logique.

M. KANTHACK. - Ce n'est pas toujours fait. Nous le découvrons parfois tardivement.

M. GAUSSOU, Président. - J'apprends aujourd'hui qu'il y a plusieurs voyages.

M. ADAM. - Deux fois 40 participants, avec conjoints.

M. GAUSSOU, Président. - D'accord, c'est l'effectif global.

(La séance est levée à 15 h 40.)

Le Secrétaire du CSE

Christophe ADAM

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

ANNEXES

Sécurité

RESULTATS AU 31 MARS 2025

	ACCIDENTS AVEC ARRÊT										ACCIDENTS avec et sans arrêt										Index de santé	
	NOMBRE				TAUX DE FREQUENCE				TAUX DE GRAVITE		NOMBRE				TAUX GLOBAL DE FREQUENCE				Taux d'arrêts maladie pour 1000 heures travaillées		2023	2024
	mois	année	glissant	année	année	glissant	année	année	glissant	année	mois	année	glissant	année	année	glissant	année	année	année	année		
	MARS	2023	MARS	2024	2023	MARS	2024	2023	MARS	2024	MARS	2023	MARS	2024	2023	MARS	2024	2023	MARS	2024		
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	11,18	0	0	11	
EPPEVILLE	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00	0,00	0	0	0	
ETREPAGNY (+ Bresles *)	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	5	6	0,00	19,8	23,92	13,14	16	16	16	
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	11,96	0	0	0	
PARIS	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00	4,97	11	11		
ROYE sucrerie	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	3	3	0,00	11,4	11,80	41,43	34	34	34	
ROYE conditionnement	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	1	2	0,00	4,0	8,09	34,71	38	38	38	
SAINT LOUIS SUCRE	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	9	11	0,00	11,22	13,94	21,94	26	26	26	
Total Interimaires SLS	0	0		3							0	0		4								
Total Entreprises Extérieures SLS	0	0		8							0	3		8								



Résultats sécurité

SAFETY FIRST
Because You matter.



Pour les contrats SLS :

0
accident du travail
avec arrêt en 2025

0
accident du travail
avec arrêt en mars 2025

Taux Global de Fréquence

0

	ACCIDENTS avec arrêt		ACCIDENTS avec et sans arrêt		Taux Globale de Fréquence
	MARS 2025	Année 2025	MARS 2025	Année 2025	
Etrépagny / Bresles	0	0	0	0	0
Roye Sucrierie	0	0	0	0	0
Roye conditionnement	0	0	0	0	0
Eppeville	0	0	0	0	0
Marseille	0	0	0	0	0
Paris	0	0	0	0	0
TOTAL SLS	0	0	0	0	0
Interim et entr. ext.	0	3	0	3	

Sécurité

Le thème de février aborde la
« protection des yeux »



Campagne EPI : Protection des yeux
Safety Moment - Risques liés aux yeux



Spring Conference



Bilan (nombre et missions) des postes aménagés mis en place suite aux accidents sans arrêt en 2024

Il y a eu 10 postes aménagés en 2024 entrant dans ce cadre.

Permanents (4 faits accidentels sans arrêt avec poste aménagé) :

- Roye Conditionnement : poste aménagé (5/04)

En transportant en binôme un motoréducteur, la personne déclare que le motoréducteur a chuté sur son pied droit, provoquant une douleur. Aménagement de poste avec mise à jour documentaire et travail pour le projet rangement des racks.

- Roye Sucrierie : poste aménagé (15/05)

La personne était en opération de préparation du chantier pompe à betteraves en vue du levage à la grue des matériels lourds. Alors qu'il extrait la poulie menante, la personne déclare que la poulie glisse de ses mains et vient écraser le doigt gauche. Aménagement du poste : Expertise mécanique dans l'usine et opération mécanique excluant l'utilisation de la main (support d'un mécanicien en binôme).

- Etrépigny : poste aménagé (18/09)

Le salarié sortait du silo et se dirigeait vers l'escalier de la salle de contrôle SES en bas duquel se trouvait un autre salarié qui lui a posé une question. Il a trébuché sur le trottoir au niveau du pont n°1 et est tombé. Il avait une blessure à la main droite et une douleur au poignet gauche. Aménagement du poste avec mise à jour documentaire et création d'une fiche de poste « débouillage des vis chargement ».

- Etrépigny : poste aménagé (5/12)

Le salarié s'est tordu la cheville droite en sortant du poste électrique. Aménagement du poste avec mise à jour documentaire, en particulier travail pour compléter la check liste de formation des nouveaux ERA postés.

Saisonniers (5 faits accidentels sans arrêt avec postes aménagés:

- Etrépigny : poste aménagé (16/01)

Le salarié cassait un bloc de glace mélangé avec de la pierre au moyen d'une barre à mine afin de débloquer le crible à pierre. Il s'est cogné le majeur de la main droite avec la barre et le crible. Il a une fracture à une phalange. Aménagement de poste avec la réalisation de travaux de peinture.

- Roye Sucrierie : poste aménagé (15/10)

En nettoyant les passerelles 2ème jet, le saisonnier déclare avoir ressenti une douleur à l'auriculaire gauche. Aménagement du postes avec expertise et suivi des turbines excluant les opérations de sollicitation de la main (support du surveillant).

77/100

- Etrépagny : poste aménagé (19/10)

L'opérateur intervention a ressenti une douleur dans le bas du dos côté gauche en charriant à la pelle les pulpes au niveau des presses. Aménagement du poste d'intervention avec réalisation de tâches n'impactant pas le dos.

- Roye Sucrierie : poste aménagé (16/12)

Lors du dégraissage de la turbine 2, au 2^{ème} jet, projection de masse cuite sur les chevilles. Aménagement avec expertise et suivi des turbines excluant les opérations de sollicitation de la main (support d'un opérateur turbines et du surveillant).

- Etrépagny : poste aménagé (21/12)

Chute d'une vanne sur le dessus du pied de l'opérateur lavoir. Il a un écrasement des tissus mous. Aménagement du postes avec archivage, tri, destruction de documents.

Apprenti : (1 fait accidentel avec poste aménagé)

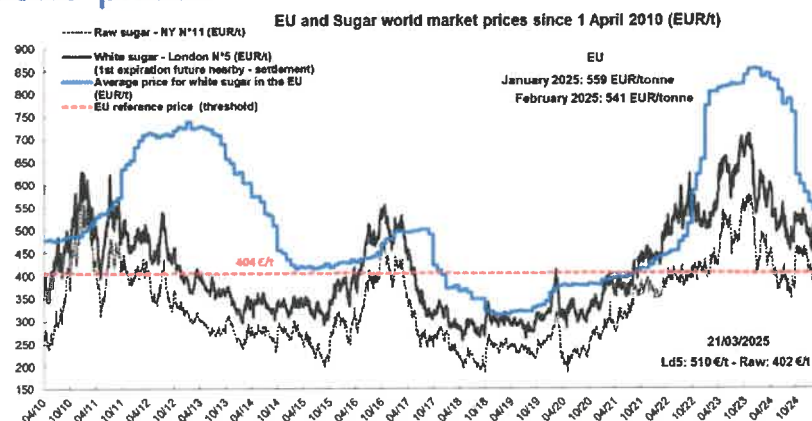
- Etrépagny: poste aménagé (16/04)

L'apprenti en chaudronnerie était en train de réaliser une soudure en longueur sur une pièce d'examen (piège à balles), au centre de formation. Il y a eu la chute d'une tôle d'environ 60 kg qu'il soudait déséquilibrée sur son tibia droit, au-dessus de sa cheville. Diagnostic d'une entorse à la cheville.

Commercial

Cours du sucre

World prices

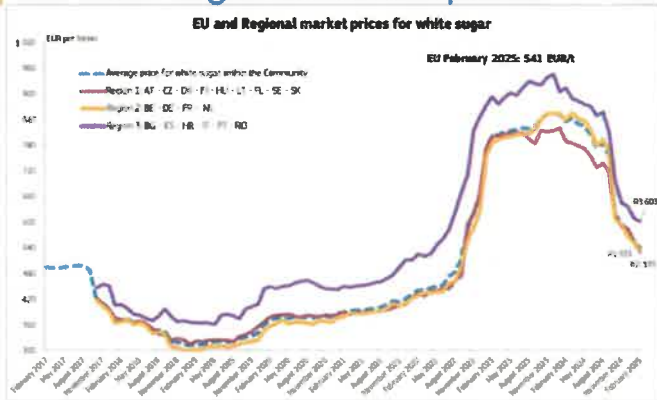


EU and Regional market prices for white sugar

Average price for white sugar within the Community					
Ex-work prices for homogeneous granulated crystal, standard quality, in bulk or big bags					
Region 1: AT, CZ, DK, FI, HU, LT, PL, SE, SK Region 2: BE, DE, FR, NL Region 3: BG, ES, GR, IT, PT, RO					
in €/t	EU		Region 1	Region 2	Region 3
	average (1)	std dev (2)	average (1)	average (1)	average (1)
February 2024	836	67	790	840	915
March 2024	844	49	786	856	890
April 2024	831	53	780	843	884
May 2024	827	54	774	838	877
June 2024	807	56	766	816	872
July 2024	776	50	730	779	860
August 2024	787	55	738	794	858
September 2024	768	58	719	767	813
October 2024	619	74	616	609	697
November 2024	689	83	591	595	646
December 2024	680	67	586	576	638
January 2025	689	63	564	564	610
February 2025	641	60	533	536	603

- -295 EUR/tonne compared to previous year

EU and Regional market prices for white sugar

Differences between EU average price
and regional average prices

Suivi des prix

Facturé par SLS en France: IKA + Régionaux (prix fixe et contrats hedgés):
Légère baisse des prix en Mars.



616 €/T

exw Mars 25

-314

€ / T vs Mars 24

648 €/T

en moyenne sur CY 24/25

Product Inventory	From inv	Sales inv	Sales			
			CY14/14	CY13/14	CY14/13	CY13/14
Cultivation materials						
SCT	24 582	33 036	200,27	210,86		8%
WSP	20 191	31 322	600,23	584,26		-3%
LSP	19 636	22 742	63,14	100,41		60%
LSP	75 390	12 448	666,09	646,56		-3%
PSP	73 704	18 136	825,83	649,12		-21%
WSP	33 636	21 269	613,83	630,94		-3%
SCT total	230 363	230 439	648,04	631,63		-3%
SCT	27 446	32 446		512,49		
WSP	19 636	19 636		646,26		
LSP	39 462			848,81		
PSP	33 817			105,26		
WSP	17 426			170,83		
LSP	34 866			269,28		
Plant & Nurseries Stock Asset	1.801.987	2.622.767	9.665,09	9.612,58		-1%

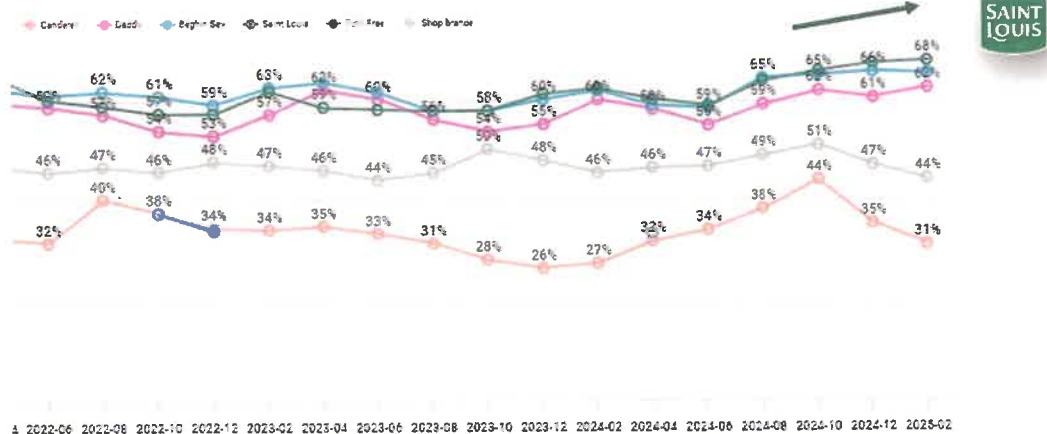
Marketing

Suite aux prises de parole sur les Packs en février et mars

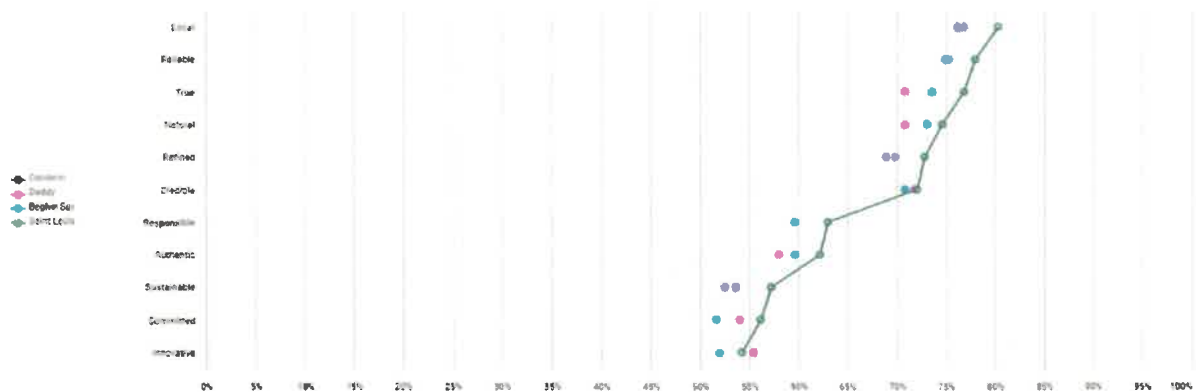


Notre image relative à la recyclabilité des emballages est en hausse et n°1 du marché

Makes an effort to recycle & reduce packaging



Saint Louis est la marque la plus pertinente sur les items suivis par la Division Sucre!



Communication

La visite de Madame Annie Genevard, Ministre de l'Agriculture, a été un succès !



Saint Louis Sucre soutient ses sapeurs-pompiers volontaires !



Nous obtenons le label **"Employeur partenaire des sapeurs-pompiers"** qui reconnaît nos efforts pour soutenir l'engagement de nos salariés sapeurs-pompiers volontaires.

Désormais, Saint Louis Sucre permet aux salariés pompiers volontaires d'être mobilisés jusqu'à 10 jours par an sur leur temps de travail au titre de cet engagement citoyen, dans les modalités prévues avec l'encadrement.

Nous illustrons ainsi concrètement **notre engagement pour le dynamisme de nos territoires**, pilier incontournable de notre démarche RSE "s'engager, s'enthousiasmer, transformer".



Grâce à ce label, nous soutenons la démarche de volontariat des sapeurs-pompiers de l'Eure et de la Somme et affirmons notre engagement pour la sécurité de chacune et chacun.

Merci pour vos ❤ sur l'Intranet !



Un atelier d'évaporation modernisé pour notre sucrerie de Roye !
La sucrerie de Roye a connu plusieurs investissements cette année, notamment au sein de son atelier d'évaporation. Certains le savent parfaitement, l'évaporation est une étape clé du processus sucrier : elle permet de concentrer le jus avant la cristallisation du sucre. Depuis cette campagne 2024, la sucrerie de Roye s'est dotée de 3 nouveaux équipements [...]

Affiché par Saint Louis Sucre



Engagés pour l'agriculture régénératrice !
Chez Saint Louis Sucre, nous avons à cœur d'accompagner nos partenaires agricoles pour relever les défis environnementaux d'aujourd'hui et de demain. C'est en ce sens que tous nos agriculteurs partenaires ont été conviés aux 2 journées de déploiement de notre programme d'Agriculture Régénératrice organisées sur nos secteurs de Roye et d'Étrépy. Les agriculteurs engagés dans [...]

Affiché par Saint Louis Sucre



Lancement des nouveaux morceaux de sucre de canne certifiés Fairtrade Max Havelaar !
Chez Saint Louis Sucre, l'innovation et l'engagement responsable sont au cœur de nos actions. C'est dans cette dynamique que nous avons développé nos nouveaux morceaux de sucre de canne non raffinés, certifiés Fairtrade Max Havelaar. Un projet construit sur 2 ans pour l'ensemble de notre gamme canne. Ce lancement s'inscrit dans un plan ambitieux de [...]

Affiché par Saint Louis Sucre



Index égalité femmes-hommes de 93/100 en 2024 : un score qui reflète nos engagements !
Nous sommes fiers d'annoncer que l'index égalité femmes-hommes de Saint Louis Sucre atteint 93/100 en 2024, en progression par rapport à 2023. Cet index, obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salariés, repose sur 5 indicateurs clés : l'écart de rémunération femmes-hommes, l'égalité dans les augmentations individuelles, la répartition des [...]

Affiché par Saint Louis Sucre

Revue de presse

leBetteravie Saint Louis Sucre accélère la décarbonation et le recyclage de l'eau

Général de l'eau et de la décarbonation vont au cœur des préoccupations de Saint Louis Sucre.

Du côté de la décarbonation, la nouvelle infrastructure d'épuration permetra aux approvisionnements de la sucrerie d'Étrépy de réduire 150 000 kg d'émissions de CO2 par an. Ce projet est le fruit d'un partenariat de 10 ans entre la sucrerie de Roye et la sucrerie de Roye. En tout, le volume d'eau recyclé est de 100 000 m3 par an. Depuis cette campagne 2024, la sucrerie de Roye s'est dotée de 3 nouveaux équipements [...]

La méthanisation est au cœur de la décarbonation.

Parallèlement à la gestion de l'eau, la stratégie de décarbonation n'est pas en reste chez Saint Louis Sucre. Le sucre est un produit à forte intensité carbone. C'est pourquoi la sucrerie de Roye a mis en place une stratégie de décarbonation. Elle consiste à réduire les émissions de CO2 par an. Ce projet est le fruit d'un partenariat de 10 ans entre la sucrerie de Roye et la sucrerie de Roye. En tout, le volume d'eau recyclé est de 100 000 m3 par an. Depuis cette campagne 2024, la sucrerie de Roye s'est dotée de 3 nouveaux équipements [...]

Autre sujet : l'efficacité énergétique. La sucrerie de Roye a mis en place une stratégie d'efficacité énergétique. Elle consiste à réduire les consommations d'énergie par an. Ce projet est le fruit d'un partenariat de 10 ans entre la sucrerie de Roye et la sucrerie de Roye. En tout, le volume d'eau recyclé est de 100 000 m3 par an. Depuis cette campagne 2024, la sucrerie de Roye s'est dotée de 3 nouveaux équipements [...]

Enfin, côté approvisionnement, Saint Louis Sucre privilégie l'achat de sucre de canne issu de la production de canne à sucre dans des zones à faible risque de déforestation.

R.H



Prochain Communiqué de Presse d'avril
sur les 160 ans de la marque et les innovations Fairtrade et Roux de Betterave

Nos actualités sur Instagram



Photo

Post matcha & mise en avant des bâchettes



Reel

Vidéo recette cupcakes tiramisu & mise en avant du pack poudre



Carroussel

Recettes printemps & mise en avant du sucre cristal



Nos actualités sur LinkedIn



Nos performances sur LinkedIn

391 impressions



2 587 impressions (x 6,6)



Conférence LinkedIn prévue le 6 juin 2025

« Ce sont les profils personnels des salariés qui portent la e-réputation de l'entreprise, bien mieux notés que la page officielle par l'algorithme »



- Un conférencier spécialisé assurera une session de formation pour aider chacun à être **plus visible, plus efficace et pertinent sur LinkedIn**
- Le **vendredi 6 juin à 10h**, à Roye + en visioconférence + en replay
- **Participants** : sur proposition du management
- Complétez ici :

[5. Participants formation LinkedIn 6 juin 2025.xlsx](#)



Ressources Humaines

Effectifs

Période : 31/03/2025

Etablissements	Permanents			Saisonniers			CDD			TOTAL			APPRENTIS			PROFESSIONNALISATION			TOTAL	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
BRESLES	2	1	3	-	-	-	-	-	-	2	1	3	-	-	-	-	-	-	2	1
CAGNY	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
EPPEVILLE	6	1	7	-	-	-	-	-	-	6	1	7	-	-	-	-	-	-	6	1
ETREPAGNY	87	21	108	-	-	-	1	-	1	88	21	109	4	3	7	1	-	1	93	24
MARSEILLE	5	1	6	-	-	-	-	-	-	5	1	6	-	-	-	-	-	-	5	1
NASSANDRES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
PARIS	1	6	7	-	-	-	-	-	-	1	6	7	-	1	1	-	-	-	1	7
ROYE	108	25	133	-	-	-	-	1	1	108	26	134	6	4	10	-	1	1	114	31
ROYE CONDITIONNEMENT	105	56	161	-	-	-	1	-	1	106	56	162	3	4	7	-	-	-	109	60
TOTAL	314	111	425	-	-	-	2	1	3	316	112	428	13	12	25	1	1	2	330	125

Effectifs Saint Louis Sucre tous établissements confondus :

Au 31/03/2025 : 425 collaborateurs permanents

- Paris : 7 salariés permanents

- Roye Sucrierie

Situation au 28 février 2025	Sorties	Entrées	Situation au 31 mars 2025
130 permanents	0	3	133
1 CDD	0	0	1
10 contrats d'apprentissage	0	0	10
1 contrat de professionnalisation	0	0	1
6 CDD saisonnier	6	0	0
0 stagiaire avec convention	0	0	0

- **Roye Conditionnement**

Situation au 28 février 2025	Sorties	Entrées	Situation au 31 mars 2025
158 permanents	0	3	161
1 CDD	0	0	1
7 contrats d'apprentissage	0	0	7
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
0 stagiaire avec convention	1	4	3

- **Eppeville**

Situation au 28 février 2025	Sorties	Entrées	Situation au 31 mars 2025
10 permanents	3	0	7
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 28 février 2025	Sorties	Entrées	Situation au 31 mars 2025
6 permanents	0	0	6
0 CDD	0	0	0
0 contrat d'apprentissage	0	0	0
0 contrat de professionnalisation	0	0	0

- **Etrépagny**

Situation au 28 février 2025	Sorties	Entrées	Situation au 31 mars 2025
107 permanents	1	2	108
2 CDD / 5 CDD saisonnier	-6		1
7 contrats d'apprentissage			7
1 contrat de professionnalisation			1
0 stagiaire avec convention	1	3	2

- **Bresles :**

Situation au 28 février 2025	Sorties	Entrées	Situation au 31 mars 2025
3 permanents	0	0	3
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

Effectifs intérimaires

Site	Motif		Total (heures)	Equivalent temps plein (nb de personnes)
	Accroissement temporaire d'activité (heures)	Remplacement de salariés absents (heures)		
Roye Conditionnement	975,5	1 136,5	2 112,0	14,0
Roye Sucrierie	493,0	661,8	1 154,8	7,5
Eppeville	176,0	8,0	184,0	1,0
Etrépagny	1 762,0	0,0	1 762,0	11,5
Bresles	458,5	0,0	458,5	3,0
TOTAL	3 865,0	1 806,3	5 671,3	37,0

Bourse des emplois

OUVRIER – EMPLOYE H/F

Recrutement Interne et Externe :

[Conducteur process 2 / Agent de maintenance](#)
[Conducteur de ligne conditionnement](#)
[Conducteur chaufferie et traitement des eaux](#)

Site	1 ^{ère} parution
Roye Sucrierie	03/24
Roye Conditionnement	04/24
Etrépagny	03/25

TECHNICIEN - AGENT DE MAÎTRISE H/F

Recrutement Interne et Externe :

[Technicien bureau technique / utilités](#)
[Technicien électromécanicien support](#)
[Electricien bureau d'études](#)
[Technicien atelier SES](#)

Roye Conditionnement	04/24
Roye Conditionnement	04/24
Etrépagny	12/24
Bresles	03/25

CADRE H/F

Recrutement Interne et Externe :



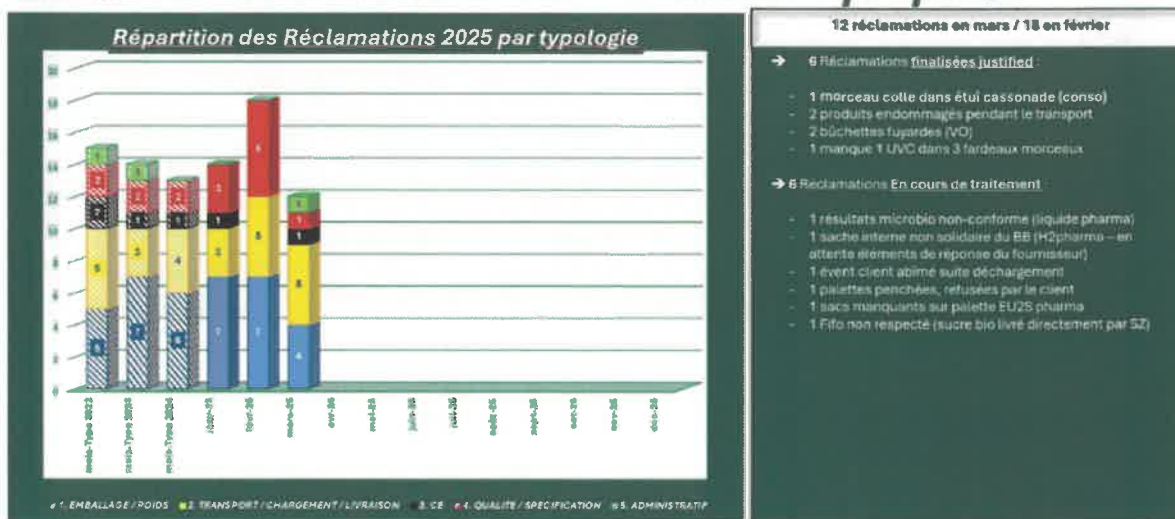
Prochaines réunions paritaires

Agenda

- Jeudi 15 Mai 2025 à Roye :
 - Paritaire dédiée à l'examen des FCP, en présence du CIC
- Jeudi 12 juin 2025 à Roye :
 - Paritaire consacrée à l'emploi des seniors.

Qualité

Bilan des réclamations SLS – Point au 31/03/2025



Bilan des réclamations SLS – Point au 31/03/2025

CORPS ETRANGERS – MARS 2025

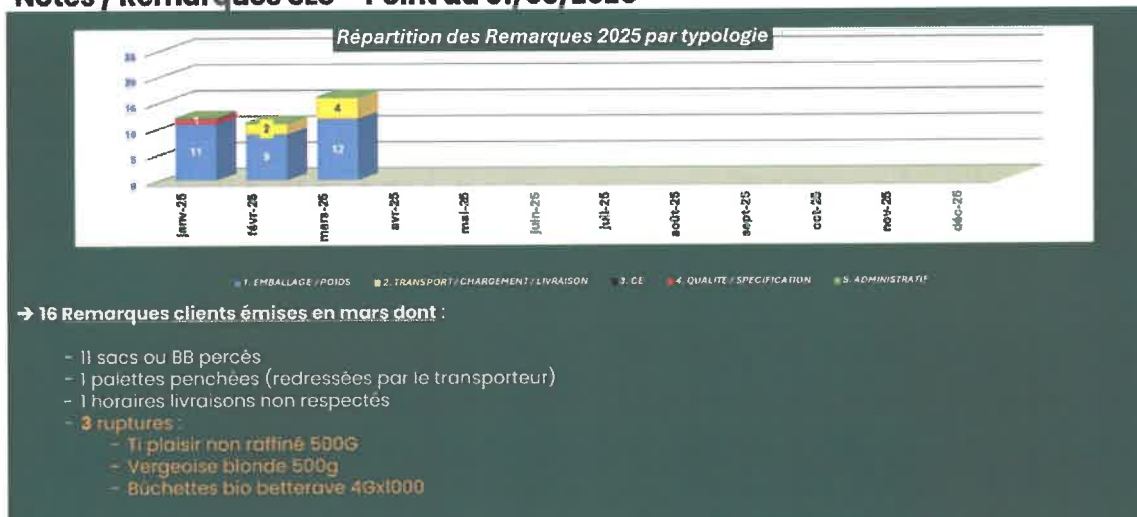
réclamations pour corps étrangers Mars 2025

COMP/SLS/2025/005

→ Morceau de colle trouvée dans un étui de cassonade 1 kg par une consommatrice

→ Justifiée – Roye Cdt

Notes / Remarques SLS – Point au 31/03/2025



Audits réalisés depuis le dernier comité

- **Du 4 au 5 mars : Audit de certification IFS d'Eppeville (2 jours)**
 - 4 écarts notés B et 4 écarts notés C,
 - nous devrions être certifiés IFS Foodv8 **en niveau supérieur**, avec un score de 97,53 % après acceptation du plan d'action
- **Du 25 au 26 mars : Audit de certification IFS de Bresles (2 jours)**
 - En attente du compte rendu pour le nombre et la cotation des écarts (car peut être revu par la commission technique qui relit)
 - Absence de non-conformités KO ou majeures
 - nous devrions être certifiés IFS Foodv8 **en niveau supérieur** après acceptation du plan d'action

Audits à venir au 2^{ème} trimestre 2025 (1/2)

- 29 et 30 avril 2025 : audit de certification IFS de Marseille (2 jours)
- 13 mai 2025 : audit de certification hallal à Etrepagny
- 5 juin 2025 : audit Yoplait à Roye
- 1 date à trouver pour SCAMARK

90/100

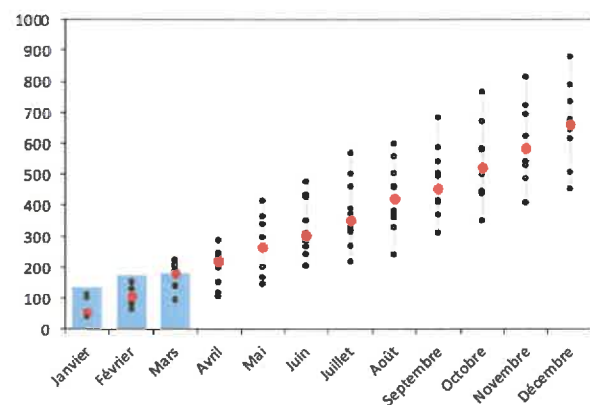
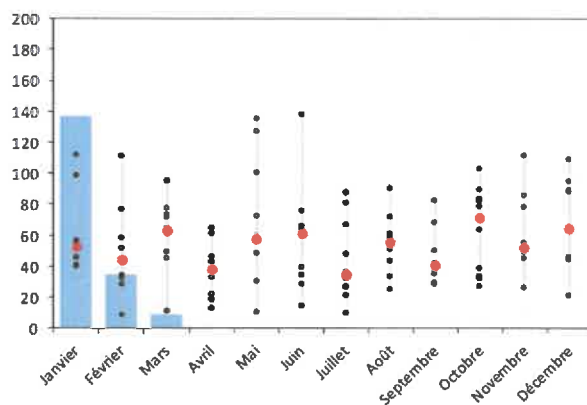
Audits à venir au 2^{ème} trimestre 2025 (2/2)

- **3 audits sociaux (à renouveler tous les 3 ans) :**
 - Audits obligatoires pour livrer certains clients industrie
 - Choix de l'organisme de certification INTERTEK qui est reconnu à la fois par Nestlé et Coca-Cola (les 2 clients qui imposent une liste d'organismes)
 - du 19 au 21 mai pour Etrepagny (2,5 jours)
 - dates à trouver en juin pour Roye sucrerie puis Roye conditionnement car il n'est plus possible de réaliser un audit conjoint => 2*2,5 jours soit 5 jours au lieu de 2,5 en 2022)
 - Le référentiel a évolué et une interview des commerciaux et des achats sera nécessaire pour la partie 4.1 Business Ethics Management System

Betteravier

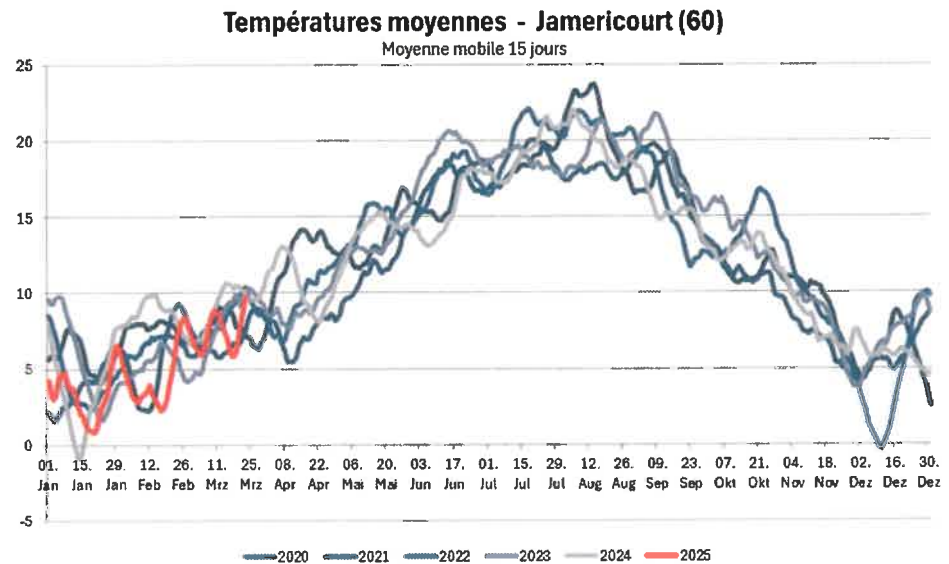
Campagne 2025

Conditions météorologiques



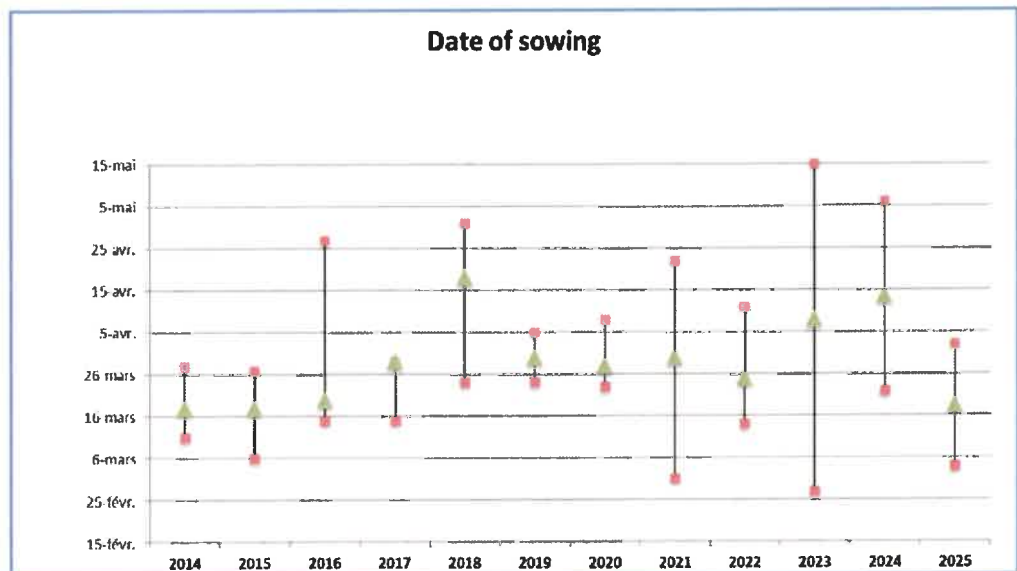
Campagne 2025

Conditions météorologiques



Campagne 2025

Suivi des semis: date médiane 18 mars 2025



Campagne Ecumes 2025

Point de situation Etrepagny & Roye

- Démarrage prévu **fin Mai – début Juin**, à confirmer en fonction de la météo (décantation en cours – pompage programmé)
- Tonnage disponible estimé de:
 - **65 000 Tonnes pour Etrepagny** (vente àcj de 25 000 Tonnes)
 - **90 000 Tonnes pour Roye** (20 000T de stock + 70 000T de production)
(vente àcj de 40 000 Tonnes)
- **Relance** courant avril pour augmenter le volume commandé
- Transport → **30 camions en contrat par usine**

Point de Vigilance :

Salissement en adventices aux abords des bassins à surveiller, pour intervention.

Campagne 2025

Préparation des semis et semis



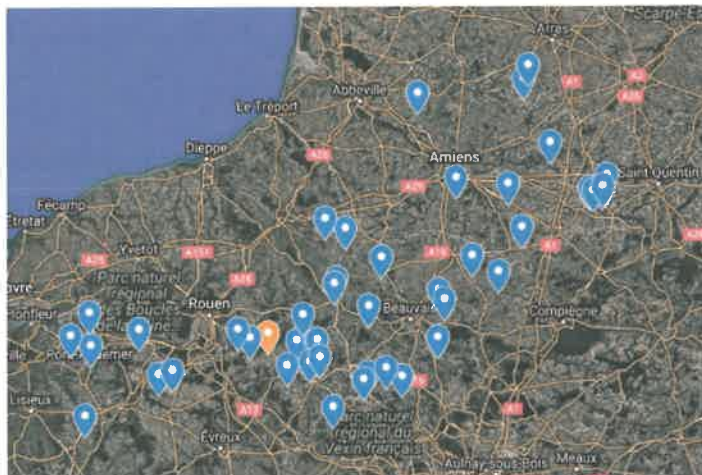
93/100

Localisation des essais Mont Blanc

Etrépagney & Roye



63 parcelles en 2025 !



Tam-tam agronomique

Vigilance pucerons: TAM-TAM AGRO AVRIL 2025

- Date prévisionnelle arrivée des pucerons.
- Importance de la prophylaxie
(gestions des cordons de terre et des repousses de betteraves)
- Solutions aphicides autorisées en 2025
(Teppeki 1 passage et Movento 2 passages)



LA JAUNISSE VIRALE EN BETTERAVE SUCRIÈRE

17 JANVIER - 15 AVRIL 2025

La maladie des virus jaunissants (MVN) de la betterave sucrière est une maladie virale causée par des virus transmis par des pucerons. Elle se caractérise par une jaunissement des feuilles et une réduction de la production de sucre. Les symptômes apparaissent généralement en mai ou juin, lorsque les pucerons commencent à coloniser les betteraves.

En France, la maladie est présente dans toutes les régions de production de betteraves sucrières. Elle est causée par deux virus : le virus jaunissant de la betterave sucrière (BVBS) et le virus jaunissant de la betterave sucrière (BVBSV). Ces virus sont transmis par des pucerons, principalement par le puceron des betteraves (Schizosiphum fabae).

Les symptômes de la maladie sont une jaunissement des feuilles et une réduction de la production de sucre. Les symptômes apparaissent généralement en mai ou juin, lorsque les pucerons commencent à coloniser les betteraves.

Prévention et lutte :

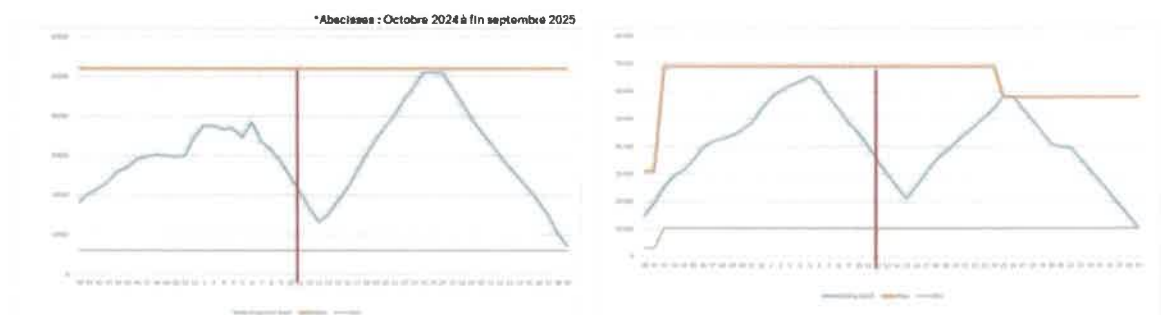
- Utiliser des variétés résistantes à la maladie.
- Utiliser des produits phytosanitaires autorisés pour lutter contre les pucerons.
- Surveiller régulièrement les betteraves pour détecter l'arrivée des pucerons.

Produit	Mode d'action	Précautions d'emploi
Teppeki	Insecticide à base de spinosad	Ne pas utiliser sur les fleurs
Movento	Insecticide systémique à base de flupyradifurone	Ne pas utiliser sur les fleurs

Source : Agreste, 2023

Supply Chain

LOGISTIQUE SUCRE



- 1500T de BB pour Llopart de S19 à S23
- Affectation de clients belges à SLS :
 - Rafti Lebbe : env. 7500T (RYE)
 - Barry Callebaut BE : env. 18000T (EPP + ETR)

- Equilibre Base fin / base moyen difficile
 - Clients BF sur RYE
 - Atteinte des capacités maximums : obligation de diminuer les vracs par manque de BM
 - Résine silo 3 en cours

PACKED

LANCEMENT DE PRODUITS

- S11 : sac 5kg Pouce pour Auchan (180T)
- S12 : sac 5kg SZ pour Lidl Allemagne (800T)



EN COURS

- Dossin : renégociation du contrat, avec l'accompagnement d'Alain Masereel
- Lancement de groupes de travail faisant suite à des litiges transports
- Réception de BB du Costa Rica à tester, objectif d'élargir le sourcing de canne Fairtrade
- Projet MERCURY : mise en place de la gestion des stockages (MGH dans notre cas) par SAP, usine pilote Offenau

Etrépagny – Bresles

Exploitation

Optimum :

- Comité opérationnel démarré en mars
 - Début de réunions hebdo Optimum des secteurs maintenance
 - Travail sur les indicateurs et un rituel hebdomadaire pour l'équipe investissements
 - 2 projets menés par les ambassadeurs Optimum dans le cadre de leur formation
- Démarrage reprise sirop : lundi 31 mars



Exploitation

Maintenance

- Décennales passées de 4 cuites et un corps d'évapo avant la post-campagne : inquiétudes sur plusieurs faisceaux de cuites => réflexions pour les prochaines décennales
- Construction et suivi des budgets par secteurs
- Expertises : quelques gros dégâts
 - Vis à pulpes sortie RT4 et vis à pulpes V2 et V3
 - Réchauffeur RT4 : plaque tubulaire HS
 - Inspection & réparation thermos corps 1A
 - Intérieur couronne dégazage corps 1B



Investissements

- Migration PCS7 des décas :
Programmation quasi terminée ; mise en service en juillet
- Remplacement épierreur 6 :
Charpente en cours
- Prochaine phase de décarbonation : 6^{ème} corps d'évapo
Commande de l'étude en bonne voie

Exploitation

- **SES**

Vidange partielle du silo 75 extérieur par les cordistes faite entre le 24/03 et le 9/04.

Arrêt car besoin d'ensilage sucre post-campagne

- **RH**

Accueil Trainee SZ : Oumaima Nasralli, jusque fin septembre, côté exploitation

- **Environnement**

Réunion « irrigation » avec les agriculteurs et premiers tests : objectif 200 000 m³ en 2025

Bresles

- **Travaux :**

Recherche d'entreprises pour réaliser des études pour compléter les découplages demandés par l'étude de danger

- **Activité :**

Expéditions en cours, activité faible

- **Divers :**

- Validation reçue d'annulation de la convention avec la SNCF
- Audit externe IFS : 4 écarts notés B et 2 écarts notés C ; le « high level » devrait être conservé avec 98,4%

Roye

Exploitation Sucrerie

Inter-campagne

Activité d'inter-campagne

- Nettoyages industriels quasiment terminés
- Bon avancement des expertises et travaux d'intercampagne
- Des détériorations significatives sur les **bandes transporteuses** => analyse des causes en cours
- Niveau des bassins toujours haut, mais en baisse
L'irrigation a commencé fin mars : plus de 100 000 m³ ont été sortis pour le moment
- **Silo 3 vide et nettoyé**, pose de résine au sol en cours (pour éviter la dégradation de la sole en béton)
- Essais crista réalisés, atelier majoritairement prêt pour le **démarrage le 14 avril**



97/100

Exploitation Sucrierie

Inter-campagne

Activité d'inter-campagne

- Nettoyage de l'alternateur
 - Rotor déposé
 - Nettoyage en cours. Un débobinage/rebobinage complet du rotor doit être réalisé afin de récupérer un isolement suffisant. L'alternateur ne sera pas disponible pendant la campagne sirop (retour pour les essais généraux)



Projets



Projets 2025

- Irrigation : poursuite des études. Consultation en cours pour les différents lots. Permis de construire déposé. Rencontre avec les agriculteurs pour définir les points de raccordements.
- Stockage produits chimiques : poursuite des études. Etablissement des dossiers de consultation. Permis de construire déposé. Le projet sera réalisé à partir de début 2026.
- Magasin / ateliers : poursuite des travaux d'aménagement. Il reste à finaliser le chauffage / climatisation

Autres projets

- Remplacement épuration : poursuite de APD.
- Projets décarbonation : construction du plan de décarbonation du site. Etude des retours d'offre de l'APS des recompressions mécanique de vapeur (APS sur les 6 étapes de décarbonation par RMV).
- Augmentation capacité électrique de l'usine : commande des études APD faite. Début APD en avril. La commande à Enedis sera passée dans les jours à venir.

Roye Conditionnement



- Rythme continu ensilage BF du 12/05 au 13/06. travail conjoint SC, sucrierie et conditionnement
- Organisation du mois de Mai (en dehors ensilage BF) :
 - Arrêt complet activité pendant les jours fériés
 - Arrêt complet de la production le 30/05
 - Lignes 9 à 13 à l'arrêt du 01/05 au 11/05. Lignes 14 et 15 à l'arrêt les 02/05 et 09/05
 - Fonctionnement des lignes sachets, sacs et Big Bags les 02/05 et 09/05
- Finalisation de l'organisation caisse en PAV pour le sachet papier 1kg Glace Rovema => démarrage production commercialisable S20
- Production en 1 run de 800 T de sacs 5kg SZ pour le client Lidl.
- Passage en production de la palette LPR type Düsseldorf vs plots bois
- Analyse fonctionnelle pour les nouveaux AGV en cours de finalisation

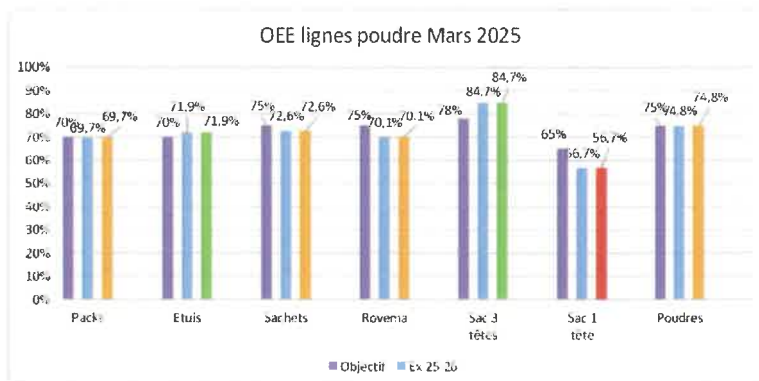
98/100

Roye Conditionnement

OEE Lignes poudre



- Mois juste en-dessous de l'objectif OEE à 74,8%
- Très bons résultats de la ligne 3 têtes
- Ligne sachets : problème de plieur de fermeture puis fardeuse en lot de 3 en début de mois
- Ligne Rovema : difficultés sur la formation carton et encaissage sur 1 semaine



Conditionnement

OEE Lignes morceaux



- OEE juste en dessous de l'objectif 67,4%
- Bon fonctionnement confirmé en roux
- Très bonne performance des lignes 14 et 15
- Importantes difficultés sur la ligne 10 d'abord avec changement du tapis de séchage
- Puis idem sur la ligne 9 avec également du sucre noir nécessitant démontage et lavage mouleuse



Eppeville – Cagny

Informations spécifiques

Eppeville

- Reprise des expéditions conformément au planning
- Emménagement de l'équipe technique dans l'ancien bâtiment "emballages" rénové, où sont maintenant regroupés le stockage des pièces détachées, l'atelier de maintenance et les nouveaux bureaux techniques incluant une salle de réunion et un bureau de passage.
- Les bureaux dans le bâtiment "accueil / logistique" sont ainsi libérés afin de pouvoir accueillir le personnel du betteravier encore dans les locaux de l'ancien LOR
- Etudes en cours : signalétique aux nouvelles couleurs SLS et revue de la gestion des big-bags destinés à la refonte
- Derniers échanges avec l'acquéreur potentiel pour finaliser la rédaction du compromis relatif au foncier à la vente
- Poursuite démantèlement

Cagny – Nassandres

- Echanges en cours avec un potentiel acquéreur avant établissement des nouveaux compromis de vente
- Poursuite démantèlement sur Cagny

Marseille

Informations spécifiques

Exploitation

- Difficultés avec l'utilisation de sucre n°2 afin de respecter les spécifications en termes de coloration pour certains clients (<25). Réception de sucre d'Etrépagny.

Evolution site

- Discussions avec le propriétaire pour assurer une exploitation en toute sécurité pendant la phase des travaux jusque mi 2026.

Prochaines réunions du CSE

Agenda 

- Mercredi 21 Mai 2025 à Roye
- Mercredi 18 Juin 2025 à Etrépagny
- Mercredi 27 Août 2025 à Roye
- Mercredi 17 Septembre à Etrépagny