

**PROCÈS-VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DU MERCREDI 22 MAI 2024**

Membres du Comité Social et Économique Unique :

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

Représentants syndicaux au CSE Unique :

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

Le Comité Social et Économique Unique s'est réuni le mercredi 22 mai 2024 à 9 h 41, sous la présidence de M. Fabrice GAUSSOU, Directeur des Ressources Humaines, en présence de M. Alain MASEREEL, Directeur du site d'Étrépagny et de M. Julien KANTHACK, responsable d'exploitation du site de Roye Conditionnement et de Mme Isabelle MONGEAUD, Assistante de direction.

ORDRE DU JOUR

I.	Approbation du procès-verbal de la réunion du Comité Social et Économique du 17 avril 2024.	4
II.	Examen des résultats de sûreté industrielle.	4
	Marche de l'entreprise.	10
IV.	Questions préalablement posées :	43
	Situation Générale.....	43
1.	Point sur les emblavements : pensez-vous que le retard pris est rattrapable ?.....	43
2.	Avez-vous le calcul définitif de la réserve de participation ?.....	43
3.	Point sur les campagnes sirops en cours : tonnage traité, sucre produit, retard éventuel.	43
	Point Sécurité et Qualité	43
4.	Résultats sécurité, point sur les audits internes réalisés.	43
5.	Retour sur la visite de la CPAM et de la DREETS à Etrépagny.	44
6.	Qu'avez-vous mis en place pour réduire les réclamations de sucre trop fin chez nos clients au départ d'Etrépagny ? Quel est l'impact économique pour SLS ?	44
	Point Logistique et Commercial	46
7.	Pourquoi n'avons-nous pas encore de prévisions logistiques fiables en cours de campagne sirop et à l'approche des vacances d'été ?	46
	Point Environnement	47
8)	Pouvez-vous nous faire un point sur les engagements RSE et leur finalité ?	47
	Point social.	49
9.	Comptez-vous prendre en charge le nouveau forfait « CPF » ?.....	49
10.	Présentation des plannings de production des sites (juin 2024-mai 2025) et consultation	50
11.	Comment se fait-il que des salariés de Roye conditionnement ont eu la validation de leurs congés payés début mai ?	61
12.	Quelques élus n'ont pas d'accès à leur boîte mail SLS, comment allez-vous y remédier ?.....	62
13.	Point sur la bourse aux emplois.	63
14.	Information et consultation des membres du CSE pour les dérogations horaires qui seront demandées auprès de la DREETS, pour la campagne de production betteravière 2024.	63
15.	Information et consultation des membres du CSE, conformément à l'article D4625-22 du Code du travail, sur la réalisation d'une action de formation et de prévention par le service de prévention et de santé au travail pour les salariés saisonniers recrutés et affectés à des emplois autres que ceux présentant des risques particuliers.	63
	Roye Conditionnement	65
16.	Pourquoi les plannings 2024-2025 ne sont toujours pas distribués ?	65
17.	Quand seront résolus les problèmes de fournitures sur lignes ?	66
18.	Pourquoi le Management n'est-il pas plus présent sur le terrain ?	68
19.	Comment s'articule la maintenance entre les électromécaniciens, les pilotes, et les conducteurs de ligne Morceaux ?	68
20.	Pourquoi des salariés tiennent-ils ponctuellement des postes sans être formés ?	72
20.	Pouvez-vous nous décrire le mode de travail « dégradé » de l'atelier Conditionnement en l'absence de l'électromécanicien, du pilote morceau, du banderoleur, du tamiseur, et du poste du tri-palette ?.....	73
	Eppeville.	74
22.	Où en est le projet « Broyeur Refonte » ?	74
	Etrépagny.	75
23.	Pouvez-vous nous présenter votre organisation pour le fonctionnement du méthaniseur et de la station d'épuration ? Pensez-vous mettre à l'ordre du jour d'un CSE cette nouvelle organisation ?	75

V. Activités du Comité Social et Économique 77

SAINT-LOUIS SUCRE
COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL
REUNION ORDINAIRE
MERCREDI 22 MAI 2024

(La séance est ouverte à 9 h 41 sous la présidence de M. GAUSSOU.)

M. GAUSSOU, Président. - Bonjour, nous allons faire l'appel.

(M. GAUSSOU procède à l'appel.)

Nous pouvons démarrer notre CSE du mois de mai.

Nous avons à l'ordre du jour 5 points principaux :

- l'approbation du procès-verbal de notre précédente réunion ;
- un panorama de l'actualité sur le plan de la sécurité au sein de l'entreprise ;
- les aspects relatifs à la marche de SLS ;
- l'examen des questions que vous avez souhaité poser qui sont au nombre de 23 et qui concernent l'ensemble de l'activité de SLS ;
- s'il y a des questions ayant trait au fonctionnement du CSE, vous voudrez bien les évoquer au point 5 pour les activités à venir pour le CSE de SLS.

I. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 17 AVRIL 2024.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur le secrétaire, sommes-nous en capacité de l'approuver ?

M. ADAM. - Tout à fait. Chacun a pu réagir et apporter ces modifications. Nous pouvons l'approuver.

M. GAUSSOU, Président. - Nous l'avons transmis très rapidement, dans la foulée de sa réception.

Y a-t-il des remarques dans la salle de la part des élus présents ?

(Aucune.)

Le PV du CSE du 17 avril 2024 est approuvé à l'unanimité.

Nous sommes à jour à nouveau, c'est une excellente chose.

II. EXAMEN DES RESULTATS DE SURETE INDUSTRIELLE.

M. GAUSSOU, Président. - Nous examinons les résultats de sûreté industrielle et en premier lieu la sécurité des salariés de SLS et des intervenants sur nos sites.

Nous observons les résultats au 30 avril et nous n'avons pas à déplorer d'accident avec arrêt pour les salariés de SLS. C'est un satisfecit renouvelé. Nous restons sur notre tendance de 0 accident avec arrêt depuis plusieurs mois.

En revanche, il y a un signal avec 2 accidents sans arrêt enregistrés pour des salariés de SLS et 1 accident concernant une entreprise extérieure. Nous allons les évoquer plus en détail. Ces accidents sans arrêt ayant donné lieu à des postes aménagés se situent l'un à Roye Conditionnement et l'autre sur le site d'Étrépagny.

Nos courbes traduisant nos résultats pour le taux de fréquence sont une ligne à 0 qui ne bouge pas. Concernant le taux global de fréquence avec l'impact des accidents sans arrêt, la courbe remonte et se situe au niveau comparable à celui que nous avons l'an passé, à un peu plus de 15 en termes de taux global de fréquence.

Concernant les accidents, à Étrépagny, il s'agit d'une personne en contrat d'apprentissage qui s'est blessée au tibia dans les locaux de son école à la suite de la chute d'une pièce de son support, alors qu'elle était en train de la souder. Cet événement a été pris en compte. Un arbre des causes est en cours.

Je rappelle que quand il y a un incident par rapport à un contrat d'alternance, même à l'école, l'entreprise le prend en compte. C'est un salarié suivi. Cela entre dans nos statistiques dans les événements que nous devons analyser pour que cela ne se reproduise plus pour ce jeune.

M. DESSAINT. - L'arbre des causes a-t-il été ou va-t-il être réalisé ?

M. MASEREEL. - Il va être réalisé.

M. DESSAINT. - Oui, la semaine prochaine.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut l'effectuer à l'école.

À Roye Conditionnement, l'accident porte sur le transport d'un motoréducteur. Les 2 salariés étaient en binôme et le salarié a déclaré que le motoréducteur avait chuté sur son pied droit, provoquant une douleur au pied. Il s'agissait d'aller vers un dépannage, notamment pour l'approvisionnement du sucre depuis la sucrerie qui pouvait être arrêtée.

Les 2 salariés étaient en train d'intervenir. Ils ont emprunté l'escalier pour acheminer ce motoréducteur et en fin d'acheminement, en bas de l'escalier, la pièce a chuté sur le pied avec la douleur au pied, d'où le poste aménagé pour ce salarié. Nous le lui avons proposé à la suite de cet accident considéré sans arrêt, puisque des missions précises ont été confiées à ce salarié. Il les effectue dans le cadre de ses compétences d'électromécanicien avant de revenir chez nous.

M. DESSAINT. - A-t-il accepté ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

M. DESSAINT. - Je suis un peu étonné, car lors de la dernière séance, il était en accident du travail.

M. PUECHAL. - Pour moi, il est en accident du travail.

M. KANTHACK. - Il est en accident du travail sans arrêt.

M. GAUSSOU, Président. - On lui a confié une mission à domicile qu'il a acceptée avec les moyens informatiques appropriés que nous lui avons apportés.

M. DESSAINT. - Soit il n'a pas compris, soit cela n'a pas été expliqué correctement. Il y a une confusion, je pense et il faut revoir cela avec lui.

M. KANTHACK. - J'échange régulièrement au téléphone avec lui.

M. PUECHAL. - Dans le déroulé de l'accident de travail, hormis les conséquences, il s'est

retrouvé à l'hôpital. C'est pareil : ce serait bien que l'on communique aux personnes comment cela se déroule.

C'était de nuit, la personne est partie à l'hôpital et c'est un collègue de travail qui est allé la rechercher.

M. KANTHACK. - Nous avons fait le point sur cela.

M. DESSAINT. - Cela a été vu lors de la mission CSSCT avec l'arbre des causes. La manière de procéder n'est pas claire.

M. ADAM. - Avec quel véhicule a-t-il été ramené ? Est-ce avec celui du collègue ?

M. KANTHACK. - Oui, chez lui après le poste.

M. ADAM. - C'est très limite.

M. DESSAINT. - La raison du poste de garde est qu'ils ne parvenaient pas à trouver de taxi ambulance.

M. ADAM. - On aurait pu prêter un véhicule de service pour le ramener.

M. KANTHACK. - Oui, mais on ne le savait pas. Ils se sont arrangés entre eux.

M. PUECHAL. - Ils se sont arrangés entre eux, car les procédures ne sont pas...

M. KANTHACK. - Le problème de base est qu'il n'y avait pas de taxi ambulance pour aller le chercher et que l'hôpital n'a rien voulu savoir pour mettre en place un transport.

J'étais d'astreinte et ils ne m'ont pas rappelé, sinon nous aurions organisé quelque chose.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont les limites de la procédure : s'il n'y a pas de taxi ambulance.

M. DESSAINT. - Est-ce résolu au niveau du poste de garde ?

Apparemment, même les gardiens n'avaient pas de liste de numéros de téléphone. Chacun cherchait qui contacter pour pouvoir intervenir.

M. KANTHACK. - Ils ont une liste, mais il faut comprendre qu'il faut être sûr d'avoir quelqu'un. Si le taxi ambulance ne répond pas, on est coincé. L'hôpital n'a rien voulu prendre en charge non plus.

M. CAUCHOIS. - A-t-on l'obligation de prendre un taxi ambulance ? Ne peut-on pas prendre un taxi lambda ?

Si la personne est rentrée chez elle, cela signifie qu'elle n'était pas en incapacité de se déplacer non plus.

M. KANTHACK. - On préfère, car cela signifie qu'il est SSCT.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un problème médical.

M. BOUCHELACHEM. - Comment se déroule un poste aménagé à domicile ? Quel est le cadre d'un poste aménagé à domicile ?

Le salarié est-il en télétravail ? Considère-t-on qu'il effectue son roulement tel qu'il est prévu dans son planning OGT avec tout ce qui va avec, les sujétions correspondantes ? A ce moment on l'occupe, mais je ne sais pas de quelle manière.

M. GAUSSOU, Président. - L'entreprise favorisera toujours un poste aménagé avec un dialogue avec le salarié et dans ce cas, il y a du télétravail.

M. BOUCHELAGHEM. – Cela va dans le sens de l'entreprise, car si le salarié se met en accident du travail avec arrêt, cela coûtera à l'entreprise et ce n'est pas ce que l'on souhaite.

M. GAUSSOU, Président. - C'est l'intérêt collectif, en effet.

M. BOUCHELAGHEM. - Lorsque le salarié rencontre des soucis de santé qui demandent un poste aménagé sur un retour après un arrêt maladie, SLS indique que cela n'existe pas.

J'aimerais savoir dans quel cadre le salarié se retrouve avec un poste aménagé à domicile. Est-ce cadré par l'accord du télétravail ?

M. GAUSSOU, Président. - Dans ce cas, c'est du télétravail.

M. BOUCHELAGHEM. - Un électromécanicien peut-il télétravailler ?

M. GAUSSOU, Président. - S'il a les compétences pour travailler à distance avec son ordinateur, il n'y a pas de souci.

M. KANTHACK. - Cela dépend des missions qu'on lui confie.

En l'occurrence, c'est un sujet qu'il est capable de réaliser à distance.

M. DESSAINT. - Ne subit-il aucune perte de salaire ? Touche-t-il sa prime de télétravail ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

M. DESSAINT. - Le retour que j'avais eu était qu'il subissait une perte de salaire. Cela me gêne beaucoup. Il y a quelque chose à revoir à ce niveau.

M. GAUSSOU, Président. - Il est dans les règles du télétravail.

M. ADAM. - Etait-il posté ?

M. KANTHACK. - Il n'avait pas démarré, il effectuait le roulement...

M. ADAM. - En l'occurrence, il rend service et il perd le rythme posté.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas ce que l'on a expliqué, mais on peut vérifier ce point.

En revanche, il est certain qu'il est en télétravail.

M. ADAM. - Dans l'accord télétravail, on ne spécifie pas que l'on peut télétravailler de nuit.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a pas d'absence de transparence ou d'ambiguïté : on favorise les postes aménagés avec l'accord des salariés, on crée un dialogue en trouvant des missions qui peuvent être accomplies dans le respect de la santé du salarié. C'est toujours pareil.

Quand les salariés reviennent, on essaie également de trouver des solutions.

M. DESSAINT. - Nous sommes d'accord, mais il ne faut pas de perte de salaire.

M. GAUSSOU, Président. - Cela étant, si ce n'est pas possible, ce n'est pas possible.

M. ADAM. - Vous êtes capables de trouver du travail à un électromécanicien, donc on peut se dire que pour une personne qui a une incapacité temporaire ou invalidante hors cadre AT, vous êtes ouvert à ce qu'elle télétravaille de chez elle.

M. GAUSSOU, Président. - Nous l'avons déjà effectué.

M. ADAM. - Si vous n'avez qu'un électromécanicien, cela ouvre la porte à ce que beaucoup de postes bénéficient du télétravail. C'est une excellente nouvelle.

M. KANTHACK. - Il faut trouver la mission adéquate.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut vérifier que le salarié peut l'effectuer conformément à notre accord à chaque fois.

Dans le cas présent, c'est le cas.

M. ADAM. - Ce n'est pas un accord unilatéral, c'est un accord...

Si vous le faites quand cela vous arrange, il faut que vous le fassiez également quand cela nous arrange.

Je pense que nous aurons d'autres débats sur cela.

M. GAUSSOU, Président. - Il reprendra le travail quand son pied sera suffisamment consolidé.

M. BOUCHELACHEM. - Avez-vous une durée d'arrêt ?

M. GAUSSOU, Président. - Jusqu'à la fin de la semaine.

M. KANTHACK. - Il a été prolongé pour finir ses séances de kinésithérapie.

M. GAUSSOU, Président. - Tout cela étant dit, il y a tout de même des incidents à commenter en avril qui doivent nous alarmer également.

Pour les entreprises extérieures, nous en parlerons d'ailleurs ultérieurement, car il y a une question relative à cela, un opérateur était en train de désamianter une toiture a chuté et a été retenu par son stop-chute. Sa poitrine a cogné le bord du chemin de toiture.

Je propose d'échanger à ce sujet tout à l'heure, dans le cadre de la question posée.

M. ADAM. - Où cela s'est-il produit ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela s'est produit à Etrépagny et cela a donné lieu à la visite de l'administration. SLS n'était pas au courant, le salarié a déclaré cela après. Nous reprendrons l'échange au moment de traiter la question.

Le thème du mois est le travail en hauteur qui fait partie de la vie dans nos usines pour le secteur de la maintenance, des investissements, des travaux neufs. C'est un sujet de tous les jours qui doit être source d'attention.

À titre d'information, en France, tous secteurs confondus, 421 accidents du travail se sont produits l'année dernière, dont tout de même plus de 10 % ayant entraîné un décès, soit 46 décès et 249 blessures graves. Cela fait partie des causes majeures d'accidentologie.

Nous sommes toujours en analyse de la méthode d'intervention, du matériel utilisé qui doit être adapté, en bon état évidemment et dans les recommandations des équipes de sécurité sur le terrain, il faut toujours vérifier que le matériel soit adapté au code couleur de chaque matériel et aussi, ce n'est pas exclusif, contrôler avant utilisation pour vérifier au préalable de l'intervention.

Tout cela concerne le thème du mois démultiplié par l'équipe sûreté industrielle et par les managers sur le terrain, d'abord vers les équipes de production et de maintenance.

Chacun pourrait être concerné un jour ou l'autre par le fait d'être en hauteur, perché sur une échelle.

M. DESSAINT. - Comme on a le magasin grande hauteur, a-t-on un référent qui s'occupe de vérifier que le matériel est en bon état ou est-ce à chaque personnel de le faire ?

M. KANTHACK. - Cela fait partie de la formation dispensée pour le travail en hauteur : chaque fois que l'on prend le matériel, on montre au salarié comment vérifier.

Cela étant, Steve DUBREUIL, qui a suivi la même formation, est aussi là pour aider à déterminer en cas de doute.

M. BOUCHELAGHEM. - Au niveau du recyclage des habilitations, sommes-nous à jour ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas la réponse spontanément.

M. MASEREEL. - C'est suivi. Les équipes de sécurité sont suivies pour être à jour.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous me dites que c'est suivi, mais vous n'avez pas les chiffres.

M. MASEREEL. - Nous n'avons pas les chiffres à l'instant, mais c'est à jour.

On joue sur les mots, mais c'est quelque chose qui est régulièrement effectué. Chaque année, nous savons qui est à jour et qui ne l'est pas et ce que nous devons refaire.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous faites un point sécurité sur le travail en hauteur, c'est bien, mais ce qui serait mieux ce serait d'avoir ce qui va avec, notamment en termes d'habilitations, de suivi, de renouvellement, etc.

M. DESSAINT. - Par exemple les visites médicales, c'est un ensemble.

M. MASEREEL. - Cela fait partie du thème. C'est à l'occasion d'un thème sécurité que nous effectuons tout cela.

Le principe d'un thème sécurité est de communiquer et votre intervention est intéressante sur cela : l'objectif est de faire communiquer les personnes et de discuter, de poser des questions et d'apporter les réponses aux interrogations.

C'est l'objet d'un flash sécurité de cette nature.

M. GAUSSOU, Président. - Dans les flashes sécurité, nous avons régulièrement communiqué à Roye Conditionnement notamment par l'animation, donc M. DUBREUIL qui en est chargé à nouveau, d'organiser des réunions avec les secouristes du travail, des simulations, des jeux de rôle sur la base des scénarii en fonction d'accidents simulés afin que chacun puisse renouveler ses connaissances, se situer par rapport à des actions concrètes en cas d'accident.

Cela fonctionne bien. Il faut régulièrement saluer ce que nous faisons ici. Cela mériterait peut-être aussi de l'étendre aux autres sites.

M. DESSAINT. - C'est une question déjà posée d'organiser la même chose dans les autres usines.

M. GAUSSOU, Président. - Nous le conservons en tête, cela fonctionne bien, c'est une fois par trimestre, 3 à 4 fois par an donc, c'est bien dimensionné.

M. KANTHACK. - Nous essayons de garder une journée par an où l'on réunit tous les SSCT sur une journée.

M. GAUSSOU, Président. - Voilà pour la partie sécurité qui est toujours riche.

Nous reviendrons tout à l'heure à la question de l'accident pour l'entreprise extérieure sur le site d'Étrépagny.

MARCHE DE L'ENTREPRISE.

M. GAUSSOU, Président. - Südzucker publie régulièrement ses résultats financiers. Il a publié son rapport annuel qui inclut les chiffres définitifs à fin février 2024 avec un chiffre d'affaires qui a augmenté et qui dépasse les 10 Md€ à 10,29 Md€ exactement. Nous l'avons régulièrement commenté dans cette salle, tout cela a été poussé par l'augmentation significative du segment du sucre, par la hausse plus modérée des segments des produits spéciaux, à savoir les spécialités pour les fruits.

En revanche, sur la partie alcool, CropEnergies et l'amidon, il y a une baisse significative des résultats enregistrés notamment sur l'alcool qui avait eu une très belle année l'année précédente. Cela avait permis au groupe d'avoir des résultats corrects.

Dans toutes les activités d'une année sur l'autre, on voit que ce qui fonctionne bien une année, l'année d'après, les choses peuvent être chamboulées. Le fait d'avoir plusieurs piliers chez Südzucker permet finalement de maintenir des résultats d'un bon niveau.

Cette année, le résultat opérationnel de 704 l'année précédente passe à 947 M€. C'est donc une progression intéressante qui avait été annoncée. Ce n'est pas un « scoop » je pense pour nous, c'est la confirmation finale de ces bons résultats.

La rentabilité des capitaux propres s'est bien améliorée - ce que l'on appelle le ROCE ou ratio de rentabilité des capitaux - à hauteur de 13,2 % et ce faisant, qui dit bons résultats dit satisfaction et proposition d'un dividende d'un bon niveau à 0,90 €/action.

Ce sera soumis à approbation de l'Assemblée Générale le 10 juillet 2024. Ce niveau de dividendes a été connu par le passé. Ce n'est pas inédit, mais on revient à un niveau d'il y a une dizaine d'années. On avait atteint ce niveau de dividendes pour les actionnaires de notre groupe.

M. ADAM. - Concernant le rendement à 13 %, à combien étions-nous ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous étions à 9,9, donc il s'améliore de 33 %.

M. ADAM. - Il y a 10 % du résultat qui fait le résultat net, à peu près.

10 % du chiffre d'affaires fait le résultat, ce qui est tout de même une excellente...

M. GAUSSOU, Président. - Le groupe a donné des perspectives pour l'exercice à venir.

Nous allons en parler davantage pour l'actualité de SLS. Les marchés évoluent.

M. ADAM. - A quoi sera consacré le résultat ? A rémunérer l'actionnaire, ou à autre chose ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, pour partie, à hauteur de 90 centimes par action comme je l'ai dit. Pour le reste, il y a un programme d'investissements conséquents, notamment sur la décarbonation.

Cela permet également à notre niveau de SLS de rembourser nos dettes. Il ne faut pas l'oublier. Nous avons commencé à bien les rembourser cette année, mais il en reste encore.

Nous avons dépassé 300 M€ de dettes. Elles sont certes vis-à-vis du groupe, mais derrière, il y a des organismes financiers.

Pour l'exercice à venir, le groupe est prudent. Il prévoit des résultats plus en retrait, notamment pour le segment sucre, un résultat de l'ordre de 60 % du précédent en premier affichage.

Nous allons y revenir avec les informations commerciales.

Pour SLS, les résultats ne sont pas encore annoncés, mais ils sont d'un très bon niveau. Vous l'avez bien compris par le biais de la participation annoncée hier. Cette réserve de participation calculée à partir de la formule dérogatoire de notre accord permettra de verser pour chacune et chacun des salariés de SLS 20,58 % du salaire brut.

Évidemment, c'est un résultat exceptionnel qui traduit les efforts par rapport à la stratégie mise en place. Ces efforts sont régulièrement salués et trouvent une concrétisation financière. C'est donc une excellente chose.

Nous l'avons indiqué dans l'annonce d'hier, il y aura la possibilité d'investir pour les salariés sur des nouveaux fonds de placements dès lors qu'ils souhaitent bloquer leur épargne dans le cadre de tout ce que le CIC propose avec SLS.

Le 30 mai, chaque salarié recevra son avis individuel de participation avec le calcul correspondant pour se positionner en termes de placements. Il aura alors jusqu'au 19 juin pour prendre sa décision. Il faudra donc que SLS communique rapidement sur les nouvelles options proposées pour le placement.

Des guides papier seront transmis à tout le monde et des webinaires seront organisés les 24 et 29 mai prochains à 10 heures du matin. Ils seront animés par le CIC. Nous n'arrêterons pas l'outil de production, mais beaucoup de salariés pourront se connecter et ce sera enregistré autant que de besoin.

M. DESSAINT. - Les personnes sur ligne ne pourront donc pas y assister.

M. GAUSSOU, Président. - Nous nous sommes posé la question. Nous allons enregistrer les prestations du CIC qui seront potentiellement rediffusées pour chacun. L'idée est de pouvoir visionner le webinaire à volonté avec un QR code.

La sucrerie est en post-campagne, donc on ne peut pas...

M. DESSAINT. - C'est du visionnage, il n'y a pas de questions-réponses.

M. ADAM. - C'est du mode opératoire.

M. GAUSSOU, Président. - Les questions et les réponses seront également enregistrées.

Ce n'est pas compliqué techniquement, mais c'est important de s'y attarder, car c'est nouveau. Chacun a la possibilité d'accéder au fond d'actionariat avec l'abondement de SLS en plus. Ce sera réexpliqué. Nous avons fait l'annonce en janvier. Nous y sommes et il faut donc que les salariés comprennent l'intérêt pour eux d'investir sur ce fonds commun appelé actionariat Südzucker.

M. DESSAINT. - Je trouve cela très bien, mais j'insiste sur le fait que je trouve gênant que le personnel posté ne puisse pas y assister.

Pourquoi discriminer ceux sur ligne ?

M. GAUSSOU, Président. - Ils pourront se connecter après facilement. On peut également proposer des rediffusions dans certaines salles.

M. DESSAINT. - Est-ce déjà organisé ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, le premier webinaire se déroule après-demain.

Je ne sais pas s'il y a des questions par rapport à cet élément qui est tout de même un temps fort.

M. ADAM. - Pour les perspectives de résultats de SLS l'année prochaine, sommes-nous sur une baisse à 40 % ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous parlez de l'actualité betteravière qui est une incertitude. Nous allons aborder l'actualité commerciale.

L'actualité des coûts sur l'énergie est plutôt maîtrisée, notamment sur le gaz. Sur l'électricité, c'est moins bien, mais sur le gaz, cela revient à des niveaux plus raisonnables. Il est difficile d'établir des perspectives précises.

Sur le plan commercial, il est certain que les prix baissent de nouveau, notamment sous l'impact du marché mondial.

Il y a eu un décrochement assez fort au 13 mai où nous étions à 509 € sur le sucre blanc à Londres qui est le marché principal du blanc. En effet, le Brésil annonce une récolte en forte hausse, ainsi que l'Inde et la Thaïlande. Le pétrole reflue, donc les sucriers sont plutôt enclins à fabriquer du sucre que de l'éthanol. Les indicateurs ne sont pas au vert sur cela pour l'instant. Le prix reste à un bon niveau, mais il revient autour de 500 €.

Nos clients en Europe négocient âprement des baisses de prix autour de 650 €. Cela reste beaucoup mieux que ce que nous avons connu. Rappelez-vous les années difficiles.

En revanche, ce que nous avons connu pendant deux ans est terminé. Nous livrons encore sur la base des anciens prix pendant quelques mois et ensuite cela va s'estomper. Nous savions que cela se retournerait. Le résultat sera sans doute d'un bon niveau d'après les perspectives annoncées par le groupe, mais la baisse est difficile à percevoir : -30 %, -40 %, -50 %.

Sur les marchés européens, les prix restent encore sur la base des anciens contrats.

En février, nous sommes à 837 € la tonne par exemple, constaté par la Communauté Européenne. Il y a des slides ensuite à ce sujet. C'est la courbe que vous connaissez avec la zone 1, 2 ou 3. Nous sommes à 837 € et les contrats vont encore durer quelque temps sur ces bases.

Je termine la partie commerciale par quelques éléments.

Les ventes de la grande distribution sont à 4 800 t sur avril. Nous avons perdu un peu en budget, notamment en raison du déréférencement des marques de distributeur Intermarché en 2024, mais cette baisse reste modérée. Les ventes de Confisuc en mars et avril sont à hauteur de 1 800 t, au-dessus de 2023 qui était plutôt une bonne année.

En termes d'événement commercial, Carrefour a finalement listé les 3 sociétés sucrières. Il a intégré SLS dans ses clients.

Un des enjeux devant nous pour lequel nous n'avons pas les règles du jeu est l'annonce par le gouvernement d'une loi Egalim. Nous en avons parlé régulièrement dans certains CSE. Cela vise à protéger le revenu des agriculteurs dans une chaîne économique. Il y avait la loi Egalim 3.

Notre ministre Bruno Le Maire a annoncé une nouvelle loi pour laquelle nous n'avons pas de détail avec des perspectives sur septembre 2024. Il faudra à nouveau l'analyser au mieux de nos intérêts par rapport à la préservation du revenu des agriculteurs comme de la filière. Nous sommes juste derrière.

De quelle manière cela se positionnera pour le maillon intermédiaire qui est le sucrier ? Il y aura

un enjeu important.

Sur la partie ventes à l'industrie, l'enjeu est d'accompagner le plus lentement possible les baisses de prix pour les canaliser et rester à des niveaux attractifs. Certains sucriers peuvent avancer plus vite que d'autres. C'est le risque.

Cela étant, il faut se positionner par rapport à des sucriers qui ont peur d'un effondrement du marché et qui, du coup, précipitent la baisse, car ils veulent absolument vendre.

Il faut garder du sang-froid.

M. BOUCHELACHEM. - On dirait une partie de poker, à vous entendre.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a quelques intervenants sur le marché, Cristal, TEREOS ou SLS. Nos clients nous disent : « Untel a proposé tant... »

M. BOUCHELACHEM. - C'était plus simple avant quand on s'arrangeait entre nous sur les prix !

M. GAUSSOU, Président. - Je vous laisse libre de vos propos.

M. BOUCHELACHEM. - Ce n'est pas moi qui le dis, on s'est fait retoquer au niveau de l'Europe.

M. KANTHACK. - Ce n'est pas SLS, c'est au niveau du groupe.

M. BOUCHELACHEM. - On fait partie d'un groupe.

M. GAUSSOU, Président. - J'évoque l'actualité de notre société SLS.

Il y a eu une capacité à garder des prix élevés. La filière pourra-t-elle garder des prix d'un certain niveau, quand certains clients clés tels que Mondelez essaient de négocier des prix en dessous de 600 € ? Ce sera l'enjeu. Nous savions que cela surviendrait. Le marché est volatil.

En revanche, il nous faudra du sucre.

Pour cela, je passe la parole à Alain MASEREEL, car il nous faut aussi des betteraves riches et importantes.

M. MASEREEL. - On va parler météo et confirmer ce que tout le monde dit régulièrement. Nous avons effectivement de la pluie de manière considérable sur le mois d'avril et des conditions de température très basses.

La courbe rouge sur le mois d'avril est quasiment la plus basse des 5 dernières années. On parle bien en cumul de température sur cette période. Ce sont autant d'éléments qui n'étaient pas particulièrement favorables sur la betterave.

Concernant les semis, sur la partie droite à l'écran, vous avez un certain nombre d'informations. Les premiers semis ont débuté le 20 mars, mais à cette date, seuls quelques agriculteurs ont pu trouver une fenêtre météo satisfaisante pour pouvoir réaliser les semis. Nous ne sommes vraiment arrivés à 100 % des semis que le 5 mai. La période moyenne de 50 % des semis réalisés se situe donc au 17 avril, ce qui nous amène à un retard assez notable. On parle d'une vingtaine de jours de retard par rapport à la moyenne des 5 dernières années.

Pour autant, les semis sont maintenant réalisés. Sur la partie gauche à l'écran, nous voyons la situation française sur l'avancement des semis.

Nous étions sur l'ensemble de la partie Somme, Eure et Normandie dans les mêmes niveaux que nos différents concurrents et nous avons un peu plus d'avance à l'est de la France et au sud de

Paris. Pour autant, même dans ces zones, nous étions encore en retard par rapport aux moyennes précédentes.

Les retards des semis, plus la météo dont j'ai parlé, engendrent une situation sanitaire peu favorable. Nous avons donc un certain nombre de parasitismes présents, des déchets de végétaux qui ne sont pas suffisamment broyés et bien préparés, car la terre n'a pas pu être préparée suffisamment correctement et surtout une prolifération de limaces. Les limaces consomment une quantité phénoménale de petites plantules au mètre carré.

Il existe des moyens de lutte. Vous avez à l'écran quelques informations : les inspecteurs de culture font de l'information, il y a une surveillance régulière des champs et des alertes auprès des agriculteurs en disant : « Attention, présence de limaces potentielle ». Il faut surveiller et des traitements sont possibles. Cela peut être maîtrisé.

L'autre sujet concerne nos fameux pucerons, donc le risque de jaunisse est présent. Nous avons communiqué sur cette information.

Il y a eu beaucoup de surveillance et d'alertes auprès des agriculteurs par les différents canaux tels que des SMS, des alertes envoyées sur les différents réseaux sociaux, etc. Les agriculteurs réagissent très bien sur cela et par rapport à la mauvaise campagne antérieure avec la jaunisse, nous sommes mieux outillés en termes de traitements, puisque nous avons grosso modo 4 traitements possibles : un premier de type Tepeki et 3 passages potentiels de Movento, ce qui, de l'avis des spécialistes agricoles, donne une bonne capacité à traiter dès lors que c'est traité au bon moment et à pouvoir renouveler. Nous n'avions pas cela les fois précédentes, car nous n'avions pas d'alertes suffisamment tôt et nous n'avions pas l'ensemble des produits possibles.

M. BOUCHELAGHEM. - Quel est ce traitement ? Est-ce pour tout ce que vous avez évoqué ?

M. MASEREEL. - Ce sont des traitements contre les pucerons.

M. BOUCHELAGHEM. - Et contre les limaces ?

M. MASEREEL. - Il y en a un autre.

M. GAUSSOU, Président. - Contre les limaces, il s'agit du Métarex Duo.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans la ferme à Étrépagny, n'avait-on pas évoqué des auxiliaires de culture ?

M. MASEREEL. - Oui. Il existe 2 types de traitement.

Le traitement chimique maîtrisé par tout le monde a une action rapide.

Vous avez par ailleurs un certain nombre de techniques agricoles, ce que l'on appelle l'agroécologie avec un certain nombre d'outils. Les auxiliaires en font partie. Vous mettez en place des plantes soit répulsives soit qui attirent. Au niveau de la ferme, nous sommes plus en forme expérimentale pour montrer ce qui peut s'effectuer, mais ce n'est pas diffusé sur l'ensemble des agriculteurs au niveau du réseau SLS.

Il faut continuer à maîtriser les deux techniques.

Pour répondre à l'une des questions sur le retard et savoir s'il peut être rattrapé, c'est un peu la conclusion en bas du slide affichée : il faut savoir ce qui va se produire cet été. Y aura-t-il la canicule ? Aurons-nous une météo hyperfavorable ?

Il existe des facteurs défavorables et d'autres favorables.

Parmi les facteurs défavorables, il y a le parasitisme, les températures basses ces derniers temps, donc les progressions ne sont pas satisfaisantes.

Puis vous avez des facteurs favorables : il y a une bonne population de betteraves, la pression de pucerons est finalement plus faible ou tout au moins mieux maîtrisée dans notre zone et les désherbants racinaires sont efficaces. Les mauvaises herbes sont toujours au détriment de la progression de la betterave.

Pour se projeter, il faut attendre juin pour la couverture totale du champ ainsi que les premiers prélèvements du mois d'août et les conditions météo estivales.

Effectivement, nous ne démarrons pas avec un gros capital devant nous et nous devons maintenant tenir compte de la météo de cet été.

M. DESSAINT. - Les semis ont donc été terminés à partir du 5 mai, mais on a constaté la météo défavorable dans notre secteur : sait-on si l'on a déjà des pertes ? Cela va-t-il être resemé ?

M. MASEREEL. - Il y a eu quelques resemis sur 50 ha. Cela étant, resemé le 15 ou le 30 mai ne sert plus à rien. On ne repart pas dans des resemis à ce moment. La perte que vous avez avec le gros retard ne viendra pas compenser. Souvent, un resemis se produit après un lessivage et que vous n'avez plus que 60 % des pieds. Dans ce cas, il vaut mieux resemé.

Le taux de resemis a été relativement faible finalement. Maintenant, la culture est implantée. Elle progresse vite néanmoins, car il y a eu quelques jours de soleil et on parvient à effectuer les traitements sanitaires, les traitements phyto, donc plutôt les désherbants, etc. Il faut attendre mère Nature.

M. DESSAINT. - Au niveau météo, a-t-on rencontré les mêmes problématiques en Belgique ou en Allemagne, ou est-ce plus favorable de leur côté ?

M. MASEREEL. - La Belgique se situe vraiment dans le même niveau de retard que la France.

Ils avaient subi toutes les inondations du nord de la France, les pluviométries de même niveau.

En revanche, en Allemagne et en Pologne, pour citer les principaux pays de Südzucker, ils étaient moins concernés et sont passés dans des dates de semis plus standard.

M. GAUSSOU, Président. - Merci Alain.

Y a-t-il des questions sur ces sujets ?

(Aucune.)

Je complète maintenant en matière d'actualité marketing, de communication et en matière sociale avant de passer à l'examen des questions. Il y aura aussi une partie sur la production avec la marche des sites.

Concernant la partie marketing et communication, saluons le lancement des sucres en poudre fabriqués de manière éthique et durable avec Fairtrade. C'est leur appellation. SLS est la première société à avoir présenté une gamme aussi étoffée avec des sucres de cette nature et des provenances permettant d'afficher des produits vertueux. Cette gamme est une niche tout de même importante des sucres de canne roux cassonade.

Concernant l'actualité, SLS a été présent en termes de sponsoring à la télévision en avril sur la partie Confisuc. Nous sommes en pleine saison, il faut accompagner nos produits. Vous avez notamment à l'écran l'affichage de ce que SLS a réalisé avec l'émission culte *Les 12 coups de midi*

sur TF1 pour accompagner la promotion de Confisuc et rester leader sur ce marché.

Autour de cette table, j'avais évoqué les courbes de notoriété qui continuent de progresser. Cela a trait à la connaissance de notre marque par les consommateurs. Ce sont des évolutions certes lentes, mais régulièrement, nous progressons, notamment sur la notoriété spontanée. C'est le fait de pouvoir citer spontanément SLS sans être accompagné par la personne qui pose la question. 23 % des personnes interrogées peuvent spontanément évoquer notre entreprise et notre marque client, alors qu'auparavant, nous étions plutôt sur des niveaux autour de 15 %.

Il y a presque un doublement de ce chiffre qui sera à confirmer. Cela peut paraître peu, mais l'important est la progression régulière.

M. BOUCHELACHEM. - Il s'agit bien du marché français, n'est-ce pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

M. BOUCHELACHEM. - Moins d'une personne sur 10 cite SLS en premier, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui. La notoriété spontanée est la plus difficile.

La notoriété spontanée est de citer SLS au milieu d'autres marques. La notoriété assistée est de citer des marques, mais avec l'aide de l'interview.

Cela peut paraître peu, mais l'important est la progression. Nous sommes à 9, avant nous étions à 5. Nous avons presque un doublement.

M. BOUCHELACHEM. - C'est un doublement en 3 ou 4 ans.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont des tendances longues.

Pour un expert du marketing, c'est significatif. Cela étant, je comprends votre remarque qui consiste à dire que même pas une personne sur 10 est capable de citer SLS.

Je n'ai pas les chiffres des concurrents, je ne suis pas certain qu'ils soient au-dessus.

M. BOUCHELACHEM. - C'est ce qui est inquiétant hormis des produits spécifiques tels La Perruche, mais citer Beghin Say ou TEREOS...

Même les marques distributeur, vont-ils citer les enseignes ?

M. KANTHACK. - Ils diront Eco+, Stévia, ce qui est écrit sur le paquet.

M. GAUSSOU, Président. - Ils indiqueront les marques distributeur ou qu'ils prennent le moins cher, etc.

M. CAUCHOIS. - Ce genre de test est-il effectué à un endroit spécifique ?

M. GAUSSOU, Président. - Ils sont effectués sur la base d'un panel statistique, il y a une méthode pour cela.

M. CAUCHOIS. - Cela cible-t-il une certaine région de France ? Est-ce en ligne ? Cela touche-t-il beaucoup de monde ou pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela touche un panel représentatif des consommateurs français.

M. CAUCHOIS. - Cela a tout son sens : si vous faites le quizz ici, tout le monde dira SLS et on aura 70 %.

M. MASEREEL. - Ce ne serait donc pas représentatif nationalement.

M. BOUCHELAGHEM. - Imaginez que les consommateurs de sucre SLS dans le Sud pensent que c'est encore du sucre de canne.

M. ADAM. - Je pense que SLS est représenté par le sucre de canne. Chez les consommateurs, SLS est de la canne et pas de la betterave.

M. KANTHACK. - C'est également valable pour les spécialités.

M. GAUSSOU, Président. - Nous n'avons pas les chiffres des concurrents et heureusement, mais ce serait intéressant de le savoir.

En termes de communication, 2 salariés SLS, M. Benoît CALAIS et Mme Carole BURZICKI, ont participé à l'enregistrement d'un podcast sur nos actions RSE qu'ils ont intitulé « En toute transparence » : « Comment développer l'écoconception des emballages secondaires, emballages jamais vus des consommateurs ? »

M. Benoît CALAIS est en charge du développement des emballages au sein de l'équipe commerciale et des nouveaux produits. Mme Carole BURZICKI est investie sur le développement des produits et la RSE.

Par ailleurs, en termes de communication, nous nous efforçons de mettre l'organigramme complet de la société sur le nouvel intranet que vous avez pu découvrir il y a 2 mois. Nous avons d'ores et déjà mis en ligne l'organigramme des cadres. L'idée est d'intégrer ensuite tous les salariés de SLS dans l'organigramme. En cliquant sur le nom du hiérarchique, on pourra accéder à l'ensemble de l'équipe de chaque manager. Nous avons démarré par l'organigramme des cadres.

Nous sommes les premiers à le faire dans la société par un lien informatique assez simple finalement avec notre base SAP et Active Directory.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans la lisibilité, ce n'est pas clair.

Par exemple, M. KANTHACK est au-dessus de M. ODDOS.

M. KANTHACK. - Non, je ne suis pas au-dessus.

M. GAUSSOU, Président. - Ils sont au même niveau.

M. BOUCHELAGHEM. - J'ai une lecture verticale.

M. KANTHACK. - C'est étalé.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela ne pose pas de problème. J'espère que cela n'en posera pas à M. ODDOS.

Il faut le lire plus à l'horizontale, c'est cela.

M. GAUSSOU, Président. - Pour terminer, notre journée du 25 mai approche au château de Vatimesnil. Sur ce slide, il y avait 1064 inscrits. Cela continue de monter un peu par le biais des planteurs notamment qui devraient être autour de 900, familles comprises. Plus de 100 salariés d'Étrépany et de Roye ont indiqué qu'ils seraient présents avec leurs familles.

Il y aura au bas mot plus de 1 000 personnes présentes sur la journée et potentiellement au même moment plutôt à l'heure du déjeuner. Cela devrait être une belle journée. La météo n'est pas défavorable a priori pour samedi. Il y aura une démonstration avec le chef François PERRET, vous le savez.

Sur la partie sociale, les effectifs seront indiqués au compte rendu.

Ils ont un peu baissé en avril à hauteur de 416, mais il y a beaucoup de recrutements en cours que vous avez par le biais de la bourse des emplois qui vient de s'afficher à l'écran.

Sur cette bourse des emplois, début mai, nous avons complété par 1 poste de surveillant de travail à Étrépagny et 1 poste d'ERA/ERA posté conformément à nos engagements et plus spécifiquement pour les cadres, nous ouvrons en recrutement un poste de responsable régional ventes industries, puisque nous avons annoncé que M. GUTTER partait à la retraite l'année prochaine. Il est actuellement responsable des comptes clés. Mme Amalia COPIN chargée des ventes industrie sur la région sud va évoluer vers la gestion de ces comptes clés. Il faut donc la remplacer en positionnant un commercial sur la partie sud qui pourra potentiellement être basé en fonction du recrutement dans une grande ville du sud.

Des recrutements s'ouvrent et il y a toujours un certain nombre de recrutements en cours. Des situations évoluent rapidement, telles que le poste de responsable laboratoire à Etrépagny qui est pourvu pour fin août avec une jeune personne. Nous avons eu l'occasion d'échanger sur ce poste.

Les recrutements sont lancés avec des entretiens et des situations qui avancent bien.

M. DESSAINT. - J'ai 2 questions.

Concernant le poste de conducteur palettiseur, est-il pourvu ou reste-t-il à pourvoir ?

Des personnes ont voulu postuler et le manager a répondu qu'il n'y avait plus de poste à pourvoir.

M. GILLET. - C'était une erreur de fichier.

M. DESSAINT. - C'est pour savoir si le poste était toujours à pourvoir.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a eu un recrutement de cariste à Roye Conditionnement.

M. KANTHACK. - Concernant le conducteur palettiseur, c'est avec les mouvements, donc c'est plutôt conducteur de ligne et pour le poste de conducteur palettiseur, quelqu'un a fait savoir depuis longtemps qu'il veut être conducteur palettiseur et nous allons répondre favorablement à sa demande.

M. GAUSSOU, Président. - Ce poste apparaît à la bourse des emplois tant que ce n'est pas finalisé.

M. KANTHACK. - Ce sont des mouvements qui font que le poste sera pourvu, mais il faut que les autres mouvements soient validés pour pouvoir valider celui-là.

M. GAUSSOU, Président. - Si je fais un parallèle avec l'opérateur sucrerie que vous n'avez pas trouvé depuis décembre 2022, mais des actions sont en cours par rapport à un saisonnier pour ce poste. Le poste sera occupé.

M. DESSAINT. - Au niveau du laboratoire, nous avons effectué une mission CSSCT, il s'avère que l'on avait posé la question concernant le manque d'effectif et s'il y avait un poste à pourvoir.

M. KANTHACK. - Nous sommes en train de refaire l'analyse avec Virginie sur le sujet.

M. DESSAINT. - J'ai vu des personnes au laboratoire hier disant qu'il faut absolument quelqu'un en renfort, donc on parle bien d'un CDI.

M. KANTHACK. - Pour donner suite à cela avec Virginie, nous étudions en détail les missions et les synergies avec Roye Sucrerie comme prévu, ce qui fonctionne ou pas.

Je ne peux pas dire que oui, il y aura ou non, il n'y aura pas, mais nous sommes en train de regarder.

M. ADAM. - Pour Étrépagny, je lis surveillant lavoire. Est-ce un poste pour lequel vous prévoyez un départ en retraite ?

M. MASEREEL. - Oui.

M. ADAM. - Concernant les conducteurs process, vous n'avez toujours pas avancé dessus.

M. LE POULLEN. - Il y en avait 2 à un moment. Pourquoi un seul apparaît ?

M. MASEREEL. - Un conducteur process a été pourvu.

M. TRICOT. - On ne sait pas s'il reste.

M. MASEREEL. - On sait qu'il reste, il y a peut-être une évolution.

M. ADAM. - Il y a un 2^e poste de conducteur process que vous avez...

M. MASEREEL. - Il y a des demandes là aussi.

Des personnes souhaitent profiter de l'évolution, etc. Nous sommes attentifs sur ce sujet.

Cela permettra d'y répondre.

M. ADAM. - Au bout d'un an, je vois enfin qu'un poste d'ERA posté vient d'être créé à Etrépagny.

M. MASEREEL. - Oui.

M. ADAM. - Je le salue : un an d'effort ! Merci de nous avoir écoutés.

M. MASEREEL. - J'ai toujours dit que nous étudions, nous travaillons avec l'encadrement. L'encadrement a confirmé et nous l'avons ouvert.

M. ADAM. - Après, concernant les évolutions de carrière, les postes créés et les personnes qui évoluent au sein de SLS, auparavant, nous avions des notes d'information. Aujourd'hui, nous n'avons plus rien.

Il y a des personnes pour lesquelles nous apprenons qu'elles ont changé de fonction, de poste et nous n'avons plus l'information. Ce serait bien de diffuser l'information. Ce n'est pas que pour Etrépagny, mais d'un point de vue général.

À Etrépagny, cela se fait beaucoup via les écrans, on a le trombinoscope, on voit l'évolution du poste, mais je sais qu'à Roye apparemment, les personnes ne sont pas informées.

M. MOREL. - On l'avait réclamé à M. GAUSSOU.

M. ADAM. - Quand un technicien change de poste, ce serait bien d'informer les personnes.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a de l'affichage papier à Roye Conditionnement.

M. ADAM. - Nous sommes dans une démarche RSE. Avec la limitation du papier, il faut utiliser les écrans.

Cela étant, ce sont des bonnes nouvelles.

M. BOUCHELAGHEM. - Tout à l'heure, je n'ai pas compris votre blague sur le conducteur process 2.

M. MASEREEL. - Il n'y a pas de blague. Quelqu'un a émis le souhait d'évoluer. Nous avons répondu. Un autre a entendu que cela libérait peut-être une place et que cela permettait peut-être d'évoluer. Il y a un certain nombre de mouvements internes à Roye en cours.

M. CAUCHOIS. - Quelque chose me choque dans vos propos : on a organisé une réunion il y a peu à Étrépagny. On a évoqué une personne qui au bout de 3 ans avait été mise dehors, car elle ne faisait pas l'affaire. On n'a pas proposé à cette personne d'être réadaptée sur un poste au préalable et aujourd'hui, une personne nouvellement embauchée prend un poste pour lequel on a donné des détails et elle dit : « Finalement, cela ne me plaît pas, je vais aller ailleurs. » On lui dit d'accord, alors que l'autre personne a été mise dehors.

M. MASEREEL. - Nous sommes sur des schémas différents, donc nous pouvons nous adapter en fonction des situations. En l'occurrence, la personne a récemment dit : « Sur le poste, cela ne m'intéresse pas, cela ne correspond à ce que j'avais compris. » Cela ne fait pas longtemps qu'elle est là. Elle dit : « Je pars ou avez-vous autre chose ? »

Nous lui proposons donc autre chose.

C'est la même démarche avec beaucoup de personnes. Elle est encore en période d'essai. Nous aurions pu arrêter, mais nous essayons de lui proposer autre chose. Si cela fonctionne, tant mieux.

M. CAUCHOIS. - Par équité avec ce qui s'est produit la dernière fois, c'est tout de même limite.

M. MASEREEL. - C'est une vraie équité dans le sens où nous avons fait des efforts les uns et les autres pour essayer de voir si cela correspond ou pas.

Vous nous reprochiez la dernière fois d'avoir mis trop de temps, mais à côté de cela...

M. BOUCHELAGHEM. - Non, ce n'est pas ce que nous vous avons reproché, vous prenez des raccourcis.

M. MASEREEL. - Vous disiez que cela avait duré.

Aujourd'hui, effectivement, nous cherchons à répondre à des questions. Cela fait également partie de la période d'essai. La période d'essai sert à l'employeur à voir ce que vaut la personne, mais également à la personne de voir le poste sur lequel elle va travailler. Il faut reconnaître que ce n'est pas toujours facile de comprendre.

M. ADAM. - Nous pouvons le reconnaître, mais en l'occurrence, le poste que vous allez pourvoir en ripage ne figure pas sur la bourse aux emplois. C'est un échange, est-ce cela ? Ce n'est pas un poste à pourvoir.

M. MASEREEL. - Tant qu'une personne ne part pas, ce n'est pas un poste à pourvoir.

M. ADAM. - Quelqu'un partira du poste ? Qui part ?

M. MASEREEL. - Personne.

Romuald évoquait quelqu'un qui disait qu'il était susceptible de partir. Entre-temps, je donne l'information que finalement non.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous avez donc retenu la personne.

M. LE POULLEN. - On a proposé à l'autre personne un poste de conducteur chaufferie. Quelqu'un va partir de la chaufferie, sinon ils seront 6 et cela posera un problème. Il n'y aura pas assez de travail.

M. MASEREEL. - Laissez les choses se faire.

M. LE POULLEN. - Nous voulons des explications. Il y a 4 mois, on licencie quelqu'un en disant que l'on ne pouvait pas le garder. Peut-être aurait-on pu déplacer quelqu'un pour le replacer

ailleurs ?

M. MASEREEL. - La personne ne faisait pas l'affaire, elle rencontrait des difficultés.

M. BOUCHELAGHEM. - Le souci est que vous dites que vous vous adaptez à des situations, mais le problème est que vous ne vous adaptez pas aux personnes. C'est ce qui nous dérange dans cette affaire.

Vous vous adaptez aux situations, car dans votre intérêt et au vu des problèmes de recrutement, vous vous dites qu'il vaut mieux conserver une personne et essayer de la faire riper sur un autre poste plutôt que de repartir à 0 et recruter sur 1 voire sur 2 postes.

Ce que l'on vous a reproché n'est pas d'avoir attendu 3 ans pour licencier la personne. On ne comprenait pas le déroulé sur 3 ans quand une personne au sortir de ses EAD n'a que des avis plutôt favorables et au bout de 3 ans, on dit qu'elle ne parvient pas à s'adapter au poste. C'est ce cheminement qui nous dérange.

M. GAUSSOU, Président. - On a déjà eu l'échange.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est pour éclaircir.

M. GAUSSOU, Président. - Le management a considéré qu'il ne pouvait pas continuer dans un cas et dans l'autre il a considéré qu'il fallait persévérer.

M. BOUCHELAGHEM. - En tant que syndicats, nous devons être vigilants au respect des droits du salarié et vous, en tant que direction, sur votre recrutement, vous devez faire en sorte que tout corresponde.

Pour terminer mon propos, ce qui nous dérangeait est que nous avons eu du mal à comprendre ce cheminement sur 3 ans.

M. GAUSSOU, Président. - C'était sur 2 ans et il avait eu 948 jours de formation.

M. CAUCHOIS. - M. MASEREEL avait même dit que vous aviez peut-être commis une erreur et que vous auriez peut-être dû le faire plus tôt pour limiter la casse.

M. GAUSSOU, Président. - Si l'on va trop vite, on nous le reproche. Si l'on prend trop de temps, on nous le reproche également. Dans tous les cas, ce sera difficile.

M. CAUCHOIS. - Pour la personne reçue pour une nouvelle embauche, si finalement cela ne lui plaît pas, on lui donne la possibilité d'autre chose, mais c'est peut-être aussi une erreur et une perte de temps.

M. GAUSSOU, Président. - C'est notre travail de juger la capacité du salarié après.

M. ADAM. - En revanche, ce qui est assez interpellant est qu'il s'agit encore une fois d'un conducteur process que vous ne parvenez pas à garder.

Vous lui présentez un autre poste qui lui conviendra peut-être mieux, mais vous l'avez recruté en début d'année. Vous lui avez tout de même expliqué que c'était un poste posté. Vous lui avez décrit le poste et malgré tout, vous n'arrivez pas à le garder. C'est tout de même assez récurrent pour ce poste.

Nous entendons aussi un discours concernant la rémunération qui n'est pas à la hauteur de la contrainte du poste. Vous ne voulez peut-être pas l'entendre, mais aujourd'hui, il faudra analyser plus précisément vos échecs, car vous êtes en échec sur les recrutements de conducteur process.

Quand on voit la liste de conducteurs process à pourvoir depuis des mois et des mois, je pense que vous n'êtes pas gagnants. Ce sont les mêmes qui reviennent. Les conducteurs process partent au bout de X mois. Ce sont des jeunes et on n'arrive pas à les garder. Il y a une analyse qu'il faudra mener en urgence. Les personnes qui forment les conducteurs en ont à mon avis assez aujourd'hui d'avoir quelqu'un à former à chaque campagne sirop.

Il faudra fiabiliser les recrutements.

M. MASEREEL. - Il y a eu des moments, mais il n'y a non plus eu des mois. Il y a eu des départs. Nous n'allons pas refaire le discours que nous avons déjà tenu lors d'un CSE précédent.

C'est un point de difficulté. En l'occurrence, cela correspond aussi à des postes supplémentaires ajoutés en prévision de départs en retraite. Il y a des nouveaux recrutements. Nous nous adaptons.

Pour répondre à la question de tout à l'heure, dans un certain nombre de situations, nous essayons de trouver aussi des solutions. Non, les quelques départs précédents ne sont pas satisfaisants. Pour autant, nous cherchons aussi à prendre le temps de recruter.

On a parfois l'impression d'avoir des postes qui durent longtemps, mais on ne recrute pas un conducteur process au mois de juillet alors qu'il ne verra rien en juillet, août et septembre.

On va plutôt viser un recrutement pour que la personne voit la campagne, car cela fait partie de l'apprentissage. A certains moments, on a l'impression que cela prend 1, 2 ou 3 mois, mais c'est également parce que nous ne souhaitons pas embaucher trop tôt. Nous souhaitons embaucher par rapport à nos rythmes qui sont saisonniers.

M. TRICOT. - Pourquoi ne pas proposer des CDD de 18 ou 24 mois, cela laisse le temps à tout le monde de voir si les personnes sont aptes ou non ?

M. MASEREEL. - Entre CDD, période d'essai et renouvellement, cela peut faire partie d'un certain nombre de solutions.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur. MASEREEL, quand vous recrutez un conducteur process, vous recrutez à la fois un conducteur process 2 et un agent de maintenance.

Qu'est-ce que qui vous empêche pendant la période des 3 mois précédant la campagne de déjà démarrer sur une formation annexe en maintenance avant d'enchaîner sur la campagne ?

M. MASEREEL. - Vous avez totalement raison sur ces 2 métiers.

Un mécanicien par exemple voit à peu près ce que sont la mécanique et la maintenance de mécanique d'après ce qu'il a connu avant ; il ne va pas découvrir quelque chose de très différent.

En revanche, si l'on dit à ce même mécanicien qu'il sera mécanicien et conducteur process, conducteur arrière devant un écran à manipuler, au début, il se dit : « Oui, pourquoi pas ? » Effectivement, c'est plus éloigné de ce qu'il a connu, donc il a un temps d'apprentissage.

C'est pour cela que je dis que nous devons lui donner le temps à lui aussi de comprendre le métier et d'appréhender le rythme et le type d'activité. C'est une réalité.

M. PUECHAL. - Aviez-vous ces problèmes avant ?

M. MASEREEL. - Quand on ne recrutait pas, non.

M. PUECHAL. - Avez-vous eu une période de ce type quelques années en arrière ou bien pendant 20 ans n'y a-t-il pas eu de recrutement ?

M. MASEREEL. - On a repris l'essentiel des recrutements en 2010.

M. GAUSSOU, Président. - Nous le verrons dans le bilan social. Nous avons peu de démissions et de départs, globalement.

Quand il y en a un, il faut l'analyser et cela crée des échanges, mais il y en a peu.

M. LEDANFF. - Comment explique-t-on que l'on a fidélisé pendant 20 ans des personnes et aujourd'hui les salariés restent de 2 à 6 mois et s'en vont ?

M. CAUCHOIS. - La moyenne d'âge est plus basse.

M. KANTHACK. - En entretien, on constate que les attentes ne sont plus les mêmes.

Aujourd'hui, les personnes expriment qu'elles ne souhaitent pas se fidéliser et elles prennent le moment présent.

M. LEDANFF. - C'est à l'entreprise de s'adapter à ces nouvelles personnes.

Je rejoins Christophe dans le sens où aujourd'hui, former un conducteur process représente beaucoup de temps, de suivi, de stress aussi pour les surveillants qui les accompagnent. Cela crée aussi un peu de tension dans les équipes d'avoir un turnover important comme cela et ce sont souvent les mêmes postes où les personnes ne restent pas.

M. MASEREEL. - Ce sont des postes par lesquels on entre dans la société.

M. ADAM. - Je veux bien entendre que les personnes ont changé et que l'on a du mal à fidéliser, mais j'entends aussi que la rémunération n'est pas aussi attractive qu'avant par rapport aux contraintes que cela représente.

M. KANTHACK. - Dans le réseau que nous avons, toutes les entreprises sont touchées.

M. ADAM. - Un conducteur process chez Total est content d'y rester.

M. GAUSSOU, Président. - N'y a-t-il pas de départs chez Total ?

M. MASEREEL. - Non, il existe cette même versatilité.

M. ADAM. - Dans votre réseau, vous entretenez votre raisonnement et dans le nôtre, on entretient le nôtre aussi.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut mettre du relatif : cela représente un poste ouvert.

M. ADAM. - Je pense que ce paramètre entre en ligne de compte.

Si tout est en rouge pour la personne que l'on recrute, s'il n'y a pas un élément vert qui pourrait être la rémunération qui compense la contrainte, on ne pourra pas la garder. Aujourd'hui, la rémunération peut permettre de garder les personnes.

Depuis que l'on a absorbé les primes dans les treizième et quatorzième mois, je pense que l'on paye l'effet que les conducteurs process aujourd'hui ont perdu un mois de salaire au recrutement.

M. CAUCHOIS. - Connaît-on le nombre de saisonniers ayant débouché sur un CDI sur ces 10 dernières années ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, pas spontanément, Monsieur CAUCHOIS.

La question est pertinente, mais je ne peux pas vous fournir la réponse comme cela.

M. CAUCHOIS. - Je trouve que l'on n'a pas assez de saisonniers qui débouchent sur un CDI en

interne pour reconnaître le nombre d'années qu'ils ont travaillé pour nous.

Je sais que le diplôme est un sujet plutôt sensible à l'embauche. Il faudrait peut-être donner leur chance à des saisonniers qui ont un peu d'âge et pas de diplôme, mais qui connaissent les machines, le terrain et les personnes.

M. ADAM. - Dans les mois et années à venir, ce sera difficile pour les saisonniers, selon moi.

M. CAUCHOIS. - Ils s'en vont, car ils constatent que rien ne débouche.

M. ADAM. - Avec la réforme de l'assurance-chômage, ce sera beaucoup moins favorable pour eux de travailler en emploi saisonnier et je pense que dans l'avenir, nous rencontrerons des difficultés à en recruter.

M. CAUCHOIS. - Je pense qu'il faudrait voir de ce côté sur les critères d'embauche aussi.

M. BOUCHELAGHEM. - Au fil des CSE et des années, on se rend compte que les pistes d'amélioration existent en ce qui concerne le recrutement, mais on a l'impression que vous ne prenez pas de note, puisque l'on répète.

M. MASEREEL. - Tout est dans notre tête.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous oui, vous avez tout en tête, mais pas M. GAUSSOU.

M. GAUSSOU, Président. - On verra avec le bilan social à mettre en relatif : combien de démissions, de départs, etc. pour savoir de quoi on traite vraiment.

M. BOUCHELAGHEM. - On met le doigt sur un problème. Je veux bien entendre que c'est générationnel, sociétal, de culture d'aujourd'hui. On peut l'entendre, mais il faut mettre aussi en parallèle tout ce qui est la culture de recrutement chez SLS et notamment au niveau managérial, la relation entre les managers et les salariés.

Avec du recul, j'entends qu'en sucrerie et au conditionnement, le lien entre le manager et les conducteurs est plus compliqué. A Marseille, nous le ressentions moins, car nous avons l'habitude, en raffinerie ou au conditionnement, de voir le responsable RH une fois par semaine et le directeur également.

M. PUECHAL. - Au moins !

M. BOUCHELAGHEM. - Quand tout allait bien, on le voyait une fois par semaine. Quand tout allait mal, on ne le voyait pas. D'après les retours que j'ai sur le conditionnement et la sucrerie de Roye, ce n'est pas le cas.

Un lien n'existe plus ou il n'est pas aussi fort que ce que nous avons pu connaître. Peut-être y a-t-il derrière une réalité que nous ne connaissons pas au niveau de la manière dont la situation évoluera dans le temps, mais je pense qu'il faut déjà se poser les bonnes questions au niveau de la direction pour savoir comment rétablir le lien avec les salariés, mais un vrai lien, pas seulement dire que dans le bilan social, il n'y a qu'une seule démission.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut partir des faits pour analyser. Si je vous écoute, on pourrait avoir le sentiment que toutes les semaines, une personne s'en va. Or, ce n'est pas le cas. Nous recrutons 30 personnes par an et nous avons un turnover extrêmement faible.

M. BOUCHELAGHEM. - Les démissions silencieuses ne se passent pas dans votre bureau, Monsieur GAUSSOU.

M. GAUSSOU, Président. - Vous parlez d'autre chose.

M. BOUCHELAGHEM. - Non, je parle de la même chose.

Les personnes ne viennent pas taper à votre porte pour vous dire : « J'ai des œillères, je m'occupe de mon travail et le reste, je n'en ai rien à faire. »

Vous savez que de plus en plus de personnes sont atteintes par cette « maladie » : la démission silencieuse.

Les personnes sont toujours à l'effectif sur leur ligne de production ou sur leur poste, mais elles n'ont plus d'attachement à leur société et on peut le comprendre.

M. PUIPIER. - Monsieur GAUSSOU, je vais vous donner mon sentiment. Cela fait quelques années que je suis là. Des saisonniers postulent chez nous sur des postes. Ils ont plus d'ancienneté que moi. Ce sont des personnes qui reviennent d'année en année. Elles sont donc compétentes. Ce qui m'étonne ce sont les passerelles entre les postes.

Aujourd'hui, on a des personnes qui désirent évoluer vers des postes de conducteurs process, qui sont sur des postes « moins qualifiés ». Si ces personnes évoluent vers des postes de conducteur, cela ouvre la voie à des postes un peu moins qualifiés et donc peut-être pour des saisonniers qui n'ont pas le diplôme ou ce genre de chose. Ma réflexion est qu'il faut avoir un cheminement pour niveler le personnel vers le haut.

Pour moi, si aujourd'hui la difficulté est qu'il n'y a pas le diplôme, alors qu'il y a les compétences sur des saisonniers, c'est peut-être parce qu'on ne leur ouvre pas la voie sur des postes un peu moins qualifiés en faisant évoluer les personnes ayant commencé un peu plus bas qui souhaitent évoluer sur des postes plus qualifiés. Des éléments se mettent en place.

Ces personnes sont boostées vers les postes de conducteur, mais cela ne suit pas derrière.

M. TRICOT. - Pourquoi ne pas les prendre en CDD sur 24 mois ? En tant que saisonniers, on sait ce qu'ils valent sur le poste. A Étrépagny, certains postés seraient preneurs.

M. CAUCHOIS. - Même ailleurs.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut attendre le bilan social pour se faire une idée de quoi on traite. C'est en effet intéressant, car il y en a régulièrement.

M. ADAM. - Je suis d'accord : on a un turnover faible, mais vous englobez l'effectif total.

Si vous prenez un effectif, que vous zoomez sur l'effectif à moins de 5 ans, je pense que le turnover est beaucoup plus important. Le mal est là. Le turnover est plus important sur des jeunes effectifs que sur des salariés ayant plus d'ancienneté.

M. GAUSSOU, Président. - Je suis d'accord avec vous : les jeunes ont d'autres attentes que les générations précédentes. C'est normal. C'est à nous de nous adapter et d'aller vers eux pour une bonne part.

M. ADAM. - La personne qui a dit que soit elle changeait de poste, soit elle partait n'est pas un jeune, n'est-ce pas ?

M. MASEREEL. - Cela dépend du niveau où vous mettez les jeunes.

M. GAUSSOU, Président. - Merci pour cet échange.

Pour finir sur les actualités générales, nous abordons la qualité et la marche de l'outil.

M. MASEREEL. - Sur le bilan des réclamations, vous voyez à l'écran le niveau sur le mois d'avril avec un niveau assez élevé dont une réclamation corps étranger.

M. KANTHACK. - Un bout de plastique vert a été retrouvé moulé dans un morceau. C'est le bout d'un lien de Big Bag de cassonade qui s'est retrouvé dans le process. Nous savons que c'est un point de vigilance à avoir.

Nous avons déjà apporté plusieurs améliorations, mais nous devons encore travailler dans la mise en place du Big Bag pour être sûrs que cela ne se reproduit plus.

Après, vous avez Système U le client pour qui on fait de la MDD Prix Mini. Il est venu nous auditer et quand il nous audite, c'est pour sa marque « Prix Mini ». Il y a toujours de bons retours et des bonnes notes. Nous continuons à travailler avec eux. Système U est l'un de nos plus gros clients. Cela s'est bien passé, nous sommes plutôt satisfaits de l'audit.

M. MASEREEL. - A l'écran, un certain nombre d'audits est prévu : un audit clients pharma à Marseille et 2 audits clients à Roye dont un en campagne.

M. GAUSSOU, Président. - L'audit UPSA à Marseille est déjà effectué. Cela s'est plutôt bien passé globalement.

Sur la partie marche de l'outil, à Etrépagny, je laisse la parole à Alain.

M. MASEREEL. - A Etrépagny, nous sommes en activité reprise sirop, donc une activité de chargement importante sur cette période.

Nous faisons un focus sur Coca qui est un client toujours long à valider. Il a fallu procéder à quelques essais de chargement. Ils ont validé les premiers essais. Maintenant, il faut effectuer une semaine complète de nouveaux essais pour qu'à nouveau ils puissent valider et qu'au final on valide Etrépagny comme un fournisseur potentiel de Coca Belgique.

M. LE POULLEN. - Sont-ils moins embêtants que Coca France ?

M. MASEREEL. - Ce sont les mêmes procédures, mais ce n'est pas parce que l'on est validé Coca France que l'on est validé Coca Belgique. Il faut donc relancer le processus.

Sur la reprise sirop, j'ai indiqué les principaux chiffres : le tonnage de sucre cristallisé à ce jour. La moyenne est bien en dessous de notre objectif et l'énergie est une conséquence directe d'une cadence moyenne. Elle n'est pas de bon niveau et après, classiquement, on alterne entre 2A et 2B pour remplir les silos en fonction des besoins.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour plus de lisibilité Monsieur MASEREEL, quand vous donnez des chiffres comme cela, notamment en termes de consommation d'énergie et de tonnage moyen, est-il possible d'ajouter les objectifs ?

M. MASEREEL. - Vous allez le voir sur le graphique suivant : le voici à l'écran slide 36.

La courbe bleue est la cadence nominale et quand cela monte et descend, c'est normal, c'est en fonction de la période. En période 2A, on a une cadence nominale plus faible et plus élevée après en cadence 2B.

Nous constatons que nous ne sommes pas au nominal et que nous avons presque une seule fois atteint le nominal. Il y a donc des difficultés au démarrage avec des problématiques sur des turbines. Puis nous sommes passés sur un sirop qui a une pureté très faible et de ce fait, c'est le schéma d'Etrépagny, on fait du blanc en 1^{er} et en 2^{ème} jets, mais une partie du 2^{ème} jet doit être refondue si

la pureté n'est pas satisfaisante.

On a le gros pic avec un problème sur un capteur sur la chaudière. Ces derniers jours, par suite de l'arrêt partiel de la chaudière et surtout l'arrêt du Turbo, l'une des cuves a été inutilisable et inutilisée pendant quelques jours, car de la masse cuite était bloquée et la vanne ne permettait pas de fonctionner. La bonne nouvelle est que la cadence d'hier est revenue au nominal et nous avons de nouveau du bon sirop.

Pour autant, concernant la consommation d'énergie, nous ne sommes pas à la bonne cadence. L'objectif de 700 kW/h à la tonne de sucre n'est pas atteint.

En revanche, on parvient à passer en dessous dès lors que l'on a le tonnage nominal correct. Les ratios thermiques sont potentiellement bons quand on a la bonne capacité.

M. ADAM. - Allez-vous exclure les problèmes sirops ? C'est un critère d'intéressement.

Or, je ne vois pas en quoi les salariés sont responsables de la dégradation du sirop.

M. MASEREEL. - Je n'aime pas la notion de responsable ou pas responsable.

Nous avons une action possible au niveau de la qualité du sirop stocké par rapport aux conditions de stockage du sirop. C'est vrai pour une bonne partie du sirop, c'est un peu moins vrai pour des betteraves dégradées de fin de campagne. Sur cette période, je peux concevoir que nous subissions la qualité des betteraves. En revanche, il y a d'autres moments où... Je n'ai pas examiné la manière dont ce point particulier de l'intéressement a été rédigé et comment cela doit s'interpréter.

Pour compléter sur la reprise sirop et cela répond aussi à des questions...

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne sais pas si c'est une réponse normande que vous avez faite, mais je n'ai pas compris, franchement.

M. MASEREEL. - Je n'ai pas examiné la notion.

M. ADAM. - Peut-être bien que oui, peut-être bien que non !

M. GAUSSOU, Président. - Notre point de vue n'est pas établi sur la question.

M. CAUCHOIS. - Au niveau de votre courbe énergétique, les seules fois où vous passez en dessous, à quel niveau de cadence cela correspond-il ?

Pour la courbe grise de moyenne, quand c'est lisse, c'est quand on est sur une constante de production. On est toujours au-dessus de votre objectif d'énergie.

M. MASEREEL. - On n'est jamais au nominal non plus en cadence.

M. GAUSSOU, Président. - Nous y avons été une fois et cela a été le moment où l'énergie a été en phase, me semble-t-il.

M. MASEREEL. - Au jour 25, la courbe est décalée, c'était le 28^e jour, nous ne sommes pas au nominal, mais nous sommes bons en thermique. J'indique donc que le potentiel thermique est présent, mais il faut atteindre le nominal.

M. PUECHAL. - C'est écrit tout en anglais.

M. MASEREEL. - Il y a la traduction à côté. Il y a l'anglais et le français à côté.

M. PUECHAL. - On pourrait mettre le français en premier.

Nous discutons entre nous, nous sommes à tête reposée et nous examinons les chiffres. En revanche, pour le salarié qui lira le compte rendu du CSE, ce n'est pas clair, c'est illisible.

Sur le slide précédent avec les chiffres 933, ne peut-on pas mettre directement, pour plus de lisibilité et dans un souci de transparence et de retranscription, que l'on a une cadence de 933 pour cadence de 1 400 ? Ce serait peut-être plus lisible.

M. MASEREEL. - Je n'avais pas remarqué que le slide 36 n'est pas traduit.

Nous pouvons essayer d'améliorer la visibilité.

M. PUECHAL. - Après, ce n'est pas qu'un sujet de CSE, cela fait 10 à 15 ans.

M. MASEREEL. - Je pourrai compléter, mais les opérateurs liés à l'activité sont habitués à ces courbes, donc ils les comprennent bien. Cela étant, j'entends votre remarque.

M. PUECHAL. - Il y a une partie conditionnement aussi ou les bureaux. Eux, ils vont tourner la page et pourtant, c'est notre activité.

Présenté comme cela, ce n'est pas très intéressant. On n'a pas trop envie d'analyser la courbe.

M. MASEREEL. - C'est noté.

Côté maintenance, j'ai indiqué les principaux points.

Le gros sujet est le turbo MAN. Nous sommes à la fin de l'expertise. Il y a eu une grande réunion à Anvers chez le fournisseur. Les causes du désordre se précisent et se sont même confirmées dont des malfaçons au moment de la maintenance antérieure.

Il y a un gros sujet aujourd'hui de savoir si nous serons en capacité d'avoir ce turbo opérationnel pour la prochaine campagne betterave et si c'est opérationnel, ce sera avec une adaptation sur la turbine vapeur. C'est un sujet d'importance qui avance, qui prend du temps.

Il y avait un petit sujet sur la RT4. C'est une activité importante.

Sur les investissements, concernant le point froid, vous voyez à l'écran un bout du malaxeur en train d'être levé. Entre-temps, il a été posé. Cela avance normalement. Il y a beaucoup d'opérations de levage avec énormément de grues tous les jours à Étrépagny en ce moment.

Pour le poste ENEDIS, le projet est terminé ou quasi terminé. Le chef de projet pourra nous le confirmer si besoin. La mise sous tension du poste 10 MW est réelle et effective. C'est avant la reprise.

M. CAUCHOIS. - Ce type de levage concernant de grosses pièces, fait-on évacuer les personnes dans le secteur dans le bâtiment ?

M. MASEREEL. - Il y a une grosse opération et une organisation au moment du levage, car il passe au-dessus de l'atelier ERA, donc effectivement, des mesures ont été prises.

M. LEDANFF. - Il y a eu des loupés, mais aujourd'hui c'est géré.

M. CAUCHOIS. - A une époque, on nous a demandé d'évacuer, mais dans ce cas, on ne peut pas travailler.

M. MASEREEL. - Cela a été organisé, on a vu des ERA partir dans un autre endroit et utiliser un PC pour travailler.

M. LEDANFF. - Pour ceux qui ont un PC portable et qui peuvent travailler ailleurs, cela convient,

mais pour les électriciens maintenance c'est pénalisant. De plus, on est souvent informé le matin à 8 heures pour une intervention à 9 heures.

En termes d'organisation de la maintenance, c'est pénalisant.

M. DESSAINT. - Après, mieux vaut que ce soit pénalisant que de recevoir une telle charge.

M. LEDANFF. - Certes, mais en termes d'organisation du travail, ce n'est pas simple.

M. MASEREEL. - Le méthaniseur avance, il n'y a pas de problématique particulière.

Le centre de réception aussi est en train de se préparer pour la prochaine campagne.

M. ADAM. - Concernant le turbo, l'impact, les malfaçons, comment cela se traduira-t-il ? On n'est pas responsable.

Cela représente un coût assez important pour SLS avec des pertes de production, la remise en état, les diagnostics, la location des groupes. Tous ces coûts pourront-ils être refacturés ? Est-ce que ce sera l'objet d'un litige devant les tribunaux ?

Où en sommes-nous ?

M. MASEREEL. - C'est l'objet d'un litige qui sera compliqué, je ne vous le cache pas.

Pour l'instant, nous avons acté beaucoup de mesures, y compris avec des huissiers, etc. pour emmagasiner un certain nombre d'informations. Nous faisons tout pour que ce soit pris en compte dans le cadre d'une assurance.

Il y a 2 volets : est-ce que notre assureur nous couvre en partie, puis de quelle manière nous allons-nous retourner contre le prestataire initial ?

C'est un gros sujet compliqué, mais nous y consacrons le temps nécessaire.

À Etrépagny, dernier point sur la reprise sirop : aujourd'hui, nous avons pris du retard de cadence je l'ai évoqué. Notre objectif d'avoir terminé à temps pour le 27 juin est en questionnement.

Je reviendrai vers vous : soit nous laissons du sirop que nous devons reprendre avant la campagne betterave, soit nous prolongeons un peu, mais pas trop tard, car les congés arrivent juste derrière. Il faut prévoir un petit ajustement. C'est encore en discussion avec la partie logistique également.

M. LE POULLEN. - Cela nous repousserait après le 28 pour le rétablissement de la production ?

M. MASEREEL. - Oui.

M. LE POULLEN. - Combien avez-vous produit de sucre au minimum de sucre ? On avait annoncé 83 000 t.

M. MASEREEL. - Nous avons produit 82 000 t.

M. LE POULLEN. - On ne parviendra donc pas à fabriquer ces 83 000 t.

M. MASEREEL. - L'objectif est qu'avant la prochaine campagne betterave, nous ayons traité la totalité.

Quelle partie avant la campagne betterave et quelle partie sera finie avant l'été ? Cela reste à affiner.

Côté Roye Sucrierie 45 000 tonnes produites à ce jour avec une bonne cadence de 1 236 t/jour de moyenne. Vous avez les différents ratios.

Pour répondre peut-être de manière plus visible pour Roye, les périodes base fin ou sucre normal

expliquent les cadences plus faibles ou la difficulté avec l'une des turbines manquantes. Une intervention est en attente de la part de TW, puisque c'est une problématique d'automatisme et c'est l'intervenant en capacité sur ce sujet.

On voit justement la courbe énergétique où nous sommes en dessous de l'objectif.

M. PUIER. - A combien est l'objectif sur l'énergie ?

M. CAUCHOIS. - À 785.

M. MASEREEL. - La consommation aujourd'hui est à 760.

Effectivement, vu le graphique, on ne doit pas être loin du 785 que vous évoquez.

M. CAUCHOIS. - La courbe n'est pas forcément très lisse non plus sur notre production.

Nous sommes sur une consommation plus lisse que chez vous à Etrépany.

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

M. CAUCHOIS. - Cela fluctue beaucoup moins, malgré des fluctuations importantes sur la cadence tout de même.

M. MASEREEL. - On retrouve quelques effets base fin, mais dans une moindre mesure, en effet.

Sur les 2 sites, l'objectif est bien d'être au-dessus de la courbe quand on parle de nominal et en dessous quand on parle de consommation thermique.

Concernant les principaux travaux, il y a un certain nombre de sujets, mais sans point spécifique hormis éventuellement l'alternateur du turboalternateur qui a besoin d'un nettoyage plus poussé. Un pré-nettoyage a été effectué avant la reprise sirop, mais un deuxième nettoyage sera nécessaire pour résoudre le problème de défaut d'isolement.

Sinon, il n'y a pas de gros points.

M. PUIER. - Pour la turbine 2, il est noté : « panier de turbine 2^{ème} jet impossible à équilibrer ». Il y a tout de même eu pas mal de travaux, etc. notamment un resurfaçage au niveau du châssis. Sait-on expliquer cette situation ?

La turbine revient tout de même de maintenance.

M. MASEREEL. - Clairement, je n'ai pas plus d'éclaircissements.

M. GAUSSOU, Président. - L'analyse est en cours. Nous sommes en lien avec le fabricant.

M. MASEREEL. - L'équilibrage des turbines est toujours un sujet un peu compliqué.

A un moment, c'est un couperet. Ils font l'équilibrage et cela passe ou pas et quand cela ne passe pas, le remplacement doit être effectué.

Côté 16 000 t, le passage évaporation avance normalement. Il n'y a pas de sujet particulier.

Concernant l'épuration, l'équipe est en train de travailler sur un découpage du projet pour passer en 2 parties, donc potentiellement en 2 années et automatiquement cela adapte les appels d'offres et donc l'avant-projet détaillé qui doit être réalisé.

M. KANTHACK. - Concernant le conditionnement, le pôle poudre est sous l'objectif en avril à 73,3 pour 75.

Globalement, la bonne nouvelle est que nous avons retrouvé la ligne Sachets à l'objectif, ce qui

n'était pas le cas du mois de mars. Pack et étuis ont été impactés par les difficultés d'alimentation cassonade. Concernant la ligne Rovema, maintenant nous avons une installation capable de faire du plastique et du papier à la suite de l'investissement. Nous apprenons à passer de l'un à l'autre et à appréhender le nouvel équipement.

Sur le mois d'avril, cela a tout de même impacté le rendement.

Sur la ligne Sacs, c'est plutôt rare, mais nous avons eu pas mal de soucis sur le palettiseur qui ont impacté son rendement. Hormis cela, la ligne par elle-même a fonctionné correctement.

M. DESSAINT. - N'y a-t-il pas eu les fournitures sur la Behn & Bates ?

M. KANTHACK. - Sur les fournitures, en effet, on a un bruit de fond de nouveau de sacs mal collés.

M. GILLET. - Oui, ils sont trop collés ou mal collés.

M. KANTHACK. - On travaille cela avec MONDI, mais le problème est qu'entre le moment où l'on trouve et celui où l'on résout, du stock a été fabriqué et il faut refaire. Nous discutons avec eux sur ce sujet.

Le plus important était le palettiseur en nombre d'heures d'arrêt, c'est ce qui a pesé.

M. GILLET. - Sur les sacs, c'est continu, on ne résout pas le problème.

M. KANTHACK. - Non, il y a un nombre plus important et des défauts différents, mais ce n'est pas continu.

Actuellement, nous sommes dans des difficultés plus importantes que ce que l'on a pu connaître.

M. GILLET. - Non, on a fait le tour des conducteurs et le problème n'a jamais été résolu. Des mails sont envoyés au fournisseur, mais on rencontre toujours les mêmes problèmes.

M. KANTHACK. - Il y a une différence entre « jamais résolu » et « plus ou moins impactant ».

On essaie de trouver des solutions, mais pour l'instant on ne parvient pas à résoudre le problème. Il n'y a pas rien de fait.

M. GILLET. - Il n'y a rien de fait pour nous. Les sacs arrivent toujours du fournisseur...

M. KANTHACK. - En ce moment particulièrement, on a plus de défauts qu'il y a 6 mois et c'est ce que l'on essaie de comprendre avec MONDI : « Pourquoi a-t-on aujourd'hui plus de défauts qu'auparavant ? »

M. GILLET. - Quelqu'un ne peut-il pas plus mettre la pression que le manager ?

M. KANTHACK. - C'est fait.

J'y suis aussi. Il n'y a pas que le mail. On organise des réunions régulières avec MONDI. Marie en est à sa 3^{ème} ou 4^{ème} réunion. L'acheteur est présent également. Benoît CALAIS nous donne un coup de main pour chercher les causes également.

L'une des difficultés est que ce qui représente un poste chez nous constitue à peine une heure de fabrication chez eux.

Dès qu'ils ont un défaut, cela a des conséquences énormes pour nous en termes de cadence. On leur demande d'être beaucoup plus rigoureux.

M. GILLET. - Il faut des compensations, car on met des sacs à la poubelle.

M. KANTHACK. - Nous avons ces compensations.

M. GILLET. - La semaine dernière, par poste, on était à 500 ou 600 sacs à la poubelle. Cela atteint vite la palette.

M. KANTHACK. - Quand on me dit cela, on demande régulièrement des avoirs. C'est vrai pour tout, pas uniquement pour MONDI.

M. DESSAINT. - Les avoirs ne sont pas non plus une solution, car c'est récurrent.

M. KANTHACK. - Non, mais cela fait partie des moyens de pression.

Aujourd'hui, le problème n'est pas identifié.

Nous expliquons de mieux en mieux le problème que nous rencontrons. La réponse de MONDI est que l'on fait de nouveaux contrôles.

Ce que je leur reproche est que ce n'est pas linéaire. Ce n'est pas un problème de fond toujours identique ; il y a des périodes plus compliquées que d'autres, donc quelque chose dérive et ils ne le voient pas. Ils sont venus plusieurs fois. Le directeur de l'usine espagnole est venu également.

Nous leur disons également que nous avons régulièrement 2 périodes dans l'année où nous sommes plus ennuyés : un peu avant Noël et à cette période au printemps. Je leur demande si c'est lié à leur charge de ligne, mais ils répondent que non.

M. GILLET. - Ce défaut basique de point de colle est important pour nous. Ils passent à travers et on leur dit.

M. KANTHACK. - Pour nous, cela a des conséquences très importantes par rapport à leur process où c'est un détail.

M. GILLET. - Pour notre part, nous sommes constamment à l'arrêt et on met des sacs à la poubelle, alors que l'on nous dit de faire attention aux déchets.

M. CAUCHOIS. - Quel est le défaut du sac ?

M. KANTHACK. - C'est un défaut de collage : le sac ne s'ouvre pas bien.

M. GILLET. - Il n'est pas assez collé. Soit il n'y a pas de points de colle et le sac ne s'ouvre pas au moment du tirage et quand on fait la réclamation, ils mettent trop de colle, donc le sac ne s'ouvre plus.

M. KANTHACK. - Il faut trouver cet équilibre.

M. GILLET. - Une pince tient le sac et une deuxième vient l'ouvrir pour permettre l'insertion du cône. Quand il n'y a pas cela, le bon point entre pas trop lâche et pas trop serré, le robot n'arrive pas à ouvrir ton sac.

Quand cela se présente, soit le sac tire trop, donc le robot éjecte le sac, car on n'a pas la bonne ouverture ou quand il est mal ouvert, le cône tape dedans et fait un rebord, donc quand il vient s'insérer, il n'y a pas la bonne formation de la brique. Cela se produit à longueur de journée.

M. BOUCHELACHEM. - N'a-t-on qu'un seul fournisseur ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce historique ? N'a-t-on pas cherché ailleurs ?

M. KANTHACK. - On a déjà cherché, fait rentrer, mais on n'a pas beaucoup de fournisseurs capables de faire les sacs.

M. DESSAINT. - On avait un autre fournisseur avant.

M. KANTHACK. - C'était MONDI également.

M. DESSAINT. - Il n'y avait pas que l'Espagne, ils fabriquaient ailleurs ?

M. KANTHACK. - Au contraire : on a transféré MONDI Belgique en Espagne, car cela ne fonctionnait pas bien.

Ils ont fermé une partie à un moment ; on n'a plus eu de sacs pendant 2 semaines. On a approché SACCARTA de mémoire, mais la faisabilité ne paraissait pas idéale. Ce sont néanmoins des pistes.

M. BOUCHELAGHEM. - S'agit-il de sacs avec des becs thermocollés ?

M. KANTHACK. - C'est à ultrason. C'est un vernis qui réagit aux ultrasons pour éviter de mettre du plastique.

Du côté de la ligne Morceaux, nous avons un mois à 66,8 au-dessus de 65 %. L'objectif est d'essayer d'aller à 68 %.

Les lignes export continuent de bien fonctionner. La ligne roux a également eu un bon mois. Nous sommes très dépendants du sucre que nous recevons. Dès que l'on reçoit des arrivages de Colombie qui ne datent pas de Mathusalem, cela tourne beaucoup mieux tout de suite.

Sur la ligne métro, la ligne 12 a été impactée en fin de mois avec un problème sur le carrousel de mise en boîte. Il y a eu une grosse opération avec un arrêt sur plusieurs postes.

Sur la ligne 13, nous avons fait un run. Le but était de s'entraîner à fabriquer le 3 grammes aujourd'hui fabriqué en Belgique pour le groupe Südzucker. Nous nous sommes plutôt bien débrouillés sur le run 3 grammes. Nous avons une meilleure cadence. Quand nous avons remis la ligne, elle a besoin d'être recalée donc cela a impacté le résultat quand on repasse sur du classique. Le 3 grammes à une forme de boîte différente également. On touche toutes les équipes.

Je voudrais ajouter 2 points non spécifiés : le 1^{er} est que l'on a apporté une amélioration notable sur le circuit glace. C'était l'un de nos TN. Nous sommes maintenant en capacité d'alimenter 2 lignes en même temps en glace : la ligne Rovema et la ligne sacs 1 tête. Cela nous permet potentiellement de traiter des volumes supplémentaires et d'être aussi moins contraints dans l'ordonnancement. C'est une bonne nouvelle, même si cela reste à être optimisé.

Le 2nd point que je voudrais souligner est l'implication et le bon investissement des équipes. Nous avons eu à gérer notamment au niveau du tamisage le problème de sucre charbonné que nous avions. Nous avons essayé de gérer au mieux avec le tamisage de Roye Conditionnement et cela s'est plutôt bien passé avec un bon investissement.

M. PUECHAL. - Ce n'est pas fini, il y en a à encore.

M. KANTHACK. - Oui, nous en retrouverons quand on réattaquera le silo 3 sur les côtés, mais c'est tout de même notable d'avoir fonctionné comme cela, de s'être adapté, d'avoir évité de gaspiller.

M. BOUCHELAGHEM. - Le sucre charbonné est-il directement retraité ?

M. KANTHACK. - Non, nous le gérons avec le tamisage pour l'isoler et nous le passons dans la glace. Ce n'est pas du corps étranger, mais de l'aspect. Nous allons donc le repasser dans la glace ou le mettre à des clients pas sensibles à cela. Nous le trions.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce sont tout de même des points noirs dans le sucre.

M. DESSAINT. - Dans la glace, il n'y a pas de risque de voir des points noirs.

M. KANTHACK. - Non. Nous le trions comme cela, mais cela demande une gymnastique et une gestion. Tous les jours, il faut une gestion pour assurer les niveaux, etc. Il y a une partie de capacité stockage en moins.

M. KRAJDA. - Je ne connais pas tous les tenants et aboutissants du process, mais ce serait bien de résoudre le problème.

M. KANTHACK. - Roye Sucrierie travaille sur le sujet au niveau des rampes vapeur identifiées, les casiers vides.

Il existe une vraie difficulté à le détecter tout de suite après la production.

M. KRAJDA. - N'y a-t-il pas possibilité de mettre en place des trieurs optiques ?

M. KANTHACK. - Aujourd'hui, c'est gros dans la densité.

C'est concentré, donc cela se voit, mais en sortie de production, cela reste de faibles quantités. La détection après production est compliquée.

M. LEDANTT. - Le colorimètre ne le voit-il pas ?

M. KANTHACK. - Non.

Nous travaillons donc sur les causes afin d'éviter ce qui génère ce charbon.

M. PUECHAL. - Pour les morceaux, de nouvelles pistes d'amélioration sont-elles envisagées ? Ou reste-t-on sur ces chiffres avec 1 poste sur 3 où l'on ne produit pas ?

M. KANTHACK. - Je n'ai pas compris le 1 poste sur 3.

M. LEDANTT. - Vous dites 66 %, cela signifie 33 % de non-productivité.

M. KANTHACK. - Le 100 % est une belle réflexion, mais...

Je vous ai dit que nous essayons de monter à 68 %. Il faut y aller par étapes.

M. PUECHAL. - Des pistes existent-elles, alors ?

M. KANTHACK. - Elles ne sont pas que techniques. Il y a toujours les pistes d'amélioration en cours : nous sommes à 3 lignes sur 5 sur la remplisseuse. Plus d'une centaine d'actions sont menées et il faut travailler sur l'organisation et la maîtrise. Ce sont toujours les mêmes axes de travail qui sont notre quotidien.

M. BOUCHELAGHEM. - Sur les problèmes rencontrés, il faut voir le lien avec l'ouverture de ligne et notamment les arrêts par manque d'effectifs, par manque de, etc.

M. KANTHACK. - Par choix aussi, parfois.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, c'est un choix du planning de production.

M. KANTHACK. - Cela est enlevé : quand nous arrêtons par choix, nous ne le comptons pas dedans, mais cela engendre un arrêt redémarrage.

De toute manière, ces lignes doivent tourner régulièrement. C'est l'un des enjeux.

M. GAUSSOU, Président. - Pour finir, je souhaitais évoquer un point et après, nous ferons la pause, si vous êtes d'accord. Il y a la question des actions que nous menons régulièrement en termes de qualité de vie au travail et d'actions de sensibilisation. Nous nous attachons tous les mois à effectuer une sensibilisation sur un thème santé.

Ce mois-ci c'est l'hypertension artérielle. Vous l'avez peut-être vu sur les affichages notamment.

En juin, comme chaque année sur le plan national, il y a la semaine de la QVCT. Nous avons choisi 2 dates à Roye pour organiser des ateliers en faisant appel à des prestataires venant déployer leurs talents sur de l'échauffement musculaire, de la réflexologie, de la médecine chinoise.

Un certain nombre de salariés participe régulièrement. Nous poursuivons dans cette voie, car il y a de l'attrait pour cette démarche. Nous verrons ce qui sera entrepris à Étrépagny.

Nous allons faire une pause, sachant que nous avons traité les questions générales.

(La séance est suspendue à 11 h 48 et reprise à 13 heures.)

Avant de passer à l'examen des questions, nous souhaitons avec Alain vous tenir informés de l'évolution de notre démarche Optimum.

Nous le faisons depuis quelques mois déjà.

M. MASEREEL. - Pour mémoire, on l'appelle parfois Optimum, parfois Excellence Opérationnelle, mais c'est le même sujet.

À l'issue des costs checks réalisés dans les différents sites, une journée et demie a été consacrée à un court séminaire les 14 et 15 mai au matin rassemblant l'ensemble des acteurs potentiels amenés à travailler sur ce sujet.

En l'occurrence, c'était une réunion commune entre Etrépagny, Roye Sucrierie, Roye Conditionnement et un certain nombre de services support concernés. Un service support peut aussi bien être du controlling, RH, de la qualité, de la sécurité ou de l'environnement.

Cette journée commune portait sur l'ensemble des démarches potentielles d'amélioration continue et sur la manière de poursuivre cette démarche.

L'étape suivante se déploiera au mois de juin de manière plus opérationnelle sur 2 sites SLS identifiés comme sites pilotes : Roye Conditionnement pour l'activité conditionnement et Etrépagny pour l'activité sucrierie.

Cette formation concerne l'ensemble des encadrants, chefs de poste et chefs de secteur côté sucrierie, managers de pôle côté conditionnement, et dure 5 jours pour chacun des 2 sites séparément, car nous nous concentrons sur des sujets vraiment de terrain.

Nous allons travailler sur des sujets d'amélioration continue, avec par exemple - ce qui parle un peu plus au conditionnement - l'animation visuelle de la performance et globalement l'animation des techniques d'amélioration.

Je ne vous en dis pas davantage aujourd'hui, car cela sera construit avec l'encadrement au cours des 5 jours puis dans un deuxième temps le déploiement viendra.

M. ADAM. - Comme nous vous l'avions demandé précédemment, quels sont les moyens humains que vous allez affecter à tout ce projet ?

M. MASEREEL. - L'ensemble de l'encadrement se consacre à cette activité.

M. ADAM. - Est-ce en plus des missions du quotidien ?

M. MASEREEL. - Ce n'est pas en plus. Il s'agit de travailler différemment, d'organiser ces techniques d'animation d'une manière différente.

Parallèlement, nous sommes accompagnés par des consultants extérieurs.

Nous sommes les uns et les autres peut-être plus impliqués, en l'occurrence je suis un peu plus impliqué, donc je note que vous faites attention à ma charge de travail, mais je vous rassure sur cela, je gère.

M. ADAM. - Je ne m'inquiète pas pour vous, Monsieur MASEREEL. C'est pour les petites gens en dessous de vous que je m'inquiète.

M. MASEREEL. - Derrière, on va le construire et à ce niveau, on verra comment cela s'articule.

L'objectif n'est pas de faire en plus, mais d'harmoniser nos approches et nos techniques, d'échanger un peu plus, d'où l'intérêt de travailler entre Etrépagny et Roye, mais également au sein de la division sucre, car il y aura un certain nombre d'échanges au sein de la division sucre et nous aurons l'occasion d'échanger de manière plus concrète au fur et à mesure du projet, je pense.

M. ADAM. - Je vous rappelle vos obligations légales, car parfois vous les oubliez : tout changement d'organisation doit faire l'objet d'une consultation au CSE.

M. MASEREEL. - Cela se fera lorsque nous serons au stade de la modification de l'organisation, mais ce n'est pas encore le moment.

M. ADAM. - Non, mais parfois vous avez tendance à modifier sans vous rappeler que nous existons.

M. PUPIER. - Nous avons bien compris que cela portait sur le sujet animation, mais pourrions-nous connaître le contenu de ces formations ?

M. MASEREEL. - C'est plus dans la deuxième étape qu'il sera intéressant d'y venir.

Vous verrez concrètement le résultat et nous pourrions revenir un peu plus sur le contenu. Il faut avoir en tête que le projet se construit avec nous. Il avance. Nous avons pris l'engagement au début de vous tenir informés, ce que j'essaie de faire actuellement. Ce n'est pas à chaque fois quelque chose de très précis, concret, car nous construisons ensemble et pendant ces 5 jours, nous allons aussi construire avec l'encadrement ce que nous souhaitons mettre en place. C'est plus dans ce sens.

M. LEDANFF. - Qu'est-ce qu'était l'orientation training par rapport à la formation ?

M. MASEREEL. - L'orientation training portait plus sur la vision de l'ensemble des techniques et méthodes disponibles pour avoir une ouverture d'esprit.

M. ADAM. - C'était une séance de gourou, non ?

(Rires.)

M. MASEREEL. - Méthodes d'amélioration continue ou d'optimisation, chacun utilise des vocabulaires différents.

Parmi ces méthodes, il y a des termes que les uns et les autres connaissent tels que 5S, mais vous

avez également des AMDEC, du SMED, des méthodes à la mode Kaizen, le Line Management, l'excellence opérationnelle, etc.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela a fait ses preuves !

M. MASEREEL. - On peut critiquer beaucoup de choses, mais ce qui est intéressant est de s'approprier ces méthodes. En une journée et demie, on ne peut pas faire davantage que les survoler, mais on sait que cela existe et qu'il y a un certain nombre d'éléments.

Maintenant, nous allons nous attacher à ce que l'on appelle le « shop floor management ». On est sûr de l'animation visuelle des performances.

M. CAUCHOIS. - Est-ce de l'argent bien investi ?

M. MASEREEL. - Oui.

M. KANTHACK. - Nous n'inventons rien. C'est prouvé dans de nombreuses autres sociétés.

M. DESSAINT. - Dans les questions que nous allons aborder au point IV, il y a celle selon laquelle nous voyons très peu les managers. Les verrons-nous donc encore moins en raison des formations ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous traiterons la question au moment où elle se présentera, mais en toute logique, ils devraient être encore plus sur le terrain.

M. CAUCHOIS. - Cela se fait-il partout, dans de nombreuses sociétés ?

M. KANTHACK. - Aujourd'hui, il y a 2 sites pilotes.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, ce n'est pas uniquement au Japon. À Roye Conditionnement, nous avons été les précurseurs, nous étions un peu avant-gardistes sur cela.

M. DESSAINT. - Avec Eppeville.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, c'était la phase amont.

M. KANTHACK. - Aujourd'hui, nous avons besoin de nous reposer des questions.

M. BOUCHELAGHEM. - Mon intervention était légèrement ironique sur le fait que cela a fait ses preuves.

Cela devient inquiétant, car on commence à se poser des questions sur le management en général. Je veux bien que l'on cherche des pistes d'amélioration et tout ce que vous voulez, mais à un moment, on a l'impression que l'écart se creuse de plus en plus entre les salariés et l'encadrement.

Ce n'est peut-être qu'une impression.

M. KANTHACK. - Le but de ce programme est de réduire cet écart.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce de se rapprocher ?

Pour se rapprocher, pour revenir à une intervention de ce matin, il faut être davantage sur le terrain.

M. KANTHACK. - C'est typiquement l'un des objectifs de ces méthodes.

M. BOUCHELAGHEM. - Je vais aller loin, mais quand je vois l'évolution de la société aujourd'hui avec le développement de l'intelligence artificielle, je me dis que peut-être un jour vous viendrez nous voir pour nous dire : « On a installé Siri dans les ateliers, une voix va parler et tout gérer à votre place. »

M. KANTHACK. - Au contraire.

M. BOUCHELAGHEM. - J'attends de voir.

Si le but est d'être confronté aux salariés, à leurs problèmes, aux problèmes de production, machines, etc. pourquoi pas ?

M. KANTHACK. - Ce n'est pas de la cosmétique. Cela répond clairement à des besoins.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour avoir vécu les 5S, c'était de la cosmétique. On met un coup de pinceau, on détermine des zones avec de belles couleurs et c'est tout.

M. KANTHACK. - On ne démarre pas par les 5S ou autres. On commence sur l'animation visuelle. Ce sont des réunions opérationnelles où l'on peut s'exprimer, apporter des idées, on analyse, on constate des écarts, donc on s'interroge sur la manière d'agir pour mener et le manager doit aider pour cela et avoir des résultats. On se situe dans le travail d'équipe ensemble.

Pour moi, cela se rapproche de ce que l'on souhaite faire : plus de rapprochement et surtout, tourné vers l'atelier. La priorité est l'atelier et c'est vraiment ce qu'il y a dans l'ADN de l'excellence opérationnelle ou du programme Optimum. Nous, encadrants, nous devons être tournés vers l'atelier et l'aider. C'est ce que nous devons définir.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous devez être tourné vers l'atelier sans occulter le salarié.

M. GAUSSOU, Président. - L'atelier et le salarié sont parties prenantes.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela ne concerne pas que le fonctionnement des lignes et les chiffres, car derrière les chiffres, il y a des hommes et des femmes.

M. KANTHACK. - Bien sûr.

M. CAUCHOIS. - On a déjà du mal à voir les nouveaux embauchés venir se présenter, alors...

Je ne cache pas mon point de vue.

M. KANTHACK. - Nous avons souhaité être pilotes, car nous identifions aussi ces écarts.

C'est une belle opportunité à saisir en ayant des moyens venant du groupe pour aller vers cela, car c'est tout de même notre souhait.

M. DESSAINT. - Est-ce une demande de l'Allemagne ?

M. KANTHACK. - Culturellement, nous ne sommes pas tous au même niveau sur le sujet.

Il y a donc une volonté d'avoir des réflexes opérationnels et d'essayer de s'améliorer, c'est un gros classique de toute société. Pour cela, il y a des sujets identifiés et on demande des pilotes.

Alain et moi-même avons souhaité être pilotes sur le côté animation visuelle des performances. C'est beaucoup plus sur l'atelier et ce ne sont pas des méthodes où l'on dit que l'on va organiser un 5S ou un 6S, un Kaizen, un Kanban ou autre. C'est beaucoup plus opérationnel et cela s'utilise tous les jours. C'est proche d'actions que l'on mène telles que des réunions hebdo ou le matin dont le contenu ne nous satisfait pas vraiment. C'est donc bien d'effectuer cette mise à jour pour travailler plus ensemble.

M. ADAM. - Ce qui m'interpelle est le discours des managers qui ne descendent pas dans l'atelier.

Ces nouvelles méthodes vont-elles les y aider ?

Aujourd'hui, ils ne descendent pas dans les ateliers, parce qu'ils ont des missions au quotidien qui les occupent fortement. Demain, s'ils délaissent ces missions pour aller dans les ateliers, que se

passera-t-il ?

M. KANTHACK. - Le diagnostic de départ n'est peut-être pas le bon.

M. ADAM. - Tu as été interpellé et tu as répondu que oui, ils seront plus présents sur le terrain.

Cela implique moins de présence dans un bureau devant un écran d'ordinateur à répondre à des questions, à des mails, à tenir des tableaux Excel, etc.

Aujourd'hui, ces missions seront peut-être délaissées au profit de ce projet, mais il y aura un manque.

M. KANTHACK. - Le diagnostic ne dit pas qu'ils sont toujours tout le temps devant des écrans, des tableaux Excel, etc.

Le diagnostic est que nous passons beaucoup de temps à discuter, à coordonner un certain nombre de personnes et que ce n'est pas fluide, car il n'y a pas les bonnes méthodes. C'est le premier diagnostic et ce projet doit aider à cela.

Je m'inclus à cela en parlant de présence, etc. Il s'agit aussi de parvenir à être présent et discuter et travailler différemment. Ce n'est pas pour cela que je reste tout le temps devant des tableaux Excel. On n'est peut-être pas assez efficace dans nos discussions, etc.

M. ADAM. - Avec ces méthodes, le biais est de rallonger les journées de travail.

M. KANTHACK. - Non, il ne faut pas, c'est clair.

M. ADAM. - On connaît ces méthodes où il faut passer du temps.

M. KANTHACK. - Ce n'est pas le but et nous y sommes attentifs.

M. ADAM. - Nous sommes garants de cela également.

M. KANTHACK. - Il faut avancer. Sortis de ces 5 jours, nous y verrons plus clair sur ce que nous effectuerons ensemble et après, nous constaterons l'efficacité des premiers livrables et nous jugerons.

Sur le papier, ce sont des points qui correspondent aux discussions que nous avons sur la présence du management, de se tourner vers l'atelier, d'être plus efficace. C'est la même veine.

Cela étant, je comprends ce que vous dites.

M. ADAM. - J'entends l'objectif, mais je constate que les missions actuelles devront tout de même être accomplies et que cette mission se rajoutera.

Je pense que les managers ont des journées bien remplies déjà.

M. KANTHACK. - Pour moi, c'est une méthode pour savoir comment mener les missions actuelles différemment, pour être plus à l'aise, faire plus de terrain, avoir plus de résultats facilement, etc.

Cela ne se rajoute pas.

M. PUECHAL. - Je n'arrive pas à comprendre : il y a une dizaine d'années, on a enlevé les chefs d'équipe pour mettre des managers - on nous l'avait présenté comme cela à l'époque -, car le chef d'équipe n'était pas assez présent, il déléguait beaucoup à l'assistant.

Cela étant, on voyait les chefs d'équipe constamment, car dès qu'il y avait un problème, on faisait

appel à lui, il tranchait, prenait des décisions, etc.

En passant un manager sur un poste de journée, le lien sur les 3 équipes est très faible et aujourd'hui, 10 ans après, on s'aperçoit que l'on ne travaille pas correctement.

M. KANTHACK. - Ce que vous dites est discutable.

En tant que chef de quart à Marseille, je passais moins de temps sur le terrain qu'en tant que manager de pôle à Eppeville. Tout est donc discutable. Les organisations ne sont pas forcément...

Je pense que nous avons dérivé dans le temps, dans ce que l'on peut faire et ce que l'on peut mener, avec le renouvellement des managers, etc. Cela, je l'entends.

M. BOUCHELACHEM. - Je peux comprendre la crainte pour un manager de délaissier certaines tâches au profit d'autres, mais passer du temps sur le terrain ne veut pas dire travailler sur la ligne et rester à côté de l'opérateur pour lui donner un coup de main.

Non, passer du temps sur le terrain pour un chef de quart à l'époque ou chef de pôle voire un cadre ingénieur process ou autre, c'est être visible. C'est plus de visibilité pour le salarié, pour l'opérateur, le conducteur, le pilote, l'électro ou le conducteur avant arrière. Il faut de la visibilité humaine.

Il faut que le salarié dise : « Nous faisons partie d'une équipe globale, de l'opérateur au chef de service, au responsable de site. » Dans l'esprit du salarié, il faut que l'on se rende compte qu'il n'est pas seul, il a une hiérarchie qui est au courant de ce qui se passe.

Malheureusement, ces dernières années...

M. ADAM. - Un salarié est posté 8 heures, mais un manager ce n'est pas que 8 heures.

La problématique de tout cela est l'amplitude de travail.

Aujourd'hui, je comprends ce que tu veux dire et je suis d'accord avec toi, mais le manager est là normalement de jour et le salarié posté est présent 8 heures. Il sait quand il arrive et quand il part. Ce n'est pas le cas des managers.

M. BOUCHELACHEM. - Je ne comprends pas.

M. CAUCHOIS. - Même si la personne travaille 8 heures le matin, l'après-midi ou la nuit, la semaine d'après, tu peux voir le manager. Le problème est quand tu ne le vois jamais.

M. BOUCHELACHEM. - Nous savons qu'ils n'ont pas le don d'ubiquité et qu'ils ne peuvent pas être partout au même moment. Nous demandons juste plus de visibilité.

Nous ne demandons pas qu'ils passent 3 heures à faire le tour de l'usine, mais s'ils peuvent accorder quelques minutes par jour et montrer au salarié qu'ils sont présents, c'est déjà un bon début.

M. ADAM. - Cela doit se faire.

M. BOUCHELACHEM. - Cela ne se fait pas, sinon on n'en parlerait pas.

M. DESSAINT. - C'est pour cela que la question figure dans notre liste.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez été très clair dans vos propos, Monsieur BOUCHELACHEM, il n'y a pas d'ambiguïté.

D'expérience, certains ont le goût du terrain, ils y vont. D'autres ont moins ce goût et ils y vont

moins. Cela dépend des personnes. C'est à nous de pousser tous les managers pour aller sur le terrain.

M. BOUCHELAGHEM. - Rappelez-vous quand vous êtes arrivé à Marseille, Monsieur GAUSSOU : vous aviez certainement de l'appréhension sur certains ateliers ou étages qui étaient réputés être tenus d'une main terrible par la CGT. Les cadres ne voulaient pas y aller, mais dans le temps, les mentalités changent.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez été clair sur vos propos, sur la visibilité et le contact.

M. BOUCHELAGHEM. - Clément évoquait tout à l'heure juste le fait de se présenter pour les nouveaux embauchés.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne parle pas d'appréhension, mais d'appétence et de goût pour y aller. Certains sont à l'aise, d'autres le sont moins.

M. BOUCHELAGHEM. - L'appétit vient en mangeant.

Ils trouveront peut-être leur compte à connaître mieux les ateliers et les personnes et à participer parfois à des opérations pas de production, mais à être présents sur le terrain. Cela s'est vu.

Vous le savez, Monsieur KANTHACK, vous l'avez vécu.

M. KANTHACK. - Je pense qu'à travers ce programme, on peut tendre à être meilleurs tout en trouvant un équilibre. C'est une histoire d'équilibre.

M. BOUCHELAGHEM. - On est d'accord que le but n'est pas de surcharger les managers.

C'est juste de réorganiser peut-être leur travail en y intégrant...

M. KANTHACK. - Pour moi, c'est un moyen de les aider à faire cela et à nous remettre en question dans la charge. C'est l'occasion de se remettre à plat pour éviter de dériver en demandant ceci ou cela et de se retrouver au milieu avec un manager ne sachant pas comment se positionner.

M. BOUCHELAGHEM. - Il faut trouver un équilibre, d'accord.

M. KANTHACK. - Par rapport au constat d'aujourd'hui et à Roye Conditionnement, il nous faut plus de proximité, car on a eu tendance à la perdre. Je m'inclus dedans.

Le but est d'y travailler. C'est identifié.

L'objectif n'est pas que le manager se sente pris entre le marteau et l'enclume et de charger en heures. C'est un équilibre à trouver.

Je pense que les méthodes derrière cela aident justement à avoir plus de proximité sans déborder et sans être sous pression, etc. C'est vraiment l'objectif. Nous, nous sommes garants de cela.

M. SERAMY. - Quand on embauche des managers, fait-on attention à cela ?

Depuis 30 ans, je le vois, cela revient.

Ce sont peut-être plus des questions d'appétence des personnes ou de volonté d'entreprise. Il y a simplement 15 ans, c'était une règle de l'entreprise : un manager gardait 20 % de son temps pour son équipe.

Il y avait un truc bête : les lundis et vendredis, le manager gardait ces jours en priorité s'il y avait nécessité pour ses équipes.

Je veux dire qu'il y a la construction. On a souvent besoin de mettre un nom pour faire avancer les politiques sans vexer ou blesser personne. Dans les formations managériales comme les 5S, etc. - on l'a vu sur Eppeville - on a constitué des îlots, etc. Malheureusement, à un moment, c'est tombé à l'eau. J'ai l'impression que l'on revient toujours à la même chose, car on se laisse déborder par d'autres choses et pas uniquement les managers.

Je ne veux pas mettre ce qui est en train d'être effectué de côté, mais je pense qu'il y a un point qui pourrait être important : inscrire cette pratique dans nos règles de travail pour que cela ne rechute pas à nouveau.

Depuis 30 ans, j'ai l'impression que l'on prend un cabinet d'étude qui nous revend la même chose à un certain prix, alors que généralement, on l'a déjà.

M. KANTHACK. - On ne l'intègre pas complètement.

M. MASEREEL. - Le fond du sujet est de partager tous ensemble, d'être dans la même dynamique et d'être sur la durée. Vous avez raison : les méthodes ont fait leur preuve. Il n'y a pas d'ambiguïté. Il faut les maintenir dans le temps.

À la limite chez SLS, Roye Conditionnement était leader sur le sujet, mais ailleurs, on n'en entendait pas parler. Aujourd'hui, la division sucre est partie dans cette dynamique. SLS va y partir en totalité. Nous serons dans cette lancée. L'objectif n'est pas un projet de 3 ou 6 mois à un an. L'objectif est d'être dans la durée et de réussir à maintenir. Je pense que nous sommes tous en phase. Votre analyse est la bonne.

Cela étant, il faut effectivement être collectivement dans cette dynamique et nous serons tous bien attentifs.

M. ADAM. - Je pense qu'avec ce projet, vous avez tout de même un message assez pernicieux : vous n'adrez le projet qu'aux managers, mais c'est un projet qui inclut tout le monde.

M. KANTHACK. - C'est une première étape.

M. ADAM. - C'est l'implication du manager et surtout de l'équipe.

M. MASEREEL. - Peut-être est-ce une erreur de présentation, mais c'est collectif, en effet.

M. LEDANFF. - Il faut arriver à convaincre 90 % des intervenants.

M. KANTHACK. - Cela deviendra naturel, il y aura des livrables, on va avoir des réussites. C'est classique.

Aujourd'hui, on commence par les managers, car quand on parle d'animation, ce sont eux qui sont en première ligne pour la mener, mais si en face, il y a une équipe qui ne prend pas le pouls, ce sera compliqué. C'est certain, on intégrera l'équipe, mais on doit savoir de quoi on parle avant d'intégrer l'équipe.

C'est l'objectif.

M. CAUCHOIS. - Cela fonctionnera pour certains et pas pour d'autres. Il y a le social, la relation avec le manager qui se passe mieux avec certains et pas d'autres. Cela a toujours été ainsi.

M. KANTHACK. - Le point majeur soulevé est comment parvenir à travailler ainsi de manière normale et que cela reste dans la durée. Quand un nouveau manager arrive, il doit reproduire le même mode de fonctionnement, car chez nous on fonctionne comme cela. Il s'agit de définir ces grands principes.

On l'a vécu un peu avec Proconseil et on constate qu'avec le temps, c'est compliqué à garder.

M. SERAMY. - Pour ceux qui ont eu pas mal d'expériences de travail, l'ennui est qu'ils ont vu ces projets se répéter plusieurs fois qui tombent malheureusement à l'eau. Cela demande des efforts à chaque fois. La crainte n'est pas que les salariés ne soient pas partants, mais que ce soit un effort fourni pour la troisième ou quatrième fois sur le sujet et que cela tombe à l'eau et que ce soit enterré.

M. MASEREEL. - Nous avons également visité des entreprises ayant lancé cette démarche depuis plus de 30 ans et qui appliquent toujours cette logique sur la durée.

M. KANTHACK. - C'est devenu leur manière de travailler et ils ne se posent pas la question.

M. SERAMY - Le maintien est fondamental.

IV. QUESTIONS PREALABLEMENT POSEES :

Situation Générale

M. GAUSSOU, Président. - Je pense que nous avons eu l'échange approprié par rapport à la question en lien avec Optimum de la présence de l'encadrement sur le terrain et notamment à Roye Conditionnement.

1. Point sur les emblavements : pensez-vous que le retard pris est rattrapable ?

M. GAUSSOU, Président. - Concernant la question 1 sur les emblavements, je pense que nous avons été très précis sur ce qui se fait à ce jour pour la récolte betteravière.

2. Avez-vous le calcul définitif de la réserve de participation ?

M. GAUSSOU, Président. - Concernant cette question, je n'ai pas donné le montant de la réserve. Le taux a été annoncé : la réserve est juste en dessous de 5 M€, précisément 4 971 424 euros. Elle sera distribuée à partir du mois de juin dans le cadre de ces participations annuelles.

3. Point sur les campagnes sirops en cours : tonnage traité, sucre produit, retard éventuel.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons abondamment traité ce point dans nos échanges précédents, je pense.

Point Sécurité et Qualité

4. Résultats sécurité, point sur les audits internes réalisés.

M. GAUSSOU, Président. - Je complète avec un point sur les audits internes réalisés.

À la fin du premier trimestre, nous avons réalisé 101 % du planning d'audits prévu par l'équipe sécurité. Nous avons effectué 103 audits dont 101 programmés. 107 personnes ont eu un dialogue sécurité au cours du premier trimestre. Cela représente grosso modo un peu plus du quart des salariés. Nous sommes donc en ligne avec nos objectifs, en tout cas nos objectifs quantitatifs.

Par ailleurs, ce sont des critères d'intéressement.

5. Retour sur la visite de la CPAM et de la DREETS à Etrépagny.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons rapidement évoqué précédemment cet accident du 2 avril qui concernait un salarié d'une entreprise extérieure. Il effectuait le remplacement d'une toiture fibro par des tôles dans le cadre d'une sous-traitance. L'opération était en cours. L'opérateur sanglait la palette présente sur le toit pour faire une évacuation par une grue.

La personne a fait un faux pas arrière en dehors du chemin ; cela a causé la rupture de la plaque et a fait chuter le salarié à travers cette plaque sur 1 m. Il était retenu par le dispositif de sécurité, le harnais, le stop chute et les filets sous la toiture, mais un choc sur sa poitrine a occasionné une douleur.

Il a informé son chef de chantier sur le plan technique. Ce n'est que le samedi que le salarié a fait le diagnostic d'une fêlure sur sa côte. Il y a eu un arrêt de travail pour lui. Nous n'en avons pas eu connaissance.

En revanche, nous avons été informés par le biais de la DREETS qui a souhaité nous rencontrer à ce sujet. Il y a eu 2 réunions à ce jour dont celle du 18 avril avec la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et les entreprises extérieures concernées. Des documents étaient en place. Nous avons répondu aux questions à notre niveau. Nous ne sommes pas en première ligne par rapport à cet accident. L'organisation prévue a été examinée.

À ce stade, nous considérons que les explications ont été suffisantes et satisfont l'administration. Nous n'avons pas de retour spécifique. Cela signifie qu'en termes de leçon à tirer, c'était difficile. Nous n'avons pas les retours, nous n'étions pas informés dans la chaîne d'information de cet incident.

Le salarié n'a en effet pas évoqué cela immédiatement et l'entreprise extérieure ne nous en a pas fait le retour.

M. DESSAINT. - L'entreprise a-t-elle dressé un arbre des causes ?

M. MASEREEL. - Une analyse a été menée.

Pour notre part, nous avons mené une analyse avec l'entreprise pour comprendre et mettre en place des mesures complémentaires afin d'éviter la récurrence. Cela a permis une bonne compréhension de la situation.

6. Qu'avez-vous mis en place pour réduire les réclamations de sucre trop fin chez nos clients au départ d'Etrépagny ? Quel est l'impact économique pour SLS ?

M. MASEREEL. - Aujourd'hui, je précise qu'il n'y a pas de réclamation au sens formel du terme, puisque le sucre produit répond aux spécifications définies et validées avec les clients.

Pour autant, nous avons un certain nombre de remontées de clients qui rencontraient des difficultés dans leurs process du fait d'un sucre qui présentait une granulométrie plus fine. C'est un premier point de discussion avec eux sur la manière de les aider à ce niveau.

En parallèle, nous avons mené une analyse sur les raisons pour lesquelles nous livrions du sucre plus fin que ce que nous pensions produire. En l'occurrence, nous nous sommes aperçus que dans le circuit de manutention, nous avons une abrasion un peu plus importante avec le nouveau système de chargement.

La conclusion est que nous visons une ouverture moyenne de fabriquer un peu plus gros, ce que nous faisons il y a quelques années. Comme changements de paramètres, il a fallu revoir un certain nombre de réglages pour atteindre la bonne granulométrie. C'est maintenant réalisé.

Cela permettra de compenser la baisse inhérente à la manutention.

M. TRICOT. - On nous fait tamiser du sucre pour les semences. On a un tamis comme cela, cela devait être du dépannage, mais cela fait 3 semaines que cela dure.

C'est dommage. On nous dit que c'est extrêmement important, que l'on risque de perdre un client et à côté, on peut avoir du sucre de Roye déjà calibré. Cela devait arriver la semaine qui suivait le problème et aujourd'hui, nous sommes toujours en train de tamiser.

M. MASEREEL. - Tamisez-vous vraiment ?

M. TRICOT. - On tamise le sucre et ce qui reste dans le tamis on le met pour les semences, alors qu'à Roye, on a tout ce qu'il faut pour avoir un sucre déjà tamisé.

M. GAUSSOU, Président. - Quel volume cela représente-t-il, Monsieur TRICOT ? Combien de temps tamisez-vous ?

M. TRICOT. - On tamise pendant 3 ou 4 heures. Cela devait être un dépannage et on le fait encore.

M. CAUCHOIS. - Cela doit entrer dans la prime de pénibilité, je pense.

(Rires.)

M. MASEREEL. - Je note votre remarque.

M. TRICOT. - Ce n'est pas si grave de perdre un client, puisque l'on a la possibilité d'avoir un sucre calibré.

M. MASEREEL. - Il ne faut pas le retourner dans l'autre sens.

J'entends. Je ne suis pas assez proche du terrain, mais il ne faut pas que cela traîne. Il faut parvenir au bon réglage rapidement.

Cela étant, avons-nous besoin d'une semence calibrée à la méthode Roye ou avons-nous besoin de rester sur le broyeur à semences classique où nous savons produire la bonne granulométrie ? Je ne sais pas.

M. LE POULLEN. - Ils ont essayé les deux méthodes : la première en recalibrant ce que l'on mettait dans les semences pour le broyage, car si vous mettez du plus fin dans la broyeuse, elle va forcément broyer plus fin, donc à la fin, la semence trop fine.

On leur a demandé de tamiser le sucre. Ils ont arrêté, c'est redescendu en granulométrie et on leur a refait tamiser le sucre.

M. ADAM. - L'augmentation de l'OM impacte-t-elle le coût énergétique ?

M. MASEREEL. - Non.

M. LE POULLEN. - Une cuisson plus longue ne joue-t-elle pas, Monsieur MASEREEL ?

M. MASEREEL. - J'ai répondu à la question 20, sur la méthodologie utilisée, mais la quantité d'eau évaporée est la même.

Point Logistique et Commercial

7. Pourquoi n'avons-nous pas encore de prévisions logistiques fiables en cours de campagne sirop et à l'approche des vacances d'été ?

M. MASEREEL. - Globalement, tout ce qui est planning d'évacuation des sucres est réalisé avec l'équipe centrale, partagé avec chacun des responsables SES. Un certain nombre d'évacuations de sucre est organisé pendant la post-campagne, soit vers Anvers, soit vers d'autres ports dont Le Havre pour Étrépagny.

On peut constater effectivement - et là cela cible plus Étrépagny - qu'il y avait une velléité de récupérer potentiellement des Big Bag à fabriquer jusqu'à maintenant fabriqués par RT. Nous n'avons pas bien anticipé la forte variabilité des prévisions sur ces Big Bag. Il y a eu beaucoup de questionnements : en fait-on un peu, beaucoup ou pas beaucoup ?

La situation aujourd'hui est plus claire, car nous ne fabriquerons pas de Big Bag vers UK au départ d'Étrépagny. Cela fait partie d'un petit apprentissage sur cette variabilité au niveau des Big Bag.

M. ADAM. - Comment s'explique cette variabilité aujourd'hui ?

M. MASEREEL. - Le marché anglais est beaucoup plus en dents de scie.

M. KANTHACK. - Ce sont les UK qui tous les mois remettent à jour et cela va du simple au double.

M. ADAM. - Va-t-on refaire de l'Espagne ?

M. MASEREEL. - Je ne sais pas.

M. ADAM. - J'ai entendu parler d'Anvers.

M. MASEREEL. - C'est SLS.

M. ADAM. - C'est dommage : avant, nous avions un port à Rouen qui exportait du sucre avec un silo. Maintenant, on met des camions sur la route et on va à Anvers.

Je ne sais pas si économiquement c'est bien pensé.

M. MASEREEL. - Il y avait une grande capacité avec différents silos, dont le silo Robust de Rouen. C'était sympathique pour Etrépagny.

Néanmoins, dans la somme des potentiels silos au niveau du groupe, dès lors que l'on n'a pas vocation à exporter hors Europe, nous n'avons pas besoin et nous n'avons pas besoin d'autant de silos portuaires.

M. ADAM. - Si. Nous avons Le Havre et Anvers.

M. MASEREEL. - Nous avons déjà Anvers.

M. ADAM. - Nous avons déjà Le Havre également.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, nous avons Le Havre, Rouen et Anvers.

Aujourd'hui, on a Le Havre et Anvers.

M. ADAM. - Le Havre est plus proche.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, c'est plus proche d'Etrépagny, mais ce site et SLS n'ont pas

vocation à fabriquer du sucre à l'export.

En termes de rentabilité, il y a plus de marge sur du sucre commercial vendu sur le marché français.

M. LE POULLEN. - On ne faisait pas tant d'exports que cela, mais beaucoup de nos clients y allaient.

M. KANTHACK. - Non, ce sont des Big Bag.

M. MASEREEL. - Ce sont les Big Bag et les fameux bateaux BIBO qui sortaient 25 000 t d'un coup.

M. GAUSSOU, Président. - C'était en réservant des capacités à l'année qu'il faut payer, etc.

M. ADAM. - Avez-vous le tonnage que l'on envoie à Anvers ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, je ne l'ai pas sous la main.

Point Environnement

8) Pouvez-vous nous faire un point sur les engagements RSE et leur finalité ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous l'avons mis dans le point environnement, nous aurions pu l'inclure de manière plus large.

Dans le cadre de la démarche qui a été expliquée avec la brochure diffusée à chacun des salariés il y a un ou deux mois - c'est très récent - SLS, comme toute entreprise, doit s'engager à adopter une démarche de responsabilité sur un certain nombre de points. C'est l'objet de la démarche RSE qui recouvre divers aspects.

Nous concernant, nous avons identifié plusieurs points de cet engagement sociétal et environnemental.

En premier lieu, dans nos objectifs, nous avons identifié l'adoption d'une démarche affichée d'accompagnement des partenaires agricoles vers des pratiques plus durables. C'est le premier axe majeur, celui de l'agroécologie. Nous avons visité la ferme agroécologique. C'est l'objectif tourné vers l'amont, vers notre approvisionnement betteraves.

Vers l'aval, vis-à-vis de nos clients, il faut apporter des solutions concrètes de développement durable aux clients et consommateurs. Ils le demandent. Cela relève de notre politique RSE également.

Cela rejoint ce que l'on disait ce matin à l'occasion de l'intervention de M. CALAIS et Mme BURZICKI : il faut avoir de nouveaux emballages plus vertueux au niveau environnemental sans plastique, avec moins déchets, etc.

En 2^{ème} axe de travail, nous avons identifié 3 autres points :

- être pleinement impliqué sur le territoire. Pour nous, cela porte sur une partie de la Normandie et une partie de la Picardie : il s'agit de créer du lien avec les parties prenantes, à savoir les administrations, fournisseurs, prestataires, riverains et planteurs. Cela concerne les parties prenantes d'une manière générale.

C'est un axe fort. Comme toutes les entreprises, nous devons être plus imbriqués qu'avant, montrer que nous sommes actifs et surtout vertueux, que nous réfléchissons notamment par

rapport aux questions environnementales.

Les deux autres points sont :

- prendre soin de nos équipes. C'est indiqué comme cela dans la brochure. Cela signifie penser à la sécurité avant toute chose. Je n'y reviens pas. Nous l'avons inscrit dans nos pratiques. Former nos salariés et être attentif à tous égards. C'est un axe de développement.
- agir avec authenticité et éthique. C'est un peu plus large, mais grosso modo, cela recouvre la Compliance au sein du groupe, avoir des objectifs de progrès en matière de baisse des émissions carbone par exemple.

Quand le gouvernement établit des objectifs, il faut pouvoir les suivre. Cela fait partie de cet axe où l'on doit agir en éthique par rapport aux lois et règles en vigueur.

Nous avons toujours pratiqué la RSE, mais c'est plus formalisé et attendu qu'avant par les partenaires et parties prenantes. Pour notre part, nous avons ces 5 volets que nous suivons avec les actions à chaque fois qui sont et qui seront suivies sur les prochaines années.

La finalité est de poursuivre l'activité de manière durable en lien avec toutes les parties prenantes, d'aller de l'avant toujours sur les thématiques, notamment d'agroécologie et d'économies d'énergie.

M. ADAM. - Lorsque l'on est certifié, vous demande-t-on aussi de justifier cette démarche ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, sur la partie betterave comme sur la partie environnementale.

M. ADAM. - Cela concerne-t-il l'IFS également ?

M. GAUSSOU, Président. - L'IFS vis-à-vis des clients est plus ancien, mais on peut établir un lien avec des pratiques vertueuses.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans le cadre de la RSE, le bien-être au travail n'intervient-il pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela rejoint la notion de prendre soin de ses équipes.

M. BOUCHELAGHEM. - Potentiellement, cela signifie-t-il que nous pourrions être audités sur notre ressenti au travail dans ce cadre ?

M. GAUSSOU, Président. - J'ai en tête des audits Coca où il y avait des entretiens en tête-à-tête avec les salariés où des questions étaient posées.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela pourrait intervenir.

M. KANTHACK. - Ils interviewent des intérimaires, etc.

M. GAUSSOU, Président. - La norme IFS ne porte pas sur cela, pour l'instant.

M. KANTHACK. - C'est plus sur les corps étrangers, la maîtrise et l'hygiène.

M. GAUSSOU, Président. - J'espère avoir été assez clair.

La brochure est plutôt bien faite et attractive je pense puis nous avons des actions sur chacune de ces thématiques, évidemment. Nous les commentons au fil de l'eau d'un thème à l'autre. Globalement, cela relève de ce chapeau RSE.

Point social.

9. Comptez-vous prendre en charge le nouveau forfait « CPF » ?

M. GAUSSOU, Président. - Je me suis renseigné. J'ai identifié que le gouvernement avait amendé les règles du CPF. Il a introduit un ticket modérateur de 100 € dans le cas où un salarié souhaite activer son CPF pour suivre une formation. Il y aura un ticket modérateur maintenant acquitté par le salarié.

Je pense que le point de vue du gouvernement par rapport à cela est qu'il y a peut-être eu des abus et qu'il souhaite sensibiliser les salariés sur le choix des formations. En tout état de cause, ce forfait a été instauré.

A ce stade, SLS n'a pas prévu d'assumer une dépense prévue par les textes. Le CPF reste attractif.

M. ADAM. - Ce qui est prévu par les textes est que cela peut être pris en charge pas l'entreprise.

Vous n'avez peut-être pas lu le même texte.

M. GAUSSOU, Président. - Le gouvernement a une promptitude à renvoyer toutes ses décisions vers les entreprises.

M. BOUCHELACHEM. - Si c'est une formation technique qui apporte un plus au salarié dans son entreprise, il est logique que l'entreprise prenne en charge ce forfait.

Si je vous demande de faire un CPF tel qu'un permis bateau, etc., je comprends bien que l'entreprise ne le prenne pas en charge.

M. GAUSSOU, Président. - Je comprends ce que vous dites. Cela étant, opérer des distinctions entre les formations prises en charge sera difficile : « Je prends en charge ceci, mais pas cela. »

D'expérience, il y aura toujours des arguments pour nous dire : « Attention... » et la frontière ne sera jamais simple.

M. ADAM. - À votre demande, vous demandez aux salariés d'utiliser leur CPF.

Dans ce cadre, vous pouvez prendre en charge.

M. TRICOT. - Cela peut aussi être à bon escient pour l'entreprise avec autre chose.

M. ADAM. - Sinon ce sera 0 CPF pour toutes les formations.

M. GAUSSOU, Président. - Le risque est que le CPF ne soit jamais utilisé.

M. ADAM. - Oui, le risque est que vous payiez toutes les formations.

M. GAUSSOU, Président. - Les cotisations de l'entreprise baisseront si le CPF n'est pas utilisé.

L'argent ne vient pas du gouvernement.

M. ADAM. - Vous avez entendu quand j'ai dit que vous demandiez aux salariés d'utiliser leur CPF pour des formations dont vous avez l'utilité.

À ce moment, c'est à vous de prendre en charge le forfait.

M. GAUSSOU, Président. - Cela peut être une grille de lecture.

M. BOUCHELACHEM. - D'autant plus que vous le faites déjà !

Vous l'avez fait dans le passé quand un salarié prenait leurs heures à l'époque du DIF pour faire par exemple un apprentissage de langues directement liées aux postes qu'ils occupaient. Vous leur permettiez de le faire pendant leur temps de travail sur place, etc.

M. GAUSSOU, Président. - Il s'agissait d'intérêts partagés.

On vide un peu le CPF, sinon il ne sert à rien et après, il se reconstitue sur les années suivantes.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela étant, il faut qu'il y ait une logique.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, il faut un lien avec l'emploi occupé.

M. BOUCHELAGHEM. - La réponse est-elle donc oui ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous aviez préparé des arguments ; la question a été travaillée.

La grille de lecture pourrait être que lorsque c'est vraiment lié au métier, l'entreprise suscite l'utilisation du CPF.

Cela étant, un salarié qui veut être formé en informatique, car il a du mal avec PowerPoint à domicile pour préparer telle ou telle chose, c'est différent. De même s'il veut des cours d'allemand pour découvrir la Bavière.

10. Présentation des plannings de production des sites (juin 2024-mai 2025) et consultation

M. GAUSSOU, Président. - Vous nous aviez dit à juste titre que l'an passé nous avions fait un peu l'impasse sur cela.

Nous avons mis à l'ordre du jour à notre initiative la consultation de planning et la consultation si vous êtes d'accord pour embrayer sur cela.

Nous avons préparé 2 éléments que l'on va projeter.

M. CAUCHOIS. - Il faut saluer cette bonne démarche.

M. GAUSSOU, Président. - Cela permet d'entrevoir les plannings pour les sucreries et les rythmes, sachant que l'on ne connaît pas encore les dates de campagne ni les durées, comme d'habitude. Il y a un tableau pour les conditionnements et sites de Marseille et Eppeville.

Nous commençons par les sucreries. Je laisse la parole à Alain.

M. MASEREEL. - Les quelques éléments de lecture préalable sont les campagnes sirop. Nous avons indiqué les dates prévisionnelles dans le cadre d'Étrépagny. Elles peuvent bouger. C'est le 27 juin nettoyage inclus pour Étrépagny et le 30 juin nettoyage inclus pour Roye.

Une journée d'établissement est prévue le 28 juin à Étrépagny pour la remise des médailles.

Autre point structurant pour l'organisation avant campagne : les essais généraux sont prévus en semaine 34 pour Étrépagny et Roye.

De la même manière, on doit être prêt pour un début de campagne vers le 15 septembre. Ne me demandez pas la date précise. C'est toujours vers cette période pour une durée prévisionnelle que nous indiquons de 130 jours. C'est très prévisionnel, car cela peut varier beaucoup. Ces dates restent à confirmer.

Néanmoins, dans les organisations, il n'y a rien de très nouveau sur ce sujet. L'objectif est

effectivement d'organiser les congés de manière à permettre d'avoir 4 semaines à placer en tenant compte des besoins de préparation de la campagne, donc fin de reprise sirop pour la plupart, disponibilité pour les différentes périodes d'essais dont essais à chaud et derrière, nous engageons toutes les périodes de formation et de préparation avant campagne avant septembre.

Globalement, les 4 semaines que je qualifierais d'habituelles sur la période dans les grandes masses sont de début juillet au 15 août, sachant que je vais rajouter une phrase derrière.

Côté SES, le schéma est un peu plus large, car le rythme est continu sur l'année, donc les congés s'étalent à partir de juin jusqu'au démarrage de la campagne de manière structurelle. Bresles est dans le même schéma avec 3 à 4 semaines d'été prises entre le 1^{er} juin et le 30 septembre en organisation sur les équipes. D'une manière générale, il y a les exigences particulières des permanences à assurer.

Par exemple, le mécanicien ou un certain nombre de personnels doit être présent en juillet pour assurer la continuité des activités. De fait, cela se décale en termes de prise de congé. Cela permet de déroger à ces grandes lignes.

Il est effectivement du ressort de chaque responsable de service et de chaque responsable de secteur d'organiser les congés de son équipe en respectant au maximum les périodes de repos collectif de cette nature.

Voilà ce que je peux vous indiquer pour les grandes lignes de l'activité.

L'autre élément structurant est les rythmes.

Nous avons résumé les rythmes habituels sur la partie campagne sucrerie à Étrépagny et Roye. Nous sommes pour l'essentiel sur des semaines de 40 heures en moyenne pour le personnel posté.

Pour la post-campagne, nous avons mis en exergue le rythme 5 postes existant à Roye.

Il ne vous aura pas échappé que pour Étrépagny, des discussions sont prévues avec les organisations syndicales pour mettre en place le rythme 2025. Je n'anticipe pas les conclusions à cette date.

Sur le SES, il y a deux fonctionnements légèrement différents, mais c'est logique, car dans le cadre d'Étrépagny, nous sommes en chargement direct au départ du site et à Roye, c'est plus en transfert vers la partie conditionnement.

Pour le SES Étrépagny, nous sommes en campagne sur un roulement 3x8 qui inclut tout ou partie du samedi et/ou tout ou partie du dimanche.

Le dimanche est essentiellement quand il y a une activité train, ce qu'il n'a pas eu ces dernières années, mais aujourd'hui nous ne pouvons pas fermer cette option.

En intercampagne, nous fonctionnons en 2x8 et en post-campagne sur du 2x8 ou du 3x8 quand on est comme cette année en transfert vers un autre silo type Le Havre.

Côté Roye, le rythme en campagne est calé sur l'organisation campagne, à savoir un rythme de 42 heures toute l'année, car nous sommes effectivement du transfert vers l'atelier de conditionnement.

La post-campagne est en 3x8 du lundi au samedi matin 5 heures, donc le poste de vendredi de nuit. Sur l'intercampagne, nous travaillons essentiellement en 2x8 avec quelques situations particulières de 3x8 en fin de nettoyage ou préparation de nettoyage des silos horizontaux.

Pour les services administratifs, nous sommes sur des semaines plus variables en fonction des

activités telles que la paye, les périodes de bilan, la déclaration de fin d'année et les reportings. Nous sommes sur des rythmes assez ciblés selon les services.

Le betteravier avec un personnel lié à la saisonnalité tel qu'inspecteur de culture et ces personnes sont liés sur des semaines de 5 à 6 jours pour le personnel à la journée et une petite différence sur l'organisation des centres de réception, puisque Roye est resté sur un schéma en 4 équipes, donc en 42 heures pour les saisonniers au centre de réception. Depuis quelques années, Étrépagny était passé sur un rythme en 5 équipes pour les saisonniers.

M. LEDANFF. - Les chefs de centre ne sont pas que des permanents.

M. MASEREEL. - J'allais en effet compléter : sauf les chefs de centre qui sont 1 permanent et 3 saisonniers qui travaillent sur un rythme 42 heures.

Les chefs de centre sont sur un rythme de 42 heures classiques de sucrerie et les équipes au tri etc. sont en 5 équipes.

M. ADAM. - Qu'est-ce que cela signifie : « semaine variable » ?

Travaillent-ils des heures supplémentaires ?

M. GAUSSOU, Président. - Non.

M. MASEREEL. - Cela signifie que leur rythme relève plus d'une organisation.

Par exemple, un comptable ne prend pas beaucoup de congés fin février ou début mars, car il est sur les clôtures.

C'est plus dans ce sens.

M. GAUSSOU, Président. - C'est pour le positionnement des congés dans l'année plus que pour la charge hebdomadaire.

Pendant la clôture comptable, les comptables ne sont pas en congés, sur le principe.

M. BOUCHELAGHEM. – Si les horaires sont variables en raison d'une modification *des* plannings, il doit y avoir consultation ?

M. GAUSSOU, Président. - De quel corps de métier parlez-vous ?

M. BOUCHELAGHEM. - Là, vous êtes sur les administratifs.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a pas d'horaire variable.

M. MASEREEL. - En lisant le terme à l'instant et avec la remarque de Christophe, cela peut effectivement prêter à confusion.

Ce n'est pas une notion d'horaire variable dans la semaine, c'est une activité qui est variable à avec des périodes où ils ne posent pas de congés.

Typiquement, nous évitons d'avoir tous les payeurs en congé à la fin de mois, de même pour les comptables à la clôture.

M. GAUSSOU, Président. - La semaine reste de même amplitude.

Il faut le réécrire, votre remarque est pertinente.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous avez déroulé l'organisation à venir et la ligne de travail à venir pour l'exercice 2024-2025, sommes-nous d'accord ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce que nous sommes en mesure de dire pour les sucreries.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela concerne du 1^{er} juin 2024 jusqu'au 31 mai 2025.

Comme c'est la première fois que l'on nous présente un planning vraiment collectif à tout SLS, il y a beaucoup d'informations, il faut décrypter le tout.

M. GAUSSOU, Président. - Nous nous sommes inspirés de ce qui était pratique à Étrépagny qui était encore plus précis sur cela.

M. BOUCHELAGHEM. - Le problème est qu'à Étrépagny, ce n'est jamais comme ailleurs.

Sur la prise de congé, vous indiquez 4 semaines de congé à positionner.

Néanmoins, il y a tout de même 2 semaines inscrites dans l'accord des 35 heures à positionner en intercampagne.

M. GAUSSOU, Président. - 4 + 2 égal 6.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a 4 semaines à positionner en intercampagne.

Toujours en se référant à l'accord 35 heures, une semaine doit normalement être laissée libre au salarié pour pouvoir la positionner sur son OGT.

M. MASEREEL. - Oui, après accord de l'encadrement.

M. BOUCHELAGHEM. - Si vous voulez.

Vous avez commencé à mettre des contraintes sur des points qui devraient se faire naturellement, mais cela n'apparaît pas.

M. MASEREEL. - Non, car cela concerne d'autres semaines. Il s'agit là de l'organisation collective.

M. BOUCHELAGHEM. - Les 2 semaines intercampagne figurent dans les congés collectifs.

M. MASEREEL. - Ils sont collectifs dans le principe, mais pas dans le positionnement.

En l'occurrence, vous voudrez placer la 6^{ème} semaine en février et votre voisin en mai, etc. Nous ne sommes donc pas sur une organisation collective.

Le principe est collectif, j'entends bien. Effectivement on a les 5 semaines de CP, la 6^{ème} et un certain nombre de RTT.

M. BOUCHELAGHEM. - On n'a donc pas la même lecture.

2 semaines de repos collectif...

M. MASEREEL. - D'accord, vous parlez des 2 semaines de repos collectif à l'issue de la campagne. C'est encore autre chose. Ce ne sont pas les mêmes semaines.

A l'issue de la campagne, il y a 2 semaines de RTT qui ne sont pas des repos.

M. BOUCHELAGHEM. - D'accord. On joue sur les mots, mais ce n'est pas moi qui ai écrit l'accord.

C'est écrit « repos collectif » dans l'accord.

M. GAUSSOU, Président. - Le repos peut être du RTT comme des CP.

M. MASEREEL. - Derrière, on ne l'a pas repris, car nous avons estimé que c'était inscrit et

structurellement prévu : cela ne concerne pas les administratifs, le personnel SES, les personnels qui exercent une activité sur l'année. Ce sont les personnels affectés en rythme posté sur la campagne.

Je ne peux pas déterminer la période, car cela concerne 2 semaines à l'issue de la campagne, sauf nécessités liées aux périodes d'expertise engendrant que l'on positionne les expertises juste derrière les essais. C'est prévu et organisé de manière assez générale.

On peut le rappeler.

M. GAUSSOU, Président. - Nous n'avons pas réécrit l'accord, si c'est la question.

M. BOUCHELAGHEM. - Le problème est que derrière, vous nous consultez sur un planning.

M. GAUSSOU, Président. - On a indiqué les spécificités sucrerie qui méritent d'être soulignées au-delà des accords, en essayant d'être précis, et sachant que l'on ne connaît pas la durée de la campagne ni la date de départ.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est donc un planning très prévisionnel.

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes à la fois sur un principe de fonctionnement et sur un planning.

M. BOUCHELAGHEM. - Mettez-vous à notre place.

Les plannings collectifs ont un impact sur la prise de congés individuels et notamment sur cette fameuse 6^{ème} semaine que normalement chaque salarié devait avoir après consultation de son encadrement.

M. GAUSSOU, Président. - Ce qui est le cas, je pense.

M. MASEREEL. - Il peut positionner cette 6^{ème} semaine en intercampagne.

Il ne peut pas la positionner en campagne sirop, etc.

Aujourd'hui, toutes les personnes positionnent une 6^{ème} semaine ou ont à un moment une 6^{ème} semaine en intercampagne.

M. BOUCHELAGHEM. - Je me souviens d'une discussion concernant cette fameuse semaine où vous nous aviez dit que pendant les embauches ou autres, en tout cas à une époque, il y a eu une sorte de questionnaire remis aux salariés pour savoir si cela les intéressait ou pas de prendre cette semaine en intercampagne et depuis, vous vous êtes basé sur cela pour établir vos plannings.

M. MASEREEL. - Il y a un mélange. Vous parlez du sujet des repos en campagne. C'est un autre sujet. Ce n'est pas la 6^{ème} semaine. On n'impose pas une 6^{ème} semaine en campagne. Il y a suffisamment de RTT complémentaires pour poser des congés en campagne.

M. ADAM. – Je ne sais pas si le terme de « suffisamment » est correct.

M. MASEREEL. – Il y en a « suffisamment pour », ai-je indiqué. C'est un autre sujet.

En revanche, le sujet que nous n'avons pas réévoqué ici est le sujet des repos en campagne. Il y a une réunion paritaire demain sur cela. C'est à dissocier de cette organisation collective.

M. BOUCHELAGHEM. - D'accord.

M. LE POULLEN. - Nous présenterez-vous un planning prévisionnel pour les roulements fin juin comme nous faisons à Etrépany ?

M. MASEREEL. - Parallèlement à cela, il est bien prévu de continuer dans cette logique de communiquer directement aux différentes personnes le plus tôt possible et l'objectif est avant les congés, de pouvoir donner une visibilité sur les rythmes et roulements pour l'activité de campagne, au moins pour les grandes lignes et concernant les permanents et c'est plus une diffusion si nous sommes tous d'accord que nous effectuerons.

Nous n'attendrons pas un CSE ; nous diffusons directement au salarié son rythme personnel.

M. LE POULLEN. - Sachant qu'il y a un peu de variations avec les dates de démarrage et dates de fin avec des interactions, que les collègues soient au courant de la manière dont ils vont travailler au Jour de l'an et à Noël.

M. MASEREEL. - Exactement.

M. LE POULLEN. - Comme tous les ans.

M. CAUCHOIS. - L'année dernière, on ne l'a pas eu de bonne heure, on l'a eu en juillet.

Habituellement, à Étrépagny, nous l'avions au CSE de juin.

M. MASEREEL. - Nous communiquons sur les calendriers individuels prévisionnels avant les congés d'été.

M. TRICOT. - Il faut pouvoir échanger avec notre hiérarchie pour poser notre semaine selon le bon vouloir de tout le monde.

M. MASEREEL. - Il faut échanger.

M. TRICOT. - Oui, car c'est très important.

M. BOUCHELAGHEM. - Avant les congés d'été, qu'est-ce que cela signifie ?

Est-ce avant le 21 juin ?

M. MASEREEL. - Globalement, les congés scolaires sont le 5 juillet au soir, donc en sucrerie c'est avant le départ du gros de la troupe.

Je ne sais pas comment c'est organisé à Roye, mais à Étrépagny, lorsque le calendrier est prêt, nous l'envoyons même au domicile de ceux déjà partis afin d'être sûr que tout le monde le reçoive.

M. BOUCHELAGHEM. - Les salariés ont besoin de pouvoir placer leurs semaines de congé estivales.

M. MASEREEL. - Cela, c'est avant.

La question concerne le planning de campagne.

La question soulevée est globalement : sur les roulements, le 11 novembre, est-ce que je serai de matin, d'après-midi, de repos ou de nuit ?

J'entends cette demande. On ne sait pas à quelle date on va démarrer, mais quel que soit le jour de démarrage, pour le roulement du 11 novembre, je sais que je suis de matin, d'après-midi, de nuit ou de repos.

M. KANTHACK. - Pour le conditionnement, avant de parler du calendrier des arrêts, je vous indique le rythme prévisionnel des lignes.

À gauche dans le tableau à l'écran, vous aurez à chaque fois le nom de ligne.

Un premier commentaire sur la deuxième colonne, la base du temps d'ouverture machine représente la charge, en quelque sorte.

250 jours équivalent à un calendrier classique hors jours fériés travaillant pendant les ponts, etc. C'est ce que l'on retrouve au vrac, aux expéditions et à la Big Bag.

235 jours concernent une ligne saturée à l'année avec sa maintenance incluse, donc 235 jours de fonctionnement correspondant à une année sans rythme continu.

280, 250 et 235 jours signifient que potentiellement il y a du rythme continu.

Moins de 235 jours signifient que la ligne n'est pas saturée, il y a de la marge.

C'est un choix. Quand la ligne n'est pas saturée, soit on travaille un peu toute l'année en 1x8 ou en 2x8, soit on travaille beaucoup en 3x8 et on ne travaille plus après. Généralement, on travaille toute l'année, car cela permet de proposer du produit toute l'année.

Pour la Big bag, nous sommes plutôt sur une base de 250 jours avec une activité en 3x8. On se rapproche de la saturation de cette ligne.

Pour la sac sucre 5 kg ou la sac sucre avec la glace, nous sommes sur 235 jours avec une activité en 3x8. On ne prévoit pas de rythme continu sur les lignes sacs.

M. BOUCHELAGHEM. - 235 jours laissent 5 semaines d'arrêt sur l'année, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - C'est tout inclus. Dans les 235 jours, il y a également la maintenance, les maintenances semestrielles et mensuelles, etc. 235 jours est la base prise pour le planning de fonctionnement. On annonce un tonnage pour l'année, on fait 235 x le tonnage journalier et on obtient notre capacité annuelle.

M. BOUCHELAGHEM. - Les 235 jours comportent les arrêts techniques, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Ils sont enlevés : c'est 235 jours de fonctionnement.

Après, c'est du cumul.

Par exemple, on fait 5 journées de maintenance, soit 1 journée de maintenance tous les 2 mois, donc cela s'accumule et cela fait 1 semaine sur l'année. Ce ne sont pas 5 semaines pleines.

En cumul, cela peut représenter cela, en effet.

La pack n'est pas saturée et elle est plutôt sur une base de 200 jours avec une activité en 1,5, soit des semaines en 2x8 et des semaines en 1x8.

L'étui, c'est le même mode de fonctionnement.

La Rovema est plutôt sur une base annuelle, donc c'est un peu plus compliqué : quand on tourne en glace, on tournera en 3x8 et quand on tourne en sucre, on est à moins de 1x8. Elle est parfois arrêtée et parfois en un poste.

Les lignes Morceaux Métro ne sont pas tout à fait saturées avec 220 jours. On n'a pas encore établi le planning de répartition par ligne. Au global, cela représente 220 jours pour le pôle Morceaux Métro. Reste à savoir la répartition par ligne.

La ligne Morceaux export est à 235 jours en activité 3x8. La question se pose de passer à 280 jours, donc de travailler en rythme continu, mais ce n'est pas sûr pour la première fois, car nous avons du stock sur ces morceaux et nous attendons de savoir ce que le commercial nous dira en fonction de

la situation géopolitique en Afrique.

M. DESSAINT. - Ce n'est pas sûr, on attend toujours la dernière minute pour savoir comment s'organiser.

M. KANTHACK. - Nous sommes en mai et aucun contrat n'est encore signé. Les contrats se signent pendant l'été.

M. ADAM. - Pour l'export, c'était pareil à Nassandres. C'était le même problème, ce n'est pas nouveau.

M. DESSAINT. - Tu ne faisais pas du 2x2x2 et tu ne venais pas le week-end.

M. KANTHACK. - Si, ils en ont fait.

M. ADAM. - L'information était très tardive.

M. KANTHACK. - D'habitude, on a plus de visibilité sur les morceaux export.

Pour la première fois, il y a un point d'interrogation. On a demandé au commercial de dire un peu comment il le sent. Après, on prend le risque de fabriquer ou pas.

M. BOUCHELAGHEM. - Les marchés africains ont 2 points d'interrogation tellement ils sont volatils.

M. KANTHACK. - Oui, mais jusqu'alors, c'était...

M. BOUCHELAGHEM. - Si vous intégrez les lignes Morceaux export dans le continu, y aura-t-il besoin d'avoir un avenant à l'accord de travail continu sur Roye Conditionnement ?

M. KANTHACK. - Nous travaillons déjà en continu sur les lignes export.

Pour rappel, nous ne pouvons réaliser notre activité continue que si la sucrerie est en continu. Nous dépendons aussi de cela.

La ligne encaissage tourne à l'année en 1x8. Cela peut être le choix d'arrêter 1 semaine ou 2 et de passer en 2x8 certaines semaines, mais globalement, c'est 1x8 à l'année.

Le tamisage est toute l'année avec en plus la nécessité d'ensiler le sucre base fin dans notre silo. Le chargement vrac est à l'année, donc c'est variable. Cela dépend de la quantité de conditionné. À Roye, le vrac est la variable d'ajustement entre ce que la sucrerie fabrique et ce que le consomme. Le reste est du vrac.

Les expéditions palettes sont également à l'année.

M. DESSAINT. - Qui fera du 2x2x2 ? N'est-ce personne au conditionnement ou ne le sait-on pas ?

M. KANTHACK. - Ce dont on peut être à peu près sûr aujourd'hui est que s'il y a du 2x2x2, cela touchera les morceaux export et/ou la sachets.

M. DESSAINT. - La Behn & Bates n'en produira-t-elle plus ?

M. KANTHACK. - Aujourd'hui, non.

Il n'y en a pas besoin, nous le savons, sauf s'ils nous sortent un contrat d'un seul coup.

M. DESSAINT. - Pourquoi ?

M. KANTHACK. - Parce que nous savons répondre aux volumes que l'on nous affecte en sac papier et parce que pour la ICA, il n'y a rien de signé pour les MDD.

Le 1^{er} appel d'offres vient de tomber. On ne sait pas du tout sur cela. Ils veulent aller chercher, car il y a du potentiel.

M. KRAJDA. - Que se passe-t-il si aucune ligne ne tourne pendant la campagne ou post-campagne ?

M. KANTHACK. - Quelle sera l'organisation pour l'ensilage ?

C'est la question dont vous discuterez avec votre manager.

C'est un cas qui ne s'est pas présenté depuis très longtemps et quand cela s'était présenté, le 2x2x2 n'existait pas à Roye Conditionnement.

En plus, il y a une alternance base fin base moyen plus régulière.

M. KRAJDA. - Je pense savoir sur quoi le manager veut nous amener : du travail à la carte.

M. KANTHACK. - Je ne pense pas, d'après ce que j'ai vu avec lui.

M. KRAJDA. - C'est à voir.

M. PUECHAL. - Quand en discutera-t-on ?

M. KANTHACK. - Maintenant.

Le rythme continu n'est pas du tout garanti. On se pose la question chaque année.

Parfois, on a plus de certitudes, mais actuellement, on se pose davantage de questions. Il faut donc s'y préparer au cas où. Peut-être que l'on n'aura pas besoin, car la ICA et les morceaux tourneront, mais aujourd'hui, on ne sait pas dire.

Nous avons notre arrêt technique du 22 juillet au 2 août avec en alternance le vrac arrêté 1 semaine et la ligne Big Bag 1 semaine, ce sont les seuls arrêts de l'année pour ces 2 équipements.

Au mois d'août, le 15 août n'est pas prévu d'être travaillé. Le 16 août pourrait être travaillé sur certaines lignes.

J'ai mis un rythme et des dates approximatives si l'on travaillait en rythme continu : les lignes concernées restent à confirmer ainsi que les dates. J'ai pris par rapport à l'expérience et ce que nous avons déjà effectué, donc j'ai indiqué du 23 septembre au 24 janvier. Cela vaut ce que cela vaut, comme pour les dates de campagne.

Pour toutes les lignes qui ne sont pas en rythme continu, le jour de la Toussaint et le jour du 11 novembre ne sont pas travaillés. Le 25 décembre n'est pas travaillé et on arrête toutes les lignes le 24 décembre à 18 heures.

Si l'on doit ensiler de la base fin, on essaie toujours d'éviter ce moment, mais il faudra ensiler. En janvier, la logique est la même. Le 1^{er} janvier n'est pas travaillé, on arrête le 31 décembre à 18 heures la veille et c'est pareil en cas d'ensilage base fin. Puis il n'y a rien de spécifique entre deux.

On a de nouveau des questions sur les dates et lignes.

M. PUECHAL. - J'en avais parlé cette année : pourquoi 18 heures et pas 17 heures pour les personnes en production sur ligne lors des arrêts pour Noël et Jour de l'an ?

M. GAUSSOU, Président. - Quelle différence faites-vous ?

M. PUECHAL. - Justement, je vous retourne la question.

M. KANTHACK. - Nous étions partis sur cela. Nous avons calculé 18 heures, le temps de rentrer et de se préparer, etc.

M. PUECHAL. - Ceux qui sont à la journée, leur horaire de travail est 17 heures.

Cela fait une demi-journée.

M. KANTHACK. - Des salariés vont dire aussi : « Pour 4 heures... ». Il faut trouver le juste milieu.

M. PUECHAL. - Quelqu'un qui habite loin, qui a 1 heure de route, cela veut dire qu'il va partir à 18 heures et qu'il va arriver chez lui à 19 heures.

M. KANTHACK. - Nous avons autant de cas que de personnes. Il y a celui qui me dira : « Je ne viens pas si je ne travaille pas au moins 5 heures ».

Cela étant, pourquoi pas, si tout l'atelier dit que finir à 17 heures serait mieux.

M. PUECHAL. - Je soulève la question, car c'est marqué comme cela. C'est pour ne pas la soulever la semaine de l'arrêt.

M. GAUSSOU, Président. - C'est l'habitude de ce que je comprends.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est quoi cette demi-journée, est-ce pour mettre les ateliers en...

M. KANTHACK. - Non, c'est nous qui voulons être corrects pour que les salariés puissent réveiller, parce que nous pouvons nous permettre d'arrêter les lignes.

Sur la ligne Morceaux, ils nettoient un peu avant.

M. BOUCHELAGHEM. - Si vous arrêtez la ligne Morceaux un jour et demi, il faut tout vider, etc.

Il ne suffit pas d'appuyer sur un bouton le matin, tout démarre et le soir, vous éteignez la lumière et vous partez. Cela n'existe pas, cela.

M. KANTHACK. - C'est pour éviter que les salariés finissent à 21 heures.

M. CAUCHOIS. - Ce petit tableau est-il affiché chez vous ?

M. KANTHACK. - Non, mais il est reporté dans tous les OGT.

M. CAUCHOIS. - À titre informatif, avec tous les écrans que nous avons, ce serait peut-être bien.

M. SERAMY. - Il est bien fait.

M. CAUCHOIS. - Il est plutôt simple, bien fait et lisible. Cela ne coûte rien de l'afficher.

M. GAUSSOU, Président. - Nous en avons prévu un pour Eppeville et un pour Marseille.

M. KANTHACK. - Après, on a la campagne sirop pour laquelle j'ai indiqué les dates approximatives sur la base de ce que l'on a l'habitude de faire.

Le problème est qu'il faut mettre dans l'OGT.

M. ADAM. - C'est le problème, je suis d'accord.

M. KANTHACK. - Il faut indiquer les lignes et les dates, honnêtement... On mettra quelque chose de base sur cela.

En avril, on a le lundi de Pâques où l'on ne travaille pas. Après, en mai, on a la chance que beaucoup de jours fériés tombent le jeudi, donc se posera à chaque fois la question du vendredi qui suit et quelles lignes tournent ou pas.

De base, nous mettrons quelque chose dans les OGT. Nous imaginons mettre de base sac, ICA, Big Bag, expédition et encaissage.

La Pentecôte est en juin, je ne l'ai donc pas indiquée.

M. KANTHACK. - On va monter les plannings OGT sur cette base et on va demander dès maintenant les 6^{èmes} semaines. On n'a pas encore de retour, donc on en mettra une arbitrairement dans l'OGT et la personne pourra revenir vers nous pour dire si cela lui convient ou pas. Comme cela, on monte les plannings en tenant compte de l'absence de la 6^{ème} semaine.

En effet, pendant la campagne sirop, nous autorisons des congés.

Je ne vous cache pas que c'est compliqué.

M. BOUCHELACHEM. - Vous anticipez sur la 6^{ème} semaine. Vous permettez aux salariés de placer leur 6^{ème} semaine.

Comment cela se passe-t-il pour placer les RTT après au fil de l'eau ?

M. KANTHACK. - Par défaut, on en met. Il y a un rythme matin/nuit/après-midi/RTT, etc. On instaure ce rythme. Comme cela fait trop de RTT, on s'arrange avec les autres équipes et avec les polyvalences. À la suite de ce planning, des salariés reviennent vers nous en disant : « J'aurais préféré ceci ou cela. »

Parfois, on connaît. On sait que certains n'aiment pas trop les matins, etc., donc on rentre tout cela. Après, on a le retour des personnes. On en a également au fil de l'eau dans l'année et nous aussi, d'un mois sur l'autre, on fait des demandes d'un mois sur l'autre.

M. DESSAINT. - On a également un document que l'on peut remplir et donner ses doléances, tu peux ainsi planifier ton année.

M. KANTHACK. - On essaie. Après, quand il y a une contrainte, on discute. Certains vont venir remplacer parfois, etc. C'est la vie normale d'un atelier.

M. BOUCHELACHEM. - Quand vous établissez les plannings OGT, prenez-vous en compte les membres élus et mandatés du CSE ?

Je sais que c'est compliqué, mais qu'en est-il des réunions déjà programmées ?

M. KANTHACK. - Non.

Nous essayons plutôt de trouver une organisation sur l'année qui permet de les libérer sans qu'il y ait de gros problèmes, ce qui n'est pas simple.

M. GAUSSOU, Président. - A Eppeville, c'est simple : il y a tous les jours d'arrêt collectif et la réception de la betterave pendant la campagne silo 73. Il y a également un arrêt technique en septembre. Il faudra donc confirmer les dates sur septembre, avant le démarrage des transferts de Roye sur Eppeville.

Sinon, nous sommes ouverts sauf les jours fériés.

À Marseille, ils négocient toujours des jours d'arrêt. À Marseille, le 16 août sera arrêté. Ils ont négocié 3 jours de pont, tous les vendredis de mai sont arrêtés. Ils ont négocié tous les ponts et le

16 août à Marseille.

M. BOUCHELAGHEM. - On n'a rien négocié du tout.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a une logique : le jeudi ils remplissent les cuves et c'est prêt le lundi matin. Par ailleurs, il y a peu de clients à livrer le vendredi.

M. BOUCHELAGHEM. - Au niveau organisation, je ne peux dire qu'il faut renoncer aux jours fériés, mais c'est vrai qu'il y a une logique industrielle et économique à démarrer les jours de production, mais quand les jours fériés sont un mercredi, il ne faut pas arrêter toute la semaine, sinon derrière, ce n'est pas gérable.

M. GAUSSOU, Président. - D'expérience, il n'y a pas de clients ou quasiment pas le vendredi, ils ne sont pas sur les routes.

Voilà ce que nous étions en mesure de vous proposer, les informations à date sur les plannings de tous les sites.

M. GAUSSOU, Président. - Ayant répondu à vos questions, je vous propose de vous consulter par rapport à ces informations à date qui nous permettront de bâtir les OGT et les plannings individuels dès que ce sera possible, donc bientôt.

Par rapport à cet ensemble de plannings qui a été évoqué, qui approuve ces perspectives de planning ?

(Il est procédé au vote.)

Les plannings de production des sites sont validés à la majorité.

11. Comment se fait-il que des salariés de Roye Conditionnement ont eu la validation de leurs congés payés début mai ?

M. GAUSSOU, Président. - Les souhaits des congés ont été demandés dès le début d'année, intégrés au planning fin février et, parmi les retours que nous avons eus avec M. KANTHACK, il y a eu une incompréhension dans un pôle concernant leur validation qui a ralenti la communication des validations, mais sans conséquence concrète sur les périodes de congé et les réservations.

Cela n'a pas pénalisé les salariés concernés. A titre individuel, ils ont pu avoir les périodes qu'ils souhaitaient et ils avaient anticipé de leur côté et réserver leur location et tout ce qui correspond.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, nous nous abstenons sur la consultation et je vais répondre à la question que vous n'avez pas posée.

M. GAUSSOU, Président. - Je respecte votre décision.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, mais sans chercher à comprendre pourquoi, donc je vais vous l'indiquer rapidement : sans vouloir dénigrer le travail accompli par MM. MASEREEL et KANTHACK, il y a néanmoins tellement d'incertitudes et de conditions que nous ne pouvons pas nous prononcer formellement sur ces plannings.

Nous reconnaissons néanmoins que le travail a été accompli, ce que l'on respecte.

M. GAUSSOU, Président. - Sur les principes de fonctionnement, il n'y a pas d'incertitude de dire que l'on sera en 5x8, 3x8 ou 2x8, etc. Tout est précis. La date de démarrage de la campagne est en effet encore inconnue, mais ce sera pareil chaque année.

M. BOUCHELAGHEM. - A Marseille, ce n'était pas comme cela.

On avait un planning établi avec les semaines d'arrêt, etc.

M. GAUSSOU, Président. - Certes, mais il n'y a pas de betteraves dans les Bouches du Rhône, Monsieur BOUCHELAGHEM.

Il existe des incertitudes sur les marchés morceaux engendrant que l'on ne peut pas fixer de dates, mais on vous fournit les éléments les plus précis à date. Nous aurons du mal à faire mieux l'année prochaine.

M. BOUCHELAGHEM. - L'incertitude existait aussi, mais nous fournissions des plannings prévisionnels. Nous ne vous demandons pas de sortir une boule de cristal. Nous savons qu'il y a des aléas et des incertitudes. Nous vous demandons établir des plannings de production avec les semaines et jours d'arrêt et nous statuons dessus.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez eu les jours d'arrêt technique de l'été pour le Conditionnement, ainsi que les jours fériés à Marseille, etc.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour nous, ce n'est pas suffisant.

Nous reconnaissons qu'un travail a été mené, il n'y a pas de souci.

Dans le cadre de vos obligations légales, nous reconnaissons que cela a été effectué, mais notre choix de nous abstenir est par rapport à ces incertitudes.

C'était pour clarifier.

12. Quelques élus n'ont pas d'accès à leur boîte mail SLS, comment allez-vous y remédier ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous parlons bien des boîtes mails individuelles, est-ce cela ?

M. DESSAINT. - C'est une question posée depuis le début de la création du CSE unique. Nous devons avoir une boîte mail boîte individuelle et générique pour tous les élus, mais très peu d'élus l'ont.

M. MASEREEL. - Vous demandez une boîte mail individuelle, pas que tout le monde ait accès à la même, est-ce cela ?

M. DESSAINT. - Oui. Cela avait été clarifié au début et certains élus m'ont dit qu'ils n'y avaient pas accès, alors qu'elles existent.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut faire remonter individuellement les personnes qui n'ont pas accès et nous interviendrons auprès du service informatique.

Tout le monde a un profil, une adresse mail. Néanmoins, il faut que cette adresse soit activée.

Cela étant, on peut consulter ses mails sur un poste libre-service.

M. DESSAINT. - Au moins un élu ne l'a pas eu, il n'a jamais eu ses codes d'accès.

M. CAUCHOIS. - Il me semblait qu'on les avait d'office chez Südzucker.

M. SERAMY. - Ils les génèrent, mais ce n'est pas actif.

13. Point sur la bourse aux emplois.

M. GAUSSOU, Président. - Je pense que l'on peut dire que nous avons abondamment évoqué ce point ce matin.

Nous avons même été plus loin dans l'échange sur les causes de possibles personnes qui quittent l'entreprise.

14. Information et consultation des membres du CSE pour les dérogations horaires qui seront demandées auprès de la DREETS, pour la campagne de production betteravière 2024.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons souhaité mettre comme chaque fois dans la même temporalité l'information et consultation pour les sucreries pour demander auprès de la DREETS les dérogations horaires concernant la campagne de production betteravière 2024.

C'est un point habituel.

Je rappelle qu'il faut vous consulter pour ces demandes de dérogations horaires avant de solliciter l'administration.

En cas de circonstances exceptionnelles suscitées par des raisons techniques, d'approvisionnement, des incidents environnementaux ou des problèmes de manque de personnel en cas d'épidémies, etc., compte tenu de notre activité qui traite une matière première périssable saisonnière qui marche en continu, nous pouvons avoir à assurer les interventions rapides, assurer la sécurité des biens et des personnes et donc, dans ce cas, prolonger exceptionnellement des postes de travail ou rappeler des salariés en repos.

Chaque année, on demande une autorisation de dépassements d'horaires pour Étrépagny et Roye, pour chaque sucrerie. C'est historique. Cela concerne des dépassements qui seront exceptionnels et maîtrisés, sachant que les 12 heures de travail sur la journée et les 60 heures sur la semaine ne seront pas dépassées. En outre, conformément à l'article 3121-36 du Code du Travail, la durée moyenne sur 12 semaines ne dépassera pas 44 heures.

Nous présenterons la demande pour l'ensemble du personnel permanent de SLS maintenance et production betteravier, pas pour la partie administrative à la journée ainsi que pour le personnel saisonnier.

C'est assez classique, vous l'avez entendu l'an passé dans les mêmes termes.

Je vous consulte par rapport à cela si vous êtes d'accord. Les RH de site écriront rapidement à la DREETS pour demander les dérogations qui sont activées chaque année. C'est toujours un peu utilisé à la marge.

(Il est procédé au vote.)

La demande de dérogation est validée à l'unanimité.

15. Information et consultation des membres du CSE, conformément à l'article D4625-22 du Code du travail, sur la réalisation d'une action de formation et de prévention par le service de prévention et de santé au travail pour les salariés saisonniers recrutés et affectés à des emplois autres que ceux présentant des risques particuliers.

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

L'organisme à Amiens qui nous suit sur le plan de la santé, l'ASMIS, nous propose de mettre en place une action de formation et prévention pour nos saisonniers qui effectueront la campagne, notamment pour les personnes qui ne seraient pas « surveillance médicale renforcée ». Ce sont des postes à risques spécifiques.

M. ADAM. - Est-ce uniquement pour Roye ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont eux qui nous ont sollicités dans un 1^{er} temps.

C'est une action dispensée aux saisonniers en surveillance médicale simple. Cela peut se substituer à la visite médicale de recrutement. Cela permet de sensibiliser également nos salariés sur certains risques. Ils nous ont donc proposé ces actions et nous pensons que c'est pertinent, en commençant en 2024 sur le risque TMS et le risque bruit.

Nous souhaitons organiser cela lors de la journée d'accueil des saisonniers sur une durée de trois quarts d'heure à une heure. C'est prévu par l'article D.4625-22. Ce n'est pas un article législatif ou réglementaire.

Il faut vous consulter pour pouvoir mettre en place cette action de sensibilisation formation, sachant que toutes les visites médicales pour les personnes en surveillance renforcées doivent être continuées à être activées.

M. BOUCHELACHEM. - Qui dispense cette formation ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est l'ASMIS, la médecine du travail.

M. BOUCHELACHEM. - La CSSCT a-t-elle été informée de cette nouvelle pratique ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous ne l'avons pas encore mise en place. Je dois vous consulter d'abord.

M. BOUCHELACHEM. - A titre d'information, voulais-je dire.

M. GAUSSOU, Président. - Nous le mettrons à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CSSCT, dès lors que vous aurez été informés et consultés.

Nous informerons la CSSCT, évidemment.

M. ADAM. - Cela concerne-t-il les emplois qui présentent des risques particuliers ou est-ce pour la personne nécessitant un suivi médical ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela dépend des postes.

Notre intention est d'organiser cela pour tous les saisonniers. Les risques TMS et bruit concernent potentiellement tout le monde. Cela étant, les saisonniers devant passer une visite médicale la passeront.

C'est une action de sensibilisation large. On nous propose des services sur ces thématiques et nous les prenons volontiers.

M. DESSAINT. - C'est très bien, mais je trouve assez étrange qu'avec un CSE unique on ne prenne pas Étrépagny

M. ADAM. - Ce n'est pas la même médecine du travail.

M. GAUSSOU, Président. - Nous pourrions les solliciter également.

M. ADAM. - C'est très régionalisé.

M. GAUSSOU, Président. - Ils sont peut-être moins proactifs localement.

M. ADAM. - C'est étrange, en effet. Je suis d'accord avec toi, ce sont des associations. Pour nous, c'est l'AMI dans le département et vous l'ASMIS.

M. GAUSSOU, Président. - Ils pourraient évoquer également le risque addiction, le risque routier ou les risques chimiques, par exemple. Cela pourrait concerner d'autres thématiques les années suivantes.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est une formation générique qui s'applique à toutes les entreprises, ce n'est pas directement lié à la sucrerie de Roye.

M. GAUSSOU, Président. - C'est destiné aux entreprises industrielles de notre nature, mais assez générique, je vous l'accorde.

M. GAUSSOU, Président. - Qui approuve cette démarche ?

(Il est procédé au vote.)

L'action de formation est validée à l'unanimité.

Je vous remercie.

Roye Conditionnement

16. Pourquoi les plannings 2024-2025 ne sont toujours pas distribués ?

M. KANTHACK. - Comme nous l'avons effectué l'année dernière, nous distribuons les plannings en mai pour la période de juin à août et une fois que tous les compteurs sont à jour, généralement à la mi-juin, nous intégrons pour donner le planning annuel avant le 20 juin. Cette année, la nouveauté est que nous allons récupérer les souhaits de la 6^{ème} semaine.

M. DESSAINT. - L'inconvénient est que l'on arrive fin mai et on ne sait toujours pas ce que l'on fera en juin, on ne connaît pas nos mouvements. Aucun planning n'est distribué.

M. KANTHACK. - Vous devriez avoir juin, juillet et août.

M. DESSAINT. - Personne ne l'a.

M. PUECHAL. - Je ne l'ai pas.

M. DESSAINT. - Je ne l'ai pas non plus.

M. GAUSSOU, Président. - Avez-vous pu poser vos congés d'été ?

M. DESSAINT. - Oui, mais c'est le planning.

M. ADAM. - Vous n'avez pas votre roulement pour le 1^{er} juin, est-ce cela ?

M. DESSAINT. - Non, alors que nous sommes tout de même le 22 mai.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un point de vigilance, en effet.

M. PUECHAL. - Même au pôle poudre, tu as le planning au mois le mois.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est un retard inhabituel, je suppose.

M. KANTHACK. - Non, vous n'avez pas le planning au mois le mois. Vous avez un OGT annuel et on le recale au mois le mois.

M. PUECHAL. - Au mois le mois, ce n'est pas pareil, mais c'est pareil.

M. KANTHACK. - Vous avez une vue sur l'année.

M. GAUSSOU, Président. - Y a-t-il beaucoup de variations, après ?

Des actualisations régulières font partie de la vie.

M. KANTHACK. - Les affectations évoluent.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, ce ne sont pas les jours de présence.

M. ADAM. - D'accord, je pensais que le roulement changeait.

M. PUECHAL. - Il peut changer également.

M. GAUSSOU, Président. - Cela peut arriver.

M. KANTHACK. - Quand on change l'OGT, on le dit à la personne avant.

Si l'on doit changer l'OGT dans le mois en cours en plus, on vous demande avant et on vous dit : « J'ai un problème, pourrais-tu passer d'après-midi ? ».

M. BOUCHELAGHEM. - De toute manière, vous ne pouvez pas, vous avez des délais de prévenance.

M. KANTHACK. - C'est dans nos manières de fonctionner et inversement, quand quelqu'un nous demande, on essaie de voir comment s'arranger.

M. PUECHAL. - Aurons-nous donc les plannings très rapidement ?

M. KANTHACK. - Oui.

17. Quand seront résolus les problèmes de fournitures sur lignes ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous en avons parlé tout à l'heure.

Y a-t-il des éléments complémentaires à évoquer ?

M. DESSAINT. - Sur les fournitures, qu'est-il prévu sur la pack ?

Nous rencontrons des problèmes sur les bouchons. Les personnes se plaignent de monter sur le marchepied 20 fois dans leur poste.

Attend-on l'accident ou essaie-t-on de pallier et trouver la solution avant de faire un arbre des causes sur cette ligne ?

Sur la ligne Morceaux, ce n'est pas mieux et sur la Behn & Bates également.

M. KANTHACK. - Pour la Behn & Bates, nous en avons parlé : nous sommes sur les variations que l'on peut avoir et y travaillons avec MONDI.

Selon moi, c'est lié à nos conditions aujourd'hui avec notre problème de froid. Nous avons raccordé un deuxième groupe froid hier, mais c'est lié aux conditions hydrométriques sur les morceaux.

En l'occurrence, nous ne nous tournons pas vers les fournisseurs pour ce problème particulier.

M. GILLET. - On a remonté des problèmes de vernis et découpe trop pliée pour les morceaux.

M. KANTHACK. - Il n'y a pas de problème de vernis. C'est l'analyse.

De plus, on l'a enlevé à beaucoup d'endroits. Il faut préciser ce que l'on entend par « problème de vernis ». Il y a des avis puis l'analyse.

Où y a-t-il du vernis ? Où ne devrait-il pas en avoir ?

Aujourd'hui, le problème du vernis n'est pas quelque chose que nous travaillons typiquement.

M. PUECHAL. - Les problèmes de CTA, je veux bien comprendre.

M. KANTHACK. - Il n'y a pas de problème CTA, c'est notre capacité de froid.

M. PUECHAL. - Le froid engendre d'autres problèmes.

A Marseille, nous avons une salle de maturation.

M. KANTHACK. - Notre magasin grande hauteur est une salle de maturation.

M. PUECHAL. - On mettait nos emballages dans la salle de maturation.

M. KANTHACK. - Ainsi que pour les colles aussi.

Le magasin est comme une salle de maturation. Il est en hygrométrie et température contrôlées. Le problème est celui-là : le magasin est contrôlé, mais sur la ligne il y a les fours, etc. et les découpes prennent un choc thermique. C'est là que se situe le problème.

M. PUECHAL. - Non, je pense qu'il est déjà dans le magasin d'emballage.

M. KANTHACK. - Je peux vous assurer que non.

M. PUECHAL. - C'est subjectif.

M. KANTHACK. - Non, nous avons des mesures.

M. PUECHAL. - En plein hiver, il fait horriblement froid, en été horriblement chaud un jour sur deux.

M. KANTHACK. - Nous avons les courbes de température et d'hygrométrie.

M. PUECHAL. - J'y passe tous les jours et je constate.

M. KANTHACK. - C'est subjectif.

M. GAUSSOU, Président. - Je comprends assez aisément qu'il y ait un choc thermique, car vous sortez d'une zone maturée pour aller vers les lignes.

M. PUECHAL. - Pour notre part, les emballages étaient stockés le long des étuves. Pourtant, il faisait très chaud.

M. GAUSSOU, Président. - En faisant cela, peut-être s'habituaient-elle à la température et il n'y avait pas de choc ?

M. KANTHACK. - Nous n'avons pas cela tout le temps non plus.

M. PUECHAL. - Nous l'avons régulièrement.

M. KANTHACK. - Nous avons également de bonnes palettes.

Tant que l'on n'est pas clean sur cela, c'est compliqué de dire quoique ce soit au fabricant.

M. PUECHAL. - Les palettes sont-elles contrôlées en hygrométrie quand elles arrivent ?

M. KANTHACK. - Nous allons les contrôler en hygrométrie quand elles arrivent. Nous avons eu

des formations d'emballage et il y a toujours la question de savoir s'il faut les déhousser ? Faut-il décercler ou pas pour qu'elles puissent sécher ou pas ?

Cela dépend quand elles ont été fabriquées et stockées.

M. BOUCHELAGHEM. - Quand vous les recevez, est-ce empilé ou à plat ?

M. KANTHACK. - Non, toutes les palettes sont cerclées et banderolées. Des études montrent qu'il faut les banderoler et d'autres études indiquent qu'il faut le laisser.

M. DESSAINT. - Les palettes sont stockées dans un camion et si elles sont stockées pendant une semaine sous la pluie...

M. KANTHACK. - Normalement, le fait de les remettre un certain temps en ambiance contrôlée permet de les restabiliser ; en revanche, elles sont déstabilisées quand elles arrivent sur ligne.

M. BOUCHELAGHEM. - N'y a-t-il pas de variations de grammage de papier ?

M. KANTHACK. - Il faut aller plus loin sur cela, il faut mettre des contrôles meilleurs que cela à la réception.

M. BOUCHELAGHEM. - Sur des découpes de boîte morceaux, nous nous étions aperçus que même si les variations ne sont pas énormes...

M. KANTHACK. - De surcroît, il y a des tolérances.

M. BOUCHELAGHEM. - Quand on atteignait la limite de la tolérance, il y avait souvent des déformations de tuilage ou de découpe, alors que l'on était tout de même dans les limites de la tolérance.

Je voulais savoir s'il n'y avait pas de variations de grammage.

M. KANTHACK. - Ce carton est plus sensible aussi que les autres. C'est plutôt sur l'export que l'on tuile.

En toute hypothèse, c'est travaillé.

18. Pourquoi le Management n'est-il pas plus présent sur le terrain ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce point a été abordé avec de longs échanges constructifs.

19. Comment s'articule la maintenance entre les électromécaniciens, les pilotes, et les conducteurs de ligne Morceaux ?

M. KANTHACK. - La maintenance est principalement réalisée par les électromécaniciens.

Le rôle des conducteurs de ligne est en premier lieu d'émettre un diagnostic avant toute intervention de l'électro, d'assister l'électromécanicien pendant son intervention pour permettre éventuellement de nettoyer certains aspects, de devoir redémarrer la ligne ou de la faire fonctionner pour procéder à un essai. Les conducteurs peuvent également prendre en charge des réglages en production.

Concernant les pilotes, c'est différent. Ils travaillent uniquement aux Morceaux. C'est spécifique aux Morceaux Métro lignes 9 à 13. Ils sont en support des conducteurs pour les aider à émettre les diagnostics et éventuellement aider aux réglages en production. Il est prévu qu'ils puissent également effectuer des opérations de maintenance spécifiques non encore définies.

M. BOUCHELAGHEM. - Avez-vous défini toutes les opérations ?

M. KANTHACK. - Non, les réglages en production sont en cours de définition.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est même pas la fin du commencement.

Le poste de pilote, de conducteurs supports techniques...

M. KANTHACK. - C'est encore autre chose.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est pilote.

M. KANTHACK. - Non, sinon ils n'auraient pas le même nom.

M. BOUCHELAGHEM. - Je pensais que vous les aviez renommés. Vous avez conservé le pilote et le conducteur support technique, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Nous avons créé le pilote et le conducteur support technique.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce sont 2 postes différents en fonction actuellement.

M. KANTHACK. - Pour les conducteurs support technique, il y en a 2 aujourd'hui. Les opérations sont définies.

Pour les pilotes, nous avons surtout axé sur la coordination, la formation, le diagnostic, l'aide aux conducteurs et nous devons encore définir les opérations de maintenance.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour en revenir à la question, comment s'articule la maintenance entre électromécaniciens, pilote et conducteur support technique Conditionnement, voire le conducteur de ligne ? En effet, comment faire s'ils ne connaissent pas chacun leurs tâches et leurs rôles, le périmètre de leurs interventions ?

M. KANTHACK. - Chacun connaît son périmètre.

Le conducteur support technique travaille principalement à des tâches de maintenance préventive qui sont distribuées et sur lesquelles on ne demande pas aux électromécaniciens d'intervenir. Ce sont des tâches prises en charge par la production et assurées par ces personnes.

M. BOUCHELAGHEM. - La liste est-elle établie ?

M. KANTHACK. - Oui.

Après, le conducteur doit établir un diagnostic. Il est demandé qu'il n'y ait pas d'intervention des électromécaniciens tant qu'il n'y a pas eu de diagnostic.

Aux Morceaux, s'ils rencontrent des difficultés à établir le diagnostic, ils ont de l'aide grâce au pilote.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce le pilote qui établit le diagnostic ?

M. KANTHACK. - Non, le pilote aide. Le but est qu'il ne détermine pas systématiquement le diagnostic.

L'idée est que les conducteurs puissent faire le diagnostic demain, donc de les accompagner pour cela.

M. DESSAINT. - Les pilotes sur les Morceaux, cela ne m'évoque rien.

M. KRAJDA. - Ce sont les conducteurs support technique.

M. KANTHACK. – Non, cela n’a rien à voir. Aujourd’hui, il y a 2 conducteurs support technique : 1 au pôle logistique et 1 au pôle poudre tamisage. Ces conducteurs support technique sont des personnes de la production qui accomplissent de la maintenance.

Après, il y a les pilotes aux Morceaux.

M. DESSAINT. - Je pensais que c’était sur les Morceaux.

M. KANTHACK. - Sur les Morceaux, il y a des pilotes dont le rôle est avant tout la coordination d’activité et le support aux conducteurs. Ce n’est donc pas forcément technique, c’est plutôt exploitation et production.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela étant, vous avez dit que c’est en cours de définition.

M. KANTHACK. - Sur les opérations, oui, mais ce n’est pas le cœur de leur métier.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela apparaît dans la fiche.

M. KANTHACK. - C’est une ligne sur l’ensemble des lignes.

M. BOUCHELAGHEM. - Le problème d’incompréhension entre les différents protagonistes naît de cela : c’est mal défini.

Je vous pose un cas de figure. Vous me direz comment vous voyez la situation.

Je suis électromécanicien. Sur l’atelier, j’ai un pilote, un conducteur ou un opérateur. On m’appelle pour une panne. Pour ma part, en tant qu’électromécanicien, je peux dire : « Je suis occupé, tu m’appelles pour une panne que normalement tu dois régler, toi, car tu es pilote. »

Sur sa fiche de poste repère, il est marqué : « Assure des opérations de maintenance dans sa zone ».

M. KANTHACK. - Aujourd’hui, l’électromécanicien le sait, nous lui avons expliqué : il y va systématiquement. Il lui faut juste un diagnostic. Il n’y a pas eu de changement par rapport à cela.

L’électromécanicien s’était dit que comme il y avait des pilotes, il n’avait pas besoin d’y aller. Ce n’est pas ce que nous avons décidé. Nous avons indiqué que l’électromécanicien va systématiquement en intervention dès qu’il a un diagnostic. S’il n’a pas de diagnostic, il n’y va pas.

M. PUIPIER. - Si le diagnostic établi n’est pas le bon, que se passe-t-il ?

M. KANTHACK. - Il y a alors une discussion entre eux.

M. PUIPIER. - Du coup, qui est décisionnaire ?

M. KANTHACK. - Un feed-back est effectué. Nous utilisons la Smart Maintenance et les outils dont nous disposons, nous établissons qu’il y a eu une incompréhension et qu’il faut revoir et recalculer pour que la personne sache établir le bon diagnostic.

Nous ne pouvons pas être derrière chaque intervention.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour vous, l’organisation est claire, mais j’ai l’impression que pour eux, elle ne l’est pas.

M. KANTHACK. - Soit elle n’est pas claire, soit elle ne convient pas et on ne le fait pas.

C’est à éclaircir.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans tous les cas, elle n’est pas claire, quel que soit le cas de figure.

M. KANTHACK. - Elle est claire, elle a été expliquée, elle ne plaît peut-être pas, mais ils ne sont

pas décisionnaires.

M. BOUCHELAGHEM. - S'il existait un référentiel sur les tâches à accomplir pour chacun, on aurait déjà éclairci.

M. KANTHACK. - Aujourd'hui, on n'a pas dit que le pilote effectue ceci ou cela. L'électromécanicien va en intervention. Il faut un diagnostic. La liste se construira et une fois qu'elle sera établie, on la partagera.

Cela n'empêche pas que s'il est en difficulté, le pilote peut demander de l'aide à l'électromécanicien, lui dire : « J'ai besoin d'aide, je viens d'être formé. »

M. BOUCHELAGHEM. - Il faut que cela se fasse en bonne intelligence.

Au niveau managérial, je n'ai rien à vous apprendre, mais si vous ne cadrez pas les choses, il y aura forcément un débordement.

M. KANTHACK. - Aujourd'hui, le cadre est celui-là : l'électro intervient dès qu'il a un diagnostic, sinon il n'a pas à intervenir.

M. BOUCHELAGHEM. - Quand vous définirez toutes les tâches, il serait bien de revoir un peu ces niveaux de maintenance afin de bien les redéfinir, car on débat de ces sujets à chaque fois.

M. KANTHACK. - C'est pour cela que j'ai bien parlé de réglages en production.

M. BOUCHELAGHEM. - Sur les fiches des postes repères, ce n'est pas si clair : on parle de maintenance 1^{er} niveau, 2^{ème} niveau, d'actions préventives et d'actions curatives...

M. KANTHACK. – Nous aiderons à clarifier ce que cela englobe.

Pour l'instant, le cadre est celui-là. Il n'a pas changé. Nous le communiquerons à nouveau.

M. PUECHAL. - Oui, car ce n'est pas clair du tout.

M. KANTHACK. - Après, chacun a fait son interprétation, alors que c'était clair dès le début.

En revanche, cela plaît ou non.

À nous de recadrer si cela dérive.

M. BOUCHELAGHEM. - Les postes de pilotes ont-ils été pourvus ?

M. KANTHACK. - Il y en a 2 pourvus sur 4.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous n'avez pas encore trouvé les personnes, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Si, j'ai trouvé les 2 autres.

M. BOUCHELAGHEM. - Qu'avez-vous trouvé ?

M. KANTHACK. - J'ai trouvé les 4 : 2 ont signé et 2 autres n'ont pas encore signé. C'est en cours.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est bizarre : les 2 qui sont d'accord ont en gros signé un chèque en blanc ou il est à moitié signé le chèque.

M. KANTHACK. - Je ne suis pas sûr.

M. BOUCHELAGHEM. - La liste des opérations qui leur incombent manque.

M. KANTHACK. - Ils nous font confiance.

M. BOUCHELAGHEM. - Il faut faire confiance, mais toujours contrôler : c'est toujours ce que je dis à mes enfants.

Il est normal que ces personnes se posent des questions, s'interrogent et se sentent à un moment non pas prises au dépourvu, car je pense qu'il y a eu des échanges, mais elles commencent à se poser des questions. Ai-je bien fait d'accepter ? Qu'est-ce qui m'attend ? Comment va s'articuler la différence entre les différents protagonistes pour que cela ne crée pas de tensions derrière ?

M. KANTHACK. - Il faut qu'ils nous interrogent.

M. PUECHAL. - A qui vont-ils en parler, s'ils ne voient pas le manager sur le terrain ?

M. KANTHACK. - Ils savent le trouver quand il faut, sinon ils lui enverront un SMS, je ne suis pas inquiet.

M. BOUCHELAGHEM. - Si le manager est trop sur le terrain, il ne parvient pas à établir les plannings pour juin !

M. GAUSSOU, Président. - Oui, c'est un équilibre.

20. Pourquoi des salariés tiennent-ils ponctuellement des postes sans être formés ?

M. KANTHACK. - Les salariés réalisent toujours des tâches sur lesquelles ils ont été formés ; c'est sûr et certain.

J'ai dit : « des tâches ». C'est le mot important.

Il se peut que l'on organise différemment l'activité, notamment en cas d'absence et que l'activité est différente : on peut décider de former une personne sur certaines tâches du poste puisque l'on n'a pas besoin des autres et on peut la placer à ce poste.

M. BOUCHELAGHEM. - Avez-vous un cas ?

M. KANTHACK. - Je pense que vous en avez un.

Moi, je trouve que tout va bien et je n'en ai pas forcément à citer.

M. PUECHAL. - Un conducteur palettiseur a été amené à travailler sur toute la zone grise pendant 2 week-ends toute seule sans être formée.

M. KANTHACK. - Si, elle a été formée à redémarrer le palettiseur et à passer en mode dégradé si problème. J'ai vérifié moi-même. J'étais d'astreinte : j'ai appelé, j'ai vérifié, je suis passé et j'ai interrogé. C'était carré, cela s'est très bien passé. Elle n'a pas dépassé le périmètre assigné.

On ne lui a pas demandé de faire tourner les banderoles, de monter dans le magasin ou de s'occuper des AGV.

On lui a dit de prendre uniquement la conduite du palettiseur. C'était pour les Morceaux, c'était écrit et connu. Elle était formée par ses collègues et vérifiée à la relève par un autre.

Je peux comprendre que de loin, on se pose des questions, mais cela a été très cadré.

Nous avons même fait l'écrit de formation en indiquant sur quelles tâches cela portait ou non.

M. BOUCHELAGHEM. - Si vous tenez à cette pratique et que c'est cadré, cela ne pose pas de problème.

M. KANTHACK. - Nous le cadrons toujours. Nous ne pouvons pas mettre quelqu'un qui n'est

pas formé. En termes de sécurité, ce n'est pas possible. Nous arrêterions.

M. BOUCHELACHEM. - Je ne sais pas si c'est le lieu, mais j'ai déjà vu ne pas arrêter des lignes pendant des mouvements de grève et des personnes prendre des postes qu'ils ne devraient pas.

Je ne dis pas que cela arrive à Roye Conditionnement, mais je l'ai vu.

M. KANTHACK. - En tout cas, l'objectif est que si l'on ne peut pas, on arrête.

20. Pouvez-vous nous décrire le mode de travail « dégradé » de l'atelier Conditionnement en l'absence de l'électromécanicien, du pilote morceau, du banderoleur, du tamiseur, et du poste du tri-palette ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vais laisser Julien apporter la réponse appropriée.

M. KANTHACK. - Nous n'avons pas de mode dégradé défini à proprement parler pour tous les cas qui se présentent. Nous avons tout de même des cas différents sur ces postes.

Chaque fois, comme nous avons fait ce week-end, nous définissons la meilleure organisation qui répond aux problématiques rencontrées.

Pour cela, nous tenons compte de plusieurs éléments : le niveau d'activité n'est pas identique quand toutes les lignes tournent ou quand il n'y a en a que 2, que seules certaines fonctionnalités sont utilisées et pas d'autres. Nous en tenons compte.

Nous étudions également la priorité des lignes à faire fonctionner, car certaines lignes peuvent s'arrêter et on rattrapera après ce que l'on n'a pas produit, ce n'est pas un problème.

En cas d'absence, nous examinons les possibilités de polyvalence à disposition et nous pouvons appeler une personne pour qu'elle vienne remplacer, alors qu'elle est en repos.

Ce sont les 4 totems autour desquels nous montons notre organisation à ce moment. Il est sûr que des postes ont un impact sur l'ensemble de l'atelier et ils sont assez nombreux dans la liste, tels que l'électromécanicien, le banderoleur ou le tamiseur. Nous avons toujours besoin de ces 3 postes, qu'il y ait une ligne ou plus.

Nous en tenons compte dans nos objectifs

Par exemple, on a 6 tamiseurs, on cherche 6 banderoleurs pour être sûr d'avoir le recouvrement adapté.

M. BOUCHELACHEM. - Il y a la marche dégradée sur laquelle vous pouvez anticiper lorsqu'un salarié vous informe assez tôt concernant son indisponibilité pour maladie ou autres.

Il y a également la marche dégradée, par exemple en quart de nuit quand l'une des personnes citées ne rentre pas.

M. KANTHACK. - C'est pour cela que l'on définit toutes les semaines la priorité des lignes pour déterminer ce qui doit tourner absolument.

Cela étant, il existe quelques règles : on ne fait pas recycler des morceaux à un banderoleur, etc.

M. DESSAINT. - Cela ne résout pas le problème : sans mainteneur, comment fait-on ? Peut-on tourner, produire ou pas ?

M. KANTHACK. - Cela dépend à quel moment.

Si nous n'avons pas de mainteneur, mais que nous avons des personnes capables de consigner et autre, ce n'est pas un problème.

En journée, on pourrait avoir des personnes du bureau d'études en capacité d'effectuer cela.

M. DESSAINT. - On ne les a pas la nuit et pas le week-end.

M. KANTHACK. - Dans ce cas, on ne tourne pas.

Généralement, ils nous préviennent.

C'est très rare que l'on n'ait pas un appel ou un message de quelqu'un. D'ailleurs, on s'en inquiète si on n'a pas cela. Cela peut être pendant le trajet ou autre. Les deux en même temps, c'est rare et avant tout, on recherchera une solution parmi les collègues. On demande à celui du poste précédent s'il peut rester une ou deux heures de plus, le temps de se retourner pour trouver une solution et s'il n'y a pas de solution, cela peut être l'ultime recours, mais c'est très rare. Je n'ai même pas de cas en tête.

Eppeville.

22. Où en est le projet « Broyeur Refonte » ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a eu des prises de contact avec des fournisseurs, un essai avait été souhaité avec un équipement que nous avons présélectionné. La disponibilité de la machine n'est pas avérée et les plannings n'ont pas permis de réaliser cet essai à date.

Nous avons prévu de commander rapidement un APS sur le sujet pour avancer.

Il y a eu cette contrainte de retard sur le planning.

M. BOUCHELAGHEM. - Concernant la reprise des sirops process de Marseille sur Eppeville, y a-t-il une évolution ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas cette information.

M. KANTHACK. - Je le note.

M. BOUCHELAGHEM. - Je comprends que ce n'est pas votre priorité.

M. KANTHACK. - Je n'ai pas redemandé à Marie où elle en était, mais je sais qu'elle s'en occupe.

M. BOUCHELAGHEM. - Si vous voulez, je lui demanderai.

M. KANTHACK. - Vous pouvez.

M. BOUCHELAGHEM. - A Roye Sucrierie, la fin de réception des sirops de process de Marseille pendant la campagne sirop, faut-il compter 15 jours avant le début de la liquidation à peu près ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, pour ne pas prendre de risque.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est pour savoir où l'on envoie les sirops.

M. MASEREEL. - De quelle quantité s'agit-il ?

M. BOUCHELAGHEM. - Il s'agit de 16 t/mois en sucre sec, quasiment 20 m³/mois.

M. KANTHACK. - Marie m'avait dit que cela ne serait pas compliqué. Je pense que la décision n'est pas tombée. Je regarderai.

M. BOUCHELAGHEM. - On pourrait en faire remonter une d'ici mi-juin, mais au-delà, que va-t-il se produire ?

Jusqu'en septembre, cela signifie que quasiment 3 citernes seront quasiment perdues en méthanisation si on ne parvient pas à les récupérer.

Étrépagny.

23. Pouvez-vous nous présenter votre organisation pour le fonctionnement du méthaniseur et de la station d'épuration ? Pensez-vous mettre à l'ordre du jour d'un CSE cette nouvelle organisation ?

M. MASEREEL. - Le méthaniseur est en cours de construction.

Il viendra s'intégrer dans la station d'épuration existante intégrée dans le périmètre de production.

La conduite à distance via la centrale sera assurée par les conducteurs chaufferie et traitement des eaux. C'est l'une des tâches associée à ce poste sous la responsabilité du chef de poste qui organisera avec l'équipe postée les éventuels besoins d'intervention sur le terrain. C'est un schéma intégré. C'est une machine complémentaire dans une activité liée à la sucrerie.

En complément, les analyses de suivi de la station d'épuration seront assurées par le chimiste de jour qui effectue déjà ce type de suivi sur la partie dénitrification et qui sera également en capacité d'alerter en cas de dysfonctionnement visuel.

Voilà pour les grandes lignes.

Pour répondre à la deuxième partie de la question, je vous propose que le sujet soit présenté de manière un peu plus détaillée à l'occasion du prochain CSE qui se déroulera en juin à Étrépagny. La responsable d'exploitation sera présente.

M. ADAM. - Très bien.

M. BOUCHELAGHEM. - Je vous avais posé la question il y a quelques CSE dans le cadre de l'évolution de la mise en place du méthaniseur concernant les tâches attribuées aux conducteurs chaufferie et traitement des eaux.

Concernant les tâches attribuées à cette personne dans sa fiche de poste-repère, à l'époque vous aviez répondu qu'il n'y aurait pas de changement au vu de ce que vous comptiez mettre en place.

M. MASEREEL. - Je ne l'ai plus en tête, je vais préciser.

Historiquement, le poste était un poste conducteur chaufferie.

Nous avons fait évoluer ce poste vers un poste conducteur chaufferie et traitement des eaux qui intègre la partie station de dénitrification déjà opérationnelle ayant pu être conduit par ce même conducteur pendant la campagne 2023. En 2024, nous intégrons le démarrage de la station de méthanisation qui était prévue dans le poste initial.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce dans le contenu de la fiche de poste ?

M. MASEREEL. - Dans le contenu du poste repère, c'est déjà prévu, c'était intégré.

M. BOUCHELAGHEM. - On peut s'apercevoir en cours de route qu'il y aura peut-être des tâches supplémentaires qui s'ajouteront auxquelles on n'a pas pensé avant, peut-être à la marge.

Je ne sais pas, c'est la question que je vous pose.

M. MASEREEL. - En parallèle, toute la phase de formation a commencé et va se poursuivre pour savoir comment conduire la partie méthanisation de la station d'épuration.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a une prime qui va avec la formation.

(Rires.)

M. ADAM. – Nous avons bien compris que le chauffeur restait à son poste supervisé. Il existe néanmoins une zone d'ombre pour savoir qui ira voir sur place et inspecter ? Qui fait quoi ?

Vous comptez sur le chef de poste pour effectuer la ronde et vérifier l'installation, en plus de ses tâches déjà assez nombreuses en campagne, est-ce cela ?

M. LEDANFF. - Ce n'est pas ce qui a été dit. Il a été indiqué « sous la responsabilité du chef de poste. »

La question est : « Qui effectuera cela sous la responsabilité du chef de poste ? »

M. ADAM. - Est-ce lui-même ?

M. MASEREEL. - Cela ne sert à rien de détailler aujourd'hui.

M. LEDANFF. - Ce sont des questions qui se posent. Beaucoup de collègues s'interrogent.

M. MASEREEL. - J'entends. Un certain nombre de tâches est bien identifié et on verra qui devra le faire suivant les opérations.

M. LEDANFF. - Quand des questions sont posées, les réponses sont toujours relativement vagues, c'est gênant. Ce qui n'est pas clair pose toujours beaucoup de questions.

M. TRICOT. - Aujourd'hui, les salariés sont vraiment inquiets. Ils viennent nous voir pour dire : « On ne sait pas. » Il y a beaucoup de bruits de couloir. Il faudrait clarifier, car le doute s'installe et les rumeurs vont bon train.

M. MASEREEL. - Je vous propose d'y répondre le 19 juin.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous engagez-vous à présenter l'organisation quasi finale ?

M. ADAM. - Nous l'aurons au préalable avec la convocation ?

M. MASEREEL. - Nous n'allons pas écrire un roman sur le méthaniseur.

M. ADAM. - Non, mais il y a des questions. On vous dit qu'il y a des zones d'ombre et des inquiétudes.

M. GAUSSOU, Président. - Nous savons que vous avez la capacité en séance à appréhender ces points.

En revanche, M. MASEREEL sera absent en juin. Vous aurez le plaisir de voir la responsable d'exploitation.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce une blague ? Serez-vous réellement absent lors d'un CSE aussi important ?

M. MASEREEL. - Tous les CSE sont importants.

Typiquement, sur ce sujet, vous aurez l'occasion d'avoir la responsable d'exploitation du site d'Étrépagny en charge du sujet.

M. GAUSSOU, Président. - Nous préparerons les éléments avec M. MASEREEL.

V. ACTIVITES DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE.

M. GAUSSOU, Président. - Y a-t-il des activités, Monsieur le Secrétaire ? Tout fonctionne-t-il bien ?

M. ADAM. - Nous avons lancé l'inscription aux chèques vacances. 336 personnes sont inscrites pour l'instant.

M. CAUCHOIS. - Faut-il s'inscrire obligatoirement ?

M. ADAM. - Oui. Comptablement, cela incrémente beaucoup d'éléments. Après, ce n'est que sur inscription. Nous n'avons plus le choix.

Il reste un peu moins d'une centaine de personnes.

M. MASEREEL. - Je n'ai pas reçu le mail ou alors je ne sais pas où il est passé.

M. ADAM. - Je vais vérifier.

Cela étant, je rappelle au directeur du Conditionnement et de la sucrerie qu'un voyage en Crète est organisé du lundi 8 juillet et au lundi 15 juillet. Des salariés de Roye sont inscrits.

L'événement concernant Étrépagny se déroule dimanche prochain.

Au mois de juin, l'expert-comptable de KPMG effectuera la présentation des comptes.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce un CSE ordinaire ou extraordinaire ?

M. ADAM. - C'est un CSE ordinaire.

M. BOUCHELAGHEM. - Y a-t-il une préparatoire avec l'expert-comptable sur les comptes ?

M. ADAM. - Non, elle vient présenter les comptes du CSE.

M. GAUSSOU, Président. - Nous aurons une séance riche, car je présenterai les éléments essentiels du bilan social également.

M. DESSAINT. - Sur une seule journée, cela fera juste.

M. GAUSSOU, Président. - Je peux les présenter en septembre.

M. ADAM. - Je n'ai rien contre la présentation du bilan social en septembre.

M. GAUSSOU, Président. – Pouvons-nous lever la séance ?

(Approbation.)

(La séance est levée à 15 h 33.)

Le secrétaire du CSE

Christophe ADAM



ANNEXES

Présentation des plannings de production des sites (juin 2024-mai 2025)

Rythme prévisionnel Roye Conditionnement 2024-2025

Lignes de production	Base du temps d'ouverture machine (jours)	Observations
Big Bags	250	Activité en 3x8
Sacs Sucre + 5kg Sacs Sucre + Glace	235	Activité en 3x8
Sachets papier Kg	235	Activité en 3x8
Packs	200	Activité en 1,5x8
Etuis	200	Activité en 1,5x8
Roverna	235	Activité Glace en 3x8 Activité Sucre en 0,5x8
Lignes Morceaux Metro Lignes Morceaux Export	220 235	Activité en 3x8 Activité en 3x8 - possibilité 280 jours selon contrats
Lignes Encaissage	235	Activité en 1x8
Silo / Tamisage	250	Activité 3x8 Activité certains samedis, dimanches et jours fériés pendant la campagne et la post campagne pour remplir le silo de Roye Conditionnement
Chargement vrac	250	Activité organisée sur 5 jours en fonction des besoins commerciaux Activité plus forte durant la campagne et la post campagne: 2x8 ou 3x8
Expéditions palettes	250	

Calendrier prévisionnel des arrêts 2024/2025 - Site de Roye Conditionnement

Années	Mois	Observations
2024	Juillet	Arrêt technique du 22/07 au 02/08 Chargement Vrac et Ligne BigBags : 1 semaine d'arrêt alternativement
	Août	Jour d'arrêt "collectif" : Assomption Jeudi 15 Août Arrêt des lignes de conditionnement selon besoin : Vendredi 16 Août <i>Rythme continu campagne betteraves du 23/09 au 24/01 : dates et lignes concernées à confirmer</i>
	Novembre	Jour d'arrêt "collectif" : Toussaint Vendredi 1er Novembre Jour d'arrêt "collectif" : Armistice 1918 Lundi 11 Novembre
	Décembre	Jour d'arrêt collectif : Noël Mercredi 25 Décembre Arrêt des lignes de conditionnement le Mardi 24 Décembre à 18h Maintien de l'activité ensilage Base Fin si besoin
2025	Janvier	Jour d'arrêt collectif : Jour de l'An Mercredi 1er janvier Arrêt des lignes de conditionnement le mardi 31 Décembre à 18h Maintien de l'activité ensilage Base Fin si besoin <i>Rythme continu campagne sirop du 14/04 au 13/06 : dates et lignes concernées à confirmer</i>
	Avril	Jour d'arrêt "collectif" : Lundi de Pâques Lundi 21 Avril
	Mai	Jour d'arrêt "collectif" : Fête du Travail Jeudi 1er Mai Arrêt des lignes de conditionnement selon besoin : Vendredi 2 Mai Jour d'arrêt "collectif" : Victoire 1945 Jeudi 8 Mai Arrêt des lignes de conditionnement selon besoin : Vendredi 9 Mai Jour d'arrêt "collectif" : Ascension Jeudi 29 Mai Arrêt des lignes de conditionnement selon besoin : Vendredi 30 Mai

N.B: Selon le niveau d'activité et la période de l'année, certains secteurs devront assurer une continuité pendant les jours d'arrêt (par exemple: silos, chargement vrac, expéditions, maintenance, inventaires, nettoyage, activités liées aux lignes de production, ...).

Calendrier prévisionnel des arrêts 2024/2025 - Site d'Eppeville

Années	Mois	Observations
2024	Août	Jour d'arrêt "collectif" : Assomption Jeudi 15 Août
	Septembre	Arrêt technique entre 1 et 2 semaines avant le démarrage des transferts, dates à confirmer Réception de sucre pendant toute la campagne betteraves à hauteur du remplissage du silo 73
	Novembre	Jour d'arrêt "collectif" : Toussaint Vendredi 1er Novembre Jour d'arrêt "collectif" : Armistice 1918 Lundi 11 Novembre
	Décembre	Jour d'arrêt collectif : Noël Mercredi 25 Décembre
2025	Janvier	Jour d'arrêt collectif : Jour de l'An Mercredi 1er janvier
	Avril	Jour d'arrêt "collectif" : Lundi de Pâques Lundi 21 Avril
	Mai	Jour d'arrêt "collectif" : Fête du Travail Jeudi 1er Mai Jour d'arrêt "collectif" : Victoire 1945 Jeudi 8 Mai Jour d'arrêt "collectif" : Ascension Jeudi 29 Mai

La refonte est en fonctionnement selon les besoins

Calendrier prévisionnel des arrêts 2024/2025 - Site de Marseille

Années	Mois	Observations
2024	Août	Jour d'arrêt "collectif" : Assomption Jeudi 15 Août Jour d'arrêt "collectif" : Vendredi 16 Août
	Novembre	Jour d'arrêt "collectif" : Toussaint Vendredi 1er Novembre Jour d'arrêt "collectif" : Armistice 1918 Lundi 11 Novembre
	Décembre	Jour d'arrêt collectif : Noël Mercredi 25 Décembre
2025	Janvier	Jour d'arrêt collectif : Jour de l'An Mercredi 1er janvier
	Avril	Jour d'arrêt "collectif" : Lundi de Pâques Lundi 21 Avril
	Mai	Jour d'arrêt "collectif" : Fête du Travail Jeudi 1er Mai Jour d'arrêt "collectif" : Vendredi 2 mai Jour d'arrêt "collectif" : Victoire 1945 Jeudi 8 Mai Jour d'arrêt "collectif" : Vendredi 9 Mai Jour d'arrêt "collectif" : Ascension Jeudi 29 Mai Jour d'arrêt "collectif" : Vendredi 30 Mai

Résultats Sécurité SLS

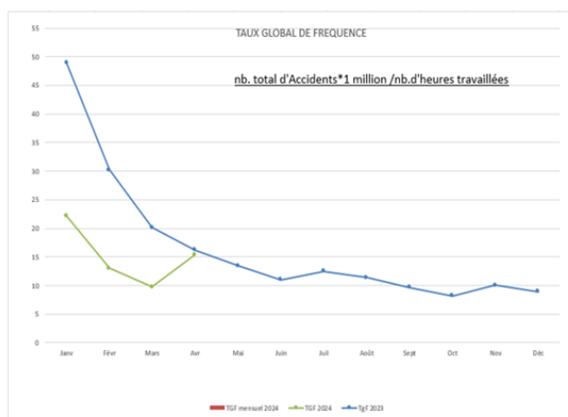
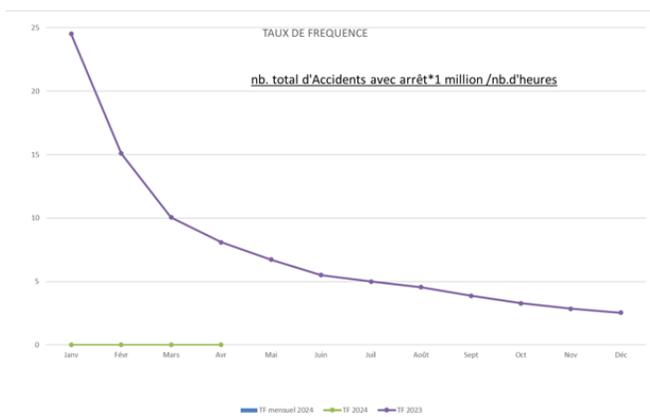


RESULTATS AU 30 AVRIL 2024

	ACCIDENTS AVEC ARRÊT										ACCIDENTS avec et sans arrêt						
	NOMBRE					TAUX DE FREQUENCE					NOMBRE					TAUX GLOBAL DE FREQUENCE	
	mois	année	glissant	année	année	glissant	année	année	glissant	année	mois	année	glissant	année	année	glissant	année
	Avril	2024	Avril	2023	2024	Avril	2023	2024	Avril	2023	Avril	2024	Avril	2023	2024	Avril	2023
BRESLES *	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00
EPPEVILLE	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00
ETREPAGNY (+ Bresles *)	0	0	0	1	0,0	0,0	4,06	0,00	0,00	0,04	1	2	3	2	24,83	11,5	8,11
MARSEILLE	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00
PARIS	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00
ROYE sucrerie	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,05	0,40	0	0	2	4	0,00	8,0	16,51
ROYE conditionnement	0	0	0	1	0,0	0,0	3,99	0,00	0,00	0,01	1	2	2	1	23,29	8,0	3,99
SAINT LOUIS SUCRE	0	0	0	2	0,00	0,00	2,55	0,00	0,02	0,14	2	4	7	7	15,40	8,77	8,92
Total Intérimaire SLS	0	1		3							0	1		4			
Total Entreprises Extérieures SLS	1	4		8							0	3		8			

TF: 0 → Bravo : zéro accident pour nos contrats SLS
 MAIS en Avril : 2 ATSA postes aménagés SLS et 1 ATAA EE

Sécurité SLS



Sécurité

Thème sécurité de mai :
Les travaux en hauteur.

SAFETY FIRST

LE TRAVAIL EN HAUTEUR

Qu'est-ce que le travail en hauteur ?
Le travail en hauteur se définit par la proximité d'un travailleur avec le vide. Le risque de chute de hauteur est présent quelle que soit la hauteur du vide ou la durée de l'exposition.
En fonction de la hauteur de la chute et du choc, une chute de hauteur peut provoquer de très graves blessures voire causer la mort !
On privilégie les équipements de protection collective (EPC)

La dépose d'un garde-corps ou l'ouverture d'un plancher doivent faire l'objet d'une analyse et de la mise en place de mesures compensatoire (balisage, EPI, point d'ancrage)

Les **PIR** (plateformes individuelles routantes) sont conçues pour **une seule personne**, quand elles en sont pourvues, les **stabilisateurs** doivent être mis en place

Les **échafaudages** sont montés par du **personnel habilité** après un examen d'adéquation. Ils doivent être **contrôlés** tous les jours (conservation), tous les 3 mois (examen approfondi), après tout démontage /remontage et modification.

L'utilisateur de la nacelle doit être en possession d'une **autorisation de conduite**, porter les EPI, notamment le **harnais** et **ne jamais sortir du panier**. Une **vigie habilitée** doit se trouver en pied. Un **balisage** doit être mis en place. ATTENTION AU VENT et AUX CONDUCTEURS ELECTRIQUES

L'échelle est considérée comme un **moyen d'accès** en hauteur et **non comme un poste de travail**, sauf en cas d'impossibilité de recourir à un équipement assurant la protection collective ou lorsque l'évaluation du risque à établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif (échelle attachée + point d'ancrage si possible)

26/04/2024

SAFETY FIRST

LE TRAVAIL EN HAUTEUR

En cas d'impossibilité, on utilise les équipements de protection individuelle (EPI)

L'utilisateur de ces EPI doit être **formé et habilité**. Même si ses équipements sont contrôlés chaque année par une personne habilitée, l'utilisateur doit les **vérifier avant chaque utilisation**

Un poids de **100 kg** qui tombe de **1 mètre** provoque un choc de **980 kg**

Facteur de chute = $\frac{\text{Hauteur de chute}}{\text{Longueur de corde}}$, il doit être **inférieur à 0,3**, donc :

ETRE AU DESSUS DU POINT D'ANCORAGE : C'EST DANGEREUX ! Facteur de chute > 2 sur échelle à 2 mètres de hauteur.

Au même niveau que l'ancrage, le choc peut varier de 900 à 2000 kg, suivant le type de longe utilisée.

Au-dessous de l'ancrage, le plus favorable est la situation la plus favorable lorsqu'on utilise un harnais. Facteur de chute inférieur à 0,3.

Tirant d'air = C'est la distance à prévoir entre le point d'ancrage et le sol ou le 1er obstacle ; il doit être libre d'obstacle afin qu'une chute ne prête pas à conséquence

NOTA : Si utilisation d'un stop chute à enrouleur, respecter l'angle d'utilisation préconisé par le fabricant.

26/04/2024

Evénements sécurité des sites



Animation des SST à
Roye Conditionnement

SAFETY FIRST
Because You matter.

FLASH SÉCURITÉ
Rituel des SST du 10/04/2024
Jeu de rôle / Jeu de piste

1
 Kelly a rejoint l'équipe des SST...mais elle n'a pas l'air de se sentir bien...

2
 Un morceau de pain n'est pas bien passé, Anne et Emeline lui portent secours...Manœuvre d'Heimlich

3
 Les conseils avisés de Delphine sont toujours les bienvenus

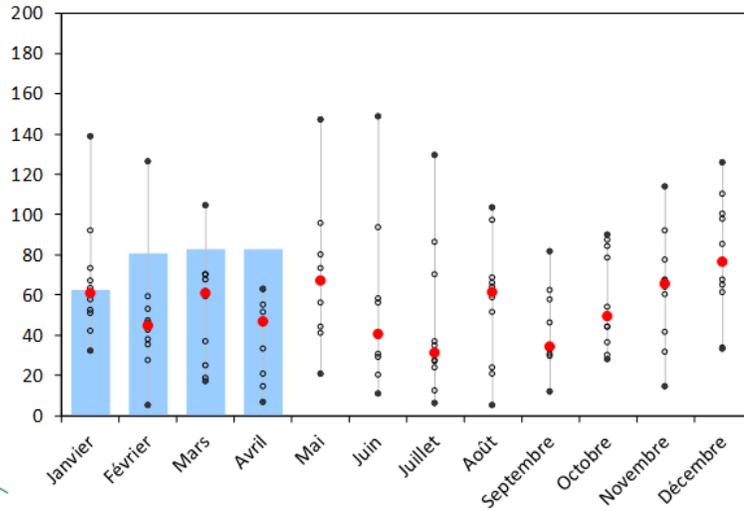
4
 Remise de ses émotions, accompagnée de Aimerick et Vincent, elle est appelée au tamisage...

5
 Vanessa est tombée d'un échafaudage...

6
 Vincent la prend en charge... Léona, Emeline et Kelly organisent les secours

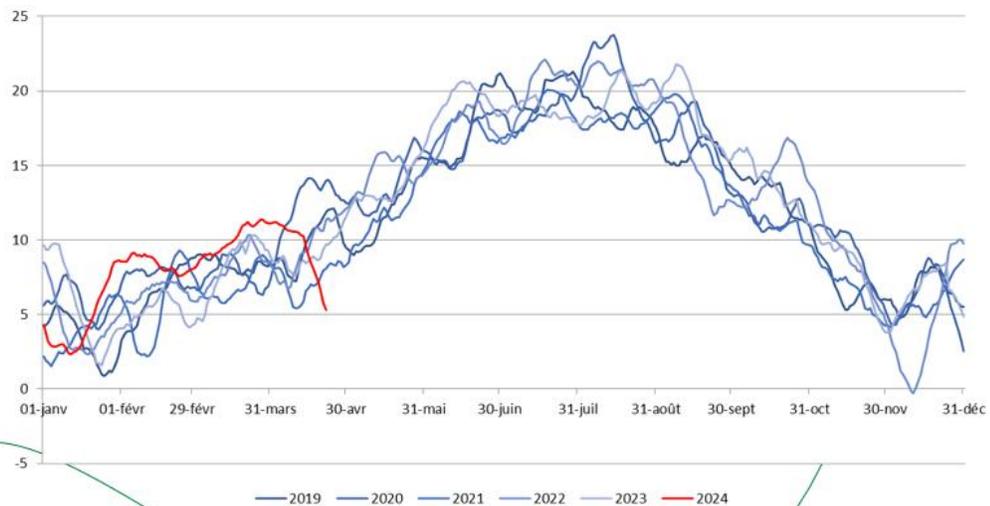
Actualités

Conditions climatiques – Précipitations (Beauvais-60)

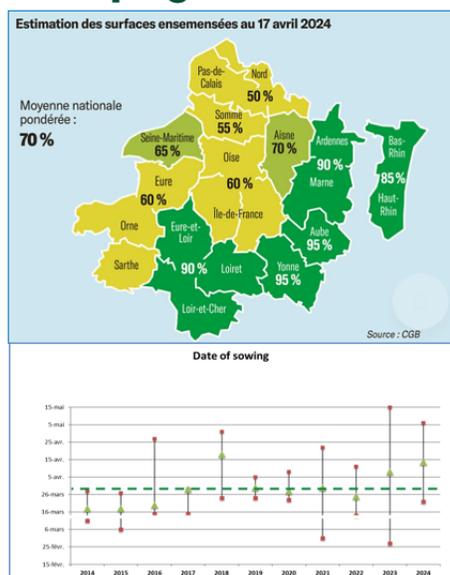


Actualités

Conditions climatiques – Températures (Beauvais-60)



Campagne betteravière 2024



Situation des semis – SLS

On n'a jamais démarré les semis de manière si tardive depuis 30 ans, sauf en 2001.

Cette année, les premiers semis ont débuté le 20 mars.
Le 29 avril, 95% des betteraves ont été semées chez SLS.

La date moyenne des semis 2024 sera l'une des plus tardives de ces dernières années.
Les 50 % de betteraves semées ont été atteints chez SLS le 17 avril, avec 19 jours de retard par rapport à la moyenne des cinq dernières années.

Les travaux se sont accélérés entre le 20 et le 29 avril.
100% des semis ont été finalement réalisés le 5 mai 2024.

Le retard des semis risque d'augmenter l'impact de la jaunisse, alors que l'arrivée des pucerons est plus précoce que l'année dernière. À noter aussi que l'humidité du sol et les basses températures actuelles favorisent les attaques de **limaces**.

Campagne betteravière 2024

Situation sanitaire

Fort parasitisme
Humidité et débris végétaux non décomposés

LIMACES :
Des limaces sont régulièrement observées.
Le seuil de nuisibilité est de 1 limace noire ou 4 limaces grises / m²

Lutte chimique : METAREX DUO 3-5 kg/ha ou SLUXX HP 7 kg/ha



- SMS aux planteurs – 22/04/2024
ST LOUIS AGRO : Alerte attaques limaces en ce printemps humide. Seuil de nuisibilité = 2 à 4 limaces/m². Contrôlez vos semis et intervenir si nécessaire



Campagne betteravière 2024

Situation sanitaire

Risque jaunisse élevée Saint Louis Sucre communique !

-Envoi d'un mailing à tous les planteurs fin février, information risque élevé .

-Envoi d'un SMS : ST LOUIS AGRO Alerte jaunisse : les repousses de betteraves dans vos cordons de déterrage sont des réservoirs viraux, intervenir dès maintenant pour les détruire

-Envoi d'un TAM-TAM Agro

- Envoi alerte 1^{er} traitement le 09/05/2024

Campagne betteravière 2024

Homologation phyto-sanitaire

Authorisation for Movento on sugar beet has been issued for the period from 27 March 2024 to 25 July 2024.

Movento will complement the single use of Teppeki in the fight against yellow virus.

The conditions of use for Movento are :

- 3 applications
- 0,45 l/ha
- Application stages : from 2 leaves to row cover (BBCH 12 to 39)
- Pre-harvest interval : 90 days



Campagne betteravière 2024

Facteurs défavorables au rendement	Facteur favorable au rendement
20 jours de retard de semis	Bonne population de betteraves / ha
Préparation de sol difficiles = Sols gorgés d'eau, mauvaise structure de sol par manque de gel	Faible pression pucerons (sauf au sud de Paris où ils sont arrivés autour du 8 avril)
Faible luminosité et pluies incessantes	Bonne efficacité des désherbants racinaires
Températures froides freinent les levées. Faible vigueur germinative	
Fort parasitisme souterrain (dégâts de limaces importants au sud de Paris et tipules)	
Développement végétal lent	

Les betteraves 2024 partent avec un potentiel de rendement quelque peu entamé dont il faudra estimer le niveau au stade de couverture (Juin) et aux premiers prélèvements du mois d'août.

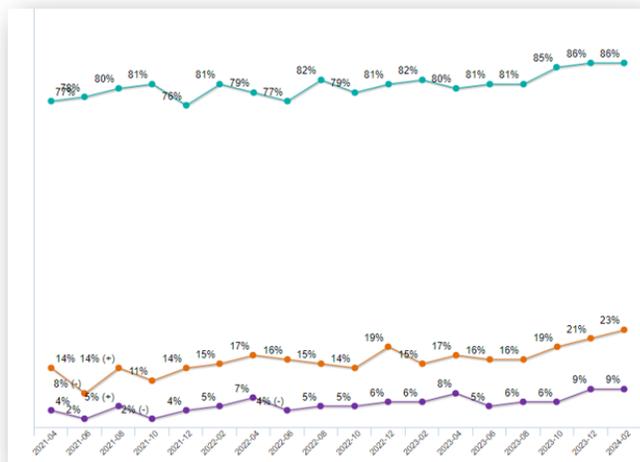
Lancement des poudres Fair Trade



Nouveau sponsoring TV en avril sur Confisuc



La notoriété de Saint Louis progresse encore nettement !



Notoriété assistée : « quelles sont les marques de sucre que vous connaissez » **avec la liste des marques**

Notoriété spontanée : « quelles sont les marques de sucre que vous connaissez » **sans liste**

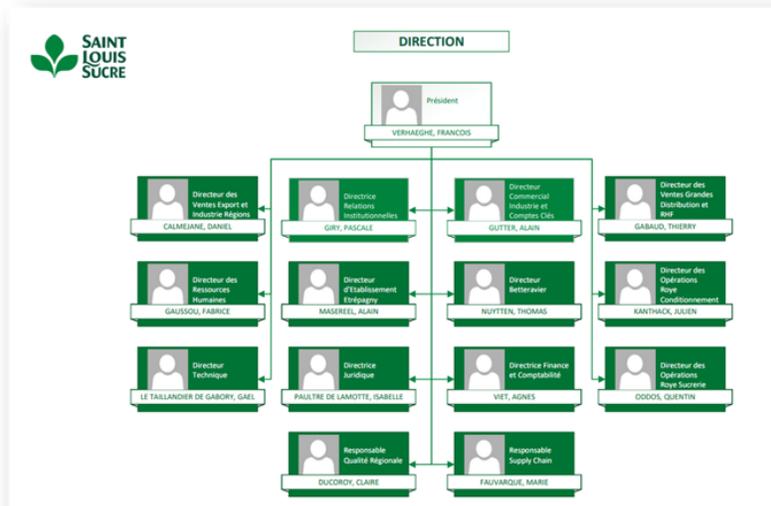
Top of mind : « la première marque de sucre à laquelle vous pensez »

Enregistrement du podcast « en toute transparence » sur nos actions RSE



#13 Saint Louis Sucre, "Comment développer l'éco-conception des emballages secondaires, emballages jamais vus des consommateurs ?" - En toute transparence | Acast

Organigramme des cadres en ligne sur l'Intranet !



La journée du 25 mai approche !

1064 inscrits dont :

- 700 planteurs et familles
- 63 salariés d'Etrépagny + familles
- 38 salariés de Roye + familles
 - dont 6 personnes en bus

Finalisation de l'organisation en cours :

- Démonstration de François Perret
- Coordination des prestataires



📅 25.05.2024 | Sugar Division

Saint Louis Sucre en fête !

Nous vous attendons nombreux le 25 mai ! Comme annoncé dans les invitations reçues par courrier par...

Bourse des emplois – mai 2024

OUVRIERS – EMPLOYÉS

H/F

Recrutement externe et interne :

[Opérateur process 2 / Agent de maintenance](#)
Roye Sucrierie - Décembre 2022

[Conducteur process 2 / Agent de maintenance](#)
Roye Sucrierie - Juillet 2023

[Conducteur process 2 / Agent de maintenance](#)
Etrepagny - Février 2024

[Conducteur process 2 / Agent de maintenance](#)
Roye Sucrierie - Mars 2024

[2 Caristes](#)
Roye Conditionnement - Avril 2024

[Electromécanicien](#)
Roye Conditionnement - Avril 2024

[Conducteur palettiseur](#)
Roye Conditionnement - Avril 2024

[2 Conducteurs de ligne conditionnement](#)
Roye Conditionnement - Avril 2024

[Surveillant lavoir / Agent de maintenance](#)
Etrepagny - Mai 2024

TECHNICIENS – AGENTS DE MAÎTRISE

H/F

Recrutement externe et interne :

[Mainteneur support mécanique](#)
Roye Sucrierie - Décembre 2022

[ERA/ERA posté](#)
Roye Sucrierie - Juillet 2023

[Mécanicien / Mécanicien posté](#)
Roye Sucrierie – Janvier 2024

[ERA/ERA posté](#)
Etrepagny – Janvier 2024

[Technicien bureau technique / utilités](#)
Roye Conditionnement - Avril 2024

[ERA/ERA posté](#)
Etrepagny – Mai 2024

CADRES

H/F

Recrutement externe et interne

[Ingénieur « Trainee » - CDD 18 mois](#)
Roye Sucrierie – Juin 2023

[Ingénieur « Trainee » - CDD 18 mois](#)
Etrepagny – Juin 2023

[Acheteur technique](#)
Roye Sucrierie – Avril 2024

[Responsable régional ventes industrie](#)
Roye Conditionnement – Mai 2024

EFFECTIFS PERMANENTS

Période : 30/04/2024

	CADRES			A.M. & Tech.			EMPLOYES			OUVRIERS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
BRESLES	-	-	-	-	1	1	-	-	-	3	-	3	3	1	4
CAGNY	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EPPEVILLE	-	-	-	4	2	6	-	-	-	4	-	4	8	2	10
ETREPAGNY	5	6	11	42	11	53	1	3	4	35	-	35	83	20	103
MARSEILLE	-	1	1	2	-	2	-	-	-	3	-	3	5	1	6
NASSANDRES	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
PARIS	-	4	4	-	2	2	1	-	1	-	-	-	1	6	7
ROYE	12	8	20	60	12	72	1	3	4	29	2	31	102	25	127
ROYE CONDITIONNEMENT	14	17	31	19	20	39	2	2	4	70	13	83	105	52	157
TOTAL	33	36	69	127	48	175	5	8	13	144	15	159	309	107	416

% effectif de la CSP / effectif total	16,59%	42,07%	3,13%	38,22%
---------------------------------------	--------	--------	-------	--------

Effectifs Saint Louis Sucre tous établissements confondus :

Au 30/04/2024 : 416 collaborateurs permanents.

- **Paris** : 7 salariés permanents
- **Nassandres** : 2 salariés permanents en congé de reclassement.
- **Roye Sucrierie**

Situation au 31 mars 2024	Sorties	Entrées	Situation au 30 avril 2024
128 permanents	1	0	127
2 CDD	0	0	2
6 contrats d'apprentissage	0	0	6
1 contrat de professionnalisation	0	0	1
0 CDD saisonnier	0	0	0
0 stagiaire avec convention	1	1	0

- **Roye Conditionnement**

Situation au 31 mars 2024	Sorties	Entrées	Situation au 30 avril 2024
157 permanents	2	2	157
2 CDD	0	0	2
6 contrats d'apprentissage	0	0	6
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
2 stagiaires avec convention	1	0	2

- **Epeville :**

Situation au 31 mars 2024	Sorties	Entrées	Situation au 30 avril 2024
10 permanents	0	0	10
0 CDD	0	0	0
0 contrat d'apprentissage	0	0	0
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
0 stagiaire avec convention	0	0	0

- **Marseille :**

Situation au 31 mars 2024	Sorties	Entrées	Situation au 30 avril 2024
6 permanents	0	0	6
0 CDD	0	0	0
0 contrat d'apprentissage	0	0	0
0 contrat de professionnalisation	0	0	0

- **Etrépagny :**

Situation au 31 mars 2024	Sorties	Entrées	Situation au 30 avril 2024
102 permanents		1	103
3 CDD / CDD saisonnier			3
7 contrats d'apprentissage			7
1 contrat de professionnalisation			1
0 stagiaire avec convention		1	1

- **Bresles :**

Situation au 31 mars 2024	Sorties	Entrées	Situation au 30 avril 2024
4 permanents	0	0	4
0 CDD / 0 CDD saisonnier	0	0	0
0 contrats d'apprentissages	0	0	0
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
0 stagiaire avec convention	0	0	0

- **Travail temporaire avril 2024 :**

- **Etrépagny :**

2 127 heures ont été effectuées au cours du mois d'avril se répartissant de la façon suivante :

- 1 208 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 919 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 13,97 personnes théoriques.

- **Bresles :**

434 heures ont été effectuées au cours du mois d'avril se répartissant de la façon suivante :

- 434 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 0 heure pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 2,85 personnes théoriques.

Mouvements de personnel

Marseille/Eppeville :

Pas de mouvements de personnel non-cadres en avril.

Roye Conditionnement :

Entrée : Frédéric VERRECHIA – Cariste approvisionnement emballages – pôle logistique – le 02/04/2024.

Sorties :

- **Michel CLARISSE –** Analyste programmeur – le 01/04/2024 – Départ à la retraite.
- **Olivier HAMART –** Electromécanicien – le 08/04/2024 – Licenciement pour inaptitude professionnelle d'origine professionnelle.

Roye Sucrierie :

Pas de mouvements de personnel non-cadres en avril.

Etrépagny :

Entrée : **ANEREL François** le 02/04/2024

Sensibilisation santé

Mai est le mois de la sensibilisation
au suivi de l'hypertension artérielle

FLASH SANTÉ

L'HYPERTENSION ARTÉRIELLE

QU'EST-CE QUE C'EST ?
C'est une augmentation anormale de la **pression du sang** sur la paroi des artères.

LE SAVIEZ-VOUS ?

- 1^{ère} maladie chronique dans le monde
- 1 personne sur 3 en est atteinte
- 1 hypertendu sur 2 ignore qu'il en est atteint

CAUSES

- Stress
- Alcool
- Age
- Surpoids
- Tabagisme
- Sédentarité
- Excès De Sel
- Matières Grasses

PRÉCAUTIONS

- Activité physique
- Alimentation Équilibrée

MESURE DE LA TENSION ARTÉRIELLE

FLASH SANTÉ

HYPERTENSION FAITES LE TEST !

Découvrez si vous présentez un risque grâce au formulaire disponible à l'infirmierie et mesurez votre tension si nécessaire

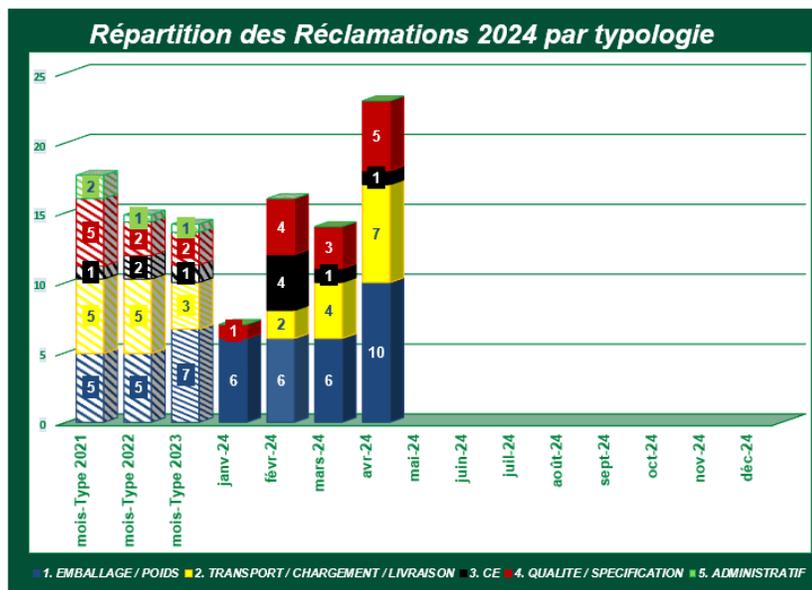
COMMENT MESURER VOTRE TENSION ARTÉRIELLE ?
POUR DÉPISTER LA MALADIE ET LA TRAITER

- CHEZ LE PHARMACIEN OU AVEC UNE INFIRMIÈRE
- CHEZ VOTRE MÉDECIN
- EN AUTO-MESURE :
Avec un tensiomètre électronique ou **marquage CE** (demandez votre tableau de suivi à votre infirmière Saint Louis Sucre)

L'infirmière proposera un dépistage à ROYE le jeudi 16 mai (sur RDV à l'infirmierie)

Non diagnostiquée, l'hypertension Artérielle peut-être mortelle
FAITES-VOUS DÉPISTER !

Bilan des réclamations SLS – Point au 06/05/2024



23 réclamations en avril / 14 en mars

- 12 Réclamations **finalisées justifiées** :
- 1 CE de plastique vert incrusté dans morceaux sécables pure canne (Roye Cdt)
 - 2 non-respects des règles client par transport
 - 2 bûchettes vides (Van Oordt)
 - 1 sacs fuyards car pb soudures mal positionnées (Roye Cdt)
 - 1 produits manquants sur palette (Dossin)
 - 1 palettes refusées car gerbées (transport)
 - 1 mauvaise qualité d'impression étiquette palette (Dossin)
 - 1 BB décentrés à l'arrivée chez le client (Transport)
 - 1 mauvaise connexion tuyau du transport chez le client
 - 1 plombs manquants sur un camion palettisés (Transport)
- 1 Réclamation **Unclear** :
- 1 particules noires (sucre charbonné ? La Fournée Dorée - unclear Roye Sucrierie car éléments jetés + photo floue)
- 10 Réclamations **En cours de traitement** :
- 1 citerne refusée pour sucre charbonné (General Mills – sera justifiée Roye Sucrierie)
 - 1 boîtes morceaux collantes (Système U)
 - 1 différence de Poids (SZIB-Pulatos)
 - 1 palettisation non-conforme
 - 1 retard livraison
 - 1 pearls sugar en miettes
 - 1 mottage (pack extra fin – conso)
 - 1 palettes penchées (Metro)
 - 2 bûchettes vides (conso)

Bilan des réclamations SLS – Point au 06/05/2024

CORPS ETRANGERS – AVRIL 2024

COMP/SLS/2024/0119

Consommateur – Morceaux sécables pure canne 1 kg Roye Cdt



Élément vert incrusté dans un morceau, découvert par un consommateur : il s'agit d'un morceau de lien de sache de Big bag de matière première

→ Justifiée – Roye Conditionnement

Bilan Audit SYSTÈME U du 5 avril 2024

Agrément renouvelé pour la fabrication de produits à la marque U avec la même note que lors du dernier audit (2021) = 18,9 / 20



**Merci à tous
pour votre
implication**

L'auditrice a demandé en conclusion de remercier les opérateurs pour la clarté des explications et a souligné avoir senti de la sérénité et de l'implication dans les réponses. Les autres points forts étaient :

- Ateliers rangés et propres
- Respect des cahiers des charges Système U (contrôles, recette,...)
- Pas de réclamations Système U concernant la sécurité des aliments
- Les actions du précédent audit sont clôturées

3 écarts :

- 1 seul test de traçabilité réalisé en 2023 sur les 2 planifiés,
- La dernière version du Bon à Tirer signée par Système U n'a pas pu être montrée durant l'audit
- Bacs éjection des détecteurs de métaux non fermés à clé => danger à prendre en compte dans l'analyse de risque food defense (malveillance)



Infos particulières

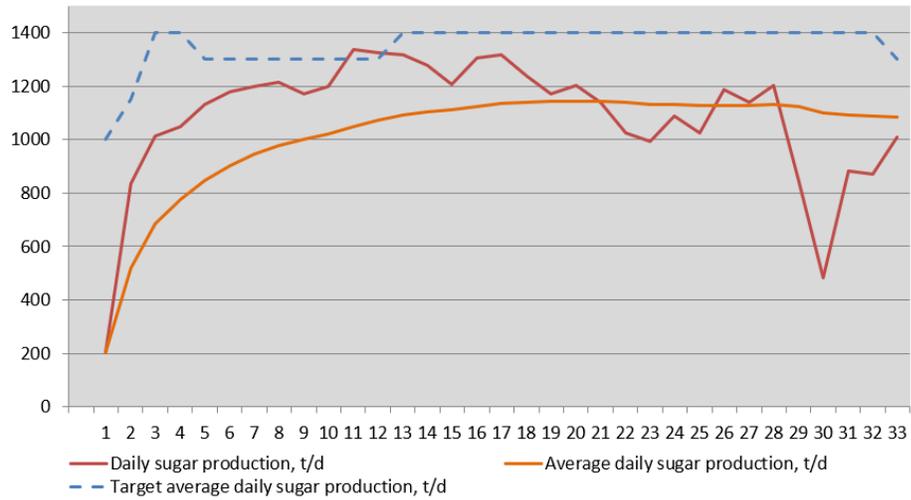
Démantèlements et défrichage EPPEVILLE



Etrépagny

Reprise sirop

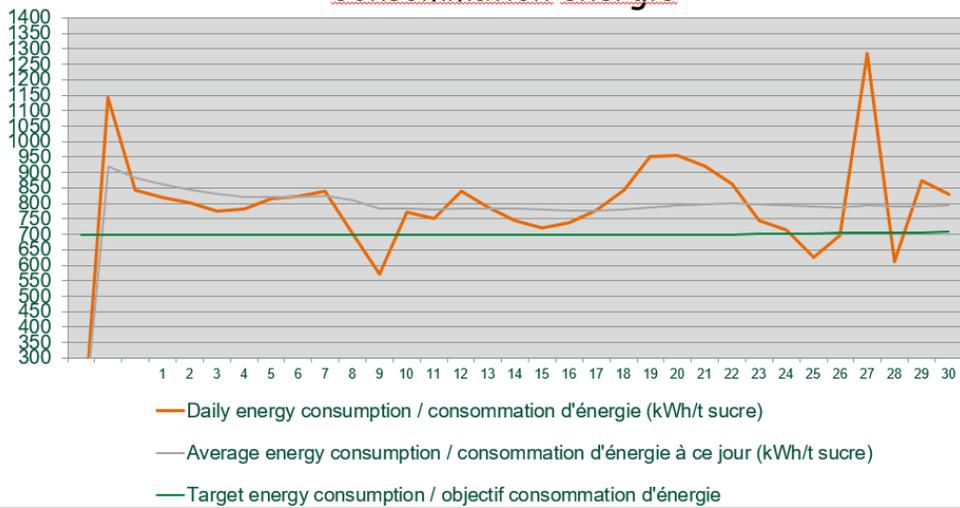
Allure sucre



Etrépagny

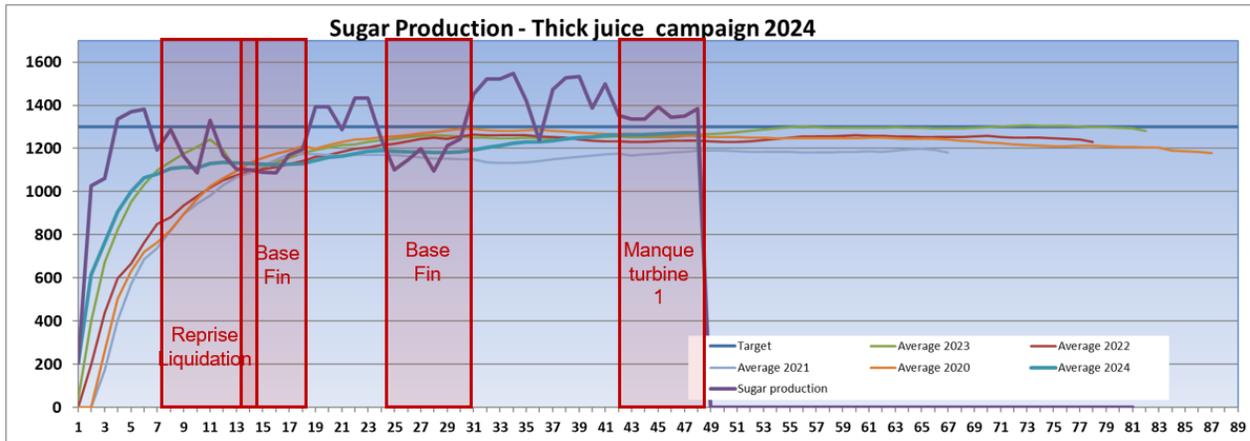
Reprise sirop

Consommation énergie



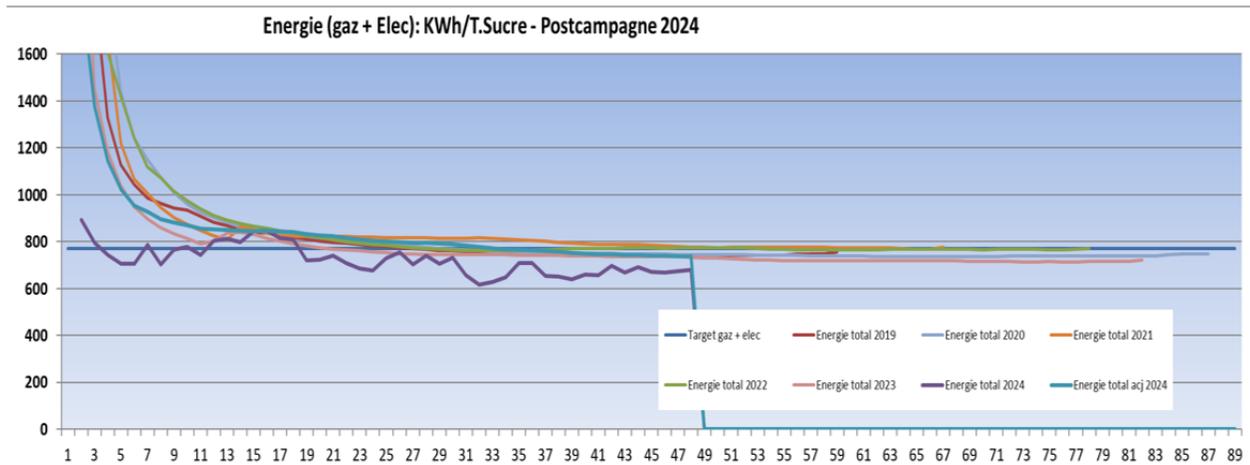
Roye Sucrierie

Intercampagne



Roye Sucrierie

Intercampagne



Roye Sucrierie

Intercampagne

Avancement des travaux d'intercampagne

- Entretien diffusion RT4 : travail de renforcement des internes sous bandage de sortie
- Turbo alternateur : isolement alternateur faible, besoin de sortir le rotor pour un nettoyage en profondeur
- Centrifugeuses : un panier de turbine 2^{ème} jet impossible à équilibrer – Analyse en cours chez le fabricant
- Four à chaux : constat de réfractaire abîmé (coup de chaud en campagne ?) à reprendre
- Presse à pulpes : fissures sur les futs de la presse 25, expertise en cours

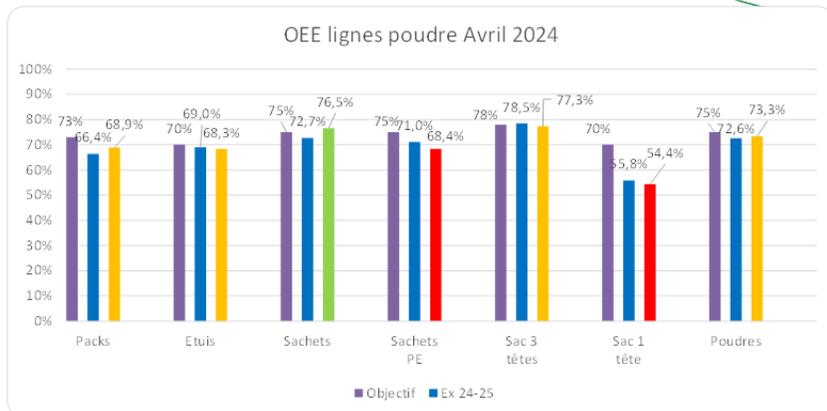


Conditionnement

OEE Lignes poudre



- OEE pôle poudre sous l'objectif à 73,3%
- Ligne packs et étuis impactées par les difficultés d'alimentation cassonade
- La ligne Sachets revient à l'objectif
- La ligne Sachets PE est en cours de maîtrise des nouveaux équipements
- Des problèmes sur le palettiseur ont principalement impacté la ligne sacs

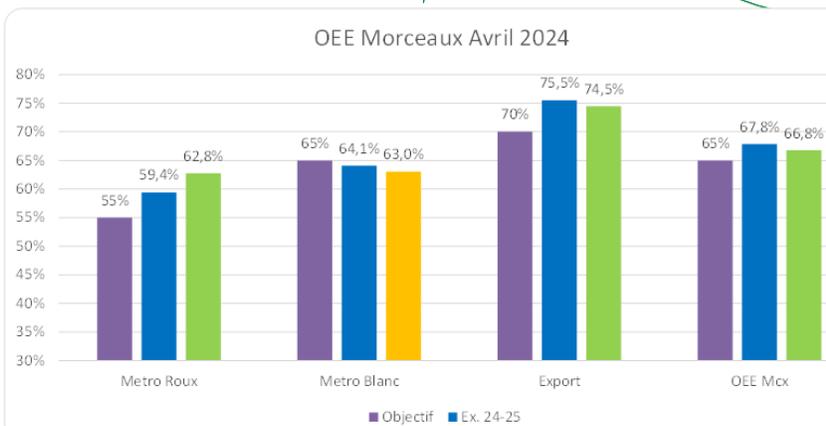


Conditionnement

OEE Lignes morceaux



- Le pôle morceaux signe un mois à 66,8 %
- Les lignes export restent au-dessus de l'objectif
- La ligne Roux est en amélioration à réception du sucre récent en provenance de Colombie
- Les lignes métro sont impactées par la ligne 12 et des problèmes de mise en boîtes sur la dernière semaine et la ligne 13 qui a eu des difficultés à se recalculer après le run en 3g
- Validation du run en 3g à une meilleure cadence



Prochaines réunions du CSE

- Mercredi 19 Juin à Etrépagny
- Mercredi 28 Août à Roye
- Mercredi 18 Septembre à Roye
- Mercredi 23 Octobre à Roye
- Mercredi 20 Novembre à Etrépagny
- Mercredi 18 Décembre à Roye

