

**PROCÈS-VERBAL  
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE  
DU MERCREDI 28 AOUT 2024**

**Membres du Comité Social et Économique Unique :**

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

**Représentants syndicaux au CSE Unique :**

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

Le Comité Social et Économique Unique s'est réuni le mercredi 28 août 2024 à 9 h 33, 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, Directeur des opérations de Roye Conditionnement et de Mme Isabelle MONGEAUD, Assistante de direction.

## ORDRE DU JOUR

I.	Approbation des procès-verbaux des réunions du Comité Social et Économique du 22 mai et du 19 juin 2024 et de la réunion extraordinaire du Comité Social et Économique du 19 juin 2024. ....	1
II.	Désignation d'un trésorier adjoint du CSE suite à la démission de M. BAUX.....	1
III.	Point sécurité. ....	1
IV.	Marche de l'entreprise.....	5
V.	Questions préalablement posées : .....	31
	Situation générale .....	31
1)	Date de démarrage prévisionnelle de campagne par site. ....	31
2)	Prévision des rendements et de durée de campagne.....	31
3)	Suivi de l'action Südzucker, combien de salariés ont été intéressés par le fonds de placement ?.....	31
	Point sécurité, qualité et environnement .....	32
4)	Planning des missions CSSVT à venir.....	32
5)	Suite à la mission CSSCT à Bresles, avez-vous remédié aux problèmes des PTI non opérationnels et des garde-corps ?.....	34
6)	Point sur la vidange du silo 75 à Étrépagny.....	34
7)	Comment comptez-vous vider les bassins de Roye avant le début de campagne, et est-ce une inquiétude ?.....	34
8)	Est-ce que l'ensemble des écumes a été vendu ?.....	34
	Logistique et commerciale .....	34
9)	Pouvez-vous nous donner les volumes de production 2024/2025 prévisionnels pour Marseille ; est-ce que tous les clients ont renouvelé leurs contrats ?.....	34
10)	Pouvez-vous nous donner le bilan des heures placées dans le CET par CSP ainsi que le nombre d'heures supplémentaires effectuées pour l'année écoulée ? .....	35
11)	Comment pouvons-nous avoir notre décompte personnel CET ?.....	35
12)	Est-ce que tous les plannings individuels de campagne ont été communiqués ? Combien de salariés se sont positionnés pour avoir des congés en campagne ?.....	36
13)	Comment expliquez-vous les départs des managers du conditionnement, et comment comptez-vous y remédier ? Quel est l'impact de ce turn-over sur la marche des ateliers ?.....	37
14)	Est-ce que la charge de travail supplémentaire demandée aux managers dans le cadre du projet Optimum va être quantifiée ? Que comptez-vous faire ?.....	39
	Roye Conditionnement .....	40
15)	Quelle organisation avez-vous prévue au laboratoire lors de la campagne ? Avez-vous prévu du renfort pour le surcroît d'activité car le personnel actuel ne pourra pas faire face ?.....	40
16)	Quand seront opérationnels les nouveaux OCCHIO ? .....	40
17)	Comment comptez-vous faire pour que les vidanges des silos soient finies pour la campagne ? .....	40
18)	Quels sont les plans d'actions concernant les fournitures d'emballages car peu d'évolution a été constatée depuis la dernière demande ?.....	41

19)	Les problèmes évoqués avec les transporteurs sont-ils résolus ?.....	41
	Étrépany. ....	44
20)	Point sur les travaux en cours : seront-ils opérationnels pour la campagne ? .....	44
21)	Quand seront formés les surveillants lavoir ?.....	44
	Roye Sucrierie.....	44
22)	Point sur les travaux en cours : seront-ils opérationnels pour la campagne ? .....	44
23)	Est-ce que vous pouvez équiper les services maintenance de tricycles comme à Étrépany ?.....	44
VI.	Activité du CSE.....	44

**SAINT-LOUIS SUCRE**  
**COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL**  
**REUNION ORDINAIRE**  
**MERCREDI 28 AOUT 2024**

*(La séance est ouverte à 11 h 23 sous la présidence de M. GAUSSOU.)*

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous reprenons en séance ordinaire. Il n'est pas nécessaire de refaire l'appel et nous abordons le premier point à l'ordre du jour.

**I. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES REUNIONS DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 22 MAI ET DU 19 JUIN 2024 ET DE LA REUNION EXTRAORDINAIRE DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 19 JUIN 2024.**

**M. GAUSSOU, Président.** - Les procès-verbaux ont été diffusés.

L'un d'entre eux fait-il l'objet d'observations ?

*(Aucun.)*

Si tel n'est pas le cas, je vous propose de passer à leur approbation.

- Vote : les procès-verbaux des réunions du Comité Social et Économique du 22 mai et du 19 juin 2024 et de la réunion extraordinaire du Comité Social et Économique du 19 juin 2024 sont approuvés à l'unanimité.

**II. DESIGNATION D'UN TRESORIER ADJOINT DU CSE SUITE A LA DEMISSION DE M. BAUX.**

**M. GAUSSOU, Président.** - Il s'agit de pourvoir au remplacement du trésorier adjoint du CSE suite au départ de M. BAUX. Il nous faut une trésorière ou un trésorier adjoint(e) dans le cadre des activités du CSE.

Quelles sont les candidatures ?

Je vois M. LE POULLEN qui est candidat.

Y a-t-il quelqu'un d'autre ?

*(Personne.)*

Les votants sont les 14 élus.

- Vote : M. Romuald LE POULLEN est désigné en tant que trésorier adjoint au soutien du trésorier actuel de notre CSE unique à l'unanimité.

**III. POINT SECURITE.**

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous poursuivons par les actualités avec la sécurité en premier chef.

Nous avons les résultats les plus récents.

Nous n'avons pas tenu de CSE en juillet. Nous allons regarder les résultats à fin juillet. Il n'y a

eu aucun accident avec arrêt en juin et en juillet. Au titre de 2024, nous sommes toujours sur 5 accidents avec et sans arrêt. Cela concerne donc les accidents du travail sans arrêt, puisqu'il n'y en a pas eu cette année.

Nous restons sur une bonne dynamique avec en revanche, en termes de faits accidentels, des éléments à signaler au titre des entreprises extérieures qui œuvraient chez SLS.

Pour la période juin et juillet, un certain nombre d'éléments sont à signaler : 3 sur Étrépagny 2 à la sucrerie de Roye et 1 à Bresles.

A Étrépagny, il s'agit de la manipulation d'un manche de presse.

**M. MASEREEL.** - Il s'agit d'un balai-brosse avec un système de pressage. Le balai a cassé et a entraîné une douleur au bras.

Sur le deuxième événement, cela concerne une entreprise sur le chantier point froid. La personne manœuvrait une bride qui lui est tombée sur un doigt.

Le troisième est malheureusement un peu un classique : la personne a essayé de desserrer quelque chose de trop serré avec une clef. La clef a ripé et occasionné deux points de suture. La personne a repris le travail dans la foulée. C'est malheureusement un schéma assez classique qu'il faut réussir à éviter.

**M. GAUSSOU, Président.** - Un élément est à signaler à Bresles.

**M. MASEREEL.** - En effet, à Bresles, un sous-traitant d'un sous-traitant devait intervenir pour une installation sur une chaudière provisoire. Nous lui avons demandé d'attendre que nous organisions la consignation, etc., mais il est parti tout feu tout flamme. Il a commencé - c'est une tuyauterie d'eau chaude - à démonter, alors que ce n'était pas totalement sécurisé. Il y a eu une projection d'eau sur la jambe.

**M. GAUSSOU, Président.** - Je vous signale également deux éléments à la sucrerie de Roye : une personne a reçu une tôle en cours de démontage sur le pied droit, occasionnant une contusion et une lésion.

Au chantier de l'évaporation, une échelle manquant de stabilité aurait été poussée par le salarié de l'entreprise extérieure. Elle a basculé au tout début de la montée de la personne, entraînant sa chute de sa hauteur.

Il y a un certain nombre d'éléments. Cela a été mieux au cours du mois d'août suivant. Il existe des points de vigilance par rapport aux activités des entreprises extérieures sur les différents chantiers de cette période d'été.

Les indicateurs que nous avons à l'écran s'améliorent. Le taux de fréquence est à 0 et le taux global de fréquence est positionné en dessous de 10.

Nous avons commenté les différents événements liés aux entreprises extérieures.

Nous sommes à 17 mois sans accident de travail avec arrêt chez SLS, slide 5.

Pour l'instant, c'est une bonne année 2024 statistiquement pour cet indicateur.

Le thème sécurité de juillet août portait sur les risques lors des déplacements dans les escaliers et sur les marches. C'est un thème classique. Il a été commenté dans les équipes et en septembre, le thème sera...

**M. MASEREEL.** -... Ce seront les risques liés à la campagne.

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous allons en effet rentrer dans la période de démarrage de campagne.

Ce sera une thématique propre plutôt à la sucrerie, liée à la campagne. Nous pourrions évoquer les risques routiers.

**M. MASEREEL.** - Les risques généraux seront à analyser et il y aura des notions d'analyse de risques.

**M. GAUSSOU, Président.** - Classiquement, nous faisons le retour d'expérience de ce qui se produit au sein du Groupe quand il y a un incident significatif.

En l'occurrence, nous avons eu des éléments de la part du Groupe.

Dans l'usine de Tienen en Belgique, au mois d'avril, il y a eu un incident important sur le plan du levage. Une colonne d'acier en levage a chuté à la suite de la rupture de la sangle de levage. Celle-ci avait été examinée par un laboratoire accrédité. Il n'y a eu aucun blessé, mais cela a été un événement sécurité important.

En termes de leçon, nous avons eu le rappel que les zones de levage devaient absolument être définies et balisées. Personne ne doit y aller. Le respect de ces règles est fondamental.

**M. ADAM.** - A l'égard des incidents de levage, il ne faut jamais effectuer de travaux de levage au-dessus du personnel.

Cet été, c'était un peu tendu à Étrépagny avec le levage. À un moment, cela tournait au-dessus des ateliers.

**M. MASEREEL.** - C'était organisé de manière à faire sortir les personnes de l'atelier chaque fois qu'il y avait une opération de levage, car la grue devait effectivement passer au-dessus. Il n'y a pas d'autre solution que de faire sortir les personnes.

**M. ADAM.** - Il n'y a pas d'autre solution, mais parfois, il y avait tout de même du personnel à l'intérieur. La coordination n'était pas...

**M. MASEREEL.** - L'organisation de la coactivité devait permettre cela.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Il y a quelque chose d'incohérent dans le point des mesures prises.

La sangle s'est rompue à deux endroits, mais dans les mesures à prendre, je ne lis pas qu'il faut contrôler les sangles de levage.

**M. MASEREEL.** - C'est indiqué à côté. La sangle a été envoyée pour examen, etc. Nous n'avons pas plus d'éléments.

**M. GAUSSOU, Président.** - C'est indiqué au-dessus.

**M. BOUCHELAGHEM.** - C'est un contrôle a posteriori. Normalement, toute personne qui utilise des sangles les contrôle.

**M. ADAM.** - Ce n'est pas la même législation. Cela s'est passé en Belgique.

**M. MASEREEL.** - Ils indiquent également qu'elle avait été contrôlée et qu'elle était bonne.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Ce n'est pas une question de législation, mais de bon sens.

**M. GAUSSOU, Président.** - Il est également préconisé de favoriser les anneaux de levage plutôt que les sangles.

**M. ADAM.** - Nous avons des contrôles réglementaires. Peut-être n'est-ce pas la même fréquence en Belgique ? Nous comparons des événements qui ne sont pas soumis aux mêmes contraintes réglementaires.

**M. MASEREEL.** - C'est pour cela qu'il ne faut pas prendre les incidents au pied de la lettre, c'est plus intéressant de rebondir sur la manière dont cela peut nous impacter et quelles

conclusions nous pouvons en tirer.

**M. ADAM.** - Ce qui est intéressant est que cela peut se produire.

**M. MASEREEL.** - Oui et cela permet de discuter sur le sujet et de rebondir.

**M. GAUSSOU, Président.** - Le deuxième événement à commenter est une fuite d'huile avec émission de fumée à Zeitz en Allemagne. C'est plus récent.

**M. MASEREEL.** - On l'a reçu en août, mais cela date peut-être d'avril.

Nous avons les précautions à prendre autour des machines de ce type, notamment les turbos avec mélange de vapeur et d'huile. Nous savons que les deux ne font pas bon ménage. Il est donc important d'exercer une surveillance régulière.

Nous constatons qu'un feu peut couvrir derrière un système de type calorifuge avec des conséquences. Ils ont arrêté la turbine pendant 30 jours. Les conséquences peuvent être encore plus importantes.

**M. LE POULLEN.** - Cela nous est également arrivé à Étrépagny sur une turbine.

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous pouvons évoquer un point complémentaire qui provient également du Groupe Südzucker.

Les pouvoirs publics en Allemagne sont attentifs, voire alarmés, par rapport à tout ce qui peut être de l'ordre du sabotage, notamment en termes de cybersécurité, dans un contexte de tension internationale sur lequel je ne vais pas m'étendre et par rapport au positionnement de la Russie sur certains éléments.

En toute hypothèse, en Allemagne peut-être plus qu'en France, les pouvoirs publics sont alarmés et ont fait des recommandations aux entreprises en termes de protection contre le sabotage qui nous ont été traduites.

Nous avons réfléchi sur ce que cela peut impliquer pour nous. La cyber sécurité est à renforcer. Des formations seront effectuées de plus en plus dans les entreprises. Nous allons les démarrer.

Après, de notre point de vue - je le dis aux élus que vous êtes - il faut renforcer la vigilance partagée sur tout ce qui peut être de l'ordre du sabotage, de comportements qui paraissent inappropriés, notamment vis-à-vis de la sécurité informatique.

Cela se traduit d'abord par cela pour nous collectivement, salariés SLS.

Cette thématique sera de plus en plus abordée notamment par le biais de formations en cyber sécurité que nous serons amenés à conduire essentiellement vis-à-vis de l'encadrement et qui deviendront obligatoires.

**M. ADAM.** - Ce risque a été identifié. Ce n'est pas nouveau, mais y a-t-il d'autres risques hormis la cyber sécurité ?

Südzucker est-il particulièrement visé ou est-ce l'industrie en général ?

Je pense à la SNCF - du moins le réseau ferroviaire - qui a été visée par une attaque avant les JO.

Aujourd'hui, devons-nous aussi être vigilants sur les installations ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous avons nos dispositions en termes de Food Defense d'ores et déjà avec notamment cette notion de vigilance partagée et d'intrusions. Si l'on constate des comportements inappropriés, des personnes atypiques présentes, nous devons collectivement y être sensibilisés et en réaction par rapport à cela.

**M. ADAM.** - Si Südzucker a une alerte, c'est que quelque part, ils ont été alertés.

**M. GAUSSOU, Président.** - Südzucker a été alerté par le gouvernement allemand qui dit : « Attention, certains Etats ou des extrémistes, etc., peuvent perpétrer des actes de sabotage. »

**M. MASEREEL.** - Ce n'est pas ciblé, c'est une diffusion générale sachant qu'en plus, une loi européenne existe sur cette partie d'organisation de la cybersécurité.

**M. GAUSSOU, Président.** - Cela s'appelle « Avis de sécurité pour l'économie » diffusé le 26 juillet vers les entreprises.

Südzucker, en tant que groupe industriel important en Allemagne, réagit forcément par rapport à cela.

À ce stade, nous faisons preuve d'une vigilance partagée et nous reparlerons de la thématique de la cyber sécurité, je pense.

S'il n'y a pas de questions complémentaires sur le domaine de la sécurité, nous passons aux actualités betteravières. C'est un point important à l'approche de la campagne.

Je passe la parole à Alain. Les chiffres peuvent dater un peu, mais nous avons des informations un peu plus fraîches avec les prélèvements actuels.

#### **IV. MARCHE DE L'ENTREPRISE**

**M. MASEREEL.** - Oui, nous allons passer sur le climat. Vous avez tous constaté qu'il a beaucoup plu et que l'été n'a pas été très chaud. Nous en avons déjà parlé un peu en anticipation. Au cours du mois d'août, nous avons largement dépassé nos moyennes de 10 ans. Nous avons des taux de pluviométrie élevés.

Concernant la situation du parasitisme, au niveau pucerons, sur la carte, vous avez l'évolution du nombre de traitements nécessaires. Si nous étudions nos secteurs, il y a eu un certain nombre de traitements. Cela reste maîtrisé au regard des craintes que nous pouvions avoir.

Nous avons très peu de visibilité d'attaques de jaunisse. C'est le point positif. Pour autant, nous avons un autre sujet concernant la cercosporiose qui est un peu plus importante. Elle a commencé dans la partie sud de Paris et l'Est. Elle vient attaquer les feuilles et donc cela signifie une dégradation de la photosynthèse au niveau de laquelle il faut donc être vigilant.

Nous effectuons les traitements.

**M. ADAM.** - Est-ce un champignon ?

**M. MASEREEL.** - C'est une forme de champignon, cela attaque la feuille. A l'origine, c'est un insecte.

Je vais directement passer à un point de satisfaction : SLS a passé la certification RedCert qui était jusque-là de niveau Argent. Cette année, nous avons obtenu le niveau Or. C'est une certification en liaison avec les exploitants agricoles pour garantir un bon niveau de durabilité de la production de la betterave.

C'est important pour les produits que nous vendons ensuite, en l'occurrence la partie pulpe.

Il y a eu les prélèvements de juillet et août. Celui du 26 août se terminant, les analyses étaient hier et ce matin, donc nous n'avons pas la fin des analyses. Nous allons avoir les résultats.

Voici slide 15 le graphique habituel. Vous avez en rouge l'année en cours. Le rendement racines a progressé, mais en étant toujours faible. Il n'y a pas de miracle attendu. Nous avons presque un mois de retard de la végétation, la météo n'a pas été des plus favorables au premier semestre, donc nous avons toujours ce phénomène et les prélèvements que nous avons pu effectuer hier et avant-hier sont à peu près dans la même lignée.



De manière assez logique, la richesse a progressé. A priori, la richesse du prélèvement d'hier ne progresse pas aussi fortement que celui de la quinzaine précédente. Nous allons rester sur une richesse qui reste faible.

Concernant la résultante du tout qui est le rendement racine, nous sommes en dessous des cinq dernières années en termes de prévisions.

Globalement, cela nous amène à conforter la tendance plutôt moyenne, voire faible en termes de rendement sucre/hectare, donc la production globale de sucre avec une durée de campagne que nous estimons aujourd'hui aux alentours de 115 jours cette année et un démarrage que nous avons imaginé dans un premier temps aux alentours du 15 ou 16.

Des discussions sont encore prévues avec les commissions interprofessionnelles agricoles, mais nous envisageons désormais de décaler à la semaine suivante, donc aux alentours de la semaine du 25 septembre. Cela décale d'une semaine pour se donner une semaine de plus de rendements.

Voilà pour les principales informations sur la prochaine campagne.

**M. DESSAINT.** - Ce sera le 25 au plus tard ou cela peut-il encore être décalé ?

**M. MASEREEL.** - Il y a toujours l'équilibre des uns et des autres.

Les agriculteurs vont certainement pousser le plus loin possible, mais avec 115 jours en démarrant le 25 septembre, on se retrouve mi-janvier. C'est toujours une problématique d'aller un peu trop loin en janvier.

Je pense que nous allons arriver sur cette semaine-là, en sachant que pour les 2 usines concernées, il y a les périodes de reprise sirop qui seront en anticipation comme habituellement.

**M. MOREL.** - A combien exactement se situe la tonne à l'hectare ?

**M. MASEREEL.** - Elle est à 7,6 à Roye.

**M. GAUSSOU, Président.** - Le sucre/hectare est à 7,6 t au 12 août.

Étrépagny est un peu au-dessus à 8 t/ha.

**M. MASEREEL.** - C'est au 12 août. Ce n'est pas le final.

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous sommes très clairement en dessous de la moyenne 5 ans. Cela se traduit par une campagne de 115 jours - ce qui reste tout de même significatif - et un démarrage décalé pour favoriser la montée en sucre jusqu'au bout.

La date de démarrage finale sera précisée rapidement, car les commissions ont lieu cette semaine.

**M. ADAM.** - Je pense aux planteurs qui ont de mauvais résultats sur les autres récoltes.

Cette année, ils ont eu un très bon résultat financier en nous vendant de la betterave. Les discussions doivent être tendues avec eux. Comme une part de leur rémunération est indexée au cours du sucre qui descend et que les rendements descendent, les discussions vont-elles être tendues ? Comment est-ce ?

**M. MASEREEL.** - C'est sur le graphique d'après, slide 17.

En 2023, le prix de la betterave a terminé à un peu plus de 50 €/t à 16°. Si nous le ramenons dans l'historique et en tenant compte de la comparaison avec nos concurrents qui raisonnent en betteraves décolletées, nous sommes plutôt à 54 €. C'est un bon niveau de rémunération.

Effectivement, ils auraient peut-être souhaité que ce soit à ce niveau, mais nous en parlerons après. Les prix de vente ne sont pas ceux de 2023, donc il y aura une tension à ce niveau.

En septembre, nous allons proposer un certain nombre de contrats aux agriculteurs pour la campagne 2025. C'était effectivement une bonne rémunération sur l'année en cours. Ils peuvent pronostiquer quelque chose de moins bon, ils peuvent également comparer avec les céréales qui sont très mauvaises cette année.

Globalement, la betterave reste une culture attractive, même si nous revenions aux 40 €/t de 2022.

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous pouvons dire que 2022 et 2023 étaient des années exceptionnelles.

Pour 2024, nous savons qu'une partie des prix de vente reste de bon niveau, car nous avons nos anciens contrats. Nous avons déjà indiqué aux planteurs qu'ils auraient au moins 30 €. C'est plutôt pour l'année suivante que la question sera plus accrue, car nous serons avec les prix actuels.

Comme disait Alain MASEREEL, par rapport aux autres cultures, cela reste plus attractif, en toute hypothèse.

Les discussions de 2025 seront intéressantes.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Quand sera communiquée la date officielle de début de campagne aux salariés ?

**M. MASEREEL.** - Il y a des commissions interprofessionnelles cette semaine, aujourd'hui à Roye et demain à Étrépagny.

Les dernières discussions avec les organisations betteravières nous permettront de communiquer de manière ferme d'ici la fin de la semaine.

**M. BOUCHELAGHEM.** - En début de semaine prochaine, tous les salariés auront-ils un planning de campagne ?

**M. MASEREEL.** - Aujourd'hui, ils ont tous le planning.

En général, nous faisons démarrer les plannings avant. Ils ont peut-être été calés au 15 septembre, mais c'est fictif. Après, nous indiquons quand nous démarrons réellement. Cela sera diffusé très rapidement, sachant qu'il y a aussi la partie reprise sirop qu'il faut finir d'évaluer.

À Roye, je pense que l'anticipation de la reprise sirop n'est pas longue, peut-être dans la même semaine et Étrépagny se situera potentiellement la semaine un peu avant, la semaine du 19, mais ce sera en fin de semaine.

**M. GAUSSOU, Président.** - Pour finir sur la partie betteravière, il y a quelques éléments complémentaires.

**M. MASEREEL.** - Il y a eu beaucoup d'événements et de communications autour de la ferme agroécologique d'Étrépagny SLS avec une communication auprès des commerciaux, des journalistes et avec une démultiplication sur le sujet de la décarbonation liée à la partie agricole.

Il y a également eu une réunion des planteurs pour communiquer de manière assez importante sur ce que nous menons, ce que SLS peut apporter à travers son expertise en matière agricole, comment SLS peut aider les agriculteurs à baisser les impacts, l'empreinte carbone de la culture. C'est un enjeu important pour toute la filière.

**M. GAUSSOU, Président.** - Concernant la partie commerciale, voici l'actualité du moment.

En termes de prix mondiaux, si nous partons du général pour aller au particulier, les tendances sont à une récolte brésilienne qui avait très bien démarré, mais il y a eu une mauvaise récolte

au mois de mai. En Inde, il y a eu un déficit de pluviométrie important, donc plutôt des régions en dessous de la moyenne en termes de prévisions. C'est un premier point.

De fait, le prix mondial se maintient globalement autour de 500 €. Au 31 juillet, nous étions à 497 € pour le sucre blanc sur le marché de Londres, donc nous restons sur la tendance des mois précédents.

En termes de prix constaté en Europe, le deuxième indicateur que je vous commente classiquement, il reste positionné en légère décroissance à un niveau élevé à 827 €/t au mois de mai. La région 2 qui nous concerne est à 838 €. Nous sommes donc toujours, comme nous le répétons mois après mois, sur une exécution de contrats de sucre à un niveau de prix qui est resté élevé.

Sur le plan de SLS, les sorties ont été plutôt faibles en juin avec les éléments chiffrés dont je dispose et les retours des commerciaux en juillet août sont les mêmes. Nous verrons après la question de la vidange des silos, une question spécifique a été posée dans le cadre du CSE.

Concernant les engagements des sucres industrie et grande distribution, nous sommes sur des niveaux de prix qui n'ont cessé de diminuer significativement. Nous sommes entre 500 et 550 € actuellement, valeur blanc départ usine. La baisse des prix que nous commentons depuis des mois a continué.

Dorénavant, nous sommes dans une zone entre 500 et 550 comme je le disais qui est au-dessus du prix mondial, mais guère plus. Le prix mondial est à 497 € fin juillet. C'est un élément de vigilance pour nos commerciaux et pour le Groupe.

Le prix des betteraves sera à voir en regard, nous le suivrons pour 2025. Néanmoins, nous sommes sur des niveaux de prix qui ont baissé très vite.

**M. ADAM.** - A quel moment faut-il que nous nous inquiétions ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Il faut d'ores et déjà être en vigilance. Quand on passe de 900 € à 550 €, même si les coûts ne sont pas les mêmes, car l'impact de la matière première ne sera pas la même, il faut forcément être vigilant et prudent. Ce n'est pas une inquiétude, plutôt de la vigilance forte sur l'engagement de nos dépenses, sur l'activité commerciale pour éviter que cela continue de décroître, etc.

Pour la division sucre, c'est le sujet prioritaire actuellement.

Il y aura probablement des réflexions pour savoir ce qu'il faut planter l'année prochaine par pays. Y en a-t-il trop ici, pas assez ici ? Faut-il réduire un peu ? C'est inévitable.

Les prix ont baissé parce que de l'export a dû être effectué. Nous avons exporté en Europe, donc nous nous sommes exposés par rapport au prix mondial, ce que nous voulons éviter.

Les sucres ukrainiens ont également fait baisser fortement. Nous avons constaté que depuis juin, des garde-fous sont mis en place par rapport aux sucres ukrainiens. C'est positif avec un blocage au-dessus de 200 000 tonnes et un peu plus. C'est cela qui a milité pour la baisse des prix. Nous sommes sur de la volatilité, comme nous l'avons toujours dit : c'est monté très vite et cela descend aussi assez rapidement.

Nous devons être vigilants et ajuster l'offre et la demande comme nous avons su le faire.

**M. ADAM.** - Le sucre ukrainien est de l'ordre de 200 000 tonnes et cela correspond à une sucrerie en Europe.

**M. GAUSSOU, Président.** - Oui, pour toute l'Europe et il y a un garde-fou.

**M. DIEVAL.** - Est-ce du sucre export ou du sucre conditionné ?

**M. ADAM.** - C'est aussi du conditionné.

**M. DIEVAL.** - Nous font-ils directement concurrence avec du conditionné ?

**M. DESSAINT.** - J'ai cru comprendre que l'on en trouvait à Étrépagny dans les restaurants.

**M. GAUSSOU, Président.** - Le volume de 262 000 t a permis de déclencher le mécanisme de protection avec application immédiate du droit de douane.

Sur cela, le garde-fou est tout de même important. Après, il faudra voir comment la campagne se déroule. En Belgique et en France, il y aura moins de sucre à cause de la pluie.

En Allemagne, ce n'est pas le cas, la campagne devrait être bonne, sauf éléments parasites ou autres qui interviendraient encore, mais nous nous attendons à une bonne campagne en Allemagne et Pologne. C'est contrasté en fonction des pays.

La division sucre va réfléchir pour ajuster l'offre et la demande l'année prochaine pour que les prix se maintiennent comme il faut.

**M. ADAM.** - Est-ce une réflexion sur la réduction des surfaces ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Oui, probablement en fonction des régions et d'une analyse fine.

Pour nous, cette année, nous avons engagé beaucoup de sucre à des niveaux de prix intéressants.

L'exercice financier 2024-2025 n'est donc pas un élément d'inquiétude.

**M. DESSAINT.** - C'est tout de même un peu un élément d'inquiétude. J'ai connu des CSE où l'on nous disait qu'il fallait des campagnes d'au moins 125 jours. On dit que l'on va diminuer. On peut être un peu inquiet sur l'avenir.

**M. GAUSSOU, Président.** - J'ai été précis dans mes propos, j'ai dit : « L'exercice financier 2024-2025 n'est pas un élément d'inquiétude. » C'est important. Cette année, l'entreprise fera du résultat.

Cela étant, 115 jours ne sont pas une durée négligeable.

**M. ADAM.** - Vos prédécesseurs nous ont martelé en CSE qu'il fallait 120 à 130 jours, nous l'avons bien compris.

**M. GAUSSOU, Président.** - La raison des 115 jours est la météo et la population betteravière à l'hectare. C'est conjoncturel et cela appelle la vigilance.

Je ne peux pas dire autre chose pour l'instant.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Pour notre part, organisation syndicale CGT, nous espérons que lors de la réunion sur la stratégie de SLS, vous nous exposerez les pistes envisagées pour l'avenir.

**M. GAUSSOU, Président.** - Comme nous le faisons à chaque fois.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Chaque fois, vous faites du copier-coller.

Cette fois-ci, vous intégrerez la baisse du cours du sucre, n'est-ce pas ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Vous l'entendrez à nouveau les années suivantes, la stratégie est : pas d'excès d'offre par rapport à la demande, sinon les prix descendent.

**M. MASEREEL.** - De la même manière, quand on intègre la notion de volatilité, une hausse ne signifie pas que cela reste haut. Nous sommes dans un schéma où cela peut monter ou baisser très vite. Par exemple, nous avons affirmé que ce n'est pas parce que nous avons réalisé une superbe année qu'il fallait se reposer sur nos lauriers et ne pas travailler dessus.

Le programme Optimum était également dans cette logique : même si nous obtenons un bon résultat cette année, travaillons sur les économies.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Depuis la fin des quotas, on connaît la volatilité du sucre, il n'y a pas de souci, mais j'évoque les orientations stratégiques SLS, parce que chaque année, on nous dit qu'il faut une vision pour préparer l'avenir avec des belles phrases du style : « Nous souhaitons consolider et prioriser notre position pour le marché français. »

Que fait-on en ce sens ? C'est ce qui nous intéresse.

Qu'est-ce qui est effectué depuis toutes ces années où l'on nous répète que le marché est volatil, que l'on a connu une période où les cours du sucre étaient élevés ? On sait que les cours ne resteront pas à ce niveau et qu'ils vont redescendre. Que fait-on pour se préparer à cette baisse ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Commercialement, nous lançons des nouveaux produits. Vous avez les éclairages régulièrement. Nous avons l'activité sur le terrain, nous travaillons sur les réseaux. Vous avez des éclairages au fur et à mesure des CSE, pour vous éclairer sur la stratégie de l'entreprise.

Nous essaierons d'être encore plus précis.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Nous nous apercevons que la part des marques distributeurs ne cesse d'augmenter par rapport à celle de SLS, que les volumes baissent et que nous avons perdu des clients.

Que peut-on faire ? Vont-ils à la concurrence ou baissent-ils leurs volumes ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Récemment, la baisse de la consommation est un autre facteur. Je n'en ai pas parlé, mais notamment sur le chocolat, il y a moins de consommation depuis la COVID.

**M. BOUCHELAGHEM.** - C'est peut-être aussi lié à la hausse du cacao. Il y a des réalités derrière cela.

**M. GAUSSOU, Président.** - Que peut faire SLS par rapport à cela ?

C'est difficile aussi.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Il y a des réalités industrielles, nous le savons.

Nous savons que le sucre de bouche diminue aux alentours de 2 % chaque année. C'est une réalité.

**M. GAUSSOU, Président.** - Sur certains produits, cela s'est amplifié, notamment le chocolat. Nous essaierons d'être plus concrets.

La clef reste l'offre par rapport à la demande et être le plus ajusté possible.

Peut-être la campagne sera-t-elle très moyenne et que les prix remonteront, je ne sais pas. Nous sommes dans un univers volatil avec des éléments que nous ne maîtrisons pas, notamment la pluviométrie, etc.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Il en va de même pour nos concurrents.

**M. GAUSSOU, Président.** - L'année dernière en Allemagne, le syndrome basse richesse les a impactés. Cela sera-t-il le cas cette année ? Peut-être et, dans ce cas, dans deux mois, on dira qu'il n'y a pas assez de sucre.

Chaque fois, nous vous donnons les éléments factuels le mieux possible.

Clairement, les prix actuels constituent un élément de vigilance pour la division, d'autant plus que l'on s'habitue vite à des bons niveaux de prix. Quand cela descend, la direction de

l'entreprise cherche forcément à comprendre et juguler tout cela.

**M. ADAM.** - Vous nous parlez d'avoir une politique de coûts maîtrisée.

**M. GAUSSOU, Président.** - Je parle de l'offre.

**M. ADAM.** - Oui, mais Monsieur MASEREEL a parlé du projet Optimum.

Je rappelle que nos coûts sont l'achat de la betterave, l'énergie et le transport. Le projet Optimum n'impacte pas ces coûts.

**M. MASEREEL.** - L'énergie ne représente pas que de l'achat, c'est également de la consommation.

**M. ADAM.** - Cela, ce sont des investissements.

**M. MASEREEL.** - Non, pas uniquement.

**M. GAUSSOU, Président.** - Cela permet de rebondir sur l'activité Retail de Roye Conditionnement.

**M. KANTHACK.** - En ce moment, il y a des négociations sur les marques distributeurs, les contrats, les volumes conditionnés sur l'année prochaine. Nous n'avons pas encore le résultat de l'ensemble des discussions. Néanmoins, nous en avons quelques-uns récents.

Le contrat Aldi est signé à la même hauteur de volume que le contrat de l'an passé. C'est important, car c'est un gros client morceaux. Carrefour est également re-signé avec une augmentation sur les morceaux et les sachets. Après, il y a Auchan, mais c'est très peu représentatif du volume. Nous attendons surtout Intermarché où nous espérons revenir, Leclerc et Système U.

Pour l'instant, au Conditionnement, nous n'avons pas ces éléments, donc c'est difficile de connaître exactement la marche des lignes.

Néanmoins, nous sommes en août. La campagne démarre, donc nous devons prendre des décisions. Avec Marie, nous avons statué sur le rythme continu, sur quelle ligne et à quelle date.

Nous partons sur la ligne sachets en continu et les 2 lignes morceaux export 14 et 15 en continu en plus de l'activité d'ensilage habituelle, cela à partir du 21 octobre.

Pourquoi le 21 octobre ?

Nous ne pouvons pas lancer le rythme continu pendant la vidange du silo base fin, car nous ne saurons pas alimenter le conditionnement 7 jours. Nous devons donc attendre la vidange du silo base fin, nous le démarrons et, pour l'instant, nous avons un arrêt à Noël.

Tout cela peut être remis en question selon les résultats des négociations.

Il faut bien partir sur quelque chose, donc nous avons pris cette hypothèse qui nous paraît cohérente avec notre expérience.

**M. DIEVAL.** - Est-ce un arrêt à Noël ou un arrêt spécifique Noël ?

**M. KANTHACK.** - C'est l'arrêt du cycle continu, mais nous voudrions travailler le week-end des 21 et 22 décembre, sachant qu'à Noël, nous arrêtons toujours à 18 heures le 24 décembre.

C'est plutôt : comment arrêtons-nous pour repasser sur un rythme 3x8 classique et le ferons-nous ?

Pour l'instant, nous avons prévu cela.

Un roulement a déjà été effectué dans les OGT, nous les redémarrons à cette date.



**M. KRAJDA.** - Au tamisage, il y en aura aussi.

**M. KANTHACK.** - Parlez-vous de l'ensilage ?

**M. KRAJDA.** - Oui.

**M. KANTHACK.** - Oui, car nous n'ensilons pas de base fin d'ici là et l'idée est d'essayer de faire une longue période de base fin derrière, mais on doit pouvoir suivre.

C'est une hypothèse.

**M. BOUCHELACHEM.** - Pour nous, l'essentiel est que vous gardiez à l'esprit qu'il y a des délais de prévenance à respecter, que les salariés doivent pouvoir s'organiser derrière, que cela ne se fasse pas au dernier moment comme parfois.

**M. KANTHACK.** - C'est pour cela qu'on l'a prévu de cette manière.

Les années passées, nous n'avons pas toujours travaillé ainsi. Nous avons eu de longues discussions même en CSE d'établissement où nous ne partageons pas forcément nos avis. Nous attendions d'avoir des certitudes pour les partager avec vous.

Aujourd'hui, je vous partage les hypothèses que nous avons prises à deux. Nous partons sur cela et nous ajusterons en fonction.

**M. DESSAINT.** - Démarrons-nous à cette date, avant ou après ?

**M. KANTHACK.** - Tout dépendra. Si des contrats se signent et qu'il faut plus de rythme continu, je ne vois pas comment nous pourrions démarrer avant, car nous ne pourrions pas alimenter. Nous pourrions peut-être aller plus loin. Est-ce que cela peut concerner d'autres lignes ? Je ne sais pas.

J'ai des doutes, d'où notre choix, mais je n'ai pas de certitude.

**M. ADAM.** - Est-ce la ligne morceaux export qui démarre le 21 ?

**M. KANTHACK.** - Ce sont les deux lignes de morceaux export et la ligne sachets.

**M. ADAM.** - Est-ce contracté aujourd'hui ?

**M. KANTHACK.** - Non, tout n'est pas contracté. Nous avons de la visibilité plus fine que ce que nous avons pu avoir sur le retail, mais pas encore. Nous finissons également avec des stocks importants. Il y a moins sur cet exercice, il faut donc ajuster.

L'idée est d'organiser le rythme continu qui n'est pas très populaire au printemps, car il y a les vacances de Pâques, etc. Nous essayons de le maximiser lors de la campagne et d'éviter de démarrer pour peu de tonnes en campagne sirop.

Cela peut donc changer.

**M. LE GUERN.** - Nous ne produirons que de la base moyen jusqu'au 21 octobre, est-ce cela ? Constituons-nous du stock dans les magasins ?

**M. KANTHACK.** - Oui, c'est la stratégie que nous sommes en train d'adopter.

**M. GAUSSOU, Président.** - Voilà les informations fraîches que nous souhaitons partager avec vous.

**M. PUECHAL.** - Il ne sera pas évident de vider la base moyen et la base fin en même temps.

**M. KANTHACK.** - C'est pour cela qu'il y a un décalage.

Actuellement, nous vidons la base fin, mais également la base moyen et le but est que le silo base fin ne soit pas complètement vide fin septembre. Il faut qu'il soit vide à la mi-octobre et

la base moyen doit l'être avant pour ne pas se retrouver à devoir produire pendant 4 jours une qualité et pendant 4 jours une autre.

**M. GAUSSOU, Président.** - Au mois de juin, il y a eu différentes communications sur les réseaux sociaux avec l'intervention de Thomas NUYTTEEN sur BFM Business.

Nous avons communiqué sur notre ferme agroécologique, sur les étiquettes mises en œuvre par SLS pour booster les ventes des sucres à confiture et il y a eu une visite par l'équipe de Roye Conditionnement chez Van Oordt qui est l'activité packaging de Südzucker aux Pays Bas.

**M. KANTHACK.** - Cela concerne le passage au papier avec suppression du plastique dans les bûchettes pour voir ce que cela donne.

**M. GAUSSOU, Président.** - Dans les médias, il y a eu des articles dans les Echos à la suite de la visite de journalistes à Étrépagny.

Il y a eu également l'intervention d'un jeune cadre de SLS nommé Hugho DEBREU qui a participé à une matinée décarbonation au sein de l'ILEC.

Nous pouvons signaler qu'à cette occasion l'ancien ministre de l'Agriculture Julien DENORMANDIE est intervenu ; il était en poste avant le ministre actuel M. FESNEAU.

**M. PUECHAL.** - Par rapport à la communication sur les réseaux, a-t-on un quantitatif des vues et du nombre de visites ?

**M. GAUSSOU, Président.** – Oui, je pense. Je ne l'ai pas là, mais nos expertes en communication Camille BOUCLIER et Jessica CAHITTE ont cela. Elles le suivent. De mémoire, cela avait tendance à monter, notamment sur Instagram.

**M. DE LA BOUVRIE.** - Cela monte beaucoup au niveau de la citation des marques en spontané, quand on demande aux consommateurs : « Citez-nous des marques », SLS ne cesse de monter.

C'est bien.

**M. PUECHAL.** - Les chiffres étaient très bas.

**M. DE LA BOUVRIE.** - Oui, mais on progresse.

**M. GAUSSOU, Président.** - Une photothèque et une présentation sont dorénavant disponibles pour les salariés qui en ont besoin, lorsqu'ils doivent faire une présentation sur PowerPoint. Cette présentation a été revue et mise en œuvre par notre équipe communication.

Concernant la partie sociale, les effectifs à fin juillet ont remonté. Ils sont à 417 avec notamment l'arrivée de 3 personnes au Conditionnement : Mme SELLIER assistante commerciale, M. DECLERCK conducteur de ligne Conditionnement et M. PUZIACK opérateur dépotage qui a rejoint l'entreprise début juillet.

En regard, Régis FRANÇOIS est parti à la retraite au 1<sup>er</sup> juillet. Il était technicien méthode.

A Étrépagny, deux arrivées sont à signaler : M. PAVIE, ERA posté qui nous a rejoints le 10 juin et Mme ROUET, responsable laboratoire. Nous avons eu l'occasion d'évoquer ce poste. Elle a rejoint l'entreprise le 29 juillet.

De fait, les effectifs tendent de nouveau vers 420 personnes, chiffre que j'ai toujours annoncé peu ou prou comme assez stable. Nous constatons que c'est une réalité sur le terrain concrètement.

La bourse des emplois que je vous présente en slide 30 date un peu, car elle était de juillet. Nous sommes en train de l'actualiser pour septembre par rapport aux recrutements qui ont eu lieu.



Certains sont en cours et ont été entérinés en août.

Des recrutements avancent chez les cadres. Ils seront également communiqués prochainement.

**M. DESSAINT.** - Les recrutements pour la maintenance à Roye Conditionnement sont-ils en cours ?

**M. KANTHACK.** - Nous avons défini le besoin mi-août. Cela démarre.

**M. DESSAINT.** - Cela devient urgent.

**M. KANTHACK.** - En attendant, nous renforçons avec de l'intérim.

**M. GAUSSOU, Président.** - Evoquez-vous l'électromécanicien, Monsieur DESSAINT ?

**M. DESSAINT.** - Oui.

**M. KANTHACK.** - Il ne restera certainement pas.

**M. ADAM.** - A Roye Sucrierie, un poste de conducteur et un d'ERA posté apparaissent datés depuis juillet 2023. Confirmez-vous ces éléments ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Vous présentez cette remarque régulièrement.

**M. ADAM.** - Oui, mais je ne comprends pas.

**M. GAUSSOU, Président.** - J'ai déjà enlevé ceux de 2022.

Tant que ce n'est pas définitivement pourvu - et Valérie PACHOCINSKI a regardé - nous préférons les laisser pour l'instant. Ce n'est pas pour cela que les recrutements sont en retard.

**M. ADAM.** - Ce sont des postes recrutés, mais pas validés.

**M. GAUSSOU, Président.** - Ils devraient disparaître.

**M. DIEVAL.** - Au SES, une personne effectue un essai.

**M. GAUSSOU, Président.** - Les ingénieurs « trainee » de juin 2023 apparaissent toujours également. Pour l'instant, nous n'avons pas recruté, je les laisse également.

**M. LE POULLEN.** - À Étrépagny, nous recherchons des conducteurs process. Nous avons effectué de la promotion interne, mais allez-vous en recruter tout de même ?

Une personne de l'avant et une personne de la chaufferie seront mises en formation de conducteur arrière, mais y aura-t-il des recrutements ?

**M. MASEREEL.** - Des recrutements sont encore en cours ; certains sont actés - qui sont arrivés ou vont arriver - et d'autres sont en recherche.

**M. LE POULLEN.** - L'employé licencié à Bresles sera-t-il remplacé ?

**M. MASEREEL.** - Il n'apparaît pas encore, mais c'est en recherche.

**M. BOUCHELACHEM.** - Dans le cadre d'un recrutement, quelle est la procédure normale en sucrierie ? Si la personne est en formation pendant plusieurs campagnes...

Est-ce défini ?

**M. LE POULLEN.** - Cela peut durer un ou deux ans.

**M. BOUCHELACHEM.** - Ce n'est pas à toi que je pose la question.

J'aimerais connaître la procédure et le parcours de formation d'un conducteur process, par exemple, au hasard.

**M. MASEREEL.** - Le parcours de formation est défini avec le contenu.

Cela étant, la personne peut avoir besoin d'une campagne et demie et une autre personne peut avoir besoin de deux campagnes. Cela dépend de la vitesse à laquelle la personne a acquis les compétences.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Pour la troisième campagne, la personne est seule, est-ce cela ?

**M. MASEREEL.** - Dans cet exemple, oui.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Quand vous recrutez un conducteur, vous l'intégrez dans l'équipe sur la troisième campagne, donc pendant deux ans, il est en double, est-ce cela ?

**M. MASEREEL.** - Oui.

C'est pour cela que je disais que régulièrement nous embauchons des personnes 3 ou 4 ans en avance.

Par exemple, si nous embauchons un conducteur parce qu'un surveillant s'en va, il faut former un conducteur qui deviendra surveillant. Cette cascade nécessite un peu de temps.

Quand c'est un pour un poste, c'est plus court, mais quand c'est une cascade, cela peut être long.

**M. TRICOT.** - Le conducteur chaufferie qui a décidé de partir sera-t-il remplacé ?

Il avait glissé de l'arrière vers la chaufferie.

**M. MASEREEL.** - Son remplaçant est prévu. Il est en cours de recherche.

**M. ADAM.** - L'avez-vous déjà recruté ?

**M. MASEREEL.** - Non, il est en cours de recherche. C'est pour cela que je disais qu'il y a des recherches en cours concernant des conducteurs process.

Un ERA est en cours de recherche en plus de celui qui est arrivé.

**M. GAUSSOU, Président.** - Sur la partie sociale, pour finir, j'ai un élément d'information à vous donner concernant les plans d'épargne salariaux. Le législateur a prévu trois cas de déblocage anticipé possible qui n'existaient pas auparavant. Cela peut être intéressant de le porter à la connaissance des salariés.

Ces trois cas permettant de débloquer des sommes par anticipation sont :

- la rénovation énergétique de la résidence principale ;
- l'achat d'un véhicule propre ;
- l'activité de proche aidant. Quand certains salariés sont amenés à accompagner un proche aidant, conjoint, concubin, ascendant ou descendant, personne avec un handicap et qu'ils ont besoin de ressources financières, c'est un motif de déblocage des sommes issues de la participation et de l'intéressement qui auraient été bloquées.

Tous ces cas sont intéressants de mon point de vue, mais les cas de rénovation énergétique de la résidence principale et l'achat d'un véhicule propre sont d'actualité.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Dans la mesure du possible, Monsieur GAUSSOU, ce serait intéressant de joindre une note d'information avec les fiches de paie.

Vous allez me dire que l'on peut faire passer un flash via les boîtes mail, est-ce cela ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Non, j'allais parler des écrans de communication.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Encore faut-il qu'ils soient accessibles et visibles partout.

**M. GAUSSOU, Président.** - C'est le cas, globalement.

**M. LE GUERN.** - Quand on retire l'argent du plan épargne entreprise de manière anticipée ou à terme, est-ce soumis à fiscalité ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Il y a la CSG/CRDS à acquitter, mais il n'y a pas de fiscalité sur le revenu. Cela reste exempté d'impôt.

Cela a été bloqué, vous avez un motif légitime de déblocage, donc cela reste défiscalisé.

**M. LE GUERN.** - Certains salariés n'ont pas bien compris le principe.

Par exemple, pour la construction de sa résidence principale, peut-être faut-il être primo accédant ?

**M. MASEREEL.** - Non.

**M. GAUSSOU, Président.** - Je voulais évoquer un dernier point.

Des échanges se poursuivent sur deux thématiques avec les partenaires sociaux que vous êtes : la thématique de la qualité de vie et des conditions de travail. Je pense que je serai en mesure de proposer définitivement à la signature un projet d'accord assez rapidement sur la QVCT.

Puis il faut trouver une date pour continuer les échanges sur les repos en campagne. Je dois consolider les réponses et trouver une date.

**M. CAUCHOIS.** - Si l'on mène des campagnes courtes, on est moins fatigué. Il n'y a pas besoin de repos en campagne.

**M. GAUSSOU, Président.** - Je vous reconnais bien là, Monsieur CAUCHOIS.

*(Rires.)*

Une durée de 115 jours est-elle une campagne courte ?

**M. CAUCHOIS.** - Même 140 jours, c'est très court.

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous reprendrons cela dans le cadre d'une deuxième réunion pour poursuivre nos échanges.

Nous avons enfin des indicateurs généraux sur la partie industrielle, en premier lieu les réclamations et la partie qualité.

**M. MASEREEL.** - Sur la partie réclamations, nous avons les chiffres de fin juin avec une augmentation assez significative et un certain nombre de sujets plutôt disparates.

Vous les voyez à l'écran. Il y a 2 cas de corps étrangers avec un plastique qui serait originaire de Marseille lié à la dégradation d'un flexible et un insecte qui viendrait de Roye Conditionnement. Nous sommes en attente d'analyses.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Parmi les réclamations finalisées, il faut être attentif au choix des mots. Parler de conteneur « sale », je ne suis pas d'accord.

Nous ne sommes pas sales à Marseille. Nous travaillons bien, mais parfois, il arrive qu'il y ait des coulures de sucre. Si selon la personne qui définit la réclamation le sucre est sale, il y a un problème. Le conteneur n'est pas sale : il y a des présences de sucre liquide. Il faut modifier cela.

**M. MASEREEL.** - Je pense que c'est la formulation du client.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Si le client indique que le conteneur est « dégueulasse », vous l'écrirez comme cela ! ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Vous vous emballez.

Il y a une remontée d'un client.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Je ne vais pas en faire une histoire, je vais vite arrêter, mais le conteneur n'est pas sale. C'est une présence de sucre, mais il n'est pas sale. « Sale » signifie qu'il y a des souillures, des traces extérieures au contenant et au contenu, pas des coulures de sucre.

Si vous indiquez « sale » dans le procès-verbal de Conseil de surveillance à venir, je ne suis pas d'accord. Sinon, vous l'écrivez entre guillemets avec une parenthèse indiquant « selon les dires du client ». Je serais d'accord.

**M. MASEREEL.** - C'est comme cela qu'il faut l'interpréter.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Ecrivez-le donc comme cela.

**M. DIEVAL.** - Lors de la mission CHSCT, nous avons évoqué le point selon lequel c'était très propre.

**M. GAUSSOU, Président.** - Votre remarque est notée et le fait que vous réagissiez est positif. Cela montre votre intérêt.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Par ailleurs, je vous confirme que c'est bien un flexible qui lâchait des particules plastiques.

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous abordons maintenant la partie audit.

**M. MASEREEL.** - Les deux premiers audits sont très anciens.

C'est surtout la note qui a changé. Nous sommes au niveau supérieur et l'audit de Lindt est également très satisfaisant.

**M. KANTHACK.** - C'est une bonne nouvelle pour Roye Conditionnement : nous repassons au niveau supérieur.

**M. MASEREEL.** - Je vous fournis quelques informations sur la partie Process/Environnement.

Nous avons fait de la communication dans le cadre des subventions que nous avons reçues pour la réalisation du méthaniseur et du point froid.

L'ADEME nous a également sollicités pour communiquer autour de ce que nous avons réalisé et nous voyons Cécile HERNANDEZ en photo. Elle a fait une présentation de notre route vers la décarbonation auprès de certains industriels.

**M. GAUSSOU, Président.** - J'ai oublié de vous communiquer une information importante.

Il y aura un flash info aujourd'hui : dimanche 1<sup>er</sup> septembre à Faverolles, l'événement « Plaine en fête » se déroulera avec des jeunes agriculteurs. SLS sera présent à cette manifestation agricole sympathique. C'est à 15 km de Roye. C'est territoire et agriculture, il y aura des ateliers, etc.

Nous pouvons donner des places gratuites aux salariés qui souhaiteraient s'y rendre. Il faut les retirer auprès de Mme DUMONT.

**M. GAUSSOU, Président.** - Je vous propose de faire la pause.

*(La séance est suspendue à 12 h 35 et reprise à 13 h 33.)*

Je vous propose de reprendre nos échanges.

**M. MASEREEL.** - Je vous présente quelques informations sur les sites.

Concernant Étrépagny, vous voyez les photos concernant le méthaniseur.

Sur le point froid, les travaux sont en cours de réalisation. Des essais sont prévus en semaine 37.

Côté méthaniseur, les travaux sont finalisés et nous avons réalisé les essais avec les brûleurs modifiés sur la chaudière, même si des essais complémentaires seront menés en semaine 38.

Concernant la préparation, les essais généraux ont été réalisés la semaine dernière pendant 3 jours avec la particularité que toute l'installation liée au point froid et RT4 était encore en travaux, donc nous avons procédé aux essais sur le reste. Il n'y a pas de problématique majeure.

Les formations avant campagne se déroulent sur les semaines 35 et 36 de septembre et la pré-campagne sirop se déroulera sur 5 jours pour finaliser le sirop. Il reste du sirop de l'année dernière. Il s'agit donc d'une pré-campagne un peu plus longue.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Evoquez-vous les formations liées à la mise en place du méthaniseur ?

**M. MASEREEL.** - Il s'agit de toutes les formations.

Avant campagne, il y a des formations par secteur avec toutes les nouveautés du secteur présentées aux différentes équipes. Il y a également une formation par équipe : le chef de poste rassemble l'ensemble de ses équipes. Il y a également des formations sécurité. Nous ciblons quelques formations.

Je traite la question sur la formation des surveillants lavoir pour le méthaniseur qui aura lieu demain. Pour le méthaniseur, des formations ont déjà été réalisées pour les conducteurs chaufferie traitement des eaux.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Allez-vous donc les informer ce soir à 23 h 59 ?

**M. MASEREEL.** - Non, ils ont leur planning de formation.

Ils ont l'information que la formation est prévue sur leur secteur, même s'ils n'ont peut-être pas le contenu total dedans, mais ils ont leur planning des formations prévues depuis plusieurs jours.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Ont-ils une convocation disant qu'ils ont une formation sur le méthaniseur demain ?

**M. MASEREEL.** - Oui, ils sont informés qu'ils ont une formation sur l'ensemble de leur domaine et toutes les nouveautés de leur secteur, dont le méthaniseur, car il fait partie des nouveautés.

**M. BOUCHELAGHEM** - Qu'en est-il des chimistes ?

**M. MASEREEL.** - Pour les chimistes laboratoire, je n'ai pas toutes les dates en tête. C'est plutôt lors de la première semaine de septembre, je crois.

A Étrépagny, fin juin, nous avons eu la journée d'établissement avec un certain nombre d'ateliers plutôt dynamiques avec des animations par équipe et la clôture avec la remise des médailles.

Voici des photos des ateliers réalisés. Nous sommes allés à la ferme, nous avons organisé des animations dans les ateliers, il y a eu quelques analyses virtuelles puis la remise des médailles en présence du maire d'Étrépagny.

**M. GAUSSOU, Président.** - Le directeur d'Étrépagny a été honoré.

**M. MASEREEL.** - A Roye, sur la partie inter campagne, un gros travail a été mené sur la partie irrigation avec plus d'un million de mètres cubes irrigué qui a permis de bien baisser les niveaux. Il en reste 200 000 à sortir. Il n'y a pas d'inquiétude sur cela.

Puis des travaux sont prévus après les essais sur la diffusion RT4, il y a un sujet autour du turboalternateur et du réglage de fonctionnement du brûleur de la désy.

**M. CAUCHOIS.** - Une question se pose. Vous affirmez que nous avons eu une météo très pluvieuse.

Où a-t-on mis toute cette eau ?

**M. MASEREEL.** - Nous l'avons mise sur les champs.

Un gros travail a été effectué globalement par les services betteraviers pour inciter les agriculteurs à prendre de l'eau. Nous faisons de l'irrigation sur chaumes. C'est donnant/donnant.

Ils sont intéressés pour avoir de l'eau quand il fait sec. Ils ont une obligation d'en prendre un minimum, même quand il ne fait pas sec. Cela apporte aussi un peu de fertilisants, il y a un peu d'azote et de potasse. L'aspect eau n'est pas pour irriguer des cultures au mois de septembre, car il n'y a plus rien à arroser hormis peut-être de la betterave, mais il n'y a pas beaucoup d'irrigation sur betteraves.

Vous avez ici également les dates des formations avant campagne qui auront lieu à partir du 3 septembre. C'est vrai aussi à Étrépagny : des fresques du climat et des ateliers de déploiement de valeurs sont encore à réaliser. Nous essaierons de finaliser cela avant la campagne.

À Roye sucrerie, les essais chauds ont été décalés compte tenu du léger retard de l'évaporation. Cela a été démarré, il y avait un petit sujet : nous avons déjà parlé du charbonnage dans les caisses d'évaporation. Pour nettoyer les caisses, nous nous sommes servis des essais chauds. L'eau n'est plus très conforme pour être utilisée en chaudière. Une modification a été nécessaire, car c'était plus long que prévu.

Ils ont pu redémarrer hier avec un nouveau schéma qui permet de nouveau de stocker de l'eau et d'être plus opérationnel, même si les condensats sont toujours colorés. Cela met du temps à nettoyer.

**M. KANTHACK.** - Côté Roye Conditionnement, il y a un point de satisfaction : les travaux menés en semaines 30 et 31 se sont bien déroulés. C'était un arrêt important pour nous sur tous les circuits sucre.

Quelques événements ont grandement impacté la marche des lignes, pas en termes de performance, mais d'ouverture. Nous avons eu une fuite dans le magasin chauffage ; nous avons dû éponger plusieurs jours.

Nous en parlions tout à l'heure, en termes de cyber sécurité, nous avons beaucoup de liens avec les fournisseurs pouvant effectuer de la télémaintenance, etc. chez nous. De ce fait, nous devons encore sécuriser et passer notre réseau informatique à un niveau supérieur avec le PAS 1 et le PAS 2. Nous avons eu la montée de version CES, donc beaucoup d'éléments qui perturbent nos automatismes et fonctionnements.

J'ai parlé tout à l'heure de la vidange silo base fin.

Nous mettons un peu de base fin à Eppeville pour permettre d'en avoir si l'on a un besoin pendant la vidange pour pouvoir continuer à produire.

J'ai parlé des retours de contrats MDD et du rythme continu. Nous démarrerons avec Optimum après, mais ce sujet sera évoqué ultérieurement.

Au mois de juillet sur le pôle morceaux ou sur le pôle poudre, les performances sont globalement en retrait. Il faut faire attention, car il y a des grandes différences de temps d'ouverture : des lignes peuvent n'avoir tourné qu'une semaine, donc il faut relativiser le chiffre



sur l'annuel.

Je vous ai indiqué la tendance du mois d'août, sachant que cette semaine doit être intégrée. Nous verrons le mois prochain.

Au mois de juillet, la sac 3 têtes était plutôt en retrait et au mois d'août, c'était plutôt la sachet et la pack qui ont rencontré des difficultés. Nous sommes en difficulté notamment avec nos bouchons. Nous allons évoquer les emballages. Nous sommes un peu en rapport de force avec notre fournisseur de bouchons. Nous ne sommes pas satisfaits de ce qu'il envoie.

Sur les morceaux, les lignes export ont bien tourné en juillet. C'est moins vrai en août, car le redémarrage a été un peu difficile.

Concernant le roux par exemple, nous n'avons même pas tourné une semaine. Il faut relativiser le chiffre de 48,4 %. Nous avons un peu mieux tourné en blanc, mais le redémarrage a été difficile. En plus des faits cités, les permanents étaient en congé. C'est notre période d'été. C'est toujours un peu plus compliqué.

Il n'y a pas eu de gros pépin.

**M. MASEREEL.** - Je fais un point sur l'avancement du projet Optimum.

Fin juin, un important travail a été mené nécessitant deux semaines de travail : une semaine à Étrépagny avec l'encadrement sucrerie et une semaine à Roye côté conditionnement avec l'encadrement du conditionnement et quelques personnes de Roye Sucrierie ont participé aux différents groupes, des personnes en Centrale et des collègues de Wanze ont également participé à ce travail.

La démarche est commune avec une animation de la performance par l'encadrement et la définition des bons indicateurs.

Il existe un travail important sur des plans d'action pour traiter ce que j'appelle un peu les cailloux dans la chaussure, les sujets qui ennuient. On les identifie et on les traite rapidement pour qu'ils ne se prolongent pas. Nous avons un travail à accomplir sur cela pour progresser. Nous en avons bien conscience.

Il existe un deuxième sujet : le transfert d'informations entre les équipes, comment parvient-on à transférer les informations.

Slide 49, vous avez quelques visions détaillées. Voilà ce à quoi peuvent ressembler les indicateurs Optimum concernant la partie maintenance à Étrépagny avec des indicateurs mensuels, des indicateurs hebdomadaires.

Vous entendrez souvent parler du SQDCP, avec S pour Sécurité, Q pour Qualité, D pour Delivery, les délais, la production, les quantités. C renvoie aux Coûts et P pour Personnel.

**M. BOUCHELACHEM.** - Toutes ces données seront-elles en ligne ?

**M. MASEREEL.** - Cette maquette a été construite. Ce sont des données SAP ou Excel. Un certain nombre d'éléments sont en automatique ou semi-automatique, d'autres sont des données qu'il faut prendre ailleurs. Nous verrons sur d'autres exemples. Nous essayons de mixer un certain nombre de points qui sont de l'animation plus visuelle.

Voici un autre exemple plutôt tableau blanc : c'est vraiment une maquette construite, le groupe de travail n'est pas en mode finalisé. Nous avons juste jeté quelques idées.

Il y a d'autres indicateurs. Vous avez par exemple un travail développé en utilisant MIS. Des indicateurs du chef de poste, du surveillant lavoire, de l'équipe avant ont été développés en relation avec les différentes équipes pour avoir vraiment les points clés à identifier par équipe.

**M. CAUCHOIS.** - Cela existait-il déjà ?

**M. MASEREEL.** - Non, cela n'existait pas sous cette forme. Nous n'inventons pas les chiffres, ils existent tous dans MIS.

A Étrépany, nous avons des tableaux. L'équipe conducteurs lavoire en relation avec les chefs de poste a décidé ensemble des chiffres clés qu'ils doivent étudier et échanger au moment de la relève. La structure n'a rien de nouveau. Il y a des choses sur MIS mais il faut se mettre d'accord sur les chiffres clés sur lesquels nous voulons échanger ensemble. C'est un travail qui a été réalisé.

**M. ADAM.** - Au début du projet, vous aviez plutôt évoqué quelles personnes sur le site seraient chargées d'animer la performance.

Ces personnes n'existent-elles pas, finalement ? Quelqu'un va-t-il coordonner et montrer ?

**M. MASEREEL.** - Il n'y a pas une personne dédiée à l'animation de la performance.

C'est le travail qui a été fait avec les chefs de poste par exemple. Ces derniers sont identifiés par équipe. Comme ils animaient par le passé leurs équipes, ils se sont mis d'accord ensemble sur des indicateurs.

**M. ADAM.** - C'est bénéfique, mais dans votre rôle de dirigeant, directeur, comment avez-vous pu évaluer la charge de travail ?

Vous êtes responsables que les effectifs aient une charge acceptable dans la journée.

**M. MASEREEL.** - Sur ce genre de sujets, nous ne rajoutons pas forcément du travail. Nous avons identifié collectivement : « Sur quoi je communique ? », « Qu'est-ce que je fais ? ».

**M. ADAM.** - Il y a toujours quelqu'un derrière. J'imagine qu'un chef de poste a déjà son travail.

On connaissait cela avant, mais c'est toujours du temps que l'on consacre. C'est utile. J'estime que c'est très bien d'avoir des indicateurs, je suis un fervent défenseur des indicateurs pour savoir où l'on peut s'améliorer, mais cela prend du temps.

**M. MASEREEL.** - Cela prend peut-être un peu de temps au début pour s'approprier la mise en place du sujet. Là, nous avons effectué le travail d'appropriation. Ce n'est pas terminé, mais il faut s'habituer à cette approche.

Comme dit Julien nous nous sommes fait aider par un consultant extérieur pour bien structurer.

**M. ADAM.** - Qui aidera les autres ?

**M. MASEREEL.** - Les réunions tenues regroupaient les managers. Nous nous sommes fait aider pour construire quelque chose qui tienne la route.

Après, c'est le rôle quotidien de cette animation qui est à faire, mais qui figurait déjà dans le rôle du manager.

Nous nous mettons d'accord sur des schémas, des canevas types pour structurer, etc.

**M. ADAM.** - Vous devez vous assurer que ce soient des données facilement extractibles et qu'ils ne doivent pas reprendre manuellement des choses.

**M. MASEREEL.** - C'est le travail.

Dans l'exemple à l'écran, nous avons réussi à faire quelque chose de complètement automatique. Aujourd'hui, sur MIS, j'ai les chiffres.

Sur SAP, c'est du semi-manuel pour l'instant. Quelqu'un que vous connaissez bien essaie de l'automatiser. Il y a des données qu'il faut parfois récupérer aux bons endroits.



**M. KANTHACK.** - Ce sont les équipes qui donnent le résultat de l'indicateur aussi.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Il faut que ce soit clair, accessible et compréhensible, pas comme le bilan social.

Il y a les mal comprenant et il y a les mal expliquant.

Si vous voulez que nous comprenions ce que vous présentez, cela doit être clair.

**M. MASEREEL.** - C'est la raison pour laquelle les groupes ont été constitués avec les équipes.

Ce n'est pas le consultant qui dit : « Il faut faire cela ».

Non. Nous construisons les indicateurs et nous partageons avec les équipes pour savoir ce qu'il faut pour que le chiffre soit parlant pour chacun.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Le risque est que le consultant qui est loin de la base n'ait pas les mêmes rapports.

**M. MASEREEL.** - Le consultant a été plutôt facilitateur et accompagnant de la démarche. Il n'est pas venu en disant : « C'est comme ceci ou cela qu'il faut faire ».

**M. BOUCHELAGHEM.** - D'accord. Ce n'était pas McKinsey.

**M. MASEREEL.** - C'est autre approche. Vous avez à l'écran un autre exemple avec une structuration de compte rendu et de relève informatisés plus faciles qui permettent de gagner un peu de temps et d'éviter des diffusions de mail, etc.

**M. KANTHACK.** - A Roye Conditionnement, la démarche a été un peu la même. Nous avons beaucoup travaillé avec les managers de pôle sur 5 secteurs. Nous avons eu la chance d'avoir le responsable SES d'Étrépagny qui a travaillé avec nous. Cela a permis de confronter les fonctionnements.

Pour Roye Conditionnement, le contexte est un peu différent. Nous avons déjà des tableaux blancs, des rituels, des revues. Néanmoins, ceux qui travaillent à Roye Conditionnement autour de la table seront d'accord avec moi je pense pour dire qu'aujourd'hui, c'est assez creux et que cela ne nous apporte pas ce que cela devrait en termes de résolution de problèmes, de communication, etc.

Le challenge était de se remettre en question par rapport à ce que l'on effectuait.

Le but est de changer le contenu des indicateurs notamment : que met-on dans les tableaux de pôle SQDCP ? Comment amener le point du matin et l'animation pour travailler sur la résolution de problèmes ?

Nous avons une organisation spécifique, donc les relèves chez nous sont très importantes, car l'encadrement n'est pas présent 24/24. Nous avons donc besoin de récupérer des informations. Il y a également la priorisation avec les managers, donc la réunion quotidienne.

Il y a eu globalement un gros volume de travail, car nous avons tout de même brassé assez large. Nous sommes plutôt satisfaits du résultat obtenu avec des livrables.

La sécurité est globalement identique dans tous les pôles.

Puis vous avez quelques exemples qui sont des maquettes. Il y a des exemples de production en haut à gauche, des exemples de logistique en bas à droite pour l'animation du point du matin, la maintenance en haut et le SES en bas à droite.

Après, pour le déploiement et la communication, nous l'avons mis à la mode SQDCP.

Quelques conducteurs ont pu voir cela à l'issue des réflexions, mais maintenant le but est de partager tout cela avec les équipes.

Sur les semaines 35, 36 et 37, des groupes de travail s'organisent pour présenter les indicateurs, récupérer les avis des personnes si elles trouvent que certains ne sont pas pertinents ou autre. Il y a aussi la forme : veut-on suivre des tendances pour que ce soit accessible, aller chercher la source, etc. Il faut rediscuter tout cela avec les équipes.

Le but est de démarrer l'utilisation de ce tableau et l'animation correspondante en semaine 38.

Les 9 et 10 octobre, nous avons un moment important à Roye, à Étrépagny ou à Roye Conditionnement : les patrons viennent pour la Factory Visit, la visite de campagne habituelle. Cette année, elle a lieu assez tôt. Le focus cette année est principalement sur Optimum et le Shop Floor Management.

Pour moi, il est important de montrer le travail effectué et ce que l'on a pu faire. La réunion de managers de pôle a été modifiée et je suis en train de revoir la réunion de service pour la mettre à la mode SQDCP également.

**M. MASEREEL.** - Dans la communication, nous avons profité de la journée d'établissement du mois de juin pour sensibiliser avec un premier petit démarrage, puis toutes les réunions de groupe ont permis de réaliser les indicateurs dont je parlais. Les présentations ont commencé hier, dans les réunions avant campagne par secteur. Lors de la réunion du secteur lavoir, du secteur avant, nous communiquons sur les différents outils qui seront utilisés.

**M. LE GUERN.** - Roye Sucrierie n'est-elle pas concernée ?

**M. MASEREEL.** - Dès le début, nous avons évoqué deux pilotes : Étrépagny pour la sucrierie et Roye Conditionnement.

En revanche, par exemple Iness et Alexe ont participé aux formations et au travail mené au mois de juin pour déjà s'imprégner un peu puis il y aura une démultiplication plus tard, mais pas dans l'immédiat.

**M. CAUCHOIS.** - Cela fait trois CSE que l'on parle de cela. Nous voyons des photos et des tableaux qui se mettent en place. Il aurait été bien de traiter un cas concret pour comprendre, car en l'occurrence, je ne comprends rien.

Cela aurait été bien de présenter un sujet type pour comprendre.

**M. KANTHACK.** - Aujourd'hui, nous sommes sur des maquettes. Nous allons consulter le personnel sur ces maquettes.

Cela peut valoir la peine de le faire après, car ce sera plus concret et défini.

Nous travaillons actuellement sur une maquette qui sera validée. Des éléments changeront certainement encore.

Quand ce sera en place, cela pourra valoir la peine pour comprendre concrètement ce que cette animation signifie et ce que l'on vient chercher derrière.

**M. GAUSSOU, Président.** - Quand on lit le tableau de la sucrierie issu de MIS par exemple, c'est clair, non ?

**M. CAUCHOIS.** - Il n'y a rien de révolutionnaire non plus. Entre cela et les tableaux que vous nous présentez les personnes qui écrivent des éléments, des manières de faire, ce n'est pas parlant.

**M. MASEREEL.** - J'entends que ce n'est pas parlant.

Je ne sais pas comment le rendre plus parlant dans une présentation en 5 à 10 minutes. Il faut le vivre pour le voir.

**M. CAUCHOIS.** - Je n'y ai jamais assisté.

**M. MASEREEL.** - Nous allons aussi le mettre en œuvre dans les prochains jours.

En sucrerie, cela se vivra. Ce sera un peu plus parlant. Nous pourrions vous donner des exemples plus précis.

En l'occurrence, sur la partie Étrépagny, nous ne sommes plus trop sur une maquette, car cela ressemble déjà à ce que cela ressemblera à la fin.

Les cahiers de relève, à Roye, vous avez déjà quelques relèves digitalisées. Le cahier de relève sous la forme que je vous affiche slide 55 existe déjà. Le fichier est accessible à toutes les équipes mécaniciens. Vous allez dire que rien n'est révolutionnaire.

**M. CAUCHOIS.** - Je n'ai pas dit cela.

**M. MASEREEL.** - Non, peut-être pas encore.

Ce sont des choses concrètes mises en œuvre avec des comptes rendus. Il y a le cahier de relève et le cahier de compte rendu sous forme de plan d'action, etc. C'est concret, existant.

**M. CAUCHOIS.** - Cela est-il censé être appliqué à tout le monde en campagne ?

**M. MASEREEL.** - Cela est censé s'appliquer à Étrépagny.

L'idée n'est pas de construire quelque chose à Étrépagny et de l'appliquer partout. Un travail a été mené à Étrépagny avec les consultants. Nous avons essayé de construire avec les chefs de poste et les chefs de secteur ce dont nous avons besoin. A Roye Conditionnement, le même travail a été conduit avec les managers de pôle. Nous n'allons pas appliquer les réalisations telles quelles sur un autre site. Il y a besoin d'un autre travail.

**M. CAUCHOIS.** - J'ai entendu des bruits de couloir sur cela, que l'on allait forcément y venir à la longue.

En toute transparence, je travaille une journée de 8 heures sur un poste compliqué. Je passe mon temps à débourrer, à régler des problèmes au cas par cas à droite et à gauche, car tout est en cascade, je me vois mal revenir à la salle chaque fois, mettre mon login, rallumer la session et remplir le tableau à chaque fois.

**M. KANTHACK.** - Cela ne sera pas forcément sous la même forme. La philosophie derrière cela est d'avoir des indicateurs, de savoir les analyser, d'avoir des actions tous les jours pour les résoudre plus vite.

Après, si vous comparez le Conditionnement et Étrépagny, la manière n'a rien à voir.

À Roye Sucrerie, ce sera pareil, car il y a des problématiques spécifiques, etc. Cela se rapprochera certainement d'Étrépagny, mais la manière sera définie par Roye Sucrerie : est-ce que ce sera informatisé, y aura-t-il des tableaux blancs, des courbes, pas de courbes, etc. ?

Ce sera ouvert.

**M. CAUCHOIS.** - En ce moment, vous avez le temps, nous ne sommes pas en période de campagne, mais intégrer cela en campagne me paraît difficile.

**M. MASEREEL.** - Ce n'est pas en milieu de campagne que l'on démarre cela. L'idée n'est pas de le démarrer en milieu de campagne à Roye Sucrerie.

Nous avons fait en sorte d'être opérationnel avant le démarrage, avant les formations pour que tout le monde puisse avoir une présentation, une visibilité, etc.

**M. KANTHACK.** - Nous nous sommes démenés pour avoir des sites pilotes français pour bénéficier d'accompagnements, etc. Nous ne pouvions pas avoir tous les sites français en sites

pilotes.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Je ne comprends pas pourquoi ce serait différent.

Nous parlons d'une manière de présenter des indicateurs et des données.

Pourquoi serait-ce différent d'une sucrerie à l'autre ?

Dans la méthode de recueil des informations, ce peut être différent, mais in fine, ce que l'on veut, c'est recueillir des informations afin qu'elles nous permettent d'avancer et d'optimiser le process, etc.

La finalité est la même quel que soit le site.

**M. KANTHACK.** - Nous sommes d'accord.

Les différences portent davantage sur la forme. Si l'on est plus à l'aise un tableau blanc ou avec l'informatique, etc. Le principal est d'avoir des indicateurs et de les analyser. C'est propre à chacun.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Quand les données seront remontées, ce sera sous la même forme pour tous les sites, n'est-ce pas ?

Quand vous nous présenterez des indicateurs sur la marche des sucreries, nous retrouverons les mêmes indicateurs dans les deux sucreries, non ?

**M. KANTHACK.** - Oui, il y a un socle commun, mais on veut tout de même laisser l'opportunité...

**M. MASEREEL.** - Les points clés ne sont pas obligatoirement exactement les mêmes. Il peut y avoir des sujets un peu différents d'un site à l'autre, mais il n'y a pas de gros écarts effectivement.

Sur la partie SES de Roye, la partie SES d'Etrépagny et les personnes de Wanze, ils ont trouvé les mêmes indicateurs.

**M. ADAM.** - L'outil d'affichage est-il un tableau blanc pour l'instant ?

**M. MASEREEL.** - Les deux existent.

**M. ADAM.** - Si vous voulez vraiment que cela fonctionne, mettez un écran à diffuser dans les secteurs.

Nous l'avons vécu avec ProConseil, etc. où il fallait remplir des tableaux. A la fin, nous ne le faisons plus.

**M. KANTHACK.** - Dans ce cas, nous ne donnerons que du descendant, mais le but est que lorsque les personnes sur ligne ont fait leur performance, elles connaissent leurs OEE à la fin. Elles peuvent être contentes de mettre leur OEE et leur réalisation, plutôt que d'arriver et de voir que l'OEE d'hier était cela. Ce n'est pas pareil. Il y a un juste milieu.

Il est sûr qu'il ne faut pas perdre du temps à faire des calculs d'indicateurs, etc.

La valeur ajoutée n'est pas dans le calcul. Nous sommes d'accord. C'est beaucoup plus simple que cela. Nous ne faisons pas du beau. Il faut que cela serve.

**M. LE GUERN.** - Je m'étais dit qu'à Roye Conditionnement ce serait facile, car ils ont ProConseil depuis des années.

**M. KANTHACK.** - Cela fait longtemps qu'on ne l'a plus.

**M. LE GUERN.** - Je veux dire la partie indicateurs SES, les OEE qui remontent automatiquement. Cela existe depuis des années. Je me suis dit que cela ne leur apporterait pas

grand-chose et j'ai l'impression que tu dis le contraire.

Cela signifie que pendant 10 ans, nous avons des indicateurs qui ne servaient à rien.

**M. KANTHACK.** - Depuis le démarrage, déjà, nous n'avons pas beaucoup d'indicateurs à Roye Conditionnement et au fil des années, nos réunions nous apportent de moins en moins.

**M. DIEVAL.** - Les conducteurs n'ont pas la visibilité des chiffres clés de leur secteur.

**M. KANTHACK.** - Entre ce que l'on a pu faire par le passé et ce que l'on applique aujourd'hui, nous avons perdu au fur et à mesure des lignes qui sont arrivées et que l'on a démarrées.

C'est l'occasion de le revoir et d'être certainement plus efficace, que cela serve davantage à la résolution des problèmes qu'à constater des indicateurs.

**M. DESSAINT.** - Sait-on pourquoi ce rituel a été perdu ?

**M. KANTHACK.** - Je pense que le démarrage de Roye Conditionnement sur plusieurs années a généré que l'on a mis l'accent sur le démarrage les lignes, mettre du temps et regarder, mais pas forcément sur cette animation. C'est une explication.

La deuxième est qu'avec le temps, je pense on perd cela. Je souhaite aujourd'hui avoir des livrables : un manager de pôle qui arrive aujourd'hui, il n'a pas de book qui lui explique comment cela fonctionne, etc. Il aura ce que moi je vais lui expliquer, etc. Il y a de la perte.

**M. LE GUERN.** - A Roye Sucrierie, il y a une réunion de production tous les matins. Va-t-elle disparaître ?

**M. KANTHACK.** - Non.

**M. MASEREEL.** - Nous avons structuré pour faciliter la lisibilité de la réunion, mais la réunion elle-même existe.

**M. KANTHACK.** - Roye Sucrierie souhaite garder cette réunion comme un totem dans l'animation, mais elle veut la re-décortiquer par rapport à ces indicateurs et à quoi elle sert.

En revanche, elle est ressortie dans le Quick Check comme une réunion fonctionnant plutôt bien.

Nous remettons en question, mais nous ne mettons pas tout à la poubelle. Le but est de se dire : tout cela doit servir à résoudre des problèmes et pas uniquement à parler ou à de la cosmétique, etc.

C'est ce que nous allons vraiment chercher à réaliser. C'est un challenge.

**M. PUECHAL.** - C'est ce qu'attendent les personnes.

**M. KANTHACK.** - Oui, nous sommes en phase avec elles.

Hier, je suis passé dans toutes les réunions hebdomadaires. Oui, nous constatons à Roye Conditionnement que nous ne sommes pas satisfaits de la manière dont nous résolvons les problèmes. Pour moi, c'est une belle opportunité de changer notre manière de procéder et de travailler à la résolution de problèmes.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Quand vous dites : « Nous ne sommes pas satisfaits », est-ce à tous les niveaux ?

**M. KANTHACK.** - Oui, c'est à tous les niveaux. Je m'inclus dedans, c'est collectif.

En termes de résultats, nous ne sommes pas satisfaits. Certains éléments sont trop longs, nous traînons, etc.

Le but est de travailler cela et de faire la part entre ce qui nous prendra un mois et ce que l'on

peut résoudre dans la journée. Cela paraît simple, mais dans les faits, cela ne se passe pas comme cela.

C'est pour cela que nous nous sommes battus pour être un site pilote.

**M. DESSAINT.** - Ne sera-t-on pas en manque de personnel ?

J'ai l'impression que dans cette chaîne, il nous manque des maillons entre deux. C'est trop long pour intervenir, mais il manque des personnes.

**M. KANTHACK.** - C'est ton analyse. Utilisons déjà les personnes dont nous disposons.

**M. DESSAINT.** - Quand on pose des questions, elles n'ont pas eu le temps ou elles n'ont pas pu le faire, car je n'ai que deux bras.

**M. KANTHACK.** - Non, elle n'a pas pu le faire parce qu'elle n'a pas bien priorisé, etc. Il faut bien les utiliser.

Cela étant, peut-être constaterons-nous que nous avons des manques ; mais déjà, utilisons bien ce que nous avons.

**M. CAUCHOIS.** - Il existe aussi le phénomène que les consciences professionnelles, etc. se sont perdues au fil du temps.

Avant, les personnes étaient aussi certainement plus motivées. Les personnes ne comptaient pas à la minute. Certains viennent travailler leurs 8 heures et rentrent chez elles, point.

**M. KANTHACK.** - Cela existe, mais nous devons aussi nous créer l'environnement et le contexte permettant de motiver, etc.

Je ne dis pas que l'on va tout révolutionner, mais organiser cela relève de notre rôle. Participer à la performance, se rendre compte de ce que l'on fait, pouvoir partager avec son encadrement ce que l'on fait, etc. amènent normalement plus de motivation que de travailler dans son coin sans s'occuper de savoir ce que l'on a produit, etc.

Il faut le vivre pour constater si cela fonctionne.

**M. CAUCHOIS.** - Si les personnes qui le vivent ne sont pas motrice, cela ne sert à rien.

**M. KANTHACK.** - Elles ne sont obligées d'y être par défaut.

C'est à nous de pratiquer et elles se diront peut-être : « C'est super, allons-y. »

**M. BOUCHELACHEM.** - C'est le raccourci de Clément d'indiquer que les salariés n'ont plus l'implication et la motivation. Il faut chercher la cause.

À un moment, nous vous avons alerté sur le fait que les salariés se plaignaient de ne plus voir les managers ou de les voir trop rarement, qu'ils avaient l'impression - j'espère fausse - que grosso modo, les problèmes sur le terrain n'intéressaient pas les managers. Le salarié peut alors entrer dans une démission silencieuse où grosso modo, comme dit Clément, il travaille ses 8 heures et au-delà, cela ne l'intéresse pas.

C'est une imbrication de non-dits, de confusion, etc. Ce n'est pas clair, c'est flou.

À un moment, dans l'organigramme, on se demande qui fait quoi. Pour vous, peut-être que tout est clair.

**M. MASEREEL.** - Je fais oui de la tête, car ce que vous dites est le constat que nous dressons. Nous essayons d'y répondre à travers cela, en donnant de la visibilité. Savoir par qui telle ou telle action est traitée et pour quelle échéance. Celui qui a fait cette demande le sait, le voit. Celui en charge le sait également. Tous ces éléments participent à donner de la bonne compréhension et de la bonne visibilité.



**M. KANTHACK.** - Nous créons également des moments de rencontres, d'échanges ritualisés au cours desquels on verra son manager. Cette démarche est centrée sur l'atelier. Nous ne sommes pas en train de parler d'éléments sur les achats, etc.

La première démarche est centrée sur l'atelier.

C'est ce que l'on cherche à faire. C'est une réponse à ces points. Quand on dit : « Les managers sont en réunion » avec OPTIMUM, nous définissons quand ils sont en réunion et sur le terrain.

**M. BOUCHELACHEM.** - On appelle cela des crises de réunionnisme. C'est une maladie.

**M. KANTHACK.** - C'est l'occasion de se remettre en question et de cibler pour que les problèmes du quotidien soient gérés au quotidien afin qu'ils ne traînent pas.

**M. PUECHAL.** - Actuellement, les points du matin sont gérés.

**M. KANTHACK.** - Ils ne sont pas bien gérés. C'est pour cela qu'il y a OPTIMUM. Il n'y a pas vraiment d'indicateurs. Il n'y a pas de plan d'actions visibles. Nous ne savons pas qui fait quoi.

**M. PUECHAL.** - Sur les tableaux qu'il y a actuellement au conditionnement, il y a le problème, le délai et qui agit.

**M. KANTHACK.** - Ce n'est pas le cas dans tous les pôles.

**M. DESSAINT.** - Au pôle poudres, nous avons un beau tableau depuis un ou deux ans dans la salle relais. Personne ne l'anime.

**M. KANTHACK.** - Oui, donc ne dites pas que cela fonctionne.

**M. DESSAINT.** - Je ne dis pas que cela fonctionne.

**M. KANTHACK.** - C'est la même philosophie, mais nous la revoyons, car cela ne fonctionne pas.

**M. LE GUERN.** - Il n'est donc pas exclu que dans deux ans cela ne fonctionne pas non plus.

**M. KANTHACK.** - Cela fonctionnera, car nous y mettons les moyens et nous sommes convaincus.

**M. LE GUERN.** - Il est dommage que quelqu'un soit venu de l'extérieur pour dire : il faut procéder comme ceci comme cela.

**M. KANTHACK.** - Non, pas forcément. Nous pouvons toujours parler du passé, le principal est que cela se fasse.

**M. GAUSSOU, Président.** - Vous avez raison, il faudra le tenir dans le temps après. Le plus dur est de tenir dans le temps quand le consultant est parti.

**M. LE GUERN.** - Sur l'excellence opérationnelle et la gestion de projets, vous avez dit que cela viendrait en temps et en heure.

Certaines personnes s'impatientent. Si l'on règle les problèmes, c'est qu'il y en a. Il vaut mieux qu'il n'y ait pas de problème en amont.

Qui sera en charge un jour de gérer la gestion de projets, justement ?

**M. MASEREEL.** - Le sujet n'est pas oublié. Cela n'a pas bien avancé.

Cette année a été un peu compliquée en termes de TN sur les deux sites, donc il n'y a pas eu beaucoup de temps à consacrer à cette réflexion.

À un moment, il faudra investir dans ce temps pour gagner de la valeur.

**M. DIEVAL.** - Je me permettrai de réagir par rapport à ce que j'ai entendu de M. PUECHAL et de M. KANTHACK et d'un autre manager du conditionnement : la charge de travail des managers est importante.

Effectivement, nous sommes moins sur le terrain, mais demandez à Anne CARLIER si elle n'est pas sur le terrain. Elle y est 3 heures tous les matins. Demandez à Gregory SAUSSÉ.

**M. KANTHACK.** - Personne n'a dit le contraire.

**M. DIEVAL.** - Notre temps de travail est de 8 heures à 18 heures, soit 10 heures par jour pour parvenir à accomplir notre travail correctement.

J'y mets de l'émotion, car quand j'entends cela, vous ne vous rendez pas compte de ce que vivent les managers. J'alerte.

**M. KANTHACK.** - D'ailleurs, nous travaillons avec chaque manager en individuel pour aménager le temps de travail.

**M. DIEVAL.** - Les personnes qui quittent le Conditionnement, il faut aussi se demander pourquoi. C'est une autre question, mais il y a peut-être une question de temps de travail.

**M. GAUSSOU, Président.** - Pensez-vous Monsieur DIEVAL que tout cela est de nature à faciliter le travail du manager ?

Pour moi, c'est important.

**M. DIEVAL.** - Je trouve OPTIMUM bien pour l'entreprise ; j'espère que cela aidera les managers à piloter leur secteur, mais cela demandera beaucoup d'investissement de la part de managers dont l'emploi du temps est déjà très chargé.

**M. KANTHACK.** - Nous sommes déjà en train d'étudier pour enlever des éléments. Aujourd'hui, aucun manager ne mène de projets. Les managers doivent être dans des TN normalement, accomplir des tâches à côté. J'ai écarté tout cela pour mener Optimum.

**M. DIEVAL.** - Cela ne sera pas facile. Nous entendons des critiques que les managers ne sont pas sur le terrain.

**M. BOUCHELACHEM.** - Non, c'est ton interprétation.

Ce ne sont pas mes propos et ce n'est pas ce que je pense.

Je relate le sentiment de certains salariés par rapport à ce qu'ils vivent. Les salariés disent qu'il ne voient pas les managers, car ils sont pris par leurs réunions, etc.

C'est un peu comme les politiques : tu les vois s'écharper à l'Assemblée, à droite et à gauche, mais jamais dans la rue au milieu des Français.

À un moment, si la charge de travail reportée sur les managers est trop importante, c'est qu'il y a un problème, mais la présence des managers sur le terrain est à mon sens indispensable, juste pour lever dans l'esprit des salariés que le manager est indifférent à ce qu'il se passe sur le terrain.

À Marseille, on peut dire ce que l'on veut, on voyait quasiment tous les jours le chef de service, le chef de quart, voire le DRH et le directeur, on le voyait une fois par semaine. Je parle sous le contrôle de M. GAUSSOU.

Après, dans le temps, peut-être que le management a changé et que les managers avaient tellement de travail qu'ils ne pouvaient plus venir sur le terrain. Je peux l'entendre et le comprendre, mais il ne faut pas inverser le problème.

Il faut peut-être revoir la charge de travail des managers et leur permettre d'aller voir leurs



équipes, leurs gars sur le terrain et de vivre les problèmes avec eux.

Les salariés sauront ainsi que leur manager s'inquiète de leurs conditions de travail et de ce qui ne fonctionne pas dans mon atelier.

**M. KANTHACK.** - Des managers effectuent déjà cela.

**M. DIEVAL.** - Dans des secteurs comme la logistique ou les morceaux, s'ils veulent gérer leur atelier, vu l'activité, ils ne peuvent pas être partout.

**M. KANTHACK.** - Non, mais ils font beaucoup de terrain.

**M. GAUSSOU, Président.** - Vous avez dit qu'ils passent 3 heures sur le terrain. C'est déjà significatif.

**M. DIEVAL.** - Le reste est constitué de réunions, de gestion.

Il y a peut-être des actions à mener et des éléments à revoir dans le travail des managers à Roye Conditionnement.

**M. KANTHACK.** - Nous avons défini la présence terrain et les standards à travers Optimum. Nous nous posons ces questions et d'un manager à un autre, l'approche peut être différente. Des managers vont naturellement sur le terrain, d'autres non. Il faut aussi manager cela.

**M. BOUCHELAGHEM.** - En quelque sorte, vous managez donc les managers, est-ce cela ?

**M. KANTHACK.** - Oui. Tout le monde doit être managé à un moment.

Nous ne pouvons pas dire que les managers ne sont pas sur le terrain. C'est au cas par cas. Les pôles ne demandent pas les mêmes choses, il n'y a pas le même niveau de maturité. Nous ne pouvons pas généraliser comme cela.

Quand vous avez commencé, vous avez dit : « Certains salariés ».

Oui, je pense que certains salariés sont frustrés de ne pas voir assez leur manager, mais ce ne sont pas tous les salariés.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Inversement, certains salariés sont contents de ne pas voir les managers.

**M. KANTHACK.** - Tout à fait.

Le but est de bien recaler. Quel est le bon niveau de présence d'un manager ? Cela peut être différent d'un pôle à l'autre selon le niveau de maturité et les problématiques.

Cela en fait partie.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Il faut donc recueillir le sentiment des salariés par rapport à cela.

**M. KANTHACK.** - Tout à fait.

**M. MASEREEL.** - Dernier sujet dans le cadre d'Optimum, au même titre que chef de projet, l'autre sujet était l'accompagnement de l'intégration des nouveaux et du parcours de formation.

Au niveau de SLS, nous avons développé un outil pour faciliter ce suivi et en l'occurrence, des formations terrain qui peuvent être longues avec beaucoup d'items à valider. Cela a été digitalisé.

Des formations sont prévues en fin de semaine dans un premier temps et après, l'outil sera mis en œuvre sur quelques postes dès cette année. Cela concernera à terme tout nouvel embauché comme toute personne passant d'un poste à l'autre. Dès lors qu'il a un parcours de formation, il pourra avoir la visibilité des sujets qu'il doit aborder. Son tuteur aura la visibilité des sujets qu'il a acquis ou non. Le manager du tuteur pourra suivre cette évolution et valider à la fin sur

cette base.

**M. PUECHAL.** - Est-ce une check-list de formation ?

**M. MASEREEL.** - Oui, mais pour certains postes, il y a 200 lignes à tester et valider.

Ces sujets existent déjà sous forme papier : j'ai checké et j'ai compris ce qu'était un Brix, etc. Nous mettons cela met dans le parcours, mais c'est depuis l'entrée. Il doit passer à la sécurité, qualité, telles et telles étapes. Tout cela est numérisé afin de faciliter, de mieux formaliser et de gagner du temps après dans le suivi de ces nouveaux.

**M. GAUSSOU, Président.** - C'est un bel exemple de ce que l'on peut accomplir maintenant avec les outils dont nous disposons sans forcément investir beaucoup d'argent.

Avec Sharepoint, nous réussissons à accomplir beaucoup de choses.

Merci pour ces échanges qui étaient utiles je pense par rapport à OPTIMUM.

Je vous propose de démarrer l'examen des questions que vous avez souhaité mettre à l'ordre du jour. Beaucoup d'entre elles ont déjà trouvé réponse.

## **V. QUESTIONS PREALABLEMENT POSEES :**

### *Situation générale*

1) *Date de démarrage prévisionnelle de campagne par site.*

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous y avons répondu.

2) *Prévision des rendements et de durée de campagne.*

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous avons également répondu.

3) *Suivi de l'action Südzucker, combien de salariés ont été intéressés par le fonds de placement ?*

**M. GAUSSOU, Président.** - L'action Südzucker est actuellement à 12 €.

Je regarde régulièrement, car je sais que vous y êtes attentifs. C'est très stable ces dernières semaines.

Au mois de juillet, classiquement, quand le dividende est versé par l'entreprise, l'action retrouve un niveau plus bas, car elle avait intégré qu'un dividende serait versé. Quatre-vingt-dix centimes ont été versés par action et ont été mis dans le fonds commun.

Si je fais le lien avec le fonds commun, la valeur du fonds est à peu près stable par rapport au mois de juin.

Les dividendes ont été versés le 24 juillet et ils étaient d'un très bon niveau vu les résultats de Südzucker.

Pour répondre à la deuxième partie de la question, 183 salariés ont choisi de bénéficier du fonds et de l'abondement associé, soit plus de 40 % des salariés permanents.

Quand on évoque cela avec les banquiers et les sociétés spécialisées, c'est plutôt une réussite quand on atteint 40 à 50 % de souscription.

**M. ADAM.** - Des saisonniers l'ont-ils fait ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Oui, 3 ou 4.

Nous sommes à 43 % de souscription. Nous verrons l'année prochaine si cela enregistre le même succès.

***Point sécurité, qualité et environnement***

**4) *Planning des missions CSSVT à venir.***

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous mettrons au compte rendu le planning des missions CSSCT à venir.

**M. DIEVAL.** - Nous avons effectué la mission de Roye Conditionnement hier.

Nous avons vu les nouveaux racks qui seront mis en place en maintenance et logistique.

La prochaine mission concerne la sucrerie le 10 septembre. Ce sera une mission importante, car nous avons la nouvelle évaporation à voir avec les impacts que cela génère en termes d'accès, de conditions de travail, de prestation et de maintenance.

Après, ce sera Etrépagny le 26 septembre et Paris le 2 octobre. J'ai envoyé un message à Mme BERTRAND pour savoir si la date lui convenait.

**M. GAUSSOU, Président.** - Elle est en vacances, elle vous répondra.

**M. DIEVAL.** - Les prochaines missions seront Roye Conditionnement le 27 novembre, à Roye Sucrerie le 13 novembre et à Etrépagny le 5 décembre.

**M. ADAM.** - Une vidange silo est en cours à Etrépagny. J'ai demandé au secrétaire de la CSSCT d'effectuer une visite de cette opération qui a lieu actuellement.

Je pense qu'ils ont une disponibilité pour y aller demain après-midi.

**M. MASEREEL.** - En avez-vous déjà parlé à Cécile ?

**M. DIEVAL.** - Non, car cela vient de se décider.

**M. GAUSSOU, Président.** - Il y a une question sur le sujet, c'est la question 6.

**M. DIEVAL.** - Effectivement, nous n'avons pas été informés de la vidange du silo.

J'ai encore regardé la réunion trimestrielle de juin lors de la dernière mission : nous n'avons jamais abordé ce point.

**M. MASEREEL.** - Je suis surpris, car pour moi l'information avait déjà été fournie en CSE.

**M. DIEVAL.** - Je n'étais pas présent au CSE de juin.

**M. MASEREEL.** - Selon moi, le plan de prévention a été transmis.

**M. DIEVAL.** - J'ai eu ce plan en fin de semaine dernière. J'ai interrogé Hélène pour savoir si elle avait des informations sur la difficulté de la vidange silo. Elle a contacté Cécile qui m'a envoyé le plan de prévention.

**M. ADAM.** - Lors du dernier CSE, il a été porté au PV que la CSSCT allait être informée et cela n'a pas été le cas.

Une opération de vidange avec des cordistes est...

**M. MASEREEL.** - Je suis sûr que nous l'avons évoqué en CSE et pas uniquement au CSE de juin. Cela étant, je ne suis pas à la CSSCT.

**M. DIEVAL.** - En réunion semestrielle en juillet, cette information n'a pas été fournie.

Sinon, nous aurions réagi pour caler une mission.

**M. MASEREEL.** - En toute hypothèse, vous êtes les bienvenus demain.

**M. DESSAINT.** - Cela se déroulera demain après-midi avec Bertrand.

**M. MASEREEL.** - Concernant la vidange, elle a démarré le 12 août sur le silo extérieur avec des équipes, une organisation et une société habituelle qui connaît bien le schéma. Force est de constater que dès le premier jour, il y a eu quelques anomalies sans grande gravité.

L'encadrement présent à savoir Cécile HERNANDEZ a tout de suite pris les choses en main et a organisé un stop sécurité pour diligenter.

L'entreprise Nord Access a bien réagi, car le directeur général qui intervient peu est descendu et a fait lui-même un point sécurité avec ses équipes. Il les a réorganisées pour mixer un peu plus des expérimentés avec des non expérimentés. Les opérations se poursuivent, même si c'est plus difficile.

Vous pourrez constater qu'il y a des blocs, donc c'est plus dur et ce sera plus long qu'imaginé et prévu.

En termes de sécurisation, je pense que nous sommes conformes. Plusieurs contrôles ont eu lieu ensuite, mais votre visite est d'autant plus utile et intéressante même pour nous.

**M. DIEVAL.** - Nous souhaitons échanger avec les personnes qui travaillent.

**M. BOUCHELACHEM.** - La vidange silo est-elle effectuée par des sociétés extérieures ?

**M. MASEREEL.** - Oui, elle est effectuée par des cordistes.

**M. BOUCHELACHEM** - N'y a-t-il pas de personnel SLS ?

**M. GAUSSOU, Président.** - A l'intérieur du silo, non. Nous effectuons une surveillance au-dessus. Nous n'avons pas de qualification cordiste avec du sucre à l'intérieur.

**M. LE POULLEN.** - Il y a des personnes en salle de désilage, il y a du personnel intérimaire en dessous. Les personnes de nuit passent leur vie à la barre à mine, car le sucre ne part pas.

**M. BOUCHELACHEM.** - Je voulais savoir si c'était du personnel SLS ou extérieur.

**M. MASEREEL.** - Dans le silo, ce sont des cordistes d'une société extérieure. En désilage, selon les cas, il peut s'agir de sociétés extérieures qui sont la même société qu'à l'intérieur.

En ce moment, ce sont plutôt des intérimaires pour la partie désilage sous silo.

**M. BOUCHELACHEM.** - Cela peut-il être du personnel SLS permanent de SLS ?

**M. MASEREEL.** - Il y en a peu, car ils sont plus affectés au chargement en ce moment, mais effectivement, c'est du personnel sous notre responsabilité. Les intérimaires sont également sous notre responsabilité.

**M. KANTHACK.** - Sur ce point, nous sommes en train d'étudier afin que quelques personnes de l'équipe de Roye - quand ce sera plus calme - échangent avec les personnes d'Étrépagny pour la vidange du silo base fin pour récupérer l'expérience d'Étrépagny, car nous ne l'avons réalisé qu'une fois. C'est indépendant de la CSSCT afin d'échanger entre les deux sites.

**M. LE GUERN.** - A quelle fréquence vidangez-vous à Étrépagny ?

**M. MASEREEL.** - Il y a 4 silos. Le rythme prévu officiel est une fois tous les 6 ans, chaque silo tous les 6 ans.

Comme nous avons effectué des rénovations ces dernières années, nous en avons traité plusieurs coup sur coup.

**5) *Suite à la mission CSSCT à Bresles, avez-vous remédié aux problèmes des PTI non opérationnels et des garde-corps ?***

**M. MASEREEL.** - Les trois téléphones Atex ont bien la fonction PTI qui a été réactivée et la réalisation de garde-corps est en consultation avec l'entreprise extérieure.

**M. DESSAINT.** - Les PTI fonctionnent-ils maintenant ?

**M. MASEREEL.** - Oui

**M. DESSAINT.** - Lors de la mission CSSCT, nous avons été étonnés que cela ne fonctionne pas.

C'était un abonnement d'un mois.

**M. MASEREEL.** - Cela s'est arrêté de fonctionner et l'informatique a dit que c'était provisoire.

**M. DESSAINT.** - Il y a eu un gros loupé à ce niveau. Nous avons mis un logiciel provisoire pour sécuriser le personnel ; le personnel se croyait en sécurité et leur PTI ne fonctionnait pas.

**M. MASEREEL.** - Un PTI doit être testé régulièrement.

En l'occurrence, cela a permis de rappeler qu'il faut tester le PTI pour savoir s'il fonctionne.

**6) *Point sur la vidange du silo 75 à Étrépagny.***

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous avons traité ce point il y a quelques minutes.

**7) *Comment comptez-vous vider les bassins de Roye avant le début de campagne, et est-ce une inquiétude ?***

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous l'avons traité.

Alain y a répondu en disant que les planteurs sont tenus de prendre les eaux, donc nous ne sommes pas inquiets sur notre capacité à purger les bassins de Roye.

**8) *Est-ce que l'ensemble des écumes a été vendu ?***

**M. MASEREEL.** - A Roye, 50 000 tonnes ont été vendues.

Il reste environ 30 000 tonnes sorties du bassin pour sa rénovation, puisqu'il y avait des difficultés d'accessibilité. Ces écumes ont été mises de côté. C'est donc d'autant plus d'écumes qui devront être vendues l'année prochaine.

A Étrépagny, nous sommes parvenus à 53 000 tonnes vendues. Il y a 4 000 tonnes concernées par une nouvelle opération de vente en semaine 37. Il restera peut-être 2 000 tonnes, soit l'épaisseur du trait au fond du bassin. Il n'y a pas de problème particulier.

***Logistique et commerciale***

**9) *Pouvez-vous nous donner les volumes de production 2024/2025 prévisionnels pour Marseille ; est-ce que tous les clients ont renouvelé leurs contrats ?***

**M. GAUSSOU, Président.** - La campagne de commercialisation est en cours de finalisation. Le plus probable est que tous les clients renouvelleront leur contrat. Nous sommes plutôt bien partis. Cela devrait amener à un volume comparable à l'année écoulée de 11 000 tonnes.

Un élément de satisfaction : tous les clients pharmaciens contractent à des niveaux de prix satisfaisant, notamment UPSA, Boiron. Leur consommation avait baissé l'an dernier, ils avaient eu besoin de moins de sucres en raison du moindre nombre d'épidémies, etc.

Nous avons a priori le même portefeuille de contrats. Nous pouvons raisonnablement viser le même volume que cet exercice. Cela répond à la question.

Nous n'avons pas bradé le prix de sucre non plus ; les niveaux de prix sont en phase avec ceux de l'an passé.

Par exemple, nous avons conservé le client Elvir qui est situé loin de Marseille. Il nous est fidèle, nous continuons avec lui.

### ***Point social***

**10) *Pouvez-vous nous donner le bilan des heures placées dans le CET par CSP ainsi que le nombre d'heures supplémentaires effectuées pour l'année écoulée ?***

**M. GAUSSOU, Président.** - Je mettrai le détail des chiffres au procès-verbal.

Il y a eu 7 198 heures supplémentaires constatées dont 1 950 heures placées dans le CET.

**M. BOUCHELACHEM.** - Que signifie « placées dans le CET » ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Cela signifie hors paiement immédiat, qu'elles sont placées en termes de temps pour le futur. Cela veut dire que l'écart a été valorisé, environ 5 000 heures sur l'ensemble de SLS premier et deuxième collèges. Nous parlons des heures. Ce n'est pas négligeable.

D'un site à l'autre, c'est assez comparable, il y a un peu plus à Étrépagne qu'à à Roye Sucrierie.

**M. ADAM.** - 5 000 heures rajoutées aux intérimaires ne sont pas négligeables.

**M. GAUSSOU, Président.** - Cela représente 4,5 salariés.

**11) *Comment pouvons-nous avoir notre décompte personnel CET ?***

**M. GAUSSOU, Président.** - J'ai été étonné, car normalement, cela figure sur le bulletin de paye. C'est en bas de page. Tant que les jours n'ont pas été débloqués, les heures sont inscrites au même niveau que les autres compteurs de CP et de repos.

**M. ADAM.** - En revanche, il serait bon de rappeler pour toutes ces heures en bas de page que si un salarié les utilise dans deux ou trois ans, elles seront valorisées à leur futur taux horaire. Ce n'est pas valorisé au taux horaire actuel...

**M. GAUSSOU, Président.** - Pensez-vous que ce point n'est pas connu ?

Ce que je veux dire est qu'il serait difficile de procéder autrement.

**M. PUECHAL.** – Le chiffre en bas de page correspond au total du compteur.

Si chaque année on met des heures, où retrouve-t-on ce total ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Il figure en bas du bulletin.

Tant que vous n'avez pas atteint le plafond de 700 heures, cela monte.

**M. PUECHAL.** - C'est un total annuel.

**M. GAUSSOU, Président.** - Non, c'est le cumul. Après, il faut purger.

**M. CAUCHOIS.** - C'est le fameux passage à l'autre compteur.

Pour pouvoir décaler pour la retraite, il faut avoir atteint les 700 heures avant de pouvoir placer dans le PERO, est-ce cela ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Vous pouvez soit le mettre immédiatement dans le PERO financièrement, soit le laisser en jours et en heures.



**M. CAUCHOIS.** - Ne faut-il pas atteindre le plafond ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Non. Le principe du CET est que vous le sortez ou en temps ou en monnaie.

*12) Est-ce que tous les plannings individuels de campagne ont été communiqués ? Combien de salariés se sont positionnés pour avoir des congés en campagne ?*

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous l'avons évoqué tout à l'heure par rapport à nos échanges avec les partenaires sociaux.

Les plannings sont communiqués par le biais d'une grille de postes à Roye et à Étrépagny et les OGT sont alors complétés en fonction de cette grille de poste. Chaque salarié a sa grille de campagne connue et cela peut évoluer tout au long de la campagne.

Sur la question des congés en campagne, à Étrépagny, 21 salariés postés sont concernés par des congés en campagne ainsi que plusieurs salariés à la journée et 14 personnes postées se sont exprimées pour exprimer des besoins.

**M. MASEREEL.** - Il reste à définir la semaine.

**M. GAUSSOU, Président.** - 21 en prendront ce qui est significatif et nous avons dit que nous n'étions pas encore tout à fait satisfaits. Compte tenu des formations en cours, trois demandes n'ont pas pu être satisfaites pour 2024.

En 2025, nous avons dit que nous serions normalement opérationnels sur ce plan.

À Roye, nous sommes en retrait sur cela, car 9 salariés ont souhaité bénéficier de repos en campagne.

**M. BOUCHELAGHEM.** - A Étrépagny, nous sommes loin des 70 % évoqués en CSE.

**M. CAUCHOIS.** - Vous parliez d'une grande majorité, mais nous en sommes loin.

**M. TRICOT.** - Il y a des secteurs où l'on ne peut pas l'organiser.

**M. ADAM.** - Certains secteurs n'ont pas les moyens de le mettre en place, il n'y a pas les ressources, donc on ne leur a pas demandé.

**M. MASEREEL.** - Nous avons fait le plein des formations possibles au regard des ressources. Nous n'avons pas de refus fondamentalement de congés, mais par exemple pour le roulement conducteur arrière, il n'y a pas de place. Il n'y a pas 5 personnes ; nous ne pouvons donc pas l'organiser.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Je ne comprends pas. Nous avons évoqué le sujet, nous en reparlerons sûrement à la réunion sur la paritaire concernant les congés en campagne, mais il était question de remplaçants pour permettre à tous les salariés en campagne de pouvoir prendre du repos.

**M. MASEREEL.** - Nous avons dit que 2024 était une période transitoire.

En 2025, nous aurons les ressources, mais nous ne sommes pas encore en 2025.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Pour 2024, ne mettez-vous rien en place ?

**M. MASEREEL.** - Des personnes sont en formation pour être remplaçantes.

**M. BOUCHELAGHEM.** - En 2024, des personnes voudront prendre des congés en campagne et ne le pourront pas faute de remplaçant, est-ce cela ?

**M. GAUSSOU, Président.** - Oui, nous le savions, nous l'avons dit et nous nous y attendions.



En 2025, nous devons être en capacité de dire oui à tout le monde.

**M. BOUCHELAGHEM.** - J'étais resté sur un chiffre. C'est peut-être ce qu'il y a derrière ce chiffre qui m'a induit en erreur : c'était le chiffre de 70 % du personnel qui allait prendre du repos en campagne. Cela m'avait paru énorme.

**M. ADAM.** - Combien de personnes postées sont-elles susceptibles d'être concernées par les congés en campagne à Étrépany ?

**M. MASEREEL.** - Cela concerne 32 personnes, après un rapide calcul.

**M. ADAM.** - Sur ces 32 personnes concernées, 21 ont pu poser des congés et 9 personnes ne peuvent pas.

**M. MASEREEL.** - Les personnes de jour ne figurent pas dans les 21. Nous n'avons mis que les postées. Il y a des personnes de jour en plus.

Les personnes de jour ont plus de souplesse. Il y en a donc un peu plus.

**M. GAUSSOU, Président.** - C'est assez en phase avec le ratio évoqué.

**13) Comment expliquez-vous les départs des managers du conditionnement, et comment comptez-vous y remédier ? Quel est l'impact de ce turn-over sur la marche des ateliers ?**

**M. GAUSSOU, Président.** - Il y a eu deux départs cette année dont un récent.

De notre point de vue, il ne faut pas en faire une règle générale, car c'est aussi assez conjoncturel. Beaucoup de managers sont passés par le Conditionnement, ont évolué ou ont pris d'autres postes. Ils sont toujours chez SLS, mais ils ont pu évoluer vers d'autres sites. Je pense notamment à Eppeville pour un ancien manager de pôle.

Cela peut donc être assez conjoncturel et peut également être lié à des raisons personnelles pour les salariés concernés qui font qu'ils ont souhaité mettre fin à leur contrat avec SLS.

Nous n'en faisons pas un cas général.

Pourtant, chaque fois, il faut s'interroger sur la manière de les intégrer et ce que l'on peut faire de mieux. Nous accomplissons cette tâche avec Julien et nous la mettrons en pratique.

Nous allons finaliser un recrutement de manager rapidement ainsi que celui d'un jeune manager en CDD qui continuera ce qui a été accompli par Alexis GUEGUEN qui était en CDD.

Deux arrivées assez rapides vont avoir lieu qui seront confirmées et nous allons tout de même nous interroger sur la manière dont nous les intégrons. C'est toujours l'occasion de rebattre un peu les cartes sur cela.

**M. DIEVAL.** - S'agit-il de personnes féminines ou masculines ?

**M. KANTHACK.** - Il y a un homme et une femme.

**M. GAUSSOU, Président.** - En termes de turnover, cela induit une charge qui se reporte.

Il faut que chacun puisse pallier cette phase transitoire qui n'est pas agréable.

**M. LE GUERN.** - Au niveau du management, ne faudrait-il pas prendre des personnes d'expérience plutôt ?

**M. KANTHACK.** - Le but est de faire un mix.

Sur 5 managers avec Éric DIEVAL, 3 sont d'expérience.

Le mix est cela : 50 % d'expérience et 50 % de...

**M. LE GUERN.** - Le manager est seul à son poste ; il n'aura pas Éric ou Julien autour de lui.

**M. GAUSSOU, Président.** - Il y a des échanges, du soutien. Il existe un collectif.

**M. KANTHACK.** - Je pense que Noémie y passe du temps. Il y a également des échanges avec des personnes comme Grégory ou Éric tous les matins. J'essaie aussi d'être un peu présent.

Ce qui est sûr est que cela n'apporte pas une stabilité. C'est normal que ce soit perturbant pour les équipes. Cela l'est aussi pour moi. Nous essayons de nous interroger sur cela.

Quand je vois les candidats, il y a celui qui fait du management parce qu'il sait que c'est une case à cocher dans sa carrière et, après, il y a celui qui a envie de faire du management parce qu'il a envie de travailler avec des personnes. Nous devons parvenir à mieux identifier cela.

Il y a aussi celui qui change de région.

**M. GAUSSOU, Président.** - C'est rare, mais chaque fois, pour nous, c'est une source d'interrogation. Nous essayons de creuser pour comprendre, car c'est un investissement qui a été perdu.

**M. ADAM.** - C'est une petite alerte qu'il y ait autant de renouvellements sur ces postes en peu de temps.

**M. KANTHACK.** - C'est nouveau.

Ce qui est nouveau aussi est qu'auparavant, nous avions des pépinières, etc. des personnes du terrain qui pouvaient prendre le relais.

Le but est de remettre cette possibilité que nous n'avons pas forcément. Aujourd'hui, quand quelqu'un part, nous n'avons personne pour remplacer.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Ce qui est aussi nouveau - je ne sais pas si c'est en lien direct ou si c'est directement la cause - est ce que l'on appelle aujourd'hui le « accidental management ».

Il s'agit de personnes promues à des postes de leadership qui, pour caricaturer, n'ont pas les épaules. Cela existe.

**M. KANTHACK.** - Ce sont des choses que l'on doit parvenir à détecter. Il y a des entretiens.

J'aimerais aussi que nous n'allions pas toujours chercher à l'extérieur, car nous connaissons moins ces personnes. Quand une personne a travaillé 18 mois en CDD ou qu'elle a travaillé dans un autre secteur, nous la connaissons mieux et nous pouvons mieux juger si cela peut fonctionner ou non.

**M. BOUCHELAGHEM.** - En France, nous avons pris pour habitude de nous inspirer des modèles anglo-saxons, voire japonais pour le management.

Au départ, on part sur les lois du taylorisme et sur le système que l'on a pu connaître dans les usines, on s'approprie une manière de travailler. Cela peut fonctionner au début, mais après on s'aperçoit que ces nouveaux systèmes de management amènent avec eux des difficultés.

Ce que l'on découvre actuellement sont ces phénomènes de « accidental management » : on promeut des personnes à des postes de responsabilité, alors qu'elles n'ont pas les capacités. Ce n'est pas un reproche qu'on leur fait. Il faut avoir déjà le caractère pour pouvoir manager des personnes, ce n'est pas donné à tout le monde.

**M. KANTHACK.** - Tous ceux que l'on a recrutés avaient une expérience managériale.

**M. GAUSSOU, Président.** - Ces personnes disposaient d'une expérience avérée dans un milieu industriel agroalimentaire pas forcément évident.

**M. BOUCHELAGHEM.** - Oui, mais vous mixez avec des personnes d'expérience.

**M. GAUSSOU, Président.** - Oui, cela ne peut qu'aider.

**M. DESSAINT.** - Ne recherche-t-on que des ingénieurs ou des personnes qui ont travaillé sur le terrain et qui connaissent ?

**M. KANTHACK.** - La personne qui va arriver aux morceaux est une ingénieure qui a déjà fait du terrain.

**M. DESSAINT.** - Chez SLS, n'y a-t-il personne qui pourrait évoluer sur ce poste ?

Avant, on pouvait devenir manager chef d'équipe. Chez SLS, il y a bien longtemps que cela n'existe plus.

**M. KANTHACK.** - Il faut aussi que nous recherchions cela.

Néanmoins, dans les EAD ou autre, cela ne se bouscule pas pour faire du management. Peut-être le fait de voir qu'on ne le fait pas n'incite pas. Pourquoi pas ?

**M. DESSAINT.** - On a toujours mis en avant « ingénieur ». L'évolution de carrière chez SLS aujourd'hui stagne un peu.

**M. KANTHACK.** - Nous ne mettons pas des ingénieurs en tant que managers.

Certaines personnes à qui nous donnons l'opportunité changent de métier en interne.

Néanmoins, je suis d'accord, il faut que l'on ouvre. Nous avons peut-être des potentiels qu'il faut accompagner. Ce n'est pas en leur disant aujourd'hui : « Tu démarres en novembre et tu prends les morceaux » que cela fonctionnera. Nous allons les mettre en difficulté. Cela se prépare.

Ce sont des points que l'on essaie d'aborder dans les EAD.

Nous ne le faisons pas avec tout le monde, mais avec les personnes dont nous pensons qu'elles ont déjà une appétence. Cela fait peur également. Les personnes sur le terrain se disent qu'il y a une grande marche.

**M. DESSAINT.** - Cette politique d'évolution n'existe pas.

Je l'ai connu dans d'autres sociétés, voire chez SLS, il y avait le chef et le sous-chef. Une évolution était possible, mais cela fait longtemps qu'une barrière existe.

**M. BOUCHELACHEM.** - Dans le cadre du recrutement des managers, faites-vous passer des tests ?

**M. KANTHACK.** - Pas systématiquement, mais on l'a déjà fait.

**M. GAUSSOU, Président.** - Nous travaillons sur la base d'entretiens assez poussés.

**M. KANTHACK.** - Nous testons aussi, nous posons des questions concrètes.

**M. GAUSSOU, Président.** - En tout cas, nous n'avons pas décelé dans les cas présents de problèmes de rémunération comme cause de départ.

**M. BOUCHELACHEM.** - Avec 50 000 € de salaire, participation et intéressement, c'est normal !

**14) Est-ce que la charge de travail supplémentaire demandée aux managers dans le cadre du projet Optimum va être quantifiée ? Que comptez-vous faire ?**

**M. GAUSSOU, Président.** - Christophe l'a posé en anticipation dans nos échanges sur Optimum.

Nous sommes toujours sur l'animation par les équipes et tout ce qui a été expliqué tout à l'heure

pour faciliter le travail des managers.

### ***Roye Conditionnement***

**15) *Quelle organisation avez-vous prévue au laboratoire lors de la campagne ? Avez-vous prévu du renfort pour le surcroît d'activité car le personnel actuel ne pourra pas faire face ?***

**M. KANTHACK.** - Un renfort intérimaire est prévu du 16 septembre au 31 décembre et un apprenti sera présent 2 semaines par mois. Nous avons identifié le besoin. Nous partageons.

**16) *Quand seront opérationnels les nouveaux OCCHIO ?***

**M. KANTHACK.** - Les OCCHIO sont les appareils qui permettent d'avoir la granulométrie directement sans passer par le laboratoire. Ils sont un peu une Arlésienne. Il y a du retard dans la programmation.

Nous avons cela depuis que Roye Conditionnement existe pour nos recettes validées. Les équipements que nous avons sont obsolètes et ne sont plus maintenus. S'ils s'arrêtent, nous n'en avons plus.

Nous en avons acheté des nouveaux depuis un moment, mais nous avons des difficultés à les programmer. Il y a des bugs. La société OCCHIO a notamment effectué d'importantes mises à jour fin juillet, mais il reste des bugs qui nous ralentissent.

Il faut rentrer des recettes et des modèles dans les OCCHIO quand on passe notre sucre. Quand j'ai discuté avec Virginie ADAM qui s'occupe du laboratoire, elle me dit que fin septembre, nous devrions être opérationnels.

**M. DESSAINT.** - La mise en service ne fait-elle pas partie du cahier des charges ?

Ce sont tout de même des appareils à 90 000 €, n'est-ce pas ?

**M. KANTHACK.** - Nous ne payons rien de plus. C'est juste que cela prend du temps.

Il y a un écart entre l'achat du matériel et la mise en service. Au démarrage de Roye, nous avons passé du temps, mais le besoin était différent. Nous ne chargions pas encore, etc.

**17) *Comment comptez-vous faire pour que les vidanges des silos soient finies pour la campagne ?***

**M. KANTHACK.** - C'est un point que nous travaillons principalement avec Marie FAUVARQUE. Le programme d'expéditions établi sur septembre validé avec planning en adéquation avec les prévisions de vente permettra d'atteindre les stocks objectifs.

Nous avons une montée en puissance depuis cette semaine, car les clients reviennent un peu plus. Nous avons complété pour avoir les silos vides pour fin septembre.

Nous partons sur un démarrage de campagne le 15 et nous visons fin septembre.

**M. DESSAINT.** - Il n'y a pas d'intervention prévue dans le silo. C'est juste pour contrôler, n'est-ce pas ?

**M. KANTHACK.** - Oui, sauf si l'on découvre quelque chose.

**M. DIEVAL.** - Il faudra tout de même entrer dedans pour pousser.

**M. KANTHACK.** - Oui, dès début octobre pendant 2 ou 3 semaines, nous avons prévu cela.

**M. DIEVAL.** - Il faudra un plan de prévention.

**M. KANTHACK.** - Nord Access s'en occupera.

Il y aura peut-être aussi des manipulations. C'est ce que nous espérons, mais depuis 2013, le fond constitue notre point d'interrogation, les 2 000 dernières tonnes.

**M. ADAM.** - Parfois, c'est surprenant.

**M. KANTHACK.** - Nous allons peut-être aussi jouer sur le traitement d'air pour démonter un peu.

Nous avons une note pour dire ce que nous devons effectuer.

**18) *Quels sont les plans d'actions concernant les fournitures d'emballages car peu d'évolution a été constatée depuis la dernière demande ?***

**M. KANTHACK.** - Aujourd'hui, nous ne travaillons peut-être pas sur les bons problèmes, mais nous travaillons sur deux problèmes principaux : les sacs et les bouchons.

Avec MONDI, nous avons déjà validé depuis avril le point de colle sur la valve, les actions à mener. Ils nous ont dit que c'était pris en compte. Nous venons d'effectuer une traçabilité, car nous avons constaté que les sacs livrés il n'y a pas longtemps n'ont toujours pas le point de colle. Nous les revoyons en septembre, nous réinsisterons sur le point et taperons un peu du poing sur la table.

Pour les bouchons, nous sommes en discussion avec LOIRE PLASTIC, car le taux de bouchons non conformes doit être respecté.

*(Départ de M. BOUCHELACHEM à 15 h 04.)*

Une norme existe et cette norme est beaucoup plus haute que ce que nous souhaitons mettre dans notre cahier des charges. Ils ne respectent déjà pas cette norme et nous voulons aller plus loin. Nous sommes en rapport de force avec eux.

Marie FAUVARQUE et Claire DUCOROY participent également pour discuter de cela.

Nous avons laissé FIORINI en surveillance, car il y a eu quelques soucis pendant l'été avec des bobines mal bobinées, mais nous n'avons pas de problème récurrent. FIORINI est le troisième fournisseur en surveillance.

C'est notre plan d'actions. Nous travaillons sur ces trois-là et après, il y a les réclamations habituelles : nous présentons une réclamation, nous avons une réponse et nous gérons.

**19) *Les problèmes évoqués avec les transporteurs sont-ils résolus ?***

**M. KANTHACK.** - Je ne connais pas bien les problèmes à Roye Conditionnement par rapport aux transporteurs

Il est sûr que dans nos modes de fonctionnement, tous les problèmes que l'on rencontre sont remontés à Logistics en centrale qui gère tous les contrats transport. Nous déterminons ensemble les mesures à prendre.

Dernièrement, un chauffeur a été interdit de site pour des problèmes d'hygiène. Nous avons reçu BLS, car nous avons des problèmes de chargement.

Pour les palettisés et autres, nous étudions les statistiques. Nous remontons ceux qui sont toujours en retard.

Nous avons plutôt une écoute de Logistics. Le souci est que cela se tient pendant quelques semaines ou mois et après, il faut y revenir.

Pour moi, les problèmes sont traités.

**M. PUECHAL.** - De notre côté, sur le terrain, nous ne le vivons pas comme cela.

Les camions qui arrivent toujours en retard décalent tout. Après, c'est la course au chargement. Ce n'est pas une fois de temps en temps, c'est récurrent.

**M. KANTHACK.** - Il y aura toujours des camions en retard.

Les questions sont : comment et sont-ce toujours les mêmes ?

Nous en avons identifié deux sur lesquels nous avons travaillé. Certains ont modifié. Cela suit à chaque fois.

**M. DIEVAL.** - Les retards sont remontés tous les jours au responsable Planning.

Ils ont déjà effectué des rappels à CARPENTIER par exemple qui a une flotte réduite et qui prend beaucoup de contrats.

**M. KANTHACK.** - D'ailleurs, souvent, nous soulevons des loups, car il prend des créneaux qu'il ne pourra jamais respecter dans ses rotations.

**M. PUECHAL.** - En attendant, le créneau est sur l'ordinateur. Le chargeur regarde sur l'ordinateur constamment, car d'un coup, le créneau disparaît puisqu'il ne viendra pas.

Quand les camions sont en retard, on voit égrainer 30 minutes, 1 heure, 1 h 30 voire 2 heures, mais nous l'attendons toujours. Le camion ne viendra pas et nous ne sommes pas au courant, donc après il faut jongler : est-ce que je prends celui-là ? Est-ce que je charge ou pas le sucre ?

**M. KANTHACK.** - On ne charge jamais le sucre tant que le camion n'est pas là.

**M. PUECHAL.** - Comment tenir tant de chargements si nous ne pouvons pas anticiper le chargement ?

**M. KANTHACK.** - On peut anticiper quand il est à la bascule. Il y a largement le temps à ce moment.

**M. PUECHAL.** - On n'anticipe pas, on n'attaque que lorsqu'il est à la bascule en espérant que le camion soit bon.

**M. KANTHACK.** - On prend ce risque.

**M. PUECHAL.** - Si ce n'est pas le cas, il repart. Cela peut se produire.

**M. KANTHACK.** - Oui, on gère, mais on prend en effet ce risque. Il y a ce temps entre le moment où le camion arrive, passe le pont, etc.

C'est inclus dans les temps que nous avons indiqués. Les créneaux sont dimensionnés pour respecter cela.

**M. PUECHAL.** - Les créneaux sont passés à 45 minutes.

**M. DIEVAL.** - Quand ce sont des plannings hyper chargés comme cette semaine, cela génère des tensions et nous sollicitons même le tamiseur de nuit par exemple, et nous demandons au chargeur de faire une heure supplémentaire.

**M. KANTHACK.** - C'est un choix, mais de temps en temps on refuse et on ne charge pas.

**M. PUECHAL.** - C'est très rare, c'est à la marge.

**M. KANTHACK.** - Non.

**M. PUECHAL.** - C'est à la marge. C'est rare.

Je prends toujours l'exemple : quand on va à un rendez-vous médical, quand on est en retard, on prévient ou on passe notre tour. Si le docteur est gentil, il dit : « Viens en fin de journée ou tu reprends un rendez-vous. »



**M. KANTHACK.** - Nous avons l'obligation de le replacer dans la demi-journée.

**M. PUECHAL.** - Cela décale tout.

**M. KANTHACK.** - Nous avons le choix.

**M. PUECHAL.** - Au chargement vrac, nous travaillons à l'aveugle. Il faudrait un vigile sur le parking pour indiquer qui arrive.

**M. KANTHACK.** - Pourquoi ?

**M. PUECHAL.** - Pour anticiper.

**M. KANTHACK.** - Vous ne devez pas anticiper.

**M. PUECHAL.** - On est obligé d'anticiper, sinon on a la tête dans le sac.

**M. KANTHACK.** - Ce n'est pas le mode de fonctionnement.

**M. PUECHAL.** - De votre point de vue, mais de notre côté, dans la réalité, c'est notre fonctionnement : nous devons anticiper.

**M. KANTHACK.** - L'organisation, c'est nous. Les créneaux, c'est nous et nous disons comment il faut procéder.

Si parfois il faut dire : « Non, on ne charge pas », nous le dirons. Cela s'est déjà produit. Marie et moi avons déjà dit : « On ne chargera pas : tu as 2 heures de retard et c'est la troisième fois ».

**M. PUECHAL.** - Il y a 15 jours, le camion avait 4 heures de retard et nous l'avons chargé.

**M. KANTHACK.** - Je ne dis pas que cela n'arrive jamais, mais les deux cas sont vrais.

**M. PUECHAL.** - Cela arrive souvent.

**M. KANTHACK.** - Quantifiez-moi combien de fois cela se produit.

Dans l'outil statistique que nous aurons au SES, nous pourrons voir combien de fois cela s'est produit, etc. Nous travaillerons sur cela.

**M. DIEVAL.** - C'est un point de suivi que l'on demandera dans le tableau de retard.

**M. PUECHAL.** - Ce n'est pas au chargeur de suivre les retards. Il est là pour charger.

**M. DIEVAL.** - Il dit dans le fichier s'il existe un retard ou pas.

**M. PUECHAL.** - On déplace les problèmes.

**M. ADAM.** - Pour que le chargeur soit à l'heure, il faut le refuser. Après, il sera à l'heure.

**M. PUECHAL.** - Je peux comprendre que parfois il y ait un retard s'il y a un problème sur la route, un incident, etc.

**M. KANTHACK.** - Le souci est quand c'est toujours le même à la même heure.

**M. PUECHAL.** - S'ils chargent ailleurs, qu'ils ont un problème de déchargement, on peut tout entendre, mais déjà il faut être au courant pour pouvoir gérer.

**M. LE POULLEN.** - Parfois, les transporteurs nous préviennent.

**M. PUECHAL.** - Non.

**M. LE POULLEN.** - Le conducteur arrive, nous pouvons anticiper.

**M. KRAJDA.** - Nous ne pouvons pas.

**M. PUECHAL.** - Le salarié est tendu comme une arbalète pendant 4 à 5 heures.



## *Étrépany.*

### **20) Point sur les travaux en cours : seront-ils opérationnels pour la campagne ?**

**M. MASEREEL.** - A l'issue des essais généraux, des essais spécifiques ont eu lieu sur la partie point froid et la RT4.

Les essais point froid se dérouleront semaine 37, de mémoire.

**M. ADAM.** - Cela nécessitera-t-il des formations spécifiques ?

**M. MASEREEL.** - Oui, cela nécessitera un accompagnement particulier.

### **21) Quand seront formés les surveillants lavoir ?**

**M. MASEREEL.** - J'ai traité cette question tout à l'heure.

## *Roye Sucrierie.*

### **22) Point sur les travaux en cours : seront-ils opérationnels pour la campagne ?**

**M. MASEREEL.** - Nous l'avons évoqué dans la présentation tout à l'heure : des travaux complémentaires sont à prévoir sur la RT4 et la déshy.

### **23) Est-ce que vous pouvez équiper les services maintenance de tricycles comme à Étrépany ?**

**M. GAUSSOU, Président.** - Quentin ODDOS souhaite que vous exprimiez directement le besoin avec lui et il étudiera la question. S'il y a le besoin et qu'il est pertinent, il n'y a pas de souci particulier.

Le besoin doit être validé par Quentin ODDOS.

Attention à la sécurité tout de même sur le site dans certaines zones.

**M. MOREL.** - C'est pour la zone déshy et le lavoir, quand il n'y a pas le fourgon ou la voiture.

**M. GAUSSOU, Président.** - Les 23 questions ont été abordées.

Avant de vous écouter au titre des activités du CSE, la prochaine date à Étrépany pour notre passage automnal sera le 20 novembre, soit une fois par trimestre.

Monsieur le secrétaire, y a-t-il des activités concernant notre CSE ?

## **VI. ACTIVITE DU CSE.**

**M. GAUSSOU, Président.** - Le voyage en Crète s'est-il bien passé ?

**M. ADAM.** - Les retours sont très bons, tout le monde est heureux.

Comme évoqué lors du dernier CSE au mois de juin, le chèque culture sera distribué en début de semaine prochaine.

Au titre des projets, nous allons essayer de formaliser une sortie au Futuroscope au départ de Roye et d'Étrépany en juin 2025. L'équipe de la commission « Week-end » à savoir Ludovic, Bertrand et moi-même travaillons dessus. Ce sera un week-end.

Nous visons la deuxième quinzaine de juin.

**M. CAUCHOIS.** - Les deux sites seront en campagne sirop.

**M. ADAM.** – Nous organiserons un week-end pour Étrépany et l'autre pour Roye.

Nous essayons d'organiser un départ en TGV. En revanche, le TGV ne passe pas à Étrépany. Fin mars, un séjour à Samoëns est dans les tuyaux. Il y a également un projet de séjour à Majorque.

Septembre arrive avec l'inscription des saisonniers et le lancement du choix de Noël fin septembre.

Je pense que la commission « Noël » va prochainement statuer sur le colis. Ce sera la même formule que l'an dernier. Cela avait plutôt bien fonctionné. C'est sur inscription. Les personnes s'inscrivent et choisiront ce qu'elles veulent.

**M. CAUCHOIS.** - As-tu des possibilités en avril pour les personnes faisant du sirop ?

As-tu la possibilité de caser des événements comme le Futuroscope ?

**M. ADAM.** - Le problème est l'ouverture des parcs et, comme ils ont une partie aquatique, il faut y aller en juin. Après, si vous voulez l'organiser en avril, on peut étudier cette possibilité.

**M. GAUSSOU, Président.** - Monsieur ADAM, le chèque culture fait-il suite au versement de l'entreprise ?

**M. ADAM.** - Bien sûr et merci !

Je n'ai eu le versement qu'en août.

**M. GAUSSOU, Président.** - C'était en juillet.

**M. ADAM.** - C'était fin juillet. Il devait être versé depuis le mois d'avril.

**M. GAUSSOU, Président.** - Merci à vous bon retour.

*(La séance est levée à 15 h 20.)*

**Le Secrétaire du CSE**

**Christophe ADAM**



ANNEXES

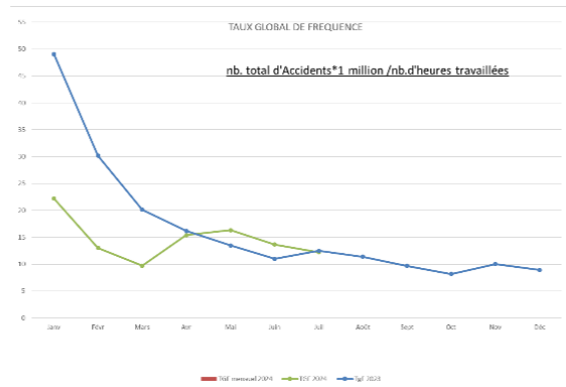
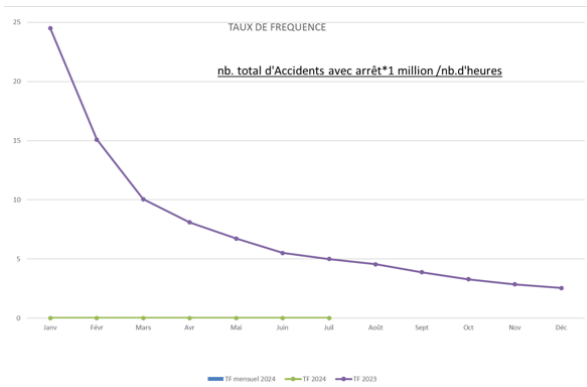
# Résultats Sécurité SLS



RESULTATS AU 31 JUILLET 2024

	ACCIDENTS AVEC ARRÊT										ACCIDENTS avec et sans arrêt						
	NOMBRE			TAUX DE FREQUENCE				TAUX DE GRAVITE			NOMBRE			TAUX GLOBAL DE FREQUENCE			
	mois	année	glissant	année	année	glissant	année	année	glissant	année	mois	année	glissant	année	année	glissant	année
	juillet	2024	juillet	2023	2024	juillet	2023	2024	juillet	2023	juillet	2024	juillet	2023	2024	juillet	2023
BRESLES *	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00
EPPEVILLE	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,0	0,00
ETREPAGNY (+ Bresles *)	0	0	0	1	0,0	0,0	4,06	0,00	0,00	0,04	0	2	3	2	16,62	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	0,00	0,40	0	1	2	4	8,11	8,1	16,51
ROYE conditionnement	0	0	0	1	0,0	0,0	3,99	0,00	0,00	0,01	0	2	2	1	13,93	8,1	3,99
SAINT LOUIS SUCRE	0	0	0	2	0,00	0,00	2,55	0,00	0,00	0,14	0	5	7	7	12,23	8,83	8,92
Total Intérimaire SLS	0	1		3							0	1		4			
Total Entreprises Extérieures SLS	0	8		8							2	11		8			

## Sécurité SLS



## Sécurité

### Résultats sécurité

SAFETY FIRST  
*Because you matter*

**Pour les contrats SLS :**

**0**  
accident du travail avec arrêt en 2024

**0**  
accident du travail avec arrêt en juin 2024

**17 mois**  
sans accident du travail avec arrêt

	ACCIDENTS avec arrêt		ACCIDENTS avec et sans arrêt		MOIS SANS ACCIDENT (avec arrêt)
	Juin 2024	Année 2024	Juin 2024	Année 2024	Juin 2024
Etrépagny / Bresles	0	0	0	2	17
Roye Sucrerie	0	0	0	1	27
Roye conditionnement	0	0	0	2	17
Eppeville	0	0	0	0	47
Marseille	0	0	0	0	65
Paris	0	0	0	0	121
<b>TOTALSLS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>17</b>
Intérim et entr. ext.	4	9	4	10	

# Sécurité

Thème sécurité de juillet-août :  
Les risques lors des déplacements  
dans les escaliers et sur des  
marches.



# Sécurité

## Les risques dans les marches et escaliers Un enjeu sécurité quotidien et pour tous

### Safety Moment SAFETY FIRST

#### Les forces en cas de chute augmentent rapidement

• Comment la force d'impact varie-t-elle en fonction de la hauteur de la chute ?

Plus la chute est élevée, plus les forces qui s'exercent sur vous sont importantes.

Une chute de 6 m de haut reviendrait à dire que la personne qui tombe pèse 420 kg ou autant que ...



Si une personne de 70 kg tombe d'une hauteur de deux mètres, les forces qui s'exercent sur elle peuvent atteindre 140 kg. Le risque de blessures graves augmente donc rapidement.

Une chute de 4 m de haut reviendrait à dire que la personne qui tombe pèse 280 kg ou autant que ...



Une chute de 2 m de haut reviendrait à dire que la personne qui tombe pèse 140 kg ou autant que ...



Remarque : le graphique a pour but d'illustrer les forces exercées lors d'une chute. Il s'agit toujours de relations, car le calcul de la force exercée par une masse en chute lors d'un impact est difficile à représenter.

### Safety Focus SAFETY FIRST

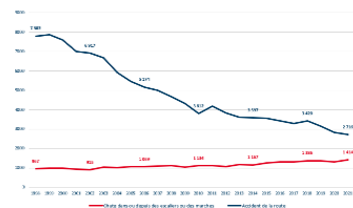
#### Accidents mortels lors de l'utilisation des escaliers

Un risque sous-estimé

En ce qui concerne les dangers de la route, le niveau de sensibilisation et de conscience est très élevé.

En revanche, le danger que représentent les escaliers est souvent sous-estimé et fait sourire. Le nombre d'accidents dans les escaliers est pourtant en hausse.

Soyons vigilants lorsque nous utilisons les escaliers pour assurer notre sécurité à tous.



# Retour d'expérience SZ

## Incident de levage



Cela nous rappelle que les zones de levage doivent être définies, balisées et qu'aucun personnel ne doit y circuler. Pour petit ou gros levage, le respect de ces règles est fondamental pour notre sécurité à tous.

NB : les sangles de levage étaient conçues pour ce poids spécifique. Les sangles ont été envoyées à un laboratoire pour examen. L'analyse de risques sur chaque opération (complexe ou routinière) doit guider nos actions.



RT - Tienen | 11.04.2024

### Incident de levage

#### Que s'est-il passé ?

Le 10 avril 2024, vers 17h30, une colonne d'acier (18,2m;2,4 MT) est tombée d'une hauteur de 6 mètres pendant le levage.

#### Cause de l'incident

La sangle de levage s'est rompue en 2 endroits. (Elle est actuellement examinée par un laboratoire accrédité).

#### Conséquences

Heureusement, aucun blessé n'est à déplorer. En revanche, le hangar adjacent a subi des dégâts matériels.

#### Mesures prises

1. Ne jamais effectuer de travaux de levage au-dessus du personnel !
2. Utiliser des anneaux de levage au lieu de sangles de levage pour les grandes colonnes.
3. Utilisation de protecteurs de sangles de levage.
4. Délimitation de la zone et surveillance pendant le levage, ainsi que l'utilisation de signaux sonores.
5. Respecter la zone de levage

SAFETY FIRST  
*Because you matter.*



SÜDZUCKER GROUP

SÜDZUCKER SUGAR DIVISION

PORTIONPACK GROUP

Trebober

cropernergies

beneo

GRAN

# Retour d'expérience SZ

## Fuite d'huile avec émission de fumée par la turbine à vapeur



Le contrôle du sens de rotation du moteur du déshuileur joue un rôle fondamental. Ces contrôles de sens de rotation sont logiques pour beaucoup d'équipements dans nos usines. Cela illustre leur importance.



Division sucre | Zeitz | Allemagne | 2024/20/04

### Fuite d'huile avec émission de fumée par la turbine à vapeur

#### Que s'est-il passé ?

Lorsque le système d'huile de la turbine à vapeur a été mis en marche après un arrêt planifié et des travaux d'inspection, de l'huile s'est échappée dans la zone des paliers lisses, ce qui a provoqué un dégagement de fumée accompagné de flammèches.

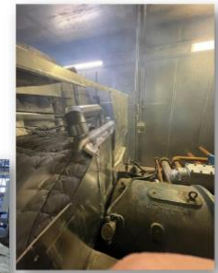
Après les travaux d'inspection sur la turbine à vapeur, le moteur du déshuileur (400 V) a été rebranché. Cependant, aucun contrôle du sens de rotation n'a été effectué sur le moteur. Le brouillard d'huile généré pendant le fonctionnement n'a donc pas été extrait. La pression s'est accumulée dans le système, ce qui a conduit à la fuite d'huile.

Suite à cet incident, la turbine à vapeur n'a pas fonctionné pendant 30 jours.

-> Petite cause - grand effet !

#### Quelles sont les premières conclusions ?

- Enlever l'isolation complète et éliminer les tapis imbibés d'huile.
- Changement du sens de rotation du moteur du déshuileur
- Insertion du contrôle du sens de rotation dans les instructions d'entretien
- Attention particulière lors du démarrage des turbines à vapeur



SAFETY FIRST  
*Because you matter.*

SÜDZUCKER GROUP

SÜDZUCKER SUGAR DIVISION

PORTIONPACK GROUP

Trebober

cropernergies

beneo

GRAN

## Planning des missions CSSCT à venir

Sites	3 trimestre			4 trimestre		
	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Roye conditionnement		27/08/2024			27/11/2024	
Roye sucrerie			10/09/2024		13/11/2024	
Etrépagny			26/09/2024			5/12/2024
Bresles	04/07/2024					
Paris				02-oct		

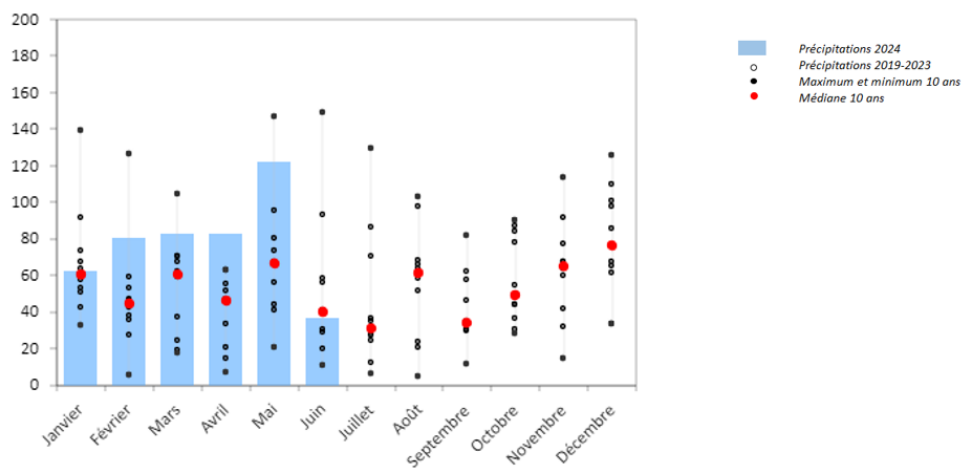


# Actualités betteravières



## Campagne Betteravière 2024

Conditions Climatiques – Précipitations – Etrepagny



## Campagne Betteravière 2024

Suivi Pucerons France – 26 juin 2024

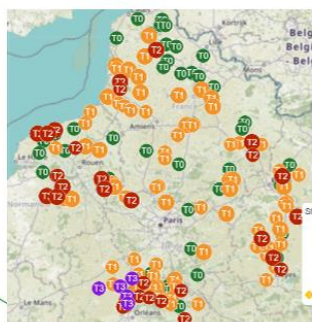
→ A partir de la couverture des betteraves la protection aphicide n'est plus nécessaire (95% àcj)



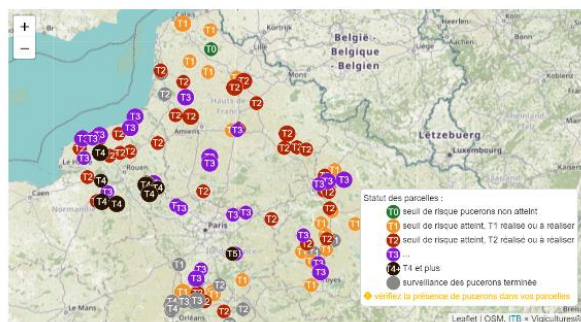
Situation au 24 Avril 2024



Situation au 22 Mai 2024



Situation au 26 Juin 2024



# Campagne Betteravière 2024

Suivi Maladies France – 26 juin 2024

→ Vigilance renforcée risque Cercosporiose important



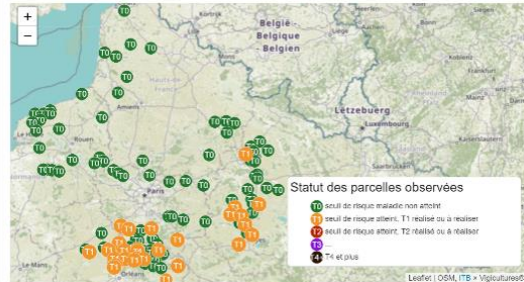
**3**  
Les recommandations de l'année

**Risque cercosporiose très élevé**  
Suivi avec OAD

- Alerte SMS
- Alternance des matières actives
- Déclenchement dans les 24 H
- Pas de demi-dose !

SAINT LEUYS SUCRE

Situation au 26 juin 2024



# Campagne betteravière 2024

Prélèvements Avant Campagne

Trois prélèvements ont eu lieu les 29 Juillet, 12 Août et 26 Août



RedCert : Certification de SLS  
**Niveau Or**



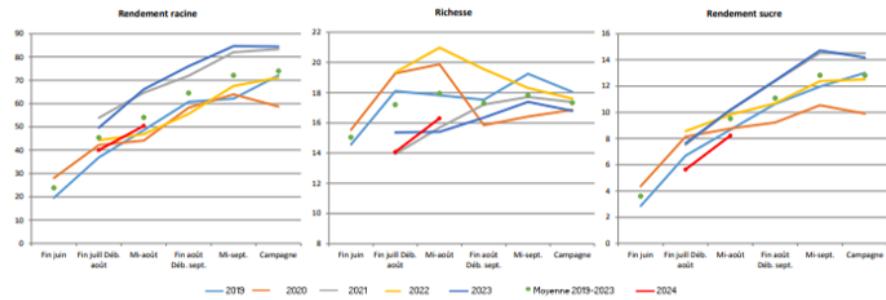
# Campagne betteravière 2024

## Résultats prélèvements du 12 Août

Etrépagny

Tonnages betterave entière (sans abattement forfaitaire au titre du collet)

	Poids moyen feuilles	Poids moyen racines	Population	Poids feuilles	Poids racines	F/R	Richesse	Poids sucre
	Echantillon		Hectare	Hectare	Hectare			Hectare
Moyenne 2024 Etrépagny	0,449	0,518	95 558	42 647	49 256	0,87	16,32	8 037
Moyenne 5 ans 2019-2023 Etrépagny			99 551	36 634	54 060	0,66	17,95	9 516
2023			101 369	33 070	66 088	0,50	15,41	10 182
2022			98 276	23 942	46 852	0,51	20,97	9 826
2021			96 667	65 458	64 677	1,01	15,69	10 145
2020			99 591	23 540	44 091	0,53	19,87	8 762
2019			101 852	37 160	48 593	0,76	17,83	8 664
2018			103 086	46 975	57 383	0,82	16,41	9 419
Prélèvement précédent			93 671	41 691	40 008	1,04	14,07	5 628
Gain hebdo					4 624		1,12	1 204



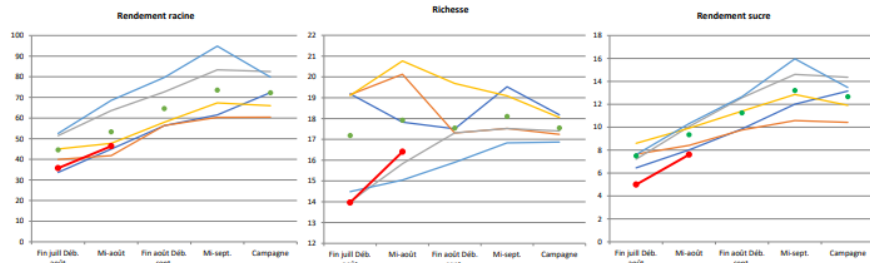
# Campagne betteravière 2024

## Résultats prélèvements du 12 Août

Roye

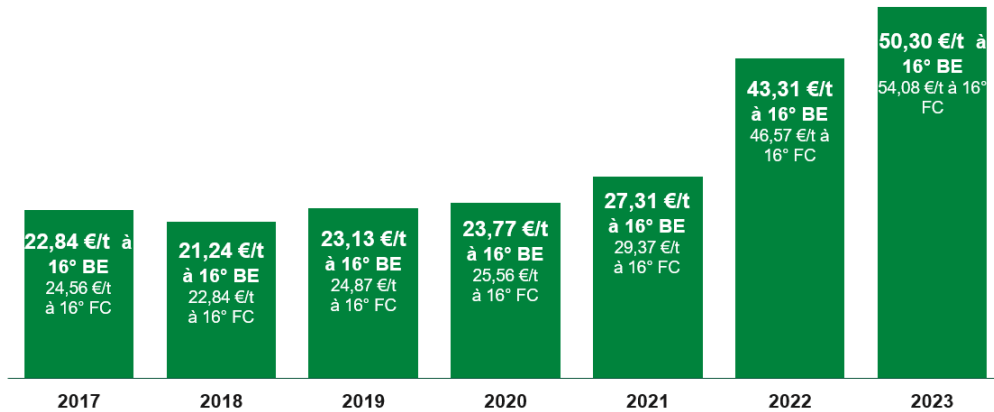
Tonnages betterave entière (sans abattement forfaitaire au titre du collet)

	Poids moyen feuilles	Poids moyen racines	Population	Poids feuilles	Poids racines	F/R	Richesse	Poids sucre
	Echantillon		Hectare	Hectare	Hectare			Hectare
Moyenne 2024 Roye	0,457	0,518	90 182	40 878	46 359	0,88	16,40	7 604
Moyenne 2019-2023 Roye			101 815	33 458	53 321	0,60	17,92	9 342
2023			104 941	43 013	68 574	0,63	15,04	10 315
2022			99 200	21 910	47 716	0,46	20,77	9 909
2021			101 185	60 884	63 572	0,96	15,83	10 060
2020			101 418	19 897	41 785	0,48	20,13	8 410
2019			102 333	21 587	44 958	0,48	17,83	8 014
2018			107 344	28 082	57 096	0,49	17,12	9 775
Prélèvement précédent			103 432	45 509	35 703	1,12	13,96	4 990
Gain hebdomadaire					5 328		1,22	1 307



# Évolution du prix payé

Prix moyen tout inclus





**Prix des betteraves 2023**

**50,30 €/ tonne**  
à 16° betteraves entières

**54,09 €/ tonne**  
à 16° en forfait collet

## SLS events

Saint Louis Sucre vise la rentabilité pour investir dans la décarbonation

SEARCH BY COMPANY



Visite Clients 28/05/2024



Tournage Pierre Girard 7/06/2024



Reunions Planteurs 21/06/2024





## SLS events



Journée  
Agro-écologique  
« Field days »  
26/06/2024



## Visite des journalistes à Etrépagny



# EU and Regional market prices for white sugar

## Average price for white sugar within the Community

Ex-work prices for homogeneous granulated crystal, standard quality, in bulk or big bags

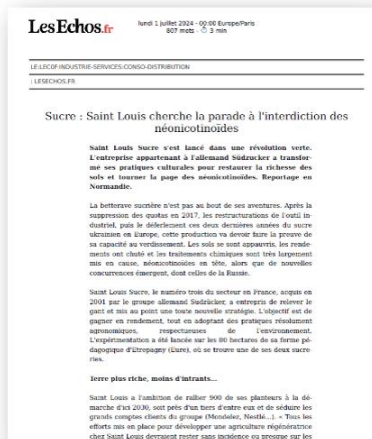
Region 1: AT - CZ - DK - FI - HU - LT - PL - SE - SK  
 Region 2: BE - DE - FR - NL  
 Region 3: BG - ES - HR - IT - PT - RO

in €/t	EU		Region 1	Region 2	Region 3
	average (1)	std dev (2)	average (1)	average (1)	average (1)
May 2023	814	78	809	800	903
June 2023	817	78	810	806	897
July 2023	821	82	810	806	915
August 2023	819	82	795	808	930
September 2023	821	85	785	817	925
October 2023	844	69	816	841	922
November 2023	854	65	812	855	939
December 2023	856	67	816	856	947
January 2024	853	45	821	855	906
February 2024	836	67	790	840	915
March 2024	844	49	786	856	890
April 2024	831	53	780	843	884
May 2024	827	53,48	774	838	877

## Activité sur les réseaux sociaux



## Présence sur les médias



## Saint Louis Sucre à l'ILEC

- Intervention d'[Hugho Debreu](#) à la matinée décarbonation de l'ILEC ce vendredi 28 juin aux côtés de notre partenaire My Easy Farm
- Organisation par SWEEP et intervention de son fondateur Julien Denormandie



## Effectifs

### EFFECTIFS PERMANENTS

Période : 31/07/2024

	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	44	12	56	1	3	4	33	-	33	83	21	104
MARSEILLE	-	1	1	2	-	2	-	-	-	3	-	3	5	1	6
NASSANDRES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PARIS	-	4	4	-	2	2	1	-	1	-	-	-	1	6	7
ROYE	13	8	21	60	12	72	1	3	4	28	2	30	102	25	127
ROYE CONDITIONNEMENT	14	17	31	18	21	39	2	2	4	72	13	85	106	53	159
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>68</b>	<b>128</b>	<b>50</b>	<b>178</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>143</b>	<b>15</b>	<b>158</b>	<b>308</b>	<b>109</b>	<b>417</b>

% effectif de la CSP / effectif total	16,31%	42,69%	3,12%	37,89%
---------------------------------------	--------	--------	-------	--------

Au 31/07/2024 : 417 collaborateurs permanents.

- **Paris** : 7 salariés permanents
- **Roye Sucrierie**

Situation au 30 juin 2024	Sorties	Entrées	Situation au 31 juillet 2024
127 permanents	0	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	0	0	0



- **Roye Conditionnement**

Situation au 30 juin 2024	Sorties	Entrées	Situation au 31 juillet 2024
158 permanents	1	2	159
2 CDD	1	0	1
6 contrats d'apprentissage	0	0	6
0 contrat de professionnalisation	0	0	0
2 stagiaires avec convention	1	0	1

- **Eppeville**

Situation au 30 juin 2024	Sorties	Entrées	Situation au 31 juillet 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 30 juin 2024	Sorties	Entrées	Situation au 31 juillet 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

- **Etrépany**

Situation au 30 juin 2024	Sorties	Entrées	Situation au 31 juillet 2024
103 permanents	1	1	103
3 CDD / CDD saisonnier	0	0	3
7 contrats d'apprentissage	1	0	6
1 contrat de professionnalisation	0	0	1
2 stagiaires avec convention	2	0	0

- **Bresles**

Situation au 30 juin 2024	Sorties	Entrées	Situation au 31 juillet 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 en juillet 2024 :**

- **Roye Conditionnement :**

3758,50 heures ont été effectuées au cours du mois de juillet se répartissant de la façon suivante :

- 924,75 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 2833,75 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 24,68 personnes théoriques.

- **Roye Sucrierie :**

508 heures ont été effectuées au cours du mois de juillet se répartissant de la façon suivante :

- 192 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 316 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 3,33 personnes théoriques.

- **Epeville :**

184 heures ont été effectuées au cours du mois de juillet se répartissant de la façon suivante :

- 184 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 1,21 personne théorique.

- **Etrépagny :**

1 459 heures ont été effectuées au cours du mois de juillet se répartissant de la façon suivante :

- 843 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 616 heures pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 9,58 personnes théoriques.

- **Bresles :**

613,50 heures ont été effectuées au cours du mois de juillet se répartissant de la façon suivante :

- 613,50 heures pour accroissement temporaire d'activité.
- 0 heure pour remplacement de salariés absents.

Le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein représente 4,03 personnes théoriques.



**Question 10 : Bilan des heures placées dans le CET par CSP ainsi que le nombre d'heures supplémentaires effectuées pour l'année écoulée**

**Roye Sucrierie :**

CSP	Heures placées dans le CET (hors paiements immédiats et placements PERO)	Heures supplémentaires effectuées entre les exercices 2022-2023 et 2023-2024
Ouvriers/Employés	63	418,01
Techniciens/Agents de maîtrise	542,15	1585,39
<b>Total</b>	<b>605,15</b>	<b>2003,4</b>

**Roye Conditionnement :**

CSP	Heures placées dans le CET (hors paiements immédiats et placements PERO)	Heures supplémentaires effectuées entre les exercices 2022-2023 et 2023-2024
Ouvriers/Employés	133	1094,30
Techniciens/Agents de maîtrise	28	145,55
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>1239,85</b>

**Epeville :**

CSP	Heures placées dans le CET (hors paiements immédiats et placements PERO)	Heures supplémentaires effectuées entre les exercices 2022-2023 et 2023-2024
Ouvriers/Employés	0	114,40
Techniciens/Agents de maîtrise	182,70	294,17
<b>Total</b>	<b>182,70</b>	<b>408,57</b>

**Marseille :**

CSP	Heures placées dans le CET (hors paiements immédiats et placements PERO)	Heures supplémentaires effectuées entre les exercices 2022-2023 et 2023-2024
Ouvriers/Employés	0	292,35
Techniciens/Agents de maîtrise	0	233,34
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>525,69</b>

**Etrépagny :**

Placement sur CET		
	Nombre de personnes	Nombres d'heures
Agent de maîtrise	8	602
Ouvrier	5	399
Employé	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>1001</b>

Valorisation immédiate		
	Nombre de personnes	Nombres d'heures
Agent de maîtrise	19	1154,47
Ouvrier	13	1320
Employé	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>2474,47</b>

Heures supplémentaires : 3 021 heures pour 72 personnes

**Heures supplémentaires globales : 7198,51 heures dont 1949,85 placées dans le CET.**

## Bourse des emplois – juillet 2024

### OUVRIERS–EMPLOYÉS

H/F

Recrutement externe et interne :

Conducteur process 2 / Agent de maintenance  
Roye Sucrierie - Juillet 2023

Conducteur process 2 / Agent de maintenance  
Etrépagny - Février 2024

Conducteur process 2 / Agent de maintenance  
Roye Sucrierie - Mars 2024

Cariste expéditions  
Roye Conditionnement - Avril 2024

Electromécanicien  
Roye Conditionnement - Avril 2024

Conducteur palettiseur  
Roye Conditionnement - Avril 2024

2 Conducteurs de ligne conditionnement  
Roye Conditionnement - Avril 2024

Agent de maintenance  
Etrépagny - Juin 2024

### TECHNICIENS– AGENTS DE MAÎTRISE

H/F

Recrutement externe et interne :

ERA/ERA posté  
Roye Sucrierie - Juillet 2023

Mécanicien / Mécanicien posté  
Roye Sucrierie - Janvier 2024

Technicien bureau technique / utilités  
Roye Conditionnement - Avril 2024

ERA/ERA posté  
Etrépagny - Mai 2024

**Technicien méthodes amélioration continue  
Etrépagny – Juillet 2024**

### CADRES

H/F

Recrutement externe et interne

Ingénieur « Trainee » - CDD 18 mois  
Roye Sucrierie – Juin 2023

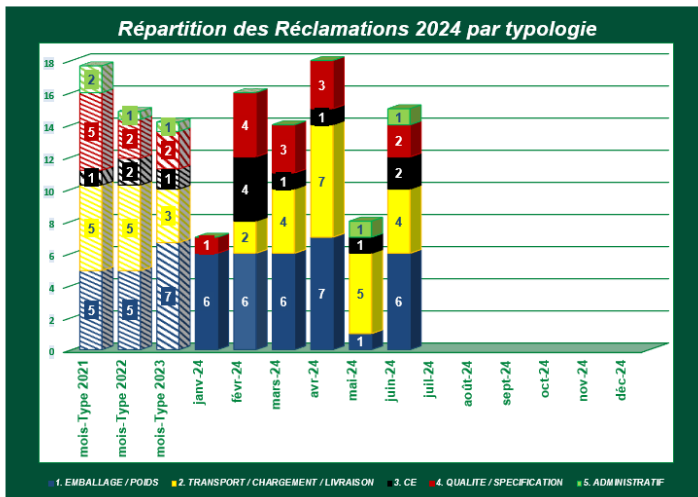
Ingénieur « Trainee » - CDD 18 mois  
Etrépagny – Juin 2023

Acheteur technique  
Roye Sucrierie – Avril 2024

Responsable régional ventes industrie  
Roye Conditionnement – Mai 2024

Ingénieur conditionnement manager de pôle  
Roye Conditionnement – Juillet 2024

## Bilan des réclamations SLS – Point au 01/07/2024



### 15 réclamations en juin / 8 en mai

- 6 Réclamations **finalisées justifiées** :
  - 1 container de sucre liquide endommagé et un autre sale (Marseille)
  - 1 pas de vis vrillé, pas de prélèvement possible au dépotage du sucre liquide (Transport)
  - 1 sucre mouillé au niveau de la vanne de dépotage (condensation sucre 4 jours en citerne) (Other)
  - 1 palette mal conditionnée (Dossin)
  - 1 bûchettes vides (VO)
  - 1 morceaux enveloppés collés entre eux (VO)
- 9 Réclamations **En cours de traitement** :
  - 1 corps étrangers plastiques dans IBC inversuc
  - 1 insectes dans sacs EU2 XF (en attente info complémentaire)
  - 1 sacs sans n° de lot sur une palette complète (Roye Cdt)
  - 2 sacs percés
  - 1 morceaux canne tâchés (Roye Cdt)
  - 1 bûchettes vides (VO)
  - 1 retards livraisons
  - 1 code SAP erroné sur commande client (Sce clients)

## Bilan des réclamations SLS – Point au 01/07/2024

**COMP/SLS/2024/0182**

Particules de « type plastique souple » (?) trouvées dans containers inversuc

→ En cours d'investigation – très probable origine Marseille (dégradation d'un flexible)

**COMP/SLS/2024/0180**

Insectes trouvés dans sacs EU2 XF pharma

→ En attente de complément d'informations

## Audits – point à date IFS + Bilan des derniers audits

- du 16 au 18/04/24 : Audit IFS v8 pour Roye Conditionnement par Madame Staal  
certificat reçu – certification en **niveau supérieur** (96,18 %)
- du 25 au 26/04/24 : Audit IFS v8 pour Marseille par Monsieur Durand  
certificat reçu – certification en **niveau supérieur** (98,06 %)
- 18/06/2024 : Audit de LINDT à Roye**  
Approbation au niveau A « Good quality standard / Niveau de Qualité satisfaisant » (le plus haut)  
3 points d'amélioration devant faire l'objet d'un plan d'actions sous 15 jours : quelques carrelages cassés, un plan de nettoyage partiellement complété et gestion des non-conformités en sucrerie sans blocage informatique des cellules de stockage comme le client le pratique.

# Process/Environnement

Colloque ADEME/ATEE du 25/06 : « Décarbonation de l'industrie, déjà une réalité! »

## Présentation de la philosophie de décarbonation des usines SLS, et exemple des investissements en cours à Etrépagny

- Démarche exposée par Cécile Hernandez et Romain Barella
- Economies d'énergie en priorité, identification des pertes thermiques, importance des aides publiques pour soutenir les investissements d'une activité saisonnière
- Accueil très positif de l'ADEME

## D'autres démarches de décarbonation ont été présentées

- Sanofi : amélioration continue via l'ISO50001
- Renault : amélioration du process de peinture de la gamme Traffic pour réduction du besoin de séchage
- Spie Batignolles : isolation des cuves d'enrobé et basculement fioul vers gaz naturel
- Interface : dalles de moquette intégrant des matériaux puits de carbone avec empreinte CO2 négative



## Etrépagny Investissements

### Point froid RT4

- Essais prévus en S37



### Méthaniseur :

- Fin des principaux travaux et mise en eau des équipements
- 1<sup>ers</sup> essais suite aux modifications du brûleur pendant les essais chauds. Validation finale en S38



## Etrépagny Préparation campagne

- Essais généraux réalisés du 21 au 23 août.
- Les formations avant campagne se déroulent en S35 et 36
- Pré campagne sirop sur 5 jours pour finaliser le sirop



# Etrépagny

## Journée d'établissement du 28 juin

- 6 ateliers dynamiques !
  - Hygiène sous forme de chasse aux trésors
  - Produits chimiques avec FullMark
  - Chasse aux risques Sécurité avec réalité virtuelle + Quizz QSE
  - Ergonomie
  - ShopFloorManagement avec deux jeux d'équipe
  - Agriculture régénérative – Visite de la Ferme
- Clôture par la remise des médailles en présence de François Verhaeghe et du maire d'Etrépagny

Ambiance au top et météo magnifique !

# Etrépagny

## Journée d'établissement du 28 juin



# Etrépagny

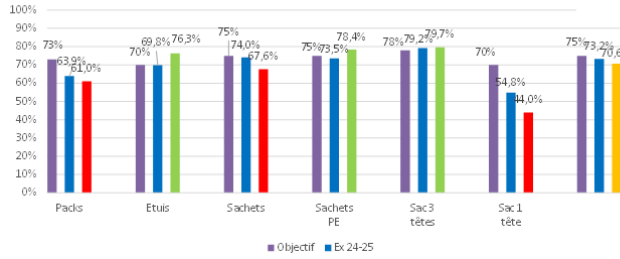
## Journée d'établissement du 28 juin



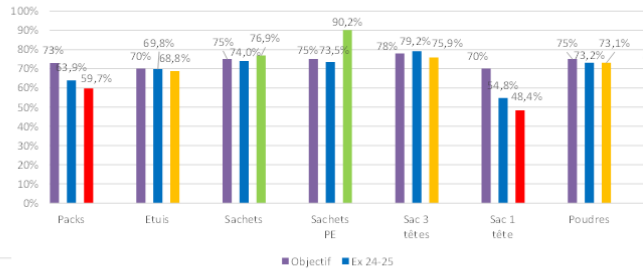
# Roye Conditionnement

## OEE Lignes poudre

OEE lignes poudre Août 2024



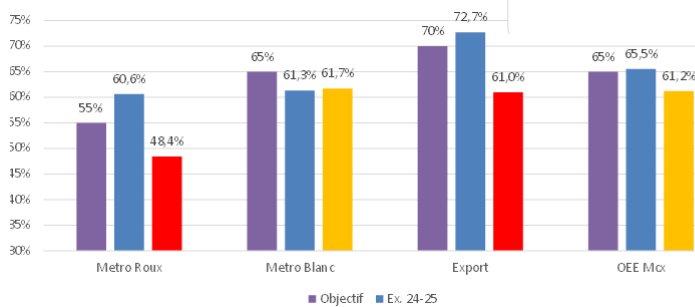
OEE lignes poudre Juillet 2024



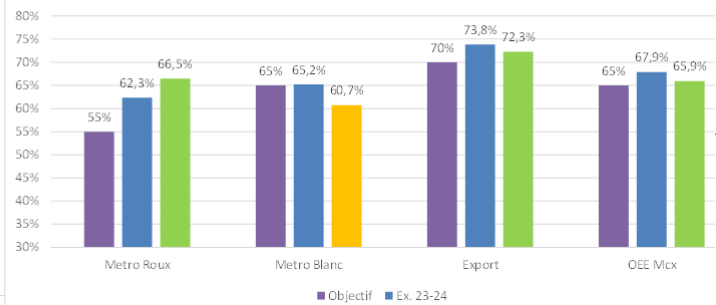
# Conditionnement

## OEE Lignes morceaux

OEE Morceaux Août 2024



OEE Morceaux Juillet 2024





# Optimum

## Excellence Opérationnelle au sein de SLS

Deux semaines de travail

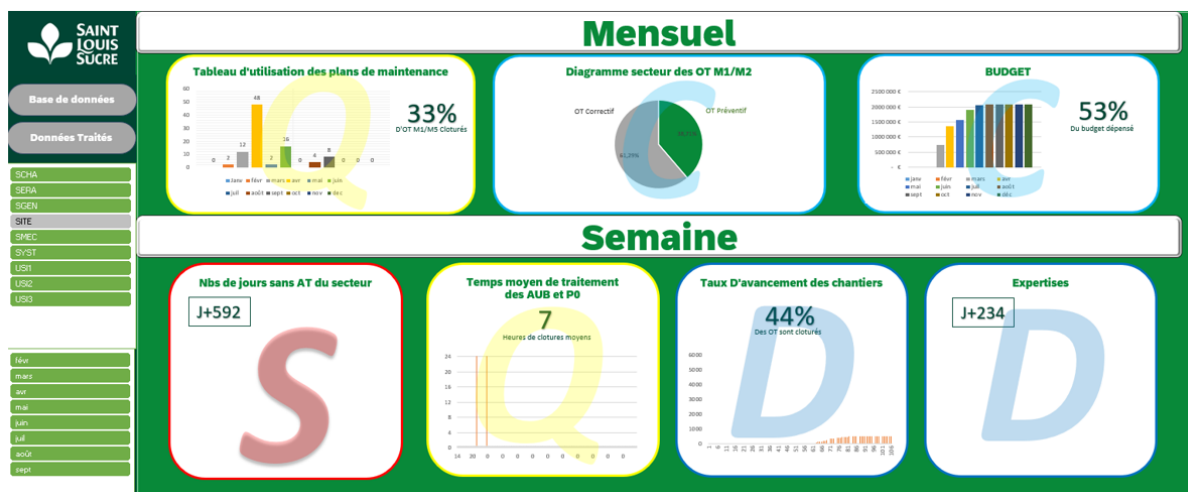
- À Etrépagny avec l'encadrement sucrerie
- À Roye avec l'encadrement conditionnement

Et quelques personnes Roye Sucrerie, centraux, Wanze

- Démarche commune
  - L'animation de la performance par l'encadrement
    - La définition des bons indicateurs
    - Des plans d'action suivis pour des problématiques traitées rapidement
  - La relève et le transfert d'information entre les équipes

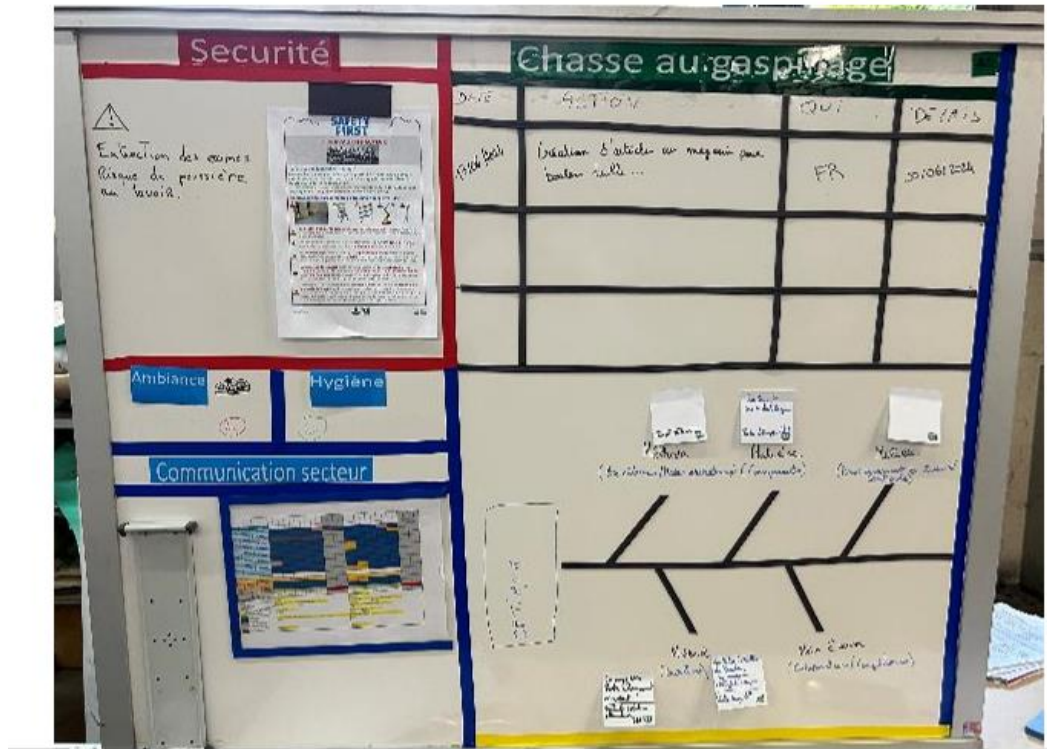
## Optimum Maintenance

indicateurs mensuels et hebdo



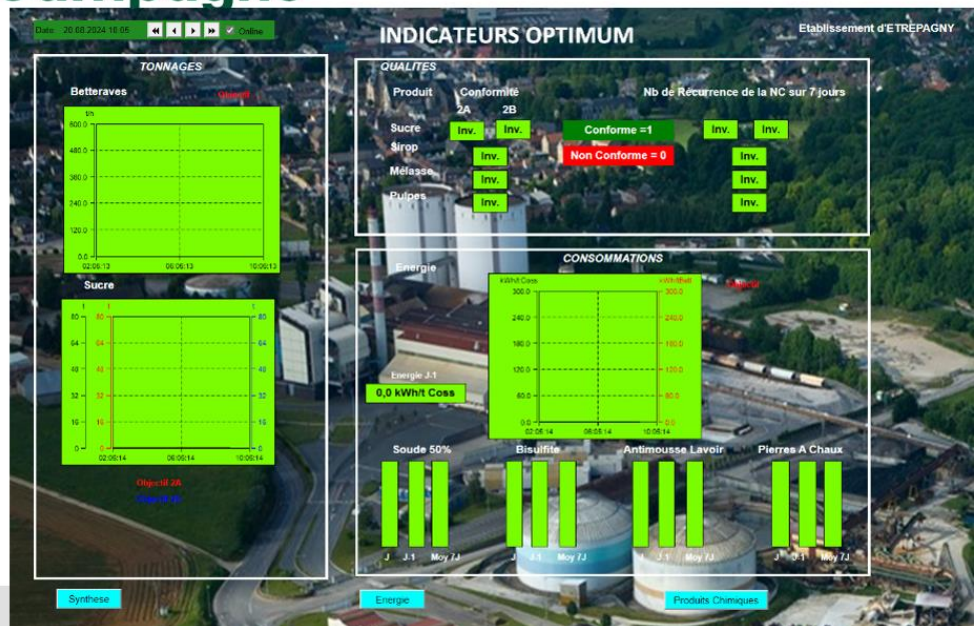
# Optimum Maintenance

Sécurité/Communication/Chasse aux gaspillages



# Optimum Campagne

- Indicateurs par équipes



# SFM Etrépagny

- Relèves / CR exploitation numériques

Domaine	Nature	Poste	date	Rythme	Secteur	Problème/Info	Hyp cause	Contre-mesure	CR intervention	Avis/OT	Statut final					
5 Avant	Relève	Méca	06-août	Après-midi	CR			Graissage vérifié.OK		Fait						
5 Avant	Relève	Avant	06-août	Matin												
	Relève	Méca	0-sept	Après-midi	Diffusion											
5 Avant	Relève	Méca	22-sept	Matin												
6 Arrière	Relève	ERA	22-sept	Matin	Séchage						En cours					
6 Arrière	Relève	Arrière	22-sept	Nuit												
7 Chaufferie	Relève	Méca	22-sept	Après-midi												
4 Lavoir	Relève	Méca	12-déc	Matin												
6 Arrière	Relève	CdP	18-déc	Après-midi	Crista	Plusieurs blocage de la filtration LS1. Attention au stock	Carbonate retrouvé dans les manches				Fait					
6 Arrière	Relève	Méca	18-déc	Matin												
6 Arrière	Relève		20-déc	Matin			réchauffeur encrassé	Mesure manuelle en								
Domaine	Nature	date	Secteur	Problème/Info	Hyp cause	Contre-mesure	CR intervention	Pilote thème	Prod	Méca	ERA	Autre qui	A programmer	Priorité	Avis/OT	Statut final
0 Sécurité	CRR	19-sept		Soins suite à une coupure												
1 Qualité/Env	CRR															
2 Info/généralistes	CRR															
3 Centre	CRR			test2												
5 Avant	CRR	19-sept			Colmatage en marche		pression trop importante. A discuter en réunion.					chaudro				En cours
5 Avant	CRR	20-oct		Ppe ne fait pas le débit	Bouchage ou usure	Mesure 1 et contrôle courbe	Méca : 1 conforme à courbe, pression OK, pas d'anomalie ERA : à la 80% du nominal							1 (sous 48 h)		Fait
5 Avant	CRR	20-déc		Comm sécu												
6 Arrière	CRR	27-sept			Méca a graissé mais toujours du bruit.	Voir An Vlo										
6 Arrière	CRR	18-déc	Crista	Plusieurs blocage de la filtration LS1. Attention au stock	Carbonate trouvé dans les manches. Poursuivre la recherche				Sur Ar							

# SFM Roye Conditionnement

- Centré sur les managers de pôles

→ 5 secteurs : Poudre-Tamissage / Morceaux / Logistique / SES / Maintenance

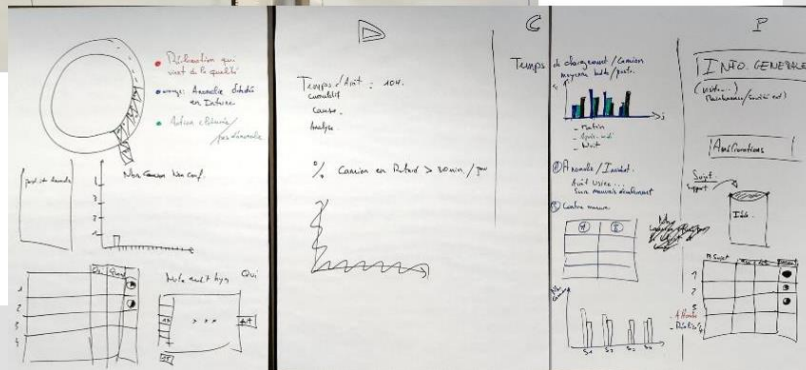
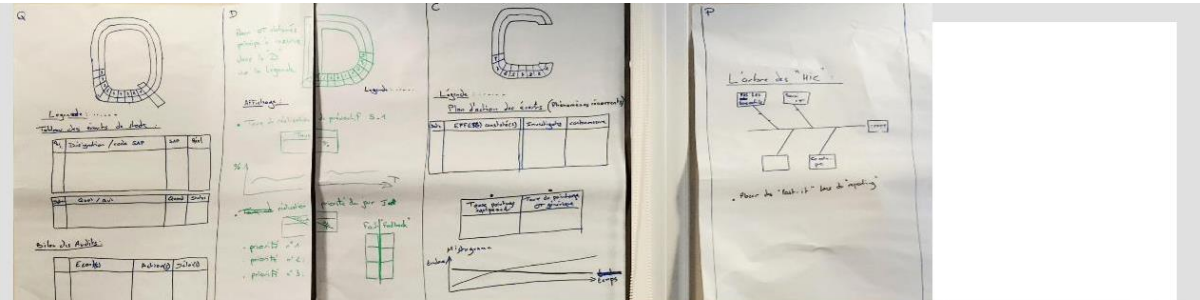
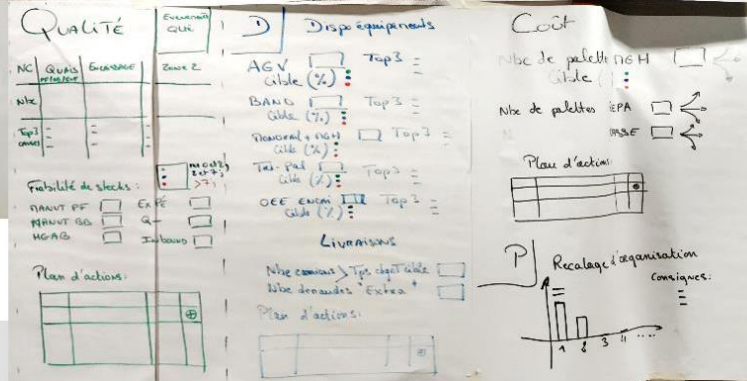
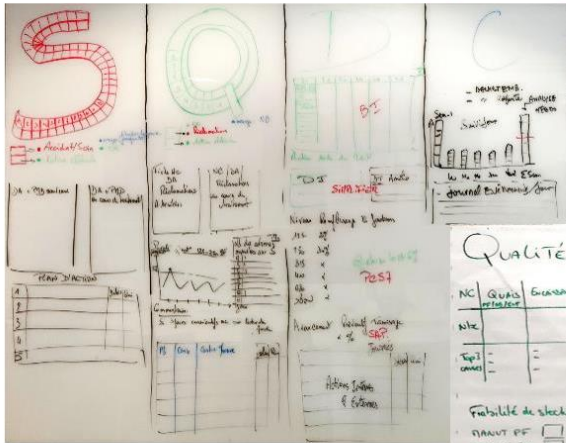
→ Pour chaque secteur :

- Indicateurs (calcul + source)
- Tableaux de pôle SQDCP
- Animation « Point du matin »
- Relèves
- Réunion quotidienne Managers de Pôles

- Une approche similaire pour tous les tableaux

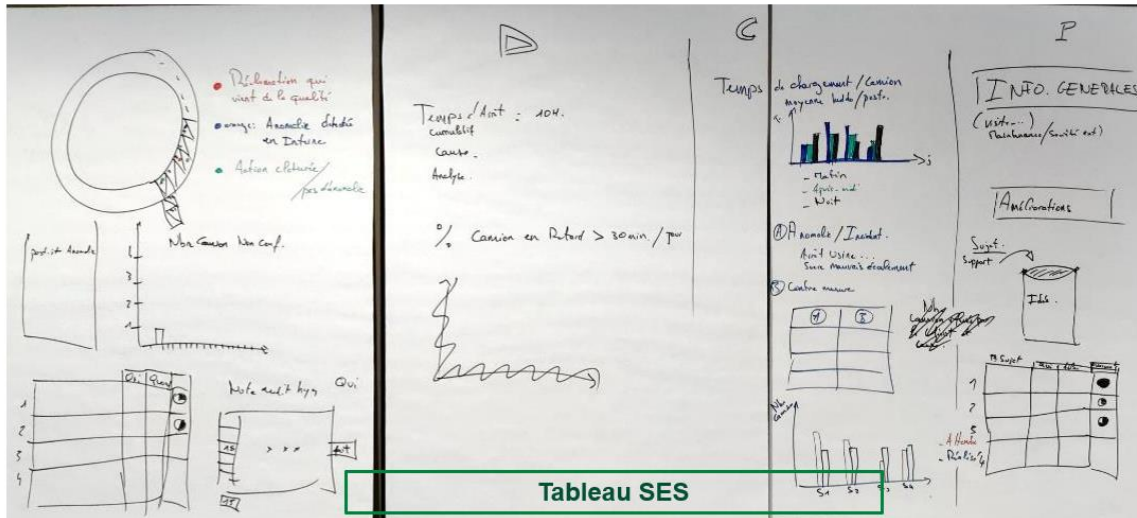
→ Sécurité : identique pour tous

# Exemples de support pour « point du matin »





# SFM Roye Conditionnement



## SFM SLS

### ■ Déploiement et communication

→ Objectif d'associer les équipes

#### ■ Roye :

- Présentation faite avec supports et qq conducteurs pendant les journées SFM
- Juillet + août : mise en place de la maquette tableaux et préparation contenu groupes de travail
- S35, S36 et S37 : groupes de travail avec les équipes => finalisation des tableaux
- S38 : démarrage utilisation tableau + animation
- 10/10 : Factory Visit avec focus SFM (Shop Floor Management)
- Réunion MDP modifiée avec nouveau support SQDCP utilisé
- Réunion de service en cours de modification => démarrage le 03/09

#### ■ Etrépagny :

- Sensibilisation de toute l'usine pendant la journée d'établissement
- Réunions en groupes pour construire les indicateurs secteurs
- Présentation pendant les réunions avant campagne

## Excellence Opérationnelle au sein de SLS

- Un nouvel outil a été développé au niveau SLS pour faciliter l'intégration des nouveaux embauchés et le suivi des formations terrains.
  - Des formations sont prévues fin de semaine
  - L'outil sera mis en œuvre sur quelques postes dès cette année