

**PROCÈS-VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DU MERCREDI 20 NOVEMBRE 2024**

Membres du Comité Social et Économique Unique :

	Titulaires	Suppléants
1er collègue	David DESSAINT (CFDT) Présent	Séverine PADUCH (CFDT) Absente
	Annabelle DENAVARRE (CFDT) Présente	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
2e collègue	Christophe ADAM (CFE-CGC) Présent	Claire ROUILLARD (CFDT) Absente
	Éric DIEVAL (CFE-CGC) Présent	Loïc LEDANFF (CFE-CGC) Absent
	Rida BOUCHELACHEM (CGT) Présent	Jean-Paul BUCZINSKI (CGT) Absent
	Cédric PUPIER (FO) Présent	Mélanie CARLUY (FO) Absente
	Éric LE PALUD (CFE-CGC) Présent	
3e collègue	Gaëtan DE LA BOUVRIE (CFE-CGC) Présent	Iness BOUZIT (CFE-CGC) Absente
	Anne CARLIER (CFE-CGC) Absente	Frédéric GUAPO (CFE-CGC) Présent

Représentants syndicaux au CSE Unique :

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

Le Comité Social et Économique Unique s'est réuni le mercredi 18 septembre 2024 à 9 h 31, sous la présidence de M. Fabrice GAUSSOU, Directeur des Ressources Humaines, en présence de M. Alain MASEREEL, Directeur du site d'Étrépagny et de M. Julien KANTHACK, responsable d'exploitation du site de Roye Conditionnement.

ORDRE DU JOUR

I. Approbation des procès-verbaux des réunions du Comité Social et Economique du 18 septembre et 23 octobre 2024.....	5
II. Point Sécurité.....	5
III. Marche de l'entreprise.....	8
12. Les niveaux des ventes sont-ils conformes à vos prévisions ?	10
IV. Questions préalablement posées :	44
situation générale.....	44
1. Evolution des prévisions de campagne par site (rendements, durée).	44
2. Marche des usines - Pouvez-vous faire l'affichage de la marche des usines pour tous les sites ?	44
6. Est-ce que la campagne en cours est conforme à votre budget ? Avez-vous réussi à réduire des coûts ? Concernant l'énergie, voit-on un impact des investissements réalisés (évaporation Roye, point froid Etrepagny, etc.)	47
3. Suivi de l'action Südzucker	47
4. Quand est prévue l'installation des bornes de recharges électriques ?	48
5. Avez-vous des informations sur les futures mesures anti-sucre (taxes, nouvelles mesures, etc.) voulues par le législateur ?	49
7. Quelle est l'estimation des campagnes sirop (Date et durée par site.) ?	50
Point sécurité qualité et environnement	51
8. Pouvez-vous créer des espaces fumeurs sur les sites pour sécuriser le personnel fumeur ?	51
9. Pouvez-vous nous rappeler quelles sont les autorisations environnementales auxquelles nous sommes soumis et qui nécessitent des inspections DREAL ?	52
10. Tous les référents RPS ont-ils été formés ?	53
11. Pouvez-vous nous communiquer les postes dits « de sécurité » pour le Site de Roye Sucrerie ?	57
Point Logistique et Commercial.....	58
13. Le remplissage des silos est-il également conforme aux prévisions ?	58
14. Les quantités de sucre expédiées au Conditionnement sont-elles en baisse ?	59

Point Social.....	60
15. Pour quelles raisons certains nouveaux embauchés doivent ils attendre pour avoir les accès informatiques, un PC, une visite médicale ?	60
16. Pourquoi toutes les voitures ne sont pas équipées de carte de carburant pour faire le plein ? Envisagez-vous de doter les véhicules de carte télépéage ?.....	61
17. Comment se fait-il que les postes de conducteur process d'Etrepagny ne figurent plus dans la bourse aux emplois ? Comment se fait-il qu'il y ait toujours des différences de traitements salariaux entre les sites (exemple pour les saisonniers qui ont des coefficients différents sur les sites) ?	63
18. Comment allez-vous valoriser le personnel qui forme en longue durée aux postes de travail ?	67
19. Comment interprétez-vous la phrase de la CCN de l'article 11.202 congés pour évènements familiaux « Ces mesures sont applicables en cas de Pacte Civil de Solidarité (PACS) » ?.....	70
22. Est-ce que tous les salariés peuvent avoir leur accès informatique en lecture seule de leur OGT personnel ?	73
23. Informations-consultation relativement au projet de digitalisation de la fiche de paie au sein de SLS.	74
Roye Conditionnement.....	77
24. Quel sera le planning de marche des lignes pour le mois de décembre ? Quelle sera l'organisation pour Noël et le Jour de l'an ?.....	77
25. Avez-vous trouvé un prestataire pour paramétrer les « OCCHIO » ?	78
26. Quand comptez-vous former la 6ème personne pour la ligne sachet ?.....	78
27. Pourquoi n'y a-t-il pas de remplaçant pour les électromécaniciens postés ?.....	80
28. Prime pour travaux incommodes pendant la vidange des silos	81
29. Quelle est l'origine de l'usure prématurée des tamiseurs ? Quelle expertise a été faite ?	83
étrépagny.....	84
30. Point sur le démarrage du méthaniseur et présentation de la fiche de poste liée au méthaniseur.....	84
31. Pouvez-vous prévoir des casiers pour les salles de contrôle, comme à Etrepagny ?	91
32. Est-il possible d'avoir des “sandwichs” comme au Conditionnement ?	91

Eppeville.....	92
33. Envisagez-vous le passage des « opérateurs vrac » à la classification « surveillant expédition » suite à la prise en charge par les opérateurs des documents liés aux expéditions ?.....	92
34. Quand est prévue la remise en état des sauterelles et grignoteuses des bas silos ?	93
35. Comment s’organise la gestion des pannes hors horaires des bureaux ?.....	94
V. Activités du Comité Social et économique.	95

SAINT-LOUIS SUCRE
COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL
REUNION ORDINAIRE
MERCREDI 20 NOVEMBRE 2024

(La séance est ouverte à 9 h 34 sous la présidence de M. GAUSSOU.)

M. GAUSSOU, Président. - Nous démarrons notre CSE.

(Il est procédé à l'appel.)

I. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES REUNIONS DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU 18 SEPTEMBRE ET 23 OCTOBRE 2024.

M. GAUSSOU, Président. - Avant d'aborder l'ordre du jour, nous avons les PV des précédents CSE à approuver, notamment celui du 18 septembre qui n'avait pas été validé en octobre. Vous l'aviez reçu quelques jours auparavant et nous avons donc décidé de reporter son approbation.

Pouvons-nous procéder à cette approbation ?

M. ADAM. - Oui, nous pouvons l'approuver.

Nous avons reçu le PV d'octobre la semaine dernière.

M. GAUSSOU, Président. - Effectivement, il vous a été transmis deux jours après un premier examen.

M. ADAM. - Pour moi, il est trop tôt pour l'approuver aujourd'hui.

M. GAUSSOU, Président. - D'accord.

L'approbation du PV du 23 octobre est donc reportée à notre prochain CSE.

Quant au PV de septembre, il sera transmis à la signature auprès du secrétaire du comité social et économique.

II. POINT SECURITE.

M. GAUSSOU, Président. - Passons maintenant au point sur la sécurité, premier sujet opérationnel de notre ordre du jour, avec des éléments qui vont s'afficher à l'écran.

Fin octobre, nous sommes à 10 mois d'exercice sur l'année civile avec toujours des résultats positifs : le taux de fréquence est toujours à un bon niveau, avec aucun accident avec arrêt ce mois-ci. Le TF reste donc à 0, ce qui est une excellente nouvelle.

Cependant, l'équipe sécurité signale quelques signaux faibles : des accidents sans arrêt, des

5/122

accidents de trajet, 8 soins et, pour les entreprises extérieures, un accident avec arrêt et un autre sans arrêt. Passons à plus de détails.

Pour l'accident sans arrêt à Étrépagny, il s'agit d'un saisonnier opérateur qui a ressenti une douleur au bas du dos du côté gauche en manipulant la pelle pour les pulpes au niveau de la presse. Cela a nécessité la mise en place d'un poste aménagé pour cette personne.

À Roye, concernant le personnel saisonnier, un salarié qui nettoyait les passerelles 2^e jet déclare avoir ressenti une douleur à l'auriculaire gauche. Nous avons également fait ce qu'il fallait en termes de poste aménagé.

Concernant les entreprises extérieures, à Étrépagny, un accident avec arrêt a impliqué un salarié victime d'un malaise, avec troubles de la vision, mais sans perte de connaissance. L'origine n'a pas été déterminée.

M. MASEREEL. - La personne est revenue, mais la cause exacte n'a pas pu être identifiée.

M. GAUSSOU, Président. - À Roye, pour un accident sans arrêt, un salarié externe a été blessé en frappant un tube avec un marteau pour extraire l'arbre d'une mouleuse au Conditionnement. Le marteau a heurté sa main, écrasant celle-ci contre le pignon de la mouleuse. Malgré le port de gants, il a subi une plaie au majeur gauche et une coupure à la paume.

Sur nos courbes, le taux de fréquence reste stable, illustré par une ligne droite à 0 tout au long de l'année. C'est un très bon résultat.

Le taux global de fréquence reflète différemment et fidèlement notre accidentologie, en tenant compte à la fois des accidents avec et sans arrêt. Nous sommes globalement au même niveau que l'an passé qui était une bonne année. En somme, les résultats sont comparables.

Concernant les accidents avec arrêt : là encore, nous avons de bons résultats. Au sein de Saint Louis Sucre, comme le montre le slide 7, nous atteignons 21 mois sans accident de travail avec arrêt. Les derniers enregistrés remontent à Étrépagny et Roye Conditionnement, il y a 21 mois. C'est un excellent résultat.

Le slide montre également le nombre de mois sans accident, site par site : de 21 mois pour les deux sites cités à plus de 10 ans pour les salariés parisiens.

Pour novembre, le thème du mois est « le vivre avec ». Ce thème, communiqué et managé par les équipes d'encadrement de Saint Louis Sucre, souligne qu'il ne faut pas accepter de vivre avec des problèmes qui perdurent et pénalisent le collectif de travail. Il s'agit de faire remonter les problèmes, non seulement ceux qui nous concernent directement, mais aussi ceux qui touchent nos collègues. L'objectif est de ne pas tolérer des situations ayant un impact sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail.

Le slide explique également comment signaler un problème et suivre les actions mises en place, avec des exemples concrets comme un sol glissant non signalé. Ces notions ont été abordées par les équipes sur le terrain, notamment au sein des sites de production.

Voilà pour cette partie sécurité. En pleine campagne, nous devons maintenir cette dynamique positive.

M. ADAM. - Avez-vous des informations sur la sécurité au niveau du groupe ?

Y a-t-il des événements particuliers à signaler ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous recevons régulièrement des rapports d'incidents significatifs, utiles pour progresser. Cela nous permet, grâce à l'expérience, d'éviter qu'ils ne se reproduisent chez nous.

M. ADAM. - N'y a-t-il aucun événement majeur dans le groupe ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a quelques incidents, oui.

M. MASEREEL. - Différents flashes ont été diffusés.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, notamment sur des consignations mal respectées. Par exemple, une personne a voulu accéder à un tapis à betterave.

M. MASEREEL. - Ou une intervention sur une table à rouleaux où quelqu'un est monté sur la table.

M. GAUSSOU, Président. - Cela aurait pu être bien plus grave.

La sécurité centrale a immédiatement diffusé l'information à toutes les sucreries. Sinon, il n'y a rien de majeur à signaler.

M. BOUCHELAGHEM. - Concernant le « Safety first » qui s'en occupe exactement ?

Nous en avons déjà parlé, mais concernant la mise en page et le contenu qui est responsable ?

M. GAUSSOU, Président. - La page que vous voyez a été réalisée par notre équipe sécurité centrale régionale, sous la responsabilité de Madame ROUZE.

Pour le logo « Safety First, Because You Matter », il s'agit d'un choix de Saint Louis Sucre, tout comme le thème du mois.

M. BOUCHELAGHEM. - Une formulation me dérange un peu, elle me semble légèrement infantilissante, notamment sur la dernière ligne., mis peut-être est-ce ma perception, étant éloigné des sucreries.

M. GAUSSOU, Président. - Parlez-vous de la phrase en italique ?

M. BOUCHELAGHEM. - Non, je parle de « vigilance partagée, la sécurité, c'est pour toi, c'est pour nous ». A qui cela s'adresse-t-il ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela s'adresse aux salariés de Saint Louis Sucre.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est donc la Direction qui s'adresse aux salariés, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

Qu'est-ce qui vous interpelle dans cette phrase, pourtant simple ?

M. BOUCHELAGHEM. - Le tutoiement, surtout.

M. GAUSSOU, Président. - Ah, je comprends mieux. C'est une sorte de slogan.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela fait un peu infantilissant, cela me rappelle l'école.

M. GAUSSOU, Président. - Je vois ce que vous voulez dire.

M. BOUCHELAGHEM. - Après, si sur les autres sites, le tutoiement passe mieux...

Je sais qu'il y a des lieux où c'est plus naturel.

M. MASEREEL. - C'est aussi un document d'animation à destination de l'encadrement qui repose souvent sur une relation de proximité. Personnellement, cela ne me choque pas. On peut avoir du tutoiement ou du vouvoiement selon les contextes, mais les deux coexistent.

M. GAUSSOU, Président. - En effet, sur les équipes terrain, nous sommes davantage dans le tutoiement.

M. ADAM. - Peut-être est-ce une traduction de l'anglais ?

M. MASEREEL. - Non, cela vient bien de Saint Louis.

M. ADAM. - Le vouvoiement est une spécificité de la langue française, après tout.

M. GAUSSOU, Président. - On pourrait le percevoir comme une marque de proximité.

M. LE PALUD. - Le message, c'est aussi que chacun doit veiller à ses collègues. Cela peut expliquer l'usage du tutoiement.

M. GAUSSOU, Président. - Le chef de poste qui relaie ce message ne fait pas un discours solennel. Je prends note de votre remarque.

Si tout est clair et qu'il n'y a pas d'autres questions, restons tous vigilants pour maintenir ces bons résultats.

Je propose de passer maintenant aux informations d'ordre commercial.

III. MARCHE DE L'ENTREPRISE.

M. GAUSSOU, Président. - Sur le plan commercial, nous partons toujours d'une vue globale avant de descendre à des aspects plus spécifiques. Globalement, sur le marché mondial, le prix du sucre reste stable. Selon M. CALMEJANE, il oscille entre 550 et 560 \$ la tonne de sucre blanc, soit environ 520 euros. C'est historiquement un bon niveau de prix. Au Brésil, certains facteurs sont défavorables, tandis qu'en Inde, ils jouent dans l'autre sens, ce qui contribue à stabiliser le marché.

En Europe, les prix diminuent progressivement. En septembre, ils étaient en moyenne de 760 €/t pour l'ensemble de l'Union européenne, avec des variations régionales. Dans notre zone (zone jaune), nous sommes à 767 euros, mais les nouveaux contrats se signent à des niveaux nettement inférieurs aux records récents.

M. ADAM. - Pouvez-vous revenir à la slide précédente ?

Il y a quelque chose de notable : jusqu'ici, les prix des zones jaune et rouge se suivaient, mais maintenant nous observons un écart. Cela pourrait indiquer une surproduction ou une abondance de sucre dans la zone rouge. Étant dans la zone jaune, nous sommes plus stables et subissons moins de décrochements.

Est-ce pour cette raison que les sucriers français n'ont pas annoncé de baisse de surfaces pour l'an prochain ? Peut-être estiment-ils pouvoir commercialiser dans les zones jaunes et sud ?

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

Cet écart remonte à 2022-2023 et s'explique par l'arrivée de sucres ukrainiens à l'Est, vendus à des prix inférieurs. Cela crée une abondance et un décrochement dans la zone rouge. L'excédent en Europe reste concentré en France et en Allemagne qui sont de gros producteurs.

Quant aux stratégies de nos concurrents, nous n'avons pas de visibilité. Nous avons notre propre stratégie, expliquée le 23 octobre. Pour Cristal Union et Tereos, je ne peux rien dire.

M. DESSAINT. - Tereos n'envisage pas de baisse de surfaces ?

M. GAUSSOU, Président. - Rien n'a été annoncé à ce jour.

M. DESSAINT. - Des agriculteurs me disent qu'ils ne prévoient pas de réduction pour l'an prochain. Seul Saint Louis Sucre semble adopter cette position.

M. GAUSSOU, Président. - Cristal Union se montre confiant dans ses déclarations, notamment sur la solidité du marché mondial.

M. ADAM. - Ce qui est inquiétant, c'est que nous soyons les seuls à adopter cette stratégie.

Est-ce que cela nous sera bénéfique ? L'avenir nous le dira.

M. GAUSSOU, Président. - Exactement.

M. ADAM. - Avec moins de surfaces, la campagne sera plus courte pour Saint Louis et Südzucker. Cela signifie aussi moins de travail pour les saisonniers et les salariés.

M. GAUSSOU, Président. - Nous en avons parlé avec François VERHAEGHE. Cette baisse de surface pose un défi pour retenir les planteurs situés près de sucreries concurrentes. L'histoire jugera notre stratégie. Peut-être qu'elle profitera davantage à nos concurrents.

M. PUECHAL. - Et si ce n'est pas le cas, cela pourrait entraîner de nouvelles fermetures.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne vais pas rebondir là-dessus. Nous avons abordé ce point en détail en octobre.

Quant aux ventes de sucre industriel, elles se terminent sur des prix potentiels autour de 550 €/t. Nos commerciaux estiment que l'on pourrait toucher un point bas avant une reprise, alimentée par une baisse des stocks en Europe. Cette remontée est un signal positif.

Pour la grande distribution et la RHF (restauration hors foyer), nos équipes sont en pleine campagne de négociations pour la marque Saint Louis. La date limite réglementaire est désormais fin février.

M. DE LA BOUVERIE. - Oui, en effet.

M. GAUSSOU, Président. - Ces négociations s'annoncent après, dans un contexte de baisse des prix pour la Grande Distribution comme pour l'industrie.

Cependant, octobre a été un excellent mois pour les sorties, avec un dépassement de 5 % par rapport sur le plan mensuel, le meilleur résultat depuis octobre 2023, même s'il n'y a pas de raison statistique particulière.

En revanche, novembre est en retrait sur le retail.

M. MASEREEL. - Tout à fait, pour le retail.

M. GAUSSOU, Président. - En RHF, nous sommes en ligne avec le plan sur octobre.

Les ventes de sucre aux grossistes en boulangerie reprennent bien, avec 12 000 tonnes signées pour de nouveaux contrats.

M. ADAM. - Les niveaux de vente correspondent-ils à vos prévisions ?

C'est la question 12.

12. Les niveaux des ventes sont-ils conformes à vos prévisions ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, sur le Food Service et le Retail, tout est conforme.

Pour l'industrie, les chiffres suivent leur cours, bien qu'octobre ait été particulièrement bon.

M. ADAM. - Ce n'est pourtant pas l'impression des collègues chargés d'expédier le sucre. Serait-ce une fausse impression ?

Nous restons toujours sur une tendance à avoir de la participation en fin d'année. Si les ventes sont bonnes, nous dégagerons un résultat largement positif.

M. GAUSSOU, Président. - Cela repose sur deux aspects : les volumes et les prix. Votre question concerne les volumes.

M. ADAM. - Le niveau des ventes, c'est-à-dire prix et volume.

M. GAUSSOU, Président. - En termes de chiffre d'affaires, vous connaissez le contexte des prix.

Concernant l'industrie, depuis le mois d'octobre, nous engageons de nouveaux contrats à des niveaux variables. Nous avons des fins de contrat à des bons niveaux de prix et contrats à des niveaux de prix inférieurs. Mécaniquement, le chiffre d'affaires mensuel va baisser. Nous l'avions anticipé depuis longtemps.

Sur la distribution, nous sommes en négociation pour positionner la marque Saint Louis à un prix probablement en retrait par rapport à la très bonne année précédente.

M. ADAM. - Cela ne choque pas, puisque vous aviez annoncé une baisse, mais la question reste : est-ce que nous serons toujours à un résultat équilibré ou excédentaire ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons répondu sans ambiguïté le 23 octobre.

M. ADAM. - Nous restons donc sur cette même tendance, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Absolument.

Dans notre réponse, nous avons pris en compte les quatre mois restants. Nous sommes bien partis pour un résultat positif.

M. ADAM. - Avec vos alertes sur la baisse des cours et du chiffre d'affaires, attendez-vous à cette question à chaque CSE.

M. GAUSSOU, Président. - Jusqu'à fin février, la réponse reste la même.

M. ADAM. - Nous allons vous suivre de près là-dessus.

M. GAUSSOU, Président. - La réponse donnée en octobre est claire.

M. MASEREEL. - D'autant plus que les prix des contrats pour octobre, novembre, décembre et janvier sont déjà connus.

M. GAUSSOU, Président. - Exactement. Ce qui est fait est connu et ce qui va être fait également.

M. ADAM. - L'information à donner au CSE est simple : est-ce que nous perdons de l'argent ou non ?

Nous ne voulons pas découvrir par surprise, en janvier, une réunion extraordinaire avec de mauvaises nouvelles, alors qu'en octobre tout semblait aller bien.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez raison de poser ces questions et la réponse est que nous avons un résultat positif. C'est l'essentiel.

M. BOUCHELAGHEM. - Les contrats ont-ils été signés pour le retail et l'industrie ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour l'industrie, il en reste quelques-uns à finaliser. Concernant le retail, comme je l'ai dit, les négociations sont en cours.

Les contrats de marque distributeur ont été signés il y a quelques mois.

M. BOUCHELAGHEM. - Et pour l'industrie, en reste-t-il encore ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, quelques contrats.

Vous pensez à Saint-Marcel, est-ce cela ?

M. BOUCHELAGHEM. - Non, c'était pour savoir si nous avons atteint nos objectifs globaux.

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes alignés avec les prévisions, comme l'a indiqué Daniel CALMEJANE le mois dernier.

M. BOUCHELAGHEM. - Les prix restent-ils conformes à ce qui avait été défini ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, autour des niveaux évoqués plus tôt : 500 ou 550 €.

L'information clé est que nous avons dépassé le point bas de la courbe et amorcé une remontée.

M. BOUCHELAGHEM. - Donc, le sucre n'a pas été bradé.

M. GAUSSOU, Président. - Jamais, même dans un contexte difficile.

Quand vos concurrents proposent à 30, 40 ou 50 euros de moins, ce n'est pas simple. Cela a souvent été le cas pour des clients clés au niveau du groupe.

M. KANTHACK. - Sur la volumétrie des vracs, nous observons un léger retrait par rapport à la planification initiale, notamment au départ d'Étrépagny. Cela apparaîtra dans un slide.

M. GAUSSOU, Président. - Effectivement, il y a un léger retrait.

M. KANTHACK. - En revanche, cela a très bien marché pour le retail et le Food Service sur le mois d'octobre.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant les prix régionaux, un dernier tableau montre que nous sommes à 760 €, en baisse par rapport à l'an dernier à la même période.

Si nous prenons le prix actuel, il reste bon, autour de 767 €, mais nous notons une érosion, ce qui est visible dans des chiffres peut-être moins parlants.

Voilà pour la partie commerciale.

C'est une première : cette boîte bleue sur le slide 18, connue historiquement sur les marchés africains et moyen-orientaux, est désormais commercialisée en France. Nous avons saisi une

opportunité avec un distributeur spécialisé dans des produits dits « ethniques », notamment en banlieue parisienne.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous savez pourquoi !

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons proposé deux références exclusives sous la marque Saint Louis, avec cette boîte bleue au lion couché. Nous avons rapidement placé 400 tonnes et, surtout, développé le produit avec Jessica CAHITTE, la responsable de marque.

M. KANTHACK. – Il y a aussi des sachets.

M. GAUSSOU, Président. - Oui. Ce n'est pas un marché énorme, cela ne représente pas 10 000 tonnes, mais ce type d'information est intéressant au plan commercial.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est un bon début.

M. GAUSSOU, Président. - Cela montre le dynamisme de l'équipe. L'introduction de cette boîte bleue sur la France, cela peut faire des émules.

M. BOUCHELAGHEM. - En plus la boîte est vintage.

M. ADAM. - C'est tendance.

M. KANTHACK. - Ce n'est pas la même, c'est l'ouverture métropolitaine qu'on arrache.

M. GAUSSOU, Président. – Mais c'est le même logo, le même marketing, etc.

M. LE POULLEN. - Du point de vue de la réglementation, on a le droit de mettre les mêmes dénominations : extra pur, etc. ?

M. KANTHACK. - Ce n'est pas tout à fait pareil. Il y a des choses qui changent un peu

M. BOUCHELAGHEM. – Ces boîtes seront-elles fabriquées à Roye ?

M. KANTHACK. - Elles sont déjà fabriquées à Roye.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce ce format ?

M. KANTHACK. - Quand vous dites format ?

M. BOUCHELAGHEM. - Ce sont des boîtes avec des fonds de boîte.

M. KANTHACK. - Elles ne sont pas sur ce format. Elles sont sur un format découpe avec ouverture avec un graphisme imprimé dessus, comme nos boîtes blanches avec un graphisme bleu dessus.

M. BOUCHELAGHEM. - D'accord, ce ne sera donc pas cette boîte qui sera commercialisée, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - C'est ce graphisme avec le lion couché sur une boîte bleue, mais ce n'est pas exactement cette boîte.

M. GAUSSOU, Président. - Pourquoi demandez-vous si elles sont fabriquées à Roye ?

M. BOUCHELAGHEM. - Si l'on fait la liste des produits Saint-Louis Sucre fabriqués à l'étranger...

M. GAUSSOU, Président. - D'accord, c'était le sens de votre question.

Non, c'est fait à Roye.

Voilà pour la partie ventes et commence.

M. ADAM. - Quel est le volume ?

M. GAUSSOU, Président. - Il s'agit de 400 tonnes.

M. KANTHACK. - L'avantage est que nous l'avons développée en 3 mois.

M. ADAM. - Ne sera-t-elle pas moins chère qu'une boîte Saint-Louis traditionnelle ?

M. KANTHACK. - Elle sera plus chère.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons terminé l'actualité commerciale et nous allons passer à la partie communication gérée par le service marketing avec l'actualité d'octobre.

Nous avons été de plus en plus présents sur les réseaux sociaux. À droite, nous avons salué l'implication de nos salariés dans le cadre de la démarche Octobre Rose, aussi bien à Étrépagny qu'à Roye. Il y a eu une forte participation à diverses manifestations, notamment à Étrépagny où une marche a été organisée par les salariés.

Au centre, nous avons également partagé sur les réseaux sociaux le départ à la retraite de Mme Sandrine PECHER, de Roye Conditionnement.

Sur la gauche, toujours dans le cadre d'Octobre Rose, nous avons mis en avant l'initiative d'Étrépagny qui a proposé des desserts roses et créé du lien collectif autour de cette thématique.

Par ailleurs, sur les réseaux sociaux, nous avons communiqué sur notre participation à des salons en lien avec les ressources humaines. Élise BUCAMP et Christie DELPHIN se sont rendues à UniLaSalle Beauvais pour promouvoir Saint Louis Sucre auprès des jeunes talents de cette école qui compte environ 4 000 étudiants répartis sur quatre sites en France, dont le principal est situé à Beauvais. Clément BUNIAS, lui-même ancien étudiant de UniLaSalle Beauvais, les accompagnait pour cette occasion.

Nous avons aussi communiqué sur la démarche Optimum, parce que les équipes de Roye et d'Étrépagny ont participé à des ateliers en Allemagne en octobre. Lors de ces échanges, Étrépagny a été particulièrement salué par Philip SCHLÜTER, directeur industriel, pour la qualité du travail réalisé sur le terrain. L'usine a remporté le premier prix Optimum. Vous pouvez voir sur ce slide une photo de Cécile HERNANDEZ, Philip SCHLÜTER et Clara FERRARI.

En bas à droite du slide, une autre communication est mentionnée concernant une table ronde avec des jeunes pour échanger avec les étudiants et recueillir leurs retours.

M. KANTHACK. - Cela a lieu dans le cadre de l'initiative « L'entreprise s'engage ».

M. GAUSSOU, Président. - Exactement, c'est une démarche portée par le département et les associations d'entreprises. Il y a toujours beaucoup d'actualités en ce moment !

Nous travaillons activement pour attirer les talents au sein de Saint Louis. Avec Camille BOUCLIER, nous avons renforcé notre arsenal de vidéos et d'outils pour promouvoir l'entreprise. Par exemple, des vidéos métiers qui ont été particulièrement appréciées. Ces vidéos qui présentent les métiers de la production, de la maintenance et du conditionnement, sont utilisées lors des salons pour capter l'attention des jeunes. Elles sont très bien accueillies, ce qui est extrêmement positif.

En parallèle, nous avons créé des fiches métier et revu notre site web. Nous sommes désormais

en mesure d'intervenir dans les écoles avec des supports de qualité, pour mieux séduire les talents.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour être séduisant, avez-vous présenté une vision un peu idéalisée des postes, ou êtes-vous exhaustifs dans votre description ? Expliquez-vous clairement aux jeunes ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vous invite à regarder ces vidéos, elles sont disponibles sur l'intranet.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce que je veux dire, c'est que certains postes, notamment en inter-campagne, peuvent sembler moins attractifs selon les métiers.

Lorsqu'on fait des présentations, est-ce que l'on montre cette dualité aux futurs salariés ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous leur présentons surtout ce qui peut les séduire, naturellement.

M. ADAM. - C'est du marketing.

M. BOUCHELAGHEM. - Le reste, c'est la surprise, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, pas du tout, car lorsqu'on les reçoit sur les stands, nous sommes transparents : nous expliquons qu'il s'agit d'un travail posté, qu'il y a des périodes de campagne et d'inter-campagne. Lorsque Madame BUCAMP échange avec un jeune, nous ne cherchons pas à embellir ce qui n'a pas besoin de l'être.

Le double métier en campagne/inter-campagne a toujours trouvé son sens dans l'histoire du sucre. C'est une particularité de notre métier que nous mettons en avant comme une vraie force.

M. BOUCHELAGHEM. - Je comprends que vous ne mettiez pas les contraintes en avant dans un premier temps, mais cela devrait faire partie d'une présentation pour éviter les malentendus lors des recrutements.

M. GAUSSOU, Président. - Nous réalisons des vidéos qui mettent en valeur la société autant que possible tout en restant transparents et sans enjoliver excessivement les choses. Nous pouvons être fiers de nos métiers.

M. BOUCHELAGHEM. - Bien sûr, mais le problème, c'est qu'il y a des retours amers lors de recrutements. Certains candidats ont l'impression de ne pas faire le travail pour lequel ils ont été embauchés. Cela avait été soulevé, notamment lors de vos communications sur le salaire moyen chez Saint Louis Sucre.

M. GAUSSOU, Président. - Nous n'insistons peut-être pas assez sur ces points. Vous avez raison, nous devrions probablement les aborder davantage.

M. DESSAINT. - Quel est l'objectif des démarches dans les écoles ? Est-ce d'attirer des alternants ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, l'objectif est de recruter des alternants de bon niveau.

Le problème, c'est que les meilleurs alternants se dirigent rapidement vers les entreprises les plus attractives. Nous sommes sur un marché en tension, il faut être réactif pour attirer les talents. Ceux qui arrivent plus tard ne sont pas forcément les meilleurs.

M. DESSAINT. - Nous ne recherchons pas uniquement des ingénieurs, nous avons aussi besoin de conducteurs de ligne, etc.

M. GAUSSOU, Président. - Notre objectif est d'être présents dans tous types d'écoles pour attirer les meilleurs alternants. Si des opportunités de recrutement se présentent ensuite, cela nous permet de fidéliser et de constituer un vivier.

M. MASEREEL. - Nous intervenons à toutes les étapes et c'est à ce niveau qu'il faut être visible.

M. PUECHAL. - Par rapport à ce vivier, le but est-il de reprendre des alternants d'année en année ou d'embaucher après l'alternance ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est ce que je viens d'expliquer.

M. PUECHAL. - À Roye Conditionnement, de mémoire...

M. GAUSSOU, Président. - Oui, il y en a un récemment qui était en alternance.

M. PUECHAL. - Est-ce un CDD ?

M. MASEREEL. - À Étrépagny, nous avons de bons exemples d'alternants passés en CDI avec un bon niveau.

M. PUECHAL. - C'est peut-être valable à Roye Sucrierie, mais à Roye Conditionnement, je vois des alternants aussi bien en administratif qu'en production, mais pas beaucoup d'embauches.

M. KANTHACK. - Nous avons plus d'alternants en exploitation qu'en administratif.

M. MASEREEL. - En technique, nous en cherchons encore. En administratif, c'est presque facile d'avoir des alternants, nous choisissons parmi les candidats. En technique, c'est moins évident.

Nous ne participons pas à des salons uniquement pour les alternants. C'est aussi pour recruter des personnes qui sortent d'école et faire connaître nos métiers.

M. BOUCHELACHEM. - J'ai un souvenir concernant les niveaux de diplômes : ce sont majoritairement des formations supérieures.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a aussi des Bac+2.

M. MASEREEL. - Il y a quelques Bac Pro également.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a aussi des Bac+4, Bac+5 également.

Sur les 25 alternants que nous avons actuellement, à plus ou moins deux près, c'est un chiffre respectable, il y a des formations variées.

M. KANTHACK. - Jarod, par exemple, a fait toute son alternance chez nous. Il est parti un moment, puis nous l'avons embauché.

M. ADAM. - Vous développez notre présence sur les réseaux sociaux avec des photos de salariés.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, nous sommes transparents avec eux.

M. ADAM. - D'accord, mais tous les salariés sont-ils informés que leur image peut être utilisée sur les réseaux sociaux ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

Nous cadrons cet aspect lors des recrutements et il y a un échange explicite à ce sujet.

Un atelier a été organisé à UniLaSalle Beauvais. Valérie PACHOCINSKI y était pour échanger avec les jeunes et recueillir leur perception de Saint Louis Sucre : quelle image ont-ils de

l'entreprise ?

Nous sommes perçus comme proches de la nature et de l'agriculture, avec une forte présence digitale (LinkedIn, Instagram). Ils apprécient le développement des compétences, les formations, les avantages sociaux comme les mutuelles et les retraites, ainsi que la parité hommes-femmes. Une « entreprise à taille humaine offrant des possibilités d'évolution » a été un point souvent cité.

M. ADAM. - Sur les possibilités d'évolution, c'est un peu restreint.

M. GAUSSOU, Président. - Que voulez-vous dire ?

M. ADAM. - Si nous faisons le tour de la table, les possibilités d'évolution ne sont pas flagrantes.

M. GAUSSOU, Président. - Historiquement, si.

M. DESSAINT. - Elles ne sont pas aussi évidentes qu'avant.

M. ADAM. - Dire à des ingénieurs qu'ils doivent évoluer à l'extérieur n'est pas très motivant.

M. GAUSSOU, Président. - Nous leur expliquons qu'ils rejoignent un grand groupe.

M. ADAM. - Combien de salariés français de Saint Louis Sucre ont réellement percé chez Südzucker en Allemagne ?

M. KANTHACK. - Il y a des « trainees » français en Allemagne actuellement.

M. ADAM. - Sont-ce des salariés de Saint Louis Sucre ?

M. MASEREEL. - Oui, il y a également une commerciale.

M. KANTHACK. - De nombreux jeunes veulent travailler au niveau européen.

M. GAUSSOU, Président. - Si un jeune salarié vient avec une volonté d'évoluer dans le groupe, nous étudierons sa demande. Cela pourrait être davantage encouragé à l'avenir, notamment pour les ingénieurs.

M. MASEREEL. - Il y a maintenant une vraie volonté côté allemand.

M. ADAM. - Cela, c'est clair. Merci d'être transparent.

M. GAUSSOU, Président. - Nous devons aussi revoir nos offres d'emploi qui sont parfois trop « simples ». Elles devraient mieux mettre en avant nos atouts, le management, nos innovations et les clients, ainsi que les témoignages des salariés. Les jeunes sont visiblement sensibles aux témoignages des anciens. Nous devons aussi réfléchir à notre présence sur des plateformes comme TikTok.

M. BOUCHELAGHEM. - Faites-vous une présentation de l'entreprise, puis recueillez-vous les retours ?

M. KANTHACK. - Non, les étudiants recherchent eux-mêmes des informations sur Saint Louis Sucre et nous font un retour.

M. BOUCHELAGHEM. - Ils n'ont donc pas été orientés sur des points précis, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, c'était basé sur leurs propres recherches.

On leur dit tout ce qui existe, ils regardent et travaillent en sous-groupe puis nous font une restitution.

M. DESSAINT. - Est-il prévu que des jeunes viennent sur le site voir les ateliers ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, ce n'est pas prévu à ce stade.

M. DESSAINT. - Personne n'est-il prévu ?

M. KANTHACK. - De temps en temps, ils viennent d'UniLaSalle.

J'ai participé à l'exercice d'avant où il y avait Cristal Union et Bonduelle, notamment. Ils expliquent. Les jeunes sont en situation comme s'ils devaient chercher du travail. Ils doivent donc déterminer ce sur quoi ils se renseignent et après, nous avons le retour.

M. BOUCHELAGHEM. - Ma question est la suivante : comment un étudiant, même en effectuant des recherches sur Saint Louis Sucre, peut-il conclure qu'il y a une parité hommes-femmes dans l'entreprise, à moins qu'il ait eu accès aux rapports intégraux ?

(Rires.)

On parle également d'un bon développement des compétences et des formations : a-t-il eu en main le plan de formation de Saint Louis Sucre ? Et pour ce qui est des possibilités d'évolution, aurait-il consulté notre système de classification ?

C'est pourquoi je m'interroge : ont-ils été orientés ? Leur a-t-on diffusé une vidéo, remis un fascicule explicatif ?

Pour terminer sur la question de la présentation des postes à pourvoir chez Saint Louis Sucre, je vous avais déjà fait remarquer un point concernant le site de la division Sucre. Si vous comparez nos offres d'emploi à celles de nos homologues belges et allemands, vous verrez une nette différence.

M. GAUSSOU, Président. - Quelle conclusion en tirez-vous ?

M. BOUCHELAGHEM. - Effectivement, il y a une différence dans la présentation.

M. GAUSSOU, Président. - Cela rejoint vos observations.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est justement le seul point cohérent pour un étudiant en recherche d'emploi. Il va comparer les différentes offres, mais tout le reste, en haut, je ne sais pas d'où cela sort. Je ne comprends pas sur quoi ils se sont basés pour se forger une telle opinion.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur KANTHACK vient de vous expliquer la démarche. Il n'y a pas lieu de rougir du résultat.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne dis pas que nous devrions en rougir, mais je ne souhaite pas que l'on dresse un tableau idyllique de Saint Louis Sucre.

Pour revenir à mes propos précédents, lorsqu'une personne vient à un recrutement, elle se rend souvent compte que la réalité est loin de ses attentes.

M. GAUSSOU, Président. - Pour ma part, rien de tout cela ne me choque.

M. BOUCHELAGHEM. - Si cela vous choquait, ce serait grave, mais je ne dis pas que c'est choquant, Monsieur GAUSSOU.

M. GAUSSOU, Président. - Vous semblez exprimer une gêne face à ce retour humain et globalement positif : parité hommes-femmes, entreprise à taille humaine, etc.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce qui me gêne, c'est le décalage entre le retour des étudiants qui s'appuient sur ce qu'ils trouvent sur les réseaux sociaux ou Internet et ce que nous, en tant que salariés, vivons au quotidien chez Saint Louis Sucre. Malheureusement, nous avons appris à vivre avec cette différence. « Apprendre à vivre avec », c'était déjà notre thème avant.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a toujours des marges de progression et c'est bien notre ambition.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour progresser, Monsieur GAUSSOU, je vous propose des pistes.

Il est crucial d'instaurer un véritable dialogue social qui permette de discuter ensemble de l'évolution des postes, des plans de formation, de ces sujets, car à ce jour, nous sommes encore perçus comme des collaborateurs que l'on consulte en dernier recours, souvent pour des détails sans importance ou des consultations sans réelle utilité.

M. GAUSSOU, Président. - Ce qui est exagéré finit par être contre-productif...

M. BOUCHELAGHEM. - Concernant la présence des salariés sur les stands, je comprends la réticence : il est essentiel que ce soient des personnes évoluant sur des postes techniques qui puissent parler de leur métier.

M. GAUSSOU, Président. - J'insiste sur ce point : il est nécessaire de valoriser le témoignage des salariés sur le terrain, ceux qui occupent divers postes et partagent leur expérience. C'est cette dynamique qu'il faut développer.

M. BOUCHELAGHEM. - Par exemple, mettre en avant un poste technique, comme un responsable d'activité.

M. GAUSSOU, Président. - Exactement : il faut mettre en avant des conducteurs, des conductrices, des hommes et des femmes. Merci pour vos retours sur ces démarches qui sont encore nouvelles pour nous.

Passons à quelques éléments sur les ressources humaines.

L'effectif est de 423 salariés permanents à fin octobre. Nous sommes repassés au-dessus des 420, un chiffre que j'ai souvent présenté comme un seuil pivot. Il y a eu quelques recrutements récents :

- M. BAUDEL, mainteneur support mécanique à Roye Sucrierie ;
- M. AUBE qui nous a rejoints le 7 octobre à Étrépagny ;
- M. KASSONGO, ingénieur maintenance à Roye Sucrierie.

Dans la Bourse des emplois, certains recrutements en cours devraient également se concrétiser rapidement, selon mes informations. Nous avons des postes ouverts :

- un poste à Roye ;
- un autre à Bresles ;
- un troisième à Étrépagny.

Concernant les cadres, le recrutement d'un acheteur technique est en discussion avec le board de Saint Louis Sucre.

M. LE POULLEN. - La bourse de l'emploi a évolué par rapport au mois dernier.

Deux postes de conducteurs process étaient affichés à Étrépagny. Un a été pourvu, mais qu'en est-il du second ?

M. GAUSSOU, Président. – Il y a une question à l'ordre du jour. Voulez-vous la traiter maintenant ?

M. LE POULLEN. - Oui, tant que nous sommes sur la bourse de l'emploi.

M. BOUCHELAGHEM. - Avant, j'ai une question : à la suite d'une embauche, vous faites circuler via le management un document à remplir, intitulé : « Rapport d'étonnement » dans lequel vous avez le ressenti du nouvel embauché, sa relation avec le management et ses camarades.

À quoi ce document sert-il, concrètement ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est un outil d'amélioration. Nous réalisons ces rapports, classiquement, trois mois après l'arrivée d'un nouveau salarié. Ils permettent de recueillir des retours sur l'expérience du nouvel embauché : accès à l'informatique, tenue de travail, lien avec le management... C'est tout ce que le salarié souhaite exprimer, qu'il s'agisse de points positifs ou négatifs. Cela nous permet de progresser.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce rapport est-il établi dans les premiers mois, pendant la période d'essai ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, sinon ce n'est plus un rapport « d'étonnement ».

M. BOUCHELAGHEM. - Le problème, c'est que le salarié peut hésiter à se montrer critique alors qu'il est encore en période d'essai.

M. MASEREEL. - Il y a toujours une part de retenue, c'est normal, mais cela n'empêche pas de recueillir quelques informations utiles pour s'améliorer, même si tout ne ressort pas.

M. ADAM. - Vous remettez en place de vieilles méthodes. Il y a 16 ans, on m'avait demandé un rapport d'étonnement. Cela avait été abandonné, et maintenant vous le relancez ?

M. MASEREEL. - Oui, mais cette fois de manière plus structurée.

M. GAUSSOU, Président. - Cet outil vise à fidéliser nos salariés. C'est une réponse à des inquiétudes sur notre attractivité et le turnover que vous manifestiez il y a 2 ans.

M. BOUCHELAGHEM. - Le problème, c'est que vous ne communiquez pas assez là-dessus. Nous découvrons ces démarches par hasard, sans explication préalable en CSE.

M. GAUSSOU, Président. - C'est justement pour cela que nous en parlons aujourd'hui.

M. BOUCHELAGHEM. - J'ai toujours dit que vous étiez mauvais en communication : quand vous faites des bonnes choses, vous ne savez pas les mettre en avant et quand vous faites des choses dont vous savez qu'il sera difficile de les faire accepter, vous vous adressez à nous comme à des collaborateurs.

M. GAUSSOU, Président. - Cela vise vraiment à attirer certains profils et à fidéliser ceux que nous avons recrutés.

Passons à la question 17 de l'ordre du jour sur les conducteurs process, question posée par M. LE POULLEN.

M. MASEREEL. - Concernant les deux postes de conducteurs process à Étrépagny, l'un a été

pourvu. Pour le second, nous avons réévalué les besoins. Finalement, le besoin s'est déplacé vers un poste de surveillant lavoir et non un second conducteur process.

De plus, la personne qui pensait partir nous a annoncé qu'il lui manquait quelques trimestres et que son départ était repoussé de plus de 2 ans. Nous le gardons en réserve pour le ressortir au moment où il sera nécessaire de recruter.

M. LE POULLEN. - Donc, initialement, vous vous êtes trompés, est-ce cela ?

M. MASEREEL. - Disons que les besoins ont évolué.

M. LE POULLEN. - C'est un jeu de chaises musicales.

M. MASEREEL. - C'est pour cela qu'il est important de clarifier.

M. ADAM. - Pourtant, le poste de conducteur process 2 est affiché depuis juillet 2023.

Vous n'allez pas me faire croire qu'il était impossible de recruter quelqu'un pour cette campagne.

M. GAUSSOU, Président. - Une personne saisonnière était en test sur ce poste.

Je vérifierai à nouveau.

M. CAUCHOIS. - Concernant les offres sur le site de Saint Louis Sucre, dans « nos jobs », elles restent trop génériques pour les conducteurs process : nous ne savons pas si le poste est à l'arrière, à l'avant ou au lavoir.

M. GAUSSOU, Président. - Voulez-vous dire qu'il faudrait préciser davantage ?

M. CAUCHOIS. - Exactement.

M. MASEREEL. - Nous pourrions le faire et indiquer « avant » ou « arrière », en effet.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous pourriez, mais vous ne le ferez pas, est-ce cela ?

(Rires.)

M. DESSAINT. - Concernant le recrutement au Conditionnement, pour les postes d'électro, de caristes ou de conducteurs de ligne, pourquoi cela prend-il autant de temps ?

M. KANTHACK. - Trois embauches sont prévues pour le 1^{er} décembre : deux caristes et un conducteur.

Le processus de recrutement, le temps d'en parler, de faire les tests et les entretiens, prend du temps. Nous sommes aujourd'hui à une moyenne de six mois entre l'ouverture d'un poste et l'embauche.

Aujourd'hui, nous cherchons surtout à trouver la bonne personne, donc nous faisons tout ce qu'il faut pour cela, plus que de respecter un timing.

M. LE POULLEN. - Concernant le recrutement à Roye Conditionnement, un conducteur process est en cours de formation directement sur le poste.

En revanche, à Étrépagny, la personne en formation a été retirée du poste, car elle a déjà signé son CDI. Elle est désormais embauchée de manière définitive et n'est plus en période d'essai.

M. MASEREEL. - Dès que quelqu'un est embauché, il est retiré de la liste.

M. LE POULLEN. - Oui, il est déjà intégré.

M. MASEREEL. - De qui s'agit-il exactement ?

M. LE POULLEN. - Pour l'usine de Roye, c'est une embauche définitive.

M. MASEREEL. - Je vais clarifier : à Étrépagny, si une personne a signé son CDI, le poste est retiré de la bourse des emplois.

Si elle ne termine pas sa période de préavis, c'est une autre question. Je crois qu'il s'agit d'un saisonnier.

M. LE POULLEN. - Effectivement, c'est un saisonnier et il est encore en période d'essai.

M. MASEREEL. - Dans ce cas, le schéma est différent.

M. PUECHAL. - Pour Roye Conditionnement, concernant le poste de cariste en charge de l'évacuation, une embauche est prévue très prochainement. Cela revient à dire que la personne est quasiment embauchée, car nous leur avons déjà confirmé que c'était acté. Pourtant, cela n'apparaît pas encore officiellement.

M. KANTHACK. - Parce que le contrat n'a pas encore été signé.

M. PUECHAL. - Une personne externe peut-elle donc toujours postuler, dans ce cas ?

M. KANTHACK. - Aujourd'hui, le critère est la signature du contrat.

Nous avons eu des cas où l'on a dit à quelqu'un : « c'est bon », mais où la signature tarde.

M. PUECHAL. - Si la décision est prise, pourquoi ne signent-ils pas immédiatement ?

M. KANTHACK. - Ils prennent le temps de lire le contrat, puis reviennent vers nous. C'est un processus classique. Nous leur confirmons notre accord, et eux nous disent qu'ils restent intéressés. Nous formalisons ensuite la proposition, ils examinent le contrat et une fois qu'ils signent, ils sont retirés de la liste. Cela n'apparaît donc plus le mois suivant.

M. PUPIER. - Pouvez-vous préciser le rôle du cariste évacuation ?

On parlait de conducteur process 2, mais nous ne distinguons pas l'avant de l'arrière. En revanche, vous faites bien la différence entre cariste et cariste évacuation. Que signifie « cariste évacuation détériorée » ?

M. KANTHACK. - Le cariste évacuation détériorée est chargé de la refonte, notamment l'évacuation et la mise en Big bags des matériaux issus du dépoussiérage ou des fils de tamisage non valorisables. Il s'occupe aussi du chargement de camions. À la différence du cariste expédition, il ne gère pas la traçabilité, mais uniquement l'évacuation.

M. GAUSSOU, Président. - Merci pour ces précisions.

Pour conclure, après Octobre Rose, nous allons participer en entreprise à Movember, le mois de sensibilisation à la santé masculine. Nous ferons un don et inviterons les salariés à participer.

La tradition veut que l'on organise des concours de moustaches pour ceux qui souhaitent jouer le jeu. Je ne sais pas si cela aura la même ampleur qu'Octobre Rose, mais nous essayons.

M. ADAM. - C'est une bonne initiative, mais vous pourriez aller plus loin.

Par exemple, pour Octobre Rose, pourquoi ne pas accorder une demi-journée aux salariées pour effectuer un dépistage ou des examens ?

Vous pourriez appliquer la même idée pour Movember et le dépistage des cancers masculins.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour le cancer de la prostate ?

M. ADAM. - Oui, une demi-journée pour des analyses.

M. GAUSSOU, Président. - Je prends note de votre suggestion.

M. ADAM. - Ce serait plus concret pour les salariés. L'objectif de ces mois de sensibilisation est de dépister et pas seulement de participer à des animations.

Ce n'est pas parce que je vais me laisser pousser une moustache que je vais être dépisté.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons déjà encouragé la vaccination contre la grippe.

Cette année, 64 salariés se sont inscrits ou sont en cours de vaccination avec notre infirmière.

M. BOUCHELAGHEM. - Où cela se fait-il ? Est-ce à Roye Conditionnement ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, cela concerne Roye Conditionnement, Roye Sucrierie et Étrépagny. Pour les salariés éloignés, il est possible d'obtenir le vaccin et de trouver quelqu'un pour administrer la piqûre.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour rejoindre ce que disait Christophe, je me souviens qu'à Marseille, nous avons organisé une journée de sensibilisation aux maladies cardiovasculaires avec des tests d'effort. Cela avait eu beaucoup de succès.

M. GAUSSOU, Président. - Oui, des ateliers de ce type peuvent être intéressants.

M. SERAMY. - Ce serait bien d'aller plus loin que ce que propose l'État, notamment sur des sujets comme le tabac. À chaque fois que l'on veut entreprendre quelque chose, il faut payer.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons des démarches en ce sens.

M. SERAMY. - Nous pourrions aller encore plus loin.

M. GAUSSOU, Président. - Ce mois-ci, certains salariés ont consulté notre infirmière pour se lancer dans une démarche d'arrêt du tabac. Des rendez-vous sont en cours et un appareil de sensibilisation à la nocivité du tabac est utilisé. Demain, le 21 novembre, un stand sera tenu par notre infirmière à Roye Conditionnement pour promouvoir cette démarche.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant l'intéressement, les chiffres n'ont pas beaucoup évolué depuis notre dernière communication d'octobre dans le tableau que nous voyons à l'écran.

M. CAUCHOIS. - C'est inquiétant.

M. GAUSSOU, Président. - En termes de sécurité, le taux de fréquence reste à zéro. Si cela continue, tous les critères seront atteints. Nous actualiserons les dialogues sécurité à la fin du quatrième trimestre, mais à ce jour, 65 % des dialogues ont été réalisés. C'est en bonne voie.

Pour la qualité, l'audit interne montre une marge d'amélioration sur la gestion des corps étrangers. Nous sommes à 3 réclamations, le bas de la fourchette étant à 7 sur l'indicateur, avec de la marge pour progresser.

En matière de ventes hors spécialité en France, nous sommes bien positionnés.

Sur le développement durable, nous avons un léger retard sur les émissions de CO₂. À fin octobre, le critère ne serait pas atteint. Pour l'usage de l'eau et les autres indicateurs, comme la durée de

couverture des sols ou le taux de réclamation, nous sommes dans les objectifs.

Un point de vigilance persiste sur les entretiens annuels de développement (EAD) avec seulement 19 % réalisés à fin octobre.

M. PUIER. - Ce chiffre est préoccupant.

Concernant les besoins de formation, à quel moment de l'année sont-ils recensés ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est effectué principalement en octobre.

M. PUIER. - Cela signifie que les EAD réalisés après octobre ne permettent pas de prendre en compte les besoins de formation pour l'année suivante ?

M. CAUCHOIS. - C'est pourquoi il y a un décalage depuis plusieurs mois.

M. PUIER. - Avec 19 % d'EAD réalisés, cela pose un problème.

Si un manager identifie un besoin maintenant, comment l'intégrer rapidement ?

M. GAUSSOU, Président. - Les EAD sont importants, mais nous ne nous basons pas uniquement dessus pour construire le plan de formation. Christie DELPHIN consulte les managers en octobre pour recueillir leurs besoins récents. Les formations urgentes peuvent également être décidées indépendamment des EAD.

M. DESSAINT. - Les managers connaissent-ils donc les demandes de leurs équipes, même sans EAD ?

M. KANTHACK. - Exactement, c'est un processus continu.

M. PUIER. - Lorsqu'un besoin se manifeste, il est nécessaire d'agir sans délai. Si un manager identifie un besoin de formation, son souhait est que celle-ci soit mise en œuvre le plus rapidement possible afin que la personne concernée puisse être opérationnelle dans les meilleurs délais.

M. GAUSSOU, Président. - Je partage votre point de vue. Si tous les EAD des sucreries sont finalisés d'ici fin juin, cela simplifie considérablement l'élaboration du plan de formation.

M. PUIER. - C'était ainsi que cela fonctionnait auparavant.

M. CAUCHOIS. - Nous organisons déjà des semaines dédiées aux formations, mais il arrive parfois qu'aucune formation n'y soit planifiée.

Pourquoi réserver des semaines pour réaliser les EAD, alors ?

M. MASEREEL. - En ce qui concerne votre remarque sur le rôle des managers, ceux-ci disposent de toute latitude pour solliciter le service de formation à tout moment, même en dehors des EAD, afin d'inscrire une personne à une formation. Le fait qu'une formation ne soit pas inscrite dans les EAD ne signifie pas qu'elle ne peut pas être proposée.

Les managers peuvent formuler des demandes tout au long de l'année, en fonction des besoins qui surgissent.

M. ADAM. - Voulez-vous dire que l'EAD constitue un complément d'information pour les formations ?

M. MASEREEL. - C'est effectivement l'un des éléments.

M. ADAM. - Ce n'est donc pas un élément central, est-ce cela ?

M. MASEREEL. - Je ne saurais dire si c'est central ou non. Cela reste l'un des éléments.

M. ADAM. - Une formation peut donc être demandée en amont, bien avant les EAD ?

M. GAUSSOU, Président. - Tout à fait, et cela reste valable même en cas de besoin urgent en cours d'année.

M. ADAM. - Il faut également que les salariés en soient informés.

M. GAUSSOU, Président. - Il peut effectivement survenir un besoin en cours d'année, non prévu dans le plan initial. Nous savons gérer ce type de situations.

M. PUPIER. - Je ne dis pas qu'il ne faut pas de dialogue en dehors des EAD, mais cela reste une réalité. Les EAD sont un enjeu important et ils font partie des démarches à mener. Je trouve que 19 % de réalisation, sachant que l'EAD est un outil essentiel pour les formations et d'autres aspects, n'est pas suffisant.

Si l'on continue à minimiser son rôle, nous n'avancerons jamais. Il faut le considérer sérieusement comme un support de travail.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur PUPIER, c'est un point de vigilance. Je l'ai dit, ces résultats ne sont pas satisfaisants.

M. ADAM. - Par ailleurs, le planning des formations est présenté en décembre. N'est-ce pas trop tôt ou trop tard par rapport aux EAD ? Sachant que les EAD doivent être finalisés pour le 31 décembre, cela pose question.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons une obligation de consultation en décembre pour le plan de formation, mais je prends note de votre suggestion pour améliorer le calendrier.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce problème des EAD revient chaque année depuis que nous sommes passés en CSE unique.

A Marseille, nous atteignons presque toujours 100 %. Je ne pense pas que les équipes de Marseille soient plus réactives que celles de Roye ou d'Étrépagny.

M. GAUSSOU, Président. - Voulez-vous dire actuellement ou dans le passé ?

M. BOUCHELAGHEM. - Actuellement, il y a un souci, mais à l'époque, nous étions même, sur ces dernières années, à plus de 50. Les EAD se tenaient.

La position du plan de formation au mois de novembre, parce que la consultation se faisait au mois de novembre, était articulée au milieu des EAD, cela ne posait pas de problème.

Que vous intégrez une formation en milieu d'année parce qu'un besoin s'est fait ressentir, cela peut être hors plan de formation et, derrière, nous effectuons un bilan. Je ne vois pas comment cela peut gêner.

M. GAUSSOU, Président. - Mon expérience sur le sujet est que cela n'a jamais été facile de tenir ce planning, ni à Marseille ni ailleurs. Même au mois de décembre, un certain nombre d'EAD sont réalisés. C'est factuel. Aucun site n'échappe à cette réalité : nous ne sommes jamais en avance sur la réalisation des EAD.

M. ADAM. - À Étrépagny, nous faisons une consultation au mois de juin.

M. MASEREEL. - Au mois de juin ? Non.

M. ADAM. - C'était le bilan.

M. MASEREEL. - Le bilan était au mois de mai. Le plan était à la fin de l'année.

M. ADAM. - Nous avons glissé, chef. Aujourd'hui, le bilan est dressé en septembre, octobre, novembre, décembre.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut demander aux directeurs d'établissement.

M. BOUCHELACHEM. - Le plan de formation est sur l'année civile. Le plan de formation établi en 2023 est pour l'année 2024, de janvier à décembre, pas en mars.

M. GAUSSOU, Président. - En effet.

M. BOUCHELACHEM. - Nous sommes d'accord sur le fait que le plan de formation doit être consulté avant le début de l'année. C'est une logique implacable.

M. GAUSSOU, Président. - C'est une logique.

M. MASEREEL. - C'est logique, mais il faut se donner le temps de le préparer et de le lancer.

Si nous commençons à le valider au mois de janvier, cela veut dire que nous lançons les convocations, nous allons perdre encore deux ou trois mois. Je parle pour des sucriers. Quand nous perdons deux ou trois mois sur les six mois qui sont souvent les plus consacrés aux formations...

M. ADAM. - Je vous assure, nous n'avons pas été consultés pour l'instant.

Le prochain CSE est en décembre, donc décembre janvier.

M. CAUCHOIS. - Vous n'avez pas répondu à ma question : pourquoi ne sommes-nous pas capables de faire des semaines bloquées pour réaliser les EAD ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas de réponse stricte là-dessus.

M. MASEREEL. - Je ne suis pas très favorable sur un plan d'organisation managériale. Cela devient un peu de l'abattage.

Je pense que dans l'entretien individuel, il faut avoir du temps, ce qui n'empêche pas que l'on peut se donner des objectifs d'avancement.

M. PUIPIER. - Monsieur MASEREEL, il y aura de l'abattage sur la fin de l'année, en plus dans des conditions où les gens sont moins disponibles. Ce n'est pas un argument, malheureusement.

M. MASEREEL. - Vous prêchez un convaincu sur le fait de ne pas le faire au dernier moment. C'est clair.

Pour expliquer une partie des taux, il ne faut pas oublier que, côté Sucrerie, nous avons l'usage d'essayer de le faire avant campagne. Nous avons de meilleurs taux, mais il y a un certain nombre de services, en l'occurrence les services centraux qui sont plus dans une logique, côté Roye Conditionnement aussi, de le faire à la fin de l'année. Sur un rythme annuel, ce n'est pas illogique de se caler différemment, ce qui donne un éclairage par rapport à ces taux.

J'abonde totalement dans le sens où, en culture de sucrerie, je pense qu'il faudrait que l'on arrive à se repositionner avant le début de campagne, car en campagne, c'est compliqué.

M. CAUCHOIS. - En plus de cela, comment pouvez-vous prétendre à une augmentation individuelle sans avoir rempli l'objectif ?

M. BOUCHELACHEM. - On n'a pas d'augmentation.

M. CAUCHOIS. - On a des NAO.

M. ADAM. - Il faut aussi mettre les EAD en perspective avec le rallongement des campagnes. Rallongement de campagne veut dire que les salariés postés qui font la campagne sont moins présents en intercampagnes pour faire les EAD. C'est le cas des salariés, c'est aussi le cas du management. Je pense que cette dérive est liée à ce facteur du rallongement de campagne.

M. GAUSSOU, Président. - C'est possible, oui.

M. ADAM. - C'est également lié à la disponibilité des uns et des autres. Il ne faut pas uniquement que le salarié qui fait son EAD soit disponible. Il faut que son manager soit disponible. Mettre la pression pour que les EAD soient réalisés plus tôt demande un travail du manager et qu'il soit présent.

M. DESSAINT. - Ce qui est dommage, c'est que c'est une discussion que nous avons tous les ans. On dit que les EAD sont très importants et nous le faisons toujours à la dernière minute. On revient à la même discussion. À la même époque l'an dernier, nous avons cette discussion. Cette année, nous refaisons pareil. Nous n'arrivons pas à planifier. Le planning des EAD n'est toujours pas en place au Conditionnement. Nous sommes le 20 novembre. Tous les ans, nous avons cette même discussion et le manager se retrouvera à venir le soir pour faire un EAD. Je trouve cela dommage.

M. PUECHAL. - Monsieur MASEREEL, vous dites que vous n'êtes pas favorable à l'abattage, mais à Roye Conditionnement, nous faisons de l'abattage.

M. CAUCHOIS. - J'aimerais que l'on apporte une réponse claire concernant la mise en œuvre. À chaque fois, il y a quelque chose et si je ne peux pas poser de questions, cela ne sert à rien de tenir un CSE.

Si les EAD ne sont pas réalisés, comment distribue-t-on l'AI ?

M. GAUSSOU, Président. - L'EAD est l'un des éléments d'appréciation. Les RH demanderont que l'EAD soit effectué.

M. CAUCHOIS. - Donc, s'il n'y a pas d'EAD, il n'y aura pas d'AI, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - La situation est plus complexe que cela. Les EAD doivent être réalisés.

M. CAUCHOIS. Nous allons donc répartir une enveloppe importante sur seulement 19 % des salariés. Est-ce normal ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes à fin octobre et c'est effectivement une discussion que nous avons de manière récurrente.

M. GAUSSOU, Président. - Pour les autres critères, notamment le plan de formation, nous sommes bien positionnés.

Sur les critères de productivité, tels que le taux de rendement global (TRG) des sucreries, calculé à partir de fin septembre, nous n'avons pas encore tous les chiffres puisque la campagne vient de commencer.

Voici les points principaux :

- Poudre : légère baisse comme au mois précédent, avec un résultat de 73,2 contre 74. Le

26/122

critère est presque atteint.

- Morceaux : nette progression, avec un critère fixé à 64 et un résultat de 67.
- Cadence betteraves : avancement satisfaisant.
- Cristallisation des sucreries : il est encore trop tôt pour avoir une vision claire, mais rien n'indique que le critère ne puisse être atteint.
- Maîtrise de la maintenance préventive : à fin septembre, le résultat est partiellement atteint. Cela reste une question qui devra être discutée avec l'équipe maintenance.

Nous avons toutefois atteint le bonus lié à notre taux de présentéisme qui est largement satisfaisant.

Dans l'ensemble, l'exercice d'intéressement semble bien parti, comme nous l'avons observé le mois dernier. Quelques points de vigilance subsistent néanmoins, notamment sur la maîtrise de la maintenance préventive et les EAD. Il faut continuer à avoir une bonne marge des sucreries pour atteindre les objectifs en termes de TRG de cristallisation et de cadence betterave.

M. LE POULLEN. - La prochaine fois, ne serait-il pas possible d'avoir des affichages plus grands ?

Ceux qui sont au fond ne voient rien.

M. DESSAINT. - Avec ou sans lunettes, on ne distingue rien.

M. GAUSSOU, Président. - C'est pour cela qu'ils restent attentifs à mes commentaires.

M. ADAM. - Nous leur faisons confiance.

(Rires.)

M. GAUSSOU, Président. - Nous le présenterons différemment la prochaine fois, mais nous conserverons cette couleur verte, car c'est le vert de Saint Louis Sucre.

(La séance est suspendue à 11 h 03 et reprend à 11 h 14.)

M. MASEREEL. - Nous reprenons et nous basculons sur la partie qualité, le deuxième totem de Safety First avec les réclamations que vous voyez à l'écran. Il y a un niveau plus élevé sur le mois d'octobre avec des causes très disparates, aussi bien dans du conditionné que du vrac.

Le point positif est qu'il n'y a pas de réclamation de corps étrangers qui sont toujours les sujets que nous analysons avec beaucoup de vigilance.

C'est la période classique et intense en audits sur les sites.

Il y a eu un audit Sodexo dont les conclusions sont positives. Il en va de même côté Boiron. Boiron est un pharmacien qui a un niveau d'exigence assez élevé. Il y a même un « bravo ». C'est rare d'avoir quelque chose de toujours bien complété et lisible. C'est plutôt bien. Globalement, c'est un agrément, même si nous n'avons pas toujours les retours des rapports.

Un audit JOCK a eu lieu à Étrépagny, avec beaucoup de points positifs et un avis favorable.

L'audit Pasquier couvrait à la fois Étrépagny et Roye. Mêmes conclusions : il y a des points forts,

27/122

quelques enregistrements manquants... C'est toujours un point de vigilance. Une notion de formalisme. Ils ont raison d'être exigeants.

Il y a eu un audit IFS inopiné à Roye Sucrierie. C'est toujours un exercice particulier quand c'est au dernier moment. Néanmoins, il y a 13 écarts notés B. Même si le score n'est pas définitif avant le rapport final, cela montre un très bon niveau.

Parmi les audits qui ont eu lieu, il y a eu un audit Yoplait à Étrépagny avec pas mal de points positifs et des écarts. Nous attendons le rapport final.

Dans un autre domaine, dans la partie mélasse et pulpe : la notion de durabilité sur l'ensemble des sites avec l'audit FCA VLOG. Il y a une satisfaction globale et quelques points mineurs.

M. BOUCHELAGHEM. - Avez-vous dit FCA VLOG ?

M. MASEREEL. - C'est une certification de notion de durabilité des produits à destination animale. Cela doit concerner la mélasse et la pulpe.

M. BOUCHELAGHEM. - Le site de Marseille n'est-il pas concerné ?

M. MASEREEL. - Je ne crois pas que vous livriez de l'alimentation animale.

M. BOUCHELAGHEM. - Si, nous livrons pour les vers de pêche.

M. MASEREEL. - D'accord. Peut-être qu'ils ne demandent pas la certification.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne sais pas.

M. GAUSSOU, Président. - Le slide suivant présente les audits à venir et en cours.

A démarré hier l'audit de certification IFS d'Étrépagny. C'est une fois de manière inopinée, une fois de manière non inopinée.

Il y a également un audit Casher, un audit Delpharm au mois de décembre et un audit inopiné potentiel à Roye Conditionnement.

M. LE POULLEN. - N'y aura-t-il pas d'audit Casher à Étrépagny ?

M. MASEREEL. - Il y a eu l'audit Casher la semaine dernière ou la semaine d'avant.

M. GAUSSOU, Président. - Vous n'avez pas été audité, Monsieur LE POULLEN ?

M. LE POULLEN. - Non.

M. MASEREEL. - C'est assez rapide, cela représente une demi-journée.

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

M. MASEREEL. - Il ne vous aura pas échappé, même si c'est marqué Roye ou Étrépagny, qu'il pleut, il a plus et il continue à pleuvoir. Nous explosons complètement les records de quantités d'eau. Si vous regardez le cumul d'eau, nous dépassons toutes les décennales en quantité d'eau sur l'année. C'est considérable.

M. LE POULLEN. - Hier, c'était grave.

M. MASEREEL. - Cela a été ainsi tous les mois depuis le début de l'année. Cela continue. Je ne sais pas si cela s'arrêtera.

Pour autant, nous avons mis quelques photos de ce qu'il se passe. Nos collègues en Europe ont eu

de gros sujets d'inondation en Pologne, avec des dégâts considérables dans les habitations et autres, mais avec des conséquences dans les champs de betteraves qui se retrouvent inondés. Cela provoque des difficultés de baisse de polarisation, avec des niveaux faibles en Pologne.

Il y a des problèmes de cercosporiose en Autriche et des betteraves pourries, des dégradations qui concernent la Hongrie.

Sur l'ensemble du périmètre de Südzucker, nous sommes confrontés à des sujets. Sur le secteur chez nous, je l'ai évoqué, il y a la cercosporiose.

Nous en parlions avant, nous le voyons maintenant de manière réelle : ce sont les champs dont les feuilles sont grillées et marrons. Elles ne progressent plus en richesse. Le deuxième effet non négligeable, nous le voyons sur les photos de côté, est que les feuilles mortes repoussent. Lorsqu'elles repoussent, elles consomment les sucres. Cela a pour conséquence une baisse des évolutions de richesse.

A Roye, le poids racine a plutôt bien progressé. La richesse (courbe du milieu) est atone et plate. Nous nous attendons à ce qu'elle baisse sur la fin de l'année. Cela nous amène à des niveaux de sucre/hectare moyens, du fait de l'augmentation du poids racine. La production finale de sucre à l'hectare est plus élevée que celle que nous avions prévue.

Il y a la même chose à Étrépagny, avec une montée et un niveau de poids racine qui progresse, et continue à progresser, avec une richesse plus basse. Nous sommes en dessous de 16,5 de richesse à ce jour et nous nous attendons là aussi à une baisse sur la fin de l'année. Regardez le rapprochement des deux courbes de sucre/hectare : nous sommes sur le niveau de 2022 qui était une année très moyenne.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur MASEREEL, à la relecture, cela va être compliqué de retrouver la légende.

Mme DENAVARRE. - Oui, les titres des graphiques sont absents.

M. MASEREEL. - En effet.

Le plus à gauche est le poids racine, la quantité de betteraves à l'hectare ; celle du milieu est la richesse. Celle à droite est l'expression du sucre à l'hectare qui est exprimée en poids de betterave ramené à 16. C'est un vrai sujet de betteravier.

M. ADAM. - Avec ces chiffres, avez-vous pu recalculer la durée de campagne ?

M. MASEREEL. - Il y a un nouveau scénario.

La richesse est stable, mais reste basse, elle est même en dessous des prévisions à Étrépagny. Le poids racine est plus élevé qu'attendu sur les deux sites. Finalement, les prévisions de campagne sont revues à la hausse avec une durée de 134 jours sur les deux sites. Je rappelle que nous avons annoncé aux alentours de 120 jours.

Le rendement moyen à l'hectare serait de 12,8 tonnes, ce qui signifie plus de sucre. Je montrais tout à l'heure les photos de nos collègues dans les autres pays où Südzucker se retrouvait en baisse de quantités de sucre. Cela redonne un peu plus de sucre disponible. C'est plutôt bien. Cela nous mène à un sucre/hectare de 12,8 tonnes. On rêve toujours de mieux, mais c'est finalement un peu moins catastrophique. La seule chose est que cela se traduit par beaucoup de betteraves très sales, avec beaucoup de terre et peu de sucre. C'est pour finir une quantité de sucre/hectare qui n'est pas

si moyenne que cela.

M. ADAM. - Précédemment, vous aviez annoncé dans les autres CSE avoir emblavé pour 130 jours. Nous sommes dans une campagne très moyenne, mais inférieure aux trois dernières années au niveau des rendements. Nous arrivons à 134 jours. Si nous avions été dans une campagne normale avec des rendements normaux, nous aurions été sur une campagne de 150 jours. Initialement, vous nous dites que l'on fait un emblavement pour 130 jours.

M. MASEREEL. - Nous avons fait un emblavement pour 130 jours en betterave.

J'étais en train d'essayer de faire passer comme message : nous n'avons pas la richesse, mais nous avons le poids. On n'a pas eu le soleil, mais nous avons eu de l'eau. La betterave a bien grossi. Nous avons de la betterave. La cercosporiose a un impact sur la richesse, mais pas sur le poids. Nous attendions quelques baisses en termes de poids racine, mais il n'y en a pas eu tant que cela.

M. GAUSSOU, Président. - En poids racine, nous sommes dans la moyenne. Nous ne sommes pas loin des 130 jours. Je me permets de le dire d'une autre manière.

M. ADAM. - 134 jours pour une mauvaise année !

Heureusement qu'il a plu.

M. MASEREEL. - C'est pour cela que je dis qu'en termes de sucre/hectare, c'est moyen, mais en termes de quantités de betteraves, ce n'est pas moyen. C'est l'attendu.

M. SERAMY. - Cela veut-il dire que Südzucker reverra ses histoires d'emblavement ?

J'avais compris que l'on diminuerait de 10 % et nous ne l'avions pas prévu. Cela veut dire qu'on va être en manque.

M. MASEREEL. - Non, parce qu'on fait plus de sucre.

M. SERAMY. - Il y aura un manque du fait de la Pologne, de la Hongrie et de l'Autriche.

M. MASEREEL. - Je n'ai pas dit cela sous cette forme.

(Rires.)

M. SERAMY. - Avec les photos, c'est cela.

M. GAUSSOU, Président. - Sur la France, nous avons des données différentes.

M. MASEREEL. - Sur les zones, si vous reprenez le discours : à l'est de l'Europe, la Pologne et l'Allemagne avaient de bons rendements, donc des niveaux élevés.

La France et les Belges disaient : emblavement tardif, météo mauvaise, donc rendements moyens voire mauvais.

Finalement, l'Est a révisé à la baisse et nous révisons, au moins la partie France (la Belgique, je ne crois pas) à la hausse. Cela compense au niveau de Südzucker. Je n'ai pas en tête l'équilibre global.

M. KANTHACK. - Il y en a moins au global.

M. SERAMY. - On parle de Saint Louis Sucre, mais le calcul de diminuer l'emblavement était par rapport à un cours du sucre qui allait dégringoler, puisque l'estimation qui a été faite était sans doute au-dessus de ce que nous aurons comme résultat ici.

Il n'y a pas que nous qui sommes impactés, il y a aussi les autres sucreries. Est-ce que cela veut dire que nous reverrons notre position de diminution de 10 % d'emblavement ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, c'est 15 % par ailleurs.

Cette démarche est en cours et ne sera pas revue. Les prix se sont déjà effondrés, ils ne sont pas en cours d'effondrement. Ils commencent à remonter un peu.

M. PUPIER. - Südzucker avait annoncé la stratégie de ne pas inonder le marché de sucre. Comment ont-ils reçu la nouvelle ? Cela pouvait être arrangeant de ne pas faire une bonne campagne betteravière.

M. MASEREEL. - Au premier abord, comme il y a un risque de surabondance de quantités de sucre, les mauvais rendements étaient un moindre mal, mais il faut le regarder dans une autre logique. La partie Est et d'autres pays ont plutôt revu à la baisse, nous revoyons à la hausse. Globalement, cela amortit la baisse de l'autre côté.

M. PUPIER. - Cela ne change pas la stratégie.

M. MASEREEL. - Cela ne change pas globalement la stratégie, car la quantité est toujours là.

M. BOUCHELAGHEM. - On travaille pour Südzucker, pas pour Saint Louis Sucre.

M. MASEREEL. - On fait partie de l'ensemble, mais par rapport aux notions d'emblavements, c'est pour l'année suivante, pour la campagne suivante. L'idée est toujours d'être dans cette logique de ne pas inonder un marché afin de ne pas écraser les prix.

Même si cela se stabilise et que cela donne un peu l'impression que l'on est arrivé au point bas, comme nous l'évoquions, l'objectif n'est pas d'inonder. Une mauvaise année comme celle-ci, nous arrivons à faire du 12,8 tonnes. Si nous ressortons sur 130 jours avec des rendements à 14 tonnes, ce n'est pas le même discours.

M. DESSAINT. - On ne va peut-être pas, nous, inonder le marché, mais d'autres groupes vont le faire.

M. LE PALUD. - Oui, surtout en France. On risque de perdre potentiellement des clients.

M. ADAM. - Si nous n'avons plus les volumes à commercialiser, les clients iront ailleurs.

M. SERAMY. - Si l'an prochain nous avons une campagne avec moins 10 %, nous laissons énormément de place à nos concurrents.

M. GAUSSOU, Président. - Ce sont des choix stratégiques. Si les prix restent bas, nous dirons que l'on a bien fait et d'avoir une offre qui n'excède pas la demande.

Nous avons la chance que le marché mondial ait de bons niveaux. Cela permet aux prix de ne pas se tasser trop bas.

M. MASEREEL. - Nous passons à la Supply Chain et à la logistique sucre.

M. KANTHACK. - La situation à Roye se passe bien. C'était plus compliqué à Étrépagny, parce que nous avons les sorties vrac en retrait par rapport au premier jeu de prévisions que nous avons eu. Il y a des ajouts de transfert vers Eppeville qui ont été mis en place.

Depuis le nouveau scénario, nous avons un bon point. La rénovation du silo 72 d'Eppeville est reportée, laissant une capacité de stockage supplémentaire. Eppeville sera saturé en réception au

31/122

départ de Roye et d'Eppeville.

M. BOUCHELAGHEM. - Avez-vous pris cette décision récemment ?

M. KANTHACK. - Laquelle ?

M. BOUCHELAGHEM. - Celle des transferts sur Eppeville.

M. KANTHACK. - Nous l'avons prise de deux manières.

En premier avec ce que vous avez à l'écran, puisqu'il y avait déjà un écart alors que le nouveau scénario n'était pas encore tombé. En second lieu, nous avons accéléré le départ d'Étrépagny avec le nouveau scénario. Aujourd'hui, si nous regardons, ce n'est pas encore en place. Nous n'avons pas encore les camions.

M. BOUCHELAGHEM. - Je fais le lien avec l'information que nous avons reçue depuis lundi, selon laquelle les salariés d'Eppeville verraient leur rythme de travail modifié.

M. KANTHACK. - Je ne sais pas si nous changeons de rythme de travail.

M. BOUCHELAGHEM. - Si.

M. KANTHACK. - L'affectation, oui, parce que l'on décale la refonte.

M. BOUCHELAGHEM. - Les bas silos vont tourner en 3x8 et la refonte en 2x8. Le personnel qui était de nuit en 3x8 passera en 2x8 et ceux qui étaient en 2x8 passeront en 3x8.

M. KANTHACK. - J'ai compris que les personnels polyvalents à la refonte iraient à la réception sucre. Je ne sais pas si cela change leur planning. Cela change leur affectation.

Est-ce que cela change leurs roulements ? Je ne sais pas.

M. ADAM. - Monsieur GAUSSOU, cela vous semble normal que le CSE ne soit pas informé de ce changement de planning collectif ?

M. KANTHACK. - C'est en train d'être discuté.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas en discussion, puisque c'est établi.

M. ADAM. - Si les salariés ont reçu leur planning, il n'y a pas de discussion. Encore une fois, il y a un manque d'information légale auprès du CSE.

M. GAUSSOU, Président. - Cela serait-il à Eppeville ?

M. ADAM. - Du moins, le secrétaire doit être informé des changements de planning collectif. C'est une obligation qui vous est faite.

Certes, si les salariés sont d'accord, il n'y a pas de souci, mais au moins que l'on puisse vérifier l'information. L'information au CSE est légale parce que l'on se doit de vérifier que les salariés soient au moins d'accord. C'est un changement de vie personnelle. C'est pour cela que le CSE doit être informé.

M. KANTHACK. - C'est un changement de rythme, pas d'affectation.

M. BOUCHELAGHEM. - Les changements annoncés depuis lundi impliquent un changement de travail et de roulement, cela va de soi.

Le délai de prévenance n'est pas respecté, le secrétaire n'est pas informé et on leur annonce que

vous ne savez pas jusqu'à quand cela va durer. Cela signifie que cela pourra encore changer. Ce phénomène s'est déjà produit plusieurs fois et l'on vous en a fait part. Je veux bien croire que vous soyez surpris et que vous n'êtes pas au courant, mais même si cela ne concerne pas beaucoup de personnes - ce que l'on peut entendre - il faut respecter l'accord des 35 heures qui a été réfléchi, notamment au niveau des délais de prévenance.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut effectivement y être attentif. Je n'ai pas les éléments. Il y a des éléments à prendre en compte.

M. KANTHACK. - À Roye Conditionnement, nous avons parlé en septembre des contrats et des prévisions. Nous avons regardé tout cela avec les stocks de produits finis qu'il nous restait à fin septembre. Nous avons travaillé cela avec le planning de Südzucker.

Vous avez à droite nos prévisions de production en tonnes par ligne. Nous arrivons à un total de 165 200, ce qui est plus faible que ce que nous avons fait les années précédentes. Ce qui est beaucoup impacté, ce sont les morceaux. On l'avait déjà vu. Nous aurons 4 lignes morceaux métré qui travailleront sur l'année. Nous n'utilisons pas totalement les capacités des deux lignes sac sucre et glace. Nous pouvons encore produire plus.

Pour l'instant, nous n'avons pas les volumes en face. Il est prévu de ne pas faire de rythme continu sur les lignes de production en campagne sirop. C'est la prévision actuelle avec les éléments que nous avons. Il restera à intégrer les négociations sur la marque nationale. Nous verrons ce que tout cela donne. Nous travaillons dessus pour l'instant.

Nous avons proposé des arrêts planifiés. Dans l'idéal, en discutant avec les équipes sur le pôle morceaux, l'idée est de les positionner sur les semaines qui intéressent le plus, souvent, comme nous, celles de Noël et du Nouvel An. Avec Noël et Nouvel An en plein milieu, cela demande d'arrêter les lignes tous les deux jours. Il y a proposition d'arrêter en semaines 52 et 1 les lignes de morceaux métré, ainsi que pour les ponts de mai avec un arrêt du 1^{er} au 9 mai.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas le 1/09 sur le slide, c'est 1/05.

M. KANTHACK. - Oui, ce serait du 1^{er} mai au 9 mai.

M. DESSAINT. - Toutes les productions ont-elles baissé sur toutes les lignes ?

M. KANTHACK. - Non, la ligne sachet n'a pas baissé.

M. DESSAINT. - Nous étions à plus de 26 avant.

M. KANTHACK. - Cela fait 2 ans que l'on produit à peine 25.

M. DESSAINT. - Il n'y aura donc pas de rythme continu.

M. KANTHACK. - Non, pas de rythme continu en campagne sirop sur ce qu'on a vu. Nous avons intérêt à ne pas tourner, parce que nous n'avons pas été très bons en production.

M. DESSAINT. - Sur les lignes morceaux, certaines n'ont pas tourné à plein régime durant la campagne. Au lieu de mettre le personnel en RTT s'ils le souhaitent, peut-on mettre le personnel en formation sur d'autres lignes ?

C'est une demande qui a été faite. Certains ont dit qu'étant en RTT, ils préféreraient être formés sur machine pour avoir une polyvalence.

M. KANTHACK. - Certes, mais s'ils n'y vont jamais. Nous avons des salariés pour qui c'est

contraignant par rapport à leurs autres besoins. Cela leur pose souci entre Noël et le Nouvel An. Nous regardons et formons sur certaines choses. Nous essayons de tout prendre en considération.

M. DESSAINT. - Je ne parle pas de Noël et du Nouvel An.

M. KANTHACK. - Nous avons besoin des effectifs.

M. DESSAINT. – Sur la ligne sachets, il manque toujours une personne.

M. KANTHACK. - Nous avons besoin des salariés aux morceaux. On ne déborde pas d'effectif aux morceaux. Sinon, il faut maintenir l'intérim pour libérer les permanents afin qu'ils aillent ailleurs.

Nous allons plutôt limiter l'intérim et laisser les morceaux aux morceaux.

M. PUECHAL. - L'intérim qui était sur les morceaux, nous le mettons sur le pôle poudre. Nous aurions pu switcher.

M. KANTHACK. - Je n'ai pas compris.

M. PUECHAL. - De l'intérim en formation tourne sur le pôle poudre, mais qui vient du pôle morceaux.

M. DESSAINT. - Oui, sur l'étui, il y a une personne des morceaux.

M. PUECHAL. - C'est normal, elle l'était avant, puisque les lignes s'arrêtent au fur et à mesure.

M. KANTHACK. - C'est parce que nous avons encore des embauches à faire et nous testons les personnes. Les embauches sont au pôle poudres, pas au pôle morceaux. Avec les départs en retraite, nous basculons les salariés pour les tester pour de futures embauches au pôle poudre.

M. PUECHAL. - Les personnes qui demandaient à être formées sur d'autres lignes les années précédentes lors de leurs EAD, nous nous apercevons que ce n'est pas pris en compte.

M. KANTHACK. - Parce que nous n'avons pas le besoin.

M. PUECHAL. - Il n'y avait pas le besoin avant, mais maintenant il y aura un besoin.

M. KANTHACK. - Non.

Le besoin qui peut survenir est que des personnes quittent totalement les morceaux pour aller au pôle poudre et il faudra embaucher aux morceaux. Ce n'est pas l'approche qui est choisie aujourd'hui. Nous ferons un point précis si vous le voulez.

Nous avons deux autres points à noter dans le planning. C'est la maintenance de la ligne sachets en semaine 5. Je le mets, car nous avons évoqué que la campagne durerait plus longtemps. Nous n'avons pas prévu de bouger le rythme continu des lignes. Si nous conservons les performances que nous avons, nous traiterons les volumes.

Nous n'irons pas plus loin que le week-end avant pour faire la maintenance de la sachet en semaine 5, car nous n'avons pas le choix. Nous travaillons sur la cadence du palettiseur en semaine 6. La journée du Conditionnement est positionnée au 3 mars, c'est dans les plannings.

M. ADAM. - Le chiffre de 165 200 tonnes est en légère baisse, mais de combien est cette baisse ? Est-ce une baisse équivalente aux 4 % que l'on peut observer ?

M. KANTHACK. - Non.

Nous avons vraiment fait une année exceptionnelle il y a 3 ans où nous étions dans les 180. Sinon, nous tournions toujours autour des 170. L'année dernière, nous avons dû faire 167. Nous sommes sur 168.

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes donc sur 1,5 %.

M. KANTHACK. - C'est plutôt par rapport à la perception collective où Roye Conditionnement a toujours grossi depuis des années. Aujourd'hui, on stabilise avec une légère baisse.

Nous avons davantage produit l'année dernière alors qu'il y avait moins de ventes. Le coup de frein que nous avons eu pendant l'été n'a pas pu être anticipé.

M. ADAM. - Nous baissions un peu pour déstocker.

M. KANTHACK. - Tout à fait. La tendance est entre 165 et 170.

M. ADAM. - D'accord.

M. KANTHACK. - Dans les autres nouvelles, nous avons eu notre deuxième phase d'accompagnement sur Optimum. SFM c'est Shop Floor Management. C'est l'animation des performances que l'on peut avoir dans l'atelier.

Le but était de revoir les points du matin, une nouvelle formule, ce qu'elle donne et comment cela se passe. Comment cela se passe-t-il réellement après les points du matin, en coordination avec les managers de pôle et définir les étapes suivantes pour les mois à venir jusqu'à l'été prochain.

Solène BRASSET, notre manager de pôle morceaux que nous attendions avec impatience est arrivée mardi dernier.

Un point majeur est que nous avons réussi à vider le silo Base Fin. Nous ne pensions pas y arriver. Bravo aux équipes, à l'encadrement et à ceux qui se sont énormément mobilisés pour que tout cela ait lieu. C'est une bonne chose. Nous sommes repartis sur un silo dans de bonnes conditions. Il est d'ailleurs en bon état. Après 11 ans, c'était correct.

M. DESSAINT. - Y a-t-il eu une expertise sur le silo ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. DESSAINT. - Le but était-il de voir l'état du silo ?

M. KANTHACK. - Il n'y a rien de spécial. La bonne nouvelle est que l'air circule bien entre toutes nos bouches, entre chaque trémie.

En revanche, nous avons des améliorations notables à faire pour l'ensilage, des améliorations techniques pour bouger les vis, sortir les Big Bags. Il y a des choses que nous devons faire. C'est dommage que nous n'ayons pas capitalisé comme en 2013. Je ne voudrais pas que cette fois-ci nous passions à côté.

Nous avons mis en exploitation nos racks de stockage dynamique pour Big Bags. Cela vise à renforcer notre autonomie, pour avoir moins recours au stockage extérieur pour les Big Bags et être en capacité de prendre plus de volumes de production en Big Bags à Roye Conditionnement.

Côté performances, le pôle poudre est toujours en léger retrait. C'est la Pack qui tire vers le bas. On ne s'en sort pas avec nos bouchons. En ce moment, entre 15 et 20 % de bouchons non conformes nous sont livrés. Nous continuons de produire, car nous ne voulons pas mettre en difficulté le produit. Nous avons fait des essais qui améliorent la situation. Nous avons refait des

grilles qui améliorent avec des bouchons qui sont autant non conformes.

M. DESSAINT. - Les guides n'ont-ils pas encore été faits ?

M. KANTHACK. - Nous les avons mis en plastique et pour l'instant, nous les laissons. Pour la petite histoire, c'est fait en impression 3D : 6 000 € en métal et 300 € en plastique. On veut en faire quelques-uns en plastique avant d'amortir. Cela améliore, mais ce n'est pas suffisant.

Côté morceaux, nous continuons à être sur une bonne dynamique, même très bonne. C'est encore la même début novembre. Attention, nous avons quand même des casses sur nos mouleuses. Cela ne se voit pas, car quand nous avons une ligne à l'arrêt et nous passons sur les autres. Nous faisons une remise en l'état pour comprendre ce qu'il se passe.

Nous voyons une superbe dynamique dans le pôle des équipes. Le point du matin se passe bien. Nous avons beaucoup de remontées d'informations. Nous avons des propositions très ciblées sur les actions que nous avons à mener. Cela paye en termes de performance.

M. DESSAINT. - Par rapport à la qualité de sucre en campagne, y a-t-il une étude sachant qu'ils arrivent à faire du moulage avec le sucre ?

M. KANTHACK. - Nous sommes surpris et nous ne le comprenons pas.

Si nous enlevons les fines, nous démoulons correctement. Ce n'est pas dans les livres de fabrication des morceaux, mais sur ces machines, cela fonctionne. Oui, nous nous posons des questions, parce que nous améliorons même le surpoids en faisant cela sur certaines lignes. Nous aimerions bien connaître la raison technique et la regarder. Nous l'avons juste constaté. Cela a été l'opportunité de faire des tests, mais nous nous sommes rendu compte que nous n'en souffrions pas.

M. ADAM. - Les bouchons, est-ce du fait du fournisseur ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. ADAM. - Refactorons-nous quelque chose au fournisseur ou sommes-nous encore gentils ?

M. KANTHACK. - Nous avons refacturé 10 000 €, mais lui, il ne bouge pas.

M. ADAM. - Il ne veut pas, est-ce cela ?

M. KANTHACK. - Nous bougeons l'acheteur en disant qu'il faut taper du poing sur la table et qu'il faut que l'on se mette d'accord.

M. DESSAINT. - Tu crées plein d'arrêts, plein de montées au niveau des bouchons, donc un risque d'accident, n'est-ce pas ?

M. KANTHACK. - Nous avons un peu amélioré ce côté, mais nous créons beaucoup d'arrêts et du gaspillage. Ce n'est pas agréable.

M. PUECHAL. - Ce n'est surtout pas agréable pour la personne qui était sur la ligne pendant 8 heures.

M. KANTHACK. - C'est pour cela que nous ne sommes pas derrière à dire qu'il faut compenser à mort. Ce n'est pas du tout notre discours.

M. PUECHAL. - J'espère bien.

M. KANTHACK. - Nous avons conscience du problème.

M. BOUCHELAGHEM. - Par rapport à ce que vous avez évoqué concernant les dernières notifications sur le planning de production à Roye Conditionnement, étant donné que lors de la présentation au mois de mai du plan de production et des arrêts, vu qu'il y a des modifications, je pose la question au secrétaire afin de savoir s'il n'y a pas nécessité de passer une consultation sur ces modifications.

M. GAUSSOU, Président. - Parlez-vous pour les arrêts du mois de mai ?

M. BOUCHELAGHEM. - Non, pour les arrêts évoqués de décembre, puisqu'il y a une modification, un ajustement, dirons-nous.

M. ADAM. - On peut le faire aujourd'hui.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, si tout le monde est d'accord.

M. ADAM. - C'est typiquement une information que nous avons eue fortuitement.

M. GAUSSOU, Président. - Non, c'est un ajustement.

M. ADAM. - C'est typiquement pour cela que nous devons être informés.

Il est dommage que nous n'ayons pas eu la même information pour Eppeville.

M. GAUSSOU, Président. - Nous pouvons remettre le slide.

M. ADAM. - Je crois que c'est une information. Vous donnez l'information aujourd'hui.

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

M. ADAM. - C'est tout.

M. MASEREEL. - Concernant les marches des sucreries, vous avez différents éléments liés aux scénarios à intégrer.

Sur les chiffres, vous voyez la marche côté usine avec une allure moyenne de 11 485 tonnes/jour à ce jour. Octobre est un peu mieux. Nous sommes en progression en sucre, un bon niveau. Nous le verrons sur les courbes.

Pour l'énergie, nous ferons une présentation structure qui montre une belle évolution.

Les faits marquants à Étrépagny sont de tous ordres. Il y a le démarrage, des difficultés de mise au point avec les deux TN attendues avec le malaxeur à cossettes et les grilles courbes. C'est l'un des points.

J'ai parlé de taux de tartre très élevé avec les betteraves avec comme conséquence un taux de gravelles important, donc de petits cailloux et de sable, ce qui entraîne une usure anticipée des coupe-racines.

Nous sommes de plus en plus couplés au réseau Enedis. Une coupure Enedis a donc un impact immédiat. Il y a également des soucis sur les filtres de première carbo.

On peut noter une difficulté à atteindre le nominal sur le démarrage. Nous avons du mal à atteindre de manière durable sur plusieurs jours le nominal. Nous n'avons même pas encore réussi à faire une journée au nominal. C'est une somme de petites choses. C'est parfois plus compliqué lorsque c'est une somme de petites choses.

Côté cristallisation, l'allure est à un meilleur niveau en termes de cadence, même s'il y a quelques

soubresauts liés à pas mal de petits points, dont une problématique sur une turbine. Il y a un défaut furtif. Ce type de défaut est toujours le plus compliqué à identifier. Il semble que nous ayons mis le doigt dessus.

J'anticipe sur une question de consommation d'énergie. Sur la consommation d'énergie, vous voyez la courbe de la consommation d'énergie en bleu ciel de l'année précédente et en rouge celle de cette année. Même si, effectivement, nous n'avons pas tiré pleinement toute la capacité du nouveau point froid, nous voyons une belle évolution.

Nous gagnons 20 kWh à la tonne de betterave par rapport à l'année dernière. Nous arrivons à être bien en dessous et les pics vers le haut sont des arrêts. Ce sont des marches irrégulières. Quand nous sommes bien régulés, nous sommes sur des niveaux pas très loin des 150 kWh à la tonne de betterave, au regard de ce que l'on attendait. Le potentiel est là. Nous devons progresser encore.

M. CAUCHOIS. - Faites-vous une comparaison alors que vous avez une allure plus faible que l'an dernier ?

M. MASEREEL. - Non. Je fais une comparaison en kWh à la tonne de betterave. Notre nominal est toujours le même. Par rapport à l'année dernière, je n'ai plus en tête l'allure à date moyenne à ce jour de l'an dernier, mais compte tenu du fait que nous avons un démarrage plutôt moyen, nous pourrions être mieux en termes de kWh à la tonne de betterave que ce que nous affichons aujourd'hui.

M. CAUCHOIS. - Vous consommeriez peut-être moins si vous aviez une cadence plus haute.

M. MASEREEL. - C'est cela.

M. CAUCHOIS. - La comparaison est donc un peu faussée, non ?

M. MASEREEL. - Elle n'est pas faussée.

Aujourd'hui, nous sommes déjà à 20 kWh de moins. Avec une allure plus stable, ce qui est notre objectif, nous serions encore un peu mieux, encore plus bas.

M. CAUCHOIS. - Etait-ce ce qui était attendu par rapport aux travaux ?

M. MASEREEL. - Oui.

La deuxième étape est le gaz que nous récupérons du méthaniseur.

M. ADAM. - Quel est le coût du kWh ?

M. MASEREEL. - Je ne répondrai pas, car c'est un mix entre du gaz à 30 € et de l'électricité à un coût moyen de 220 € en MWh. La plus grosse part est côté gaz, heureusement, vu son prix.

Côté investissement, j'en ai parlé avec le point froid et le malaxeur à cossettes. Il y a toute une phase de réglages. Nous avons démarré les essais de réception des performances. Sur les aspects thermiques, c'est quasiment atteint, mais nous demandons plusieurs niveaux de cadence. C'est à un niveau de 11 300 que nous n'atteignons pas encore l'objectif de performance.

En termes de capacité, y compris à une marche forcée, c'est réussi. Il y a un certain nombre de points à stabiliser. Il faut que l'on arrive à l'avoir de manière stable et durable. Nous travaillons.

Le deuxième sujet concerne le méthaniseur qui a été mis en eau avec un démarrage progressif depuis la mi-novembre, le 13. Nous sommes remontés en allure et réglage, pas à pas. Nous travaillons sur un certain nombre de projets en 2024-2025 : le remplacement de l'épierreur,

l'anticipation des phases de décarbonation avec une deuxième tranche d'augmentation de puissance d'EDF au-delà des 10 MW que nous avons obtenus cette année.

À Bresles, nous recevons du sucre depuis Étrépagny. L'objectif est de terminer les silos pleins. Il y a aussi de la réception de la mélasse d'Étrépagny. Nous ne prenons pas toujours de mélasse sur Bresles, mais cette année nous en recevons depuis Étrépagny. Nous faisons aussi un peu d'expéditions. Il y a un programme de rénovation de la toiture de l'un des deux silos à Roye, le silo Weibull.

Côté Roye Sucrierie, les chiffres de production sont de 12 890 tonnes en moyenne en betterave et 1 242 t/j sur la cadence en sucre qui est un bon niveau. Je commenterai aussi la partie pellets.

En betterave, nous voyons bien de bons niveaux à Roye.

M. PUPIER. - Monsieur MASEREEL, pouvez-vous remettre le slide précédent ?

M. MASEREEL. - Pellets : 150 tonnes ce jour au 18 novembre. Je reviendrai sur les commentaires après.

Sur la courbe, nous voyons des difficultés. Je reviendrai sur le démarrage.

Maintenant, nous avons de belles journées au nominal assez durables en partie betterave. Sur la cadence sucre, comme je l'évoquais, en dehors de la période Base Fin, il est normal que la cadence soit plus faible. C'est une bonne cadence en base moyen.

Sur la partie pellets, nous reviendrions sur un arrêt complet de la déshydratation. Sinon, les cadences étaient au-dessus du nominal de 200 tonnes/jour, sauf ces derniers temps où nous reprenons des pulpes stockées sur le parc. La déshydratation peine un peu avec ces éléments.

Cela nous fournit d'autres indicateurs. La consommation énergétique est actuellement de 245 kWh par tonne de betterave, ce qui s'explique par des débits quelque peu moyens ainsi que par des ralentissements. Cependant, nous atteignons désormais des cadences correspondant à de meilleurs niveaux. Parmi les autres éléments observés, nous relevons un TRG betterave de 95 plutôt correct.

M. PUPIER. - La consommation énergétique colle-t-elle avec les prévisions et le nouvel évaporateur ?

M. MASEREEL. - Je commente sur la partie évaporation.

L'évaporation elle-même est bien, mais les thermocompressions ne sont pas au rendement attendu et commandé au fournisseur. Cela a pour impact un mauvais rendement et un mauvais fonctionnement de la partie évaporation. Cela signifie aussi une moindre auto-production d'électricité, car nous consommons plus de vapeur qui passe dans les thermocompresseurs pour recomprimer sur la partie évaporation, donc plus d'achat d'électricité et un bilan thermique un peu en dessous. Il y a des échanges avec le fournisseur sur cette partie.

Il y avait un arrêt avec une fuite et une problématique liée à un déclenchement intempestif du système d'extinction du turbo alternateur qui a été hors service pendant une dizaine de jours. Cela nous a obligés à baisser la cadence, car nous étions limités à la capacité d'achat d'électricité.

Dans le même temps, c'était l'arrêt de l'atelier de déshydratation. C'était un choix : soit la cadence betterave, soit la déshydratation, d'où l'explication de l'arrêt pendant 10 jours.

M. BOUCHELACHEM. - Monsieur MASEREEL, quand vous dites « arrêt usine », cela veut-il

dire arrêt usine complet ?

M. MASEREEL. - Non, sur la partie déshydratation.

Au lieu d'être à 15 000, la cadence usine s'est mise à 12 000 tonnes pour limiter la consommation électrique. On baisse pour limiter la consommation électrique et nous arrêtons totalement la déshydratation. Il faut sortir les pulpes en surpressé.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas un arrêt usine complet.

M. MASEREEL. - Oui, vous évoquiez la première ligne, l'arrêt usine complet.

M. BOUCHELAGHEM. - Un arrêt usine...

M. GAUSSOU, Président. - C'est limité à 12 000.

M. MASEREEL. - C'est au moment de l'arrêt turbo. Un arrêt turbo génère soit un black-out, soit un déclenchement de tranche, un arrêt complet et nous redémarrons.

J'ai évoqué tout à l'heure les limitations de capacité de l'évaporateur, ainsi qu'un arrêt des chaudières sur un défaut électrique.

Il y a aussi un sujet habituel à Roye : dès que l'on revient sur les 15 000 tonnes, nous savons que l'épuration est un peu limitée, d'où les objectifs des investissements futurs.

M. BOUCHELAGHEM. - Je reviens sur l'arrêt usine.

Lorsque vous faites un arrêt usine pour reprise d'une fuite, est-ce aussi un arrêt de l'usine ?

M. MASEREEL. - Oui.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela veut-il dire que l'avant et l'arrière sont en arrêt ?

M. MASEREEL. - Quand on dit « arrêt », on est en arrêt, parce que l'on doit dégonfler une évaporation par exemple pour intervenir. Cela veut dire que l'on ne prend plus de betteraves, mais il y a encore la cristallisation. On la fait tourner un peu pour éviter une prise en masse. Un certain nombre d'éléments continuent de fonctionner. Vous n'avez plus de vapeur. Ce n'est pas un arrêt.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas un arrêt que vous organisez, c'est un arrêt qui tombe.

M. MASEREEL. - L'arrêt peut être subi. Je prends l'exemple d'un turbo alternateur. Vous avez une extinction automatique qui vous arrête. Vous n'avez pas beaucoup de temps pour réagir. Il peut également s'agir de déclenchements automatiques d'arrêt, soit de black-out complet.

Après, vous avez une fuite et vous êtes en capacité de réagir. Vous dites que pour réagir, il faut baisser en pression. Vous anticipez un peu.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans ce cas, mettez-vous les installations en sécurité ? Coupez-vous les énergies ?

Si vous pouvez vider le produit vapo, vous le videz.

M. MASEREEL. - Vous n'êtes pas en installation pour arrêter la totalité de l'usine. Vous arrêtez l'endroit où vous avez besoin d'intervenir. Cela peut être à l'avant ou l'arrière ou à la chaufferie.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous avons eu la liste des postes dits de sécurité avec les temps approximatifs de mise en sécurité des différents ateliers. J'ai vu des chiffres surprenants. Il y a peut-être des explications. 33 heures pour arrêter un atelier, je trouve que c'est énorme.

M. MASEREEL. - Je vais être volontairement provocateur. Pour un arrêt, nous appuyons sur le bouton, cela s'arrête.

M. BOUCHELAGHEM. - Je parle bien de sécurité.

M. MASEREEL. - La mise en sécurité consiste à être en capacité de ne pas détruire tout le matériel et à éviter tout risque de débordement.

Lorsque l'on arrête, il y a encore des personnes présentes, des agitateurs qui continuent de fonctionner, des malaxeurs qui tournent. Nous avons souvent encore un peu de vapeur disponible, ce qui permet d'alimenter. Nous ne sommes pas dans les mêmes conditions.

Nous ne nous mettons pas en objectif de liquider la sucrerie. Nous nous mettons dans un objectif de dire que nous la maintenons dans un niveau qui permettra de redémarrer rapidement. Ce n'est pas comparable.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est bien ce que je veux dire. Dans le cadre des temps approximatifs que vous avez donnés sur les postes de sécurité, nous parlons d'arrêt complet où tout le processus est en sécurité. On a évacué les sucres, les sirops et autres et on a coupé toutes les énergies.

M. MASEREEL. - Nous avons tout fait pour pouvoir partir. Il n'y a plus personne en surveillance de quelque chose.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est le cas extrême quand vous dites que l'on ferme.

M. GAUSSOU, Président. - C'est mise en sécurité.

M. MASEREEL. - C'est une mise en sécurité pour dire que l'on peut quitter son poste.

Là, nous ne sommes pas dans le même schéma. Nous sommes toujours en train de surveiller.

M. BOUCHELAGHEM. - J'ai vu les durées énoncées.

Du point de vue de la direction qui dit qu'il faut qu'un chef de poste reste, faut-il une présence pendant 33 heures d'un chef de poste ?

M. GAUSSOU, Président. - Dans l'estimation faite, c'est un maximum. Si nous pouvons faire moins, nous le faisons.

M. MASEREEL. - De la même façon qu'on arrête une chaudière qui met du temps à se dégonfler. Il faut la surveiller, faire des appoints d'eau. Sinon, il y a un risque important pour la chaudière.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous n'avons pas la même vision.

M. MASEREEL. - En termes d'analogie, nous mettons 5 jours à arrêter une sucrerie en mode normal.

M. BOUCHELAGHEM. - Oui, parce que vous liquidez.

M. MASEREEL. - La fin de campagne, c'est 5 x 24 heures.

Nous sommes largement au-delà de 33 heures. C'est une mise en liquidation accélérée qui n'est pas la plus économique. Nous nous retrouvons avec du sucre au caniveau, du jus, etc. Nous sommes en sécurité. Il n'y a plus de risque, mais ce n'est pas l'optimum.

L'optimum, c'est 5 jours.

M. BOUCHELAGHEM. - Il aurait fallu avoir les temps équivalents à une situation donnée : le

temps de mise en sécurité pour un événement non prévisible (casse ou autre). Vous mettez en sécurité pendant 33 heures.

Le temps pour un arrêt d'une heure, par exemple pour une information.

Le temps pour un arrêt de 8 heures, comme un mouvement de grève. Ce qui vous oblige, si vous voulez libérer du personnel, à anticiper votre arrêt de 33 heures.

M. ADAM. - Ces 33 heures, est-ce pour avoir une liquidation et conserver le matériel en l'état ?

C'est comme cela que je l'interprète, car légalement, une seule obligation vous est faite : garantir la sécurité extérieure et la sécurité du matériel. Légalement, la sécurité du matériel n'intervient pas. C'est la sécurité des hommes.

S'il y a quelque chose, c'est aussi pour reprendre le travail avec un matériel opérationnel. C'est pour cela que vous mettez en liquidation proprement avec 33 heures en accéléré. Sinon, légalement, il n'y a que le secteur chaudière que vous devez gérer. Vous devez arrêter proprement pour garantir la sécurité.

M. MASEREEL. - C'est le temps un peu long. C'est lui qui impose le temps le plus long.

M. ADAM. - C'est le temps que vous nous avez communiqué. Moi aussi, j'ai eu cette réaction. Je me suis dit que 33 heures, c'était assez long, mais c'est dans l'objectif d'avoir un arrêt propre.

M. GAUSSOU, Président. - C'est le maximum.

M. ADAM. - C'est pour redémarrer avec un équipement opérationnel.

M. GAUSSOU, Président. - Le processus pur et parfait est de 5 jours.

M. ADAM. - C'est une liquidation express pour vous.

M. MASEREEL. - Oui.

M. ADAM. - Et les 33 heures, c'est express.

M. MASEREEL. - Elle n'est pas propre.

M. ADAM. - C'est moins de 2 jours, dirons-nous.

M. BOUCHELAGHEM. - Tout dépend de la nature et de la durée de l'arrêt.

Si vous devez libérer le personnel pour une heure, vous ne ferez pas un arrêt prévisionnel de 5 jours. Vous organiserez le service de manière à libérer le personnel pendant une heure et vous anticiperez par rapport aux malaxeurs, vous ne démarrerez pas de cuite ou autre.

C'est ce que l'on attendait sur ces temps de mise à disposition du personnel.

M. MASEREEL. - La difficulté est que l'on se retrouve dans chaque cas particulier.

Qui s'en va ? Qui ne s'en va pas ? Comment l'anticiper ?

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas comme cela qu'il faut le voir. Libre aux salariés de faire ce qu'ils veulent, s'ils veulent s'arrêter ou pas.

Votre responsabilité est, lorsqu'une organisation syndicale demande la tenue d'une heure d'information aux salariés, à laquelle vous ne pouvez pas déroger, d'organiser le travail et la tenue des postes pour libérer les salariés.

M. GAUSSOU, Président. - Vous êtes sur un terrain particulier. Nous sommes partis d'un incident technique tout à l'heure, une mise en sécurité par rapport à des incidents. Nous indiquons des durées.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, il faut aborder ce genre de sujet lorsque nous avons des cas précis.

Je sais très bien comment vous fonctionnez. Vous allez dire que « ce n'est pas la situation, nous ne parlons pas de cela, c'est hors propos. » On parle juste du déroulé de l'arrêt.

Vous définissez ces temps par rapport aux postes de sécurité, c'est le maximum, donc ils ne correspondent à rien. Ce n'est pas le maximum que je vous demande.

Je demande combien de temps vous faut-il ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce qui nous est demandé est la liste des postes de sécurité. Ils sont indiqués et nous avons mis en plus une durée maximale de liquidation.

M. BOUCHELAGHEM. - À midi, vous devez libérer le chef de poste, parce que le chef de poste décide d'aller à une réunion d'information syndicale. Encore que le chef de poste, pour une heure, peut se libérer sans besoin d'arrêter un atelier.

Vous pourriez faire de même pour les salariés sur chaque poste en mettant en place l'organisation. Que ce soit anticipé. Peut-être que le processus en sucrerie est compliqué, mais en raffinerie cela se faisait. On ne démarrait pas de cuve en sachant que deux heures plus tard il y aurait un arrêt. Le turbineur ne remplissait pas son malaxeur.

Il faudrait avoir la mise en sécurité pour un arrêt prolongé, la mise en sécurité pour un arrêt d'une heure, la mise en sécurité pour un arrêt de 8 heures.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez la liste des postes de sécurité.

M. BOUCHELAGHEM. - J'ai bien compris.

M. GAUSSOU, Président. - Cela reste précis et simple. Je le conçois.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est précis, mais pas exhaustif.

M. GAUSSOU, Président. - Il peut y avoir différentes natures d'incidents et d'arrêt. Nous n'allons pas tout modéliser.

M. BOUCHELAGHEM. - C'est ce qui aurait dû figurer.

M. GAUSSOU, Président. - C'est d'ailleurs la question à l'ordre du jour : la liste des postes qui seraient concernés par un arrêt.

Nous avons eu ce cas, mais qui n'est pas de même nature, car l'usine était dans un entre-deux, comme disait Alain MASEREEL.

M. MASEREEL. - Je reviens sur les graphiques que j'ai présentés.

À Roye, nous sommes sur la partie du projet évaporation à 16 000 tonnes avec un certain nombre de travaux qui se terminent. J'ai parlé des thermocompressions qui sont en deçà des objectifs.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous fournis quelques informations sur les autres sites. Vous aviez dit que nous n'évoquions pas les autres sites. Nous indiquerons dorénavant quelques éléments à Eppeville et Marseille.

A Eppeville, les activités de refonte et réception de sucre ont repris après l'arrêt de début novembre. Nous en parlions : les expéditions s'organisent en parallèle avec une organisation en 3x8. Les travaux neufs relatifs au traitement d'air ambiant des silos et mise en service et les formations s'organisent également.

À Marseille, le point le plus notable est que nous ne sommes plus sur l'alimentation électrique historique par suite d'un incident sur un transformateur. Nous avons loué un groupe électrogène au demeurant assez coûteux dans l'attente de l'installation de notre nouveau réseau électrique avec la connexion du poste prévue par Enedis pour le 20 décembre.

Nous le verrons tout à l'heure, à Marseille, c'est un point qui n'est pas neutre. Cela va impacter la partie économique. Pour les équipes, il faut gérer le groupe électrogène, l'approvisionnement en gasoil et essayer de l'arrêter pour faire des économies dès que nous le pouvons.

S'il n'y a pas de questions particulières, je vous propose de regarder les questions jusqu'à 12 h 30, sachant que certaines ont été traitées.

IV. QUESTIONS PREALABLEMENT POSEES :

SITUATION GENERALE

1. Evolution des prévisions de campagne par site (rendements, durée).

M. GAUSSOU, Président. - Cette question a été traitée dans nos précédents échanges.

La question 2 n'est pas traitée.

2. Marche des usines - Pouvez-vous faire l'affichage de la marche des usines pour tous les sites ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous nous demandez d'afficher les résultats croisés d'un site à l'autre pour avoir une perception globale des sites, est-ce cela ?

M. ADAM. - C'est cela, sur l'ensemble.

M. GAUSSOU, Président. - Ce ne sont pas les résultats des usines, n'est-ce pas ?

Vous souhaitez que Roye Sucrierie voie la marche d'Étrépany, ai-je bien compris ?

M. DESSAINT. - Et le Conditionnement.

M. ADAM. - Oui, sur les écrans.

M. MASEREEL. - Parlez-vous des indicateurs KPI sur les écrans d'affichage ?

M. GAUSSOU, Président. - Ils veulent de l'Optimum.

M. ADAM. - On veut de l'information.

M. DESSAINT. - Au Conditionnement, quand on nous pose la question, nous répondons que nous ne savons rien.

C'est une question qui nous avait été posée l'année dernière.

M. GAUSSOU, Président. - C'est bien de ne pas les fournir au jour le jour, mais sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

M. ADAM. - Nous avons des outils de communication, comme les écrans qui sont bien utilisés à Étrépagny, mais lorsque l'on discute avec les collègues d'autres sites, à Roye, ce n'est pas utilisé ou mal positionné.

M. DESSAINT. - On n'a quasiment pas d'écran.

Mme DENAVARRE. - Ils sont super mal placés, les écrans au Conditionnement.

À part s'asseoir dans le canapé et attendre un quart d'heure pour voir défiler les informations...

M. KANTHACK. - Il est prévu qu'un écran soit installé dans chaque pôle. Le problème est l'empoussièrement. Nous cherchons le bon équipement.

Mme DENAVARRE. - En mettre un, ne serait-ce que dans la salle de pause.

M. KANTHACK. - La salle de pause, c'est pour la pause.

M. ADAM. - Chez nous, c'est dans des salles de pause. Je ne comprends pas. C'est le meilleur endroit.

M. KANTHACK. - Non, nous sommes en pause.

Mme DENAVARRE. - C'est à l'accueil.

M. PUIER. - À Roye Sucrierie...

M. GAUSSOU, Président. - Nous élargirons.

M. ADAM. - Il faut le mettre à un endroit où les salariés peuvent avoir les informations et des données concernant les 3 gros sites de production.

M. KANTHACK. - À Roye, nous ne parlons pas d'Étrépagny ou très peu. Nous n'affichons pas ce type d'informations.

Pendant nos réunions hebdomadaires le mardi, nous donnons des nouvelles de la marche des usines, mais nous ne donnons pas les chiffres.

M. ADAM. - Il y a trois chiffres : sucre, betterave, rendements. Il s'agirait de les afficher une fois par semaine.

Mme DENAVARRE. - L'année dernière, c'était affiché dans le couloir. Cela n'y est plus cette année.

M. MASEREEL. - Qu'est-ce qui était affiché ?

Mme DENAVARRE. - Il y avait le slide rendement, la marche de l'usine.

M. MASEREEL. - Était-ce la courbe ?

M. GAUSSOU, Président. - C'était en version papier sur l'affichage.

Mme DENAVARRE. - Oui. C'était mis à jour une fois par semaine. C'était amplement suffisant pour nous. Nous n'avons pas besoin d'une information tous les jours.

M. PUECHAL. - On nous interpelle et on nous demande comment cela marche sur place.

M. KANTHACK. - Je suis étonné que vous posiez la question alors que c'est évoqué toutes les

semaines.

M. PUECHAL. - Comment la personne de nuit a-t-elle la réponse ?

M. KANTHACK. - La relève peut lui expliquer.

M. PUECHAL. - Je pense qu'il y a plus important que les chiffres de la marche de Roye Sucrierie ou d'Étrépagny.

M. KANTHACK. - Quand vous allez dire 13 200...

M. GAUSSOU, Président. - Nous regarderons.

M. PUECHAL. - Sur l'écran, il n'y a même pas le son de ce que dit M. VERHAEGHE.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a les sous-titres.

M. KANTHACK. - Si cela passe toutes les 3 minutes pendant 48 ou 72 heures, vous connaissez par cœur tout ce qui est dit. Nous avons la gêne de faire tourner toujours la même vidéo. C'est pour cette raison que nous avons ajouté les sous-titres. Cette vidéo, si le gardien la regarde, il l'entend.

M. BOUCHELACHEM. - N'avez-vous qu'une seule vidéo à faire passer ?

M. KANTHACK. - Une vidéo intervention, il n'y en a pas tant que cela à faire passer.

M. PUPIER. - Cela reste dommage que nous n'ayons pas une démarche commune pour définir ce que nous mettons sur l'ensemble des écrans.

M. KANTHACK. - Elle est définie.

M. PUPIER. - Alors je n'ai pas compris ; je ne les vois pas.

M. KANTHACK. - Chaque site a défini ses éléments. Nous les avons revus tous ensemble.

M. PUPIER. - À la Sucrierie, nous n'avons aucun écran dans un lieu commun.

À l'accueil, tous les jeudis, nous avons une alarme qui sonne. Il faut informer le personnel, les donneurs d'ordre et les entreprises extérieures pour s'organiser et éviter les répétitions.

Finalement, nous utilisons encore notre aimant et notre panneau à l'accueil. Si nous avions un écran, ce genre de choses serait plus moderne. Je trouve cela déplorable, car nous investissons des moyens, mais j'ai l'impression qu'ils ne sont pas utilisés partout. Il n'y a même pas d'écran au niveau de l'accueil.

J'ai travaillé ailleurs, il y a 20 ans et nous avions déjà des écrans dans les accueils. À la Sucrierie de Roye, nous n'avons toujours pas d'écran à l'accueil.

M. CAUCHOIS. - Pour les « 300 jours sans accident de travail », nous avons la pancarte.

M. KANTHACK. - L'écran ne fait pas tout.

M. PUPIER. - Nous parlons de digitalisation.

M. GAUSSOU, Président. - Pouvons-nous considérer que la question 6 est traitée ? Je fais le bilan, Monsieur le secrétaire, avant la pause.

M. ADAM. - Monsieur GAUSSOU, ce que vient de dire M. PUPIER est à remonter.

M. GAUSSOU, Président. - Je l'ai noté.

M. ADAM. - Cela doit être remonté de façon urgente au directeur de Roye Sucrierie pour qu'il rattrape son retard.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas évident de trouver le bon endroit.

M. ADAM. - A l'accueil, ce n'est pas compliqué.

M. GAUSSOU, Président. - Non, ce n'est pas aussi simple qu'à Étrépagny. Trouver le bon positionnement est plus difficile. J'ai noté le point.

M. GAUSSOU, Président. - La question 6 peut-elle être considérée comme traitée, Monsieur ADAM, concernant la campagne en cours ?

6. Est-ce que la campagne en cours est conforme à votre budget ? Avez-vous réussi à réduire des coûts ? Concernant l'énergie, voit-on un impact des investissements réalisés (évaporation Roye, point froid Étrépagny, etc.)

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons évoqué les coûts de l'énergie tout à l'heure.

À ce stade, sur le plan des coûts énergétiques...

M. MASEREEL. - Nous retraits. Ce n'est pas totalement ce que nous attendions. Nous sommes en dessous sur les deux sites : côté Roye et côté Étrépagny.

Du côté de l'allure qui a un impact sur le coût, Roye est en passe d'atteindre son objectif, mais Étrépagny aura du mal à atteindre la cadence finale attendue. Ce sont les points les plus impactant.

M. ADAM. - Qu'en est-il concernant le Conditionnement, Monsieur le directeur ?

M. KANTHACK. - Nous sommes en retrait sur le côté poudre, mais sur les morceaux, nous faisons mieux que ce que nous avions budgété.

M. ADAM. - Merci.

M. GAUSSOU, Président. - Avant la pause, nous traitons la question 3 qui est rapide.

3. Suivi de l'action Südzucker

M. GAUSSOU, Président. - Vous posez dorénavant la même question à chaque CSE, est-ce bien cela ?

M. ADAM. - Tout à fait.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a une bonne et une moins bonne nouvelle.

La mauvaise nouvelle, c'est que l'action avait baissé. La bonne nouvelle est que la baisse s'est stabilisée. L'action est toujours située à 1,20 € en moyenne, en fonction des jours. Par suite de l'annonce du groupe il y a quelque temps, elle avait décroché un peu, mais là, elle s'est stabilisée avec le fruit de nos efforts.

M. ADAM. - L'abondement compense-t-il la baisse ?

M. GAUSSOU, Président. - À ce stade, oui. Il leur en reste une partie. L'abondement avait été évoqué comme un « coussin d'amortissement » par le spécialiste.

Nous reprenons à 13 h 15.

(La séance est suspendue à 12 h 32 et reprise à 13 h 22.)

M. GAUSSOU, Président. - Nous reprenons l'examen des questions posées par les élus.

M. ADAM. - Nous en étions à la question 4.

4. Quand est prévue l'installation des bornes de recharges électriques ?

M. MASEREEL. - D'une part, les budgets TN pour les deux sucreries ont été approuvés pour 2025 et devraient l'être prochainement pour Roye Conditionnement. D'autre part, un certain nombre de démarches ont été réalisées. Il faut prévoir des raccordements auprès d'Enedis.

Ces demandes sont en cours pour la partie Roye Sucrerie qui nécessite l'alimentation d'un parking. À Étrépagny, il y a deux parkings. Le cas de Roye Conditionnement est plus simple, car il n'y aura pas besoin de raccordement spécifique extérieur puisque le poste électrique est assez proche.

Dans les autres usines, c'est la distance entre les postes électriques existants qui complique les choses. Il est plus simple de prévoir un poste de raccordement spécifique qui nécessite un compteur.

Des contacts ont déjà eu lieu avec une présélection de fournisseurs. Le fournisseur en question a déjà préparé un chiffrage à Roye Sucrerie et Roye Conditionnement et doit venir à Étrépagny pour compléter son chiffrage.

Pour information, l'objectif est de viser 5 % des places sur chacun des parkings, en anticipant les capacités électriques pour répondre aux évolutions futures qui seraient probablement 10, voire 15 %, à terme.

La question du « quand » a été posée. Nous visons la fin du premier semestre 2025, en raison des délais nécessaires. Depuis que c'est obligatoire, il y a beaucoup de sollicitations des sociétés et de toute façon, la mise en service d'un nouveau poste Enedis prend un certain temps.

M. GAUSSOU, Président. - Donc, cela avance.

Combien y a-t-il de véhicules électriques à Étrépagny ?

M. ADAM. - Il y en a sur le parking.

M. GAUSSOU, Président. - Entre 5 et 10 ? Plus de 10 ?

Mme DENAVARRE. - Chez nous, il y en a beaucoup.

M. ADAM. - Chez nous aussi, cela commence. Nous en voyons.

Mme DENAVARRE. - Il y a beaucoup d'hybrides.

M. ADAM. - Il faut évaluer combien cela coûte lorsque nous nous branchons.

M. MASEREEL. - Je ne sais pas.

M. ADAM. - Est-ce le prestataire qui fixe les tarifs ?

M. MASEREEL. - Il y aura une tarification, effectivement.

M. ADAM. - J'ai quelques idées à ce sujet.

M. MASEREEL. - Les bornes électriques seront accessibles à l'ensemble des salariés, y compris aux visiteurs et aux prestataires externes. Ces derniers pourront s'identifier et payer via un système prévu à cet effet.

Une particularité envisagée est de permettre aux salariés de Saint Louis Sucre de se préenregistrer afin d'éviter de devoir payer à chaque utilisation avec leur carte bancaire.

5. Avez-vous des informations sur les futures mesures anti-sucre (taxes, nouvelles mesures, etc.) voulues par le législateur ?

M. GAUSSOU, Président. - Concernant les mesures anti-sucre, le gouvernement cherche à réduire les déficits des comptes publics.

Un projet de loi de financement de la Sécurité sociale, appelé PLFSS, ne prévoyait pas initialement de mesures spécifiques sur le sucre. Cependant, des amendements ont été déposés à l'Assemblée Nationale, illustrant la créativité de certains députés dans ce domaine. Par exemple, un amendement vise à réformer la taxe existante sur les boissons sucrées, communément appelée « taxe soda » et à introduire une nouvelle taxe sur les produits transformés contenant des sucres ajoutés.

Ces discussions ont été renforcées par un rapport de l'Institut Montaigne très critique à l'égard du sucre qui a reçu une large audience médiatique. Vous avez peut-être entendu des affirmations absurdes, telles que « Un enfant de 8 ans a consommé aujourd'hui autant de sucre que ses grands-parents au cours de leur vie », ce qui est totalement erroné et irréaliste. Ce rapport a néanmoins influencé le débat.

Sur le plan législatif, le texte a été transmis au Sénat le 8 novembre avec des amendements introduits lors des débats parlementaires. Parmi eux, figure la révision de la taxe soda pour inciter les producteurs de boissons à réduire la teneur en sucre, s'inspirant d'un modèle britannique.

Le débat n'est pas clos. De nouveaux amendements pourraient être déposés, ou au contraire, certains pourraient chercher à atténuer l'impact de cette taxe. L'arbitrage final reste incertain dans un contexte budgétaire complexe. Il est probable qu'une nouvelle taxe ou une aggravation de celle existante soit adoptée.

M. ADAM. - Le projet initial du gouvernement prévoyait-il des dispositions spécifiques concernant cette taxe ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, aucune mesure particulière n'était prévue dans le projet initial. Ce sont les débats à l'Assemblée qui ont conduit à ces amendements.

M. ADAM. - Si le gouvernement passe par un 49.3, devront-ils revenir au texte initial ?

M. GAUSSOU, Président. - Étant donné qu'il n'y avait rien à l'origine, les amendements introduits à l'Assemblée ont modifié la donne. L'Institut Montaigne a joué un rôle proactif en alimentant le débat et certains députés ont proposé ces taxes supplémentaires.

En tant que sucriers, nous estimons que ces mesures, bien qu'elles puissent contribuer aux finances publiques, auront un impact limité sur les comportements alimentaires. Dans les pays où ce type de taxe a été instauré, comme le Mexique, les résultats sur la santé publique restent très discutables.

Ces taxes pourraient en revanche accroître l'inflation et peser sur le pouvoir d'achat des consommateurs. À ce jour, aucune corrélation claire n'a été établie entre une taxe de ce type et une amélioration significative de la santé publique ou une réduction de l'obésité.

M. BOUCHELACHEM. - À qui revient cette taxe ?

M. GAUSSOU, Président. - Elle est destinée aux comptes de la Sécurité Sociale, puisqu'elle figure dans le PLFSS. Elle est associée aux finances publiques qui incluent le budget de l'État et celui de la Sécurité Sociale.

M. DE LA BOUVERIE. - Quelle est la position de Südzucker concernant le sucre dans l'accord du Mercosur ?

M. GAUSSOU, Président. - Je ne dispose pas d'éléments précis sur ce que Südzucker dit à ce sujet.

M. ADAM. - Quels quotas sont envisagés ?

M. SERAMY. - Ils parlent de 180 000 tonnes.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai rien vu de détaillé à ce sujet.

En tant que sucriers, nous continuerons à plaider, non pas pour de nouvelles taxes, mais pour une éducation au goût et une alimentation diversifiée et équilibrée. Nous ne prôtons pas une consommation excessive de sucre, mais nous défendons une approche alimentaire réfléchie.

M. BOUCHELAGHEM. - Permettez-moi de vous proposer une piste de réflexion.

L'indice glycémique de la farine blanche est bien plus élevé que celui du sucre raffiné et pourtant, cela ne suscite pas de polémique.

Derrière il y a vraiment une politique de préserver une agriculture par rapport à une autre.

M. GAUSSOU, Président. - Dans un cas, vous avez un sucre lent et dans l'autre, un sucre rapide.

M. BOUCHELAGHEM. - À quantité égale, l'indice glycémique est nettement plus élevé pour la farine blanche. Pourtant, ce fait reste largement ignoré dans le débat public.

Pour finir, il vaut mieux manger 100 grammes de sucre que 100 grammes de pain.

M. GAUSSOU, Président. - Voilà pour cette question. Nous suivrons les évolutions tant que le budget gouvernemental ne sera pas validé.

M. GAUSSOU, Président. - La question 6 avait été jugée comme traitée.

Nous passons à la question 7.

7. Quelle est l'estimation des campagnes sirop (Date et durée par site.) ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous sommes un peu tôt dans l'année, mais vous demandez une estimation des campagnes sirop.

M. MASEREEL. - C'est un peu prématuré. Je rappelle que nous sommes dans une prévision qui demande encore à être affinée au fur et à mesure.

L'objectif serait de terminer pour fin juin côté Roye Sucrerie et mi-juin côté Étrépagny. Cela permettrait de positionner les interventions techniques après la reprise sirop. Cependant, rien n'est encore validé avec le service logistique de Südzucker, car cela fait partie des demandes en cours.

La date de démarrage sera fixée en fonction du volume de sirop à reprendre durant cette campagne. Aujourd'hui - et avec prudence - les durées prévisionnelles s'établiraient à environ 50 à 60 jours pour Étrépagny et 70 à 80 jours pour Roye Sucrerie. Si nous calculons, 15 juin moins 60 jours nous amène début avril pour Étrépagny et pour Roye, 30 juin moins 80 jours nous amène également à début avril.

Cela demande encore un peu de précision, notamment pour ce qui concerne les sirops vendus en l'état et la quantité de sirop.

M. ADAM. - Par quoi sont motivés votre décision et votre souhait de faire un arrêt technique mi-juin à Étrépagny ?

M. MASEREEL. - Ce n'est pas ma décision.

M. ADAM. - Jusqu'à mi-juin, les équipements...

M. MASEREEL. - Il faut que les équipements soient prêts pour être opérationnels pour la campagne. Nous devons réussir à caser avant les congés, la fin de campagne, le démarrage et les interventions. Je crois qu'il y a un arrêt, une coupure ou quelque chose de cet ordre.

Eric, confirmez-vous ?

M. LE PALUD (*acquiesce*). - Nous avons potentiellement une coupure d'une semaine environ.

M. ADAM. - Nous allons donc effectuer un début de campagne avec un arrêt technique intermédiaire. Ce n'est pas idéal pour les équipements.

M. GAUSSOU, Président. - Passons à la question 8.

POINT SECURITE QUALITE ET ENVIRONNEMENT

8. Pouvez-vous créer des espaces fumeurs sur les sites pour sécuriser le personnel fumeur ?

M. GAUSSOU, Président. - Quelle est notre position sur ce sujet ?

Nous avons une politique mise en place il y a une quinzaine d'années qui a porté ses fruits : les sites sont non-fumeurs sur tous les lieux de travail. Cela découle d'une volonté initiale de garantir l'hygiène et la sécurité alimentaire ainsi que la sécurité des personnes. Je pense par exemple aux outils, aux silos ou encore à la sécurité humaine en général.

Nous avons instauré une politique claire et trouvé des équilibres sur chacun des sites. À notre avis, il n'y a pas de sécurisation à prévoir pour les personnes qui souhaitent fumer en dehors du temps de travail. De mon point de vue, il n'y a pas de question de sécurité à résoudre. Nous n'avons donc pas prévu de créer des espaces spécifiques en complément de la situation actuelle, que nous jugeons équilibrée.

M. ADAM. - Je pensais que vous étiez ouvert à ce type de demande, en considérant qu'à Roye Sucrierie, tout le monde est rassemblé en bord de route. Il suffirait de faire 10 mètres à l'intérieur pour créer un espace sur le parking.

M. GAUSSOU, Président. - Parlez-vous de la Sucrierie ou du Conditionnement ?

M. ADAM. - Je pense aux deux.

Au Conditionnement, ce serait aussi une question de retirer les fumeurs de la bordure de route. Cela ne demande pas de les laisser fumer à l'intérieur de l'usine, juste sur le parking.

M. DESSAINT. - Par exemple, au Conditionnement, au niveau du parking vélo, mais à Roye usine, c'est toujours le même problème.

M. GAUSSOU, Président. - À l'usine de Roye Sucrierie, le trottoir est large.

M. ADAM. - Il suffirait qu'un chauffeur routier fasse un malaise pour renverser tout le monde.

M. CAUCHOIS. - Ne pourrions-nous pas tolérer que les employés fument sur le parking ?

M. ADAM. - C'est précisément ce que nous demandons. L'image de marque, avec des salariés qui fument sur la bordure de route, n'est pas idéale.

Je peux vous citer une entreprise pétrochimique qui, sur un site accueillant des milliers de personnes, dispose d'espaces fumeurs et au niveau sécurité, ils ne sont pas en retard.

M. GAUSSOU, Président. - Ces entreprises ont-elles une démarche différente, de type non-fumeur avec accompagnement ?

M. ADAM. - Ces entreprises savent aussi qu'il faut prévoir des espaces.

Ici, nous demandons simplement de permettre aux fumeurs d'utiliser un espace sur le parking, en retrait et hors de vue.

M. DESSAINT. - Actuellement, ils sont au bord de la route, ce qui ne fait pas sérieux.

M. LE POULLEN. - Cela reste une politique propre à Saint Louis Sucre, pas à Südzucker.

M. GAUSSOU, Président. - C'est une politique Saint Louis mise en place depuis 2010.

M. LE POULLEN. - Il y a deux ans, avec Christophe, nous avons visité un site en Belgique qui dispose d'espaces fumeurs.

M. GAUSSOU, Président. - Nous ne devons pas rougir de ce que nous avons fait jusqu'à présent.

M. ADAM. - Il faut tout de même évoluer dans votre approche.

Vous nous demandez sans cesse d'évoluer ; nous vous demandons la même chose. Créer un espace fumeurs sur le parking ne devrait pas être insurmontable.

M. GAUSSOU, Président. - Nous notons votre suggestion.

Essayons de ne pas être trop longs pour traiter la question 9.

9. Pouvez-vous nous rappeler quelles sont les autorisations environnementales auxquelles nous sommes soumis et qui nécessitent des inspections DREAL ?

M. GAUSSOU, Président. - La DREAL et ses différentes obligations peuvent constituer un vaste sujet.

Il existe une réglementation appelée « Installations Classées pour la Protection de l'Environnement » dans le cadre du Code de l'environnement. Cette réglementation encadre les activités susceptibles de nuire à la santé et à l'environnement. Une liste de ces installations est fixée. Nous en avons un certain nombre. Selon les activités et la nomenclature, nos sites industriels sont soumis soit à une simple déclaration administrative pour exploiter, soit à une autorisation de la part de la DREAL, en fonction de l'ampleur et de la nature de l'activité.

Une autorisation se traduit par un arrêté qui expose des rubriques et des mesures visant à respecter l'environnement. Ces mesures peuvent, par exemple, limiter les capacités de production ou de stockage pour certains produits dangereux. Elles incluent aussi des suivis réguliers : des rondes, des contrôles qualitatifs et quantitatifs des émissions atmosphériques. Cela couvre également la gestion des eaux, la surveillance des digues, des eaux souterraines et l'utilisation de réfrigérants.

Nous sommes dans ce cadre de classement. Sauf erreur, les sucreries sont soumises à autorisation. Nous pouvons être soumis à des inspections pour vérifier que nous respectons bien l'arrêté ICPE.

M. ADAM. - Sur les sites, qu'est-ce qui peut être soumis à l'inspection ?

Les silos sont-ils concernés ?

M. MASEREEL. - La liste est très longue. Les silos, le fait même d'être une sucrerie...

Cela inclut aussi les aérosols, les produits liés aux installations frigorifiques ou encore le broyage. Un broyeur à air, par exemple, fait partie des conditions, ainsi que le stockage de produits chimiques. La partie chaudière est également concernée, ainsi que les rejets d'eau, les stockages de bassins, les épandages...

Tout cela entre dans le cadre. Une sucrerie coche pratiquement toute une page de rubriques. En Conditionnement, nous avons au moins les points froids et les aérosols, le conditionnement d'air, les silos, du broyage, les chaudières, etc.

M. KANTHACK. - Pour les silos, il y a aussi le stockage, les rejets et les fumées des chaudières.

M. GAUSSOU, Président. - Est-ce que cela répond à votre question ?

M. ADAM. - Oui.

M. GAUSSOU, Président. - L'inspection vise essentiellement à vérifier que nous respectons bien les rubriques de l'arrêté.

Passons à la question 10.

10. Tous les référents RPS ont-ils été formés ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour nous, les référents RPS ont tous été formés dans le cadre de la formation qui avait été mise en place.

M. DESSAINT. - Laurent GILLET a-t-il été formé ? Il remplaçait Freddy VOILLET.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai eu un retour général et vous posez une question individuelle. Avez-vous un doute ?

M. DESSAINT. - Oui. Il est actuellement en arrêt, mais je ne sais pas s'il a été formé avant.

M. GAUSSOU, Président. - Je vérifierai pour M. GILLET.

M. DESSAINT. - Ce serait bien de savoir s'il a suivi la formation.

M. DESSAINT. - J'étais étonné de voir deux personnes du service RH assister aux réunions avec un stagiaire.

M. GAUSSOU, Président. - Nous ne sommes plus dans la question.

M. DESSAINT. - C'est toujours dans le cadre des RPS...

M. GAUSSOU, Président. - La question est : les référents ont-ils été formés ?

M. ADAM. - Nous pouvons entamer un débat.

M. DESSAINT. - Pourquoi inclure des personnes du service RH dans le groupe RPS, alors qu'elles n'en faisaient pas partie au départ ? Le groupe avait été formé sur proposition de la CSSCT. Maintenant, d'autres personnes s'y greffent sans que nous comprenions pourquoi. Elles

viennent d'arriver ?

M. GAUSSOU, Président. - Ces personnes ne se sont-elles pas présentées ?

N'avez-vous pas pu les identifier ?

M. DESSAINT. - Vous savez très bien de qui il s'agit, mais j'ai du mal à comprendre pourquoi on a 2 personnes...

M. GAUSSOU, Président. - Allez au fond de votre propos.

M. DESSAINT. - La CFDT souhaitait qu'aucun membre du service RH ne fasse partie du groupe RPS, afin de garantir la neutralité des discussions. Pourtant, une personne a été ajoutée et même une apprentie.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas une stagiaire, mais une apprentie.

M. DESSAINT. - Je comprends que l'apprentie doive apprendre, mais pour moi, elle n'a pas sa place dans le groupe RPS.

M. GAUSSOU, Président. - Qui doit en faire partie ?

Un groupe qui fonctionne seul, sans animation, paraît difficile à gérer.

M. ADAM. - Lors de nos formations syndicales sur les RPS, il nous a été expliqué que ces groupes devaient rester en dehors du cadre RH. Ici, tout semble être traité comme un élément purement RH. Avec Mme DUCAMP et l'infirmière, nous pouvons comprendre leur présence, mais cela reste perturbant. Cela remet en question la liberté de parole des participants. J'ai dû intervenir lors de la dernière réunion pour rappeler que les RPS avaient été mis en place à la demande du CSE via la CSSCT. Cette dernière devait être invitée aux éventuelles réunions RPS pour suivre les tendances et identifier d'éventuels points de souffrance dans certains services.

Dans les réunions actuelles, j'essaie de retirer ma casquette syndicale et d'adopter une posture neutre...

M. GAUSSOU, Président. - Vous l'avez remise !

(Rires)

M. ADAM. - Oui, pour leur rappeler, pour souligner qu'il était légitime que les élus soient informés, pas nominativement, des situations de RPS identifiées dans l'entreprise. Le discours initial semblait indiquer qu'il fallait prévenir en priorité le DRH ou un équivalent, ce qui contournait totalement la CSSCT et les élus.

M. GAUSSOU, Président. - Si nous souhaitons que cela fonctionne en bonne intelligence, il faut que toutes les parties prenantes soient impliquées. Les RH doivent être présentes d'une manière ou d'une autre et le groupe en tant que tel ne peut pas fonctionner sans les élus.

Le groupe ne peut pas se gérer et vivre de manière totalement autonome. Dans les démarches que j'ai pu observer, il y avait toujours une présence des RH, des élus et des membres du personnel.

M. ADAM. - Avez-vous vécu cela dans d'autres entreprises ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, chez Saint Louis Sucre, mais ici également. Cela ne peut pas fonctionner autrement. Il faut une animation pour guider le groupe.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, avez-vous intégré une personne de la Direction

pour animer le groupe RPS ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, une personne des Ressources Humaines anime le groupe.

M. BOUCHELAGHEM. - Cette personne anime-t-elle le groupe ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui.

M. DESSAINT. - N'est-ce pas l'infirmière qui anime ?

M. ADAM. - Initialement, cela devait être l'infirmière.

M. GAUSSOU, Président. - Elle ne peut pas animer le groupe seule. Une animation bienveillante et avec discernement est nécessaire.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, vous affirmez qu'il faut travailler en bonne intelligence, mais pour cela et afin de maintenir un dialogue social constructif, il aurait été préférable d'informer Christophe qui a une double casquette, étant à la fois secrétaire du CSE et membre du groupe RPS.

Pourquoi ne pas l'avoir prévenu que vous aviez intégré une nouvelle personne dans le groupe ?

M. ADAM. - Au départ, nous pensions que cette personne participait pour une formation, étant donné son expérience. Cependant, au fil des réunions, il s'avère que c'est elle qui les organise.

M. GAUSSOU, Président. - Peut-être ai-je manqué quelque chose, mais lors des premières réunions, c'était moi qui y assistais.

M. ADAM. - Etiez-vous présent ?

Vous êtes toujours le bienvenu !

M. GAUSSOU, Président. - Elle prend en quelque sorte le relais.

M. DESSAINT. - Je pense qu'il y a eu un malentendu. Concernant la composition du groupe RPS, la CFDT avait proposé qu'il n'y ait pas de représentant des RH.

M. GAUSSOU, Président. - S'agirait-il d'un groupe RPS sans RH ?

M. DESSAINT. - Oui et il y aurait uniquement l'infirmière pour gérer l'organisation du groupe.

Si vous ajoutez des membres du service RH, je retire la délégation CFDT. J'ai deux élus que je vais retirer du groupe. Cela avait été clairement établi au début.

Il semble que les règles aient changé en cours de route.

M. GAUSSOU, Président. - Absolument pas.

M. DESSAINT. - Si cette procédure continue, la délégation CFDT se retirera, tout simplement.

M. GAUSSOU, Président. - Vous êtes dans une logique de menace.

M. DESSAINT. - Ce n'est pas une menace. C'était une condition négociée pour la création du groupe RPS.

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai jamais entendu dire que toute personne des RH devait être exclue du groupe RPS.

Personne ne m'a jamais dit : « Monsieur GAUSSOU, prenez la porte. »

M. BOUCHELAGHEM. - Ai-je raté un épisode ou avons-nous été exclus d'une réunion ?

On dirait que nous avons manqué une saison entière, pas seulement un épisode !

(Rires.)

Excuse-moi, David, je cherche à comprendre. Le groupe RPS n'est pas issu des élections, n'est-ce pas.

M. DESSAINT. - Non, pas du tout.

M. BOUCHELAGHEM. - Ne découle-t-il pas non plus d'une émanation syndicale ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, il est organisé par Saint Louis Sucre.

M. BOUCHELAGHEM. - Le groupe RPS est donc structuré par la Direction, puisqu'elle en a la responsabilité.

La Direction avait convenu, en lien avec la CSSCT, d'y intégrer des personnels non-encadrants, voire extérieurs à la Direction.

Pourquoi semble-t-il que l'on ait oublié l'historique de la composition des membres ?

M. DESSAINT. - Je ne veux pas associer la CFDT au groupe RPS si du personnel RH fait partie de ce groupe.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas la CFDT qui a intégré le groupe.

M. DESSAINT. - Je ne dis pas le contraire.

M. BOUCHELAGHEM. - Alors pourquoi mettre cela en avant ?

M. DESSAINT. - Si tu veux, je te laisse la place pour que la CGT participe au groupe RPS. Cela ne me pose aucun problème.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas le sujet, mais merci.

M. PUPIER. - Cela repose sur le volontariat. Le fait d'appartenir à un syndicat n'est pas un problème.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur DESSAINT, au-delà de votre position que je trouve un peu abrupte...

M. DESSAINT. - Je ne pense pas être abrupt.

M. GAUSSOU, Président. - Le but est que ce groupe soit efficace. Rien n'empêche le groupe RPS de se réunir sur des thématiques spécifiques sans la présence du RH. Ce groupe doit pouvoir vivre et fonctionner, mais lorsqu'il s'agit de faire un bilan et de remonter des problématiques, cela ne peut pas se faire en vase clos, sinon cela ne fonctionne pas.

Par ailleurs, ce groupe est de votre responsabilité. Nous avons fait en sorte d'y inclure des femmes, des hommes, quelques élus, pour qu'il soit représentatif.

J'ai du mal à comprendre votre position.

M. DESSAINT. - Pour moi, c'est très clair. Ma position est limpide.

M. GAUSSOU, Président. - S'il y a des sujets confidentiels, vous pouvez les traiter entre vous.

M. ADAM. - Je comprends votre point de vue, car j'ai dû intervenir lors de la dernière réunion.

Jusqu'à un certain point, je laissais faire, mais j'ai dû dire stop. Je comprends le ressenti : la présence d'un membre RH peut limiter la liberté d'expression.

M. GAUSSOU, Président. - Cela ne la limite peut-être pas sur tous les sujets.

M. ADAM. - Si des membres affiliés à la CFDT ont ressenti cela, il faut que vous en teniez compte.

M. BOUCHELAGHEM. - Encore une fois, il ne s'agit pas de dire que les choses ont été mal faites. Ce n'est pas le sujet, mais je ne comprends pas pourquoi cette problématique revient sans cesse.

Le groupe RPS n'a jamais été une émanation du CSE ou des syndicats. C'est cela que je ne comprends pas.

M. ADAM. - David parle de membres affiliés à la CFDT.

Pour ma part, je ne le savais pas, car cela repose sur le volontariat.

M. DESSAINT. - Cela a toujours fonctionné sur la base du volontariat.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur ADAM, c'est effectivement le cas.

Cependant, il arrive que des participants aient une double casquette. Si nous voulons que le groupe soit productif, il est inévitable que le service RH y soit impliqué à un moment ou un autre.

M. ADAM. - Je pense qu'il faudrait permettre au groupe de fonctionner de manière autonome, sans la présence constante d'un représentant RH.

Qu'il soit présent lors de certaines réunions, pourquoi pas, mais pas à chaque fois.

M. LE PALUD. - Pourquoi ne pas organiser un point trimestriel ?

Vous pourriez consacrer une partie de la réunion à une discussion en interne et inviter une personne des RH pour un échange lors d'une autre partie. Cela permettrait de distinguer ce qui se dit en privé et ce qui peut être partagé.

M. DESSAINT. - Nous pourrions en rediscuter lors de la prochaine réunion du groupe RPS.

M. PUPIER. - Pour l'instant, nous sommes encore dans une phase de mise en place. Le groupe n'a pas encore réellement commencé ses travaux.

M. GAUSSOU, Président. - Il faut effectivement aider le groupe à se structurer et à débiter ses analyses.

M. ADAM. - La suggestion de M. LE PALUD est très pertinente.

M. GAUSSOU, Président. - Cela pourrait être une solution intermédiaire, mais nous ne pouvons pas organiser des réunions toutes les deux semaines, ce ne serait pas viable.

11. Pouvez-vous nous communiquer les postes dits « de sécurité » pour le Site de Roye Sucrierie ?

M. GAUSSOU, Président. - Je pense que nous avons couvert la question 11.

Nous avons abordé l'incident du turbo de Roye ainsi que les postes de sécurité. Cela a donné lieu à un échange constructif.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, la question 11 n'a pas été abordée. L'avez-vous sautée ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous en avons parlé pendant un quart d'heure.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous avons parlé d'Etrépagny.

M. ADAM. - Non, il s'agissait de Roye, notamment des 33 heures.

M. BOUCHELAGHEM. - Non, je ne pense pas.

M. MASEREEL. - Si, nous parlions de l'arrêt à Roye.

M. BOUCHELAGHEM. - Etes-vous sûr que nous avons parlé de Roye ?

M. MASEREEL. - Oui, c'était pendant que vous interveniez.

M. ADAM. - Nous l'avons compris ainsi : c'était bien Roye qui était évoqué.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez rebondi sur l'incident à Roye.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce qui est troublant, c'est que M. MASEREEL parlait de Roye.

M. MASEREEL. - En général, pour les sucreries, je parle à la fois de Roye et d'Etrépagny.

M. GAUSSOU, Président. - Pour éviter toute ambiguïté, la liste a été envoyée à tous les élus il y a quelques jours.

POINT LOGISTIQUE ET COMMERCIAL

13. Le remplissage des silos est-il également conforme aux prévisions ?

M. KANTHACK. - Concernant le remplissage des silos, les stocks sont légèrement supérieurs aux prévisions. Cela s'explique par les bonnes productions et les ventes en retrait. Nous regardons comment transférer davantage de sucre vers Eppeville.

M. ADAM. - À Etrépagny, les silos seront-ils pleins à la fin de la campagne ?

M. KANTHACK. - Oui.

M. ADAM. - Tous les silos seront-ils pleins ?

M. KANTHACK. - Oui, sauf celui du Havre qui est limité.

M. ADAM. - Très bien.

M. LE POULLEN. - Cela nous amène jusqu'à début avril, n'est-ce pas ?

M. MASEREEL. - Oui, comme les années précédentes.

M. LE POULLEN. - Nous continuerons quelques transferts après la campagne, je suppose ?

M. KANTHACK. - Est-ce que nous aurons des Big Bags ?

M. ADAM. - On n'en parle plus des Big Bags.

M. GAUSSOU, Président. - Passons à la question suivante.

14. Les quantités de sucre expédiées au Conditionnement sont-elles en baisse ?

M. KANTHACK. - Nous avons observé un retrait durant l'été, notamment en septembre, où nous avons produit 13 235 tonnes contre 15 994 prévues.

En octobre, nous avons légèrement dépassé les prévisions, avec 17 902 tonnes contre 17 473 attendues. Octobre a donc été très bon. En résumé, août et septembre étaient en retrait, mais nous sommes désormais entre deux.

À mon avis, nous serons en légère baisse sur l'ensemble, mais pas aussi importante que la baisse de septembre.

M. GAUSSOU, Président. - J'enchaîne sur la partie sociale.

M. PUECHAL. - Expliquez-moi. Les quantités de sucre exprimées concernent-elles uniquement le conditionné ou incluent-elles aussi le vrac ?

M. KANTHACK. - Nous parlons uniquement du conditionné.

M. PUECHAL. - Au Conditionnement, cela inclut donc aussi le vrac ?

M. KANTHACK. - Non, je n'ai pas les chiffres spécifiques des vracs. Cependant, ils sont également en retrait, mais ce n'est pas très significatif, surtout à Etrépagny.

M. GAUSSOU, Président. - C'est ce que nous avons évoqué ce matin.

M. ADAM. - Oui, les chiffres ont été mentionnés.

M. PUECHAL. - Actuellement, nous faisons très peu de camions à Roye Conditionnement, quasiment rien.

M. KANTHACK. - Cela correspond aux besoins. Les camions vont en priorité à Etrépagny. Le Conditionnement consomme une quantité importante de sucre. Le reste, le différentiel, est envoyé à Eppeville. Ce qui ne peut pas aller à Etrépagny vient chez nous.

M. DIEVAL. - Concernant les prévisions pour remplir un silo à la fin de la campagne, nous respectons les moyens fixés.

Sur les 15 derniers jours, nous sommes en phase avec les prévisions. Comme nous avons démarré avec le silo Base Fin vide, alors qu'habituellement il reste 8 000 tonnes dans le silo Base Fin, il faut aujourd'hui les reconstituer. À l'autre bout, nous n'avons pas besoin d'excès de stockage.

M. KANTHACK. - Nous n'avons pas plus de place disponible.

M. PUECHAL. - Pour le Base Fin, je suis d'accord, mais est-ce valable aussi pour le base moyen ? Est-ce la même situation ?

M. KANTHACK. - Nous produirons davantage de Base Fin, car nous allons remplir le silo.

M. DIEVAL. - Les deux prochaines semaines seront consacrées au Base Fin.

M. KANTHACK. - Par rapport à la quantité de sucre prévue, la part de base moyen est moindre qu'à l'accoutumée.

M. DIEVAL. - C'était l'inverse les années précédentes : il y avait plus de base moyen.

M. PUECHAL. - Nous sommes quasiment à mi-campagne.

M. KANTHACK. - C'est en comparaison avec ce que nous avons pratiqué auparavant.

M. PUECHAL. - Actuellement, nous expédions environ quatre camions par jour. Lors des transferts précédents, nous étions montés à 31 camions. Cela fait 14 camions. Nous sommes à la moitié.

M. KANTHACK. - Les sorties de Roye Conditionnement visent à remplir les silos sans déborder, tout en respectant les besoins des clients.

M. PUECHAL. - Sur le Base Fin, je suis d'accord, mais cela risque de coincer avec le base moyen.

M. KANTHACK. - Non, tout est suivi et recalculé chaque semaine en fonction des réalisations.

M. DIEVAL. - Les deux silos en base moyen sont pleins.

Est-ce que nous tiendrons 15 jours avec le Base Fin uniquement ? Et si nous ne remplissons pas suffisamment les silos base moyen et qu'il faut en remettre, que se passera-t-il ensuite ?

M. KANTHACK. - Ce n'est pas un problème.

M. CAUCHOIS. - Sur Excel, cela passe.

M. KANTHACK. - Ce n'est pas faux.

M. GAUSSOU, Président. - Les simulations montrent que cela tient la route.

M. KANTHACK. - Ces données sont mises à jour chaque semaine.

POINT SOCIAL

15. Pour quelles raisons certains nouveaux embauchés doivent-ils attendre pour avoir les accès informatiques, un PC, une visite médicale ?

M. GAUSSOU, Président. - Passons maintenant à la question 15 qui est d'ordre social.

M. PUPIER. - Cela concerne aussi les contrats en alternance.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a deux aspects.

Sur la partie informatique, nous anticipons davantage qu'auparavant. Les problèmes sont plus rares, mais un nouveau système d'accès, introduit par Südzucker, sera bientôt opérationnel. Ce système qui nous a été présenté devrait être plus fluide et efficace.

Sur la question des visites médicales, c'est plus compliqué. À Roye, il n'y a qu'un médecin du travail sur la zone qui partira bientôt à la retraite et il n'est pas toujours disponible. C'est un sujet difficile.

Pour pallier cette difficulté, nous avons fait venir un véhicule mobile cette semaine. Cela permet de réaliser 12 visites en une journée.

M. DESSAINT. - Était-ce un médecin qui intervenait ?

M. GAUSSOU, Président. - C'était une infirmière habilitée à réaliser certains types de visites. Cela nous permettra de rattraper certaines visites en attente.

M. PUIPIER. - Le problème se pose surtout pour les conducteurs de chariots élévateurs.

M. GAUSSOU, Président. - Cela pose également des problèmes pour les saisonniers. J'ai en tête des saisonniers avec des permis spécifiques, pour lesquels nous étions en difficulté cette année. Ce type de solution permet de répondre à ce besoin.

M. KANTHACK. - Nous priorisons ces personnes.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant les accès informatiques, nous avons fait des progrès. Par rapport à ce que j'ai connu auparavant, nous anticipons davantage pour que tout soit prêt dès l'arrivée des nouveaux embauchés.

M. PUIPIER. - Il y a encore eu quelques soucis.

M. GAUSSOU, Président. - Certes, mais nous progressons.

M. CAUCHOIS. - A quelle fréquence doit-on passer une visite médicale ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela dépend de la nature du poste.

Pour un salarié classique, c'est, de mémoire, tous les 4 ou 5 ans.

M. PUECHAL. - C'est 5 ans.

M. GAUSSOU, Président. - Pour les postes jugés à risque, nécessitant des permis spécifiques, c'est tous les 2 ans, de mémoire. Par exemple, pour un conducteur de chariot ou pour des manipulations de produits dangereux.

C'est un point de vigilance et nous suivons cela de près, Monsieur PUIPIER.

M. PUIPIER. - Une question me vient : ne pourrait-on pas envisager d'avoir un médecin attitré à l'entreprise, compte tenu des besoins, par exemple en passant par l'ASMIS à Roye ?

M. GAUSSOU, Président. - Il faut obligatoirement un médecin du travail.

M. MASEREEL. - Nous ne pouvons pas solliciter un médecin généraliste.

M. GAUSSOU, Président. - C'est bien la médecine du travail qui intervient, avec une infirmière et un médecin de l'ASMIS.

Cela répond-il à votre interrogation ?

M. PUIPIER. - Oui, merci.

16. Pourquoi toutes les voitures ne sont pas équipées de carte de carburant pour faire le plein ? Envisagez-vous de doter les véhicules de carte télépéage ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous faites sans doute référence aux véhicules de service utilisés dans les usines.

Faisons un point sur cette question.

À Étrépagny, il semble qu'il y ait plusieurs cartes disponibles.

M. ADAM. - Chez Carrefour Market, c'est très pratique.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas systématique dans tous les sites. Je vais analyser les avantages et les inconvénients pour l'ensemble, ainsi que l'état des lieux. À Eppeville, par exemple, il y a eu des cartes.

M. ADAM. - Analysez bien les avantages pour les salariés, pas seulement pour vous.

M. CAUCHOIS. - Il y avait une carte à l'accueil, associée à un code pour chaque véhicule. On notait le kilométrage. Cela fonctionnait, même si quelqu'un peut s'en servir pour remplir un autre réservoir.

M. GAUSSOU, Président. - C'est cela, mais ce système présente aussi des risques. Il est déjà arrivé qu'un salarié soit tenté de détourner du carburant. Il faut garder ce point à l'esprit.

M. ADAM. - Pourtant, ce genre de pratique est facilement contrôlable.

M. GAUSSOU, Président. - Effectivement, à condition de bien vérifier le kilométrage des véhicules. Cela demande toutefois un suivi rigoureux.

M. PUECHAL. - Si le problème réside dans l'utilisation des cartes, pourquoi ne pas demander à quelqu'un, comme le personnel de l'accueil, de remplir les véhicules de service ?

Cela éviterait toute tentation.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas exactement ce que j'ai dit, Monsieur PUECHAL.

J'ai simplement évoqué la nécessité d'un bilan des avantages et des inconvénients.

M. PUECHAL. - Vous avez pourtant mentionné la question du plein effectué avec un véhicule personnel.

M. GAUSSOU, Président. - Non, j'ai parlé de faire un bilan complet, en prenant en compte les risques évoqués. Je vais m'y pencher.

M. BOUCHELACHEM. - Ne devons-nous pas nous orienter vers des véhicules de service électriques à terme ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, à terme, mais pour l'instant, nous restons sur des véhicules à essence après avoir banni le gasoil, bien que nous soyons en transition. Même avec des véhicules électriques, il faudra penser à la recharge qui soulèvera aussi des questions.

M. PUECHAL. - La recharge sera toutefois plus pratique, car il ne sera plus nécessaire de se rendre dans une station-service pour remplir le réservoir avant le lendemain matin.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez raison. Cela dit, en fonction des trajets et de l'autonomie restante, il peut aussi être nécessaire de recharger en cours de route.

M. PUECHAL. - Cela soulève également le problème des avances faites par les salariés pour le plein.

M. GAUSSOU, Président. - J'entends vos remarques et je tiendrai compte de tout cela dans mon bilan.

M. DESSAINT. - Dans cette même question, il y avait aussi le sujet des badges de télépéage.

M. GAUSSOU, Président. - Sur ce point, je suis moins favorable. Je ne crois pas qu'Étrépany utilise des badges télépéage.

Les trajets d'Étrépany peuvent souvent se faire sans passer par l'autoroute. Nous ne sommes pas sur des parcours nécessitant un péage fréquent.

Cela dit, je considère le premier aspect plus faisable, celui des cartes carburant.

Passons à la question 17.

17. Comment se fait-il que les postes de conducteur process d'Étrépagny ne figurent plus dans la bourse aux emplois ? Comment se fait-il qu'il y ait toujours des différences de traitements salariaux entre les sites (exemple pour les saisonniers qui ont des coefficients différents sur les sites) ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons déjà traité le sujet sur le poste de conducteur process, à l'initiative de M. LE POULLEN. Sommes-nous tous d'accord ?

M. LE POULLEN. - Il reste encore des points à aborder.

M. GAUSSOU, Président. - M. MASEREEL a déjà répondu sur ce sujet, mais précisez ce qu'il reste à traiter.

M. LE POULLEN. - Comment se fait-il qu'il y ait toujours des différences de traitement entre les salariés des sites ?

Par exemple, pour les CDD, nous observons qu'il existe des différences de traitements salariaux, notamment pour les saisonniers avec des coefficients différents sur les sites. La fin de la question 17 n'a donc pas été traitée.

M. GAUSSOU, Président. - C'est exact.

Sur ce sujet, il peut effectivement y avoir des différences. À mon avis, elles sont très faibles. Certains saisonniers sont positionnés en début de grille, au niveau classe 1B, avec une rémunération cohérente.

M. LE POULLEN. - Soyons honnêtes : la question porte sur le 1B.

Pourquoi existe-t-il une différence de traitement entre les salariés de Roye usine et ceux d'Étrépagny ? À Roye, les salariés restent au coefficient 231, alors qu'à Étrépagny, ils sont descendus à 220.

M. GAUSSOU, Président. - De mémoire, concernant Étrépagny, il y a eu des ajustements liés aux variations du SMIC.

En 2023, nous avons dû augmenter deux fois les salaires pour tenir compte à la fois des évolutions du SMIC et des revalorisations générales. Je n'étais pas au courant de cette disparité. Je vais vérifier.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous avez deux saisonniers qui occupent le même poste, mais leur tarif horaire est différent.

M. GAUSSOU, Président. - En théorie, deux salariés occupant le même poste - même si ce n'est pas l'idéal - peuvent avoir des indices différents. Deux conducteurs, par exemple, n'ont pas forcément le même indice.

M. BOUCHELAGHEM. - Mais ici, nous parlons de saisonniers, n'est-ce pas !

M. GAUSSOU, Président. - Les saisonniers restent avant tout des salariés.

M. ADAM. - Ce qui me dérange, c'est le traitement différencié.

Nous sommes dans un CSE unique et nous nous attendons à ce que tout le monde soit traité de manière égale.

M. GAUSSOU, Président. - Pour une même classe et un même poste, il peut y avoir des indices différents entre salariés.

Un saisonnier, pour finir, est un salarié.

M. ADAM. - Ce n'est pas le cas ici.

Le problème est qu'il y avait des saisonniers à 230 l'année dernière à Étrépagny. Cette année, ils sont redescendus à 220 en raison du taux horaire.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas la même chose.

M. ADAM. - Alors pourquoi ce n'est pas le cas à Roye ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'ai pas encore étudié la question pour Roye Sucrierie. S'il s'agit de traitement individuel, de mérite ou d'autres critères spécifiques, je ne peux pas me prononcer pour l'instant.

M. LE POULLEN. - Je pense qu'il y a 8 ou 9 saisonniers à Étrépagny et ils sont tous redescendus à 220. En 2022, ils étaient à 227. Cela fait trois ans qu'ils subissent des variations d'indices.

M. GAUSSOU, Président. - Étrépagny emploie un plus grand nombre de saisonniers à ce niveau.

M. LE POULLEN. - On m'a expliqué que cette année, nous rattrapons pour Étrépagny et qu'à Roye, ce sera l'année prochaine.

M. ADAM. - À Roye, il semblerait que les saisonniers à 230 passeront à 231 l'année prochaine.

M. LE POULLEN. - Redescendront-ils ensuite à 220 ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vais me pencher sur cette question.

M. ADAM. - Les salariés concernés en sont-ils informés ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vais vérifier. Cela peut arriver.

M. TRICOT. - Prenez le taux horaire de ces salariés : leur coefficient a baissé, mais leur taux horaire n'a pas bougé. On leur dit que c'est pour s'aligner sur le SMIC.

En parallèle, vous avez des salariés présents depuis six ans qui gagnent le même taux horaire que les nouveaux. Cela crée un malaise.

M. LE POULLEN. - Ces classifications n'intègrent jamais les augmentations générales. Ils étaient à 11,98 € l'année dernière et cette année encore, ils sont à 11,98 €. Ils n'ont bénéficié d'aucune revalorisation.

M. GAUSSOU, Président. - En 2023, ces salariés ont cumulé le SMIC et l'augmentation générale, ce qui leur a permis de bénéficier d'une augmentation de 7,8 %. C'est une combinaison entre le SMIC et l'augmentation générale appliquée par Saint Louis Sucre.

Cette situation, bien que favorable aux salariés concernés, pose des défis pour l'entreprise, notamment dans un contexte d'inflation où la grille salariale doit être adaptée régulièrement.

M. LE POULLEN. - Si nous fixions les classifications un peu plus bas, de manière à toujours aligner les salaires sur le SMIC, ne serions-nous pas moins gênés lors des augmentations générales ?

M. GAUSSOU, Président. - Historiquement, lorsque l'inflation était faible et que le SMIC ne

bougeait pas tous les trois mois, ces salariés étaient payés au niveau du SMIC. L'entreprise, à l'époque, n'avait pas à gérer de grandes variations du taux horaire. Cela répond également à la question de M. TRICOT.

Pour un même poste, il peut y avoir des indices différents. Je vais néanmoins examiner la situation à Roye, notamment pour les salariés en question, afin de comprendre si ces écarts sont liés à des critères comme le mérite individuel. Ces salariés reviendront l'année prochaine au même niveau que ceux d'Étrépagny. Ce n'est pas une gestion simple.

M. ADAM. - Cela donne tout de même une image peu valorisante pour l'entreprise, d'autant plus qu'il s'agit de peu de salariés et que cela représenterait un coût minime.

M. GAUSSOU, Président. - Parfois, le mieux est l'ennemi du bien.

M. BOUCHELAGHEM. - Il y a quelque chose que je ne comprends pas. Lorsqu'un saisonnier est recruté pour un poste donné, il dispose d'un taux horaire spécifique. Cela ressemble au fonctionnement d'un intérimaire, non ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, tout à fait.

M. BOUCHELAGHEM. - Alors, avant chaque campagne, lorsque vous recrutez des saisonniers pour des postes précis, comme celui d'opérateur, vous connaissez le taux horaire que vous devez appliquer.

Comment peut-on, dans ce cas, arriver à des différences de traitement entre deux saisonniers sur des sites différents ?

Vous évoquez l'évolution du SMIC et des augmentations générales, mais cela ne semble pas cohérent.

M. GAUSSOU, Président. - En 2023, lorsque le SMIC a augmenté, il a fallu ajuster les salaires de ces salariés qui étaient au niveau du SMIC. Cela a entraîné un changement d'indice.

Ensuite, l'augmentation générale est venue s'ajouter.

M. TRICOT. - Cela signifie donc que les salariés de Roye ont bénéficié de l'augmentation générale, mais pas ceux d'Étrépagny ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, ce n'est pas exactement cela.

Nous ne pouvions pas continuer à payer ces salariés au SMIC sans ajuster leur indice. Désormais, ils restent payés légèrement au-dessus du SMIC, mais nous avons rétabli un indice plus conforme au poste qu'ils occupaient auparavant. L'inflation nous a obligés à revoir ces classifications.

Je ne sais pas si mon explication est claire.

M. PUECHAL. - Pourtant, l'inflation a touché Roye comme Étrépagny, pour les mêmes postes.

M. GAUSSOU, Président. - J'ai déjà répondu à cette question. Je vais cependant vérifier la situation des salariés de Roye.

M. BOUCHELAGHEM. - Peut-être suis-je mal comprenant ou êtes-vous mal expliquant.

M. GAUSSOU, Président. - C'est un peu des deux, probablement.

M. BOUCHELAGHEM. - Prenons un saisonnier d'une campagne à l'autre : conserve-t-il son indice au plus haut atteint d'une campagne à l'autre ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, son salaire reste au même niveau.

M. BOUCHELAGHEM. - Donc, son taux horaire ne baisse pas.

M. GAUSSOU, Président. - Exactement, son taux horaire est maintenu.

M. BOUCHELAGHEM. - Chaque année, ce saisonnier bénéficiera alors des augmentations générales et pourra prétendre à un rattrapage la saison suivante.

M. GAUSSOU, Président. - En 2023, ces salariés ont bénéficié de l'augmentation générale et des hausses du SMIC de début d'année, ce qui représente une augmentation totale de 7,8 %.

Vous conviendrez que ce n'est pas négligeable. Vous pouvez vérifier les chiffres.

M. LE POULLEN. - Néanmoins cette année, ils n'ont rien eu.

M. GAUSSOU, Président. - Je me suis personnellement assuré du taux d'augmentation totale.

Néanmoins, ils ne peuvent pas recevoir plus chaque année que les autres salariés.

M. TRICOT. - C'est précisément là où le bât blesse.

M. LE POULLEN. - L'augmentation générale de mars ? Ils ne l'ont pas eue, car leur taux horaire est resté au même niveau que l'an dernier, à 11,98 €.

Vous dites que, pour 2023, ils ont eu 7,8 % ; je l'entends, mais en 2024, ils n'ont bénéficié d'aucune augmentation générale.

M. GAUSSOU, Président. - En 2022 ? il y avait eu le même phénomène. Sur deux ans, ils ont donc perçu plus que les salariés permanents de Saint Louis Sucre.

M. TRICOT. - Incluez-vous également les nouveaux embauchés ?

M. GAUSSOU, Président. - Tout cela a été expliqué aux salariés concernés et ils l'ont accepté en toute conscience. Ils sont payés au-dessus du SMIC, ce qui n'était pas le cas il y a quelques années. Nous examinerons la situation des trois salariés de Roye Sucrierie.

C'est une affaire complexe.

M. BOUCHELAGHEM. - Elle est complexe, car...

M. GAUSSOU, Président. - Gardez en tête que ces salariés ont perçu, en 2023, des augmentations supérieures à celles des permanents : 6 % + 1,8 %.

M. CAUCHOIS. - Pour rebondir sur un sujet similaire dont j'avais parlé le mois dernier, que s'est-il passé avec la personne qui avait deux coefficients différents et qui aurait dû être harmonisée ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas à l'ordre du jour.

M. CAUCHOIS. - Cela rejoint tout de même la question.

Le mois dernier, je vous en avais parlé et vous m'aviez dit que vous alliez regarder. Je n'ai pas eu de retour. Comment se fait-il qu'il y ait encore des salariés avec deux indices différents aujourd'hui ?

M. GAUSSOU, Président. - Là encore, nous respectons strictement les règles.

Ces écarts historiques proviennent des coefficients différenciés appliqués selon les campagnes.

Ces différences s'effacent progressivement grâce aux promotions individuelles. Historiquement, il y avait des coefficients différenciés, après c'était l'indice de campagne qui était prépondérant. Ce processus est conforme à la réglementation et les écarts disparaissent peu à peu.

M. CAUCHOIS. - Pour les personnes concernées, il n'y a donc rien d'anormal, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a absolument rien d'anormal.

Ces cas sont très rares et diminuent au fil du temps, à mesure que les indices inter-campagne sont harmonisés.

M. CAUCHOIS. - Pourquoi cela prend-il autant de temps pour résoudre ces écarts sur des postes similaires ?

M. GAUSSOU, Président. - Il y a une raison à cela. Depuis deux ans, nous n'avons pas eu d'Augmentation Individuelle (AI), ce qui complique l'évolution individuelle des salariés.

Cette année, nous y serons particulièrement attentifs.

M. BOUCHELACHEM. - Vous êtes vraiment trop fort, Monsieur GAUSSOU !

M. LE POULLEN. - C'est pourtant au bon vouloir du patron.

Si vous voulez ajuster quelqu'un, vous pouvez le faire à tout moment dans l'année.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur LE POULLEN, quand il ne reste que quelques cas isolés, cela peut se faire progressivement et en bonne intelligence, sans problème.

M. LE POULLEN. - Si les représentants de la CGT posent la question, c'est parce qu'ils ont eu des retours.

M. CAUCHOIS. - Pourquoi avons-nous besoin d'AI pour régler un problème que nous avons déjà résolu depuis 2018 ?

M. GAUSSOU, Président. - Je vous ai répondu avec les éléments en ma possession.

Cette question, bien que prévisible, n'était pas inscrite à l'ordre du jour.

M. ADAM. - Cela fait quand même quatre ans que l'on traîne ces écarts, voire six ans !

18. Comment allez-vous valoriser le personnel qui forme en longue durée aux postes de travail ?

M. GAUSSOU, Président. - Notre objectif est de continuer à structurer ce que nous avons amélioré ces dernières années : valoriser les salariés qui s'investissent au-delà de la formation « habituelle » et s'engagent sur des formations longues avec un réel investissement. Cela inclut notamment les tuteurs accompagnant les apprentis ou autres sur plusieurs campagnes.

M. ADAM. - Notre accord ne fait pas référence à ces catégories de personnel. Il est spécifiquement destiné aux apprentis suivant des formations diplômantes.

La question concerne des salariés qui forment d'autres employés sur deux ou trois campagnes consécutives, sans que cela débouche sur un diplôme ou relève d'un cadre scolaire.

M. GAUSSOU, Président. - Les managers sont censés mettre en avant ces personnes et cela rentrera dans notre appréciation.

M. ADAM. - Peut-on envisager de rédiger un avenant à l'accord pour inclure ce personnel ?

M. GAUSSOU, Président. - De quel accord parlez-vous ?

M. ADAM. - De l'accord sur les NAO, celui que vous n'avez pas souhaité reconduire.

M. GAUSSOU, Président. - Vous parlez sans doute du contrat de génération à durée déterminée.

M. ADAM. - Il faudra que nous en rediscutions rapidement, Monsieur GAUSSOU, pour clarifier cet accord.

M. GAUSSOU, Président. - C'est probablement une bonne idée. Nous avons continué dans cet esprit ces dernières années. Nous devons être exigeants, en particulier pour les formations longues.

M. ADAM. - Est-ce que quelqu'un a connaissance d'une prime de formateur qui aurait été versée ?

(Approbation générale.)

Est-ce une prime de formation équivalente à celle accordée à un tuteur accompagnant un apprenti ?

M. CAUCHOIS. - Ce n'est pas la même chose.

La question concernait les tuteurs d'étudiants en BTS. Une prime est normalement versée au tuteur lorsque l'apprenti obtient son diplôme.

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

M. CAUCHOIS. - La question est : quand cette prime est-elle versée et selon quelles modalités ?

M. ADAM. - Normalement, cela se fait en juin.

M. CAUCHOIS. - Les questions que nous posons sont souvent détournées et les réponses ne correspondent pas à ce qui a été demandé.

M. ADAM. - Alors, quand la prime tuteur a-t-elle été versée, Monsieur GAUSSOU ?

M. GAUSSOU, Président. - L'entreprise est claire sur ce sujet.

Nous avons maintenu notre politique de mise en valeur et de valorisation des personnes impliquées dans la formation, en particulier pour les apprentis et les formations longues, notamment durant les campagnes.

Les primes sont versées au fil de l'eau, sur appréciation du manager, généralement au premier semestre. Nous continuerons dans cet esprit, car nous pensons que c'est une bonne pratique.

M. CAUCHOIS. - Il n'y aura donc plus de versements, est-ce cela ?

Des personnes m'ont indiqué qu'elles n'avaient rien reçu, alors qu'on leur avait affirmé le contraire.

M. BOUCHELACHEM. - Monsieur GAUSSOU, le vrai problème est là.

Vous avez mentionné que le contrat de génération est arrivé à son terme et qu'il ne sera pas renouvelé. Nous n'avons pas mis en place de nouvel accord. Vous en laissez la gestion au bon sens des managers, mais cela devient lourd à porter pour eux.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas une surcharge de travail, c'est leur rôle.

M. BOUCHELACHEM. - Quels outils donnez-vous aux managers pour leur permettre d'attribuer ces primes sans créer des situations où des tuteurs ayant accompagné des apprentis techniciens n'auraient pas reçu de prime ?

Ces personnes peuvent en venir à penser que leur manager est responsable.

M. GAUSSOU, Président. - Il n'y a pas d'accord spécifique sur le sujet. L'entreprise fait du mieux qu'elle peut avec discernement.

De mémoire, seules deux organisations avaient signé cet accord.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela signifie-t-il que vous nous excluez du débat ?

M. GAUSSOU, Président. - Absolument pas.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous n'avez pas souhaité nous inclure parce que nous n'étions pas signataires, est-ce cela ?

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

La situation actuelle est celle d'un système transitoire. Vous ne pouvez pas nous faire grief d'organiser des choses. Rien n'empêche de rediscuter cela à l'avenir.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous voulons simplement comprendre pourquoi certaines primes n'ont pas été versées.

M. GAUSSOU, Président. - La gestion des primes fait partie intégrante du rôle des managers. Ils doivent mettre en avant les personnes méritantes et les valoriser.

M. BOUCHELAGHEM. - Si vous donnez aux managers les outils nécessaires, pourquoi cela ne suit-il pas derrière ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, il faut qu'ils connaissent les règles du jeu.

Historiquement, il y avait un budget global. Sur certains sites, il y avait une tendance à être plus généreux que sur d'autres. Il faut se recentrer sur les formations significatives.

M. ADAM. - Cette question qui surgit aujourd'hui est assez surprenante.

À ma connaissance, des primes tuteurs ont bien été versées.

M. PUIPIER. - Moi aussi.

M. ADAM. - Apprendre aujourd'hui, par des collègues, que certains ne les ont pas reçues alors que nous travaillons dans la confiance, est inquiétant.

Nous ne devrions pas avoir à vérifier individuellement si vous respectez vos engagements. Cela interroge sur la parole donnée. Certes, il n'y a pas d'accord écrit, mais tout de même.

M. GAUSSOU, Président. - Sur quel point précisément ?

M. ADAM. - Sur la prime tuteur pour les formateurs d'apprentis. Nous en parlons régulièrement. Vous aviez tenu un discours clair à ce sujet, mais il s'avère que certains collègues l'ont perçue tandis que d'autres non.

M. GAUSSOU, Président. - Je vais examiner cela au cas par cas.

M. ADAM. - Il est urgent que nous élaborions un nouvel accord.

M. GAUSSOU, Président. - Peut-être, oui, mais il faudra inclure d'autres sujets dans la discussion.

M. BOUCHELAGHEM. - Pourquoi cela n'apparaît-il pas dans les EAD ?

Les EAD vous sont remis et cela pourrait servir de base pour ajuster ces situations.

M. GAUSSOU, Président. - C'est au manager de remplir l'EAD, donc cela signifie que c'est le manager qui s'en charge.

M. BOUCHELACHEM. - Oui, mais une mécanique devrait être en place pour que, lors de l'EAD, le manager puisse évaluer les formations dispensées par la personne évaluée ?

Cela rentre-t-il dans le cadre d'une prime de tutorat ou de formation ? Oui, donc elle a droit à la prime et sinon, elle ne l'a pas.

Je ne comprends pas pourquoi nous devons encore débattre de cela ni pourquoi il existe des différences de traitement entre salariés.

M. ADAM. - Cette année, je me suis assuré que les collègues ayant accompagné un apprenti avaient bien reçu la prime. Ils l'ont eue et je n'ai pas eu besoin de revenir vers vous. Vous aviez respecté votre engagement.

M. DESSAINT. - Il faut cependant que la personne soit officiellement désignée comme tuteur.

Mme DENAVARRE. - Exactement, il faut être nommé tuteur.

M. DESSAINT. - Par exemple, Annabelle forme des BTS.

Mme DENAVARRE. - Oui, nous avons des apprentis chez nous, mais nous ne sommes pas considérés comme tuteurs.

M. ADAM. - Alors qui est désigné comme tuteur ?

M. KANTHACK. - Le tuteur est celui qui identifie les besoins et supervise le sujet, il reçoit l'école, etc. Ce n'est pas automatique.

M. ADAM. - Le critère devrait être l'obtention du diplôme par l'apprenti. Sinon, cela devient une usine à gaz.

M. GAUSSOU, Président. - Il semble qu'il y ait toujours des questions à ce sujet.

M. KANTHACK. - Nous avons effectivement des discussions sur la qualité du tutorat.

M. ADAM. - Ne commencez pas à sortir des grilles d'évaluation.

19. Comment interprétez-vous la phrase de la CCN de l'article 11.202 congés pour événements familiaux « Ces mesures sont applicables en cas de Pacte Civil de Solidarité (PACS) » ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce sujet m'a été remonté.

Il existe un article historique qui prévoyait certaines mesures avant l'existence du PACS et l'article a été complété par cette phrase.

Pour l'entreprise Saint Louis Sucre, l'interprétation est que ces mesures s'appliquent uniquement au PACS « du salarié concerné ». Le cas qui m'a été présenté concerne un salarié dont l'enfant se marie. J'ai expliqué que cet article traite du PACS du salarié et non de celui de son enfant. Peut-être cela évoluera-t-il dans le futur, mais je ne peux pas agir autrement pour l'instant.

M. ADAM. - La convention collective nationale (CCN) prévoit deux jours pour le mariage d'un enfant. Plus loin, il y a cette phrase sur le PACS.

M. GAUSSOU, Président. - Je vous ai donné mon interprétation.

M. ADAM. - J'ai une bonne nouvelle : vous êtes le seul à l'interpréter de cette manière. J'ai fait relire la phrase à plusieurs personnes.

M. PUECHAL. - M. MASEREEL connaît cette phrase, normalement.

M. GAUSSOU, Président. - Cela mérite une clarification, notamment pour ce qui concerne son application projetée dans le futur.

M. ADAM. - Nous avons eu une demande à ce sujet.

M. GAUSSOU, Président. - Je crois que deux jours sont accordés, alors que le minimum légal est d'un jour.

M. ADAM. - Dans ce cas, pourquoi l'inclure dans la convention collective ?

Si c'est juste pour respecter la législation minimale, cela n'a pas de sens.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur GAUSSOU, c'est là que votre notion de « bonne intelligence » intervient. Si vous aviez agi en bonne intelligence, vous auriez expliqué aux salariés qu'actuellement ce n'est pas prévu, mais que, dans un esprit de bienveillance, vous accordez un jour supplémentaire au lieu du minimum légal.

M. GAUSSOU, Président. - Cela risque de créer des précédents.

M. BOUCHELAGHEM. - Dans quelques mois, vous verrez.

Que ferez-vous en cas de mariage et de PACS de l'enfant d'un salarié ? Vous savez très bien que nous évoluerons dans ce sens. Tout est en train de s'organiser.

M. GAUSSOU, Président. - Cela se fera et je trouve cela positif.

M. BOUCHELAGHEM. - En revanche, vous ne reviendrez pas en arrière en limitant à un jour, n'est-ce pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce qui a été fait avant reste avant ; ce qui vient après s'appliquera différemment. Il nous faut un cadre clair.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce cadre existe déjà.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons une convention collective d'un bon niveau. Nous ne devons pas le regretter. Certaines mesures sont incluses, d'autres non.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce cadre est pertinent, mais c'est votre interprétation qui pose question.

M. GAUSSOU, Président. - Ce n'est pas seulement la mienne.

M. BOUCHELAGHEM. - Qui d'autre ? Est-ce celle du législateur ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est celle des juristes, par exemple.

M. ADAM. - Monsieur GAUSSOU, si vous demandez à vos juristes d'interpréter la règle comme vous, ils vous suivront évidemment.

M. GAUSSOU, Président. - Je ne peux pas lire cette disposition d'une autre manière, ce n'est pas possible.

M. BOUCHELAGHEM. - Combien de salariés ont demandé un jour de repos pour le PACS de leur enfant ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est la première fois que cette question se pose.

Peut-être que d'autres n'ont même pas imaginé demander quoi que ce soit à ce sujet.

20. Pourquoi n'avez-vous pas communiqué aux Organisations Syndicales les grilles de salaires 2024 en pratique chez SLS ?

M. GAUSSOU, Président. - Effectivement, il y a une pratique de communication qui doit être respectée. Ce n'est certainement pas pour cacher quoi que ce soit, car nous sommes fiers de notre grille. Nous allons vous la transmettre.

M. ADAM. - Quand cela sera-t-il fait ? Est-ce que ce sera transmis avant la fin de l'année ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, cela sera fait la semaine prochaine. Il n'y a aucune raison de ne pas partager une grille positionnée à un bon niveau.

21. Pouvez-vous faire une information sur les modalités de la retraite progressive ?

M. GAUSSOU, Président. - Ce dispositif légal permet aux salariés éligibles de bénéficier d'un départ progressif à la retraite. Deux conditions cumulatives doivent être remplies :

- Avoir cotisé au moins 150 trimestres.
- Travailler entre 40 % et 80 % d'un temps complet jusqu'à la retraite.

Le salarié perçoit alors un salaire proportionnel à son temps de travail, ainsi qu'un calcul provisoire de sa pension de retraite pour le reste du temps, en fonction des droits acquis. C'est une initiative individuelle.

Chez Saint Louis Sucre, nous avons eu quelques demandes, mais elles restent rares. Chaque demande est étudiée lorsqu'elle se présente.

M. ADAM. - Pour information, je suis sollicité régulièrement à ce sujet, notamment par du personnel posté. Il serait nécessaire, sinon urgent, que nous, organisations syndicales, vous rencontrions pour organiser le travail posté dans le cadre de la retraite progressive.

Vous savez, comme moi, que ce dispositif est difficile à refuser aux salariés.

M. GAUSSOU, Président. - Le texte évoque cette possibilité et prévoit des justifications économiques.

Toutefois, cela reste assez vague.

Nous revenons à notre contrat de génération qui tenait compte de la réalité du travail posté, disposition que nous n'avons plus.

M. ADAM. - Ne pourrait-on pas proposer des alternatives aux salariés qui demandent une retraite progressive, notamment pour garantir la continuité sur les postes de travail, comme ceux de la Sucrierie ou du Conditionnement ?

M. GAUSSOU, Président. - D'une certaine manière, c'est ce que faisait le contrat de génération. Une partie du salaire était prise en charge par l'entreprise.

M. ADAM. - Contrat dont vous ne voulez plus actuellement.

Nous attendons donc vos propositions, Monsieur GAUSSOU.

M. GAUSSOU, Président. - Sur ce point ?

M. ADAM. - Oui, sur ce sujet.

M. GAUSSOU, Président. - Si des demandes sont formulées, elles seront étudiées. Il y a également des discussions en cours au niveau législatif concernant l'emploi des seniors.

Dès que les nouvelles règles seront établies, nous pourrions envisager des discussions adaptées.

M. PUECHAL. - Ce n'est pas une information pour nous, mais pour les salariés.

M. GAUSSOU, Président. - Non, je ne ferai pas de communication sur ce dispositif.

M. PUECHAL. - Pourquoi pas ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est une disposition législative.

Je ne vais pas organiser des réunions pour expliquer ce que fait la Carsat.

M. PUECHAL. - Lors de notre dernière réunion, vous aviez mentionné un flyer.

M. ADAM. - Nous pourrions le créer nous-mêmes.

M. GAUSSOU, Président. - Je pense que les salariés potentiellement concernés connaissent ce dispositif et les élus sont informés.

M. BOUCHELAGHEM. - Une demande de retraite progressive pénalise-t-elle Saint Louis Sucre ? Cela vous impose-t-il des contraintes organisationnelles ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela dépend des postes concernés.

M. LE PALUD. - Si plusieurs salariés postés présentent des demandes simultanément et que l'entreprise n'a pas anticipé, cela peut poser un problème.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas aussi rapide que cela.

M. ADAM. - Cela doit être effectué un an avant.

M. GAUSSOU, Président. - Nos prédécesseurs dans le contrat de génération avaient mentionné que l'on prenait les repos pendant l'inter-campagne.

On faisait la campagne, puis on prenait le repos en inter-campagne.

M. LE POULLEN. - Est-ce légal par rapport à la législation actuelle ?

M. GAUSSOU, Président. - La loi organise le temps partiel.

M. LE POULLEN. - Et pour les personnes postées ?

M. GAUSSOU, Président. - Le temps partiel s'évalue à la semaine.

22. Est-ce que tous les salariés peuvent avoir leur accès informatique en lecture seule de leur OGT personnel ?

M. GAUSSOU, Président. - Cela est difficile à mettre en place et ne correspond pas à nos préconisations. La raison principale est que l'OGT est un outil vieillissant que nous avons du mal à pérenniser.

Nous allons démarrer un projet visant à le remplacer d'ici 2025. En termes informatiques, cette

base est difficilement maintenable. Plus il y a d'utilisateurs, plus les bugs et les lenteurs augmentent. Les gestionnaires de paie en pâtissent déjà. Ajouter des utilisateurs ne ferait qu'aggraver la situation.

Il faut rappeler que l'accès informatique n'est pas systématique pour tout le monde. La bonne pratique reste de consulter son manager pour obtenir son planning ou accéder à l'OGT. C'est ce qui est prévu.

M. BOUCHELACHEM. - Cela me semble plus compliqué. À Marseille, il faut demander un accès à Roye pour avoir le planning OGT, alors que cela fonctionnait auparavant sans difficulté.

Pourquoi ?

M. GAUSSOU, Président. - Peut-être parce que Mme CHASTAN n'a pas d'accès. C'est un cas spécifique.

Nous pourrions envisager de lui donner un accès dans ce cas précis. Je pense que M. FERREIRA doit en avoir un à Eppeville.

M. CAUCHOIS. - De mon côté, nous avons un accès en lecture seule grâce à Mme COTTEL. Elle nous avait configuré un identifiant personnel pour consulter en lecture seule le planning dans un outil appelé Okapi, celui avec le fond vert.

M. MASEREEL. - Okapi concerne la sécurité, alors que l'OGT concerne le planning. Tous les outils ont un fond vert.

Un OGT spécifique avec accès limité n'existe pas, à ma connaissance.

M. CAUCHOIS. - Je vous invite à vérifier auprès d'elle. J'ai encore les emails contenant les identifiants.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur CAUCHOIS, ce n'est pas la direction que nous souhaitons prendre. Nous préférons que chacun se tourne vers son manager pour obtenir son planning. L'OGT a vocation à disparaître.

M. BOUCHELACHEM. - Travaillez-vous déjà sur son remplacement ?

M. MASEREEL. - Oui, cela démarre.

M. PUIER. - Pourquoi ne pas inclure le planning directement dans la fiche de paie ?

M. GAUSSOU, Président. - Vous parlez d'intégrer l'OGT à la fiche de paie, est-ce cela ?

Monsieur PUIER a amorcé la transition vers la question 23.

23. Informations-consultation relativement au projet de digitalisation de la fiche de paie au sein de SLS.

M. GAUSSOU, Président. - Notre objectif est d'aller vers la digitalisation de la fiche de paie.

Nous avons décidé de simplifier la gestion administrative en proposant des bulletins de paie dématérialisés via un coffre-fort digital personnel et confidentiel nourri par sa boîte mail individuelle, accessible grâce au service Digiposte. Ce projet est prévu pour 2025.

Digiposte, proposé par La Poste, permet de recevoir des documents ayant la même valeur légale que les versions papier. Ils peuvent être archivés sans limite de durée, avec une capacité de 5 gigas, ce qui est largement suffisant pour des documents PDF. Ce service est accessible depuis un

ordinateur, une tablette ou un smartphone. C'est une solution de digitalisation classique, comparable à celles utilisées pour des relevés bancaires ou des factures.

Voici comment cela fonctionnera : les salariés recevront en décembre une invitation pour activer leur coffre-fort numérique. Une fois activé, ils pourront accéder à leurs bulletins numériques à tout moment.

Si un salarié ne souhaite pas utiliser ce service, il pourra refuser et continuer à recevoir des bulletins papier. Nous regrettons cela, car cela complique la gestion, notamment pour les saisonniers.

M. DESSAINT. - Il en va de même pour certains permanents. Certains chez nous n'en veulent pas.

M. KRADJA. - Certains n'ont même pas de smartphone.

M. GAUSSOU, Président. - Ceux qui ne le souhaitent pas resteront en format papier.

C'est une démarche volontaire. Un salarié pourra à tout moment changer d'avis et revenir au format papier. Cependant, nous pensons que la majorité optera pour la digitalisation.

Chaque mois, les bulletins seront disponibles à la même date dans le coffre-fort numérique. Ni Digiposte, ni l'employeur, ni un tiers n'auront accès à ce coffre. Il est géré par La Poste, ce qui garantit sécurité et confidentialité. Si un salarié change d'employeur, il conserve son coffre-fort, car c'est un service universel. Au moment du départ à la retraite, on a toujours ses bulletins de salaire dans son coffre-fort Digiposte.

Ce service permet aussi de centraliser et d'archiver d'autres documents administratifs, comme des factures ou des baux de location, des titres de propriété, ses avis d'imposition ou des relevés Ameli. Tout est hébergé en France, garantissant sécurité, confidentialité et pérennité.

M. PUIPIER. - Quand le service sera-t-il lancé ? Est-il prévu de rétroactivement inclure toutes les anciennes fiches de paie ?

M. GAUSSOU, Président. - Non, nous démarrons avec les bulletins à partir de janvier 2025.

M. ADAM. - Qu'en est-il des saisonniers ?

M. GAUSSOU, Président. - Ils recevront également une invitation pour choisir. Nous informerons tout le monde un mois à l'avance, idéalement fin novembre, pour leur laisser le temps de décider.

M. GAUSSOU, Président. - Avez-vous d'autres questions ?

M. BOUCHELAGHEM. - Qu'est-ce qui vous a fait changer d'avis par rapport à il y a un an ou deux ?

M. GAUSSOU, Président. - À moins d'être amnésique, je n'ai pas souvenir d'avoir eu un avis définitif ou prononcé sur le sujet.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous aviez pourtant exprimé un avis défavorable.

M. GAUSSOU, Président. - Non, j'avais simplement dit que c'était un peu tôt.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous aviez également affirmé préférer conserver les pratiques désuètes concernant la digitalisation.

M. GAUSSOU, Président. - Nous relirons les minutes.

M. BOUCHELAGHEM. - Faites-moi confiance, c'était en février 2023. Ce n'est pas grave, on peut changer d'avis.

Est-ce que cela est lié à des recherches d'économies ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est avant tout une recherche de modernité.

M. BOUCHELAGHEM. - S'agirait-il d'une recherche d'optimisation, donc ?

M. GAUSSOU, Président. - Certes, l'économie de papier entre en ligne de compte. Pensez aux liasses de papier que nous devons imprimer et transporter jusqu'à la sucrerie. Ce n'est pas plus compliqué que cela.

M. BOUCHELAGHEM. - Je suis d'accord avec cette idée.

M. MASEREEL. - Sans oublier le temps passé à la distribution.

M. GAUSSOU, Président. - En effet, il faut penser à chaque salarié et au stockage des feuilles papier.

M. LE POULLEN. - La distribution ne prend que cinq minutes.

M. GAUSSOU, Président. - Et il faut bien les garder quelque part, dans des placards, par exemple.

M. BOUCHELAGHEM. - Garantisiez-vous que les documents stockés sur Digiposte auront la même valeur juridique que les documents papier ?

M. GAUSSOU, Président. - Je l'ai précisé tout à l'heure : ils auront exactement la même valeur juridique pour les salariés. Ces documents sont indispensables, notamment pour justifier certains éléments auprès des services de l'Etat lors d'un départ à la retraite.

M. DIEVAL. - Peut-on être sûr que Digiposte ne connaîtra pas de bugs ?

M. LE POULLEN. - Qui gère Digiposte ? Si c'est le groupe Atos, nous sommes mal partis.

M. GAUSSOU, Président. - Digiposte est un service de La Poste, une émanation de l'État. Cela inspire confiance et garantit un haut niveau de sécurité.

Cela dit, la sécurité absolue n'existe pas.

M. DIEVAL. - Si demain il y a un gros problème informatique, tout pourrait être paralysé : retraits d'argent, accès aux documents...

Nous ne sommes jamais totalement à l'abri.

M. GAUSSOU, Président. - En effet, mais cela toucherait bien au-delà de Digiposte.

Mme DENAVARRE. - Vous pouvez toujours imprimer vos documents.

M. BOUCHELAGHEM. - Il faut aussi compléter en indiquant que l'on peut sauvegarder régulièrement ses documents sur un disque dur, en plus du coffre-fort Digiposte.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez raison, il est possible de télécharger ses documents et de les stocker sur un support personnel.

M. BOUCHELAGHEM. - Il est important de ne pas tout laisser sur Digiposte en pensant que les documents y resteront éternellement. Chacun doit pouvoir récupérer ses fichiers pour les conserver localement.

M. GAUSSOU, Président. - Tout dépend du niveau d'inquiétude et de sensibilité de chacun.

Votre remarque est pertinente, Monsieur BOUCHELAGHEM. Il est en effet conseillé de télécharger ses documents pour les sauvegarder localement.

M. ADAM. - J'ai une question concernant nos collègues qui s'occupent de la paie.

Ce projet annonce-t-il une externalisation de ce service ?

M. GAUSSOU, Président. - J'ai déjà répondu : ce projet vise simplement à moderniser nos pratiques, à réduire l'utilisation du papier et à faciliter la vie de nos salariés.

Ce n'est rien de plus.

M. ADAM. - Ce n'est donc pas un pas vers l'externalisation du système de paie, n'est-ce pas ?

M. GAUSSOU, Président. - Pas du tout. D'ailleurs, je vous consulte à ce sujet.

Qui est favorable à ce beau projet ?

(Il est procédé au vote.)

- Le projet de digitalisation de la fiche de paie au sein de SLS est approuvé à l'unanimité des 14 présents.

Nous en avons terminé pour cette partie strictement RH.

Nous pouvons passer au Conditionnement. Nous avons peut-être déjà évoqué le planning de marche des lignes. Julien va reprendre le fil de l'histoire.

ROYE CONDITIONNEMENT

24. Quel sera le planning de marche des lignes pour le mois de décembre ? Quelle sera l'organisation pour Noël et le Jour de l'an ?

M. KANTHACK. - En complément de ce qui a été mentionné précédemment, il serait utile de donner davantage de précisions concernant les dates du 24 et du 31 décembre, puisqu'elles reviennent régulièrement dans nos échanges.

- Les lignes de conditionnement s'arrêteront :
 - le 24 décembre à 18 h 00,
 - le 31 décembre à 18 h 00.
- La reprise des activités est prévue :
 - le 26 décembre à 5 h 00,
 - le 2 janvier à 5 h 00.

En ce qui concerne le chargement en vrac, il est peu probable que nous puissions circuler durant la nuit des 25 décembre et 1^{er} janvier. Aucune décision n'a encore été prise.

S'agissant du tamisage, cela reste un point critique. Nous devons éviter d'être en situation de

rupture de stock sur les bases fines à Noël. Cependant, il est évident que la situation se complique chaque année. Cela fait déjà plusieurs années que nous ne parvenons pas à préserver les deux périodes de production.

J'ai un doute : avons-nous évoqué la situation concernant la ligne de sacs arrêtée durant la période de Noël ?

M. DESSAINT : Oui.

M. LEFEVRE. - Qu'en est-il de la maintenance pour les 25 décembre et 1^{er} janvier ?

M. KANTHACK. - Oui, elle est prévue.

Mme DE NAVARRE. - Est-ce similaire au tamisage ou bien aux nuits en question ?

M. KANTHACK. - C'est similaire au tamisage, comme l'année dernière.

M. KRAJDA. - Selon les roulements actuels, avec des cycles de 15 jours, selon le calendrier, le passage en Base Fin tombe en plein sur Noël.

M. KANTHACK. - Cela dépend si nous maintenons le cycle de 15 jours.

Nous sommes en train d'évaluer la situation et des discussions sont en cours.

M. KRAJDA. - Peut-être pourrions-nous décaler de trois jours ?

M. KANTHACK. - C'est une possibilité à examiner.

M. KRAJDA. - Cela pourrait être abordé lors de la prochaine session concernant les Bases Fins.

M. PUECHAL. - Tout dépend si le silo est vide ou non, étant donné qu'aucun camion ne circule.

25. Avez-vous trouvé un prestataire pour paramétrer les « OCCHIO » ?

M. KANTHACK. - Les OCCHIO ont été paramétrés par la société OCCHIO, comme indiqué lors de la précédente réunion du CSE. Les équipes du laboratoire sont actuellement en train d'implémenter les recettes nécessaires dans l'appareil.

À ce jour, 75 % des recettes ont été validées dans le système. Nous touchons au but.

Mme DENAVARRE. - Sur les 75 % de recettes, les programmes sont faits, mais aucune vérification n'a été effectuée sur les non-conformités éventuelles.

Sur un standard, cela fonctionne, mais nous ignorons si l'appareil détectera ou non un produit non conforme. Cette vérification n'a pas été réalisée.

M. KANTHACK. - Je vais m'assurer que ce point soit bien revu.

Mme DENAVARRE. - C'est une certitude, cela n'a pas du tout été fait.

M. DIEVAL. - Nous risquons de nous retrouver avec un appareil hors service.

26. Quand comptez-vous former la 6^{ème} personne pour la ligne sachet ?

M. KANTHACK. - La formation est prévue début décembre. Nous accusons un retard sur ce point.

Je tiens à rappeler pourquoi nous formons une sixième personne : cette personne est destinée à pallier une absence prolongée. En cas d'absence courte ou de congés, nous ne faisons pas appel à la sixième personne ; ce sont les cinq équipes actuelles qui gèrent la situation dans leur roulement.

En revanche, en cas d'absence prolongée, par exemple si un collaborateur est blessé et ne peut pas revenir, nous n'aurions pas de remplaçant, d'où la nécessité de cette formation.

M. DESSAINT. - Pourtant, lors des précédents CSE, la formation d'une sixième personne avait déjà été évoquée. Pourquoi cela n'a-t-il pas été finalisé plus tôt ?

M. KANTHACK. - Vous avez raison. La formation aurait dû avoir lieu plus tôt, mais plusieurs facteurs nous ont retardés. Nous avons prévu de libérer une personne grâce au retour d'un intérimaire sur les lignes. Malheureusement, cet intérimaire n'a pas repris son poste, et cela nous a bloqués. Nous avons probablement été trop optimistes dans cette planification.

M. DESSAINT. - Pourtant, dans le cadre des roulements, il y a souvent des RTT, des absences imprévues ou des congés à gérer. N'aurait-il pas été préférable d'anticiper davantage ?

M. KANTHACK. - Les RTT sont intégrés au roulement. Nous prévoyons déjà quatre personnes pour couvrir les RTT dans le cadre du planning établi. En cas de situation exceptionnelle, nous faisons au mieux pour réorganiser. Cependant, pour les absences longues, comme un arrêt maladie prolongé, nous avons besoin d'une sixième personne formée.

M. BOUCHELAGHEM. - Cette formation garantit-elle que la sixième personne sera opérationnelle rapidement ?

M. KANTHACK. - Oui, une fois formée, cette personne sera pleinement polyvalente et apte à intervenir. Cela nous offrira une plus grande flexibilité pour gérer les imprévus.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela signifie-t-il qu'il n'y a pas d'autres polyvalences prévues sur les lignes des sachets ?

M. KANTHACK. - Nous avons cinq personnes déjà formées.

M. BOUCHELAGHEM. - Cette sixième personne sera-t-elle donc formée pour combler ce manque ? Est-ce le seul poste où il manque un remplaçant ?

M. KANTHACK. - La ligne sachets est particulière car elle ne tourne pas en continu. Nous nous limitons à cinq personnes, car le besoin est moindre, mais nous pensons qu'avoir une sixième personne polyvalente serait un avantage en cas d'absence prolongée. Cela permettrait d'assurer la continuité et d'éviter de repousser les volumes à produire.

Trouver des personnes disponibles et capables de s'adapter n'est cependant pas si simple.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous évoquez toujours des difficultés alors que cela a été fait sur d'autres sites avec succès.

Pourquoi ne pas mettre en place une solution similaire ici ?

M. KANTHACK. - Ce n'est pas exactement ce que je décris.

Nous ne modifions pas le roulement d'une personne pour lui imposer de travailler les week-ends de manière impromptue, même si elle a d'autres engagements. Cela ne fait pas partie de notre méthode.

M. BOUCHELAGHEM. - Pourtant, cela fonctionne sur d'autres sites.

Oui, cela a un coût, car il faut rémunérer ces ajustements, mais cela apporte également de la flexibilité et rassure les équipes. Avec un cadre bien défini, cela pourrait aussi fonctionner ici.

M. KANTHACK. - Oui, j'ai connu cela, mais cela présente néanmoins des inconvénients.

Il faut maintenir les compétences de ces remplaçants tout au long de l'année. Ce n'est pas si simple de jongler avec les postes et les besoins. Cela demande une organisation rigoureuse et régulière.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce vraiment insurmontable ?

M. KANTHACK. - Le besoin n'est pas toujours très identifié, ce qui complique la mise en place d'un tel système.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous avons l'impression que, régulièrement, nous revenons au CSE avec des questions sur les remplacements, les postes vacants ou encore les problèmes de formation.

Pourquoi ne pas adapter une solution qui a fait ses preuves ailleurs à nos besoins spécifiques ?

M. KANTHACK. - La plupart des lignes fonctionnent bien avec les effectifs actuels. Les lignes qui ne tournent pas en continu posent plus de difficultés, car elles ne sont pas toujours actives. Le besoin est limité et géré en interne pour le moment.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas une question de faire des remplacements chaque semaine. Cela peut être organisé pour répondre à des besoins ponctuels, tout en offrant une certaine flexibilité.

M. KANTHACK. - Je comprends votre point de vue, mais il faut également penser aux impacts sur l'organisation globale et sur les autres postes.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons un peu débordé du sujet initial, mais c'était intéressant.

27. Pourquoi n'y a-t-il pas de remplaçant pour les électromécaniciens postés ?

M. KANTHACK. - C'est une situation un peu différente.

Actuellement, nous avons deux intérimaires en maintenance qui peuvent intervenir en cas de besoin. Je rappelle que nous avons organisé le travail en doublon le week-end à la demande des équipes, même si ce n'était pas une nécessité opérationnelle.

Ce choix réduit cependant les effectifs disponibles en semaine, rendant les remplacements plus difficiles.

M. PUECHAL. - Je comprends qu'il soit difficile de remplacer une personne absente en seulement deux jours.

Cependant, entre deux jours et quinze jours, il y a un problème : le mécanicien posté intervient seul pendant quinze jours et pas uniquement le week-end. Il est aussi là le matin, l'après-midi ou la nuit.

M. KANTHACK. - Je ne suis pas certain qu'il faille réellement attendre quinze jours. Il peut s'agir d'un cas particulier. Je suis étonné qu'un délai aussi long soit nécessaire pour organiser un remplacement.

Cela dit, le choix d'étaler l'activité sur les sept jours complique mécaniquement les possibilités de remplacement.

M. PUECHAL. - Pourtant, le mécanicien posté n'étale pas son activité.

M. KANTHACK. - Le mécanicien posté qui se retrouve seul travaille selon une organisation choisie par l'équipe elle-même.

Nous nous sommes alignés sur cette organisation.

M. PUECHAL. - On voit bien qu'un seul mécanicien pour tout le site, cela ne fonctionne pas.

M. KANTHACK. - Une solution existe : limiter à un seul électromécanicien le week-end. Cela rendrait les remplacements plus faciles.

Cependant, l'équipe maintenance préfère travailler en doublon le week-end afin d'assurer une activité pour deux personnes. Cela signifie qu'il y a moins de possibilités de remplacement.

Si nous affectons deux mécaniciens en poste quand un seul suffirait, nous devrions recruter des équipes supplémentaires en semaine, alors que l'activité est déjà gérée le week-end.

M. DESSAINT. - L'activité de conditionnement nécessite tout de même deux mainteneurs.

M. GAUSSOU, Président. - Nous les avons, mais nous les affectons le week-end où il y a moins de lignes à gérer.

M. KANTHACK. - Ils ne peuvent pas être présents à la fois le week-end et en semaine.

Par ailleurs, nous utilisons parfois des intérimaires pour assurer les remplacements. Cependant, je ne peux pas leur demander de modifier systématiquement leurs plans dès qu'une absence survient. C'est une contrainte liée à cette organisation et nous devons en être conscients.

28. Prime pour travaux incommodes pendant la vidange des silos

M. GAUSSOU, Président. - Concernant la prime pour travaux incommodes durant la vidange des silos, nous avons appliqué le taux habituel qui est, sauf erreur, de 10 %. Le temps passé sur le tisonnage a été minutieusement remonté par le Conditionnement et nous avons attribué cette prime sur cette base.

C'est logique.

M. BOUCHELAGHEM. - La prime a-t-elle été calculée uniquement sur le temps passé au tisonnage ?

M. GAUSSOU, Président. - Oui, elle a été strictement basée sur le temps passé à effectuer cette opération.

M. BOUCHELAGHEM. - Était-il prévu un contrôle précis, par exemple, une personne avec un chronomètre pour mesurer ce temps ?

M. GAUSSOU, Président. - Je n'étais pas sur place pour le vérifier moi-même !

(Rires.)

Quel problème soulevez-vous exactement ?

M. ADAM. - Le problème, c'est l'état d'esprit derrière ces décisions.

La prochaine fois qu'il y a une vidange de silo, je vous encourage, vous trois - M. MASEREEL ne sera peut-être pas là - à passer huit heures sous un silo avec une barre.

On m'a rapporté que certains auraient eu une durée de 3 heures 52 précisément.

M. KANTHACK. - Montrez-moi un exemple où quelqu'un aurait eu 3 heures 52 minutes et 40 secondes. Tout le monde sait que l'on a tisonné 50 % du temps sur la semaine.

M. ADAM. - À Étrépagny, j'ai eu le même débat à mon arrivée. J'ai rapidement tranché : « Ce sera huit heures pour tout le monde, point final, ne m'embêtez pas. »

Sinon, ceux qui contestent n'ont qu'à aller eux-mêmes sous le silo. Il est mesquin de demander un chronométrage aussi précis.

M. KANTHACK. - Il n'y a pas eu de chronométrage, seulement une estimation en pourcentage du temps passé.

M. PUECHAL. - C'est donc une estimation et non un relevé exact, est-ce cela ?

M. ADAM. - C'est l'image que cela renvoie.

En tant que Direction, c'est à vous de donner une consigne claire et équitable. Vous pourriez simplement déclarer : « C'est huit heures pour tout le monde, nous n'en discutons pas. »

Ce n'est pas une question de coût. Je trouve ces méthodes profondément choquantes.

M. GAUSSOU, Président. - Je pense qu'il y a eu quelques arrondis dans les calculs.

M. ADAM. - Oui, des « arrondis » pour économiser des montants dérisoires, comme 1,50 € sur un salaire. Cela reflète un état d'esprit que je trouve inacceptable.

M. KANTHACK. - Ce n'est pas une question de montant, mais de réalité du temps passé.

M. ADAM. - Peu importe le montant. Il s'agit d'une question de respect et d'état d'esprit. Lorsque les collègues m'ont rapporté cette méthode, j'ai immédiatement réagi.

M. KANTHACK. - À Roye Conditionnement, cela concernait uniquement le temps de nettoyage, pas la liquidation complète.

M. ADAM. - Peu importe la distinction.

Je ne connais pas le détail, mais ce que je vois, c'est une méthode perçue comme mesquine.

M. KANTHACK. - Le temps passé a été estimé globalement, pas au détail près. Nous avons regardé les plans de travail.

M. ADAM. - Encore une fois, c'est l'image qui en découle qui pose des problèmes.

M. KANTHACK. - Il n'y a aucune volonté d'économiser, simplement de refléter ce qui a été fait sur le terrain.

M. ADAM. - Ce type de travail mérite d'être reconnu pour sa pénibilité.

M. DESSAINT. - Vous parlez des journées de six à huit heures.

M. KANTHACK. - Certaines ont duré huit heures, d'autres quatre ou six. Cela dépendait des tâches.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons appliqué des arrondis, ce n'était pas calculé à la minute près.

M. KRAJDA. - Pourtant, les salariés ont ressenti cela comme une mesure injuste.

M. ADAM. - C'est exactement ce que j'avais constaté lors de ma première vidange de silo.

M. KANTHACK. - Ce n'est pas une pratique habituelle.

M. LE POULLEN. - Pourtant, certains ont reçu une prime de seulement 14,50 €.

M. GAUSSOU, Président. - Je comprends vos remarques.

M. PUECHAL. - Toutes les vidanges de silos sont pénibles, mais celle de Roye Conditionnement semble particulièrement difficile.

M. KANTHACK. - Cela dépend des circonstances, certaines sont plus simples, d'autres moins.

M. PUECHAL. - Je dirais que c'est plutôt « moins » que « plus ».

M. KANTHACK. - À Étrépagny, j'ai vu la difficulté de tisonner du sucre compacté. Je ne dis pas que c'est facile, mais les contextes varient.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons répondu à cette question.

M. PUECHAL. - Ne pourrait-on pas envisager un accord sur la reconnaissance de cette pénibilité ?

M. GAUSSOU, Président. - Les travaux incommodes sont reconnus sur tous les sites, y compris pour les vidanges de silos. Nous ne referons pas le débat. La discussion sur le temps passé relève d'une autre problématique.

M. PUECHAL. - Vous pourriez envisager de proposer mieux que la CCN dans cette hypothèse.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons compris le message que nous sommes passés pour des pingres.

Peut-être aurions-nous dû arrondir à huit heures pour tout le monde. Nous y serons attentifs à l'avenir.

M. BOUCHELAGHEM. - Pour moi, la question n'est pas traitée.

M. GAUSSOU, Président. - M. KANTHACK y a répondu précisément et nous avons eu un échange complet à ce sujet. Nous avons fait ce qui nous paraissait le mieux, à savoir d'arrondir à la demi-journée, à 6 heures ou à 8 heures. Chacun s'est exprimé.

Passons à la question suivante.

29. Quelle est l'origine de l'usure prématurée des tamiseurs ? Quelle expertise a été faite ?

M. KANTHACK. - Concernant l'origine, nous avons remarqué une usure rapide sur les colonnes de tamisage, notamment au niveau des nouvelles portes installées récemment. Ces portes remplacent progressivement les anciennes. Toutefois, elles ont généré des problèmes d'usure sur les cadres.

Après analyse avec notre fournisseur, Bühler, nous avons identifié deux hypothèses : d'une part, la fixation des portes semble instable et produit des vibrations ; d'autre part, la conception des portes génère une accumulation de sucre, ce qui pourrait accélérer l'usure.

M. ADAM. - Les portes remplacées étaient-elles exactement les mêmes que les précédentes ?

M. KANTHACK. - Oui, elles ont la même apparence, la même épaisseur et le même type de joint. Cependant, la fixation semble être différente et pourrait être un facteur clé.

M. DESSAINT. - Ces nouvelles portes sont-elles réellement adaptables ? Peut-être y a-t-il une différence interne non visible ?

M. KANTHACK. - Nous sommes certains que la fixation joue un rôle important. Malheureusement, nous avons déjà éliminé les anciennes portes, ce qui limite nos comparaisons.

M. ADAM. - En sucrerie, cela n'arriverait jamais !

(Rires.)

M. KANTHACK. - En général, nous conservons les anciennes pièces pour effectuer des tests. Nous espérons résoudre ce problème rapidement.

ETREPAGNY

30. Point sur le démarrage du méthaniseur et présentation de la fiche de poste liée au méthaniseur.

M. MASEREEL. - Depuis mi-novembre, nous alimentons progressivement le méthaniseur en eau décantée et condensée. L'ensemencement est en cours, avec l'introduction de boues granulaires pour stimuler la production de gaz à partir de la DCO. C'est un processus progressif : le méthaniseur commence à produire du gaz, mais en quantité encore insuffisante pour être utilisé pleinement. Ce gaz est actuellement brûlé dans une torchère de sécurité. La montée en puissance se poursuit.

La sortie d'eau du méthaniseur n'est pas encore au niveau requis et pour l'instant, cela tourne en rond et revient dans les bassins afin de ne pas perturber la station aérobie.

Au cours de la semaine 48, nous avons prévu les premières interventions. Pillard a réalisé les modifications sur la chaudière pour commencer à brûler le gaz et ajuster les réglages de combustion de gaz sur la chaudière. Avant campagne, nous avons réglé la chaudière avec un mixte du gaz normal car la chaudière fonctionnera avec du gaz normal et un appoint de gaz issu du méthaniseur. Comme nous n'avons pas le gaz avec le méthaniseur, nous avons fait un appoint avec du gaz naturel. Il y a eu le test en fonctionnement simulé. Là, il y aura des essais plus précis avec ce nouveau gaz issu du méthaniseur.

Nous espérons atteindre progressivement les performances cibles en termes de production de gaz : il faut que les boues grossissent et progressent pour atteindre 12 à 14 tonnes de DCO traitées par jour.

M. BOUCHELAGHEM. - Actuellement, quel est le débit traité ? Vous évoquez des valeurs autour de 5 m³/heure.

M. MASEREEL. - Oui, nous sommes encore loin de la capacité maximale qui est de 170 m³/heure au total avec un apport de 40 m³/heure d'eau décantée.

Aujourd'hui, nous sommes effectivement aux alentours de 5 m³ en eau décantée, soit un ratio de 1 à 8, sachant que nous devons être à 40 m³ au total, eau décantée + eau condensée.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce le débit total maximum ?

M. MASEREEL. - C'est le débit total actuel du méthaniseur, sachant qu'il est dimensionné pour atteindre 170 m³.

M. BOUCHELAGHEM. - J'ai entendu que les paniers de filtration se remplissent vite déjà à ce rythme. Si nous augmentons, cela risque de poser de gros problèmes.

Avez-vous envisagé des solutions ?

M. MASEREEL. - Nous abordons ici la deuxième partie.

Concernant le sujet du méthaniseur, lors des tests et des montées en capacité, nous avons relevé plusieurs points, dont celui relatif à l'eau décantée. Cette eau, censée contenir un minimum de matières solides, de matières en suspension (MES), est réintroduite dans le processus. Afin de protéger les installations en aval, nous avons prévu des paniers de filtration.

Dès le départ, nous étions conscients de notre manque de visibilité quant à la quantité de MES dans ces eaux décantées. En réponse, nous avons mis en place des paniers.

Or, nous constatons actuellement un débit de 5 m³/heure, nécessitant un nettoyage fréquent des filtres, parfois une fois par poste ou quotidiennement. Ces derniers jours, le nettoyage a dû être effectué deux fois en une seule journée. Ce rythme dépasse nos prévisions initiales.

Nous explorons donc des solutions telles que contourner partiellement les filtres, utiliser une eau différente ou opter pour des systèmes de filtration alternatifs. Cela fait partie des ajustements nécessaires dans la phase de progression d'une installation.

Actuellement, la dimension de l'installation de filtration demeure mal définie, ce qui complique la gestion de cette problématique.

M. ADAM. - Avez-vous envisagé une solution organisationnelle, comme l'ajout d'un poste ou d'un personnel dédié au nettoyage des filtres ?

Actuellement, cette tâche est confiée aux équipes du lavoir, en plus de leurs responsabilités habituelles. Si le volume de travail dépasse ce qui était prévu, pensez-vous renforcer l'équipe pour éviter que cette charge n'impacte d'autres missions ?

M. MASEREEL. - Dès le début, nous avons indiqué que nous manquions de visibilité sur la fréquence et le volume des interventions nécessaires. Nous avons estimé un maximum d'un nettoyage par poste, ce qui était gérable avec les effectifs en place. Cependant, la réalité dépasse ces prévisions. Avec l'organisation actuelle, cela devient difficilement tenable sans nuire aux autres tâches essentielles du surveillant du lavoir et de son aide.

Nous sommes en phase transitoire. Diverses personnes, y compris l'équipe du lavoir, sont intervenues pour gérer ces nettoyages. Par ailleurs, nous travaillons activement sur des solutions techniques, comme des filtres autonettoyants ou une amélioration de la qualité de l'eau, afin de réduire la charge d'entretien.

Il est encore trop tôt pour savoir si l'issue sera organisationnelle avec l'ajout de ressources ou technique, mais il est impératif d'agir rapidement, car la campagne se termine début février.

M. ADAM. - Le 2 février, pour être précis.

M. MASEREEL. - Oui et c'est une échéance clé qui nous impose de trouver rapidement une solution efficace.

M. ADAM. - Permettez-moi d'aborder un autre point.

Vous avez récemment réétudié les postes repères. C'est une démarche positive. Toutefois, il serait

souhaitable d'impliquer les organisations syndicales dans l'analyse de ces postes. Nous avons la maturité nécessaire pour contribuer à ces réflexions, en dehors des aspects purement RH, comme le pesage des postes.

M. GAUSSOU, Président. - Suggérez-vous une approche paritaire pour définir ou faire évoluer les activités des postes ?

M. ADAM. - Absolument, cela renforcerait la transparence et l'adhésion des salariés.

M. MASEREEL. - À ce jour, notre méthode consiste à travailler avec les équipes directement concernées, ainsi que leur encadrement, pour rédiger la description des postes.

Nous avons consulté les six personnes concernées par le poste repère, échangé avec elles et adapté certaines parties en fonction de leurs retours.

M. ADAM. - C'est un bon début, mais les salariés ne maîtrisent pas toujours les subtilités du vocabulaire utilisé dans ces descriptions. Intégrer davantage de précision dans la formulation serait bénéfique.

M. MASEREEL. - Oui, la formulation.

Nous nous concentrons davantage sur le contenu. Je prends en compte votre remarque concernant la formulation et la manière d'exprimer la description.

M. BOUCHELAGHEM. - Sur une fiche de poste, il y a généralement une ligne générique concernant le bon fonctionnement de la ligne de production ou de l'atelier.

Cela dit, vous pouvez ajouter autant de détails que vous le souhaitez, mais tant que cela ne figure pas sur la fiche de poste repère, cela ne changera rien.

Prenons l'exemple du surveillant lavoir. Lorsque vous établissez la fiche de poste repère, vous mentionnez avoir consulté les parties prenantes et échangé avec elles.

Je connais la réponse, mais je pose la question : pourquoi ne figure-t-il pas de la tour à herbes, alors que cet équipement a été récupéré en début de campagne ? Il s'agit d'un équipement nouveau, qu'ils ne géraient pas auparavant. Aujourd'hui, il est seulement surveillé de l'extérieur.

M. MASEREEL. - Partiellement.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas aussi simple, est-ce cela ?

M. MASEREEL. - Ce n'est pas aussi simple.

C'était une installation située au milieu du lavoir, dont ils avaient la surveillance et qui appartenait à une coopérative. En effet, ils en avaient la surveillance et la conduite, mais comme nous n'étions pas propriétaires, nous n'avions pas le droit d'intervenir directement. En cas de problème, ils appuyaient sur le bouton d'arrêt et contactaient l'entreprise.

Il s'agit ici de l'histoire du rapprochement entre les coopératives, les planteurs et Saint Louis. Nous avons réussi à clarifier cette situation, de manière que l'installation fasse désormais totalement partie de notre activité. Nous gérons nos herbes, nous les remettons à disposition, nous les utilisons, nous trions les radicules en amont.

Aujourd'hui, en cas de bourrage, nos équipes interviennent. Je ne dirais pas qu'il y a moins de travail, mais il s'agit déjà d'une installation qui était en place.

Pour être plus précis, dans un poste repère, nous ne listons pas chaque équipement, comme la pompe n° 2, la pompe n° 3, l'appareil n° 1, l'appareil n° 2. Nous décrivons plutôt un ensemble de conduites et d'installations. En l'occurrence, il s'agit de la conduite d'installation du lavoir.

La station des herbes en fait partie comme le Bahman, la table à rouleaux, des pompes d'épandage, du broyeur, etc.

M. BOUCHELAGHEM. - Cela fait beaucoup d'équipements !

M. MASEREEL. - Oui, un lavoir se compose de multiples équipements et celui-ci se trouve au milieu de cet ensemble.

M. BOUCHELAGHEM. - Vous affirmez qu'il n'y a aucun intérêt à détailler les équipements sur la fiche de poste repère et que cela ne servirait à rien de mentionner qu'il y a 3, 6 ou 10 pompes.

Toutefois, dans les critères classant de la fiche du poste repère, il y a bien un critère relatif au périmètre et à l'impact sur les autres équipements.

M. MASEREEL. - L'impact, oui, mais pas le périmètre. Il n'y a pas de périmètre dans un critère classant.

M. BOUCHELAGHEM. - Il s'agit donc de l'impact sur les autres équipements.

M. ADAM. - Il s'agit de l'impact sur l'extérieur.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a la notion de valeur ajoutée dans le processus.

M. BOUCHELAGHEM. - Les compétences.

M. MASEREEL. - Cela s'appelle la technicité.

M. BOUCHELAGHEM. - Il existe des critères classant bien définis ; si vous ne les faites pas ressortir sur la fiche de poste repère, cela pourrait poser un problème.

M. GAUSSOU, Président. - Vous avez raison, il est nécessaire d'inclure un certain niveau de détails dans la fiche.

M. BOUCHELAGHEM. - Il n'y a rien.

M. GAUSSOU, Président. - Il ne faut pas lister les éléments unitaires dans le lavoir.

M. MASEREEL. - Autant la fiche précédente était très générale et je me tourne vers les équipes de Roye qui savent que cela décrivait aussi bien un lavoir qu'une déshydratation. C'était le même poste repère. C'était un document très général. Celle-ci décrit maintenant précisément l'installation du lavoir d'Etrépagny.

M. CAUCHOIS. - Je ne suis pas certain qu'il s'agisse d'une tour arrière. Le système de broyage n'était pas à votre charge. Il était en surveillance, mais aucune maintenance ni détournage n'étaient effectués par vos équipes, n'est-ce pas ?

M. MASEREEL. - Nous assurions la surveillance, comme je vous l'ai expliqué.

Nous nous chargeons de la conduite, du démarrage et de l'arrêt.

M. CAUCHOIS. - Je peux aussi arrêter l'équipement en appuyant simplement sur le bouton.

M. MASEREEL. - Je vous énumère ce que nous faisons exactement.

M. CAUCHOIS. - J'ai compris que lorsqu'il y avait un bourrage, c'était à eux de s'occuper de l'évacuer, avant même qu'un diagnostic ne soit posé. Le temps qu'ils consacrent à cette tâche n'est pas du temps qu'ils peuvent consacrer à leurs propres missions de surveillance ou à d'autres tâches qui leur incombent. Le mécanicien en poste n'avait pas cette charge de travail sur les équipements internes.

M. MASEREEL. - C'est la réalité de la vie d'une sucrerie avec l'ajout ou le retrait d'équipements chaque année. Cela ne signifie pas pour autant qu'un poste repère doit être modifié chaque fois que des équipements sont ajoutés ou retirés. Ce n'est pas parce que j'ajoute une pompe ou que j'en enlève une que je dois modifier le poste repère.

M. CAUCHOIS. - Nous revenons toujours au même sujet : la fiche de poste repère, la personne du lavoir, les missions supplémentaires assignées au personnel du lavoir, les ajouts et les modifications. Cela représente une charge de travail croissante.

M. MASEREEL. - Nous discutons de la fréquence de nettoyage des filtres. Nous avons été très transparents. Si cela ne fait pas partie de la charge de travail du personnel, c'est que cela n'est pas adapté. Nous l'avons dit et répété, même aux surveillants du lavoir.

Dès le début, nous avons précisé que nous n'avions pas une visibilité suffisante, mais que cela pourrait être ajusté en fonction des charges de travail. Dès lors que cela s'intègre dans leur charge de travail de manière adéquate, cela ne justifie pas une modification du poste repère. Le personnel est en mesure de s'adapter et si ce n'est pas le cas, il est dans son intérêt de signaler la nécessité d'une ressource supplémentaire.

De la même manière, avec l'évolution des installations au lavoir depuis quelques années, comme le retrait du silo polaire, certaines choses ont été ajoutées, d'autres enlevées.

Toutefois, structurellement, le poste n'a pas changé.

M. PUPIER. - Il est dommage que dans les études, nous n'ayons pas automatisé immédiatement le nettoyage des filtres et que nous y revenions plus tard.

Bien que nous disions que des équipements changent, que certains sont retirés ou remplacés, il est évident que les nouveaux équipements sont de plus en plus complexes et nécessitent davantage de technicité. Nous pouvons déjà observer cela sur les équipements récemment remplacés dans la sucrerie. Souvent, ce sont des équipements plus grands. Si ces aspects avaient été pris en compte lors des études, cela aurait sans doute facilité les ajustements par la suite.

M. MASEREEL. - Peut-être avons-nous sous-estimé la qualité de l'eau et les difficultés associées.

En toute transparence, cela n'était pas le cœur du sujet dans les études initiales. Lorsque nous avons effectué ces études, en mars, la sucrerie était arrêtée et nous n'avions pas accès aux analyses des MES en temps réel. Nous avons supposé que tout serait en ordre, mais ce n'est pas le cas. Nous avons sous-estimé certains aspects et nous en sommes les premiers affectés.

M. PUPIER. - Cela soulève des interrogations.

M. MASEREEL. - Je comprends.

C'est pour cela que nous sommes dans une phase de démarrage. Prenons le temps d'analyser la situation, d'évaluer comment les choses évoluent et d'apporter les améliorations

organisationnelles ou techniques nécessaires pour nous assurer que tout fonctionne correctement et que tout le monde soit satisfait.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas le cas, malheureusement. Vous avez créé plus d'insatisfaction qu'autre chose.

M. MASEREEL. - Il est possible de tirer un bénéfice de cette situation. Cela a parfois été l'occasion d'aborder d'autres sujets connexes qui pourraient nous permettre d'avancer sur certaines insatisfactions. J'ai même découvert des problèmes liés à des fuites de toiture, parmi d'autres, qui perturbent l'environnement de travail sans raison. Ce sont des points sur lesquels nous devons nous pencher.

Cependant, il est indéniable qu'il existe des insatisfactions et nous y travaillons activement.

M. BOUCHELAGHEM. - Le problème réside dans le fait que les insatisfactions de certaines personnes se répercutent sur d'autres, créant ainsi des malaises. Cela engendre des incompréhensions et, parfois, des tensions entre les différents acteurs.

En tant qu'organisations syndicales, nous souhaitons éviter que cela ne prenne de telles proportions. Nous nous efforçons de trouver des solutions.

M. MASEREEL. - Nous aussi, nous nous efforçons de trouver des solutions.

M. BOUCHELAGHEM. - Le problème, c'est que nous manquons de soutien. Nous posons des questions en CSE. J'ai bien entendu vos remarques et bien sûr, certaines choses se révèlent au fur et à mesure. Nous en avons parlé au début de l'année.

Vous mettez en place l'installation, vous la démarrez et découvrez des éléments nouveaux. Il y a des points que vous connaissiez avant de commencer, vous le savez bien. Par exemple, la maille des paniers qui est peut-être un sujet parmi tant d'autres, bien que ce ne soit pas le plus important.

Je voudrais revenir sur un autre point. Je ne sais pas s'il est nécessaire de s'y attarder, mais il concerne la répartition des rôles. C'est peut-être en lien avec d'autres préoccupations : nous avons affecté aux laborantins la tâche de remplacer les IBC (conteneurs) de produits chimiques. Or, je n'ai pas trouvé de fiche de poste spécifique pour les laborantins.

M. MASEREEL. - Le poste s'appelle « laborantin ».

Sur la fiche de poste repère, il est bien mentionné. Il existe des laborantins de jour et de nuit.

M. BOUCHELAGHEM. - Ce n'est pas une question d'appellation. J'ai cherché la fiche de poste repère pour vérifier si elle inclut bien les habilitations CACES pour les laborantins.

M. MASEREEL. - Non, cela n'est pas mentionné.

M. TRICOT. - Comment un laborantin peut-il charger la poudre ?

M. MASEREEL. - Il utilise un transpalette.

La station d'épuration couvre la partie aérobie ainsi que le méthaniseur. Depuis 2002-2003, il existe des IBC contenant du chlorure ferrique et de l'acide phosphorique.

Le laborantin intervient pendant une demi-journée sur la STEP tous les jours pour réaliser certains dosages et ajuster les besoins en chlorure - j'espère ne pas faire d'erreur, Frédéric.

M. BOUCHELAGHEM. - Il préfère ne pas s'engager sur ce point.

M. MASEREEL. - C'est lui qui, lorsque le cubi est vide, prend celui qui est à côté.

M. BOUCHELAGHEM. - Tout cela est-il fait avec un transpalette ?

M. MASEREEL. - Oui, les cubis sont mis à disposition. Ils sont déjà en place et il suffit de les déplacer.

M. CAUCHOIS. - Ce sont d'autres personnes qui réalisent le changement de stock, n'est-ce pas ?

M. MASEREEL. - Oui, en effet.

M. CAUCHOIS. - Il ne fait donc que la mise en service, est-ce cela ?

M. MASEREEL. - Oui, exactement.

Pour le méthaniseur, il y a un IBC supplémentaire, celui contenant l'anti-mousse.

M. BOUCHELAGHEM. - Et pour le pH, est-ce qu'il y a quelque chose ?

M. MASEREEL. - Il y a également de la soude, mais elle est livrée en vrac par camion, sous forme de conteneur de 10 m³. Il n'y a pas d'opération spécifique associée.

M. LE PALUD. - L'anti-mousse nécessite l'utilisation d'un chariot élévateur, car il faut soulever l'IBC d'au moins un mètre pour le poser.

M. ADAM. - C'est un « opérateur laboratoire ».

M. MASEREEL. - Merci pour cette précision.

M. GAUSSOU, Président. - Merci pour ces échanges complets et de bon niveau.

M. BOUCHELAGHEM. - La question est : où en est la présentation de la fiche de poste ?

Nous ne l'avons toujours pas reçue.

M. MASEREEL. - Nous allons vous la transmettre.

M. BOUCHELAGHEM. - Nous devons donc attendre la réunion sur les classifications pour en discuter, est-ce cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Nous vous la transmettrons avant, en même temps que la grille des salaires.

M. BOUCHELAGHEM. - L'objectif est de découvrir la fiche de poste repère pendant la séance. Si des points posent question, nous pourrions en discuter à ce moment.

Si vous prévoyez une commission classification d'ici la fin de l'année, nous pouvons attendre cette échéance.

M. GAUSSOU, Président. - Il y a encore un CSE en décembre. J'ai bien compris qu'il subsiste des incertitudes concernant le fonctionnement intrinsèque de l'outil.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce que vous allez revoir la fiche de poste repère ?

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

En tout cas, il y a un CSE en décembre.

M. ADAM. - Il serait bon de ne pas oublier la demande que j'ai formulée concernant le paritarisme dans l'étude. Je patienterai pour une réponse.

M. GAUSSOU, Président. - Pour la prochaine fois, cela vous conviendra-t-il ?

M. ADAM. - Oui, j'attendrai votre réponse avec impatience.

M. GAUSSOU, Président. - Nous avons été à votre écoute à ce sujet. Vous avez bien mentionné l'importance d'impliquer des élus qui connaissent le secteur.

M. ADAM. - Et qui vont réellement sur le terrain.

ROYE SUICRERIE

31. Pouvez-vous prévoir des casiers pour les salles de contrôle, comme à Etrépagny ?

M. GAUSSOU, Président. - Pour la première question, nous cherchons à homogénéiser les pratiques.

M. PUIPIER. - Cela était prévu dans le cadre de la Smart Maintenance. Etrépagny a été le site pilote et cela a été déployé à Roye Sucrierie. Cependant, nous ne sommes pas encore équipés, notamment pour le matériel rechargeable avec prises USB. Les salles de contrôle ne disposent pas de cette infrastructure.

M. GAUSSOU, Président. - Et Etrépagny est équipé, est-ce cela ?

Les salariés souhaitant cela peuvent en discuter avec leur manager. Nous allons mettre cela en place.

32. Est-il possible d'avoir des "sandwichs" comme au Conditionnement ?

M. GAUSSOU, Président. - Je comprends la demande, car un restaurant est situé à proximité.

Nous avançons sur le projet de restauration sur place qui devrait débiter en janvier. Les sandwichs seront de bonne qualité et il serait dommage de ne pas en profiter.

Deux conditions s'appliquent néanmoins : les commandes doivent respecter les règles, notamment être passées avant une certaine heure la veille pour le lendemain, et les salariés doivent s'organiser pour les récupérer en dehors de leur temps de travail, selon leur poste.

M. PUIPIER. - Cela concernera principalement le poste du matin.

M. GAUSSOU, Président. - Les salariés de l'après-midi pourraient venir chercher leurs commandes avant de commencer leur poste. Toutefois, il n'est pas possible de quitter son poste pour cela.

M. PUIPIER. - C'est facile à organiser, même avec une seule personne sur le poste.

M. GAUSSOU, Président. - Si une organisation interne est mise en place, cela doit inclure le respect des horaires de commande.

M. PUIPIER. - Une information sur les écrans serait utile, Monsieur le Président.

M. GAUSSOU, Président. - Nous communiquerons en ce sens.

(Rires.)

Regardez bien l'organisation du matin pour le chef de poste afin que M. ODDOS soit en phase avec cela.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-ce le chef de poste qui va gérer cela ?

M. GAUSSOU, Président. - Il est responsable de son poste et de l'équipe. Il doit être au courant et organiser le travail.

EPPEVILLE

33. Envisagez-vous le passage des « opérateurs vrac » à la classification « surveillant expédition » suite à la prise en charge par les opérateurs des documents liés aux expéditions ?

M. KANTHACK. - Nous ne sommes pas certains d'avoir bien compris. Il n'y a pas « d'opérateur vrac » à Eppeville, ni de « surveillant expéditions ».

Concernant les conducteurs silo refonte, l'aspect administratif est déjà intégré dans le poste repère. Est-ce bien des conducteurs silo refonte dont il est question ?

M. ADAM. - Apparemment, Régis, lors de la préparatoire, nous avait demandé de poser la question.

Nous parlons des personnes chargées de charger les citernes à Eppeville.

M. KANTHACK. - Ces personnes sont bien conducteurs silo refonte. Le poste repère inclut déjà le chargement et le déchargement ainsi que les bons de livraison dans SAP.

M. ADAM. - Ce qu'ils ne faisaient pas auparavant.

C'est là toute la problématique : ils effectuent désormais cette tâche. Vous allez répondre que cela était déjà prévu dans leurs postes.

M. CAUCHOIS. - Il y avait peut-être des choses en plus ou en moins.

M. GAUSSOU, Président. - Cela répond donc à votre question.

M. ADAM. - Oui, cela répond, mais je ne suis pas sûr que votre réponse sera bien accueillie.

M. GAUSSOU, Président. - S'ils effectuent tout cela, pour moi, ils sont bien conducteurs silo refonte. Ils ne sont pas opérateurs.

M. LE POULLEN. - Quelle est la différence de classification ?

M. GAUSSOU, Président. - C'est une position 3 contre une position 2.

M. BOUCHELAGHEM. - Monsieur KANTHACK, avez-vous une version modifiée de la fiche de poste en ce sens ?

M. KANTHACK. - De quelle fiche parlez-vous ?

M. BOUCHELAGHEM. - Je parle de celle du conducteur silo refonte.

M. KANTHACK. - À quelle date cette fiche a-t-elle été créée, est-ce ce que vous voulez savoir ?

M. BOUCHELAGHEM. - Était-ce en 2020 ?

M. KANTHACK. - Cela doit être à cette époque, car c'était après le transfert des personnes. Je ne sais pas si c'était en 2019 ou en 2020.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur BOUCHELAGHEM, vous avez une grande maîtrise de ces postes.

M. BOUCHELAGHEM. - J'ai une fiche de poste datée du 12 novembre 2020 où cette tâche ne figure pas. Je ne sais pas si la fiche a été mise à jour depuis.

M. KANTHACK. - La fiche mentionne « enregistrements divers, SAP ». J'ai pris l'extrait.

M. BOUCHELAGHEM. - Les expéditions n'y figurent donc pas.

M. GAUSSOU, Président. - Cela inclut « assure les opérations de chargement vrac ».

M. KANTHACK. - Dans l'onglet « assure les opérations de chargement vrac », il est mentionné les bons de livraison, SAP, et les enregistrements divers.

(Les élus examinent les fiches de poste.)

M. BOUCHELAGHEM. - Il est indiqué « suivi du chargement ».

M. KANTHACK. - Il est indiqué : « Assure le suivi administratif du chargement. »

M. BOUCHELAGHEM. - Puisque nous parlons des expéditions, nous souhaitons savoir si cela correspond à la même chose.

M. KANTHACK. - Oui, cela inclut le déchargement des citernes.

M. BOUCHELAGHEM. - Je ne sais pas comment appeler cela.

M. KANTHACK. - À l'époque, nous réalisons une partie des opérations manuellement, avec pour objectif une automatisation.

M. BOUCHELAGHEM. - Le conducteur silo avait-il la charge d'établir les documents lors du remplissage des citernes ?

M. KANTHACK. - Non, il ne rédigeait pas les bons de livraison. Il effectuait sans doute des contrôles et des enregistrements, mais ne s'occupait pas de SAP.

C'est explicitement mentionné dans la fiche avec « SAP bons de livraison » entre parenthèses.

M. BOUCHELAGHEM. - La fiche de poste a donc bien intégré les tâches qu'il réalise actuellement.

M. KANTHACK. - L'objectif est d'automatiser au maximum pour éviter des désagréments.

M. BOUCHELAGHEM. - Que s'agit-il d'automatiser, précisément ?

M. KANTHACK. - Toutes les opérations afin de simplifier leur exécution.

M. BOUCHELAGHEM. - On nous répète depuis des années que SAP sera automatisé pour ne plus avoir à effectuer certaines tâches.

M. KANTHACK. - Avec MIGO, cela n'est pas nécessaire.

M. BOUCHELAGHEM. - Pourquoi ? MIGO est-il automatisé ?

M. KANTHACK. - Oui, les déclarations s'effectuent automatiquement dans ce système.

34. Quand est prévue la remise en état des sauterelles et grignoteuses des bas silos ?

M. KANTHACK. - Deux des trois grignoteuses sont déjà opérationnelles. Une pièce manquante vient d'arriver pour la troisième et leur remise en état sera achevée avant la fin novembre.

Pour les sauterelles, l'une d'entre elles, la SS11, est isolée en raison d'une perte de graisse au

niveau des roulements. Nous avons commandé les joints et roulements nécessaires et elle sera réparée dès réception.

35. Comment s'organise la gestion des pannes hors horaires des bureaux ?

M. KANTHACK. - Une astreinte de sûreté est en place toute l'année pour le site d'Eppeville, mutualisée avec Roye Sucrierie et Roye Conditionnement. Cette astreinte peut être sollicitée pour des problématiques de sûreté, de sécurité, de qualité ou de corps étranger.

Pour les problèmes électriques, il existe une astreinte NKE dont les numéros sont communiqués aux équipes.

Concernant les problèmes mécaniques, nous demandons d'écrire un mail à l'encadrement. Une astreinte mécanique exceptionnelle peut être mise en place selon le contexte. Cela a été fait, par exemple, lors de la première nuit de transfert. Si le problème est insurmontable, il attendra le lendemain matin.

M. ADAM. - Le problème est que les équipes ont été en panne alors que des camions arrivaient la nuit. Régis GROST nous a rapporté que, dans ce cas, le conducteur, pensant bien faire, a contacté l'astreinte qui était un directeur. Celui-ci s'est montré très désagréable. Je trouve cela inadmissible.

M. GAUSSOU, Président. - A-t-il appelé M. KANTHACK ?

M. KANTHACK. - Non, ce n'était pas moi.

(Rires.)

M. ADAM. - Cette attitude a refroidi le personnel. Ils se demandent s'il est encore utile de mettre des astreintes.

M. KANTHACK. - L'astreinte de sûreté n'est pas censée répondre à ce genre de problème.

M. ADAM. - La classification est 3B.

M. KANTHACK. - Il faut clarifier ce que l'astreinte couvre et ce qu'elle ne couvre pas. Ce point mérite d'être précisé.

M. ADAM. - Ce n'est pas inscrit dans la fiche de poste repère que l'on doit se faire réprimander pour avoir appelé en cas de problème.

M. PUECHAL. - Pensant bien faire, ils ont prévenu l'astreinte et celle-ci leur a répondu : « Ce n'est pas la peine de me réveiller pour me dire ça. »

M. ADAM. - Alors qu'il y avait une accumulation de camions en attente.

M. KANTHACK. - L'astreinte a eu un compte-rendu de ce qui avait été fait. Il n'était pas nécessaire d'appeler.

M. ADAM. - Je vois bien que vous essayez de vous défendre entre vous, mais cela ne résout pas le problème.

M. KANTHACK. - Ce n'est pas une question de défense. Nous faisons face à ce genre de situations sur d'autres sites également.

M. ADAM. - Voilà ce qui nous a été rapporté.

M. KANTHACK. - La manière de répondre est une autre question. Ce qui importe, c'est que les

équipes ne se sentent pas démunies.

M. ADAM. - Sur ce point, nous sommes d'accord.

M. BOUCHELAGHEM. - Est-il possible que les personnes concernées disposent aujourd'hui d'un manuel de l'astreinte précisant clairement pour quelles raisons l'astreinte peut être sollicitée et pour quelles raisons elle ne peut pas l'être ?

M. KANTHACK. - Je ne sais pas si cela est écrit quelque part.

M. CAUCHOIS. - Il existe un numéro unique.

M. KANTHACK. - Ils disposent d'une liste de plusieurs numéros.

M. BOUCHELAGHEM. - Ils ont donc probablement contacté le premier numéro de la liste.

M. KANTHACK. - Pas nécessairement. Il est toutefois nécessaire de clarifier ce point.

M. PUECHAL. - Ce qui est regrettable, c'est que nous avons payé dix rotations et n'avons pu décharger que trois camions le lendemain.

Les personnes ont pensé bien faire, mais le résultat n'a pas été optimal.

M. KANTHACK. - Ces personnes ont tout bien géré et expliqué clairement ce qu'elles avaient fait. La réponse donnée a été qu'il n'y avait pas de souci. Je ne sais pas si elles attendaient une validation.

M. PUECHAL. - Pour resituer le contexte, une intervention était prévue et dès le jeudi, il était évident qu'elle ne fonctionnerait pas le lundi, mais cela n'était pas pris en compte.

M. KANTHACK. - Je ne suis pas certain de cela.

M. PUECHAL. - J'ai un peu creusé sur ce point.

M. KANTHACK. - Si je posais la même question, j'aurais une réponse différente.

M. PUECHAL. - Cela reste une question d'interprétation et revient toujours au même résultat.

M. KANTHACK. - Il est rare d'affirmer qu'une intervention ne fonctionnera pas dès le lundi.

M. GAUSSOU, Président. - Monsieur le Secrétaire, il reste des points à finaliser concernant l'activité du Comité Social et économique.

V. ACTIVITES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE.

M. ADAM. - Nous allons lancer les chèques cadeaux de Noël début décembre, en même temps que les colis. Lors du dernier comptage, 35 personnes ne s'étaient pas inscrites. Elles seront automatiquement inscrites pour le chèque-cadeau de 150 €, sur un total de 592 bénéficiaires.

Le projet Futuroscope progresse bien.

M. PUPIER. - Je tiens à signaler que, côté Sucrerie, certaines personnes rencontrent des problèmes d'accès.

M. ADAM. - Il faut qu'elles nous contactent en cas de souci.

M. PUPIER. - Certaines choses restent toutefois difficiles à résoudre.

M. ADAM. - Nous avons réglé un problème tout à l'heure. Contactez-moi directement si nécessaire.

M. GAUSSOU, Président. - Concernant les cartes cadeaux, cela semble fonctionner correctement.

M. ADAM. - Il existe même une application pour les utiliser.

M. GAUSSOU, Président. - Le planning jusqu'en juin est affiché à l'écran.

Je propose un retour à Étrépagny pour l'arrivée du printemps à la mi-mars, ainsi qu'une autre réunion pour l'arrivée de l'été, mi-juin, toujours à Étrépagny.

M. ADAM. - C'est appréciable d'avoir pu tenir un CSE au complet aujourd'hui à Étrépagny.

M. GAUSSOU, Président. - La séance est levée.

(La séance est levée à 16 h 09.)

Le Secrétaire du CSE

Christophe ADAM



ANNEXES

Sécurité

Résultats sécurité SLS



RÉSULTATS AU 31 OCTOBRE 2024

	ACCIDENTS AVEC ARRÊT											ACCIDENTS sans arrêt						
	NOMBRE				TAUX DE FREQUENCE			TAUX DE GRAVITE				NOMBRE				TAUX GLOBAL DE FREQUENCE		
	MOIS	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	MOIS	2024	2023	2022	2024	2023	2022	
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 (+ Brieux *)	0	0	0	1	0,0	0,0	4,00	0,00	0,00	0,04	1	0	5	21,47	18,7	8,11		
MARCELLE	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	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	0,00	0,0	0,00		
ROYE, sucrerie	0	0	0	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,40	1	2	3	10,00	12,0	16,51		
ROYE, de culture avicole	0	0	0	1	0,0	0,0	3,00	0,00	0,00	0,00	0	1	2	1,70	0,0	3,99		
SAINT LOUIS SUCRE	0	0	0	2	0,00	0,00	2,20	0,00	0,00	0,14	1	0	10	13,50	12,00	6,32		
Total Interimaires SLS	0	2	0	3							0	2	0	4				
Total Entreprises Extérieures SLS	1	0	0	0							2	13	0	8				

- TF = 0 : pas d'accident avec arrêt contrat SLS mais
 - des signaux faibles
 - Contrats SLS : 2 Accidents sans arrêts, 2 accidents de trajet, 8 soins
 - Entreprises Extérieures : 1 ATAA et 1 ATSA

Détail accidentologie Octobre

Contrats SLS

Etrépagny

- ATSA Saisonnier avec poste aménagé :
 - L'opérateur intervention a ressenti une douleur dans le bas du dos côté gauche en charriant à la pelle les pulpes au niveau des presses

Roye

- ATSA Saisonnier avec poste aménagé :
 - En nettoyant les passerelles 2^{ème} jet, le saisonnier déclare avoir ressenti une douleur à l'auriculaire gauche.

Détail accidentologie Octobre

Entreprises extérieures

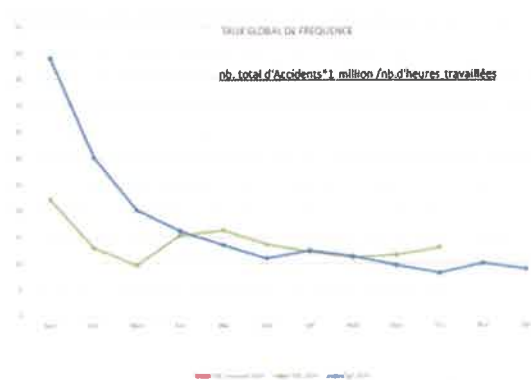
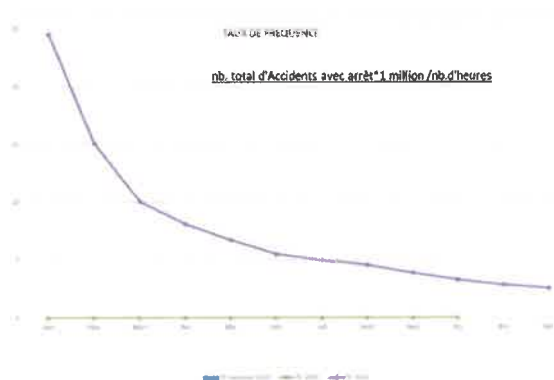
Etrépagny

- ATAA Entreprise Extérieure :
 - Le salarié a fait un malaise subitement, sans perte de connaissance, avec trouble de la vision. Origine non déterminée.

Roye

- ATSA Entreprise Extérieure :
 - La personne déclare avoir frappé sur un tube à l'aide d'un marteau pour extraire un arbre de mouleuse. La personne déclare que le marteau a frappé la main, que la main s'est écrasée sur le pignon de la mouleuse. La personne portait ses gants. Elle a eu une plaie au majeur gauche, coupure de la paume à la main gauche.

Sécurité SLS





Résultats sécurité

SAFETY FIRST
Because You matter

Pour les contrats SLS :

0
accident de travail avec arrêt en 2024

0
accident de travail avec arrêt en oct 2024

21 mois
sans accident de travail avec arrêt

	ACCIDENTS avec arrêt		ACCIDENTS avec et sans arrêt		MOIS SANS ACCIDENT (avec arrêt)
	Oct 2024	Année 2024	Oct 2024	Année 2024	Oct 2024
Etrépagny / Bresles	0	0	1	3	21
Roye Sucrierie	0	0	1	1	31
Roye conditionnement	0	0	0	2	21
Eppeville	0	0	0	0	51
Marseille	0	0	0	0	69
Paris	0	0	0	0	126
TOTAL SLS	0	0	2	6	21
Intérim et entr. ext.	7	17	2	15	

Sécurité

Thème sécurité de novembre :
Le « Vivre avec »





LE VIVRE AVEC

Assurons notre sécurité et celle de nos collègues, remontons les problèmes/dysfonctionnements, prenons en compte les risques.

HABITUÉS AUX RISQUES ?

Qu'est-ce que c'est ?
C'est accepter, tolérer, vivre, travailler avec des problèmes ayant un impact sur votre santé, sécurité et vos conditions de travail.

Comment s'en préserver (1 seul choix possible) ?
 Ne rien dire, ne rien faire.
 touner la tête, fermer les yeux
 Remonter le problème

Pourquoi remonter les problèmes ?
Agir sur la base de la pyramide va permettre de réduire sa taille et la gravité des accidents.

Comment remonter les problèmes ?
 A l'oral
 A l'écrit sur nos outils
 Les 5S (Réunions de service, les thèmes du mois, les réunions journalières)

Quels sont nos outils pour remonter les problèmes ?
les avis sur l'application « Simplifier » sur tous les sites
Les devoirs d'alerte à Roye Conditionnement

Qui peut rédiger un avis, un devoir d'alerte ?
Chaque personne peut rédiger un avis sur l'application "simplifier", un devoir d'alerte ou demander à un collègue si la personne n'a pas les accès informatiques

Comment suivre l'action ?
Chaque personne ayant rédigé un avis peut suivre et demander l'état d'avancement de l'action.

Exemple
Sol glissant non signalé : présence de flaque, d'huile, de sucre, de pulvé.

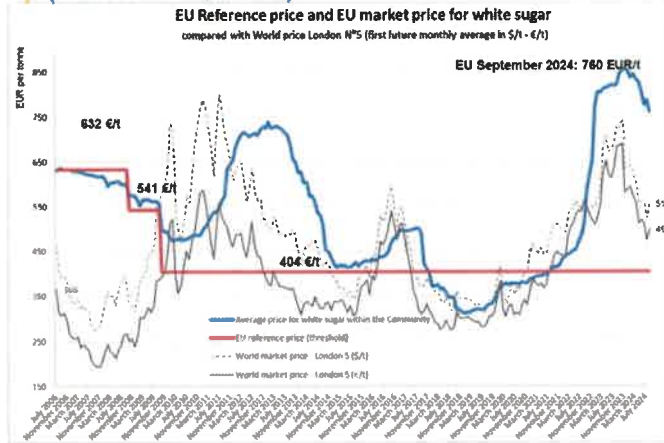
VIGILANCE PORTAGE

Nous prenons le temps de l'analyse avant d'agir afin de toujours travailler en sécurité. La sécurité est notre 1^{er} choix. Mais nous prenons quelques minutes chaque jour, qui ne peuvent se voir en quelques minutes !

Commercial

Cours du sucre

EU market price for white sugar compared with World price London N°5 (first future - \$/t - €/t)

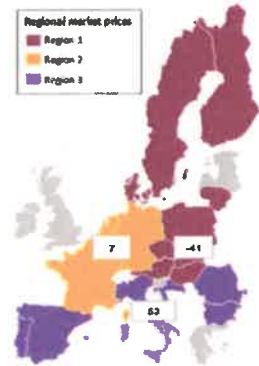
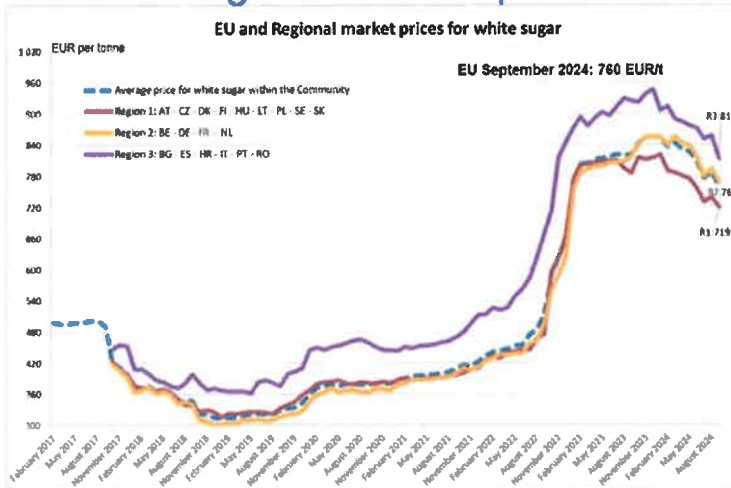


London N°5 (Sep.2024):

- + EUR 24 per tonne compared to previous month (+5.1%).
- EUR 185 per tonne compared to Sep. 2023(-27%)



EU and Regional market prices for white sugar



Differences between EU average price and regional average prices



EU and Regional market prices for white sugar

Average price for white sugar within the Community					
Ex-work prices for homogeneous granulated crystal, standard quality, in bulk or big bags					
Region 1: AT - CZ - DK - FI - HU - LT - PL - SE - SK Region 2: BE - DE - FR - NL Region 3: BG - ES - HR - IT - PT - RO					
in €/t	EU		Region 1	Region 2	Region 3
	average (1)	std dev (2)	average (1)	average (1)	average (1)
September 2023	821	85	785	817	825
October 2023	844	69	816	841	922
November 2023	854	65	812	855	939
December 2023	858	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	54	774	838	877
June 2024	807	56	755	816	872
July 2024	775	59	730	779	850
August 2024	787	55	739	794	856
September 2024	760	57	719	767	813

- -61 EUR/tonne compared to previous year

Les fameuses boîtes bleues Saint Louis



Désormais, le lion de Saint Louis et ses fameuses boîtes sont aussi disponibles en France !

Communication

Nos actualités sur les réseaux sociaux



Nos actualités sur les réseaux sociaux



Retour d'image sur la marque employeur

Les nouveaux supports travaillés depuis début 2024



Site web



Fiches métiers



Kakémonos



Vidéos métiers



LinkedIn

Retour d'image sur la marque employeur

ATELIER APEC / UNILASALLE BEAUVAIS

Notre image auprès des étudiants :

- Une entreprise proche de la nature et de l'agriculture
- Une présence digitale et des réseaux sociaux fournis : BFM, LinkedIn, Instagram
- Les thèmes RH retenus :
 - Bon développement des compétences et des formations
 - Mutuelle et retraite pris en compte
 - Parité hommes femmes
 - Communication sociale
 - Entreprise à taille humaine
 - Possibilité d'évolution

Leurs préconisations et nos pistes de travail :

- Améliorer visuellement les offres sur DAVINCI et les mettre sur JobTeaser
- Enrichir les offres d'emplois avec les avantages, le management, les innovations, les clients
- Montrer les témoignages de salariés ou d'anciens collaborateurs
- Être présents sur TikTok



Ressources Humaines

Effectifs

EFFECTIFS PERMANENTS

Période : 31/10/2024

	CADRES			A.M. & Tech.			EMPLOYÉS			OUVRIERS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
BRESLES	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2	-	2	2	1	3
CAGNY	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EPPEVILLE	-	-	-	4	2	6	-	-	-	4	-	4	8	2	10
ETREPAGNY	6	6	12	44	12	56	1	3	4	35	-	35	86	21	107
MARSEILLE	-	1	1	2	-	2	-	-	-	3	-	3	5	1	6
NASSANDRES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PARIS	-	4	4	-	2	2	1	-	1	-	-	-	1	6	7
ROYE	14	8	22	63	12	75	1	3	4	28	2	30	106	25	131
ROYE CONDITIONNEMENT	13	17	30	19	21	40	2	2	4	72	13	85	106	53	159
TOTAL	33	36	69	132	50	182	5	8	13	144	15	159	314	109	423

% effectif de la CSP / effectif total	16,31%	43,03%	3,07%	37,59%
---------------------------------------	--------	--------	-------	--------

Bourse des emplois

OUVRIERS – EMPLOYÉS

H/F

Recrutement externe et interne :

Conducteur process 2 / Agent de maintenance
Roye Sucrierie - Juillet 2023

Conducteur process 2 / Agent de maintenance
Roye Sucrierie - Mars 2024

Cariste expéditions
Roye Conditionnement - Avril 2024

Electromécanicien
Roye Conditionnement - Avril 2024

Cariste évacuation délériorés
Roye Conditionnement - Avril 2024

2 Conducteurs de ligne conditionnement
Roye Conditionnement - Avril 2024

Conducteur SES
Bresles - Septembre 2024

TECHNICIENS – AGENTS DE MAÎTRISE

H/F

Recrutement externe et interne :

Technicien bureau technique / utilités
Roye Conditionnement - Avril 2024

ERA/ERA posté
Etrepagny – Mai 2024

CADRES

H/F

Recrutement externe et interne :

Ingénieur « Trainee » - CDD 18 mois
Etrepagny & Roye Sucrierie - Juin 2023

Acheteur technique
Roye Sucrierie - Avril 2024

Movember

 **FLASH SANTÉ** 

NOVEMBRE 2024
Mois de sensibilisation à la santé masculine

Ouverture d'une cagnotte pour les salariés
et versement de 1500 euros de Saint Louis Sucre
au profit de la ligue contre le cancer.

Pour participer à la cagnotte, scannez le QR Code :



 **FLASH SANTÉ** 

CHALLENGE
MOVEMBER 2024 

Saint Louis Sucre vous propose de vous engager en novembre
pour sensibiliser à la santé masculine.

*Qu'elle soit en poils, en papier, en carton ou en moumoute, faites preuve de créativité,
parez-vous de votre plus belle moustache et participez au concours de la moustache
la plus originale, seul(e) ou en équipe !*



Prenez la pose et envoyez vos portraits moustachus (avant le 22/11) à :

elisa.carlier@saintlouis-sucre.fr

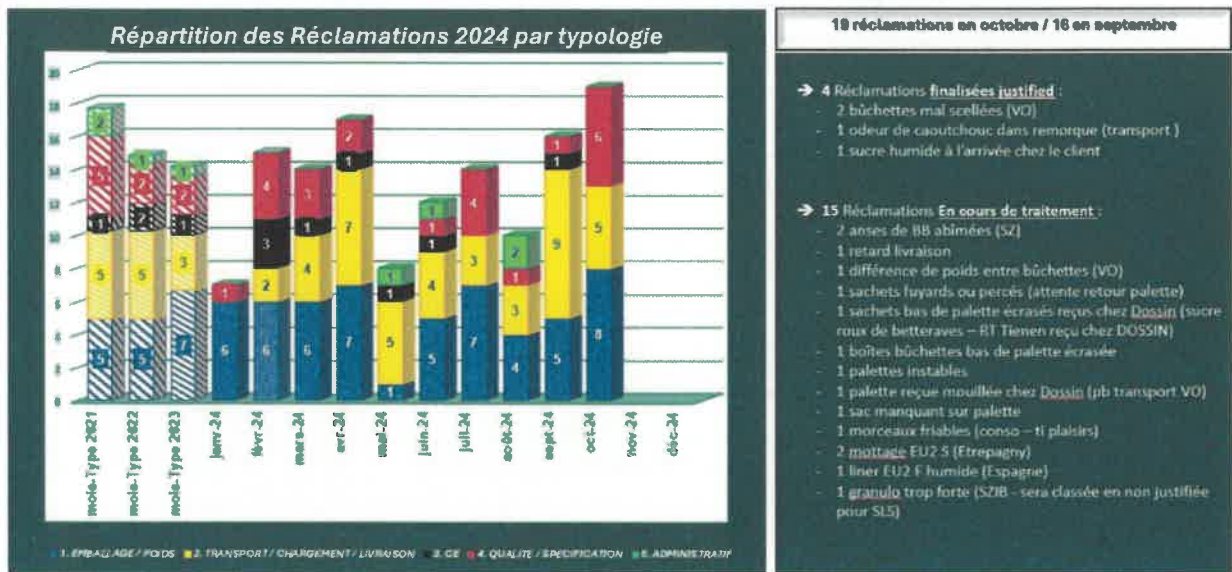
*Election de la moustache la plus originale.
Et récompense pour toutes les équipes participantes.*

Criteres	ENJEU	Objectifs 2024		Résultats au 30/09/2024		Résultats au 31/10/2024	
		0	100%	Quota	Res. Act	Quota	Res. Act
Intéressement							
1. Taux global de fréquence	0,50%	22	12	11,62	0,50%	13,04	0,45%
2. Réduction des audits / D'ingrédients à risque	0,50%	91%	98%	100,9%	0,50%		0,00%
3. Pourcentage de dialogues / d'audits sécurité réalisés	0,50%	91%	98%	64,6%	0,00%		0,00%
Enjeux critères sécurité	1,50%				1,00%		0,00%
4. Audits internes Hygiène (article 2 fait par trimestre)	0,50%	0,02	1	1,1	0,50%		0,00%
5. Reclamations pour produits de corps étrangers	0,50%	15	7	3	0,50%	3	0,50%
Enjeux critères qualité	1,00%				1,00%		0,00%
6. Volume des ventes spécialisés en France	0,50%	38017	45139	49835	0,50%	50212	0,50%
7. Gestion des risques ventes France	0,40%	-40 ou +40	00-40,0	340%	0,40%	337%	0,40%
Enjeux critères commerciaux	0,90%				0,90%		0,00%
8. Développement durable - émissions de CO2	0,50%	110	100	106,1	0,20%	101,6	0,42%
9. Développement durable - usage de l'eau *	0,50%	20	35	74,8	0,50%	49,1	0,50%
10. Taux de réclamations traitées par la Direction Clientèle	0,50%	55	70	100	0,30%	100	0,50%
11. Transition agroécologique betteravière - Durée de couverts sans sols en végétaux d'hiver culture	0,50%	172	152		0,00%		0,00%
Enjeux critères environnementaux/RSE	1,50%				1,00%		1,25%
12. Exercices annuels de développement	0,50%	95%	97%	19,30%	0,40%		0,00%
13. Réalisation du Plan de développement des compétences	0,40%	40	72	82,78	0,40%	86,13	0,40%
Enjeux critères sociaux	0,90%				0,40%		0,40%
14. Taux de rendement global des sucres bruts (critère calculé à partir de l'opérateur)	0,40%	90,8	93,8	80,085	0,00%	90,63	0,00%
15. Taux de rendement Global "OEE" conditionnement atelier "Poudre 5"	0,15%	66	74	73,3	0,23%	73,2	0,23%
Taux de rendement Global "OEE" conditionnement atelier "Intracaux"	0,15%	53	64	67,0	0,15%	68,0	0,15%
16. Régularité de l'atelier betteraves	0,40%	55	69	65,48	0,26%	70,46	0,40%
17. Taux de rendement Global conditionnement sucres bruts	0,40%	90,8	93,8	87,775	0,00%	89,18	0,00%
18. Matière multi-étapes productive	0,40%	10%	30%	13%	0,46%		0,00%
Enjeux critères production/maintenance	2,00%				0,70%		0,70%
Total Enjeux critères spécifiques (sans le bonus de 0,30% pour le taux de présentation)	7,00%				5,00%		4,25%
19. Taux de présentation	0,30%	97,1%	98,1%	98,03%	0,30%	99,05%	0,30%

Qualité



Bilan des réclamations SLS – Point au 30/10/2024



Bilan des audits réalisés en octobre (1/2)

- **08/10** : Audit pour le compte de **SODEXO** de Roye conditionnement

L'auditrice externe nous a indiqué en conclusion qu'elle transmettra son rapport à SODEXO, qui verra s'il donne suite.

- **15/10** : Audit de **BOIRON** (pharmacien) à Roye => **agrément**

Nos auditeurs ont souligné en conclusion entre autres :

- Une culture sécurité très visible avec une attention particulière sur l'explication des règles : « nous nous sommes sentis en sécurité et bien entourés »,
- Un personnel accueillant, souriant et expliquant bien son travail, des locaux propres et bien rangés,
- Tous les documents consultés étaient bien complétés et lisibles (pas de manquants, pas de corrections non justifiées ou de texte illisible...) – « BRAVO c'est rare »

Les écarts (non classifiés en conclusion) sont quelques retards de révision de documents et des écarts par rapport aux usages en industrie pharmaceutique concernant le laboratoire, la gestion des documents et l'intégrité des données.

En attente du rapport du client.

Bilan des audits réalisés en octobre (2/2)

- **16/10 : Audit JOCK (préparations pour desserts) à Etrepagny => avis favorable**
Conclusion à chaud : « Tout est sous maîtrise – confiance en notre process et en la qualité du sucre ».
Rapport reçu avec une note de 99% - pas de non-conformités – 5 remarques.
- **23-24/10 : Audit PASQUIER (audit complet Etrepagny le mercredi + vrac de Roye le jeudi matin)**
Points forts :
 - test traçabilité très complet réalisé à Etrepagny
 - avoir vu un chargement complet à Roye
 - et sur les 2 sites : propreté du site + « qualité et transparence dans les échanges, c'est très appréciable »Quelques enregistrements manquants qualifiés par le client de « manque de formalisme ».
- **Du 22 au 24/10 : Audit de certification IFS inopiné de Roye sucrerie**
13 écarts notés B (soit conformité presque totale), nous devrions être certifiés IFS Foodv8 en niveau supérieur, avec un score de 97,72 % après acceptation du plan d'actions.

Bilan des audits réalisés en novembre

- **5/11 : audit YOPLAIT à Etrepagny**
 - points positifs :
 - les investissements importants et la démarche RSE
 - la formation des salariés en matière d'hygiène
 - La gestion de la maintenance
 - L'état des locaux sociaux
 - L'implication et engagement des salariés
 - 5 écarts (attente rapport final)
- **5 au 8/11 Audit de certification FCA VLOG (tous les sites)**
 - Satisfaction globale
 - Que des points mineurs

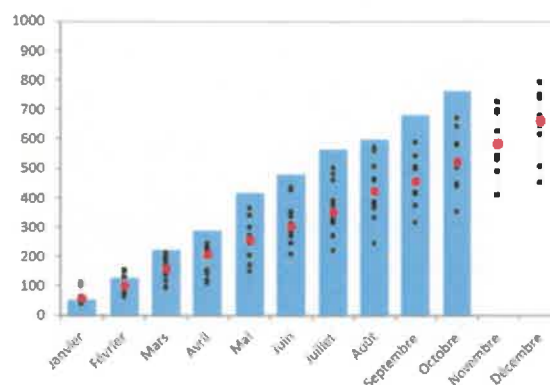
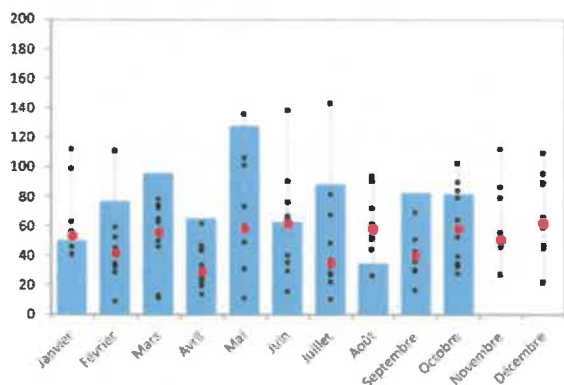
Audits à venir en campagne

- **19-21/11: Audit de certification IFS Etrepagny en cours**
- **21/11 : Audit Casher à Roye**
- **19/12 : Audit Delpharm RS + RC**
- **Entre le 18/12/24 et le 18/04/25 : Audit de certification IFS inopiné de Roye Conditionnement**

Betteravier

Campagne 2024-2025

Pluviométrie - Roye



Betteraves inondées en Pologne



Diminution de la polarisation en Pologne - croissance de nouvelles feuilles



SÜDZUCKER
POLSKA



Dans les autres pays... Autriche



Inondations mi-septembre
Tullnerfeld



Forte présence de cercosporiose



Augmentation du rendement des betteraves
principalement en Haute-Autriche
et dans le Marchfeld



Dans les autres pays... Hongrie



Betteraves pourries



Campagne 2024

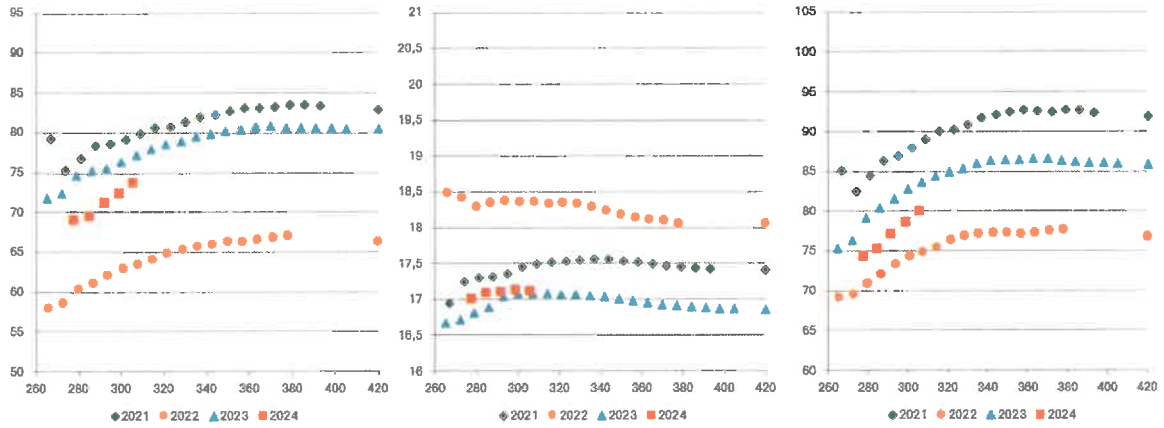
Maladie de feuilles

Fortes attaques de cercosporiose – Impact sur la richesse du fait de la réémergence de feuilles.



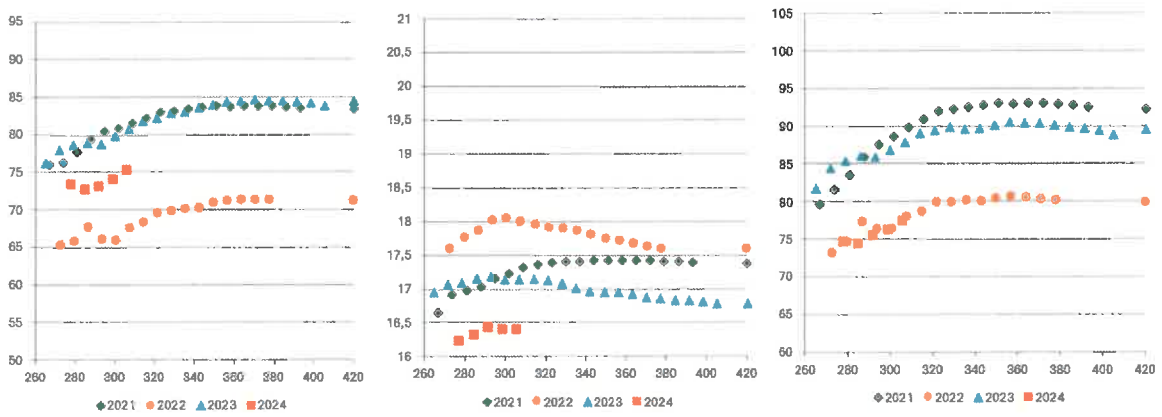
Campagne 2024-2025

Rendements UR Roye 01/11/2024



Campagne 2024-2025

Rendements UR ETREPAGNY 01/11/2024



Nouveau scénario

- La richesse est très stable et reste basse. À Etrépagny, elle est même en dessous des prévisions
- Le poids racine est plus élevé qu'attendu sur les deux sites
- Au final, les prévisions de campagne sont revues à la hausse avec
 - Une durée 134 jours pour les deux sites
 - Un rendement moyen à l'hectare de l'ordre de 12,8 t/ha et une production globale en hausse

Supply Chain

Logistique sucre

ETREPAGNY / BRESLES

- Sorties vrac en retrait vs prévisions de ventes : env. **-2 400 t** depuis le début de la campagne
- Ajout de transferts vers Eppeville (en plus du Havre et de Bresles)

ROYE / EPPEVILLE

- Fin de la vidange du silo base fin -> impact clients limité
- Démarrage des transferts vers Eppeville
- Nouveau client avec benne spécifique : Lesaffre → 3 500T sur la campagne

Suite au report de la rénovation du silo 72 d'Eppeville : peu de soucis de stockage durant cette campagne



Roye Conditionnement

Roye Conditionnement

- Planification des lignes de conditionnement réalisée sur la base des prévisions et des consignes reçues de planning SZ
- 4 lignes mcx metro sur l'année et capacité sacs sucre et glace non totalement utilisée
- Pas de rythme continu sur les lignes de production en campagne sirop
- Arrêts planifiés :
 - Mcx métro : S52 + S01; du 01/09 au 09/05 et 30/05 (Vendredi de l'Ascension)
 - Sacs : du 25/12 au 01/01 et vendredi après jour férié
 - Sachets : Maintenance S05 et cadence pal S06 (3j)
 - JDC : 03/03

	Prévision de production en Tonnes
Packs	3 000
Etuis	9 000
Sachets	26 500
Rovema	3 500
Sacs 5kg	4 000
Sacs GC Blanc	40 000
Sacs GC Pulver	5 000
BB	31 000
Morceaux Blanc	22 000
Morceaux Roux	3 900
Morceaux Export	17 300
	165 200

Roye Conditionnement

- Rythme continu a bien débuté le 21/10 sur les lignes morceaux export et sachets. Fin prévisionnelle au 17/01
- S46 : 2^{ème} phase accompagnement SFM Optimum : ajustement des points du matin et coordination MdP, définition des prochaines étapes (autres zones, réunion hebdo...)
- Arrivée de Solène Brassat comme Manager de Pôle Morceaux le 12/11

Roye Conditionnement

- Vidange silo



- Mise en exploitation des racks de stockage dynamiques pour Big Bags => limiter le recours au stockage extérieur

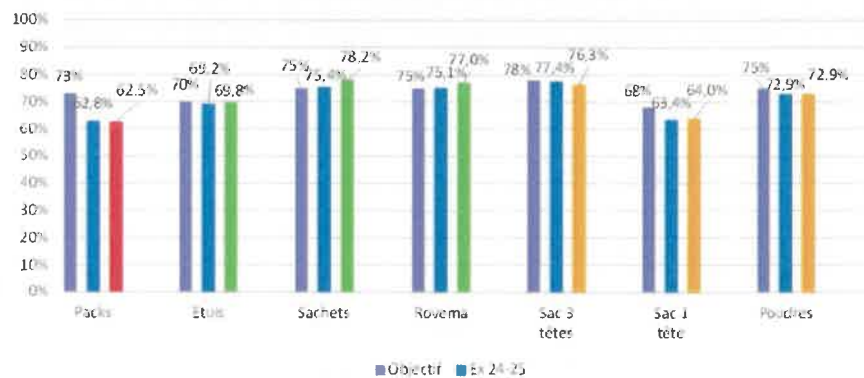


Roye Conditionnement

OEE Lignes poudre

- Ligne Packs toujours difficile => bouchons non conformes + essai de nouveaux guides de convoyage
- Ligne sacs 3 têtes impactée par des sacs non conformes => litige en cours avec Mondi
- Performances Sachets et Rovema d'un bon niveau

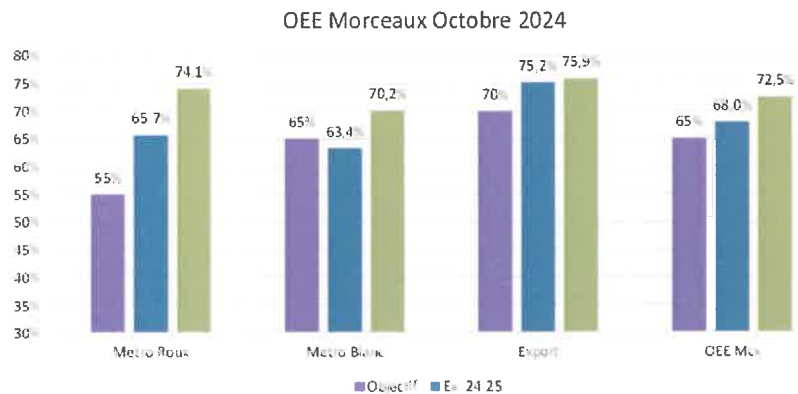
OEE lignes poudre Octobre 2024



Roye Conditionnement

OEE Lignes morceaux

- Le pôle morceaux continue de performer
- A noter, des usures mécaniques importantes sur certaines mouleuses => remise en état en cours
- Bonne tenue du pôle par les équipes et le management en intérim => actions ciblées et force de proposition



Etrépagny – Bresles

Exploitation

Campagne au 39^{ème} jour

- Betteraves : Moyenne 11 485 t/j - Octobre : 11 973 t/j
- Sucre : 1 228 t/j : Octobre : 1 243 t/j
- Energie : 189 kWh/t bett - Octobre : 174 kWh/t - Glissant 7j = 166 kWh/t

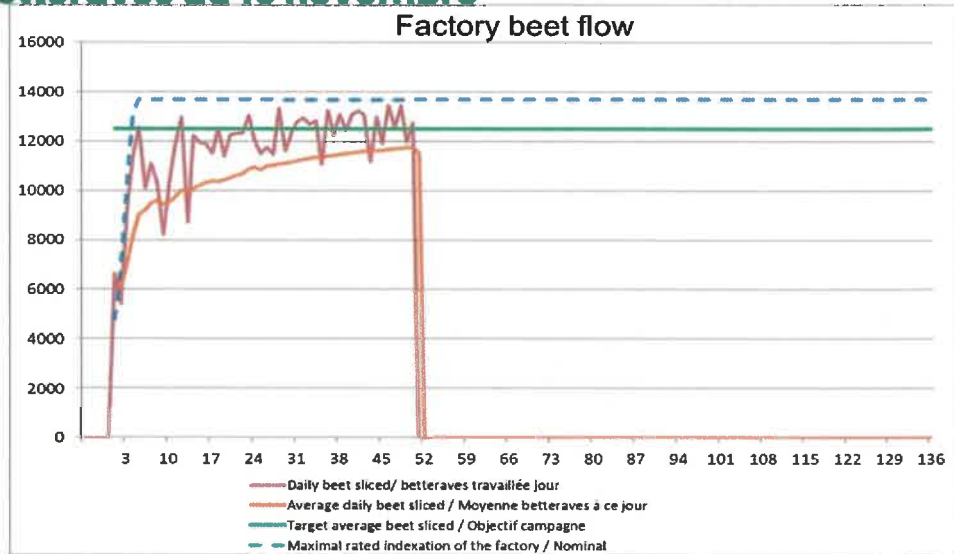
Faits marquants

- Taux de gravelles/sables importants --> usure anticipée des coupe-racines
- Difficultés de mise au point avec 2 TN : malaxeurs à cossettes / grille courbe
- Coupure ENEDIS
- Casse fils sur filtres 1^{ère} carbo

Le nominal est atteint de manière plus stable et régulière depuis env. 15 jours

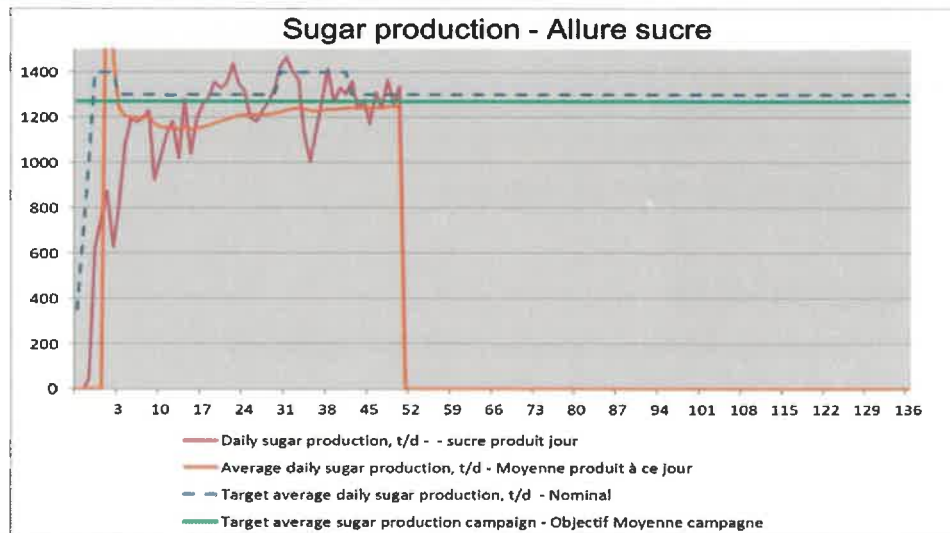
Exploitation

Allure betteraves au 15 novembre



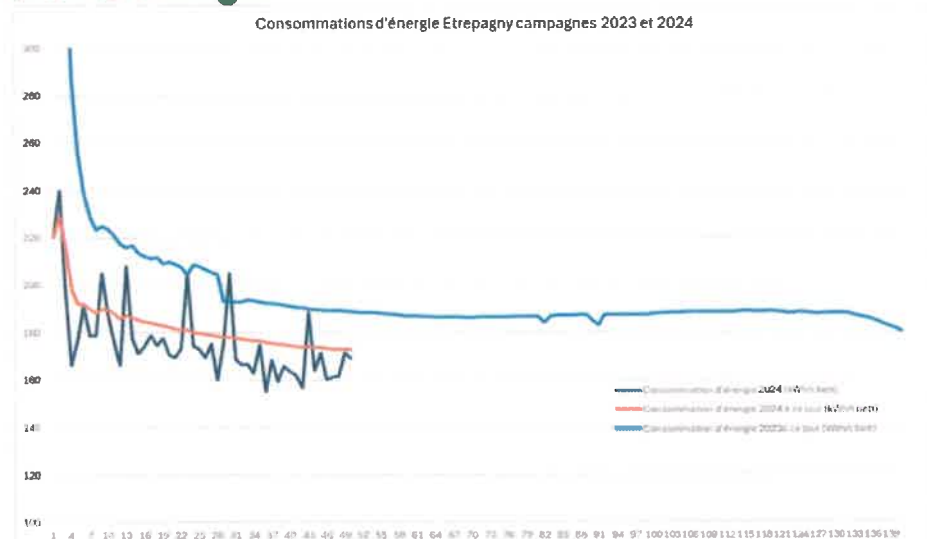
Exploitation

Allure sucre au 15 novembre



Exploitation

Consommations d'énergie



Investissements

Point froid RT4

- Réglage
- Début des essais de réception des performances

Méthaniseur

- Démarrage progressif depuis mi-novembre
- Montée en allure et réglages

Projets 2024/25

- Etudes pour le remplacement de l'épierreur
- Lancement d'une deuxième tranche d'augmentation de puissance EDF

Bresles

Activités

- Réception de sucre depuis Etrépnagny. Objectif de terminer silos pleins
- Réception de mélasse depuis Etrépnagny
- Quelques expéditions mélasse vers clients

Travaux

- Rénovation de la toiture du silo Weibull



Exploitation Sucrerie

Campagne

Production et cadences au 18/11/2024 à 5h

- Betteraves : 683 000 T à **12 890 T/J** de moyenne
- Sucre : 65 900 T à **1 242 T/J** de moyenne
- Pellets : 8 000 T à **152 T/J** de moyenne

Autres indicateurs

- Consommation énergétique : **145,3 kWh/Tbett**
- Consommation pierres : **18,9 kg/Tbett**
- Pureté mélasse : **61,9**
- TRG : **95,25 %** (selon critère intéressement)
- Régularité : **73,25 %** (selon critère intéressement)
- TRG crista : **91,60 %** (selon critère intéressement)

Exploitation Sucrierie

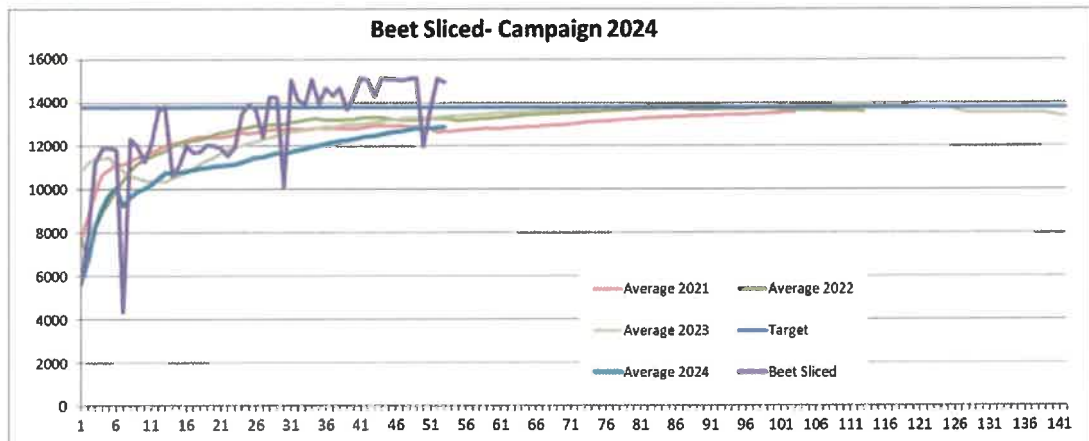
Campagne

Principaux évènements

- Un arrêt usine pour reprise d'une fuite sur la bride de sortie d'une tuyère de thermo-compression
- Arrêt usine puis limitation de la cadence à 12 000 T/J et maintien à l'arrêt de l'atelier de déshydratation pendant 10 jours en raison du **déclenchement du système d'extinction du turbo-alternateur**
- Des **limitations de capacité évaporatoire** ayant limité la capacité usine dû à de l'optimisation nécessaire des nouveaux équipements. (limitations désormais levées)
- Un **arrêt des chaudières** sur un défaut électrique d'un variateur de ventilateur chaudière
- Des ralentissements par **limitation de capacité de l'épuration** (goulot de l'usine)
- Un **arrêt planifié pour des interventions au lavoir** (dont resserrage de buse caniveau et isolement épierreur cour pour réparation de sa trappe d'alimentation)

Exploitation Sucrierie

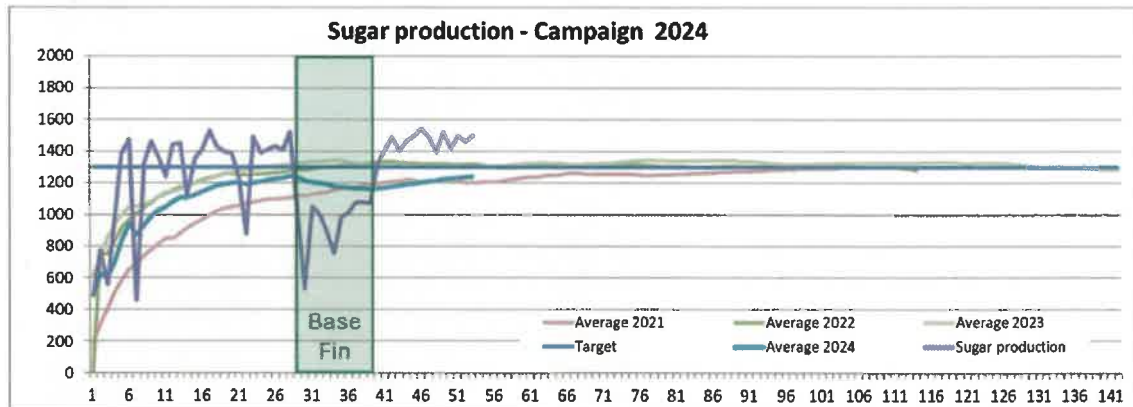
Campagne



Belle performance et régularité depuis 15 jours dont 6 jours d'affilée au nominal usine

Exploitation Sucrierie

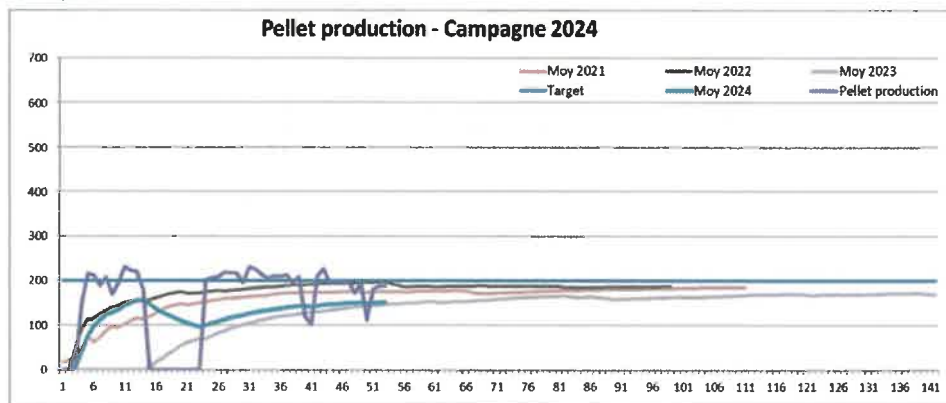
Campagne



Bonne cadence en base moyen

Exploitation Sucrierie

Campagne



Cadence un peu réduite depuis le début du mois en raison du fonctionnement avec des pulpes stockées sur le parc depuis plusieurs jours.

Projets

Evaporation 16 000 T

- Le calorifuge se poursuit.
- Renforcement de l'ancienne réalisée
- Fournisseur des thermo-compressions recontacté en raison de la sous performance des équipements



Eppeville – Marseille

Eppeville

- Après un arrêt technique début novembre, les activités de refonte et de réception sucre ont repris
- Quelques expéditions s'organisent en parallèle pendant la campagne (=> organisation en 3x8)
- Le TN traitement d'air d'ambiance des silos est mis en service. Les formations du personnel s'organisent

Marseille

- Le nouveau poste électrique est prévu d'être connecté au réseau le 20 décembre