

Ordre du jour de la réunion du CSE du 31 août 2022 :

2. APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX DES RÉUNIONS ORDINAIRES DU CSE DES 13/07/2022 ET 31/08/2022	4
1. INFORMATION / CONSULTATION SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE 4	
4. DÉSIGNATION DU REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ DU SITE DE VALO'MARNE	15
5. MODALITÉ DE DÉSIGNATION DU REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ DU SITE D'ORÉADE	15
6. INFORMATION SUR L'ACTIVITÉ DE L'UES SUEZ RV ENERGIE	16
7. INFORMATION SUR L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION DU SITE DE MEUSE ENERGIE 24	
3. INFORMATION / CONSULTATION SUR LE PROJET DE MISE EN PLACE DU TRAVAIL DE NUIT DU CENTRE DE TRI D'ECONOTRE	29
8. INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES PROPOSITIONS DE POSTE DE RECLASSEMENT QUI SERONT ADRESSÉES À MADAME SYLVIE DELORY (SOCIÉTÉ VALCANTE) DANS LE CADRE DE SON INAPTITUDE À SON POSTE DE TRAVAIL	42
9. INFORMATION / CONSULTATION SUR LE PROJET DE MODIFICATION DES RÈGLEMENTS INTÉRIEURS DES SOCIÉTÉS DE L'UES SUEZ RV ENERGIE, LIÉ À DES ÉVOLUTIONS REGLEMENTAIRES	48
10. QUESTIONS PORTANT SUR LES QUESTIONS SANTÉ / SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	52
11. QUESTIONS / DEMANDES DES MEMBRES DU CSE	58

Présence :

Étaient présents :	
Représentants de la Direction :	
Yves Lambert	Directeur général délégué SUEZ RV Énergie, Président du CSE
Bella Zisère	Directrice des ressources humaines SUEZ RV Énergie
Céline Merle	Direction des ressources humaines SUEZ RV Énergie
Membres élus du CSE :	
Andreoletti Mathieu	
Baudy Frédéric	
Blasco Thierry	
Chérel David	
De Jaeger Isabelle	
Dulac Dolorès	
Godin Loïc (à distance)	
Goudin Fabrice	
Henneton Mikaël	
Kabouz Hassan	
Loumi Abdallah	
Maklhoufi Yazid	
Martin Yannick	
Robinet Denis	
Représentants syndicaux au CSE :	
Raphaël Javaux	CFDT
Olivier Richard	FO
Hakim Ouldboukhidine	CGT
Invités : Monsieur Tagzout (Cabinet OSCEA) Monsieur Thomas Bataille (SUEZ. Directeur territoire des activités tri pour la Nouvelle Aquitaine Occitanie)	

La séance est ouverte à 9h00.

Réunion en présentiel et distanciel TEAMS.

Mikaël Henneton est nommé secrétaire de séance.

2. Approbation des procès-verbaux des réunions ordinaires du CSE des 13/07/2022 et 31/08/2022

L'approbation des procès-verbaux des CSE ordinaires du 13 juillet et 31 août 2022 est reporté pour cause d'erreur d'envoi

1. Information / Consultation sur la situation économique et financière

MONSIEUR TAGZOUT : Bonjour à toutes et à tous. Je vais, comme l'a dit madame Zisère, vous présenter une synthèse de nos travaux sur la situation économique, puisque on a eu l'occasion de travailler sur l'entièreté du rapport hier après-midi en réunion préparatoire. Et je pense qu'un certain nombre de questions seront posées pour discuter sur cette situation et surtout sur la suite et les perspectives. En termes d'informations, on l'a dit hier, quelques compléments que vous seront peut-être apporter un peu plus tard. En effet, nous avons des questionnements et nous n'avons pas eu le temps de nous joindre – ce n'est pas des choses majeures – sur des extractions où il y avait peut-être un problème de cohérence entre les deux sources de données. Mais je ne pense pas que ça remette en cause la compréhension générale de la situation économique l'an dernier.

Le slide que vous avez à l'écran reprend les principaux éléments qui ont marqué l'année 2021.

En termes de contexte : 2021 venait après 2020 année de la crise sanitaire. Cette crise sanitaire avait eu un effet assez conséquent, le mot est faible, sur l'activité économique. Et donc 2021 – pas spécialement pour RVE, mais d'un point de vue général – est une année de reprise assez forte de l'activité. Sur RVE on se souvient qu'en terme d'activité la crise sanitaire avait été plutôt appréhendée de façon assez efficace, et vous aviez pu globalement continuer vos missions de service public. Donc en termes de volume ça n'a pas joué énormément. Mais on peut considérer que la reprise d'activité a eu un impact sur vous du fait du prix des commodités, matières premières et énergie – plutôt pour l'électricité en fin d'année. Et donc par ricochets si j'ose dire, ça a joué sur votre économie avec une hausse du prix de l'électricité. Au plan commercial, après une période assez perturbée, assez compliquée, 2021 a été plus calme même s'il y a eu la perte du contrat Esiane, je ne me souviens plus à quel moment vous avez eu la notification de la perte si c'était en 2021 ?

YVES LAMBERT : Fin 2021.

MONSIEUR TAGZOUT : C'était en fin 2021, donc avec un effet par contre sur l'année en cours (2022) en termes d'activité, mais parallèlement à ça il y a eu la prolongation du contrat Ocréal, le renouvellement de Pontarlier. Et puis, même si ça n'était pas dans votre portefeuille, il y a eu, après de multiples péripéties malheureusement pour l'entreprise, la non-conquête du contrat de Nice.

Au plan industriel, l'année a été marquée par des mouvements de périmètres : déjà la fin du contrat de Montauban, donc le rétrécissement du périmètre, et le démarrage des nouvelles installations de Feniix. Si on regarde activité par activité, sur l'incinération, on a une baisse des volumes traités avec des problèmes de disponibilité, notamment à Sausheim, avec des problèmes de démarrage suite aux travaux.

En valorisation électrique, les volumes de vente ont baissé puisqu'on a encore quelques difficultés sur les GTA, mais globalement la hausse des prix a compensé ça. En valorisation thermique on a une bonne année avec plutôt des bonnes conditions climatiques et un certain nombre de facteurs positifs qui ont permis d'accroître l'activité et la performance.

Parallèlement – vous avez sans doute eu beaucoup d'éléments pendant toute l'année – il y a la poursuite – les choses ne se sont pas arrêtées – des chantiers d'outils d'amélioration de la performance opérationnelle, que ça soit le travail sur la réduction des fuites chaudières – avec des résultats qui sont assez probants je trouve en regardant d'autres activités : on est passé de 87 fuites en 2017 à 33 en 2021. Et tout le triptyque « Industrialisation de la maintenance, Fiabilisation des GTA et Déploiement progressif de l'outil d'ordonnancement » – je ne sais pas si on peut l'appeler comme ça – ValoVisio.

YVES LAMBERT : On ne fait pas d'ordonnancement. Ça n'est pas le ValoVisio de la BE, mais comme on a le même nom, il y a beaucoup de quiproquos dans la maison.

MONSIEUR TAGZOUT : C'est le même nom dans la maison dans R&V.

Et au Plan juridique et fiscal il y a les mouvements habituels de rationalisation de l'organisation juridique. Et un événement un peu mécanique, puisqu'avec l'OPA de Véolia, Suez, la maison mère, a été absorbée par Véolia et donc vous sortez du périmètre d'intégration fiscale Suez historique, pour être dans le nouveau périmètre d'intégration fiscale.

De façon un peu plus précise, on a dans le slide qui suit une évolution des tonnages : globalement, même s'il y a une baisse du périmètre de l'UES, il y a une baisse des tonnages traités avec les problématiques que j'ai évoquées tout à l'heure de disponibilité de certaines installations. Ça fait une baisse d'un peu moins de 3%.

Si on regarde un autre indicateur sur l'ensemble RVE, qui est l'indicateur composite suivi par le groupe, on est sur un volume qui ne bouge pas beaucoup. C'est plutôt un bon signe de fonctionnement de la gestion du waste flow et de la volonté du groupe de saturer et d'alimenter au maximum vos installations. En termes de production électrique, on le voit, ça a diminué, d'une part par l'effet périmètre, si on prend Astria de mémoire il est resté deux mois en 2020, janvier février, donc mécaniquement il y a un effet, ça fait deux mois de moins d'activité. Et puis les problèmes techniques sur les GTA. Mais ça a été très largement compensé par la hausse des prix de vente d'électricité. On a un prix moyen sur l'ensemble qui a monté de 16%. Et sur la partie marché libre, on est à 38% déjà, avec un effet qui s'était manifesté surtout sur le 4^{ème} trimestre 2021. Et sur la production thermique, il y a une évolution, et en volume et un mouvement favorable en termes de prix.

En termes de performance globale sur l'OEE, on est en phase avec ce que vous aviez budgété cette année, avec un taux de 87,7, plutôt une amélioration par rapport aux exercices précédents. Avec des situations différentes selon les sites : il y a des endroits où il y a des soucis liés aux démarrages des installations, des incidents techniques.

Si on regarde, c'est des données que je pense intéressante, l'UES est un périmètre d'objet social, mais sur le périmètre de la division valorisation énergétique, on voit dans le slide 6 qu'on a un redressement du niveau d'activité – même si on n'est pas revenu au même Chiffre d'affaires qu'en 2019 avant crise – et un niveau de marge brute qui se repositionne dans la moyenne, en tout cas sur la période des cinq ans que l'on a à l'écran. Et, c'est ce que l'on évoquait tout à l'heure, on a plutôt des volumes globaux qui évoluent relativement peu.

On a vu tout à l'heure une baisse sur la partie incinération. On a une bonne tenue des indicateurs techniques, avec une sensible baisse des fuites chaudières, mais encore des arrêts sinistres sur les GTA et une baisse de disponibilité en termes d'incinération, et puis surtout un effet prix d'électricité et dans une moindre mesure de thermique qui ont permis de compenser ces évolutions défavorables, les problèmes techniques et l'impact de l'inflation sur les coûts de production et les coûts d'assurance notamment et de sinistralité en général. Et puis on a sans doute effectivement, on y reviendra tout à l'heure dans la discussion, des effets liés aux efforts qui sont faits en permanence pour optimiser l'exploitation, dans le cadre spot 2023 (qui prochainement s'appellera sans doute autrement).

On retrouve ça dans l'EBIT qui bénéficie aussi de la baisse des impôts de production. Donc on a une année plutôt bonne pour RVE et aussi pour l'ensemble de R&V avec un effet prix des matières et de l'électricité qui donne de la pertinence au modèle qui est suivi.

En termes d'effectifs – on y reviendra plus largement le mois prochain au moment du CSE consacré à l'info consultation sur la politique sociale – on a des mouvements liés aux pertes de contrats, mais sinon globalement les effectifs évoluent peu.

Sur 2022 : nous n'avons pas encore eu les éléments et les prévisions d'atterrissages. Le début année a été marqué par le gain du contrat de Vesoul et le renouvellement de Pontarlier.

YVES LAMBERT : On a surtout perdu Esiane. On a perdu plus que l'on a gagné !

MONSIEUR TAGZOUT : Oui, vous avez perdu Esiane. La notification a été faite en fin d'année.

YVES LAMBERT : C'est dans les comptes 2022. Ça a tourné jusqu'à fin mars et la fin du contrat a été très intéressante. Ça va se voir en 2023.

MONSIEUR TAGZOUT : À mi-année, on a des émoluments légèrement en retrait du budget, surtout par rapport à la même période en 2021. Surtout sur les données des indicateurs composites. Globalement sur R&V, on voit une baisse des volumes surtout sur les K2. Chez vous ça devrait être plutôt limité puisque l'objectif est de saturer les installations donc d'orienter les volumes sur la partie RVE. Si l'indicateur industriel ne se dégrade pas, tout ça devrait être très largement neutralisé par la poursuite de la forte valorisation des prix de vente d'électricité.

Par contre il y a deux enjeux commerciaux importants pour la fin de l'année : le renouvellement d'Ocréal et de Cristal d'ici la fin de l'année.

En conclusion provisoire et compte tenu de tout ça, les objectifs sur le court terme ne bougent pas. La réussite des reconquêtes de contrats avec sur 2023 peut-être moins d'appels d'offres que dans la période précédente.

YVES LAMBERT : Il va y en avoir plus, il y en a déjà plus.

MONSIEUR TAGZOUT : Donc des conditions économiques favorables, notamment une rémunération permettant au maximum de couvrir les frais d'exploitation – ça c'est la sélectivité, qui n'est pas propre à RVE, mais une ligne directrice du groupe – avec notamment un enjeu important sur Toulouse en 2024. L'arrivée à échéance d'Econotre est en fin 2023, mais l'appel d'offre va sans doute être lancé en cours d'année. Là avec un enjeu, un peu comme Bordeaux, soit je gagne tout, soit je perds.

Donc poursuite du travail d'amélioration des indicateurs opérationnels, réduction des fuites chaudières, industrialisation de la maintenance, fiabilisation des GTA, mener à bien les gros travaux engagés sur plusieurs sites, en particulier sur les contrats de renouvellement, réduire les risques d'incendie avec un gros enjeu sécuritaire dans tous les sens du terme et le coût avec les assurances et autres. Et un plan d'investissement d'une dizaine de millions d'euros sur la période 2022-2024.

Un contexte favorable à moyen terme, mais en forte révolution, complexification, qui cause de nombreux enjeux pour votre entreprise. Une hausse du prix de l'énergie aux alentours du prix spot de 207/230/250€ du MW, avec un effet globalement positif pour les activités de valorisation de Suez, en particulier pour les UVE, même si ce mouvement entraîne un ralentissement de l'économie qui peut avoir sur d'autres aspects, des facteurs défavorables pour certains métiers de la BU.

La question de la fiabilisation des installations, en particulier des GTA, était déjà importante, mais là elle semble encore plus cruciale pour permettre à votre entreprise de tirer pleinement « profit » de cette évolution des prix de l'énergie. Et puis une complexité des risques accrue sur les contrats à terme avec engagement sur les prix de volume – termes des contrats – des interrogations sur les évolutions des règles européennes de fixation des prix d'électricité alors qu'une conférence doit se tenir en fin de semaine pour plafonner le prix du mégawatt, avec comme conséquence – ça n'est pas nouveau, mais ça va être plus important – une volatilité accrue des résultats. Une volonté des pouvoirs publics d'un renforcement sur les investissements sur la valorisation énergétique des déchets et notamment des opportunités sur les installations innovantes comme les CSR. Des évolutions de la fiscalité que vous connaissez, on travaille sur la TGAP.

Un environnement concurrentiel difficile et en évolution avec la montée en puissance de Paprec qui après l'acquisition de Dalkia Waste énergie est devenu le troisième acteur du secteur.

Une agressivité commerciale accrue des petits acteurs sur vos marchés, parce que ça n'est pas des petits Idex et Engie. Des interrogations que l'on peut se poser aussi sur le positionnement général de Véolia après son OPA sur Suez. Et à plus long terme, le changement d'actionnaires dans le cadre du nouveau Suez ne devrait pas remettre en cause le projet de transformation de l'économie de RV France – en gros de rentabiliser ses activités de services et de faire monter en puissance les activités de valorisation. Une position centrale de vos activités dans ce projet qui paraissent renforcées, une volonté affirmée de la Direction du groupe de positionner Suez comme un acteur majeur de la transition énergétique et producteur d'énergie renouvelable, avec au sens large, UVE, Unité de méthanisation des eaux résiduelles et des eaux usées en biogaz, madame Soussan le disait encore ce matin sur BFM Business.

Une disponibilité en tout cas des capacités financières des nouveaux actionnaires à accompagner le développement des infrastructures de valorisation énergétique en France et à l'international. Notamment l'acquisition – ça a été montré par l'acquisition des activités de l'ancien Suez, cédées par Véolia pour satisfaire les exigences des autorités de la concurrence, en déchets dangereux en France et Suez UK qui a notamment une grosse activité d'UVE avec des possibilités de mutualisation, de renouer avec ce qui se faisait jusqu'à l'OPA en termes de gestion de ses activités dans une certaine mesure au niveau européen. Mais il y a des choses à préciser, ce qui sera sans doute fait d'ici la fin de l'année puisque je crois que le mois prochain il y aura, si j'ai bien compris, la feuille de route générale de Suez. Et ensuite les déclinaisons, que ça soit stratégique ou surtout organisationnelle, seront faites dans les BU dans la période qui viendra et donc, dans ce contexte, il s'agit pour RVE de consolider son modèle économique, avec la complexité que j'évoquais tout à l'heure, notamment sur cette position de producteur d'énergie dans un marché en mouvement.

Et d'avoir les hommes et les femmes pour accompagner cette transformation, dans un environnement très impacté par des tensions sur le marché du travail – c'est une tarte à la crème, je fais le tour de beaucoup de boutiques où tout le monde pleure sur la capacité à recruter – et les problématiques liées au pouvoir d'achat dans un contexte d'inflation qui s'avère durable. Voilà ce que je pouvais vous dire.

YVES LAMBERT : Extrêmement bien résumé.

MIKAËL HENNETON : Des compléments de la Direction ?

YVES LAMBERT : Non, comme je l'ai dit, je pense que c'est un très bon résumé. On peut rentrer dans les détails s'il y a des questions.

MIKAËL HENNETON : Des questions ? On passe sur les questions qui ont été établies en préparatoire. La première est en ligne droite des demandes qui vous avaient été faites pendant la commission éco. Plusieurs plans d'actions ont été mis en place pour améliorer la performance de l'entreprise, en particulier l'optimisation des OPEX. On souhaiterait avoir le bilan des gains nets générés par ces axes d'amélioration.

YVES LAMBERT : Il n'y a pas de problème, on suit. La problématique sur 2022, chose que l'on n'a pas forcément vue dans les comptes 2021, c'est que l'on a une grosse inflation des prix, donc des OPEX, donc les gains nets. Je partage, et on doit tous collectivement partager, c'est à dire séparer la partie opérationnelle de la partie économique. Si je me concentre sur la partie opérationnelle, on répondra sur la partie opérationnelle sur les gains de consommation de kilo de bicar à la tonne de déchets ou autre indicateur de ce type-là, pour autant à la fin, économiquement, le bilan à fin 2022 sera négatif, car on peut dire que l'on ne sait pas comment on atterrira exactement, mais on va dire qu'il y a une inflation de nos coûts d'environ 15 à 20% malgré tout, et d'ailleurs ça renforce encore plus les axes de diminution de consommation, et d'arriver à aller vers des consommations de réactifs le plus près possible de la stœchiométrie. Et on a un certain nombre d'engagements de travail en cours là-dessus. L'autre enjeu primordial d'un point de vue opérationnel, mais ça a été très bien dit avant, c'est de continuer à améliorer la disponibilité et fiabilisation des chaudières. Donc ne pas être en panne, et être capable de convertir l'énergie en vente thermique – ça n'est pas le plus compliqué – et surtout en vente électrique, donc continuer d'améliorer la disponibilité des turbines. Et on chiffre les gains de dispo versus X MWh par an supplémentaires. Donc 2021, était une mauvaise année. 2022 : je touche du bois, la disponibilité des turbines sur 2022 devrait être meilleure, et donc ça nous aura fait gagner à la fois du MWh produit et évidemment multiplié par l'inflation des prix de l'économique derrière. Mais encore une fois, nous autour de la table et sur le terrain, c'est d'abord l'opérationnel et les plans de progrès sur ce que l'on maîtrise. Que ce soit l'inflation des prix de vente des énergies ou l'inflation des prix de consommables, on ne maîtrise pas vraiment, et donc il faut rester complètement axés sur les gains de performances opérationnelles et continuer les grandes actions initiées maintenant depuis des années. Comme monsieur Tagzout l'a remarqué, sur les chaudières, ça donne des résultats qui sont plutôt intéressants. Même si 2022 sur les chaudières est un peu plus difficile, mais on s'y attendait. Par contre il reste le gros levier sur les GTA à aller vers la disponibilité à 100% des turbines sur une année, et ça c'est quand même des signes intéressants.

D'autres axes de travail émergent aujourd'hui avec les prix des énergies qui mettent en avant des projets et des intérêts économiques qu'il n'y avait pas forcément avant.

MIKAËL HENNETON : Ne répondez pas à la question 2 en entier avant que je ne vous la pose s'il vous plaît.

Sur 2021/2022, on s'aperçoit – et on le savait – qu'on est très sensibles au niveau des résultats à un effet prix, sur les résultats financiers. Justement la question était : quelles actions mettez-vous en place pour être moins sensible à la volatilité des prix ? Vous y avez répondu sur la question de l'efficience.

YVES LAMBERT : Sur la volatilité des prix, honnêtement, le service achat : historiquement les achats négocient les prix et c'est un peu comme la partie RH, il y a l'offre et la demande. Là on va dire qu'il y a plus de demandes que d'offre, donc c'est plutôt le producteur qui fait à peu près le prix qu'il veut. Et quand je dis ça, c'est exactement ce qu'il se passe. Depuis le début année, le prix de la chaux, le prix du bicar, enfin de tous les réactifs, ça n'est pas compliqué : si on ne paie pas le prix qu'ils ont fixé, les producteurs vont livrer à la boutique d'à côté. Donc la priorité des achats aujourd'hui, c'est vraiment d'assurer qu'on aura des camions qui arriveront sur les usines quand on en a besoin. J'aurais tendance à dire que le prix on le subit et il est multiplié par 2, par 3, par 4. C'est assez impressionnant.

BELLA ZISÈRE : C'est pour toutes les entreprises. Ça n'est pas que chez nous, les services achat dans d'autres entreprises, pour les connaître un peu, font face à cette même problématique. Donc ça n'est pas que l'on se débrouille mal chez nous, juste pour reprendre ce que dit Yves, mais c'est la réalité du marché. Et effectivement on n'a pas une marge de manœuvre énorme sur la fixation du prix, sur trouver moins cher, donc ça c'est une constante avec laquelle on vit actuellement.

YVES LAMBERT : Donc la priorité des achats aujourd'hui est d'assurer l'approvisionnement. Ils sont même plus approvisionneurs qu'acheteur. Les temps changeront et on reviendra vers la normalité dans quelques mois, peut-être quelques années. Par contre la conséquence aujourd'hui, je l'ai dit déjà tout à l'heure, c'est globalement l'inflation de nos coûts à la fin de l'année, coûts OPEX et GER. Ça impacte aussi l'ensemble de nos OPEX de on va dire entre 15 et 20%.

La difficulté est qu'on n'a pas forcément dans les formules d'indexation des prix de traitement des clients, voire des éléments contractuels, le miroir dans les coûts et dans la capacité qu'on a à aller voir les clients et à appliquer automatiquement cette inflation des coûts dans le coût de traitement. On a des contrats aujourd'hui dont c'est un sujet depuis le début de l'année. Je dois dire que c'est très compliqué de faire bouger les lignes quand le client a un prix plafonné avec une augmentation de 2%, il nous dit : « non, c'est le contrat, c'est comme ça ». Quand on dit que l'on a 20% d'augmentation, et que comment on fait pour bouger ça sachant que c'est contractuel, et que ça n'est pas évident d'arriver à faire bouger les clients là-dessus. Donc on a un vrai sujet de décalage des formules d'indexation avec une autre réalité économique. L'inflation est beaucoup portée par le coût des énergies qui impacte fortement et défavorablement sur les coûts et nous impacte évidemment fortement sur les chiffres d'affaires vente, pour autant qu'on soit capable de vendre.

Voilà le bilan, mais encore une fois restons concentrer sur nos coûts et maîtrisons nos coûts, et donc un vrai sujet c'est : comment on peut arriver dans cette situation à faire bouger les lignes et à recalculer des indexations de prix de traitement. Ce point-là est pour nos clients déléguant. Pour nos clients externes,

les tonnes tiers, je dirais que c'est plus facile car il n'y a pas de formule d'indexation ; c'est un prix qu'on va fixer et de l'argumentation commerciale annuelle pour dire aux clients : les coûts augmentent de 20% on augmente les prix de 20%. Ça n'est pas fait parce que les clients sont bien au courant aussi qu'il y a une valorisation énergétique, donc il y a la valeur du déchet et le pouvoir énergétique du déchet qui a aussi plus de valeur aujourd'hui qu'hier.

MIKAËL HENNETON : Justement sur la délégation de service public et les formules d'indexation, a-t-on eu des DSP qui ont été révisées favorablement ou aujourd'hui toujours pas de réussite auprès des clients ?

YVES LAMBERT : Il y a un petit sujet juridique, puisqu'il est interdit de modifier une indexation de prix après une adjudication. On ne peut pas modifier une formule d'indexation de prix qui a été figée dans l'appel d'offres, sinon la concurrence pourrait venir dire qu'on a fait des modifications et que ce n'est pas l'appel d'offres initial. Donc il faut trouver d'autres solutions pour compenser, si on peut, cet écart et c'est un vrai sujet de fond avec des index qui ne correspondent à rien. Historiquement c'est l'inflation des coûts salariaux, l'inflation des indices de manufacture, mais ça ne représente pas du tout l'évolution des coûts que l'on subit aujourd'hui.

Pour répondre à la question directement et simplement, non on n'a rien réussi à modifier, mais ça n'empêche pas de continuer à discuter.

MIKAËL HENNETON : Il y a également des perspectives économiques qui sont en train d'être revues à la baisse. Comment vous évaluez le risque pour l'entreprise ?

YVES LAMBERT : Ça a été dit dans le rapport d'OSCEA de Monsieur Tagzout tout à l'heure. C'est à dire qu'on a une activité globale Suez, forcément ça aura un impact, on le voit sur les tonnages reçus globalement à traiter qui sont en baisse et ça ne se voit pas sur l'activité RV Énergie parce que le wasteflow compense. Encore une fois, c'est ce que je vous dis tout le temps, vous ne pouvez pas regarder juste RV Énergie, parce qu'évidemment RV Énergie est protégée par la politique groupe de saturation des usines, mais par contre les volumes globaux cette année, si on additionne le stockage plus les UVE, c'est beaucoup, beaucoup, moins de tonnes. Et l'analyse est toujours un peu complexe. Mais on va dire en analyse simplifiée et sans trop se tromper qu'effectivement la consommation – il y a les clients industriels aussi, il n'y a pas que les tonnes d'OM mais l'activité industrielle est plutôt molle, voire à croissance 0 pour la fin de l'année. La croissance certainement sur l'année 0, de ce fait, on voit les volumes diminuer. Ça n'impacte pas et ça ne devrait pas impacter parce qu'avant de vider les K2 on a un peu de marge, mais ça va impacter globalement les résultats économiques de Suez RV France. Et sur RVE on a cet avantage, mais par contre je dirais que ça nous oblige parce que ça nous oblige à avoir des usines opérationnelles et pour pouvoir conserver la rentabilité et l'améliorer évidemment, mais à minima conserver la rentabilité de l'activité.

MIKAËL HENNETON : Ça a été traité dans le rapport, et hier encore je crois que Sabrina Soussan le rappelait, mais au niveau de RVE, quel bilan fait-on de la politique de sélectivité des contrats ?

YVES LAMBERT : Ça ne se voit pas la sélectivité, parce que vous ne voyez que ce que l'on n'a éliminé. Il y a une certaine sélectivité, on essaie de mettre des critères les plus objectifs possibles, mais ça n'est pas évident parce qu'il y a de temps en temps des enjeux subjectifs, des enjeux commerciaux qui ne sont pas uniquement au périmètre de l'activité. On verra dans le rapport d'activités du mois par exemple, on a répondu à un appel d'offres sur Limoges, on y a répondu parce qu'il y avait un autre appel d'offres concomitant et avec une cible commerciale qui n'était pas forcément l'UVE, même si on aurait pu la gagner. Il y a aussi des enjeux qui nous dépassent.

Sur l'activité propre, l'idée c'est quand même d'aller vers des contrats où il y a un intérêt de vide de four, puisque c'est une partie de l'économie et d'accès à des capacités de traitement. C'est à dire que quand j'ai un client qui commercialise toutes ses tonnes, qui sature l'installation, je ne peux pas faire de business complémentaire, donc je ne peux pas proposer à mes clients industriels des solutions de valorisation énergétique, donc c'est un facteur qui est intéressant, plus il y a de vide de four, plus c'est intéressant. On a évoqué tout à l'heure Toulouse, c'est une zone sur laquelle il y a beaucoup de vide de four aujourd'hui, on verra l'appel d'offres, ça n'est pas sûr qu'il y en ait autant. Ça c'est un des critères. Après l'autre critère un peu plus subjectif, mais qui doit être un minimum opérationnel, c'est quelle capacité on a eu à travailler commercialement le client des mois ou des années avant et pas au dernier moment quand l'appel d'offres sort. Parce que sinon c'est un contexte : où est ce qu'on est commercialement suffisamment bien implanté pour pouvoir avoir des chances de conquête. En général les reconquêtes, jusqu'à présent, on n'a jamais pas répondu sur une reconquête – ça arrivera peut-être d'ailleurs parce qu'il y a des endroits aujourd'hui sur lesquels on se pose des questions – donc il y a effectivement des critères sur lesquels on essaiera dans le futur d'être un peu plus clair et à appliquer derrière pour la sélectivité des appels d'offres. Mais il y a un certain nombre d'appels d'offres cette année où on n'est pas du tout été répondre pour les UVE.

MATHIEU ANDREOLETTI : Il y a quelques temps vous nous disiez un taux de marge à 8%, c'est toujours d'actualité ou pas ?

YVES LAMBERT : J'espère que je n'ai jamais dit ça. Un taux de marge à 8%, déjà il faut s'entendre sur les critères financiers. Si on parle marge, c'est sous-entendu marge brute, donc la marge brute doit être bien plus élevée que ça. Il y a des critères financiers qui ont toujours existé, on a une validation de toutes les offres avant remise au client, qui doivent respecter effectivement un certain nombre de critères financiers. Le critère de 8% c'est l'EBIT/CA qui jusqu'à présent est référent, il n'y a pas que celui-là, mais entre autres. Ça dépend des activités. Puisqu'il y a des activités plus ou moins à risques, il y a des critères financiers qui peuvent être adaptés à l'activité et qui peuvent aussi être adaptés – mais c'est la décision de la Direction générale éventuellement de revoir des critères un peu plus à la baisse – aussi en fonction de la taille et de l'enjeu du contrat. Si j'ai un contrat, je prends Noidans donc Vesoul, c'est 40 000 tonnes mon enjeu économique est faible, mais je ne vais pas forcément déroger à des critères. Quand je vais demain répondre à une usine de 400 000 tonnes, j'ai forcément dix fois plus d'enjeux, là on peut accepter éventuellement une dérogation de 0,5%, 1% peu importe, à un critère pour pouvoir garantir à la fin un résultat en masse pour un montant plus élevé. Ça c'est la Direction générale qui autorise ou pas les dérogations dans les remises d'appel d'offres.

MIKAËL HENNETON : Sur le rapport remis, sur les fiches sites, on constate une baisse des frais de personnel d'exploitation sur beaucoup, mais vraiment beaucoup, d'établissements. Quelles en sont les causes ? Hors effet covid.

BELLA ZISÈRE : Peut-être moins de déplacements pour formation, quelque chose comme ça pendant la période covid. Ça c'est une certitude. Qui dit moins de déplacement, c'est moins de frais de repas etc. Globalement les frais de personnel pendant les périodes de confinement et annexes et pendant plusieurs mois après – parce qu'on a eu beaucoup de mal à redémarrer donc ça a mis du temps – ont globalement baissé, mais partout pas seulement chez RV énergie. En dehors de ça, on n'a pas baissé le personnel, on n'a pas baissé les dépenses volontairement en lien avec le personnel sur les sites. Donc moi je n'aurais pas d'autre explication que celle-ci. La politique de formation post covid étant restée aussi plus sur le distanciel que la période avant covid.

MIKAËL HENNETON : Et ça uniquement expliquerait des écarts à moins 7 moins 10% ? Ça paraît gros.

YVES LAMBERT : De quels coûts on parle ?

MIKAËL HENNETON : Du coût personnel.

BELLA ZISÈRE : Ça paraît énorme effectivement.

YVES LAMBERT : Les sites ne se déplacent pas beaucoup. On pourrait dire au siège...

BELLA ZISÈRE : Sur les sites toutes les formations qu'on fait en distanciel de plus en plus, c'est la politique. Mais 7%, il y a peut-être eu un peu moins d'intérim pendant la baisse d'activité. Globalement on n'est pas l'activité la plus consommatrice de l'intérim, mais il y en a eu encore moins en période de baisse de tonnages post confinement. En dehors de cela il n'y a en tout cas pas de politique de diminution de frais de personnel sur RV Énergie.

YVES LAMBERT : C'est pour ça que je dis qu'il n'y a pas de diminution de personnel ni d'effectif.

BELLA ZISÈRE : Hors effet périmètre. Donc après les coûts de personnel sont plutôt des coûts fixes hors intérim qui peut être une petite variable d'ajustement, très petite chez nous puisque on n'est pas très consommateur d'intérim.

YVES LAMBERT : On peut regarder.

BELLA ZISÈRE : On va regarder.

MIKAËL HENNETON : Justement dans cette comparaison, si vous avez la possibilité de nous faire l'évolution du coût de personnel par rapport aux charges d'exploitation et par rapport au Chiffre d'affaires. Qu'on puisse avoir une évolution aussi finalement plus claire des salaires.

BELLA ZISÈRE : Les salaires augmentent avec les NAO, vous les connaissez, on peut le redonner, les délégués syndicaux les connaissent, on va dire puisqu'eux l'ont négocié.

MIKAËL HENNETON : Et puis parce que vous avez un effet turn-over et pyramide des âges. Bien sûr qu'on peut considérer que via les NAO les salaires seraient linéaires et augmentent, par contre avec les effets de mouvement du personnel, pas forcément en termes de masse salariale.

BELLA ZISÈRE : Avec les effets de périmètre, on a clairement une légère baisse du nombre d'ETP, donc ça, ça expliquerait au global, si on ne ramène pas au nombre de personnes.

YVES LAMBERT : La question était site par site. En global ça s'explique, mais site par site, si on voit une baisse générale sur tous les sites, c'est un peu plus étonnant.

MIKAËL HENNETON : Ce n'est pas tous les sites.

MONSIEUR TAGZOUT : Il peut y avoir des régularisations.

YVES LAMBERT : Il faut regarder.

BELLA ZISÈRE : On va regarder, mais effectivement hors frais déplacement pour formation ou autres, je ne vois pas d'explication comme ça.

YVES LAMBERT : Je ne pense pas que ça soit ça.

MIKAËL HENNETON : Justement c'est les frais généraux administratifs, la question porte sur les principaux facteurs de la baisse en 2021, les évolutions prévues en 2022 et la future politique sur les frais généraux et l'impact sur RVE et une potentielle mutualisation avec d'autres entités, si elles sont envisagées ou non ?

YVES LAMBERT : On verra dans le tableau. Globalement sur les frais généraux de cette année 2022, on va être en dépassement par rapport au budget, globalement, on ne voit pas effectivement aujourd'hui de baisse des frais généraux. J'ai zappé deux trois trucs hier, mais on sait qu'un des enjeux du groupe c'est d'arriver à baisser les frais généraux, qui avec l'effet périmètre plus restreint, ont finalement en pourcentage augmenté. On dépasse aujourd'hui les 12% de frais généraux, ce qui est très, très, très, élevé. Mais c'est les frais généraux. Qu'est-ce que c'est les frais généraux de RVE : c'est la Direction de RV Énergie, donc les directeurs d'usines sont dans les frais généraux, les directeurs de territoire, je suis dans les frais généraux, la Direction technique est dans les frais généraux.

BELLA ZISÈRE : Il y a aussi la prestation externe.

YVES LAMBERT : Ça c'est le premier point. Le deuxième, c'est les prestations externes. Honnêtement, enfin depuis quelques années, on a plutôt développé la Direction technique et plutôt réduit le recours aux prestations externes que l'on a plutôt internalisées, c'était un des objectifs pour internaliser du

savoir-faire. C'est le deuxième axe, je ne suis pas inquiet là-dessus, même si on a par exemple le projet ValoVisio qui s'est fait – c'est du Suez, c'est externe pour nous dans les comptes – avec 3S. Donc le projet ValoVisio impacte un peu les coûts forcément, mais encore il ne va pas être en frais généraux puisqu'il va être en OPEX. Donc on a globalement moins de prestation externe qu'historiquement il y a quatre ou cinq ans, et le troisième, c'est des frais de siège, ce que l'on appelle des frais de domiciliation, donc la vraie structure de corporate, avec les structures RH, Communication, Juridique, Finance, qui sont effectivement la structure du groupe Suez qui répartit en fonction des chiffres d'affaires, les frais généraux, je dirais « les vrais frais généraux ». Ce n'est pas que nous, la Direction de l'activité de RV Énergie, on ne soit pas des vrais frais généraux, on pilote ça aussi, mais là-dessus on est stable globalement. Donc la diminution des prestations externes c'est aussi pour la Direction technique qui assure des prestations. Par exemple sur les Bref, on a fait nous même beaucoup d'études et ces études plutôt que les sites les paient à des prestataires externes, on a mis en place un système de prestations de services de la DT vis à vis des sites, et que l'on refacture. Donc la DT refacture ses prestations comme si c'était un prestataire externe. On se le fait entre nous et, de ce fait, ça maîtrise les frais généraux, car c'est bien une prestation de type OPEX et non plus des frais généraux, des frais de structure. Donc on est globalement sur de l'activité en propre maîtrisée. Et donc effectivement il y a ce sujet plus général au groupe de maîtrise des frais généraux – plus que de maîtrise de diminution – des frais généraux puisque c'est un objectif clairement affiché.

MIKAËL HENNETON : Dernière question : les objectifs de l'accord d'intéressement vont-ils être atteints ou pas ? Comme l'obligation d'affichage n'est absolument pas respectée depuis des années.

YVES LAMBERT : On produit le document quand même. Je ne sais pas si on l'a produit pour fin août encore.

MIKAËL HENNETON : Attendez, on va poser la question simplement. Ils ne sont pas préparés. Qui a son tableau de bord affiché sur son site sur l'atteinte de l'intéressement ?

YVES LAMBERT : Deux. Donc le document arrive à la direction du site. Il reste une petite maille à traverser. Pour répondre sans polémique là-dessus, vu de nos structures, le document est produit. On va rester sur la question "Est-ce qu'ils seront atteints ?", je ne les ai pas tous en tête : en tous les cas, vous verrez que la partie économique sera atteinte, c'est certain sauf gros pépins d'ici la fin de l'année, mais il ne nous reste que trois mois donc il n'y a pas de raison. Le travail a été bien fait donc les trois derniers mois seront à l'image des neuf premiers. La partie performance énergétique et GTA : on est à peu près au budget, on verra les chiffres tout à l'heure, mais je crois qu'on est bien. La partie thermique : on l'est un peu moins, mais l'un balance l'autre, donc on sera au rendez-vous sur la partie énergétique. On a moins de tonnes – mais comme on n'a pas d'objectif sur les tonnes, mais seulement sur la partie énergétique – on est au rendez-vous sur la partie énergétique, c'est un effet certainement du pouvoir calorifique moyen qui fait que l'on traite moins de tonnes, mais la partie énergie est bonne. Pour les sites – ça dépend des sites, mais en global – on est au-dessus du budget pour l'instant, pas de beaucoup et malgré un été compliqué qu'on verra tout à l'heure. Sans rentrer dans les détails, je pense que la majorité des critères seront atteints sauf malheureusement le bonus sécurité.

MIKAËL HENNETON : D'autres questions ?

BELLA ZISÈRE : On a le bloc social le mois prochain. Il aura peut-être des sujets sur personnel, recrutement, masse salariale, formation, etc.

MIKAËL HENNETON : Par contre sur l'aspect consultation. Vue quand même la communication compliquée, au niveau des documents, l'envoi tardif du rapport, on vous propose de remettre l'avis au CSE d'octobre en même temps que la consultation sur l'orientation stratégique et bloc social.

BELLA ZISÈRE : Je veux juste faire préciser. Cela veut-il dire que vous n'avez plus de question à la Direction, mais qu'en revanche vous avez besoin de délai supplémentaire pour formuler un avis et que vous souhaitez le rendre en même temps que l'avis sur les autres blocs de consultation au prochain CSE ? Il n'y a pas de question supplémentaire sur ce bloc ?

MIKAËL HENNETON : Pas de question supplémentaire hormis les éléments qui ont été demandés notamment sur les OPEX et sur la partie coût salarial.

BELLA ZISÈRE : C'est noté. Donc pas d'objection de la Direction pour reporter l'avis au mois prochain.

MIKAËL HENNETON : Et on va remercier le cabinet OSCEA pour le travail.

MONSIEUR TAGZOUT : Merci à vous et au mois prochain.

BELLA ZISÈRE : Je vous propose de continuer l'ordre du jour hors consultation portant sur Econotre puisque monsieur Bataille descend à 11h. Il est 10h12 donc si pas d'objection de votre part, on continue l'ordre du jour et on revient au point 3 à 11h, à l'arrivée de monsieur Bataille. Est-ce que ça vous convient ?

MIKAËL HENNETON : Pas d'objection.

4. Désignation du représentant de proximité du site de Valo'Marne

MIKAËL HENNETON : *Suite à des candidatures multiples, la désignation du représentant de proximité du site de Valo'marne est reportée au mois prochain, le temps d'organiser une consultation électronique.*

BELLA ZISÈRE : Merci c'est noté.

5. Modalité de désignation du représentant de proximité du site d'Oréade

MIKAËL HENNETON : *Suite à la démission de son mandat du représentant de proximité du site d'Oréade nous allons lancer à la suite de ce CSE un appel à candidature sur ce site.*

BELLA ZISÈRE : Très bien, vous nous en tiendrez informés comme d'habitude.

6. Information sur l'activité de l'UES SUEZ RV Energie

YVES LAMBERT : Je suis désolé, mais je l'ai finie tard hier soir.

Donc au dernier CSE, je vous rappelle qu'il n'y avait pas de clôture fin juillet, donc je vous avais donné les très grandes tendances.

Là vous avez une vue sur juillet et août et les résultats à fin août sur la partie économique et les indicateurs. Donc sur les deux mois, comme je vous l'ai dit au point précédent, on est en léger retrait sur les tonnages par rapport à l'objectif au budget. Globalement en retrait, on n'est pas très loin de l'objectif avec néanmoins un été compliqué sur certaines usines, que ce soit en termes de fonctionnement chaudières, fonctionnement des usines de façon générale, fonctionnement des GTA.

Les faits marquants

- **TONNAGES : 643.8 KT tonnes traitées en juillet & août, -5.0KT vs V1**

- **ACTIVITÉ : Portée par la valorisation électrique, mais d'importants sinistres sont à signaler**

Recensement des sinistres / arrêts non planifiés : 4025h sur les lignes , 3255h sur les GTA (dont 860h chez Evna)

- Arrêt(s) GTA : 3 255h d'arrêts dont Evna (860h – incident terminé depuis le 02/08), Lamballe (679h – lié au sinistre), Valoeure (307h – problème vibrations), Oréade (288h – problème turbine), Valomarne (147h)
- Fuite(s) chaudière(s) : Meuse (x2), Oréade & Uvéa
- Autres ANP :
 - Lamballe (689h), filtre à manche / encrassement / réfractaires
 - Valomarne (508h), fortes températures & intempéries qui ont perturbé les ventilateurs d'air primaire & les automates électriques
 - Faucigny (336h), rupture d'alimentation cycle vapeur et problème de combustion (sur le volet trémie)
 - Cristal (293h), casse de la grille & grenailage nécessaire
 - Sausheim (280h), enchaînement de petits arrêts : casse du trommel, électrofiltre sur traitements de fumées bouché, problèmes mécaniques...
 - Novalie (267h), casse de la grille & problème raccordement EDF/RTE

Electricité : Envolée des prix avec un prix moyen sur nos ventes SPOT de 398€/MWh en juillet et de 458€/MWh en août. Il était de 185€/MWh en juin dernier.

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
PV mensuel	77,50	91,67	80,66	63,82	81,75	63,82	106,56	119,88	120,36	155,88	163,25	163,25
PV cumu	77,50	84,71	83,28	78,88	79,46	77,07	82,07	87,92	92,10	100,02	107,00	112,76
MW couverts	61	70	68	58	63	58	75	81	80	85	88	88

- **COMMERCE :**
 - Conquête de Limoges : dossier non retenu

Là vous avez la liste de tous les événements notables. Si on commence par les GTA, on a eu beaucoup d'heures d'arrêt sur l'été. À noter un point positif, donc la fin de l'incident de la panne du GTA d'Evna qui a redémarré tout début août, il a fait quasiment 4 mois d'arrêt.

Le site de Lamballe : là arrêt du GTA, mais lié à l'arrêt de l'usine de façon générale.

Valo'Eure avec le problème de vibration et de casse du dernier étage de la turbine, qui a été réparé depuis et qui fonctionne avec un étage de moins depuis la semaine dernière ou il y a deux semaines, je ne sais plus exactement. Une panne relativement limitée en conséquence sinon ça aurait pu être un peu inquiétant. Je rappelle pour ceux qui n'ont pas la mémoire, que pour Valo'Eure c'est la troisième grosse casse de turbine. Avec les deux premières, on avait mis en place des actions donc on a premièrement vérifié que ça n'était pas la même cause – les deux premières, c'était des retours d'eau liés à un problème de design du retour de vapeur – là il semble que ce ne soit pas cette cause, même si on n'a pas vraiment d'explication à l'instant t.

Oréade et Valo'Marne sont en complément.

On verra le détail des fuites chaudières. On a eu quatre fuites chaudière.

Et les ANP, les arrêts non planifiés. On a eu une longue période d'arrêt sur Lamballe, un gros problème sur le fonctionnement du site de Lamballe. Pas mal de problèmes aussi sur le site de Valo'Marne, le problème électrique, le problème aussi de chauffe du variateur de vitesse qu'on a mis trois semaines à réapprovisionner, donc un fonctionnement pas très bon de Créteil sur l'été.

Divers problèmes rencontrés sur les sites Faucigny et Cristal, vous les avez sous les yeux.

Globalement des sites ont compensé, parce que quand on liste le nombre – on verra le détail après des arrêts non planifiés, on est quand même très élevé sur l'été – dans le même temps, ça veut dire que les sites qui ont bien fonctionné ont compensé. On verra aussi que l'OEE était en retrait sur l'été, mais globalement à fin août on reste au budget.

L'autre point – je vous ai complété par rapport à la question du CSE précédent – donc on a sur l'été les prix du spot, donc la partie non couverte de notre électricité, donc non pré-vendue, qui a vu des prix élevés sur l'été en juillet août, avec deux événements principaux, le prix des énergies et le gaz – qui est le driver principal de l'augmentation des prix – et un été chaud – donc un besoin d'électricité pour les climatisations – avec un parc nucléaire qui n'était pas au top et qui n'est toujours pas au top d'ailleurs et qui fait que les prix ont globalement monté. Et en dessous, vous avez le tableau de l'année 2022. Donc les prix de vente mensuelle. Et le prix de vente cumulé – c'est la deuxième ligne – on a le prix de vente cible à la fin de l'année en décembre 2022. Aujourd'hui on a un prix de vente de 112€, sachant que pour les prix de vente mensuelle des derniers mois, on voit bien que sur l'été, on a commencé à monter sérieusement en juillet août et en septembre/octobre/novembre ça continue de monter ; on reviendra après sur les aspects qui ont été évoqués tout à l'heure sur la régulation de ces prix. Vous avez ensuite les MW en puissance couverte, on raisonne par MW multiplié par le nombre d'heures de fonctionnement et vous avez des MWh, donc les taux de couverture, c'est un pourcentage. On voit que l'on a quand même un taux de couverture assez élevé, ce qui est bien d'un côté et la non-couverture devient un risque, ça a été évoqué tout à l'heure, puisque j'ai potentiellement des prix élevés, mais se couvrir aujourd'hui pour bénéficier des prix élevés nous expose aussi à une panne et à devoir racheter à un prix non maîtrisé puisque on ne sait pas exactement quel sera le prix réel dans les semaines et les mois à venir. Vous avez globalement la photo à date sur les couvertures électriques.

Dernier point – j'ai mis ça dans commerce – donc notre dossier n'a pas été retenu sur Limoge.

Je ne l'ai pas mis parce qu'il n'y a rien d'officiel aujourd'hui, mais je peux dire où on en est sur Cristal : on a été convié à une mise au point de marché il y a dix jours. Ça ne présage pas du résultat de la décision de la commission d'appel d'offres, mais en général la mise au point du marché c'est plutôt bon signe – sauf s'il y a clash ou problème juridique parce que ça peut être ça, une non-attribution de marché ça arrive. Ça veut dire que l'on a un dossier qui retient l'attention du client.

Sur Ocréal, on a remis la dernière offre lundi cette semaine avant midi, mais le client s'est réservé la possibilité de demander une dernière offre. Donc on va attendre dans les semaines qui viennent les résultats de l'appel d'offres d'Ocréal.

Ça va aller vite parce que le contrat se finit au 31 décembre également donc il y a un pas de temps rapide.

Le retour officiel de Cristal est attendu pour fin octobre.

MATHIEU ANDREOLETTI : Plus précisément pour Ocréal ? Juste pour savoir parce qu'il va y avoir la période de tuilage donc en fait on attend le client, le client n'a pas de dead line de réponse ? C'est fin d'année ?

YVES LAMBERT : Ocréal, le client a la possibilité de prolonger encore pendant six mois. Puisqu'il a déjà prolongé, on n'espère pas, ça ne serait pas bon signe s'il veut prolonger parce que s'il repart avec Suez, il n'y a pas besoin de tuilage, il est fait. S'il repart avec quelqu'un d'autre, on a potentiellement ce risque, ça sera un risque même si on aura six mois de plus de contrat, mais on ne se consolera pas avec ça. Mais aujourd'hui on peut activer parce que ça a été pré négocié, il a possibilité d'étendre six mois de plus.

MATHIEU ANDREOLETTI : Mais la réponse officielle c'est bien en fin d'année ?

YVES LAMBERT : Non avant fin d'année.

MATHIEU ANDREOLETTI : Mais on n'a pas de date de réponse ?

YVES LAMBERT : Je ne l'ai pas en tête là, mais c'est octobre novembre. Ça va arriver. Parce qu'effectivement officiellement il y a un tuilage, il n'est pas obligé de prolonger, il peut faire un tuilage de deux mois avec un concurrent. Ça va arriver rapidement, je pense qu'au prochain CSE, on devrait avoir quelques news.

MIKAËL HENNETON : On n'a plus de problématique avec le protoxyde d'azote ?

YVES LAMBERT : Si on a toujours des problématiques avec le protoxyde d'azote. D'ailleurs j'avais demandé suite à une question d'un CSE, je l'avais demandé, mais je pourrais la remettre parce qu'ils m'ont envoyé les statistiques d'évolution. En fait c'est stable. On suit le nombre d'explosions grâce à l'outil Valo'visio. Et j'avais posé la question à l'équipe Valo'visio, quand on a eu la question au CSE. En fait c'est stabilisé. On en parle moins parce que l'être humain est comme ça, il s'habitue à tout, même au pire. Il y a aussi parce qu'il y a eu du travail sur les maintenances des grilles pour fiabiliser la tenue des grilles. Donc il y a une meilleure fiabilité des grilles qui a été mise en place par soit des matériaux, soit on a soudé, vous connaissez mieux que moi ce qui s'est fait sur le terrain, mais globalement le nombre d'incidents est le même, mais les conséquences sont moindres.

FRÉDÉRIC BAUDY : Il y a Bourgoin aussi ?

YVES LAMBERT : Bourgoin il y avait encore – c'est pour cela que je suis arrivé en retard – un débrief de la deuxième audition hier. Comme on dit les auditions se passent toujours bien. Mais Bourgoin c'est un peu plus tard. Le marché est courant 2023, ça n'est pas au 1^{er} janvier, donc il y a un délai plus long. Oui on est en course sur Bourgoin. On est très prudent maintenant sur les conquêtes, on est face à Véolia, comme d'habitude on fait une bonne copie, mais il y a des éléments comme je disais tout à l'heure dans les critères de sélectivité, il y a le critère proximité commerciale qui est important.

Ce que vous avez maintenant à l'écran c'est l'OEE : vous avez le graphique. À fin août on reste en avance par rapport au budget. On a perdu un peu d'avance. Et si on résume dans les trois critères, on voit qu'on

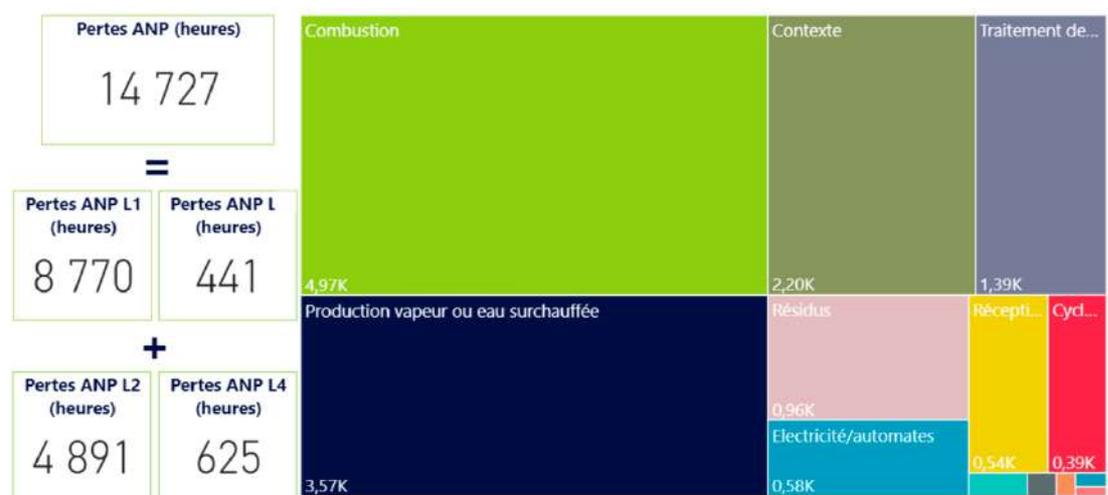
a une perte de disponibilité de 1%. C'est en particulier si vous voyez bien la partie jaune, c'est les arrêts non programmés, je vous ai fait un zoom supplémentaire après, qui est en écart par rapport au budget. On a vraiment plus d'arrêts non planifiés qu'on compense par le facteur d'usage donc le taux de charge moyen des sites.

Après c'est le détail des arrêts non planifiés. Je ne vais pas commenter le détail, vous le lirez. Mais on voit effectivement – c'est marqué en rouge – une poursuite de la dérive. Par rapport à l'année dernière, on a beaucoup plus d'arrêts non planifiés sur l'été que prévu et que les années passées. Je l'ai déjà dit ça se matérialise, vous avez le chiffre, la quantification, de ce que l'on a vu tout à l'heure. Par contre sur les arrêts programmés, on est toujours bien en maîtrise, il y a quelques décalages d'arrêt, mais on a mis en place et on a commencé à se partager et on le mettra dans les objectifs 2023, il y a pas mal de sites où on a commencé à travailler sur la maîtrise et la diminution des arrêts programmés. Comme vous m'avez déjà posé la question, je vous le redis avant que vous me posiez la question si vous avez oublié la réponse, c'est tout en assurant la maintenance à faire. Donc ça n'est pas en diminuant la maintenance prévue donc la maintenance nécessaire, mais simplement en travaillant sur l'organisation interne et externe aussi avec les sous-traitants, donc il y a des résultats très, très, probants en particulier sur les sites de l'Ouest qui ont travaillé cet axe là en 2022. On va générer sur toutes les usines, et on voit qu'on a une marge de manœuvre assez conséquente de l'ordre de 10% si on arrondi les chiffres de temps d'arrêt, ce qui est énorme en termes de productivité derrière. Donc il y a un vrai travail à faire là-dessus aussi, et quelque chose qui n'est pas forcément si compliqué que ça, même si forcément quand on vient sur un site et on lui dit « tu vas diminuer de 10% ton arrêt programmé », on commence par nous dire « ça n'est pas possible ». C'est comme ça que ça s'est passé ailleurs, je peux citer tous les sites de l'Ouest, ceux qui sont sur les sites le savent, ça a donné des résultats très probants, donc ça sera un axe fort de 2023.

ANP DETAIL

Janv à Août

Répartition des causes liées aux pertes ANP - YTD :



ANP : Arrêt non planifier en milliers(k)

On a le détail des arrêts non planifiés. Les carrés de couleur ça veut dire où on a les arrêts non planifiés majoritairement et les pertes associées en tonnage. Donc le sujet sans trop de surprise, la partie

combustion et la partie chaudière. Le contexte c'est la grève du printemps qui pèse beaucoup dans les comptes. Après c'est un peu plus morcelé, vous avez les zones de pannes non planifiées. C'est aussi ces zones de travail. Donc continuons à travailler là-dessus pour arriver à diminuer les volumes.

GLOBAL



Vous avez le tableau général. Qu'est-ce qu'on voit, ce qu'on s'est dit : en retard sur les tonnes, en avance sur la production électrique, en retard sur la production thermique. C'est la continuité de ce que l'on avait sur les mois précédents, il n'y a pas d'événement particulier, vous avez juste l'ensemble des indicateurs et vous avez en haut et à droite du graphe l'évolution de l'OEE en 12 mois glissant, donc pas sur l'objectif de l'année. Donc on voit, ça a été dit, on l'avait bien vu en 2021, un réel décollage de la performance de l'OEE ; et on voit cette courbe positive d'amélioration continue maintenant et j'espère qu'on arrivera à atteindre les besting class, comme on dit en bon français, donc les références. Mais maintenant il va falloir qu'on parle anglais, puisque vous avez compris UK revient. Donc nos amis des UVE de UK qui sont la référence, qui sont bien meilleurs que nous en termes de performances, et qui sont souvent mis en avant dans l'analyse des chiffres français.

Hier j'étais à Carhaix, on peut voir que même des petits sites anciens ont des performances notables. Rien n'est perdu et on va continuer de progresser, mais step by step et étape par étape, sans vouloir aller trop vite, mais dans la grande continuité. C'est l'objectif.

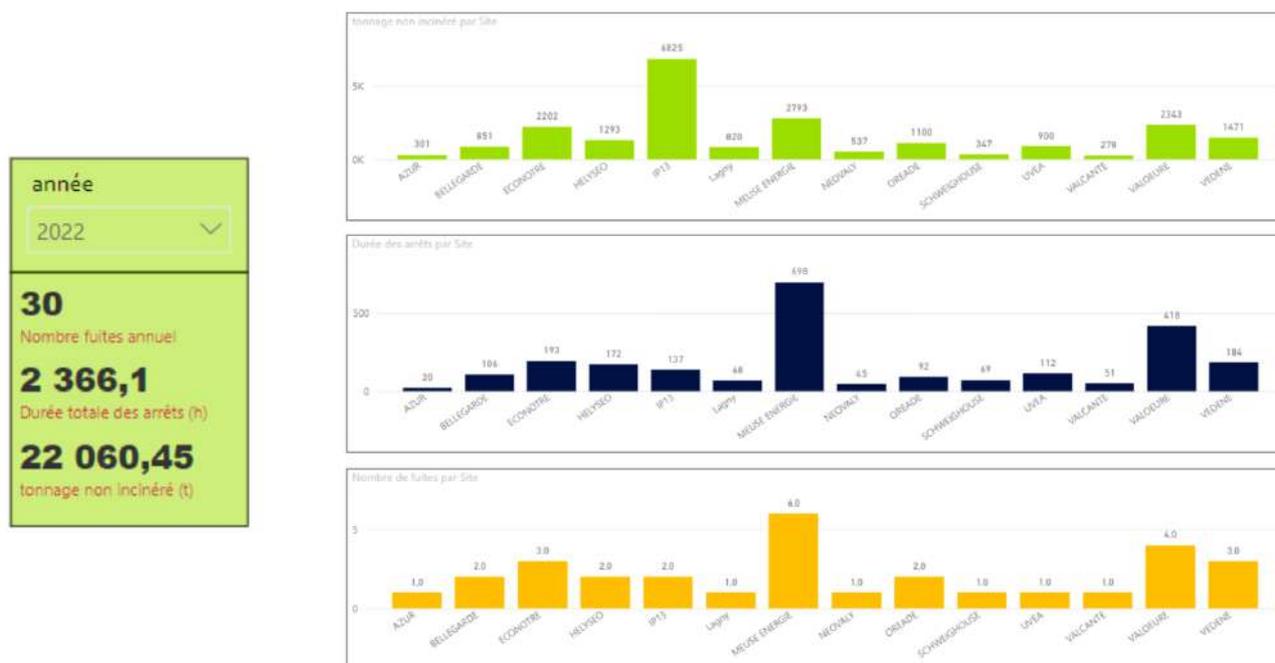
MATHIEU ANDREOLETTI : Si on a un retard sur les chiffres c'est parce que on n'a pas pu les traiter, parce que les usines étaient à l'arrêt ? Ce n'est pas juste qu'il nous en manque ?

YVES LAMBERT : Oui c'est ce que l'on a dit, on il ne manque pas de déchets. L'objectif si je prends l'exemple d'Oréade et de l'arrêt, c'est aussi de gérer différemment les arrêts, pour mieux gérer les fosses dans les phases d'arrêt. On a les déchets parce que le waste flow nous approvisionne, par contre quand on en a trop, pendant les arrêts en particulier, on détourne et ça, ça, coûte très cher. Donc il y a un gros travail aussi pour ne pas détourner pendant les arrêts, et donc de gérer différemment la préparation

d'arrêt et ça a été le cas sur Oréade. Je n'ai pas le chiffre en tête, mais on a été bien meilleur que prévu et que d'habitude sur le détournement des tonnes pendant les arrêts. Ça ne marche pas tout le temps partout, mais c'est l'enjeu. Sur Lamballe par exemple avec la panne de l'été, on a été obligé de détourner. Ça, ça coûte cher.

Total annuel 2022

—



Graphique 1 : Tonnes OM non incinéré durant la période de fuite chaudière par site concerné sur l'année en cours

Graphique 2 : Nombres d'heures d'arrêt lié aux fuites chaudières par site concerné sur l'année en cours

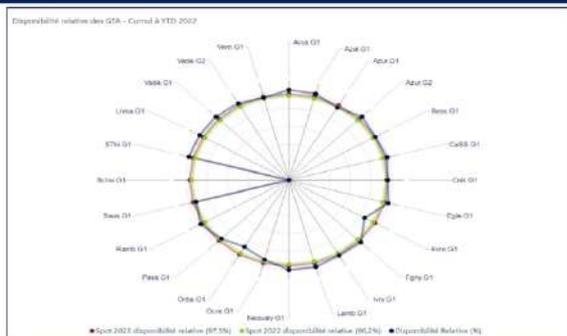
Graphique 3 : Nombre de fuite chaudière par site concerné sur l'année en cours

Chaudières. Je vous l'ai évoqué, vous avez une situation de juillet avec deux fuites sur le site de Meuse. Et vous avez le tableau du mois d'août. Oréade et Uvea, une fuite sur chaque site sur le mois d'août. Après vous avez le tableau de synthèse. La synthèse de l'année : donc trente fuites depuis le début de l'année. La répartition et au total 22 000 tonnes de traitement perdues. Sachant qu'on voit sur le cumul glissant, le graphe en haut à gauche, on voit le plus bas qu'on ait eu : on était à 38 en février 2022, et qu'effectivement depuis le début de l'année, on a une remontée – c'est la courbe en pointillés rouges. C'était la cible 2023 de 34 fuites, et donc on voit effectivement qu'on a une inversion de la tendance avec ces derniers mois pas mal de fuites sur nos usines. Quand on regarde le graphe que j'ai présenté avant, c'est un sujet qu'on va évoquer après, on a six fuites uniquement sur le site de Meuse. Sur trente ça veut dire 20%. Malheureusement ça n'est pas une surprise. On a eu pas mal de problème sur Valo'eure, avec des problèmes sur le surchauffeur que l'on considère aujourd'hui maîtrisés puisqu'il y a eu quand même quatre fuites.

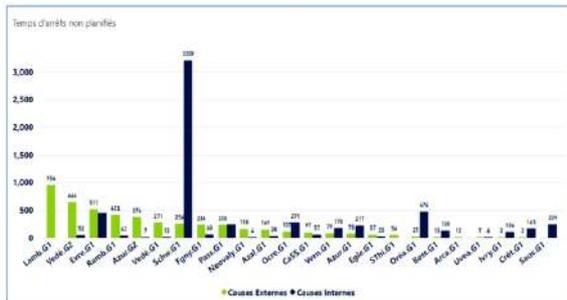
On a deux/trois sites : Vedène et Econotre aussi sur lesquels on a un nombre de fuites anormalement élevé par rapport à l'objectif et la tendance habituelle. Donc on a quelques sites où il faut travailler. Je dirais que le sujet Meuse, la résolution se fera. On sait que c'est la fin de l'usine et donc on aura ça à

subir jusqu'au moment où on arrêtera. Et sur les autres, on traite le problème d'abord. Le sujet du surchauffeur de Valo'Eure doit être réglé et on ne devrait plus avoir de panne.

Disponibilité et répartition des arrêts – Janvier 2022 à Août 2022



Cause des ANP GTA > à 24h



- AZUR T1** : Fuite d'huile servo-vérin MOOG de la VFR
- BELLEGARDE** : Déclenchements lors de la mise en service, essais régulation soutirage et nbreux pbs capteurs vibration
- EVREUX** : Blocage de la vanne ECHAP turbine + casse d'ailettes de la roue 6
- HAGUENAU** : Fuite sur le circuit d'huile + rupture pignons transmission ppe attelée suivi de vibration ligne d'arbre HP. Machine à l'arrêt depuis le mercredi 9 mars 2022. RES le 1^{er} août 2022.
- OCREAL** : Détérioration paliers turbine suite à un dysfonctionnement ppe de graissage ultime secours lors d'un black
- OREADE** : Mauvaise connexion sur un transformateur d'intensité (T1) dans la boîte à bornes alternateur
- PASSY** : Incident sur tête de raccordement transformateur élévateur. Arrêt du 05/01 au 14/01.
- VERNEA** : Explosion de transformateur de potentiel de la cellule départ GTA. Arrêt du 20/04 au 27/04

***ANP GTA** : Arrêt Non Planifié des Groupes Turbo Alternateur

***Cause interne** : arrêt GTA lié à une avarie de l'équipement / **Cause externe** : arrêt GTA lié à un élément exogène (ex : coupure de courant, manque vapeur...)

Sur les GTA. J'ai déjà évoqué précédemment, on a simplement les graphes avec la différence et les détails des événements ... Vedène, Oréade, Azalys, Valo'Eure, Lamballe. Avec des pannes plus ou moins conséquentes. En termes d'objectifs : la dispo relative : on est à 95,4 et on a un objectif à 96,2. On est légèrement en deçà. La fin de l'année normalement est meilleure puisque les turbines tournent.

Vernea j'espère que l'ouverture de la turbine qui peut donner quelques signes d'inquiétude va bien se passer et qu'on pourra la redémarrer.

Sinon à date, le sujet est réglé partout puisque je l'ai dit tout à l'heure, Valo'Eure, la turbine a redémarré. Même si elle tourne avec un peu moins de rendement puisque le dernier étage n'est plus en place. À part la petite inquiétude qu'on peut avoir sur Vernea – je n'ai pas fait la simulation, mais on devrait atteindre l'objectif 2022 – donc on a un meilleur fonctionnement globalement que l'année dernière.

Après vous avez les sujets sur les déclenchements : on voit qu'on progresse et qu'on est meilleur que 2021. Légère amélioration, une progression donc, il faut que l'on continue à travailler sur les déclenchements de turbine. Déclenchement de turbine = une usure prématurée ou plus rapide. Il faut absolument qu'on arrive à ça. Et le suivi des arrêts non programmés sur les turbines également, ça fait partie, on l'a dit tout à l'heure sur les axes d'amélioration, du plan spot 2023 : d'arriver à avoir moins de pertes liées à ça, ce qui est globalement le cas, donc qui se traduit par plus de mégawatt heure produits. 95,4 vous avez après la somme de tous les ANP de plus de 24h des GTA de l'année pour indication.

On se rapproche de la cible, de l'objectif 2022 et j'espère qu'on y sera.

Last but not least, le bilan financier à fin août. Je l'ai dit tout à l'heure les voyants sont au vert. Ça a été dit par le rapport, on est largement porté par le prix de l'énergie qui impacte très favorablement les

comptes. Si on enlève l'écart de prix de l'énergie, par rapport à ce que l'on avait au budget, on est pratiquement au budget économique, vous ne le voyez pas là, mais c'est moi qui vous le dis. On est à peu près à la performance. On est avec des sites qui sont en avance et des sites qui sont en retard. Mais la performance opérationnelle est presque en ligne, au budget.

On va regarder les charges de structure, par rapport au budget on est à 1,1 millions de plus, on a 24,4 millions de charge de structure par rapport à un budget à 23,3, donc on est à un écart significatif. Donc c'est pratiquement 5% de charges de structure supplémentaires. Donc on a un vrai sujet pour arriver à maîtriser ces coûts.

Si on va sur la partie **résultats financiers**, donc l'EBIT qui est dans l'accord d'intéressement – même s'il est retravaillé. Donc on est en cumul à 32,886 millions en EBIT pour un budget à un peu moins de 17 millions. On est en avance de 16 millions sur un budget de 17 millions. Vous voyez l'impact économique très fort des prix du marché de l'électricité. Comme je l'ai dit, c'est positif, mais il ne faut pas que l'on soit amenés à racheter de l'électricité parce que, vous l'avez vu dans le tableau précédent, on vend de l'électricité en moyenne à 160€ du MW, mais si on avait une panne aujourd'hui, le prix doit être à 500€/MW. Si on va en novembre ou décembre, on va le racheter à plus de 1000€ le MW, donc ça peut aller très, très, vite en sens inverse. Donc on a un impératif de bon fonctionnement des usines pour ne pas avoir à pénaliser et c'est colossal, c'est des facture fois 10 ou fois 20. Une panne d'une journée d'une turbine sur un site dans les trois mois qui arrivent, on peut dire que sur le site concerné on a un chiffre d'affaires nul sur le mois. S'il y a une journée, deux journées, trois journées, autant dire... c'est positif, mais par contre on n'a vraiment pas droit à la panne, parce que ça va très vite dans un sens mais ça peut aller très, très, très vite dans l'autre sens. Donc **fiabilité, fiabilité, fiabilité**, il n'y a que ça à retenir sur la fin de l'année 2022. Et sur 2023 ça sera le même topo.

Je ne sais pas si vous avez des questions ?

Je m'aperçois que j'ai oublié de faire le bilan en sécurité, j'ai fait ça trop vite, j'étais vraiment trop en retard.

MATHIEU ANDREOLETTI : Il y a un point 10 à l'ordre du jour.

YVES LAMBERT : Sur les aspects sécurité, à fin août, on a eu deux accidents de plus, monsieur Robinet et les membres de la CSSCT présents vont m'aider. Et malheureusement on en a eu beaucoup au mois de septembre, on en a quatre de plus. Le 15 août on était à deux accidents, aujourd'hui à date on est à huit ou neuf accidents. Avec en particulier un accident grave sur le site de Cosynergie qu'on avait évoqué au CSE précédent. Et deux accidents malheureusement, je ne sais pas si on y revient après dans la partie, mais on a évoqué dans la commission CSSCT des accidents, tous les accidents sont évitables, mais il y a des accidents qui paraissent plus évitables que d'autres, de non-respect des bonnes pratiques et des règles. Et une dérive ou un écart à la cible élevé à fin septembre. Je ne sais pas s'il y a des questions particulières par rapport à ça, mais je m'aperçois que j'ai oublié de mettre les chiffres. On a un TF qui était à fin août autour de 7, mais on va passer à un TF à deux chiffres, supérieur à 10, à fin septembre.

MIKAËL HENNETON : Pas de question ?

THIERRY BLASCO : Je voulais revenir sur le sujet du protoxyde d'azote. Des actions de caractérisation ont été faites sur les quais de déchargement, notamment sur Valo'Marne. Quelles conclusions peut-on en faire ?

YVES LAMBERT : Je ne connais pas les résultats de l'étude de Valo'Marne. Je sais que ça a été fait, mais j'imagine qu'elle n'est pas très différente de celle qui avait été faite précédemment sur Ivry. En fait, on fait remonter les problèmes au client. Après je ne sais pas, je ne connais pas les résultats, donc je ne peux pas vous répondre exactement. À part les faire remonter, c'est une responsabilité du client, qui fait remonter à la collecte et finalement aux usagers. C'est une action à faire, mais il ne faut pas se faire trop d'illusions sur les effets. Les seuls effets réels auxquels nous on pousse et qui malheureusement ne sont pas suivi d'effet par les pouvoirs publics, c'est à la source. Il faut réglementer à la source. Je pense que vous comme moi, si on se balade dans les rues, on voit des bouteilles. C'est devenu un fléau d'un point de vue de la santé et quelque chose avec laquelle les autorités se sont habituées également. Rien n'est fait sur le fond pour arriver à gérer le sujet à la source.

MIKAËL HENNETON : On a cette problématique là, mais on le subit. L'entreprise a quand même une obligation de sécurité, en tout cas de moyens, vis-à-vis des salariés. Est ce qu'on a eu des évolutions de process ou de procédures sur tout ce qui nécessitait des ouvertures de four ?

YVES LAMBERT : Une étude a été lancée par le SVDU pour matérialiser les impacts et les risques en termes de surpression dans les fours, selon les différentes géométries des fours. Je n'ai pas eu de retour, il faut dire qu'on n'a plus de bureau du SVDU depuis un moment parce que la personne qui s'en occupait est malade. Là je ne sais pas, quand on aura les résultats, on pourra en parler. Effectivement les risques, c'est les risques d'intervention et même de visualisation dans les fours. Donc, chaque site a mis en place une procédure pour la vigilance d'intervention. Je ne sais pas si ça se formalise sous forme de procédure ou pas, mais l'idée c'est d'intégrer ce risque dans les interventions.

MIKAËL HENNETON : D'autres questions ?

7. Information sur l'évolution de la situation du site de Meuse Energie

BELLA ZISÈRE : Le point suivant concerne l'évolution de la situation du site de Meuse Énergie. On devait informer le CSE au fur et à mesure. Mais en plus, nous avons reçu comme vous, en tout cas comme la délégation de la CFDT qui en est destinataire, une lettre ouverte des salariés de Suez RV Meuse. On va vous répondre avec notre degré de connaissance à date. Effectivement il y a des questions auxquelles on a une réponse plus précise qu'à d'autres. Je vais commencer par celles auxquelles je peux répondre plus facilement. En disant en préambule, et Yves complétera, que l'étude est encore en cours et prend un peu plus de temps que prévu à la base. Ce qui explique le non-retour à ce stade au CSE, ni pour une information plus officielle ou encore moins pour une information consultation, puisque le projet n'est pas suffisamment avancé pour envisager l'une ou l'autre des démarches. En fonction des résultats d'ailleurs, il y a aura oui ou non besoin d'une consultation du CSE, j'espère pouvoir vous répondre très prochainement. Donc sur les hypothèses envisagées qui effectivement sont encore à l'étude et qui sont en lien avec les premières questions, c'est-à-dire : *que va devenir le site, quelle est la forme programmée éventuelle de l'arrêt de l'activité de l'incinération, est-ce que le site va devenir centre de transfert OMR*

et/ou DASRI. Ces trois questions sont liées, l'étude est encore en cours. Notamment l'hypothèse effectivement d'un centre de transfert est étudiée avec beaucoup d'attention et n'est pas finalisée à ce stade. Le traitement des DASRI qui peut continuer, dont on peut avoir la continuité potentiellement dans une certaine mesure, est encore à l'étude de faisabilité. Et à ce stade, nous ne pouvons pas vous en donner la conclusion puisqu'elle n'est pas faite. Et vous comprendrez que la fin éventuelle de l'activité d'incinération, je dis bien éventuelle, si on devait partir vers cette hypothèse, en dépend. Vraisemblablement, sachant qu'on est déjà fin septembre, je sais qu'il y a eu des hypothèses autour de la fin de l'année que vous auriez entendu, pas de manière officielle, mais vous les aurez certainement entendues par ci par là, ce timing en tout état de cause ne me paraît pas pertinent aujourd'hui. Je ne vois pas comment, même si l'étude était finalisée dans deux semaines, on pourrait dire qu'on est en mesure opérationnelle de prévoir une fin d'activité – ce qui est loin d'être l'hypothèse finale – à la fin de l'année. Ce n'est pas une échéance probable, pour répondre aux questions de timing et de ce que va devenir le site. Je sais que ça n'est pas une réponse satisfaisante, mais c'est tout ce que l'on peut vous dire à ce stade. Donc ce n'est vraisemblablement pas le 31 décembre, si c'est la date que vous aviez de manière officieuse. Ce n'est pas la date annoncée officiellement par la Direction. Pour démentir un peu ça ne paraît pas tenable. Sur les hypothèses donc transfert ou DASRI, c'est en cours d'étude et l'idée c'est d'avoir le moins d'impact possible sur l'activité, en tout cas dans la durée, et le moins de perte d'emplois suite à des changements opérationnels dans la façon d'opérer le site. L'idée c'est d'avoir le moins d'impacts possible sur les emplois et les contrats de travail des salariés qui sont sur le site actuellement. Delà combien d'emplois seront conservés et à quelles conditions, je ne peux pas vous dire à ce stade ce qui va être décidé, mais l'idée c'est effectivement d'en préserver le maximum, à condition qu'on arrive opérationnellement à maintenir l'activité parallèle du site.

Les salaires seront ils identiques ? C'est une question complètement hypothétique à laquelle je peux répondre très facilement, dans l'hypothèse où les salariés restent chez nous et restent sur le site même si les tâches de certains – je parle vraiment de manière très hypothétique pour répondre avec le maximum de précision, encore une fois ça n'est pas une information, ça n'est pas une consultation, c'est une discussion– de toutes façons, il est évident qu'il n'y aura pas de changement salarial de ce fait, tant qu'ils ont leur contrat de travail chez Suez. Ça n'est pas comme ça qu'on procède, ça n'est pas comme ça qu'on opère, donc les conditions contractuelles salariales ne peuvent pas évoluer du fait du changement des tâches annexes, ça c'est plutôt facile comme discours et c'est plutôt un point légal. Je ne peux pas vous dire sur quels critères et comment, c'est vraiment trop tôt. Si le moment venu, on est suffisamment avancé et le projet démontre une nécessité de consulter le CSE, ce qui n'est pas encore le cas, on pourra à ce moment-là, le cas échéant si le moment vient, vous parlez de critères, mais c'est vraiment trop tôt.

Les salariés qui le désirent seront-ils prioritaires en réemploi pour ceux qui voudraient intégrer la nouvelle usine, peu importe qui remporte l'appel d'offres ? Donc je vais vous parler d'un point de vue juridique très hypothétique, ne le prenez pas comme un projet réel de Suez. si admettons il y avait un appel offre pour construire une nouvelle usine et ça n'était pas Suez qui le remportait, de manière très théorique et après consultation avec les équipes juridiques, pas juridiques sociales RH, mais juridique au sens large, il n'y a pas de possibilité d'imposer du point de vue purement légal je parle, une clause de priorité de réembauchage pour les salariés Suez. Ceci étant dit et au-delà du juridique, ça paraît être du bon sens, je ne vois pas comment celui qui remporterait d'une manière très hypothétique un appel d'offres, si ça n'était pas Suez et s'il y avait un appel d'offres, ce qui n'est pas du tout une certitude, comment il

pourrait faire abstraction de la réalité du bassin d'emploi, de la réalité des salariés qui étaient sur ce site auparavant, ça va au-delà de l'imposition légale. Du point de vue strictement juridique, pour des raisons que je ne vais pas détailler – il y a une explication juridique longue – ça n'est pas quelque chose qui est possible de mettre par écrit dans les obligations. Je continue.

Serons-nous toujours salariés Suez transférés à la collectivité pendant l'activité du centre de transfert et de banalisation des DASRI ? : hypothétique une fois de plus, si on partait vers cette hypothèse et si c'était opérable, et si et si... évidemment les salariés seraient toujours Suez dans cette période transitoire, ils ne seraient pas à la collectivité. Ils resteront chez nous. C'est comme les questions de salaires, c'est des évidences.

YVES LAMBERT : Je ne pense pas que la collectivité va embaucher qui que ce soit.

BELLA ZISÈRE : *Donc que vont devenir les salariés en CDD ?* Il y a actuellement un CDD qui reste en CDD. La fin de CDD n'est pas prévue pour tout de suite et un autre salarié qui est en CDD qui arrive à échéance, la personne en question va rester sur l'usine et collaborer comme avant ; de manière différente, mais dans le respect de la législation, je ne vais pas vous donner les détails, il sera dans l'usine dans le respect de la loi, mais effectivement dans un cadre contractuel un peu différent. On a vu ça avec les équipes juridiques, on sait que c'est primordial pour la continuité de l'usine donc on l'assure.

Pouvez-vous nous assurer qu'un accord verra le jour sur le même modèle que l'ancien accord de mobilité, un accord favorisant à l'ensemble des salariés concerné et contraint par une réorganisation ?

Je vais répondre de manière un peu prévisible pour vous j'imagine. Ce n'est pas une question, c'est plus une revendication. Telle que je la lis. Une revendication qui reste très hypothétique, c'est à dire si on devait partir vers une transformation de l'usine qui amènerait à des suppressions des emplois – ce qui n'est pas du tout le projet sur lequel on vous consulte aujourd'hui – est ce que on pourrait d'ores et déjà s'engager sur l'application de l'accord qui est arrivé à échéance et qui n'est plus en application. Tout ce que je peux vous dire c'est que la Direction restera très attentive quelles que soient les hypothèses et le mode opératoire retenu, qu'on en reparlera le moment venu, mais que nous sommes conscients de notre responsabilité en tant qu'employeur et on fera ce que l'on peut. Ceci n'est pas un engagement évidemment, c'est trop prématuré. Je répète juste que en tant qu'employeur on est conscient que nous avons des salariés à qui on doit des informations et à qui on doit une visibilité et que, de toutes manières, quel que soit le projet retenu, et le sujet, on doit accompagner. Mais je ne pourrais pas et je ne souhaite pas faire un engagement sur quelque chose de très hypothétique et sur un accord qui de toutes façons aujourd'hui n'est pas en vigueur. Donc ce n'est ni oui, ni non.

J'ai répondu point par point, je comprends que la situation est inconfortable pour les collaborateurs, je le reconnais, je le comprends je n'en suis pas heureuse moi-même en tant que DRH. Je ne peux pas donner davantage de précision et je ne peux pas parler autrement qu'au conditionnel. On s'efforcera de revenir vers vous très rapidement. S'il y a des messages à retenir, c'est que de toutes façons, ce n'est pas à la fin de l'année, là tout de suite ; que on fera tout pour assurer la continuité au maximum avec les hypothèses opérationnelles qu'on est en train d'étudier et de pousser et de challenger pour que ça continue autant que possible ; et que derrière l'échéance 2024-2025 et tout le projet dans la globalité est encore à l'étude.

À part de dire que je regrette aussi de ne pas pouvoir répondre aujourd'hui avec davantage de certitudes, je ne peux pas ajouter grand-chose.

Monsieur Huss et monsieur Thierry Lamotte retourneront voir les salariés pour répondre de leur côté à la lettre ouverte puisque c'est avant tout eux qui ont besoin de réponses, on le comprend.

DENIS ROBINET : Madame Zisère de quel document vous parlez au juste ? Le point est mis à l'ordre du jour, mais il n'a pas été porté à la connaissance de l'ensemble des membres du CSE.

BELLA ZISÈRE : Juste pour vous répondre monsieur Robinet. Le point a été porté à l'ordre du jour avant même de recevoir ce courrier puisque de toutes façons nous nous sommes engagés à donner au fur et à mesure toutes les informations dont nous disposons sur le projet de Meuse. Donc c'est quelque part indépendant et on a failli même changer l'ordre du jour, après la réception du courrier pour d'avantage de précisions, mais finalement on ne l'a pas fait. Donc nous avons, enfin nous, mon équipe : monsieur François Huss et l'équipe de Yves, monsieur Nicolas Requier et Joël Longueville ont reçu un courrier, dont je vous ai cité les questions, qui s'appelle la lettre ouverte. Il se trouve qu'il y a une organisation syndicale, la CFDT puisque c'est public, c'est pour ça que je fais référence et je nomme, qui a également été destinataire de ce courrier. C'est les salariés qui ont décidé à qui ils envoient, ils ont envoyé à la Direction opérationnelle, à la Direction RH et à une organisation syndicale, je ne fais pas d'ingérence, je ne saurai pas vous expliquer pourquoi l'une et pas l'autre etc. Ça n'est pas mon sujet, mais je l'ai reçu en tant que Direction RH et monsieur Lambert en tant que Direction opérationnelle.

DENIS ROBINET : Je rappelle quand même que nous sommes en CSE, que je ne remets pas en cause le fait que les salariés se soient adressés à la CFDT, à une organisation syndicale, le problème n'est pas là. C'est que nous traitons un sujet qui est mis à l'ordre du jour du CSE et l'ensemble des élus n'ont pas connaissance de ce courrier en dehors des questions que vous avez citées. On aurait peut-être aimé avoir au moins le document sous les yeux pour que l'on puisse en prendre connaissance en tant qu'élus. On est bien au CSE, on n'est pas dans les organisations syndicales.

BELLA ZISÈRE : Tout à fait. Donc moi effectivement je vous ai lu à voix haute, et c'est comme ça que je l'ai prévu, toutes les questions avec les réponses et par courtoisie j'imagine que l'organisation syndicale destinataire partagera avec les collègues le contenu de la lettre ouverte ou pas. En tout cas, elle n'est pas destinée au CSE, monsieur Robinet.

DENIS ROBINET : Oui, mais le point est quand même abordé en CSE et vous y faites référence à travers toutes les questions des salariés. C'est simplement en ce sens. Ce n'est pas une remise en cause par rapport à la CFDT. C'est parce que le point est à l'ordre du jour du CSE.

BELLA ZISÈRE : Le point est indépendant. Le point était antérieur à la réception de la lettre, mais puisque la lettre m'a permis de structurer ma réponse, donc je vous ai cité toutes les questions avec mes réponses.

MIKAËL HENNETON : Le plus simple ce serait peut-être que le RS CFDT en fasse la lecture.

BELLA ZISÈRE : J'ai fait la lecture des questions.

MIKAËL HENNETON : Des questions oui, mais pas du préambule.

BELLA ZISÈRE : On prend 2 mn, pas de problème, monsieur Bataille patientera, il fait partie de notre Direction RV Énergie. Je vous laisse faire la lecture du préambule avant les questions que j'ai citées et auxquelles j'ai répondu.

RAPHAËL JAVAUX : Lecture de la lettre ouverte des salariés du site de Suez RV Énergie Meuse :

Messieurs, nous vous adressons ce courrier et prenons la parole afin de vous alerter de la tension sociale existante sur le site de Meuse Énergie. En effet cela fait des mois que la Direction nous promet des réponses avec des échéances qui n'aboutissent jamais, si ce n'est que sur d'autres dates buttoirs, sans plus d'informations concrètes. Nous connaissons notre site, les problématiques liées à son exploitation, ou aux pannes récurrentes et à sa vétusté. Nous sommes conscients de tout cela, mais soyez conscients également de nos attentes légitimes de réponses sur nos avenir professionnels à quelques mois de la fin d'activité de valorisation énergétique des ordures ménagères. Nous vous demandons une seconde de vous mettre à notre place, à celle de nos familles et de l'état psychologique induit par cette attente quant à l'avenir incertain qui se dessine au fil des mois. L'heure est aux décisions. Nous entendons tout et son contraire avec des incohérences en termes d'échéance, de timing etc.

Nous avons besoin de réponses éclairées dans les plus brefs délais. Nous attendons de la Direction qu'un accord voit le jour reprenant dans les mêmes mesures celles de l'accord Suez RV France sur les modalités dans un contexte de réorganisation ayant un impact sur l'emploi du 12 février 2018 échu au 28 février 2021, afin de valoriser dans les mêmes conditions le personnel acceptant la mobilité dans un contexte de recrutement tendu pour l'ensemble de l'UES ainsi que les clauses applicables au licenciement. Nous attendons beaucoup du prochain CSE - qui est aujourd'hui 28 septembre 2022 - afin d'être éclairés sur l'avenir du site et de son devenir ainsi que sur nos avenir personnels. Au vu des réponses qui seront apportées lors du prochain CSE – qui a lieu ce jour, une assemblée générale du site tiendra lieu afin de décider ou non d'un mouvement social. Nous entendons bien-sûr privilégier le dialogue, mais soyez conscients que cette situation invivable qui nous impacte ne peut durer.

Ci joint la liste des questions non exhaustives, cette liste est longue et reflète le manque du niveau d'informations à ce jour.

BELLA ZISÈRE : Sur les questions, j'ai répondu tout à l'heure dans la mesure du possible. Une fois de plus, je regrette vivement cette situation pour les salariés et leurs familles que je comprends. Ce n'est jamais des sujets faciles. Nous apporterons davantage de clarté. Une fois de plus si ça prend autant de temps, c'est pour avoir le moins d'impact possible sur les salariés qui sans doute sont attachés à leur site, ne sont pas tous mobiles. Enfin pour ceux qui sont mobiles il n'y a pas de sujet vu le nombre de postes que l'on a sur RV Énergie, on sera plutôt ravis. On minimise, on temporise, et on fait en sorte que ça soit le plus neutre possible. On a noté leur revendication concernant l'application, je ne parle pas de l'accord, mais ce qui a été appliqué auparavant, même si je n'ai pas répondu et je n'ai pas pris d'engagement à ce titre. Et au prochain CSE, j'espère on pourra donner une information plus claire. Monsieur Lamotte et monsieur Huss seront avec les salariés, si ça n'est pas aujourd'hui, monsieur Lamotte viendra cette semaine.

RAPHAËL JAVAUX : Vous me confirmez Monsieur Lamotte c'est bien le manager de la transition ?

YVES LAMBERT : Oui, oui, c'est le chef de projet.

RAPHAËL JAVAUX : Parce qu'apparemment il aurait annoncé sur le site qu'il y avait un contrat de continuité N+1 qui avait été signé il y a quelques mois pour la prolongation en 2023.

YVES LAMBERT : Un contrat de quoi ?

RAPHAËL JAVAUX : Continuité d'exploitation de presque un an qui a été signé il y a quelques mois.

YVES LAMBERT : Non je pense qu'il y a un raccourci. Rien n'a été signé. La seule chose qui existe en 2023, c'est un des trois contrats commerciaux aujourd'hui, mais c'était le contrat d'origine donc les tonnes du syndicat de Bar-Le-Duc à traiter jusqu'à fin 2023. Mais c'est le traitement sans obligation de moyens, seulement une obligation de résultat.

RAPHAËL JAVAUX : Oui, que ce soit par incinération ou transfert.

YVES LAMBERT : Exactement.

RAPHAËL JAVAUX : C'est ce qui a bien été dit. Et apparemment la présidente de la Communauté de communes aurait envoyé un courrier à Suez au mois d'août qui est resté sans réponse.

YVES LAMBERT : Elle a peut-être envoyé un courrier. Je ne sais pas.

BELLA ZISÈRE : Ça n'est pas arrivé jusqu'à nous manifestement.

LOÏC GODIN : Le point, c'était une information non ? Donc je vous demanderais de nous fournir un document reflétant le projet, puisque là finalement, on n'a pas de document hormis une intervention du Représentant Syndical CFDT, à laquelle vous avez pu répondre en amont par un listing de questions. Donc je souhaiterais avoir au moins une présentation du projet, ce que vous envisagez pour le site.

BELLA ZISÈRE : On s'efforce à le formuler avec autant de détails que possible, et j'espère que l'on aura tout le détail d'ici là au CSE du mois d'octobre.

LOÏC GODIN : Merci.

BELLA ZISÈRE : Merci à vous. Donc nous passons au point 3.

3. Information / Consultation sur le projet de mise en place du travail de nuit du Centre de tri d'Econotre

BELLA ZISÈRE : Monsieur Bataille, que vous connaissez déjà par TEAMS je pense, est avec nous pour vous présenter ce projet. Je vous dis juste en parallèle que pour l'accord – puisque c'était l'incertitude jusqu'à

hier soir – je crois que nous avons, monsieur Henneton sous votre contrôle, recueilli les signatures majoritaires hier soir. Est-ce que je me trompe ?

MIKAËL HENNETON : Je ne réponds pas en tant que secrétaire de CSE et pas en tant que DS, c'est juste que les accords sont dans mon bureau. Il n'y a pas d'interférence en termes de mandats. Ils ont été signés hier soir tard et il n'y avait plus personne pour que je puisse les remettre donc ils sont encore là-haut pour potentiellement la dernière signature.

BELLA ZISÈRE : C'était juste pour éclaircir. Mais en tous cas à ce stade, il a recueilli l'accord majoritaire.

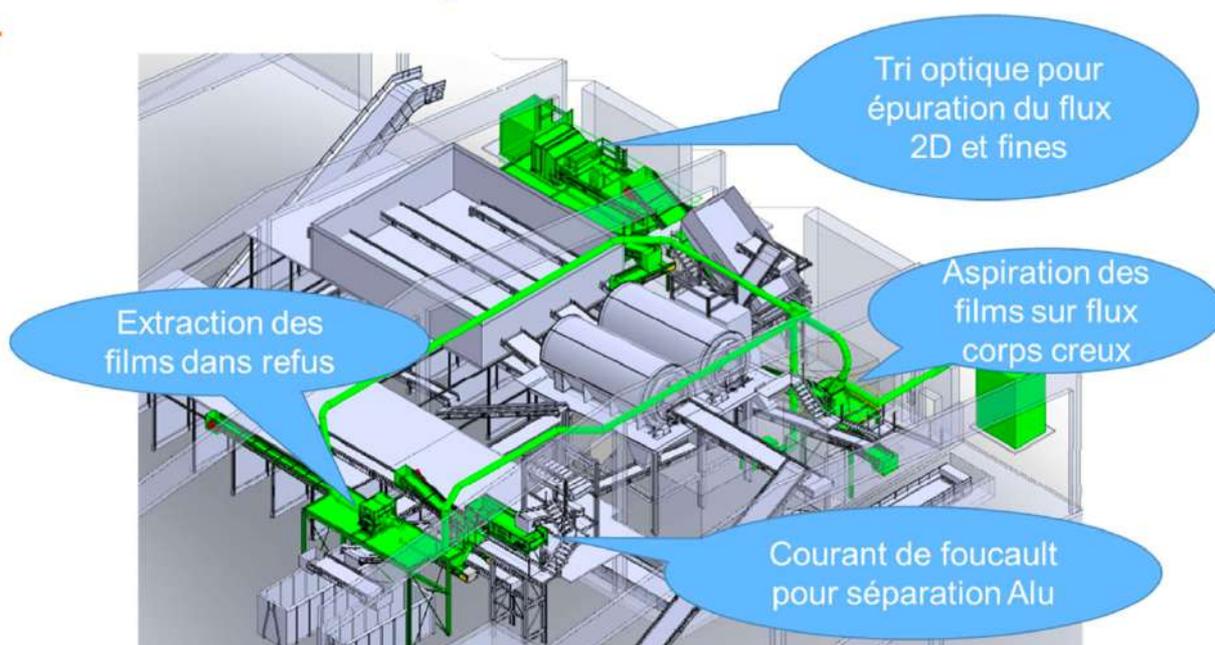
THOMAS BATAILLE : Bonjour à tous. Merci de m'accueillir dans cette assemblée. C'est mon premier passage, je ne connaissais pas tout le monde visuellement.

BELLA ZISÈRE : on peut faire un tour de table rapide.

THOMAS BATAILLE : Je me présente. Thomas Bataille, je suis le Directeur territoire des activités tri pour la Nouvelle Aquitaine Occitanie. Et dans mon périmètre, j'ai effectivement l'exploitation du centre de tri d'Econotre. Je suis là aujourd'hui pour vous présenter le projet d'évolution du centre de tri. Avant ça je vais peut-être vous rappeler le contexte du pourquoi on fait évoluer le centre de tri.

Comme vous devez le savoir, on est dans le cadre d'une délégation de service publique qui a été prolongée jusqu'à fin 2024. Le client nous a demandé de mettre en conformité l'installation de tri pour pouvoir accueillir des flux qui sont en extension de consignes de tri. Je ne sais pas si ça parle à tout le monde, parce que je pense qu'il y a beaucoup de personnes qui sont sur l'incinération si j'ai bien compris et finalement seulement Dolorès qui est sur le tri. Je vais expliquer tout de suite après si vous voulez, en quoi consiste l'extension de consignes de tri très rapidement.

Nature des travaux envisagés sur CDT CS ECONOTRE



Mais donc on a des travaux d'ajustement du process pour pouvoir accueillir ces nouveaux flux sur le centre de tri, des travaux que l'on doit terminer pour la fin de l'année 2022, donc être prêt pour le 1^{er} janvier 2023, puisqu'une échéance avait été fixée dans la Loi de transition énergétique de 2015, qui consistait à dire que, au 31/12/2022, l'ensemble des collectivités en France devait mettre en place l'extension de consignes de tri. C'est à dire trier l'ensemble des emballages ménagers y compris tout ce qui est barquettes, pots de yaourt ou autres qui étaient jusqu'alors exclus du tri et de la collecte sélective. On est dans ce contexte-là. On est aussi comme vous devez le savoir dans un contexte de renouvellement de la délégation de service publique. Le choix de notre client est de scinder la partie tri de la partie incinération. Donc sur la partie tri nous sommes déjà en cours de consultation. On doit remettre notre première offre pour le 12 octobre et la première audition est le 19 octobre. Donc on est dans un contexte où on doit faire des travaux de manière assez urgente, parce que la décision chez notre client a été très tardive, dans un contexte de remise d'offres et d'audition. Ce n'est pas forcément ce que l'on souhaitait, mais c'est ce qu'a souhaité notre client, donc on s'adapte. D'où un peu la précipitation en quelque sorte de ces consultations et on est désolé. Si on avait pu anticiper la chose avant même l'été, on l'aurait fait, mais on a eu une réponse très tardive de notre client.

ECT : c'est quoi?

Extension des consignes de tri

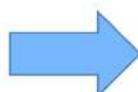
Lors de la mise en place du dispositif français de collecte sélective et de tri des emballages en 1992, seules des filières de recyclage des bouteilles et flacons commençaient à émerger et les consignes de tri ont été limitées à cette catégorie qui représente environ la moitié du gisement des emballages en plastique.

Les grandes étapes de l'extension des consignes de tri



Phase 3 2017 - 2022	66	Millions de français
Phase 2 2015 - 2016	15,1	Millions de français
Phase 1 2012 - 2014	3,7	Millions de français

Emballages triés avant ECT



+2kg/hab*

Emballages supplémentaires avec l'ECT



L'extension de consignes de tri, vous entendez souvent parler d'ECT, ça consiste à trier des emballages qui n'étaient pas triés jusqu'alors. Comme je vous ai expliqué, c'est ces emballages que vous voyez en bas à droite. C'est principalement les films plastiques, les boîtes, pots et barquettes que vous avez en bas à droite. Au-delà du fait que ça change un peu le flux – en effet on a un flux qui est un peu plus volumineux parce que on a un peu plus de vide dans le tas à trier – on a aussi beaucoup plus de tonnes supplémentaires – puisque ça se traduit par 2kg/habitant/an selon les retours d'expérience que l'on a – à trier. C'est à dire que sur le centre de tri d'Econotre où on a aujourd'hui entre 24 et 25 000 tonnes par an à trier, on va être à terme sur du 28 000 tonnes. Et le « à terme » est très difficile à déterminer, parce que, selon les territoires qui sont passés en extension de consignes de tri, on a des territoires qui très rapidement ont eu une augmentation significative des tonnages, de l'ordre de 10% et des territoires où il a fallu deux ou trois exercices avant que l'on sente véritablement cette augmentation des tonnages, donc très difficile de savoir réellement si on va être dès 2023 à 28 000 tonnes. Moi je pense que non, je

pense qu'on sera sur du 26/27 000 tonnes et peut-être que à la fin de 2024, à la fin de la DSP, on sera sur du 28 000 tonnes, mais c'est encore très hypothétique.

Est-ce que déjà à ce niveau-là sur le contexte c'est clair pour vous ?

Je vous ai remis très rapidement en quoi consistent les travaux : c'était un point d'achoppement avec notre client. Lui souhaitait que l'on passe en extension de consignes de tri ces nouveaux flux sans aucune modification, en tous cas il espérait. Ce que nous avons refusé, parce que on est sur des flux qui sont quand même assez différents. Dès lors que l'on commence à balancer dans le process des films plastiques, ils partent de partout et ça devient compliqué pour trier manuellement en cabine. Donc on a souhaité installer une aspiration automatique des films en début de process. On va avoir aussi une augmentation de la proportion des plastiques qui peuvent perturber aussi le tri des fibreux et sur les fibreux – tout ce qui est journaux, magazines, papiers, cartons – le niveau d'exigence a augmenté ces dernières années, donc clairement on ne voulait pas se trouver en difficulté sur le niveau de pureté des matériaux que l'on avait trié sur les fibreux. C'est pour ça aussi que l'on installe un trieur optique. Donc c'est le premier trieur optique sur ce site d'Econotre. Et on a souhaité également rajouter un courant de Foucault, c'est une machine qui permet – je pense que vous avez aussi ce type d'équipements sur certains incinérateurs – d'extraire automatiquement les métaux, tout ce qui est cannettes alu, et pour éviter que ce soit le trieur encore en cabine qui ait à piocher dans le tas volumineux de plastiques pour aller chercher les cannettes, on pensait que ça n'était pas compatible avec nos objectifs en termes de santé et sécurité que l'on se fixe dans le groupe. Donc après plusieurs mois de discussion avec le client, on arrive à ces modifications qu'on vous a mis sous les yeux.

C'est un investissement de l'ordre de 2 millions d'euros, que l'on doit mettre en œuvre de manière très opérationnelle et tout ça doit bien fonctionner pour le 1^{er} janvier 2023.

MATHIEU ANDREOLETTI : Les 2 millions d'euros sont assumés par Suez ?

THOMAS BATAILLE : C'est assumé par Suez en effet, ça avait fait l'objet de discussions assez compliquées parce que, en plus, en parallèle de ces ajustements sur le tri, il y avait aussi des sujets sur les Bref, et aussi des travaux de mise en conformité sur la partie incinération, donc tout ça a fait l'objet d'un avenant global.

Projet d'organisation de production pendant les travaux (S41–S42–S43)

Actuelle = 44 collaborateurs dont 25 CDI	Pendant les travaux = 25 collaborateurs
Equipe matin : 5h – 12h → 22 collaborateurs, dont 10 en CDI 1 cariste hall + 1 cariste Presse + 1 resp de presse + 18 trieurs + 1 chef d'équipe	Equipe matin : 5h – 12h > 2 collaborateurs 1 cariste + 1 chef d'équipe (Réception matière, caractérisation, expédition matière)
Equipe après midi : 12h – 19h → 22 collaborateurs, dont 15 collaborateurs en CDI 1 cariste hall + 1 cariste Presse + 1 resp de presse + 18 trieurs + 1 chef d'équipe	Equipe après-midi : 12h – 17h > 2 collaborateurs 1 cariste + 1 chef d'équipe (Réception matière, caractérisation, expédition matière)
	Equipe soir : 17 h – 00H > 21 collaborateurs 1 chef d'équipe + 1 chef de cabine + 16 trieurs + 1 resp. presse + 1 cariste presse + 1 cariste hall
	<small>L'équipe de maintenance est composée de 4 titulaires et sera organisée durant la phase « travaux » comme suit : - 1 responsable maintenance et 2 agents de maintenance en journée : 9h00-12h & 13h30-17h30, - 1 agent de maintenance décalé le soir pendant la production : 17h-00h.</small>

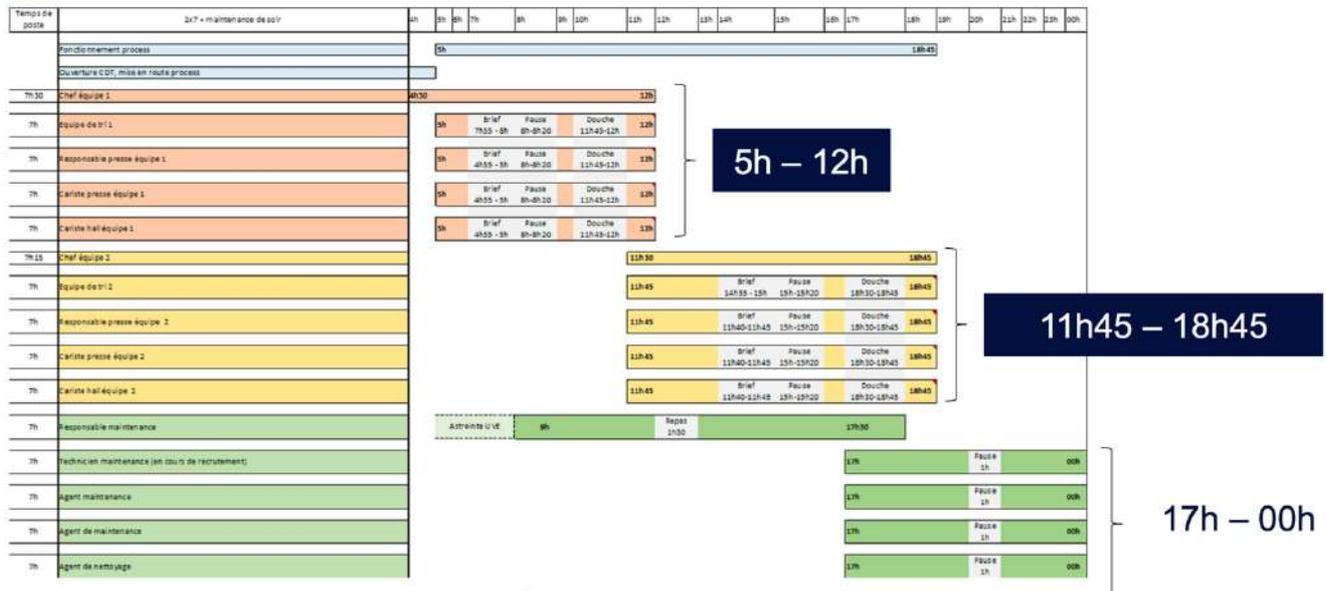
Les travaux : c'est trois semaines et on espère s'y tenir, S41/42/43, donc ça veut dire la semaine du 10 octobre. Ça va arriver très rapidement. On vous a rappelé l'organisation actuelle du site qui tourne en deux postes – c'est la partie gauche – aujourd'hui on a une proportion d'intérimaires importante « assumée » parce que départ à la retraite et autres depuis quelques mois. Et on envisage de ne pas forcément remplacer ces collaborateurs en CDI, mais plutôt de basculer sur de l'insertion, mais ça fera l'objet de nouvelles discussions dans un second temps. Donc malgré tout, ça nous permet d'avoir une certaine flexibilité et pendant les travaux de garder nos titulaires et d'assurer à nos titulaires un poste et qu'il y ait peu d'impact pour nos collaborateurs, hormis le fait que les collaborateurs titulaires soient basculés en équipe de soir, vous le voyez de 17h à minuit, donc les 21 collaborateurs postés seront basculés sur un poste le soir, parce que les travaux se réaliseront en journée de 6h à 16h et nous reprendrons la production de 17h à 24h. Donc en journée il y aura quand même deux collaborateurs le matin et deux collaborateurs l'après-midi pour assurer les réceptions matières puisqu'il y aura encore quelques camions qui seront réceptionnés et aussi pour expédier la matière qui aura été triée pendant le poste du soir. Ça n'a pas été mis dans la présentation, mais pendant les trois semaines de travaux, l'idée est de détourner directement des centres de transfert en amont du centre de tri, des camions qui partiront directement sur notre centre de tri de Carcassonne à hauteur de 200 tonnes et une autre partie des tonnes continuera à être triée avec notre poste du soir puisque on est à un peu plus de 400 tonnes de réception par semaine. Donc si on reçoit plus que la moitié des tonnes, a priori avec un poste, on pense pouvoir trier les tonnes qui continueront à arriver sur le centre de tri.

Si vous n'avez pas de question à ce stade, on peut avancer.

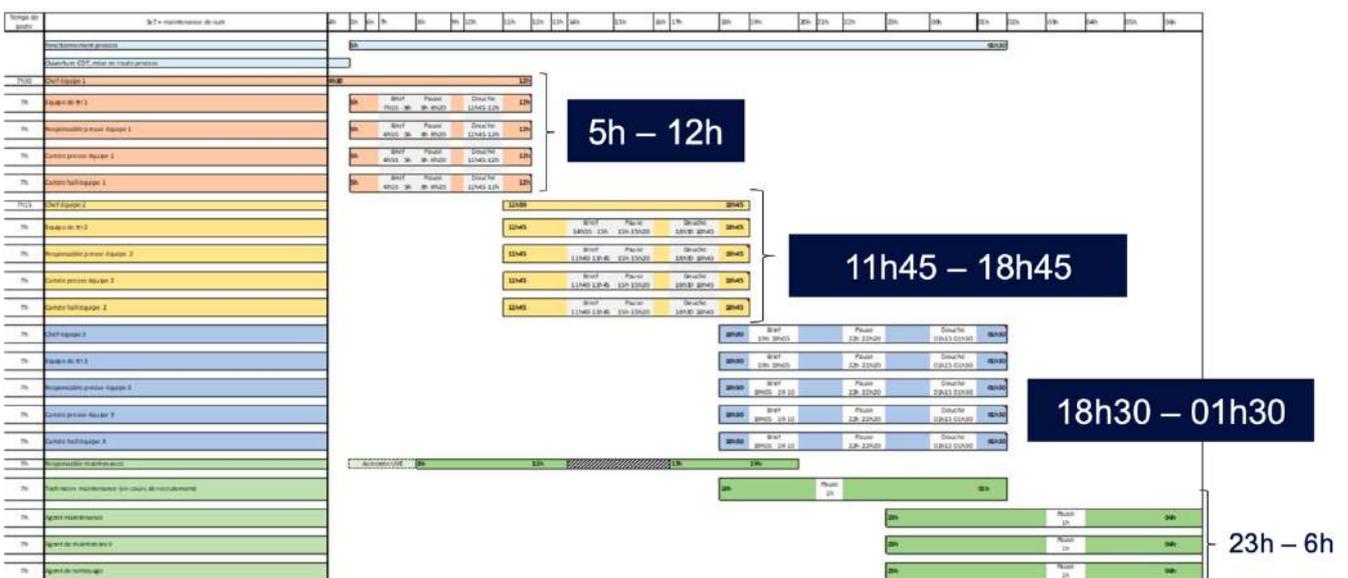
Ça c'était pendant les travaux.

L'organisation après les travaux. Comme je l'expliquais tout à l'heure, on a une augmentation prévisionnelle des tonnes qui devrait nous amener à 28 000 tonnes/an. Aujourd'hui deux postes par jour nous permettent de trier 22 000 tonnes, donc ça veut dire que l'on sera contraint de déclencher un 3^{ème} poste, donc un poste de nuit, à hauteur d'une centaine de nuits par an (115 nuits maximum si on est à 28 000 tonnes) et je ne crois pas que même en 2024, on soit déjà à 28000 tonnes, je pense qu'on sera en dessous, mais qui peut le plus peut le moins.

Projet d'organisation après les travaux en 2 postes



Projet d'organisation après les travaux en 3 postes



Et l'organisation cible : donc pour le poste du matin, notre idée est de regrouper les trieurs titulaires avec du personnel au sol titulaire, et l'après-midi de regrouper en cabine dédié à la cabine, un poste en insertion avec nos collègues de Rebond-Insertion, on travaille sur le sujet. Ça fera l'objet d'une nouvelle présentation dans les prochaines semaines. Donc en cabine et uniquement en cabine, de l'insertion et tout le personnel encadrant et au sol, du personnel titulaire aussi. La nuit même schéma que l'après-midi, en cabine de l'insertion, au sol des collaborateurs titulaires.

BELLA ZISÈRE : Le projet pour lequel on vous consulte, évidemment a été discuté avec Rebond Insertion pour qu'ils soient en phase sur le mode opératoire. Et plutôt à l'aise là-dessus.

THOMAS BATAILLE : c'est un schéma qui est déjà en place sur Vedène. Je ne sais pas quel retour vous avez sur Vedene. Moi j'ai ce schéma en place sur Poitiers. C'est un schéma qui fonctionne plutôt bien et qui, je trouve, donne de la crédibilité à notre politique RH, c'est-à-dire que c'est des postes tremplin, on a pas mal de personnes d'après-midi qui ont basculé dans l'équipe du matin, qui ont été titularisés en poste du matin ou qui ont à terme été positionnés sur des postes de cariste ou chef d'équipe, ou autres. Donc on a des vraies belles histoires avec ce type d'organisation qui permet d'avoir différentes étapes dans l'évolution de nos collaborateurs.

Donc l'organisation en deux postes c'est 5h/12h-11h45/18h45 et la maintenance qui est en vert qui elle est décalée pour pouvoir travailler sur toute une partie de la nuit sur des machines à l'arrêt.

En trois postes : c'est la même chose sur les deux premiers postes et on ajoute un poste à partir de 18h30 jusqu'à 1h30 du matin et la maintenance là aussi est décalée pour pouvoir accéder aux machines à l'arrêt.

Donc on a remis la synthèse de ce qu'il y a dans l'accord. Je n'ai pas trop compris où il se situait, s'il était dans un coffre ou sur le bureau de Bella ?

BELLA ZISÈRE : Il est dans le bureau CSE, il a recueilli sur l'intention de principe la majorité à date de ce fait. Vue notre composition syndicale, ça ne peut pas être contesté, le délai de deux semaines de ce fait d'opposition est purement théorique, donc on peut considérer que l'accord sera valable incessamment sous peu et ce n'est plus une hypothèse, mais ce vers quoi nous allons nous orienter et bien négocié par les partenaires sociaux je reconnais.

Modalités envisagées pour la mise en œuvre du travail de nuit et compensations associées

- Plage des heures de nuit : 21h - 6h
- Statut de travailleur de nuit : 3h de nuit 2x/semaine et/ou 270h de nuit/an
- Limites journalières en cas de travail de nuit : 8h/jour
- Limites hebdomadaires en cas de travail de nuit : 40h sur 12 semaines consécutives
- Pas de travailleurs de nuit isolés
- 2 avenants distincts au contrat de travail seront proposés (1 pour la phase travaux, 1 autre après les travaux)

Compensations au travail de nuit :

- Prime de 9€ bruts par poste de nuit
- Pause payée de 20 min par poste de nuit
- Repos compensateur de 3,5h par semaine de nuit, pouvant être pris ou payé (cette demi-journée de repos sera réputée acquise dès la première nuit pour la semaine en cours s'étendant du lundi au vendredi)
- Durant la phase travaux uniquement : prime de 390€ bruts (soit 130€ par semaine), calculée au prorata du temps de présence durant les travaux, pour les collaborateurs ayant accepté de travailler la nuit
- Poursuite de la démarche de GPEC déjà engagée sur site depuis juin 2022 concernant le développement de l'employabilité des agents de tri

THOMAS BATAILLE : Donc en hyper synthèse, et après je laisserai rebondir ceux qui ont aussi participé à la négociation. On a négocié une prime 9€ brut par poste de nuit, pendant les travaux et après les travaux. La pause payée de 20mn par poste de nuit, et un repos compensateur de 3h50 par semaine de nuit travaillée en considérant que cette demi-journée de repos était déjà réputée acquise dès la première nuit pour la semaine en cours.

C'est la chose que l'on a travaillée et au-delà de ces éléments qui s'appliquent pendant et après les travaux. Pour la période travaux uniquement : il y a une prime de 390€ brut, c'est 130€ par semaine soit

26€ par jour parce qu'il y a une volonté des partenaires de proratiser à la journée travaillée, donc ça fait 26 x 15j potentiellement = 390€ brut.

BELLA ZISÈRE : C'est une démarche tout à fait exceptionnelle, pour reconnaître le caractère exceptionnel et un peu imminent de la phase travaux, et on a accepté de reconnaître la motivation des salariés pour cette situation non durable par une prime que l'on peut considérer comme prime exceptionnelle. Et sur la démarche GPEC, Thomas, tu peux peut-être en dire quelques mots puisque Econotre fait déjà parti des sites pilotes et on a souvent des questions sur cette démarche, ça m'intéresserait aussi d'avoir ton avis pour savoir comment ça se passe sur le site, si ça a recueilli l'enthousiasme des collaborateurs ?

THOMAS BATAILLE : Je crois que ça avait fait l'objet d'une présentation ?

BELLA ZISÈRE : Oui déjà, mais ça date.

THOMAS BATAILLE : Donc en fait pour rappel, ça a fait écho à la demande que je pense que vous avez formulée, mais pas que, aussi d'autres collègues sur le périmètre alpha, à savoir comment vous travaillez la polyvalence et l'employabilité de la population trieurs. Donc on a initié une démarche pilote, donc premier site pilote c'était le centre de tri de Vannes en Bretagne. Et donc on avait levé la main pour que le Centre de tri d'Econotre puisse être le second site sur lequel la démarche était testée. La démarche consiste à être accompagné de nos collègues de Rebond Insertion, les conseillers professionnels d'insertion qui sont des vrais professionnels de ce sujet de développement de compétences, qui à travers différents entretiens individuels – que ce soit physiquement ou à distance, il y a deux entretiens par mois, qui sont prévus un physiquement et un à distance – et à travers ces entretiens individuels, pour ceux qui sont volontaires puisque la démarche était sur la base du volontariat, l'idée c'est d'affiner le projet professionnel des collaborateurs, que ce soit d'ailleurs un projet professionnel interne ou externe, puisque clairement certains collaborateurs nous ont dit qu'ils avaient des projets à titre personnel et ils voulaient potentiellement être accompagnés sur ces sujets-là, lors de ces entretiens il y a des tests qui permettent au collaborateur de tester et d'ajuster la faisabilité du projet qu'il a en tête. Parfois ça aboutit sur « finalement non je ne vais pas y aller, je ne vais pas pousser le sujet » et d'autres fois, ça arrive, on a quand même pas mal de beaux exemples notamment sur Vannes, puisque nous Econotre on est encore en plein dedans, ça aboutit sur des formations, ça aboutit sur des vrais projets professionnels qui se dessinent, donc a priori les retours que j'ai, je vais être la semaine prochaine sur Econotre, et j'ai prévu de faire un petit tour des équipes, pour sentir comment dans la durée cette démarche prend, mais visiblement les retours sont bons. Sur les 25 collaborateurs titulaires, il y en a plus de 20 qui ont été volontaires au démarrage et je crois qu'aujourd'hui il y en a peut-être deux ou trois qui ont abandonné la démarche, mais pas beaucoup plus, donc on est en plein dedans et on espère que ça puisse aboutir sur des vrais beaux projets et que ça donne surtout de la visibilité aux collaborateurs.

BELLA ZISÈRE : Avez-vous des questions avant de procéder à la consultation ?

MATHIEU ANDREOLETTI : La question c'était surtout sur l'objet de la consultation : c'est un package et dans le package c'est light. Si c'est bien ce que je pense, il y a les travaux dans la consultation, il y a la

modification collective des horaires et il y a la mise en place du travail de nuit. On est dans cette formulation c'est ça ?

BELLA ZISÈRE : C'est avant tout la mise en place du travail de nuit, en priorité effectivement. Après il y a sur la phase de travaux et tous les changements que vous avez évoqués. Oui c'est une consultation sur la modification d'organisation nécessitant l'avis du Comité Social et Économique.

MIKAËL HENNETON : La problématique, c'est que nous n'avons pas eu de consultation sur le projet industriel. C'est surtout ça. Aujourd'hui on est consulté sur la mise en place du travail de nuit, très bien. La problématique c'est que, dans le slide, il y a aussi, et pourquoi pas, des informations sur le projet industriel et les évolutions techniques du site, mais je vous rappelle qu'au mois de juin ça avait été transformé en information et dans la présentation il nous manque un volet.

BELLA ZISÈRE : Techniquement on a obligation de vous consulter sur la mise en place du travail de nuit et la réorganisation, surtout le travail de nuit, d'un point de vue strictement légal.

MIKAËL HENNETON : Et sur toute modification du process entraînant des modifications de travail importantes et là je crois que c'est le cas.

BELLA ZISÈRE : Il n'y a pas de modification de process en profondeur, c'est la modification du nombre de lignes et des horaires avant tout, si je puis me permettre. Ça n'est pas le process industriel qui change.

THOMAS BATAILLE : Oui, les impacts sur le travail de nos collaborateurs sont plutôt dans le sens positif, dans le sens où, en fait je ne suis pas entré dans le détail aujourd'hui, c'est des choses qu'on avait déjà présentée, mais en fait on change de standard de tri, c'est à dire qu'aujourd'hui on triait les journaux magazines, on triait les gros de magasins, on triait les cartons, donc on triait trois catégories notamment pour les fibreux. Demain dans le nouveau standard de tri, on. Donc ça veut dire que ça nécessite moins de gestes, moins de collaborateurs en chaîne.

MIKAËL HENNETON : Ce n'est pas un jugement de qualité sur une dégradation des conditions de travail, ou d'amélioration des conditions de travail. On entend très bien que c'est une amélioration pour les trieurs. Il n'empêche que c'est quand même très impactant sur leurs conditions de travail, même si c'est améliorant. Et là-dessus on a été informé au CSE de juin et il n'y a pas eu de consultation par la suite et au niveau des délais, je crois que si on veut tenir les semaines 41/42/43, c'est ça si je ne dis pas de bêtise, on est serré là ?

BELLA ZISÈRE : Nous dans notre compréhension et j'y tiens, on consulte sur le travail de nuit, et il y a un impact sur le travail qui en découle, mais avant tout par rapport aux horaires, mais il n'y a pas réellement de modifications industrielles profondes, on n'a pas un changement en profondeur de tout le centre et des technologies. On fait quand même du tri et il y a des consignes qui ont évolué, mais ça ne nécessite pas ce que vous appelez une consultation sur le projet industriel. En tout cas pas dans ma compréhension et pas dans la compréhension de nos juristes.

MIKAËL HENNETON : Ça n'est pas forcément l'avis du CSE dans l'ordre des consultations. Ce qui ne remet pas forcément en cause ce qui a été négocié, ce qui est en cours de signature au niveau du travail de nuit sur ce point-là. Il y a quand même des choses qui incombent non pas aux organisations syndicales, mais par contre au CSE en matière de suivi. On a d'autres questions notamment sur les obligations d'information des salariés qui seraient passés en travail de nuit par la médecine du travail. Est-ce qu'on a déjà fait ces démarches pour qu'à minima chaque salarié qui travaillerait de nuit soit convoqué par la médecine du travail dans le cas d'une consultation d'informations ?

BELLA ZISÈRE : On va le faire incessamment sous peu, il faut d'abord qu'on consulte le CSE et dans la foulée on sollicite la médecine du travail pour le suivi renforcé des travailleurs de nuit.

MIKAËL HENNETON : Et la visite d'information préalable ?

BELLA ZISÈRE : La visite d'information également.

MATHIEU ANDREOLETTI : Et d'aptitude ?

MIKAËL HENNETON : Aptitude ça n'existe plus. Mais la consultation d'information et de prévention avant le travail de nuit, c'est une obligation.

BELLA ZISÈRE : Après on a le temps à partir du moment où le travail de nuit pendant.

MIKAËL HENNETON : C'est avant prise de poste.

MATHIEU ANDREOLETTI : C'est le 10 octobre, on n'a pas le temps.

BELLA ZISÈRE : Il n'y a pas beaucoup de collaborateurs concernés dans le stade travaux pour le travail de nuit. Merci de votre point vous avez raison.

MIKAËL HENNETON : La problématique c'est que tel qu'est défini le travailleur de nuit dans l'accord, puisque c'est l'accord qui a défini le travailleur de nuit, il y a deux points : un nombre d'heures de nuit par an ou un nombre de nuits hebdomadaires, enfin un nombre d'heures effectué hebdomadairement sur la période de nuit définie de 21h à minuit. Trois heures deux fois par semaine. Tous les collaborateurs, les 21, pendant la phase de travaux sont des travailleurs de nuit via cette définition. Donc les 21, s'il y a 21 volontaires doivent passer à la médecine du travail avant la semaine 41.

BELLA ZISÈRE : On n'aura pas 21 volontaires a priori.

THOMAS BATAILLE : Par rapport à ce que vous dites, il y a 3h de nuit par jour par collaborateur. Donc sur 15 jours ça veut dire qu'ils vont avoir 45h de nuit.

MIKAËL HENNETON : Oui. Mais dans l'article 3 on a défini qu'est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit au moins deux fois par semaine 3h de son temps de travail sur la plage horaire

définie de 21h à 6h. Donc à partir du moment où les 21 font à minima deux soirs, il y a l'obligation de visite préalable qui est fixée au R46-24-17 et R46-24-18 du code du travail.

BELLA ZISÈRE : En tout cas on se débrouillera pour faire le nécessaire auprès de la médecine du travail. Il me semble que les deux nuits hebdomadaires ne s'apprécient pas en théorique, mais s'apprécient dans la durée, mais je vais vérifier ce point avec les juristes effectivement.

MIKAËL HENNETON : Pas dans l'accord. L'accord se substitue au droit du travail dans la définition de la période de nuit et la définition du travailleur de nuit. Donc la redondance, le nombre de nuit nécessaire dans l'année ne doit pas être fixé par accord n'existe plus, l'accord prévaut. On a encore gardé quelques acquis intéressants avec l'inversion de la hiérarchie des normes.

BELLA ZISÈRE : Je vérifie ce point, on fera la mise en conformité nécessaire auprès de la médecine du travail dans le respect de la législation.

MIKAËL HENNETON : La problématique qui se pose pour la question de l'avis, c'est que là on est quelque part forcés par les délais, parce qu'on n'a pas non plus envie d'avoir de manœuvre dilatoire qui pourrait être problématique pour les salariés et pour l'entreprise, mais vous nous demandez de beaucoup vous faire confiance.

BELLA ZISÈRE : Vous n'êtes pas obligés de donner ni un avis favorable ni un avis défavorable, vous pouvez détailler toutes les réserves que vous émettez.

MIKAËL HENNETON : Mieux que ça.

BELLA ZISÈRE : Je vous écoute, je savais que vous seriez créatif.

MIKAËL HENNETON : La question finalement porte tout simplement sur la potentielle prise en charge d'une mission dédiée de la CSSCT. Le CSE n'aurait pas forcément d'objection à rendre un avis favorable, c'est quelque chose qui a été négociée de façon transparente et loyale entre les parties, on peut le dire, il n'y a pas d'ambiguïté. Par contre sur le suivi des travaux, le suivi de la mise en place et ce qui avait été revendiqué par des organisations syndicales, c'était bien d'avoir la prise en charge à minima d'une mission CSSCT. Je pense que là vous demandez de vous faire confiance, vous pouvez prendre en charge une petite mission sur la mise en place des travaux.

BELLA ZISÈRE : Ça correspond à quoi exactement une petite mission pour estimer le coût ?

MATHIEU ANDREOLETTI : C'est simple, ça économise de vous poser beaucoup de questions sur tous les détails qu'on avait déjà échangé ensemble Thomas. On s'autorise à échanger au fil de l'eau et on n'a pas besoin de temps supplémentaire pour répondre à cette consultation, on fluidifie la chose, c'est l'idée en fait.

THOMAS BATAILLE : Je n'ai pas de problème, on ne s'est pas concerté avec Bella, on n'a pas anticipé, mais moi je n'ai aucun problème. Monsieur Henneton l'a dit, je n'ai aucun sujet d'opacité sur ce sujet-là. On a essayé d'apporter tous les éléments et toutes les réponses à vos questions. Effectivement on en a parlé Mathieu, c'est difficile d'arriver à mettre le curseur au bon endroit parce que si on vous noie d'informations techniques, je ne suis pas sûr que vous soyez en capacité de tout décrypter parce que à un moment donné, si on vous envoie les notices des nouvelles machines, des nouveaux équipements qui vont être installés, on va passer beaucoup, beaucoup, de temps. Oui peut-être que le plus efficace ce serait que, dans un format déterminé, mais très régulièrement, on vous fasse état d'où on en est, des potentielles difficultés, parce qu'il y aura des aléas dans les travaux comme toujours, mais ce que l'on met en place et en face de différents aléas et que vous soyez rassurés là-dessus, moi je n'ai pas de problème.

BELLA ZISÈRE : En termes de composition et de la durée de mission, pour estimer le montant de la prise en charge etc. Qu'avez-vous en tête ?

MIKAËL HENNETON : Quatre membres potentiels + les élus locaux.

BELLA ZISÈRE : Ça fait beaucoup de monde.

MIKAËL HENNETON : Non c'est la CSSCT.

BELLA ZISÈRE : Je pensais que vous auriez une délégation un peu plus restreinte.

MIKAËL HENNETON : Je vous dis le nombre max, après ils sont quatre, ils ne sont pas forcés d'y aller tous.

BELLA ZISÈRE : Sur la durée des travaux c'est ça ?

DENIS ROBINET : Les 4 membres ne se déplaceront pas forcément ensemble. On le voit sur multitude de missions décidées par le CSE. À chaque fois on n'est pas forcément l'équipe complète, mais le fait de dire c'est les quatre membres, fait en sorte qu'on peut y aller quand le besoin s'en fait sentir.

THOMAS BATAILLE : Ça veut dire quoi. Ça veut dire qu'on détermine une fréquence, en disant une fois par semaine on fait un point avec ses quatre membres ? Comment le voyez-vous ?

DENIS ROBINET : On va déjà réunir les membres de la commission pour en discuter avec Mathieu et Dolores qui sont présents ici, pour définir et voir comment on s'organise pour cette mission.

BELLA ZISÈRE : Je n'ai pas d'objection, je comprends que votre demande c'est la prise en charge de cette mission par la Direction, hors contingent habituel des 4 missions CSSCT, j'ai bien noté que c'est en plus. Vu le contexte spécifique de ce site et les changements qui s'imposent qui ne sont pas négligeables et le changement des conditions de travail, de manière très exceptionnelle, cette mission en particulier, je pense que la Direction ne peut que s'engager à la prendre en charge. On vous demandera toutefois à

veiller à rester raisonnables. On a parlé de coûts de personnel sur quelques sites qui auraient baissé en 2021, mais en réalité il faut qu'on le gère en bon père de famille et que l'on soit vigilant. On vous demandera juste d'être raisonnables sur ce sujet et très exceptionnellement on prendra en charge cette mission.

THOMAS BATAILLE : Je ne suis pas au fait de vos pratiques, mais j'aurais besoin qu'on se définisse bien la méthode parce que trois semaines c'est extrêmement court. Les équipes techniques vont être au taquet pendant trois semaines, si on détermine en avance, moi je n'ai pas de problème, des plages d'échange il n'y a aucun problème. Si par contre effectivement toute la journée, on est obligé de devoir répondre à des questions à droite à gauche alors qu'il y a les prestataires sur site, la coactivité qu'on va devoir gérer parce que vous l'avez compris on va essayer de tenir un fil de production la nuit, ça va devenir très rapidement ingérable et on risque de dévisser en termes de délai. Donc ce qui serait vraiment bien c'est qu'on puisse déterminer des modalités d'échanges et la fréquence associée. Et après bien sûr que s'il y a un doute s'il y a quelque chose qui vous tracasse, bien sûr que vous êtes en droit et en devoir d'intervenir et de venir nous interpeller directement. Mais je pense qu'il n'y aura pas besoin, parce que si on travaille comme on le fait avec beaucoup d'anticipation et de transparence, comme on le fait avec ces échanges peut être hebdomadaires, on doit pouvoir recentrer les échanges sur une réunion par semaine par exemple.

MIKAËL HENNETON : Dans le cadre du suivi des travaux et des mises en place de toutes façons si je ne m'abuse, il y a trois élus locaux, dont 2 du CSE, donc dans un suivi quotidien, les échanges ça ne sera pas compliqué. Que ponctuellement on se dise qu'il y a une ou deux visites de la CSSCT qui se composera, qui verra avec vous en amont pour gérer justement ces questions. Ça a toujours été le cas, il y a toujours eu une planification et je m'avance peut-être.

THOMAS BATAILLE : Il y a eu des fois où on a toujours été un peu mis au dernier moment dans le truc. Encore quand on est dans une période d'exploitation classique, ça peut se gérer, mais là comme on est dans une période très intense, où les uns les autres vont être dans des calendriers très courts, c'est bien qu'on planifie effectivement, c'est juste ça que je voulais préciser.

DENIS ROBINET : On viendra rapidement vers vous et vers la Direction du site pour planifier. Il n'y a pas de souci avec ça, donc on va essayer d'avoir des délais raisonnables. C'est vrai que l'agenda social est assez chargé pour nous aussi, donc on va revenir vers vous pour planifier et vous donner les dates à laquelle on passera, parce que le timing est assez restreint pour nous également.

THOMAS BATAILLE : Ok très bien.

BELLA ZISÈRE : Monsieur le secrétaire moyennant cette acceptation, on vous écoute.

DENIS ROBINET : Et juste pour compléter madame Zisère, la CSSCT a toujours été raisonnable.

BELLA ZISÈRE : Je le reconnais.

DENIS ROBINET : Merci.

MIKAËL HENNETON : Donc : *le CSE rend un avis favorable sur la mise en place du travail de nuit pour le site d'Econotre tri, à l'unanimité de ses membres, sous réserve de prise en charge des missions CSSCT afférentes.*

MATHIEU ANDREOLETTI : Et de la visite médicale.

MIKAËL HENNETON : C'est une obligation légale.

BELLA ZISÈRE : Merci Thomas.

THOMAS BATAILLE : Merci à vous. Bonne fin de journée.

BELLA ZISÈRE : Céline, je te laisse dérouler le point 8 qui est une information consultation sur les propositions de postes de reclassement qui seront adressés à madame Sylvie Delory, société Valcante dans le cadre de son inaptitude.

MIKAËL HENNETON : Comme il reste un demi-ordre du jour, est ce qu'une pause repas courte ne serait pas intéressante ? En temps normal, quand il reste un point ou deux avant midi, le CSE fait l'effort, là on a toute la partie RI, on a une proposition de reclassement, ça n'est pas les sujets les plus courts.

BELLA ZISÈRE : ok, si le CSE le demande. On reprend à 12h45.

Arrêt à 11h50

Reprise à 12h50

[8. Information et consultation sur les propositions de poste de reclassement qui seront adressées à Madame Sylvie DELORY \(Société VALCANTE\) dans le cadre de son inaptitude à son poste de travail](#)

BELLA ZISÈRE : Nous allons reprendre la réunion dans l'ordre après cette suspension. Nous étions sur le point 8 et je laisse Céline expliciter le point. On vous entendra là-dessus, on ne s'attendait pas du tout à un point polémique en tout cas de notre côté.

CÉLINE MERLE : On vous a fait parvenir comme à l'accoutumé, le projet de proposition de postes de reclassement pour madame Sylvie Delory, de la société Valcante. Trois propositions de postes. Une salariée qui est agent d'exécution opérateur de tri, à qui on a proposé une solution de reclassement et on vous consulte à ce sujet.

BELLA ZISÈRE : Vous avez lu la note d'information. Dites-nous si vous avez des questions, des arguments. De ce que l'on comprend, vous avez des choses à nous dire.

MIKAËL HENNETON : Comme c'est le site de Valcante, c'est monsieur Richard qui s'est occupé de la liaison avec la salariée, qui de ce que l'on comprend à un potentiel contentieux avec l'entreprise, même si ça n'est pas le sujet de la consultation.

BELLA ZISÈRE : Nous ne sommes pas au courant.

MIKAËL HENNETON : Ça n'est pas le sujet de la consultation, mais la problématique que l'on a, c'est sur les postes proposés. On a une personne qui est atteinte d'une pathologie au poignet droit, si je ne dis pas de bêtise. On a une inaptitude au poste notamment sur les gestes répétés et de préemption avec la main droite et sans mouvement répété du poignet droit. Et sur les 3 postes proposés, on a la sollicitation du poignet ?

BELLA ZISÈRE : Monsieur Henneton, les postes proposés, je ne les ai pas étudiés dans le détail absolu, sont a priori moins sollicitant de ce point de vue que son poste actuel. De manière idéale, j'ai envie de dire vous connaissez de façon très théorique les postes où un humain droitier n'aurait pas du tout besoin de solliciter le poignet droit ? Parce que même en tapant sur le clavier, ce qui est à peu près 100% des postes sédentaires, et les postes non sédentaires c'est encore pire, on sollicite le poignet droit. Bon peut-être les footballeurs n'en ont pas trop besoin et encore.

MIKAËL HENNETON : Là l'inaptitude pose sur les gestes répétés de préhension et les mouvements répétés du poignet. Donc bien évidemment sur un poste sédentaire et tout ce qui est pathologie liée au métacarpe, ok très bien, ça on le sait. Mais dans les postes que vous lui proposez, la question se pose justement : est-ce que ces postes ont été validés par la médecine du travail ?

On prend le premier poste : toutes les tâches n'ont pas forcément une sollicitation sur l'appréhension sur le poignet répété, par contre vous lui mettez quand même que dans le cadre de remplacements ponctuels et temporaires, elle pourrait être amenée à prendre des missions de conducteur d'engins. Là on est sur la sollicitation. Pourquoi cette ligne-là ?

Sur le poste 2 autant y aller dans l'ordre et que ce soit très clair pour le PV : on a très peu de détails sur « ranger les déchets d'équipements électriques et aide au tri des déchets spéciaux » on n'a pas de détail, comment ça se passe, est-ce qu'on est sûr que c'est en conformité avec sa pathologie ?

Poste 3 pareil, on a : bonne tenue du site, donc nettoyage des abords, comment ça se passe vis à vis de sa pathologie ? La question se pose véritablement sur est ce que ces postes ont été validés par la médecine du travail comme étant compatibles avec sa pathologie ?

BELLA ZISÈRE : Je ne suis pas sûre que la médecine du travail nous donne un avis très clair là-dessus et se prononce en amont de la consultation, généralement ce n'est pas le cas, c'est à nous en tant qu'employeur d'en décider et de discuter surtout avec la salariée. À ma connaissance, cette discussion n'a pas pu avoir lieu pour l'instant pour des raisons indépendantes de notre volonté, Céline, je parle sous ton contrôle, mais de ce que je comprends. Tout ça, là c'est des postes définis de manière normative, ils peuvent être un peu affinés suite à la discussion avec le collaborateur ou la collaboratrice, comme on fait à chaque fois. En tout cas il n'y a rien de récurrent, sollicitant de manière quotidienne, prolongée et systématique le travail du poignet spécifiquement. Mais bon, le poignet droit pour les droitiers encore une fois quoi qu'on fasse, sauf si on ne fait rien, est toujours sollicité. Trouver un poste

dans l'absolu où pour une personne droitrière il n'y a aucune sollicitation répétée du poignet droit, pour moi ça ne peut pas exister.

MIKAËL HENNETON : C'est ce que je vous disais, ça n'est pas une question de sollicitation, mais une question de gestes répétés et de la limite de ce que l'on considère comme étant un geste répété. Je crois que c'est normé de toutes façons. Aujourd'hui on n'a pas le niveau de détails permettant de dire que ces lignes au poste proposé ne sont pas sur une sollicitation répétée du poignet ou de la main. Le rôle du CSE, vous nous dites que le rôle de l'entreprise c'est de faire ces propositions de postes et d'adapter. Le rôle du CSE dans le cadre de cette consultation, c'est de s'assurer que la proposition de poste, 1/ est loyale, qu'elle remplit les obligations légales et surtout qu'elles soient adaptées au salarié. Aujourd'hui la question porte : le CSE ne sait pas si votre proposition est loyale, dans le sens : est-ce que ces tâches sont réellement problématiques ou pas, on n'a pas ce niveau de détails.

BELLA ZISÈRE : Nous, on considère qu'ils ne sont pas problématiques à partir du moment, enfin raisonnablement pas problématiques – vue la pathologie, tout est problématique une fois de plus – mais raisonnablement pas problématique et surtout adaptable à la situation, la fréquence et la récurrence des tâches ponctuelles de remplacement notamment est plus que limitée et on s'assurera le cas échéant que c'est d'autant plus limité. Sur le reste il s'agit de choses que vous décrivez qui sont très générales. La bonne tenue du site, ça veut tout et rien dire, donc on adaptera, on a les moyens de l'adapter à sa pathologie, sinon on ne l'aurait pas proposé. Et ça c'est la responsabilité du patron qui émet cette offre. On lui a redemandé l'avis si oui ou non ça peut être compatible, à lui et au RH en charge. Donc oui, nous de notre côté on s'assure de la compatibilité relative en tout cas de ce poste et de la façon de les exécuter avec la pathologie en question, sachant que ça n'est pas idéal c'est sûr, mais c'est un maximum adapté à sa situation. Ça aurait été beaucoup plus simple de vous en parler si on pouvait avoir une discussion avec la collaboratrice sur ces postes et sur comment on peut concrètement les adapter à sa situation réelle. C'est ce qui se passe généralement, les salariés qui veulent se positionner sur un autre poste de reclassement, on a une discussion avec eux et on en parle et on adapte.

MIKAËL HENNETON : Sauf que ça fait aussi partie des prérogatives du CSE de s'assurer que les postes sont adaptés. En grande majorité sur les tâches proposées, je reprends le dernier, assurer l'ouverture et la fermeture de la déchetterie, je pense qu'on ne peut pas parler de gestes répétés du poignet, accueillir les usagers, faire preuve de courtoisie, guider les usagers, refuser les apports non conformes, apporter du conseil, peut-être un peu de sténotypie, un peu d'utilisation de l'ordinateur, mais on n'est pas sur des gestes répétés. Par contre sur chaque poste on a toujours à minima une ligne problématique et nous ce qu'on vous demande en CSE avant de pouvoir rendre un avis, parce qu'on vous rendra un avis dans un prochain CSE, c'est d'avoir un descriptif de la réalisation de ces tâches-là et que ça nous permette aussi également de s'assurer auprès de la salariée qu'il y a bien une volonté possible sur ces postes-là.

BELLA ZISÈRE : Je veux bien que vous contactiez la salariée à ce moment-là pour lui demander, puisque ça serait pas mal.

MIKAËL HENNETON : C'est ce que l'on fait couramment avec tous ces sujets d'inaptitude. Là, la problématique c'est que à mon sens pour la première fois, on dénote des tâches dans les fiches de postes qui peuvent être opposées. Je dis bien qui peuvent être au conditionnel.

BELLA ZISÈRE : ça n'est pas notre interprétation. Si ça vous rassure on peut certainement, enfin je ne vais pas parler pour les émetteurs des offres, mais s'il y a quelques phrases à enlever ou à adapter ou à mettre très ponctuellement et de manière non récurrente, on le mettra. Sur la bonne tenue du site, on peut mettre en compatibilité avec sa situation. Si vous voulez qu'on mette des phrases de confort en quelque sorte, on peut le faire, ça ne changera pas le fond de ces descriptifs. Vous êtes plutôt sur le détail. C'est le bon sens. S'il y a une volonté je répète, s'il y a une volonté – pour l'instant je n'en ai pas forcément la preuve, mais j'espère l'avoir – du collaborateur ou de la collaboratrice en question de postuler, évidemment on fera le nécessaire pour que ça se passe bien.

OLIVIER RICHARD : Je voudrais réagir aussi, en termes de situation géographique et localisation au niveau des propositions de reclassement, il me semble que dans la demande de madame Delory, elle souhaitait rester dans le Loir-et-Cher, on lui propose d'aller dans le 33, dans le 37 et dans le 44.

BELLA ZISÈRE : On propose ce que l'on a de disponible monsieur Richard. Après pour le coup, autant sur le contenu s'il s'agit de modifier une phrase de manière cosmétique pour rassurer la collaboratrice, je n'ai pas de problème avec ça, moi je suis plus sur le fond que sur la forme objectivement et après c'est une question d'entente entre le collaborateur et son chef, vous le savez aussi bien que moi. Autant sur la géographie et la localisation j'ai zéro marge de manœuvre, on ne peut pas inventer un poste qui n'existe pas.

CÉLINE MERLE : S'il n'y a pas de poste dans la liste qui corresponde aux demandes géographiques de la salariée, c'est qu'il n'y en avait pas. Parce qu'on commence toujours les recherches par la localisation que demande le ou la salariée, et si on ne trouve pas dans cette zone, on élargit au national. Et pour expliquer un peu la procédure au niveau des recherches de postes de reclassement, une fois qu'on a fait cette recherche, on soumet les postes avant soumission auprès de vous, donc du CSE, l'avis du médecin du travail, c'est pour ça que parfois c'est un peu long les démarches avant que le médecin du travail ne réponde. Dans ce dossier-là précis, on peut s'assurer que ça a été fait, mais la démarche normalement se fait dans ce sens-là, donc si on propose ces postes-là, c'est qu'ils ont été normalement validés par la médecine du travail. Mais je demande confirmation à madame Buard pour être sûre et si je l'ai en cours de séance je vous le dirai. Mais normalement on procède comme ça dans les recherches quand on est sur du reclassement pour inaptitude et malheureusement bien souvent quand on a une recherche limitée géographiquement, on n'arrive pas à proposer des postes géographiquement qui correspondent à la demande du salarié.

BELLA ZISÈRE : Mais sur le fond du dossier, en dehors de l'aspect cosmétique une fois de plus, est ce que vous avez réussi à joindre la salariée, à avoir son avis, sa position là-dessus ?

OLIVIER RICHARD : Effectivement j'ai réussi à joindre la salariée, mais pas sur ces points là, sur les points qu'évoquaient Mikaël tout à l'heure qui ne sont pas du tout à traiter ici, donc c'est Cécilia, la salariée et

moi qui nous en occupons. Là elle était indisponible, je ne sais pas pourquoi. Je n'ai pas réussi à l'avoir ni hier ni aujourd'hui.

BELLA ZISÈRE : Cécilia ou la salariée ?

OLIVIER RICHARD : La salariée.

BELLA ZISÈRE : Donc vous ne savez pas du tout dans quel état d'esprit elle serait par rapport à ce type de proposition ?

OLIVIER RICHARD : Je la verrai demain, j'irai chez elle.

BELLA ZISÈRE : En tout cas, à part de vous assurer que on adaptera les petits points de détails dans le bon sens et en discussion avec le patron concerné, soyez en rassurés sur le fond du sujet, on n'a pas d'autres choses à rajouter. Et si vous arrivez à joindre la salariée pour lui en parler et pour le présenter, ça sera très bien.

MIKAËL HENNETON : Comme je vous le disais, on vous demande un report d'avis dans l'attente de précisions sur ces tâches qui peuvent poser question, mais la confirmation aussi de l'avis de la médecine du travail sur les propositions de postes. Et au prochain CSE je pense que ça se passera.

BELLA ZISÈRE : Je pense que sur la confirmation de l'avis de la médecine du travail. On va voir avec Cécilia si elle l'a eu ou pas, ça n'est pas sûr. Si on l'a, on l'a déjà eu, si on ne l'a pas, peut-être qu'on ne l'aura pas. Là où je ne suis pas d'accord c'est, je n'ai pas de problème à reporter l'avis, un mois on n'est pas à ça près, ça n'est pas le sujet, donc on vous accordera ça sur le principe, sur le fond on n'a rien à changer dans les offres, il y a des points de détails qui ne changent pas l'essence des offres qui pour nous sont compatibles et honnêtes. Comment assurer la bonne tenue du site en compatibilité avec son inaptitude à certaines tâches, ça n'est pas notre boulot de rédaction de l'offre, c'est le boulot d'ajustement de son poste concrètement sur le site concerné ensuite.

MIKAËL HENNETON : Oui, mais c'est à nous de nous assurer que c'est bien pris en considération en amont. On va prendre un cas pratique : quand on parle de nettoyage des abords d'un site, déjà il faut voir ce qu'il y a à nettoyer, chose sur laquelle moi je n'ai pas de visu, et après il faut voir les conditions de ramassage, on sait par exemple que dans ces conditions de ramassage, l'utilisation de la pince télescopique est un outil régulièrement utilisé, chose qui ne sera pas possible pour elle. Comment on adapte et est-ce que fondamentalement on garde cette ligne de poste, est-ce qu'elle est en capacité de le faire ?

BELLA ZISÈRE : Je ne sais pas la pince, ça ne peut pas s'utiliser avec la main gauche ?

MIKAËL HENNETON : C'est compliqué, je veux bien, oui c'est ambidextre, mais pas forcément la personne.

BELLA ZISÈRE : Si vous voulez reporter l'avis, je ne fais pas de blocage, je ne veux pas aller au clash là-dessus, ça n'en vaut pas la peine. Je vous dis juste que sur si les offres sont loyales, nous on ne va pas s'amuser à détailler davantage, au-delà de notre assurance de bon sens dans l'absolu de s'adapter à sa situation, je pense que c'est suffisant.

MIKAËL HENNETON : Au prochain CSE, que la fiche de poste reste identique au standard, de toute façon c'est RVF, ce n'est pas RVE, c'est leur standard il n'y a pas de problématique pour le CSE. Par contre, que vous soyez en capacité sur ces quatre lignes qui vous ont été indiquées de nous dire, voilà ça se passerait comme ça et on l'adapterait potentiellement comme ça pour la salariée, c'est ce qui est demandé.

BELLA ZISÈRE : Là-dessus on n'aura pas de problème. Vous voulez reporter, je l'entends, vous avez sans doute vos raisons autres, je n'ai pas d'objection là-dessus. Vous trouvez ça comme prétexte, je n'ai pas de problème. Monsieur Richard va contacter la salariée dans quelques jours, ça vous permet aussi d'avoir un peu plus de clarification de votre côté. On va étudier, si c'est ça le sujet officiel, on va vous en assurer au prochain CSE avec encore plus de conviction que maintenant, et de ce que j'entends de toutes façons ça ne correspond pas à la géographie souhaitée, mais là-dessus, on n'a rien à faire. Malheureusement on n'a pas d'autres solutions, donc moi je vous accorde de manière, on va dire concertée et bienveillante, le report d'avis sur ce sujet précis. On ne va pas se fâcher pour ça.

OLIVIER RICHARD : Une autre petite question. Admettons, elle accepte le poste de reclassement dans le 44 du côté de Nantes, s'il faut qu'elle bouge, elle va avoir des aides, elle va être accompagnée par le groupe pour pouvoir ?

MIKAËL HENNETON : C'est marqué.

BELLA ZISÈRE : Oui, la politique mobilité groupe s'applique, comme pour tout déménagement. C'est indiqué dans l'offre.

OLIVIER RICHARD : Ok. Autant pour moi.

CÉLINE MERLE : Vous l'avez ici. Dans l'hypothèse d'un déménagement, etc. Vous avez tout ça, les frais de déménagement sont pris en charge, l'instruction du dossier au 100% patronal. C'est marqué.

LOÏC GODIN : Parce que c'est compliqué avec une seule main pour porter les cartons...

BELLA ZISÈRE : Je précise quand même, il n'y a pas de service Premium pris en charge par l'entreprise qui existe quand ils viennent et ils mettent eux même les cartons les déménageurs, ça coûte trois fois plus cher, ça l'entreprise ne prend pas en charge. Tenez-nous au courant et même avant le CSE si vous avez des nouvelles ou des choses à nous communiquer ou à madame Buard, n'hésitez pas.

OLIVIER RICHARD : c'est ce que je fais. Je reste en contact assez régulièrement avec madame Buard. Pour ça et aussi notamment la fermeture du centre de tri, on essaie régulièrement d'être en contact. Dès que j'aurais des nouvelles j'informerai les DS.

BELLA ZISÈRE : Très bien sachant que madame Buard n'a absolument pas réussi à se mettre en contact avec la collaboratrice concernée.

OLIVIER RICHARD : Oui je vous l'ai dit, elle est un peu fâchée. C'est pour ça que je suis là.

BELLA ZISÈRE : Contre madame Buard ?

OLIVIER RICHARD : Entre autres...

9. Information / Consultation sur le projet de modification des règlements intérieurs des sociétés de l'UES SUEZ RV Energie, lié à des évolutions réglementaires

- 9.1 Règlement intérieur de la société AMETYST
- 9.2 Règlement intérieur de la société CORREZE ENERGIES
- 9.3 Règlement intérieur de la société COSYNERGIE53
- 9.4 Règlement intérieur de la société ECONOTRE
- 9.5 Règlement intérieur de la société EVNA
- 9.6 Règlement intérieur de la société FENIIX
- 9.7 Règlement intérieur de la société HELYSEO
- 9.8 Règlement intérieur de la société NEOVALY
- 9.9 Règlement intérieur de la société OREADE
- 9.10 Règlement intérieur de la société SET FAUCIGNY
- 9.11 Règlement intérieur de la société SET MONT BLANC
- 9.12 Règlement intérieur de la société SIRAC
- 9.13 Règlement intérieur de la société SOGAD
- 9.14 Règlement intérieur de la société SUEZ RV CENTRE EST ENERGIE
- 9.15 Règlement intérieur de la société SUEZ RV ENERGIE
- 9.16 Règlement intérieur de la société UVEA
- 9.17 Règlement intérieur de la société VALCANTE
- 9.18 Règlement intérieur de la société VALOEURE
- 9.19 Règlement intérieur de la société VALO'MARNE

BELLA ZISÈRE : En préambule, Céline va présenter le point, nous avons quelques slides que vous avez vus certainement. Il s'agit d'un point de la législation qui évolue, indépendant de notre volonté. Non pas qu'on y soit opposé, mais c'est aussi un sujet, si je peux l'exprimer ainsi, un peu cosmétique de quelques changements réglementaires non profonds, mais qui nécessitent quelques évolutions et adaptations de forme des RI. Ça n'est pas seulement RV Énergie, mais c'est un point légal général qu'on applique. Céline je te laisse présenter les quelques changements.

Les modifications liées à des évolutions réglementaires

- a) **Les évolutions du règlement intérieur suite aux lois Wasserman du 21 mars 2022**
- b) **Les évolutions liées à la loi du 24 août 2021 relative au respect du principe de la République**
- c) **L'évolution des textes du code du travail relatifs au harcèlement**

CÉLINE MERLE : Je pense que vous avez lu le support. On avait une loi dite sapin 2 qui prévoyait pour les entreprises d'au moins 50 salariés, de mettre en place une procédure formalisée de recueil des alertes et signalements émis par les salariés et par les collaborateurs extérieurs occasionnels. Elle a été jugée insuffisante dans la transposition de la Directive européenne sur la protection des personnes, donc elle a été complétée par la loi Wasserman, qui date de cette année, du 21 mars 2022, mais avec des décrets d'application au 1er septembre. C'est pour cela que l'on vous en parle aujourd'hui. Avec un élargissement de la définition du lanceur d'alerte, qui n'a plus besoin d'avoir eu personnellement connaissance des faits. Et la différence c'est que le caractère grave et manifeste du signalement n'est pas nécessairement établi. On a une protection qui est étendue à l'entourage du lanceur d'alerte, qui est précisée au facilitateur, aux personnes physiques en lien avec le lanceur d'alerte et risquant des représailles, aux entités juridiques contrôlées par le lanceur d'alerte, pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel. Un renforcement également de la protection du lanceur d'alerte sur les mesures de représailles, qui sont interdites à l'encontre de ce dernier, donc c'est en plus du licenciement ou la sanction, les mesures discriminatoires, directes ou indirectes à l'encontre du lanceur d'alerte sont interdites. La loi interdit également les représailles telles que l'atteinte à la réputation, la résiliation du contrat, l'annulation d'une licence ou d'un permis, l'orientation abusive vers un traitement médical ou psychiatrique. Au niveau du contentieux, le lanceur d'alerte bénéficie désormais d'une immunité civile dans certaines circonstances et d'une immunité pénale pour certaines infractions. Il peut par ailleurs, sous certaines conditions, demander une provision pour les frais d'instance. Ces notions vont être intégrées. On fait un petit rappel sur la procédure de signalement

interne qui existe déjà chez Suez. Je vais passer rapidement parce que on la connaît. Ces évolutions vont être intégrées dans les différents règlements intérieurs qui sont dans l'UES, à l'Article 26, on va rappeler l'article qui prévoit la protection des lanceurs d'alerte. C'est ce texte-là qui va être insérer dans le règlement intérieur. Ça va faire bouger évidemment toute la numérotation des articles qui suivent, mais pour nous ça sera l'article 26.

Ensuite on avait quelques évolutions sur la loi du 24 août 2021, sur les respects des principes de la République, notamment sur le principe de laïcité et la neutralité du service public. Donc on va rajouter pour nos règlements intérieurs – ça sera l'article 19 – il me semble que c'est dans la partie vestimentaire, il me semble que l'on a un article qui est réservé pour ce sujet. Donc on va insérer la phrase « le respect des principes de laïcité et de neutralité des services publiques se traduit notamment par l'interdiction de manifester son opinion politique ou religieuse, par le respect de la liberté de conscience et de la dignité, ainsi que par l'obligation de traiter de façon égale toute personne. » donc ça sera inséré dans l'article 19.

On a également des évolutions sur le harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral. On va modifier les articles du code relatifs à ces dispositions, puisque celles qui sont présentes actuellement sont sur l'ancienne rédaction du code du travail et doivent être adaptées.

Ensuite, je ne les ai pas mis et c'est de ma faute, je vous prie de m'en excuser, j'ai oublié dans l'envoi original les chartes qui sont mises à jour sur intranet et qui devaient passer également dans le support de présentation. Il s'agit de la charte de support informatique, donc le CASI, et le guide de pratique charte éthique de la relation commerciale. La charte CASI c'est simplement une mise à jour des interlocuteurs, et sur la charte éthique, dans le détail, c'est sur le site intranet. C'est des modifications minimales.

Est-ce que vous avez des questions ?

MIKAËL HENNETON : Une problématique. Les slides de présentations introduisent les justifications liées aux modifications, en tout cas le contexte de la modification et c'est très bien fait, mais ce qui manque totalement c'est la rédaction des articles. Ça aurait été intéressant, et c'est en ça où on a un problème pour donner un avis, d'avoir le RI à date qu'on connaît tous et en face les modifications qui sont apportées dans la rédaction du texte. Aujourd'hui on a les intentions de modifications, mais pas la rédaction. Quand je lis par exemple : « les modifications de l'article 27 et 28 seront donc modifiés en intégrant la formulation actuelle des articles L152-2 153... et toute la tripoté des 11-53, » on n'a pas la rédaction de l'article 27 et 28 avant et après.

BELLA ZISÈRE : C'est pour ça qu'on vous consulte sur le projet aussi. Donc il n'y a pas toute l'intégralité des phrases et des verbatim précis dans les slides

CÉLINE MERLE : Alors ça dépend des articles, par exemple l'article 19 qui est déjà rédigé, il me semble, je vous l'ai lu. « Afin de se conformer à cette obligation pour le principe de laïcité et neutralité... » on a une phrase que je vous ai lue tout à l'heure, ça sera celle-ci, ça sera un alinéa supplémentaire dans l'article 19. Dans le 26 : celui-là à confirmer par les juristes mais il est probable que ce soit quasiment cette rédaction, parce qu'il manque un guillemet, mais non le guillemet est en haut, donc je pense que ça sera exactement cette formulation. Article 26 avec les dispositions ce que l'on va rajouter intégrer dans le règlement intérieur.

Et le dernier par contre, on ne l'a pas rédigé, mais on va reprendre exactement les termes du code du travail. On ne va rien changer et on va intégrer les articles qu'on vous a mis ici.

BELLA ZISÈRE : Mettez une réserve sur la présentation du RI une fois que ça aura été finalisé. En tout cas on ne peut même pas le rédiger complètement tant que le CSE ne donne pas d'avis sur le projet. Après on vous présentera le RI modifié évidemment.

MIKAËL HENNETON : Le projet, c'est le RI modifié qui ne devient plus un projet une fois qu'il a passé l'avis du CSE, de toutes façons, vu ce qu'il vaut pour un RI, on ne va pas se leurrer là-dessus, mais en tout cas qui passe l'inspection du travail. Le projet à notre sens n'est pas la volonté de modifications.

BELLA ZISÈRE : On vous montre l'esprit des textes et des modifications. Il y a certaines phrases qui sont déjà finalisées.

MIKAËL HENNETON : Et nous on se prononce sur le texte.

BELLA ZISÈRE : Vous vous prononcez sur la loi qui nous impose des modifications, c'est le sens des modifications et de toutes façons que vous soyez d'accord ou pas et même nous il faut qu'on le modifie. Là-dessus on se rejoint c'est plus de la forme qu'autre chose.

MIKAËL HENNETON : Après il y a la question des annexes aussi où, oui, vous nous indiquez les modifications qui sont apportées, mais avec le délai, je comprends, j'ai fait la même boulette avec les PV il y a moins de 24h, mais en termes de temps, on est court pour comparer l'avant l'après pour rendre un avis.

BELLA ZISÈRE : Que proposez-vous ? Sachant que nous le wording exact, je ne suis pas sûre qu'on l'aura tout de suite en séance, mais ça ne sera certainement pas éloigné de ce que vous voyez comme texte dans les slides, ça sera à peu près là-dessus. Si vous avez besoin de davantage de temps pour consulter les annexes, ça je peux entendre en revanche. Donc sois-vous mettez les réserves de présentation etc. Et de conformité comme garde-fou, si vous voulez impérativement reporter.

MIKAËL HENNETON : Sur le RI on reporte. C'est en termes de délai, la seule chose qu'on demande à la Direction, c'est de nous indiquer la rédaction précise voulue sur les articles 19 26 27 et 28.

CÉLINE MERLE : Sur le harcèlement sexuel et harcèlement moral, oui c'est 27/28.

MIKAËL HENNETON : En tout cas ce qui est demandé, c'est la rédaction précise qui est proposée d'insérer au RI. Sur la pagination, on ne va pas vous le demander, pas besoin.

CÉLINE MERLE : Je peux vous refaire passer dans ce cas-là le projet de Règlement Intérieur complet avec les modifications en rouge, d'une couleur différente comme ça vous verrez la nouvelle numérotation et vous verrez facilement là où on a intégré les textes.

BELLA ZISÈRE : Partons là-dessus. Ça va aller vite au prochain CSE, on est d'accord.

10. Questions portant sur les questions santé / sécurité et conditions de travail

BELLA ZISÈRE : Il n'y avait pas de question à l'ordre du jour.

MIKAËL HENNETON : Le point à l'ordre du jour, c'est « questions portant sur les questions ».

BELLA ZISÈRE : Y a-t-il des questions diverses portant sur la question puisqu'il n'y en a pas eu à l'ordre du jour ?

DENIS ROBINET : Par rapport au point 10, la CGT a une déclaration à faire.

BELLA ZISÈRE : On vous écoute.

HAKIM OULDBOUKHITINE La CGT Suez RV Énergie et ses filiales dénonce votre pratique de systématiquement contester tous les accidents du travail auprès de la CPAM. Volontairement en agissant ainsi, vous envoyez un message clair aux salariés en leur indiquant le peu de confiance que vous leur attribuez et par là même vous contribuez à une rupture du dialogue social. Les victimes des accidents du travail ne choisissent pas de se blesser, donc n'ajoutez pas de mal être psychologique aux blessures physiques pour faire baisser mécaniquement les chiffres d'un bilan trop lourd à ce jour. Arrêtez ces pratiques néfastes qui vous font perdre de l'énergie, n'apportent que des maux sociaux et travaillons aux réelles causes de ces accidents. Ce n'est que par une culture du juste, non punitive, et un dialogue ouvert que nous arriverons à supprimer les accidents. La CGT Suez RV Énergie et ses filiales au côté des salariés vous a déjà alertés à plusieurs reprises sur le facteur chance lors de presque accidents ou sur la priorité entre le rendement et la sécurité, notamment lors des périodes d'arrêt technique. Malheureusement pour nous la chance a tourné, impactant lourdement vos chiffres et résultats en santé sécurité laissant une marque indélébile pour les salariés. Agissons ensemble avec les salariés, les managers dans un climat de confiance, pour stopper l'ascension de ces courbes et mettons en avant le bien-être au travail qui apportera dans un futur proche une des plus grandes rentabilités par l'engagement des salariés. Merci.

YVES LAMBERT : Que vous voulez dire à une déclaration comme celle-là ? Ça me fait penser au dernier CSE. Alors déjà ça n'est pas « nos » résultats Direction, mais les résultats de l'ensemble des salariés de RV Énergie, si vous avez un minimum de respect pour les salariés qui y travaillent. Deuxièmement, je conteste formellement encore une fois, le fait que l'on conteste « tous » les accidents. Je suis désolé c'est **FAUX, FAUX, ET FAUX**. On ne conteste pas tous les accidents, on conteste les accidents qui en particulier n'ont pas de fait générateur, ou autres, mais en particulier ceux-là. Donc je ne sais pas où vous avez vu ça, mais c'est encore de la pure déclaration. Je ne sais pas si c'est nous ou les déclarations typiques de la CGT qui donnent du malaise au travail, mais honnêtement il faudrait y réfléchir sérieusement. Après les résultats, je l'ai dit tout à l'heure, se sont dégradés, mais c'est comme quand ils s'améliorent, il n'y a personne pour dire le contraire, la sécurité c'est tous les jours, tout le temps, et ça sera toujours. Ça veut dire que ça n'est pas parce que on a eu cinq accidents d'un coup que tous les

efforts et tout le travail fait de l'ensemble des salariés – et c'est l'ensemble des salariés qui sont concernés – ça n'est pas la Direction qui fera les résultats, qui font que ce travail, fait historiquement pour progresser, est à mettre à la poubelle et considérer que les résultats c'est les résultats du travail passé. Les résultats des dernières semaines, ce n'est pas le résultat du travail passé, mais c'est le résultat de ce qu'il faut encore faire pour ancrer la culture sécurité dans le quotidien et individuellement pour tout le monde. Je suis désolé, ça n'est pas les managers qui font la sécurité, c'est chaque salarié qui fait la sienne et celle des autres. Et on était bien d'accord d'ailleurs en commission CSSCT pour, autour de la table, être d'accord avec ça.

Je suis étonné de cette déclaration en CSE. C'est vraiment désobligeant au possible pour le travail fait par tous. C'est ma déclaration. Elle est spontanée et réelle, contrairement à la vôtre.

MATHIEU ANDREOLETTI : Il y a vraiment une problématique sur la contestation, parce que à partir du moment où vous contestez, vous accusez vos salariés, ils se sentent comme s'ils avaient menti. Du coup ils ont vraiment un réel mal-être.

YVES LAMBERT : Je vous renvoie au CSE précédent pour le mot mentir. Vous savez très bien de quoi je parle et honnêtement j'ai horreur qu'on me prenne pour un menteur ou quelqu'un qui ne raconte pas des vérités. Parce que c'est vraiment le contraire de ce que je suis.

MATHIEU ANDREOLETTI : Je vous renvoie au CSE précédent quand vous n'écoutez pas ce que l'on dit, parce que ça n'est pas ce que j'ai dit.

YVES LAMBERT : Si vous venez dire que on ment, que l'on accuse les salariés de mentir. Qui a menti, les salariés ou la Direction ?

MATHIEU ANDREOLETTI : Je suis en train de dire...

YVES LAMBERT : C'est ce que vous avez dit, je ne vais pas recommencer le même sketch que la dernière fois.

MATHIEU ANDREOLETTI : Je vais répéter.

YVES LAMBERT : L'avantage c'est que c'est enregistré.

MATHIEU ANDREOLETTI : Pas de problème. Je dis en gros que vous accusez vos salariés de menteurs quand vous dénoncez et c'est ce qui est ressenti. Les Directions sur site disent aux salariés que tous les accidents Suez sont contestés, donc nous c'est ce qui nous remonte. Donc peut-être que ça n'est pas ce que vous croyez qui est dit, mais c'est ce qui est dit réellement aux salariés.

YVES LAMBERT : Je ne vous parle pas de ce qui est dit, je vous parle de ce qui est fait. Il y a une grosse différence entre le dire et le faire. Parce que dire, les gens disent n'importe quoi, par contre faire, il y a ce que l'on sait que l'on a fait.

MATHIEU ANDREOLETTI : C'est ce que vos manageurs communiquent sur place. Ce que vous ne savez pas et ce que nous on voit.

YVES LAMBERT : C'est ce que vous dites qu'ils disent. Merci.

MATHIEU ANDREOLETTI : C'est ce qu'ils disent.

YVES LAMBERT : D'accord. Moi je vous dis qu'ils ne disent pas ça, qui est ce qui a raison ?

MATHIEU ANDREOLETTI : C'est moi, je suis sur le terrain.

YVES LAMBERT : Ah oui, c'est marrant la dernière fois, je n'étais pas sur le terrain, pourtant j'avais raison.

MATHIEU ANDREOLETTI : Je ne sais pas de quoi vous parlez.

YVES LAMBERT : Vous ne voulez pas savoir de quoi vous parlez. Un discours de sourd comme pour le sujet de l'électricité, d'ailleurs je n'ai pas eu de remarque aujourd'hui, mais l'électricité, vous avez remarqué, qu'elle n'était pas à 1000€ le MW. Ce matin je n'ai pas eu de question.

ABDALAH LOUMI : Mais par contre si vous relisez le verbatim, je n'ai pas parlé de 1600€ et vous pouvez le relire aujourd'hui, j'ai dit c'est les prévisions, j'avais parlé de 750€. Je savais que vous alliez revenir dessus, tout a été enregistré, tout a été écrit.

BELLA ZISÈRE : Toujours est-il à part de démentir la déclaration et dire que la Direction ne partage absolument pas le point de la CGT, avec la même passion et la même véhémence, on ne peut pas faire grand-chose, je pense qu'on ne sera pas d'accord là-dessus. Et nous du point de vue RH et SERI, je vous confirme qu'il n'y a pas de contestation de tous les accidents du travail, ça serait lunaire de le faire, il y a des accidents qui sont malheureusement absolument inéquivoques et avec un impact sérieux, on aurait préféré ne pas en avoir, mais il n'y a pas de contestation ni d'interprétation possible. Je parle de certains accidents récents sur la partie valorisation énergétique.

DENIS ROBINET : Je veux juste revenir sur le fait que vous avez évoqué le précédent CSE. Vous avez raison, c'est vrai que nous avons eu des informations qui étaient fausses. Je m'en suis expliqué entre autres en commission, vous avez raison, je tenais aussi à le dire sur le point par rapport à l'accident de Co synergie, entre autres, puisque c'est là-dessus que vous êtes revenu, votre réaction était peut-être légitime, mais en tout cas on a été induit en erreur, on est parti un peu vite dans notre déclaration, je ne parle pas de celle-ci, notre déclaration lors du précédent CSE. Je tenais à rétablir un peu la vérité. Et il est vrai que à l'analyse de cet accident, on en parlera si on déroule par rapport à ce qui s'est passé à la CSSCT. Effectivement les salariés ont un peu menti sur le déroulé de l'accident. On s'en excuse, je voulais quand même le préciser.

BELLA ZISÈRE : On a un facteur humain et la plupart des erreurs ne viennent même pas des matériels, mais souvent de l'interprétation qui est faite par les humains. On a en tout cas noté votre déclaration.

MIKAËL HENNETON : Loin de moi l'idée d'interférer dans cet échange, mais par contre ça soulève une interrogation dans ce que les uns et les autres annoncent. Vous en avez contesté combien des accidents du travail ?

YVES LAMBERT : Je vous renvoie à la commission CSSCT où on donne toutes les informations, je ne les ai plus là et on pourra vous les ressortir sans problème.

MIKAËL HENNETON : Le nombre d'accidents contestés vous a été donné ? Je ne suis pas sûr que même dans les slides ça en fasse partie.

MATHIEU ANDREOLETTI : J'en ai dix. Sur les 4 ans de mandat, j'en ai dix de contester.

MIKAËL HENNETON : Sur cette année en cours, sur le nombre d'AT2A sur l'année 2022 en cours, on est à 8 ou 9 accidents au dernier relevé, combien ont été contestés ?

YVES LAMBERT : On vous donnera le chiffre.

DAVID CHÉREL : Il y en a eu deux refusés par la CPAM.

DENIS ROBINET : Contestés, on n'en a aucun, puisque on n'a pas eu cette information.

MIKAËL HENNETON : Eh bien voilà une question pour le point dix, on espère avoir la réponse prochainement : combien d'accidents ont été contestés ?

BELLA ZISÈRE : On va regarder de notre côté. C'est une statistique intéressante effectivement.

MIKAËL HENNETON : De toutes façons il y a un document de présentation qui a été présenté à la CSSCT, on a quand même l'intention d'un minima de l'observer là pendant la séance, on est d'accord sur le point 10, le document point 10 ?

YVES LAMBERT : J'ai une question, c'est questions portant sur les questions. Je ne sais pas ce que vous voulez qu'on vous dise. On n'a pas prévu de présenter et de refaire la CSSCT ici.

MIKAËL HENNETON : Ce n'est pas bien de s'en prendre aux petites mains qui soit côté CSE, soit côté Direction, qui se débrouillent à faire l'ordre du jour jusqu'à pas d'heure...

BELLA ZISÈRE : Objectivement on n'a pas toujours à présenter les documents de manière systématique.

YVES LAMBERT : On ne les présente jamais. On peut en parler si vous voulez. Je pense que l'on a parlé de l'essentiel, c'est effectivement la dégradation des résultats par le nombre d'accidents statistiquement en augmentation forte les dernières semaines. Après je ne vais pas revenir sur la déclaration dont je n'ai pas tout retenu, mais l'essentiel pour moi, c'est quand vous voyez qu'il y a eu

deux accidents en 10 jours sur un seul site qui n'avait pas eu d'accident depuis presque 20 ans, je vous laisse conclure, mais je pense que la CGT a conclu.

MIKAËL HENNETON : Je pensais que vous parliez de Carrières-Sur-Seine justement.

YVES LAMBERT : Non, non.

MIKAËL HENNETON : Parce que pas d'accidents depuis longtemps chez nous... j'aimerais bien.

DAVID CHÉREL : Vous parliez de Carhaix ?

YVES LAMBERT : Je parlais de Carhaix.

MIKAËL HENNETON : Par contre sur le retour d'expérience et je pense que ça serait intéressant pour le CSE, sur l'explosion ou implosion, je ne sais pas comment on peut l'appeler, sur Argenteuil ?

Retour d'expérience HiPO UVE Argenteuil du 23/06/2022

- **Synergie 2022-5955** : Une poche de méthane se serait accumulé dans le vide sanitaire des vestiaires entreprise extérieure. Du méthane serait remonté par une réservation dans le local des ballons d'eau chaude. la mise en route de ceux-ci aurait déclenché un départ de feu entrainant une explosion au niveau de vide sanitaire du vestiaire EE. La dalle béton c'est soulevée, les vitres et vestiaires soufflés. La conduite de propane à proximité du vestiaire à bougée ce qui a engendré une fuite sur le réseau.



YVES LAMBERT : Sur Azur, la question a été présentée factuellement, sachant que le reste ça sera de l'interprétation sur laquelle aujourd'hui il reste encore beaucoup de questions. Factuellement, il y a eu accumulation de gaz explosif dans la zone, a priori via la fosse et le rajout de la fosse qui était fuyard. Effectivement un accident qui heureusement n'a eu que quelques dégâts légers matériel, mais ça aurait pu être bien plus grave parce qu'heureusement il n'y avait personne dans la zone. Donc des mesures de prévention ont été mises en place, on a fait venir des experts pour essayer de comprendre les

phénomènes et ce qui s'est passé. Ça reste pour l'instant au niveau de l'expertise où on imagine qu'il y a eu du gaz méthane qui s'est dégagé dans la partie basse et qui a été enflammé par une étincelle. On ne sait jamais la trouver, mais c'est toujours facile à faire exploser avec en particulier un chauffe-eau qui a certainement déclenché l'explosion, on peut supposer, mais peu importe. L'anomalie, c'était d'avoir du gaz accumulé dans cette partie du bâtiment. L'enquête est en cours, les experts d'assurances et des études par un organisme qui doit revenir justement pour essayer d'analyser ça et on essaie de trouver la solution pour étancher la fosse, on n'a pas de société aujourd'hui capable de venir étancher cette fosse, qui est un peu une anomalie parce que c'est une extension historique de la fosse, je ne me souviens plus de l'année, qui serait à l'origine.

MIKAËL HENNETON : On n'a pas de locaux similaires où on aurait potentiellement ce genre de problématique ailleurs dans l'UES ?

YVES LAMBERT : On doit faire une réunion Suez pour expliquer où on en est sur les différentes actions et effectivement en particulier de faire le tour de l'ensemble des fosses pour vérifier que l'on n'a pas une situation qui pourrait être similaire.

DENIS ROBINET : Juste pour préciser, ça faisait partie des questions qui ont été posées par la CSSCT, dont on vous communiquera le compte rendu dès qu'il va être fait et qui sera annexé au PV, bien entendu, avec en même temps la présentation faite.

OLIVIER RICHARD : Une question, je voulais rebondir. Tout à l'heure, on parlait des accidents de travail. On en a eu un sur Valcante le 10 juillet, un choc à la tête. Moi en tant que chaudronnier, on m'a demandé de modifier le marchepied qui a causé ce choc à la tête. Hier en préparatoire j'ai demandé à la CSSCT s'ils avaient l'arbre des causes, ils m'ont dit que non et moi en tant que RP sur le site donc, forcément, non plus je ne l'ai pas eu. Donc je voulais savoir est qu'il y aurait moyen de faire remonter ces informations pour que la CSSCT puisse les avoir et les transmettre éventuellement au RP du site.

DENIS ROBINET : C'était une demande également de la CSSCT d'être en destinataire de toutes les analyses d'accident et de tous les arbres des causes, de moyen à les redistribuer après aux sites concernés bien entendu.

OLIVIER RICHARD : Le sujet a été traité quelque part, puisque on m'a demandé de faire la modification, mais on n'a pas l'arbre des causes, ça aurait été bien de pouvoir avoir le document.

YVES LAMBERT : Je crois qu'on vous a répondu favorablement. Ça va arriver.

DENIS ROBINET : Il n'y a pas de souci avec ça.

MATHIEU ANDREOLETTI : Une question que l'on avait évoquée ensemble, combien y a-t-il eu de rendez-vous de liaison dans la BL ?

BELLA ZISÈRE : Je ne saurais pas vous le dire, on ne mesure pas cet indicateur, en tout cas, à notre niveau RH, c'est des données que l'on ne recueille pas. Ça reste vraiment au cas par cas, parfois les médecins le font, parfois ils ne le font pas. C'est pour obtenir le certificat de liaison, le certificat suite à un arrêt longue durée, c'est ça ?

MATHIEU ANDREOLETTI : Oui c'est ça.

BELLA ZISÈRE : On ne mesure pas du tout cet indicateur. Et on n'a pas toujours l'information de terrain.

BELLA ZISÈRE : D'autres questions diverses sur la partie sécurité, conditions de travail, avant de passer aux questions des membres ?

MIKAËL HENNETON : Si pas d'autre question on peut y aller.

11. Questions / demandes des membres du CSE

A) Afin de promouvoir des moyens de transport plus écologiques, le forfait mobilités durables offre aux Employeurs la possibilité d'attribuer une indemnité exonérée de cotisations aux salariés privilégiant les modes de transport dits « à mobilité douce » pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. En l'absence d'accord, l'employeur peut prévoir la prise en charge de ces frais par décision unilatérale, après consultation du comité social et économique.

Est-ce que la Direction envisage la mise en place de ce forfait pouvant bénéficier aux salariés le désirant ?

B) De nombreux sites ne sont pas équipés de bornes de rechargement pour véhicules électriques. Est-ce que la Direction compte les mettre en place sous forme d'achat groupés ? Afin de promouvoir le développement durable prôné par Suez.

BELLA ZISÈRE : il y a deux questions. La première est plus un peu une revendication, j'ai envie de dire, soft à la CSE, mais moi je l'interprète comme telle.

Pour l'instant, vous le savez bien, il n'y a pas d'accord là-dessus, ni de décision unilatérale qui aurait été formulée en ce sens. Si jamais il y avait une décision prise en ce sens, ce qui n'est pas le cas actuellement au niveau de Suez, je pense qu'on ne le ferai pas, à ce stade en tout cas. Je ne vois pas pourquoi on le ferait uniquement pour RV Énergie et pas pour le niveau R&V ou plus large. À ce stade, non, ça n'est pas quelque chose qui a été mis en place et à très court terme, je n'ai pas d'information qui me laisserait penser qu'on l'envisage à une large échelle. Même si le sujet mérite attention.

MATHIEU ANDREOLETTI : C'est un sujet quand même qui est dans notre ADN. Dans l'ADN de Suez et on s'étonne, beaucoup salariés pensent que c'est en place sur Suez en fait. C'est pour ça que ça remonte. « ah bon, on ne l'a pas ? Véolia l'a, les hôpitaux l'ont, les mairies l'ont ... et Suez ne l'a pas, pourquoi ?

BELLA ZISÈRE : On n'est pas en même temps sur tous les chantiers. Là déjà, et je rebondis un peu sur la deuxième question, mais elle est vraiment liée, sur les mesures dites d'environnement, développement durable, etc. Par exemple pour les bornes de rechargement, justement on est en train de faire le recensement pour mettre en place au niveau national de manière un peu groupée ces bornes et le

service achat est en train de s'en occuper et présentera sans doute le résultat de leur étude. Ça répond à la question B, mais c'est lié. On n'est pas sur tous les fronts en même temps. Certainement la question n'est pas posée qu'au niveau de RV Énergie et ça sera peut-être l'une des actions, mais ce n'est pas ce qui a été arbitrée tout de suite. Rien n'empêche, je crois que c'était une des revendications aux dernières NAO si ma mémoire est bonne. Au niveau de RVE en tout cas la question a été posée. Si on a la réouverture de négociation en février vous pourriez toujours.

MIKAËL HENNETON : C'était aux bilatérales je crois.

BELLA ZISÈRE : Peut-être en bilatérale, vous avez raison.

MATHIEU ANDREOLETTI : Donc pour les bornes il n'y a pas d'opposition pour que chaque site de manière autonome s'en équipe ?

BELLA ZISÈRE : Sur les bornes, justement les services achat nous ont communiqué qu'ils étaient en train de travailler sur une solution nationale groupée et harmonisée.

MATHIEU ANDREOLETTI : Du coup, pour les sites prêts à en installer, ça risque de les bloquer en attendant d'un achat groupé ?

BELLA ZISÈRE : Non je n'espère pas, sur les UVE, Yves je parle sous ton contrôle, mais ça existe déjà sur beaucoup d'UVE.

MATHIEU ANDREOLETTI : Oui il y en a pas mal.

BELLA ZISÈRE : Et ça fonctionne.

MATHIEU ANDREOLETTI : Donc ceux où il commence à y avoir des salariés qui viennent en véhicules électriques, ça pose un problème aux directeurs qui ne peuvent pas les mettre en place.

YVES LAMBERT : Oui, c'est une bonne question.

MATHIEU ANDREOLETTI : Du coup ils se disent « j'y vais, je n'y vais pas, j'attends le national, je fais quoi ? » Est ce qu'ils peuvent quand même ?

YVES LAMBERT : Ça pose plein de questions : 1/ les bornes, il y a des sites qui ont des bornes. Mais je ne pense pas que les bornes aient été dimensionnées pour l'ensemble des voitures des salariés et une question en sens inverse, est-ce que le salarié doit faire son plein de carburant au bureau ?

DENIS ROBINET : C'est le côté discriminatoire un peu du fait de fournir l'électricité.

YVES LAMBERT : Ça n'est pas pour la discrimination.

DENIS ROBINET : Si c'est une discrimination, si on fournit ce type de carburant qui est donc l'électricité à certains salariés et rien en contrepartie aux autres qui viennent avec des véhicules en moteur thermique.

YVES LAMBERT : Ça pose une vraie question intéressante.

DENIS ROBINET : Ce débat, on l'avait déjà eu en Île de France entre autres sur la mise en place pour recharger les véhicules personnels.

YVES LAMBERT : Quand il y avait une voiture sur dix ou sur vingt, voilà. C'est une bonne question à laquelle on n'a pas de réponse à date. Il va falloir qu'on en ait une.

DENIS ROBINET : Vous devriez faire comme le conseil régional d'Île de France qui a donné à chacun de ses conseillers un vélo électrique. Comme ça on rechargerait tous nos vélos électriques sur les sites. Il n'y aurait pas de discrimination.

MATHIEU ANDREOLETTI : Ça serait porteur au niveau de l'image.

MIKAËL HENNETON : De toutes façons à partir du moment où on a une politique de promotion ou de favoritisme, ça sera toujours discriminant. Et c'est la question de base.

YVES LAMBERT : Non, mais ça pourrait inciter les gens à passer à l'électrique. Je n'emploierais pas le mot de discriminant, mais ça pose question.

RAPHAËL JAVAUX : Il va falloir revaloriser les salaires, parce que la voiture électrique ça n'est pas le même prix.

THIERRY BLASCO : Déjà c'est une aide si tu peux recharger gratuitement.

MATHIEU ANDREOLETTI : En allant un peu plus loin, les voitures d'astreinte, quand est ce qu'elles seront toutes électriques ?

BELLA ZISÈRE : Un jour.

YVES LAMBERT : Les voitures, vous savez que les voitures, les bornes électriques en général ont été mises en place dans le cadre des contrats. Après ça avancera en fonction de la politique globale du parc et de Suez. Tous les camions ne sont pas électriques. Ça va avancer, doucement je ne sais pas, mais ça va avancer.

RAPHAËL JAVAUX : Vernea a essayé et ça ne marche pas. Pas assez d'autonomie.

MATHIEU ANDREOLETTI : Ils ont une borne alors ?

THIERRY BLASCO : Il y en a quatre à Vernea.

YANNICK MARTIN : Oui mais elles ne sont pas aux normes. C'est des anciennes bornes où ils demandent aux salariés d'acheter eux même les câbles. Donc le salarié doit ajouter 400€ pour le câble.

BELLA ZISÈRE : Y a-t-il des questions diverses ?

RAPHAËL JAVAUX : J'ai un salarié qui me demande de vous poser la question, il a envoyé deux ou trois mails au service RH Nord Est. Monsieur Huss ne répond pas, il a essayé de contacter l'assistante, personne ne répond.

BELLA ZISÈRE : À quel sujet ? C'est confidentiel peut-être.

RAPHAËL JAVAUX : C'est un sujet confidentiel.

BELLA ZISÈRE : Il peut transférer le mail à madame Anne Richer directement parce que monsieur Huss est totalement saturé ces dernières semaines, je le reconnais puisque tous les gros sujets organisationnels RH sont chez lui pour différentes raisons. Il est très occupé par l'intégration à venir des salariés de Noidans. Je peux partager avec le CSE d'ailleurs, parce que on va devoir vous en informer rapidement. Il y a les schémas de rémunération qui est un peu différente, enfin complètement différente, sur les usages qui sont différents de ce que nous on pratique. Après ce que nous on pratique, ils n'ont pas de leur côté, au final au cumul le package salarial Suez est plus intéressant, mais ça n'est pas composé exactement de la même manière. Donc Monsieur Huss a passé à peu près trois semaines à mettre les tableaux Excel, presque à temps complet, à tout calculer à tout chiffrer, pour présenter les changements à venir parce qu'on ne peut pas encore créer des paies très spécifiques avec des usages qu'on ne connaît même pas et on ne sait même pas comment les procéder donc, pour l'intégration à venir des salariés de Vesoul. Donc on va présenter et on va en informer le CSE comme la loi le prévoit. Mais ça n'était pas l'objectif de mon discours, j'en profite juste. Mais c'était un boulot colossal, donc si monsieur Huss n'a pas répondu à un salarié, moi je sais pourquoi. Ce qui ne justifie absolument pas, donc Madame Richer peut être sollicitée directement à ce moment-là.

DENIS ROBINET : Les salariés de ce site n'ont pas été reçu individuellement par le service RH ?

BELLA ZISÈRE : Ça va être fait incessamment sous peu.

DENIS ROBINET : Ça va être fait prochainement ? Je vous demande ça parce que je sais qu'il y a une inquiétude de leur côté et ça serait peut-être bien d'apaiser un peu.

BELLA ZISÈRE : Je peux en parler d'ailleurs sans attendre le CSE extraordinaire que l'on ne peut pas tenir avant le 5 octobre, date d'intégration du site. Mais on n'a rien à cacher, monsieur Huss a prévu de rencontrer tous les salariés y compris les représentants qui ne seront pas transférés tout de suite, parce que nous n'avons pas les autorisations de travail à date, mais il veut les rencontrer aussi incessamment sous peu. Il y aura les nouveaux contrats de travail à présenter, parce que c'est l'obligation et donc les

chiffrages très précis en montrant l'avant après. Il y a quelques usages que de toutes façons on n'a pas prévu de garder, parce que c'est des choses qui n'existent pas, qui n'ont jamais existé, qui sont, je peux en parler, issues de protocoles de fin de conflit, donc considérées comme des usages et signées de manière un peu alambiquée et il y a plein de choses, par exemple la prime seul en quart qui n'existe pas et qui est conséquente, il y a d'autres primes qui ne sont pas au même niveau que chez Suez, je ne parle même pas d'intéressement et participation, ça c'est encore autre chose. Il va présenter tout ça, point par point et il a un Excel très complet, donc une simulation avant, une simulation après, avec le total. Il a prévu, c'est très pro, de le présenter à chaque collaborateur pour lui expliquer et le rassurer.

DENIS ROBINET : Il y a également la problématique dans le contrat de travail des horaires. Je sais que le personnel de quart sur ce site est à 35h et chez Suez RV Énergie on est à 31h50.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Robinet, c'est bien tenté... il n'y a pas d'accord de travail et ce n'est pas de la faute de la Direction chez RV Énergie.

DENIS ROBINET : Ça n'est pas bien tenté, c'est voilà, il y a cette problématique, et c'est des questions que les salariés se posent.

BELLA ZISÈRE : Ce n'est pas un usage, c'est un accord collectif qui s'applique à minima pendant 12 mois + 3 donc 15, vous connaissez. Sur ce sujet, qui plus est RV énergie ne possédant pas, à mon grand regret, d'accord national sur le temps de travail, les négociations avec les délégués syndicaux étant au point mort, dans l'attente de l'interprétation de branche ou de justice ou d'autre sur un sujet très spécifique, qui est un sujet d'interprétation de la convention collective. Bref tout cela étant dit, on ne sait pas à quelle échéance et même si les horaires de ce site vont être greffés sur les 31h50. En tout cas, la loi ne nous l'impose pas comme vous le savez.

DENIS ROBINET : C'était juste une inquiétude qu'on devait vous faire remonter.

BELLA ZISÈRE : À ce stade et pour une durée à court et moyen termes, ils resteront sur le schéma actuel.

DENIS ROBINET : Sur l'organisation actuelle. D'accord.

MIKAËL HENNETON : Ils rentrent le 5 ou le 15 ?

YVES LAMBERT : le 5 octobre.

MIKAËL HENNETON : Il y a les avenants à signer.

BELLA ZISÈRE : Oui il y a les contrats de travail à signer.

MIKAËL HENNETON : Non, je ne vous parle pas des contrats de travail, il y a les avenants aux accords RVE, aux accords d'entreprise à signer, PEG, PERCOL, mutuel, UES...

BELLA ZISÈRE : Oui, tout ça évidemment, mais ça c'est en cours je pense, pour comme toutes les nouvelles sociétés qu'on intègre quand on renouvelle un contrat, c'est exactement la même chose puisque on crée une société dédiée nouvelle. Comme pour Créteil, il y a un paquet de document à signer.

MIKAËL HENNETON : D'un côté vous parlez de dénonciation, on verra le temps voulu, mais il y a les aspects intégration qui sont liés à la signature de ces avenants.

BELLA ZISÈRE : Mais ça c'est avec les délégués.

MIKAËL HENNETON : C'est pour cela que je ne vous dis pas que on négocie là, je vous l'indique en tant que CSE, en vous posant la question de l'intégration et quand c'est prévu pour que la feuille d'intégration soit finalisée.

BELLA ZISÈRE : Tous les documents, le règlement intérieur, le PEG, la mutuelle, comme d'habitude à chaque renouvellement de contrat, on va se mettre à la signature, que j'espère être une formalité, en tout cas ça l'a toujours été, des délégués syndicaux pour les intégrer dans l'UES. Sauf si les délégués syndicaux s'opposent à l'intégration à l'UES, mais je ne le pense pas. Donc oui l'idée c'est de rencontrer évidemment tous les salariés et de leur expliquer, de les rassurer là-dessus. Globalement encore une fois, je peux le dire avec certitude, toutes nos simulations montrent qu'ils seront plutôt gagnants chez Suez, à titre individuel.

RAPHAËL JAVAUX : Je voudrais revenir, vous avez parlé de la prime seul en quart qui était assez conséquente. Je suis un fervent défenseur des seuls en quart puisque sur mon site on y est. Vous pouvez me rappeler le montant de la prime seul en quart ? Parce que on n'a pas le même degré du mot conséquent.

BELLA ZISÈRE : Vous le connaissez certainement mieux que moi, c'est par quart.

RAPHAËL JAVAUX : C'est aux alentours de 4€.

BELLA ZISÈRE : Un peu plus, 4,20 non ?

RAPHAËL JAVAUX : Allez, 4€20, on est en dessous de 5€.

BELLA ZISÈRE : Oui, on est en dessous de 5€.

RAPHAËL JAVAUX : Donc suivant, ils ont quand même du taf pendant leur quart.

BELLA ZISÈRE : Parlez-en à vos délégués syndicaux pour les prochaines NAO.

RAPHAËL JAVAUX : Je sais, j'y suis.

BELLA ZISÈRE : À chaque NAO, les délégués syndicaux, nous disent, on ne veut parler que de la rémunération brute et on ne veut pas parler des primes. Don't act

RAPHAËL JAVAUX : Je ne parlais pas d'intégrer dans le salaire ou garder la prime. Je parlais que vous avez dit un prime seul en quart assez conséquente. C'est le mot assez conséquent qui m'a fait défriser mes petits cheveux.

DENIS ROBINET : C'est sur le site de Noidans ?

BELLA ZISÈRE : En fait par rapport à la prime un peu équivalente, qui est prime de passation de consigne qui dans l'objet chez eux est équivalente à notre prime seul en quart.

DENIS ROBINET : Ils ont même le quart d'heure de relève.

BELLA ZISÈRE : Je ne crois pas.

DENIS ROBINET : Renseignez-vous.

BELLA ZISÈRE : Je me suis renseignée, je ne crois pas. S'ils ont de toutes façons, on gardera, mais à ma connaissance ils n'ont pas. Ils ont surtout une prime et la prime dans l'objectif, dans la portée, on en parlera un peu plus en détail, est plutôt équivalente dans l'esprit à notre prime seul en quart, sauf que le montant n'est pas le même et pas en leur faveur.

MIKAËL HENNETON : Un petit rectificatif sur ce qui a été dit parce que là, contrairement aux négociations, il y a un procès-verbal à la lecture de tous, dans le cadre des négociations NAO, ce n'est pas les organisations syndicales qui souhaitent tout mettre dans l'augmentation générale, c'est que l'enveloppe de la Direction est tellement maigre, qu'on est obligé de prioriser et donc de se retrouver uniquement avec l'augmentation générale. Il y a quand même une certaine subtilité.

YVES LAMBERT : Je compare, parce que j'ai le fichier sous les yeux. Ils ont effectivement ¼ d'heure de passation monsieur Robinet a raison, mais ils n'ont pas de prime de seul en quart.

RAPHAËL JAVAUX : Ils n'ont pas de prime de seul en quart ?

YVES LAMBERT : Donc là il y a d'un côté, c'est toujours le problème.

RAPHAËL JAVAUX : Je vais leur exposer.

YVES LAMBERT : N'exposez rien du tout, parce que nous avons fait le travail, il y a des plus et des moins et à la fin le bilan global, c'est que c'est mieux chez RV Énergie que chez Idex.

BELLA ZISÈRE : En fait ils ont une prime qui s'appelle passation de quart, qui est l'équivalent dans la portée à la prime seul en quart chez nous. Sauf que le montant est 3,63 chez nous, comparé à 4,20€.

Donc c'est pour ça que je dis conséquente, parce que je compare 3€63 à 4€20 fois le nombre de quart, oui ça fait une différence qui sera en leur faveur.

YVES LAMBERT : Sur le sujet des 31h50 ou des 35h, Bella l'a dit gentiment, je vais le dire plus directement : à quel temps de travail sont réellement les postés de RV Énergie ? C'est une question avec un énorme point d'interrogation, puisque finalement on n'arrive pas à se mettre d'accord quand même. Je remets le sujet sur la table.

LOÏC GODIN : Si on est d'accord.

YVES LAMBERT : Non on n'est pas d'accord. On n'est toujours pas d'accord. Ça fait deux ans qu'on en parle.

LOÏC GODIN : 31h50 payé 35h.

YVES LAMBERT : 31h50, c'est combien de postes par an on fait ? Et on n'est jamais d'accord. Le posté ne travaille pas 31h50 par semaine, ils travaillent 31h50 en moyenne par an. À la fin ça fait combien de postes. On n'est pas d'accord.

DENIS ROBINET : Moi je veux bien travailler 31h50 par an en moyenne.

YVES LAMBERT : Vous voyez que l'on n'est pas d'accord.

DENIS ROBINET : Et vous me payez ce que vous me payez aujourd'hui. C'est ce que vous venez de dire.

BELLA ZISÈRE : 31h50 par an, vous allez beaucoup vous ennuyer, vous connaissant monsieur Robinet.

DENIS ROBINET : Non, j'ai du travail à côté, on va se débrouiller ne vous inquiétez pas. Syndical je parle. Il ne faut pas interpréter différemment ce que je viens de dire quand même.

BELLA ZISÈRE : Non, non j'ai bien interprété.

MIKAËL HENNETON : Je pense que dans pas longtemps il y a bien une magistrature qui va trancher.

YVES LAMBERT : J'espère. Le plus tôt possible sera le mieux.

MIKAËL HENNETON : Quand est ce que l'on aura. Il n'y aura pas de verdict avant 2023, pas sur un sujet comme ça.

BELLA ZISÈRE : Non, ça n'est pas une urgence absolue, il n'y a pas de référé il n'y a rien du tout. On peut saisir la branche si vous voulez.

MIKAËL HENNETON : Non non, je ne saisis pas, ça n'est pas le sujet du CSE. Mais je vous remets un paquet de 29 assignations, on fait un truc à l'ancienne.

BELLA ZISÈRE : Mais on veut bien que ça soit tranché.

MIKAËL HENNETON : Il n'y a pas d'ambiguïté là-dessus.

BELLA ZISÈRE : Sans animosité aucune, sinon on n'arrivera jamais à signer un accord.

MIKAËL HENNETON : Qu'on tranche le sujet une bonne fois pour toute.

BELLA ZISÈRE : Oui. Est ce qu'il y a d'autres questions diverses ?

CÉLINE MERLE : Vous nous aviez posé la question au mois d'août concernant les ambassadeurs pour l'entretien professionnel, monsieur Godin. Je me suis rapprochée de ma collègue qui gère les entretiens professionnels au niveau de l'UES. Elle m'a indiqué qu'il y avait effectivement un accès, je vais vous le partager sur l'accès Talent up des salariés. Il n'est pas à jour pour être honnête avec vous. Donc le plus simple c'est de contacter son RH de périmètre. On peut le trouver sur Talent up, quand vous êtes sur la page d'accès. Vous cliquez sur la page d'aide, vous arrivez ici et vous avez documentation locale et ambassadeurs. Si vous cliquez dessus. C'est encore écrit en BL parce qu'il n'est pas à jour. Pour la BLI avec madame Fanelli et madame Anne Richer. Pour les UVE, ce qui est beaucoup plus simple et plus rapide, c'est de contacter directement le responsable RH du périmètre, pour qu'il puisse vous répondre s'il y a un problème sur un accès ou sur quoi que ce soit, sur une question par rapport à l'entretien professionnel.

LOÏC GODIN : OK donc je renvoie directement sur le RRH.

BELLA ZISÈRE : Si pas d'autres sujets divers, on lève la séance.

Pour le comité social et économique. Le secrétaire : M. Mikaël Henneton

