

Ordre du jour de la réunion du CSE du 24 avril 2022 :

1-APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU CSE DU 24 03 2022	4
2- DÉSIGNATION DU SECRÉTAIRE ADJOINT DU CSE EN REMPLACEMENT DE MONSIEUR FABIEN BELLANDE	4
3- INFORMATION SUR L'ACTIVITÉ DE L'UES SUEZ RV ÉNERGIE	4
4- INFORMATION SUR L'ATTEINTE DES CRITÈRES 2021 FIXÉS À L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT	10
5- INFORMATION/CONSULTATION SUR LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT DE MONSIEUR DOMINIQUE LEBLOND (SOCIÉTÉ NOVALIE) DANS LE CADRE DE SON INAPTITUDE À SON POSTE DE TRAVAIL	18
6- INFORMATIONS SOCIALES TRIMESTRIELLES	19
7- DÉSIGNATION DU MEMBRE DE LA CSSCT EN REMPLACEMENT DE MONSIEUR THIERRY LEPARQUIER	25
8- MODALITÉ DE DÉSIGNATION DU REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ DU SITE D'ECONOTRE TRI	25
9- QUESTIONS DIVERSES	25

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 :	
Blasco Thierry	
Chérel David	
De Jaeger Isabelle	
Dulac Dolores	
Félicien Sammy	
Henneton Mikaël	
Kabouz Hassan	
Loumi Abdallah	
Robinet Denis	
Représentants syndicaux au CSE :	
Javaux Raphaël	CFDT
Richard Olivier	FO
Oudboukhitine Hakim	CGT
Invités :	

La séance est ouverte à 9h00.

Réunion en présentiel. La Direction et messieurs Richard Olivier, Kabouz Hassan et Loumi Abdallah sont à distance.

Mikaël Henneton est nommé secrétaire de séance.

1-Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE du 24 03 2022

MIKAËL HENNETON : L'approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 24 mars est reporté à la prochaine séance plénière

2- Désignation du secrétaire adjoint du CSE en remplacement de Monsieur Fabien Bellande

MIKAËL HENNETON : *Suite au départ monsieur Bellande, le CSE désigne monsieur Samy Félicien secrétaire adjoint à l'unanimité de ses membres.*

BELLA ZISÈRE : c'est noté. Ça apparaîtra dans le procès-verbal comme d'habitude.

3- Information sur l'activité de l'ues SUEZ RV énergie

Les faits marquants

• **TONNAGES :**

- **347.6 KT tonnages traités en mars, -0.8KT vs V1**

• **ACTIVITÉ :** **Mois de mars en recul après un bon début d'année, avec un sinistre important sur Evna**

Recensement des sinistres / arrêts non planifiés

- **EVNA** : 13 jours d'arrêt sur la L2 (bloc sur la grille, trou dans réfractaires de la paroi du four) + 24 jours d'arrêt du GTA (à nouveau en panne sur avril)
- Autre(s) arrêt(s) GTA : Set Montblanc (3j), Mulhouse (8,5j), Feniix (4j)
- Fuite(s) chaudière(s) : Valoeure, fuite économiseur (4j), Meuse (4j), Lagny (3j), Oréade (2j),
- Autres ANP : Lagny : 2 arrêts sur la L1 (3j & 9j – blocages de rouleaux), et 2 arrêts sur la L2 (total de 4,5j)
Mulhouse (L2 – 5j)
Set Montblanc (3j – casse de courroies du ventilateur de tirage & chute d'un mètre de réfractaires dans le four),
Helyseo (2j – casse d'un vérin)
Feniix (4j – arrêt pompe alimentaire + soupape + clapet)
Cristal (1j), Valomarne (2j)

Electricité : les cours sont toujours élevés

• **COMMERCE :**

- Esiane : fin de contrat le 31/03, avec signature du protocole d'accord ce même jour validant notamment la vente du stock de pièces pour une valeur de 1.5m€)
- Econotre : avenant 28 en cours de signature (prolongation contrat d'une année & travaux)

• **PERFORMANCE OPERATIONNELLE :**

- OEE : 89,3% vs 87,8 % au budget (4 fuites chaudières)
 - Disponibilité GTA relative : 97,4% (perturbée par Schweighouse)
-

YVES LAMBERT : Bilan de l'activité du mois de mars 2022 : globalement – on va revenir sur quelques détails, mais vous avez la synthèse des faits marquants principaux.

Ce sont les informations traitées en mars (on enlève le premier slide qui est un copié de février) : sur mars, on a eu le tonnage par rapport aux prévisions budgétaires. Les quelques événements principaux concernent essentiellement le site d'Evna avec deux gros problèmes : un arrêt de 13 jours au final, sur la ligne 2, avec constitution d'un bloc qui s'est accumulé, qui a dégradé le réfractaire une première fois, puis une deuxième intervention, et que l'on pense être réglé aujourd'hui grâce à des modifications de régulation. L'autre incident, qui lui est toujours en cours et dont le délai de fin est aujourd'hui très hypothétique, qui est la panne du GTA suite à la casse de la pompe attelée, qui a visiblement dégradé l'arbre, et quand on a redémarré après les travaux, des vibrations nous ont obligés à faire une révision complète de la machine, avec des délais non maîtrisés, parce que ce n'était pas prévu donc il n'y avait pas les pièces en stock, et vous savez que l'approvisionnement aujourd'hui de pièces est plus ou moins maîtrisé par les fournisseurs. Et aujourd'hui, même si le planning prévoyait de redémarrer au mois de mai, on est plutôt sur le mois de juin pour l'instant, en espérant que ça ne durera pas plus longtemps. Ça c'est l'événement principal du mois de mars.

Après il y a des petites pannes plus ou moins importantes sur les autres GTA, Mont-Blanc, Mulhouse, Fenix.

Et puis les fuites chaudières, on y reviendra dans le détail. Et quelques arrêts non programmés sur les sites de quelques jours aussi, mais rien de catastrophique, puisque globalement on est en ligne avec le budget pour les tonnages.

On a eu des décalages d'arrêt qui nous permettent de compenser aussi. On y reviendra après.

Sur la partie électricité, on reste toujours avec des prix sur le mois de mars qui restent élevés, qui se sont un peu affaiblis. C'est relatif, mais ça reste stabilisé à des prix à plus de 150€ le MW.

Sur les aspects commerciaux, à noter, la fin du contrat au 31 mars sur le site d'Esiane. On a réglé positivement le sujet de la vente du stock, qui est toujours un sujet de sortie, mais ça s'est passé plutôt correctement.

Et sur Econotre, un avenant est en cours de signature. Il est surtout aujourd'hui chez le client pour prolonger d'un an le contrat et intégrer dans cet avenant les travaux Bref, limités à ce que l'on avait imaginé en termes de sujet NOX sur le site d'Econotre. Donc une installation pilote qui doit s'avérer satisfaisante. Si elle ne l'est pas et qu'il y a des travaux peu conséquents, ça reste à la charge du client. Et donc après on verra les détails.

L'OEE, j'ai le détail après je pense, on est légèrement au-dessus du budget, mais l'écart est lié au décalage des arrêts.

Tonnages, j'en ai déjà parlé.

Sur les aspects MW électriques, on est aussi légèrement en avance sur le budget. On est légèrement en retard sur les mégawatt thermiques. Pas de raison particulière, je pense qu'on a eu un mois de mars plutôt doux. Et on voit en gros le ration 2/3 entre la partie thermique et électrique, c'est simplement la compensation des non-vendus thermiques qui ont été transformés en électricité avec une relativement bonne disponibilité des GTA, encore une fois à part le site d'Evna. Donc on va dire un fonctionnement normal des installations.

Sur les autres sites : vous avez les différentes performances des sites. Des petits smileys, il y a surtout les deux points à noter : les décalages d'arrêt technique sur Carrières-Sur-Seine et Oréade qui ont forcément changé puisque c'était budgété, sur Oréade, le mois précédent. Donc on avait une performance meilleure en février sur Oréade, mais qui était artificielle ; donc là elle est moins bonne, mais de façon aussi artificielle. Globalement Oréade a réussi à réduire sa durée d'arrêt en travaillant sur les arrêts des communs, ce qui était une des actions prévues. En général il y a quelques sites qui se sont lancés là-dedans. Et d'optimiser l'arrêt des communs, ça a été plutôt très réussi sur Oréade. Donc un sujet qui va se généraliser pour arriver à travailler aussi à réduire les arrêts planifiés. On a travaillé beaucoup sur les non-planifiés, donc c'est un point à remarquer.

Et sur Carrières-Sur-Seine, une surperformance liée à un décalage et la non-réalisation de l'arrêt sur le mois.

Globalement si on regarde la performance de l'ensemble des usines, encore une fois je vous rappelle que les chiffres à gauche, c'est les chiffres site par site, et que les chiffres à droite, c'est le pondéré des capacités de chaque usine, donc ça n'est pas la moyenne directe. Donc on est au budget attendu du mois à 87,9, et on était en réel à 88,4 donc légèrement supérieur au budget et en progrès par rapport à l'année dernière à la même période, mais c'est difficile de comparer si les arrêts ne sont pas programmés à la même date. On va dire en ligne, avec 0,5% de plus par rapport au budget, avec les petits décalages d'AT, mais qui vont dans un sens et qui devraient à peu près se neutraliser. Donc globalement un bon fonctionnement des usines.



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

Les chaudières : on a vu tout à l'heure : quatre fuites chaudières, relativement maîtrisées en durée. Sur le slide après, on a la tendance et la projection : sur l'année, 11 fuites. On voit 10 sites concernés. On va dire que pour les fuites, il n'y a pas de sujet spécifique à une usine.

Sur les prévisions en glissant. En haut à gauche, vous avez sur 12 mois, 31 fuites. Pour rappel on s'était mis l'objectif dans spot 2023, donc à échéance fin 2023, d'être en dessous des 35 fuites par an. On voit que ça fait six mois qu'on est en dessous. Pas beaucoup, mais en dessous, donc c'est plutôt intéressant, ça veut dire que l'on s'inscrit quand même dans la durée, globalement sur la performance. 35, ça fait à peu près une fuite par site et par an, alors qu'il y a 5 ans on était à deux fuites par chaudière et par an. Donc on voit la réalisation de progression.

GTA : globalement je l'ai déjà dit, l'impact évidemment sur Evna. Vous avez le détail de toutes les petites interventions et constats sur le mois de mars. Je ne vais pas balayer.

OEE

mmm-YY	Mar-22	
BU SUEZ	P10.a5 OEE (%)	P10.b5 Budget OEE (%)
RV France	89,30 %	87,76 %
Est	73,26 %	88,67 %
Fenix	90,34 %	94,57 %
Meuse Energie	24,24 %	26,88 %
Pontarlier	105,38 %	99,06 %
Sausheim	62,02 %	89,76 %
Schweighouse	79,40 %	96,52 %
Île-de-France	91,71 %	83,67 %
Argenteuil	101,22 %	93,74 %
Azalys / Helyseo	96,01 %	46,72 %
Carr.-sur-Seine	70,04 %	56,06 %
IP 13	93,46 %	87,14 %
Lagny	78,13 %	92,92 %
Valo'Mame	97,12 %	96,08 %
Nord Ouest	88,30 %	90,59 %
Amilly	92,66 %	91,15 %
Carhaix	68,98 %	78,49 %
Cosynergie 53	92,97 %	94,11 %
Lamballe	84,84 %	88,24 %
Oreade	67,34 %	75,76 %
Sirac	94,71 %	94,90 %
Uvéa	101,77 %	99,03 %
Valcante	101,34 %	99,05 %
Valoëure	92,17 %	99,08 %
Sud Est	89,55 %	87,84 %
Faucigny	86,53 %	92,10 %
Mont Blanc	94,81 %	98,66 %
Neovaly	100,85 %	100,00 %
Novalie	71,05 %	65,02 %
Vernea	100,55 %	96,28 %
Sud Ouest	96,26 %	97,19 %
Corrèze	90,86 %	94,65 %
Econotre	95,27 %	97,58 %
Ocreal	100,03 %	98,25 %
Sogad	91,90 %	91,44 %
Total	89,30 %	87,76 %



Décalage AT

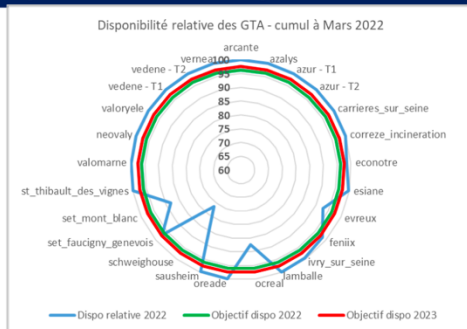
Décalage AT

mars-22 hors IP13				
	N-1	Réel	Budget	Var Vs V1
OEE du mois	85,72 %	88,40 %	87,89 %	0,51%
OEE cumulé	89,74 %	92,42 %	91,64 %	0,78%

**OEE Réel (%) : performance réalisée/OEE Budget (%) : objectif performance*

OEE : la disponibilité relative sur le mois, il est forcément affecté, mais on est à 97,47 néanmoins, donc ça reste correct, je rappelle la visée 2023 à 97,5, malgré la panne sur Evna, elle n'était pas sur le mois de mars, donc aura le complet au mois d'avril, ça nous pénalisera un peu plus. Globalement on a un bon fonctionnement.

Disponibilité et répartition des arrêts – Janvier 2022 à Mars 2022

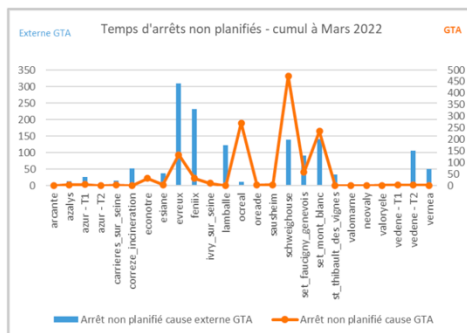


Disponibilité relative à fin mars 2022

97,47%

Cause des ANP GTA > à 24h

- BELLEGARDE** : Déclenchements lors de la mise en service, essais régulation soutirage et nbreux pbs capteurs vibration
- EVREUX** : Blocage de la vanne ECHAP turbine
- 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.
- OCREAL** : Détérioration paliers turbine suite à un dysfonctionnement ppe de graissage ultime secours lors d'un black
- PASSY** : Incident sur tête de raccordement transformateur élévateur. Arrêt du 05/01 au 14/01.



Vous avez toujours le suivi des déclenchements. C'est un cumulé en nombre de déclenchements sur le graphe de gauche. On continue la progression, la progression 2022 sera nettement inférieure à 2021 pour l'instant, en tous les cas elle est plutôt correcte en 2022. Pas de souci de ce côté-là. C'est aussi une façon de préserver les machines d'éviter les déclenchements. Vous avez le graphe complet avec la vision des sites. Voilà pour les GTA.

Dernière partie, la partie financière. En conséquence de tout ça, comment ça se traduit dans les chiffres : on maintient une avance. Sur le mois on est à 1M de plus par rapport au budget sur la marge brute. On est à 4M de plus que le budget en marge brute. Des charges de structure qui sont supérieures, ne me posez pas la question pourquoi il y a autant d'écart sur le mois de mars sur les frais de structure, je ne sais pas vous répondre. C'est peut-être sur le sujet de la sortie d'Esiane, je ne sais plus.

En gros, en EBIT, on est au budget sur le mois et avec 3M d'avance par rapport au budget sur l'année. Donc toujours boosté, avec globalement un fonctionnement d'usines correct, au budget et boosté par le prix du spot d'électricité qui améliore la performance globale par rapport au budget. Si vous avez des questions.

MIKAËL HENNETON : Pouvez-vous nous présenter le plan d'actions prévu sur les GTA, étant donné que l'on voit que l'on a encore quelques difficultés de taille, ou au prochain CSE peut-être ?

YVES LAMBERT : Oui, on va inviter Philippe Castera et/ou une partie de son équipe sur là où on en est, sachant que pour rappel pour tout le monde, on avait lancé ça, comme toutes les actions chaudières, en 2017. Ça s'était avéré pas pleinement satisfaisant sur la partie GTA. Sur la partie chaudières ayant des résultats très visibles, et on avait remis des compléments d'actions fin 2020, avec mise en place en 2021, avec en particulier les points principaux qui sont : un recours à des expertises externes sur la partie mécanique et la partie électrique, sur la partie alternateurs, pour les personnes qui sont à leur compte aujourd'hui en prestataires extérieurs et qui sont soit des retraités des anciens fabricants, qui ont vraiment des expertises très pointues sur les différents points, mécaniques et électriques. Il y a une meilleure préparation et accompagnement des prestataires dans la préparation des arrêts. C'est à dire qu'on les accompagne pour s'assurer que on a bien les pièces disponibles le jour où on fait l'arrêt, et en quantité suffisante, et ça peut paraître bizarre, mais aussi la qualité des pièces parce qu'on a eu aussi des incidents sur la qualité des pièces mises en stock et la conformité des pièces, qui nous ont valu quelques incidents après révision.

C'est les points principaux, je laisserai au mois de mai au prochains CSE, une intervention pour entrer plus dans le détail de ce qui reste encore à faire, sachant que, de façon plus générale et pas spécifique aux GTA, il y a aussi tout le plan d'actions sur l'organisation des maintenances des sites, avec la cible d'avoir une partie de l'équipe maintenance qui est sur le travail du quotidien, donc le préventif et le curatif du quotidien et une partie (pouvant se limiter à une personne sur les petits sites), mais c'est quand même la cible d'avoir une personne qui passe suffisamment de temps à la préparation aux méthodes sur les arrêts techniques. Et dans les arrêts techniques, on englobe l'ensemble, y compris la partie turbine. Mais oui, le mieux c'est de le présenter un peu en détail, il y aura beaucoup plus d'informations. Est-ce que vous avez d'autres questions sur les activités de mars ?

Les perspectives fin d'année, hormis des aléas, sont plutôt correctes. Je rappelle quand même, ou je le dis, je ne suis pas sûr de l'avoir déjà dit, qu'on va avoir, ce n'est pas dans les comptes aujourd'hui, les surcoûts assurance. Le métier valorisation énergétique – le métier des déchets de façon générale, et l'incinération en particulier – est un métier qui n'a pas beaucoup d'attrait pour les assureurs. On a des obligations contractuelles d'être assurés, et donc on a des tarifs d'assurance pour 2022, et pour l'instant ça n'est que 2022, qui ont fortement augmentés par rapport aux années précédentes et on a 50% d'augmentation des tarifs assurance, ça avait été même annoncé pire. Et donc ça représente la coquette

somme d'environ 7M de plus d'assurance dans nos comptes et qui ne sont pas dans le budget. Qui sont hors budget et seront traités hors budget, mais que l'on va voir apparaître, je pense, au moins dans les mois prochains. En fait on est en train de travailler sur la ventilation et les règles de ventilation qui doivent être reprises aussi, parce que c'est des règles un peu anciennes, qui dataient de plus de cinq ans. On a complété les critères historiques. Vous avez déjà dû en entendre parler : il y a des bonus/malus en fonction des protections incendie sur les usines. Il y avait historiquement les protections des fosses et des GTA. On a complété les protections électriques, en particulier sur les armoires électriques et les groupes hydrauliques, sachant que c'est un engagement qu'on a pris aussi. Ce que j'ai oublié de dire c'est, vis à vis des assurances, d'arriver à régler et mettre en place toutes les protections incendies exigées par les assurances et qui ont du sens, pour arriver à mieux sécuriser le risque incendie sur les usines, ainsi que le bris de machine – on revient au sujet GTA – et on peut aussi présenter le plan d'actions pour diminuer les bris de machines et fiabiliser l'ensemble des installations qui est un impact non négligeable aussi sur les coûts assurance.

MIKAËL HENNETON : Si je comprends bien, pour résumer, on a des assureurs qui veulent bien nous assurer très cher, mais seulement s'il ne nous arrive rien ?

YVES LAMBERT : C'est à peu près, exactement ça. Parce que en fait, en le disant autrement et peut-être un peu plus technique, mais c'est compréhensible, c'est que quand on regarde le niveau de prime versé, donc le coût pour les assureurs, et ce que les assureurs nous remboursent par an en moyenne, parce que ça varie beaucoup, mais depuis cinq ans, les gros sinistres commencent à être anciens maintenant. En fait l'assurance n'a rien à voir. C'est à dire en gros quand on est remboursé d'un euro, ça nous coûte trois fois le prix. Ça veut dire vraiment, le métier, les assureurs ne veulent plus assurer ce métier-là. Pourquoi c'est comme ça, ça n'est pas normal, c'est un métier dont les assurances ne veulent plus, je vous rappelle que Allianz est sortie du pool l'année dernière. C'était 30% et il a fallu trouver d'autres assureurs qui ont bien voulu venir. C'était un gros risque de ne pas pouvoir assurer et de respecter nos engagements contractuels, parce que c'est une obligation contractuelle. On avait une seule usine assurée qui était assurée par le client, c'était Esiane. Et il payait plus cher, mais il savait. Mais aujourd'hui, nous même et c'est l'ensemble du marché, ça n'est pas seulement Suez, tous les concurrents sont à la même enseigne pour le coup. Nous, on travaille et on a fait une présentation, on va appeler ça un road show, l'année dernière, qui a relativement convaincu puisque on a réussi à compléter le manque d'assureurs et la couverture assurance, mais au prix d'une augmentation sévère. C'est clair que c'est un vrai sujet, et dans l'absolu, si on pousse le raisonnement jusqu'au bout, en fait aujourd'hui on n'a aucun intérêt à être assuré pour les sinistres qu'on a aujourd'hui. On le fait parce qu'on est contractuellement obligés et aussi, il faut quand même le dire et nos actionnaires n'ont pas changé là-dessus, pour couvrir le gros risque. C'est à dire que vous pouvez imaginer demain un risque à plusieurs dizaines de millions et là c'est quand même l'intérêt de l'assurance. Les gros sinistres dans le métier UVE, c'était historiquement Vedène avec la turbine et Valorly, donc Néovalie aujourd'hui, sur le traitement des fumées, c'était des sinistres à quasi 20 millions. Et ça peut aller plus loin puisque on assure les valeurs à neuf des usines. Donc si jamais on avait des grosses catastrophes, on assure quand même ce risque majeur qui plomberait significativement les comptes si on n'était pas assuré. C'est quand même ça qu'on vise derrière les primes d'assurance. Voilà pour le bilan.

BELLA ZISÈRE : Si pas d'autres questions, on a le point sur l'intéressement.

4- Information sur l'atteinte des critères 2021 fixés à l'accord d'intéressement

Synthèse résultats

Résultats 2021

UVE		Détail par critère								
	Intéressement 2021	Coefficient ATAA	C1	C2	C3	C4a	C4b	C4 sans GTA	C5a	C5b
Cosynergie 53	1360	1,00		345	325			345	180	165
Esiane	1380	1,00		345	345	260	85		180	165
Carhaix	1318	1,00		345	342			285	180	165
Lamballe	1035	1,00		345		260	85		180	165
Amilly	1380	1,00		345	345			345	180	165
Oreade	996	1,00		345	306				180	165
Uvéa	1375	1,00		345	344	259	82		180	165
Valcante	1377	1,00		345	345	257	85		180	165
Valoeure	1380	1,00		345	345	260	85		180	165
Sirac	1360	1,00		345	325			345	180	165
FENIX	990	1,00		345	345				135	165
Pontarlier	1369	1,00		345	345			334	180	165
Sausheim	870	1,00		345		260	85		180	
Schweighouse	1010	1,00		345	320				180	165
Meuse Energie	1380	1,00		345	345			345	180	165
Econotre	1380	1,00		345	345	260	85		180	165
Corrèze	1208	1,00		345	316	203			180	165
Sogad	982	1,00		345				292	180	165
Ocreal	1379	1,00		345	345	259	85		180	165
Neovaly	1244	1,00		345	345	209			180	165
Novalie	1144	1,00		345	342	112			180	165
Faucigny	1188	1,00		345	318	260	85		180	
Mont Blanc	1380	1,00		345	345	260	85		180	165
Vernea	1292	1,00		345	345	257			180	165
Helyseo	1370	1,00		345	345	250	85		180	165
IDF Suresnes	1098	1,00		345	345	228			180	
Argenteuil	1035	1,00		345	345				180	165
Carr.-sur-Seine	870	1,00		345		260	85		180	
Lagny	1294	1,00		345	345	259			180	165
Valo'Marne	1001	1,00		345	311				180	165

Synthèse résultats

Résultats 2021

Amethyst		Coefficient ATAA	C1	C2	Critère C3 taux de captation	Critère C4 Production d'électricité	C5a	C5b
Amethyst	Intéressement 2021: 1380	1,00		345	345	345	180	165

Tri Mécanique		Coefficient ATAA	C1	C2	Critère C3 Taux de disponibilité de la chaîne de tri	Critère C4 Débit instantané de la chaîne de tri	C5a	C5b
MED VEDENE	Intéressement 2021: 1215	1,00		345	345	345	180	
Econotre	Intéressement 2021: 1374	1,00		345	339	345	180	165

*Valeurs financières brutes d'atteintes d'objectifs non retraitées

BELLA ZISÈRE : Sur les critères fixés et leur attente surtout, sachant que je voulais juste préciser dès le départ, il y a quelques arbitrages qui sont encore en cours de finalisation. Ils sont pratiquement finalisés, mais comme on n'a pas eu le temps de faire la dernière vérification, on préfère ne pas vous en faire part à ce stade. La commission qui s'est réunie comme tous les ans, nous a demandé de revoir un certain nombre de sites par rapport aux arbitrages externes sur les événements externes si vous avez des incompréhensions, ce que nous sommes en train de vérifier comme tous les ans. Ça sera donc une information plutôt générale, hors trois quatre points d'arbitrage à finaliser.

DENIS ROBINET : Justement sur ces points d'arbitrage, pouvez-vous nous les citer ?

YVES LAMBERT : C'est essentiellement issu comme Bella l'a dit, c'est une demande, ça ne veut pas dire que l'on va dire oui. Certains c'est sûr on va dire non. Principalement les impacts des bouteilles de protoxyde d'azote l'année dernière, qui continuent aussi en 2022, où ça a impacté l'OEE avec les arrêts complémentaires. Après sur les sujets GTA, sujets qu'on a évoqués précédemment, des interventions turbines qui auraient impacté la durée, donc la disponibilité relative de la turbine, du fait d'une maintenance ou d'une intervention des mainteneurs non satisfaisante et qui, à Argenteuil, je vais citer les cas demandés, c'est des impacts sur les alternateurs par exemple quand on a fait la révision des alternateurs et quand on a redémarré, on a eu les incidents sur les alternateurs par exemple. Il n'y a pas que ça. C'est les deux principaux, il n'y en a pas cinquante. Après l'année dernière, il se trouve qu'on a eu beaucoup d'interventions sur les turbines en révision majeure, donc il y a quelques sujets à aborder exactement, il faut que l'on arbitre là-dessus.

DENIS ROBINET : Pour compléter, par rapport aux turbines, sur le site de Saint-Thibault, Lagny, pour 0,1%, on perd 85€ sur le C4B, on perd 1€ sur le C4A, mais ça fait partie des éléments, mais justement, je tiens à insister pour 0,1 deuxième critère.

YVES LAMBERT : Oui mais parce que vous êtes à Lagny, moi je vais vous faire la réponse que j'ai faite spontanément à chaud, on ne fera pas de spécifique, on tiendra compte, N²O ou GTA, on fera une règle commune. C'est un peu on/off, Tout ou rien. Il y a quelques petites spécificités, je ne les ai pas toutes en tête d'ailleurs, mais effectivement on n'a pas eu le temps matériel. On a dû reboucler, on est entré un peu dans les détails donc avec tous les sites. Ils n'ont pas tous été disponibles pour nous répondre immédiatement. Je pense qu'aujourd'hui on a toutes les réponses, il faut qu'on les consolide. Comme on est en vacances tous un peu, c'est un peu compliqué d'arriver à faire ça, mais on a prévu de faire ça, je ne sais plus à quelle date on s'est engagé, mais ça sera fait au mois de mai. On risque d'avoir un petit écart contractuel par rapport à l'accord de verser la prime d'intéressement sur le mois de mai. Puisqu'il va falloir consulter les salariés sur leur positionnement, du coup on risque d'être hors délai par rapport aux contraintes de temps de Natixis.

DENIS ROBINET : Je tenais à porter un peu ce message puisque sur mon site spécifiquement, on me faisait passer un peu pour un menteur quelque part, de la part de ma direction, concernant le fait de la perte d'uniquement un euro. Non ça n'est pas un euro, c'est un euro plus quatre-vingt-cinq sur le deuxième critère, je tenais à rétablir quand même certaines vérités.

YVES LAMBERT : Monsieur Robinet, je vous rassure tous les directeurs sont des très bons sponsors de tous les salariés. Le message est exactement le même, je n'entends pas la différence de votre direction. Ils expliquent factuellement, il n'y a que les faits qui comptent.

SAMY FÉLICIEN : Vous pourriez quand même nommer les sites qui sont concernés par rapport au tableau et qui risquent d'évoluer ?

YVES LAMBERT : Il faudrait regarder, je n'ai plus en tête. Partout où il y a eu les impacts turbines l'année dernière, Azur, Créteil, Lagny, Vedène, Passy... ça plus le N²O – tous les sites n'ont pas eu des pertes par rapport aux bouteilles, c'est ceux où la technologie des grilles influence certainement les impacts. Il y a eu des sites qui ont été plus concernés, beaucoup en Île-de-France, beaucoup dans les métropoles, pas tout à fait, mais Créteil sur le N²O, Lagny aussi, après il y a Lyon, Néovalie, Vedène aussi sur la partie N²O. On a les remontées, tout est enregistré, c'est l'avantage. D'ailleurs il y avait quelques petits écarts sur les enregistrements qui ont été corrigés par les directions de site, c'est pour ça que ça prend du temps aussi.

Là vous avez les résultats en synthèse.

MIKAËL HENNETON : Vous pouvez nous confirmer que la fin d'arbitrage sera cette semaine ou au début de semaine prochaine ?

YVES LAMBERT : On a un petit souci matériel entre Céline qui est en congés, et moi qui suis la semaine prochaine, il faut qu'on boucle, je lui devais quelque chose fin de semaine dernière, mais j'étais occupé, je n'ai pas eu le temps. On va essayer de le faire rapidement.

MIKAËL HENNETON : Petite question aussi, pour justement sur ce tableau, pour Suresnes-siège, qui doit concerner 3 salariés, ils avaient du 5S ? Techniquement c'est un montant moyenné, mais quand on regarde la case 5S, elle est vide.

YVES LAMBERT : Il n'y en a pas.

MIKAËL HENNETON : La présentation est un peu bizarre.

YVES LAMBERT : Oui, Céline peux-tu répondre ? Les salariés que l'on appelle encore IDF-Suresnes, les quelques cadres ? Je croyais que ça avait disparu d'ailleurs ?

CÉLINE MERLE : Quand la case est vide, c'est que le critère est à 0. Il n'est pas atteint ou il n'y a pas de critère.

MIKAËL HENNETON : Il va falloir que l'on reprenne ce que l'on a écrit pour Suresnes parce que moi ça me paraît bizarre. Techniquement s'il n'est pas atteint, ils n'ont pas d'OEE non plus, pas de four, pas de GTA, pas de réseau de chauffage. Idem sur les presque accidents, hormis de vous écrire qu'il y avait un stylo dans le couloir et qu'ils auraient pu glisser, j'ai du mal à comprendre ce qu'ils pourraient faire. De mémoire, on était parti sur un montant moyenné. 1098€, ça ne paraît pas être la moyenne.

YVES LAMBERT : Je ne me souviens plus, Céline tu l'as en tête ?

CÉLINE MERLE : Je ne l'ai pas en tête pour Suresnes, il faut que je reprenne l'accord. Je vais regarder.

YVES LAMBERT : Globalement le C1 qui est le critère économique, je vous rappelle que l'année dernière, on avait fini dans le critère économique de l'accord d'intéressement, qui n'est pas l'EBIT du métier, mais un EBIT retraité des impacts éventuellement provisions/coûts GER. Le critère était à peu près, j'arrondis, 4M en dessous de l'atteinte cible, avec l'année dernière quelques problèmes sur quelques sites qui n'avaient pas été compensés suffisamment à hauteur pour compenser les impacts des écarts importants, sur le site de Sausheim en particulier, mais il n'était pas tout seul. On est assez loin de la cible. La partie paradoxalement, puisque on a eu cette question à la commission, la partie énergie est atteinte. C'est une bonne performance, mais c'est essentiellement dû finalement à des bonnes disponibilités des chaudières – ça on le voit régulièrement – et des turbines, parce que l'année dernière ça n'était pas mauvais. Et l'explication pourquoi d'un côté je ne suis pas bon sur l'économique et je suis bon sur la partie opérationnelle, c'est que les nouvelles typologies de contrats, en particulier Sausheim en fait partie, mais ça n'est pas le seul. Encore une fois ça se passe bien contractuellement si la performance opérationnelle est bonne quand elle n'est pas bonne c'est extrêmement pénalisant économiquement, puisque c'est des contrats de performance, et quand on n'est pas aux atteintes vendues au client, on se retrouve assez vite pénalisé. C'est la moitié de l'écart économique sur Sausheim et l'autre moitié, c'est les tonnes détournées traitées à l'extérieur qui coûtent trop cher. C'est la tendance des nouveaux contrats. On vient de renouveler Pontarlier, on est exactement dans la même

situation sur Pontarlier demain, donc il y a beaucoup plus d'exigences contractuelles que dans les contrats il y a quinze ans. On a la même chose avec Novalie, je ne vais pas tous les citer, mais on a ça partout.

Après ça revient à la performance des sites. Je ne vais pas détailler tous les critères, mais on a la photo globale. On n'a pas calculé la moyenne. Globalement on voit quand même un fonctionnement et des valeurs d'intéressement relativement élevées. Vous avez les centres de tri plus Amétyst avec un critère spécifique sur la présentation.

MIKAËL HENNETON : J'ai retrouvé, ce n'était pas dans l'accord, c'était je me disais bien qu'on en avait déjà débattu il y a un an, c'est sur l'avenant numéro 1 : s'agissant des critères par site, il est précisé que pour les établissements dits siège la moyenne nationale des résultats des indicateurs des sites UVE, de l'UES Énergie, sera retenu pour le déclenchement et le calcul de l'intéressement.

YVES LAMBERT : OK, donc je pense qu'il faut faire disparaître la ligne ou alors il faut mettre la moyenne.

CÉLINE MERLE : Ensuite, il y a le détail site par site.

YVES LAMBERT : Vous avez le tableau général et ce que j'ai dit : le C1, les 4M d'écart, par rapport à la cible, je ne vais pas me répéter. La partie énergie qui est au budget, donc pas de souci. Et si on descend, vous avez les OEE par site, détaillés, avec les écarts.

YVES LAMBERT : Ah oui, la remarque a été faite, il manque quelques sites. Il faudra que l'on complète. Il y a quelques sujets, l'OEE c'est plutôt la partie N²O par rapport à ce que l'on disait avant. Ensuite sur la C4, les GTA, les impacts révision sur les disponibilités relatives des machines. Vous avez là peut-être la réponse plus précise à la question de tout à l'heure puisque on a là tous les écarts. C'est là où on a des sujets donc à Argenteuil, Néovalie, Valo'Marne, Rambervillers mais Rambervillers, c'est plutôt le cas particulier du démarrage. Il doit en manquer effectivement. Il y a Lagny, le 0,1% de monsieur robinet. Voilà pour les GTA.

MIKAËL HENNETON : Sur le site Lagny, on en a déjà débattu en commission, mais on a vraiment une problématique sur les règles d'arrondi. Vous prenez l'EFW, ce que vous indiquez sur le document et j'en ai copie, la disponibilité absolue est de 100%, et quand on revient faire les calculs et ce qui est affiché on était à 99,9449, on est au-delà du millième sur l'arrondi, et je ne me souviens plus dans les négociations, on était tombé d'accord qu'il était impossible qu'un site soit à 100% C4A ou quasi 100% sans avoir le C4B. C'est pour ça d'ailleurs que vous aviez accepté de corréliser et d'avoir un critère supplémentaire de déclenchement automatique.

YVES LAMBERT : Il n'y a pas de souci, on a bien compris. Là il y a un sujet sur Pontarlier. Donc c'est des sites qui suivent leur autoconsommation. Les sites qui n'ont pas de GTA. Une remarque, donc tout le monde travaille sur son autoconsommation électrique mais on s'aperçoit qu'on a plutôt bien progressé sur quasiment tous les sites. Là on n'a pas progressé, on sait pourquoi. Il y a une question sur le site de Pontarlier puisqu'on a eu une pompe supplémentaire, monsieur Javaux dira ça mieux que moi, suite à l'extension du réseau. Donc on a eu le retour chiffré avec l'impact de la consommation, on va le retraiter parce que ça n'est pas tout à fait à périmètre constant.

RAPHAËL JAVAUX : Pour les 11€ qui nous manquent pour l'intéressement pour 19 salariés ?

YVES LAMBERT : Pourquoi vous me dites 11€ ?

RAPHAËL JAVAUX : Parce que sur les chiffres de l'intéressement à reverser, il nous manque 11€.

YVES LAMBERT : OK.

Pour les centres de tri, globalement ils sont à leur budget, en termes de performance. Et Ametyst pareil l'usine a bien fonctionné malgré les tensions sur les approvisionnements de matière à méthaniser. Ensuite vous avez les remontées de situations dangereuses. Tout le monde quasi est à 100% sauf un site ou deux.

DENIS ROBINET : Comment vous pouvez expliquer que certains sites n'ont pas atteint le critère ? Il n'y a rien de plus facile de remonter les situations dangereuses. Est-ce que c'est une volonté de la part des responsables des sites ? On s'interroge sur le sujet.

YVES LAMBERT : Je pense que ce n'est pas une volonté des responsables. Eux, ils ont la volonté que ça remonte pour pouvoir traiter les anomalies pour améliorer la sécurité.

DENIS ROBINET : Est-ce qu'ils lisent bien les cahiers de sécurité, de manière à traiter justement tous les sujets qui pourraient être remontés ?

YVES LAMBERT : J'imagine que oui. On voit c'est un trimestre.

DENIS ROBINET : Là il y a un problème parce qu'il y en a quelques-uns qui ne le font pas.

YVES LAMBERT : Il y a un site au dernier trimestre, mais ça peut être variable.

DENIS ROBINET : C'est un critère qui devrait être atteint à 100% sur tous les sites !

YVES LAMBERT : C'est quasiment le cas. Je n'ai pas de commentaire particulier. Ensuite, sur les 5S : je vous rappelle qu'il y avait des critères donc vous avez à gauche les atteintes entre les sites déployés, et les sites non déployés. L'année dernière c'était ceux qui n'étaient pas déployés à la signature de l'accord, c'était un objectif de 2, 4, 5S validés. Là-dessus on a un sujet de litige ou de débat à Carrières-Sur-Seine, sinon il n'y a globalement pas de problème.

MIKAËL HENNETON : On va trouver une solution.

YVES LAMBERT : Malheureusement, elle n'est pas positive. Ensuite le volet sécurité, je vous rappelle que le coefficient de majoration de l'ensemble de l'intéressement, là on a eu 11 accidents avec arrêt sur le périmètre de l'UES. On avait l'objectif d'être à moins de 9, inférieur ou égal à 9, donc on n'a pas atteint, donc il n'y a pas eu de majoration générale de l'intéressement pour tout le monde.

MIKAËL HENNETON : Petite question sur le sujet qu'on a peut-être traité un peu rapidement lors de la commission et pas de façon chiffrée. L'activité tri représente combien d'accidents sur les 11 ?

YVES LAMBERT : Trois.

MIKAËL HENNETON : Est-ce qu'on a prévu pour cette année, au-delà du montant d'un bonus d'intéressement, des actions sur la sécurité et l'accidentologie du tri. Est-ce que les actions spécifiques sont prévues ? On avait eu la présentation sécurité sur le service, justement on avait fait des demandes pour que les quarts d'heure de sécurité et tout ce qui avait trait de faire plus focus sur nos métiers et pas le quart d'heure sécurité sur les ZAR de R&V. Est-ce que quelque chose est prévu aussi, ou en tous

cas, est ce qu'on a des mesures particulières pour l'activité tri ? Pour éviter d'avoir des accidents du travail parce que l'activité tri a quand même été divisé par quasiment deux en retirant Astria et pourtant on a une accidentologie forte. Ça n'est pas normal.

YVES LAMBERT : C'est clair, dans les différents CSE, de l'année dernière, les trois accidents sont sur un seul site, Econotre. C'est une question que l'on a déjà eu dans la commission CSSCT, la commission CSSCT s'est rendu sur le site d'Econotre. Elle a fait un rapport plutôt étayé, et à la dernière commission, il a été demandé si j'ai bonne mémoire de savoir comment avaient été traitées les actions d'amélioration de la situation préventive et curative aussi sur le site. Je n'ai pas la réponse. On fera un point à la prochaine commission et sur ce qui a été fait sur le site d'Econotre pour arriver à améliorer ça.

Il se trouve que l'on a en 2022 à nouveau, un accident sur les deux qu'on a sur le site d'Econotre. C'est un vrai sujet de préoccupation des managers sur ce site. Ça n'est pas dans notre périmètre managérial, mais c'est le principe d'arriver à fonctionner sur ce centre qui quand même, pour info, sera reconstruit hors de la future DSP toulousaine.

On essaie asap de regarder ce que l'on fait sur la partie des retraitements éventuels.

DENIS ROBINET : Juste une question, pour gagner un peu de temps, parce que les salariés sont quand même en attente de leur intéressement, et si on attend que ça soit remis à l'ordre du jour du prochain CSE qui sera fin mai, ça veut dire l'intéressement perçu par les salariés au mois de juin. J'interroge plutôt le secrétaire, mais est-il possible si vous avez les éléments assez tôt de faire un CSE extraordinaire sur le sujet afin de gagner un petit peu de temps pour les salariés ?

YVES LAMBERT : Bella on peut rappeler la règle.

BELLA ZISÈRE : On n'est pas obligé de faire un CSE, on peut vous faire une communication écrite si besoin.

DENIS ROBINET : Je pense que quand même en CSE, c'est quand même un sujet à l'ordre du jour du CSE donc effectivement un CSE extraordinaire serait peut-être opportun.

BELLA ZISÈRE : On peut le mettre dans le PV de ce CSE avec information complémentaire ou faire une communication par email. Je ne suis pas contre la multiplication des CSE, mais si c'est juste pour ça. Est ce qu'il y a besoin d'en débattre ?

MIKAËL HENNETON : Je ne sais pas s'il y a besoin d'en débattre ou pas, à partir du moment où le document n'est pas connu. Au titre de secrétaire je n'ai pas d'opposition à faire un CSE extraordinaire. Il n'y a pas de problématique.

BELLA ZISÈRE : Je vous propose d'ajuster le document, de l'envoyer aux membres et si toutefois vous estimez que ceci nécessite un débat en plénière, on ne s'opposera pas à un CSE extraordinaire. Qu'en pensez-vous ?

DENIS ROBINET : encore une fois, madame Zisère, c'est juste pour gagner du temps pour les salariés pour qu'ils puissent prendre leur décision soit de le placer soit de le percevoir dans des délais raisonnables. C'est pour cela que je demandais un CSE extraordinaire.

BELLA ZISÈRE : Ok, je ne suis pas opposée.

MIKAËL HENNETON : De toutes façons, ça fait toujours juriste et empêcheur de tourner en rond, mais vous ne pouvez pas vous opposer à un CSE extraordinaire.

BELLA ZISÈRE : Non, mais je ne m'y oppose pas.

MIKAËL HENNETON : A partir du moment où il est demandé à la majorité des membres, s'il y a besoin, on fera une demande et les membres exigeront un CSE extraordinaire.

BELLA ZISÈRE : D'accord on n'est pas contre. Est-ce que vous acceptez un CSE extraordinaire par Teams ? Un seul point ?

MIKAËL HENNETON : Selon la période de solde des congés, je pense que ça ne posera pas de problème. S'il faut, il n'y a pas d'obligation, mais par contre on veut peut-être une salle comme d'habitude.

BELLA ZISÈRE : On verra avec Hayette pour trouver des salles. Monsieur Henneton un CSE extraordinaire avait été demandé de mémoire ?

MIKAËL HENNETON : Non je ne suis pas convaincu qu'on sera dans les délais sur le CSE extraordinaire qui était demandé, c'est le classique annuel, c'est l'approbation des comptes. Et côté trésorerie je ne sais pas, ça sera plutôt à la date du prochain CSE. On a des problématiques de dévolution avec les ex CE.

THIERRY BLASCO : Si on peut le faire le 19 mai l'après-midi.

BELLA ZISÈRE : D'accord pas de souci, par contre Yves est en vacances la semaine prochaine. De toutes façons il y a un délai de prévenance pour les CSE extraordinaires. On va voir peut-être en fonction de l'agenda, le 5 on a déjà des réunions syndicales prévues, donc ça sera à partir du 9 mai.

MIKAËL HENNETON : Pour l'approbation des comptes, on serait plutôt aux alentours du 18/19 mai, si le CSE ordinaire n'est pas trop chargé et ne prend pas la journée, on peut séparer en deux ordres du jour et faire à la suite, ça ne nous pose pas de problématique sur l'approbation des comptes. L'approbation des comptes, c'est justement le bureau du CSE qui fournit les documents et qui travaille, pas la Direction. On vous demande juste d'être présents, vous avez le droit d'avoir des questions et d'intervenir aussi, il n'y a pas de problématique là-dessus, mais on demande juste votre présence.

BELLA ZISÈRE : J'en suis consciente. Donc le CSE extraordinaire plutôt pour la semaine du 9 mai à ce moment-là.

MIKAËL HENNETON : Approbation des comptes plutôt du 19, après pour l'intéressement ça sera en fonction du document. Si tout le monde est à 100% d'intéressement obtenu, on ne fera pas de CSE extraordinaire je pense.

BELLA ZISÈRE : D'accord. Donc est-ce que ce que je viens de vous proposer vous convient : j'envoie le document et si besoin nous faisons un CSE extraordinaire ?

MIKAËL HENNETON : Oui, faisons comme ça. À la lecture du document par les membres, s'il y a nécessité le bureau consultera les membres et on fera la demande d'un CSE extraordinaire dans les délais.

BELLA ZISÈRE : Ça peut passer par la commission aussi ?

MIKAËL HENNETON : Non la commission, c'est une commission de suivi d'un accord et ça ne répond pas à l'obligation de présenter les chiffres définitifs au CSE. On ne peut pas mélanger et CSE et délégation de négociation.

BELLA ZISÈRE : Là les chiffres sont définitifs, hors quelques demandes d'arbitrage.

YVES LAMBERT : Juste, je vais répéter ce que j'ai dit tout à l'heure, mais si ça n'était pas clair, c'est qu'en gros et la question a été posée sur quoi ça portait, c'est essentiellement le retraitement des pertes des arrêts non programmés liés aux bouteilles de N²O et les impacts des délais de révision sur les turbines. Ça sera on/off c'est à dire oui/non. Sur la partie N²O sans anticiper la réponse officielle, vous pouvez imaginer qu'il y a quand même peu de relation avec les exploitants et la qualité du travail sur les sites. Sur les turbines, c'est un peu plus compliqué puisqu'il y a quand même un impact du plan d'actions – comment j'ai préparé, comment j'ai accompagné et la raison intrinsèque. Il n'y a jamais une seule cause, il y en a plusieurs, mais est-ce que on peut considérer que la cause est complètement externe à la performance des salariés du site. On va raisonner comme ça. Et on aura tranché, et on aura deux autres sujets très spécifiques dont j'ai parlé. Oréade, j'ai quasi donné la réponse et le sujet qui concerne cette fois les salariés de Carrières-Sur-Seine ici présents sur le sujet du 5S, les 4S qui sont à l'objectif et qui ne sont pas atteints, on risque de ne pas être d'accord.

MIKAËL HENNETON : Je pense qu'on n'est toujours pas d'accord, mais de toutes façons il y a des recours de médiation prévus dans l'accord avant d'envisager un litige pour pas grand-chose. Mais il va falloir qu'on s'entretienne sur certaines choses. Et je pense que vous avez déjà les exploitants du site qui vous ont sollicité.

YVES LAMBERT : On en reparlera avec les salariés du site.

MIKAËL HENNETON : On en reparlera au moment venu, ça n'est pas le but du CSE de parler des 5S de Carrières-Sur-Seine. On va négocier ça. Mais par contre on vous avait fait aussi en commission, oui il y avait le retraitement du protoxyde d'azote, il y avait essentiellement des problématiques avec des prestations sur les GTA, on les a vues ici. Mais il y avait aussi pas mal de demandes d'informations complémentaires sur certaines justifications. On vous avait demandé les documents, en tout cas des justifications pour Corrèze, Evna, Lamballe, Néovalie, Oréade, Rambervilliers, Sausheim, Vernea, que vous aviez pris en note et aujourd'hui on n'a pas de retour.

YVES LAMBERT : Je ne vais pas répéter notre tambouille interne, mais Céline avant de partir m'a laissé un fichier, je n'ai pas eu le temps de faire le retour, il manquait deux ou trois informations de sites.

BELLA ZISÈRE : On a presque terminé, mais après de manière normative, les informations dès qu'on les présente, elles sont bonnes. On a quelques demandes d'ajustement, on va les regarder de manière bienveillante comme on le fait à chaque fois, mais dans la limite de l'accomplissement des critères pour ne pas diminuer l'exercice. Donc ça c'est indépendant des informations qu'on vous présente qui sont des informations objectives. Mais encore une fois, on vous envoie le document finalisé très rapidement et ensuite si vous avez encore des sujets, vous aurez la réunion extraordinaire du CSE pour ce sujet ou pour un autre, donc on trouvera un moment. Si pas d'autres questions on passe au point numéro 5.

5- Information/consultation sur la procédure de reclassement de Monsieur Dominique LEBLOND (Société NOVALIE) dans le cadre de son inaptitude à son poste de travail

BELLA ZISÈRE : Information consultation sur la procédure de reclassement de monsieur Leblond de la société Néovalie dans le cadre d'une inaptitude au poste de travail. Je n'ai pas envie de relire la note, c'est la note dont vous avez certainement pu prendre connaissance. Une inaptitude au poste de travail a été constatée par le médecin du travail puisque le salarié a des restrictions très conséquentes. Il ne peut pas porter des charges supérieures à 10 kg et il ne peut pas faire de mouvements répétitifs. C'est donc extrêmement complexe pour nous de trouver un poste qui correspond à ce critère, on a fait une recherche, comme vous avez pu le voir, il se trouve qu'on n'a pas de solution acceptable et pertinente au vu des restrictions considérables justifiées par l'état de santé de ce collaborateur. C'est à ce sujet que l'on vous informe et que l'on sollicite votre avis.

MIKAËL HENNETON : *Après accompagnement, rencontre et consultation du salarié, le CSE rend un avis favorable aux propositions de reclassement pour monsieur Dominique Leblond.*

BELLA ZISÈRE : Merci. Ça sera noté dans le PV.

MIKAËL HENNETON : Je vous ferai un extrait de PV.

BELLA ZISÈRE : Oui exactement, si on pouvait avoir un extrait de PV sur ce point spécifique dès que possible, ça nous facilitera les démarches. Nous passons au point 6 sur les informations sociales trimestrielles.

6- Informations sociales trimestrielles

Effectifs mars 2022 – par type de contrat

Périmètre : sociétés de l'UES SUEZ RV Energie

Effectif physique au 31/03/2022

Territoire	Métier	ALTERNANCE	CDD	CDI	Total
ARA / PACA / Nouvelle-Aquitaine / Occitanie	TRI	1	1	43	45
	UVE	8	6	341	355
Hauts-de-France / Normandie / Bretagne / Pays de la Loire / Centre-Val de Loire	TRI			8	8
	UVE	5	2	239	246
IDF / Grand-Est / BFC	UVE	10	8	317	335
Total		24	17	948	989

Nombre d'intérimaires

(ETP – Mars 2022)

	Métier	ETP Mars 2022	Total
VAE - Auvergne-Rhône-Alpes / PACA / Nouvelle-Aquitaine / Occitanie	TRI	23	55
	VAE	32	
VAE - Hauts-de-France / Normandie / Bretagne / Pays de la Loire / Centre-Val de Loire	TRI	5	10
	VAE	5	
VAE - IDF / Grand-Est / BFC	VAE	20	20
	Total		86

Mouvements de personne

Périmètre : sociétés de l'UES SUEZ RV Energie

Entrées
1^{er} trimestre
2022

Type de contrat	Motif d'entrée	Total
Durée déterminée	Embauche CDD	4
	Total CDD	4
Durée indéterminée	Embauche CDI	12
	Mobilité	1
	Total CDI	13
	Total	17

Sorties
1^{er} trimestre
2022

Type de contrat	Motif de sortie	Total
Durée déterminée	Autre rupture	1
	Fin de CDD	4
	Mutation CDD	1
	Total Durée déterminée	6
Durée indéterminée	Démission	14
	Départ à la retraite	5
	Licenciement	7
	Mutation / Mobilité	4
	Rupture conventionnelle	1
	Total Durée indéterminée	31
	Total	37

*ETP : « Équivalent Temps Plein »

BELLA ZISÈRE : À part une information sur laquelle je vais m'attarder un peu plus, le reste est assez prévisible et sans surprise. Sur le périmètre vous voyez que les effectifs sont en très légère baisse, sans impact important. On ne parle pas de l'effet de périmètre d'Esiane encore, c'est pour ça que ça n'est pas encore impactant. On est passé de 994 collaborateurs à 989. Ça n'est pas sur le périmètre tri, mais essentiellement sur le périmètre valorisation énergétique.

Par type de contrats, on constate le même phénomène. À quelques collaborateurs près, il n'y a pas de changement majeur, on est sur des effectifs essentiellement stables. Par rapport au nombre d'intérimaires, on est toujours sur un nombre conséquent d'intérim dans le métier tri. Sans surprise, sur le tri c'est un intérim d'insertion presque exclusivement. Sur la valorisation énergétique il y a quelques intérimaires qui sont comme d'habitude surtout des remplacements. Vous voyez 51 intérimaires de remplacement, c'est à dire presque toute l'activité, sur la partie UVE en tout cas. Je ne peux que réitérer notre volonté de remplacer tous les départs CDI. On prend parfois temporairement des intérim pour aller plus vite dans l'attente de trouver des candidats en CDI. En tous cas l'intérim structurelle ne fait pas partie de notre stratégie ni de notre volonté, donc il s'agit d'un phénomène plutôt conjoncturel, indépendant de la volonté de notre direction.

Par catégorie professionnelle. L'effectif au 31 mars par territoire, même si ça n'est pas ce qui nous préoccupe le plus aujourd'hui – on regarde surtout les données en national. Vous voyez cadres, maîtrise, ouvriers, également stables, il n'y a pas de commentaire en particulier. Là on arrive au slide où je ferai un commentaire qui concerne les mouvements de personnes. Quelques embauches, vous voyez dans les entrées, on a pas mal d'embauches, 12 embauches en CDI. Sur les embauches en CDD, je ne sais pas si les alternants en font partie, mais je pense que oui. On est en pleine campagne d'alternance qui a démarré. Sur les sorties du premier trimestre 2022, vous voyez, c'est là où c'est effectivement plutôt en hausse. Il s'agit de démissions. Sur les démissions, 14 démissions ont été constatées que vous voyez apparaître au premier trimestre 2022. C'est beaucoup. On est généralement entre 9 et 11 démissions. Il y a quelques démissions en plus ce trimestre. Avec quelques licenciements, départs à la retraite, mutations, une rupture conventionnelle, mais c'est surtout au niveau des démissions que l'on constate une légère hausse. On adresse par les embauches, ça vous le voyez, mais on n'a pas encore remplacé l'intégralité des démissions. Les démissions, c'est généralement dans les départs regrettés contrairement à des licenciements. Donc c'est une alerte pour nous aussi. Mais il faut se dire qu'on est dans un contexte de plein emploi, où le chômage est encore extrêmement bas. Vous ne partagez pas ce constat, je connais la lecture syndicale sur la baisse du chômage qui, je l'ai entendu, est un peu fictive avec les manipulations autour des effectifs du chômage de pôle emploi. Je ne commenterai pas. Mais objectivement il est très difficile de recruter et les collaborateurs sont très sollicités par d'autres entreprises. Pour avoir un repérage aussi, pour connaître pas mal de cabinets de chasse, ils disent tous que c'est à tous les niveaux, tous les collaborateurs dans les professions techniques, cadres et non cadres. C'est un phénomène général. Ça n'est pas que Suez, vraiment pour voir ce sujet plutôt du côté des cabinets et pas forcément que du côté de Suez, n'importe qui vous confirmera que ce n'est pas une tendance isolée en lien avec la culture Suez, ou les derniers événements chez Suez. Il y a vraiment un contexte externe à Suez qui met en évidence une attractivité de nos profils. En plus Suez est considérée comme une très bonne école de formation, donc ça n'aide pas dans le sens où nos collaborateurs sont d'autant plus sollicités. On parle des métiers techniques, je ne parle pas de toutes les professions. Même si je pense que c'est vrai aussi pour les experts fonctionnels dans différentes fonctions hors RV Énergie, dans les fonctions transverses etc. Mais c'est particulièrement vrai pour les métiers techniques. À nous de voir comment on retient les collaborateurs. Mais surtout aujourd'hui notre task force commune, avec l'équipe RH, et c'est encore une fois au-delà de RV Énergie, mais je partage, va plutôt vers des sujets : comment on recrute mieux et plus activement et on sollicite de l'aide si nécessaire, puisqu'en ce moment nos concurrents et d'autres entreprises sont de plus en plus confrontés aux mêmes problématiques. J'ai devancé vos questions là-dessus. Je voulais le dire très ouvertement. Oui on a un

taux de démission, donc de départs à recruter, qui est en légère hausse. Les autres entreprises que je connais font le même constat et on va tenter de recruter au mieux, le plus tôt possible pour les remplacer.

DENIS ROBINET : Vous avez répondu en partie, mais ça fait quand même suite à l'alerte qu'on vous avait faite au précédent CSE entre autres, sur l'épiphénomène qu'on vivait sur les sites sur les démissions en cascade. Sur trois mois depuis le début de l'année, on constate 14 démissions. Effectivement pour nous c'est très inquiétant, ça met en relation la politique salariale. Je sais que à chaque fois ça vous fait bondir, je vois monsieur Lambert qui sourit un peu, mais ce sont mes propos.

YVES LAMBERT : Je disais : ça ne nous fait pas bondir, c'est votre point de vue. On ne partage pas ça.

DENIS ROBINET : Ça n'est pas que notre point de vue, c'est aussi le point de vue des salariés et je me dois de le faire remonter, d'où la déclaration que l'on avait faite au précédent CSE sur le sujet.

BELLA ZISÈRE : J'ai noté votre point monsieur Robinet et votre déclaration. Je ne nie pas le phénomène. S'il y a des axes de travail individuels, je répète individuels, de rétention des collaborateurs, on les adresse aussi avec l'équipe RH. Il y a quelques axes de travail en ce sens, et puis aussi d'attractivité comme la nouvelle version d'actionnariat salariés que l'on est en train de finaliser et qui va permettre parmi d'autres options de fidéliser nos collaborateurs. Ça c'est une chose. S'il y a les sujets rémunération à adresser, ça ne peut que se faire en individuel par rapport aux quelques profils et aux quelques relations éventuelles, mais ça reste des sujets très isolés, pas collectifs. Collectivement j'informerai les CSE, mais c'est un sujet complètement indépendant de notre accord, pour l'avenant à notre accord NAO qui est en cours de signature, donc une fois que ça sera signé, ça sera officiel, par les organisations syndicales. Ça nous ramènera au mois de mai, je ferai une information officielle au CSE. Mais ça n'est pas le même sujet, il ne faut pas les corréliser, il faut distinguer ce qui est collectif et ce qui est individuel en lien avec les rétentions. Le collectif, c'est d'une part effectivement les ajustements salariaux collectifs, les négociations salariales collectives comme les NAO, c'est des sujets aussi de culture. J'en profite pour vous informer, mais vous êtes forcément au courant, qu'il y a une enquête d'opinion qui a été, on aurait peut-être dû mettre un point à l'ordre du jour, mais j'en profite quand même pour le mentionner. Une enquête qui s'appelle PULSE, qui a été lancée pour comprendre les points forts et peut-être les points d'insatisfactions éventuelles chez les collaborateurs aussi, comment ils se sentent, pour pouvoir adresser les différents sujets. Je mentionnais aussi l'actionnariat salarial qui est en train de se remettre. Il y a quand même des sujets sur lesquels on travaille. On ne peut pas dire que l'on ne fait rien pour la culture, pour comprendre les points d'inquiétude ou d'insatisfaction des collaborateurs et de les adresser au mieux. Mais si on parle juste de rémunération, monsieur Robinet, puisque c'est ça votre sujet, les packages sont quand même individualisés, en tout cas pour notre population qui est beaucoup à risque, la population technique, la population d'agents de maîtrise, cadres très techniques, où il y a des risques de départ et s'il y a des discussions à avoir, ça sera des discussions individuelles de rémunération. Au global, je ne crois pas que la rémunération soit le seul, le principal sujet chez Suez, je me répèterais, quelqu'un qui veut débaucher un collaborateur proposera toujours un package significativement plus attractif, ça les chasseurs savent très bien le faire. Nous aussi on sait le faire quand on débauche quelqu'un, c'est les règles du marché. Là, vu le débauchage très actif et les recherches très actives des entreprises, je pense que, au-delà des rétentions, il faut que l'on sache recruter mieux et plus vite et que ça soit aussi ça notre objectif. Je ne veux pas être mal interprétée, la fidélisation c'est toujours très important, même si on comprend que pour certains collaborateurs, passés cinq ou dix ans, quinze ans parfois chez Suez, il y a aussi une envie légitime de voir autre chose, une envie de nouveautés, une autre entreprise, une autre culture, pourquoi pas. C'est normal, c'est humain. Mais évidemment

nous voulons fidéliser nos collaborateurs, mais au-delà de ça, encore une fois, notre question c'est actuellement, comment on recrute alors que tout le monde est en train de recruter frénétiquement.

MIKAËL HENNETON : Vous dites que Suez sait aussi faire du picking, on s'interroge un peu quand même, les dernières tentatives, les dernières personnes, on ne les a pas gardés longtemps.

BELLA ZISÈRE : Ça dépend.

MIKAËL HENNETON : On peut parler de monsieur Laigret, j'appelle ça un passage éclair, mais ça n'est pas grave, pour finalement choisir une proposition qui existait au départ. Après c'est votre tambouille, je ne suis pas DRH. Par contre et c'est quand même du rôle du CSE de vous alerter, il y a les mesures globales, effectivement sur les rémunérations, sur les conditions de travail aussi, qui sont à étudier. On dit depuis longtemps que socialement le déchet n'est pas attractif. Il faut le rendre attractif, dans certains pays ça l'est. En France malheureusement ça ne l'est pas. Pourquoi ? Il y a énormément de choses à s'interroger dont la rémunération majoritairement, même s'il y a autre chose à côté, on ne considère pas que ce soit l'aspect majoritaire. Là où il y a une véritable alerte par contre, c'est que oui, il y a des postes, des compétences et des personnes clés. Et vous parlez de sécuriser au niveau de la rémunération et autres, ces personnes pour ne pas perdre ces compétences. Sauf que ça vient aussi en opposition à des compétences peut être secondaires qui elles ne seraient pas revalorisées et qu'on pourrait aussi pousser au départ par manque de considération. Et ce que ça dénote fondamentalement, ça n'est pas qu'il faut donner à tout le monde, ou donner aux uns aux autres, ça encore une fois c'est votre logique RH, mais c'est qu'on a peut-être profondément un problème organisationnel aussi. Comment se fait-il que sur certains sites on ait un à deux postes clés à sécuriser et pas le reste. Il y a une répartition des compétences, de l'acquisition des compétences et des rôles, qui est plus que problématique. Je ne comprends pas que sur certains sites, ça tient sur deux trois personnes en termes d'historiques, de compétences globales, ce n'est pas normal. On n'aurait pas ce genre de problématique si on avait une meilleure organisation aussi. Sachant que la deuxième question par contre, c'est celle qui est souvent demandée, on aimerait connaître les motifs de licenciement, même si on sait que pour un certain nombre, c'est suite à des inaptitudes, et à chiffrer c'est compliqué avec les décalages entre les consultations pour proposition de reclassement et les licenciements qui doivent être prononcés à la suite. Et aussi ce qui avait été présenté l'année dernière, de mémoire, par Anne Richer, sur les entretiens de démission. Je ne sais plus le nom qui avait été donné. Combien il y en a eu ? Quels résultats ont-ils donné ? Qu'est ce qui ressort de ces entretiens ?

BELLA ZISÈRE : Là vous touchez quelque chose d'important. C'est une très très bonne question. Moi, quand c'est dans mon périmètre, je les fais évidemment tous. Ça n'est pas toujours dans mon périmètre, donc je vais demander aux RRH, concernant les périmètres qui sont en dehors de mon intervention directe, c'est géré par les responsables RH, et je les ai assez martelés avec le besoin d'avoir toujours bien rempli. Il y a le RGPD etc. et c'est toujours compliqué, donc dans le respect des RGPD, le modèle de ce que l'on appelle « exit interview », l'entretien de départ. Nous avons retravaillé un modèle, c'est l'une de nos RH basée en Bretagne qui a retravaillé ce formulaire que nous avons partagé. Nous l'utilisons et normalement c'est systématique, mais je vais vérifier. De mon côté quand c'est dans mon périmètre je le fais et ce que je peux vous dire, moi, c'est des cadres d'un certain niveau donc c'est peut-être pour ça, je ne veux pas présager, mais à aucun moment le sujet salarial n'a été évoqué. Pour certains, j'ai même demandé, je partage avec vous en toute transparence, je disais « est-ce que si c'est un sujet salarial purement, c'est quelque chose que je pratiquais dans toutes les entreprises, est-ce qu'on peut l'adresser, on peut s'aligner, on peut faire en sorte que la personne reste si le sujet est purement salarial, on peut s'aligner. Et pour le coup, à aucun moment il ne m'a été répondu « oui il y a une considération salariale qui est en jeu ». Il m'a toujours été répondu dans le cadre de ces entretiens

« c'est un dépit de nouveautés ; c'est un projet et sujet totalement différent de ce que je gère actuellement ; j'ai envie de voir autres choses et de travailler sur des problématiques que je ne peux pas citer... ». Evidemment c'est confidentiel, mais des problématiques techniques et technologiques totalement différentes, et à chaque fois c'était « j'ai envie de changer, j'ai envie de changer de métier ». Donc c'est vraiment envie de changement et encore une fois c'est dans la nature humaine, on aime bien nos routines, mais en même temps au bout d'un moment on a besoin de découvrir autre chose. Suez est une grande galaxie, ça reste une grosse entreprise, mais au niveau des métiers on est quand même sur des choix limités. Heureusement on ne fait pas tout, il y a très peu d'entreprises qui font à peu près tout. C'est très très rare, je peux les compter sur le doigt d'une main dans le monde. Mais voilà nous on reste dans des métiers que l'on connaît. Si quelqu'un a envie de changer de métier, si quelqu'un a envie de travailler sur des problématiques totalement différentes et il a cette opportunité, il aurait pu être payé le double de ce qu'il est payé, il partirait probablement

Moi, pour ma part ce que j'ai vu, c'était surtout envie de changer, envie de nouveautés, au bout d'un certain nombre d'années chez Suez, dans le marché où les opportunités sont très très abondantes. Donc si les personnes, si on ne faisait pas face à ce phénomène aussi clair avant, c'est aussi parce qu'il y avait moins de propositions.

MIKAËL HENNETON : Vous nous donnez raison quelque part puisque, l'envie de changement répond à un opportunisme. Opportunisme que l'on ne maîtrise pas. C'est bien d'avoir ces possibilités là en tant que salariés, c'est toujours mieux quand il y a du boulot que quand il n'y a pas de boulot sur le marché. Mais ça démontre qu'on a une problématique d'épanouissement et d'évolution des carrières. S'il n'y avait pas cette opportunité, les gens ne partiraient peut-être pas, mais il y aurait quand même cette problématique d'évolution des carrières, d'ennui, de manque d'évolution et d'épanouissement au global. Opportunisme ou non, on a toujours ces problématiques-là, que l'on a assez régulièrement mis en avant dans les différentes instances.

BELLA ZISÈRE : Vous avez raison, mais très partiellement. Il y a toujours besoin de faire évoluer les gens, les collaborateurs, développer les carrières. Pour le coup je trouve que Suez fait plutôt plus que la moyenne des entreprises que j'ai pu connaître, maintenant on peut toujours faire plus et il faut continuer. Ceci étant dit, je peux vous parler de l'échantillon des 14. De ce que j'observe moi, il s'agit de collaborateurs qui ont bénéficié pour la plupart d'un changement de postes très récemment. Parce que c'est des collaborateurs qui ont certainement des compétences très appréciées par plusieurs managers, ils ont aussi des possibilités de carrière, ils sont polyvalents, très polyvalents, ce n'est pas le terme que vous aimez, mais c'est une réalité. Plus on sait s'adapter et faire des choses différentes, plus c'est apprécié dans l'entreprise, je n'ai pas peur de le dire, je n'ai pas peur que ça apparaisse dans le PV, c'est plutôt une évidence, que ça plaise ou pas. C'était des collaborateurs pour beaucoup qui bénéficiaient des évolutions ou d'élargissement de périmètre dans leur fonction, ce n'est pas le sujet, c'est ce type de profils qui est aussi très recherché par la concurrence et même pas par la concurrence, mais par les autres entreprises. Oui vous avez raison il faut développer, il faut continuer et il faut travailler sur les GPEC. Je ne dis pas le contraire, en même temps je constate que là, oui c'était de l'opportunisme, c'était des collaborateurs qui ne cherchaient pas. Dans un temps normal, ils restent dans l'entreprise, on est très content et eux ils ne se plaignent pas forcément, mais l'appétit vient en mangeant. Ils disent : « une fois, deux fois, trois fois, on me rappelle en me proposant des postes différents, dans des univers différents. Au bout d'un moment, on tombe sur quelque chose que je ne peux pas refuser tellement c'est conforme à un poste idéal que j'aurais aimé, dans un univers complètement nouveau... ». Donc effectivement dans un taux de chômage habituel, probablement ces départs n'auraient pas eu lieu. Maintenant est-ce qu'il y a toujours ce que l'on dit en anglais, du push et du pull. Du push c'est quand on n'a pas envie de rester dans l'entreprise, du pull c'est que l'on est très attiré par quelque chose qu'on nous propose ailleurs. Et ce que j'ai perçu moi, encore une fois de

manière plutôt partielle, c'était qu'il n'y avait pas de push, c'est à dire que tout le monde dit : « Suez je ne me plains pas, c'est bien ». Il y a des choses qu'on doit améliorer, mais ils nous disent aussi qu'il y a des choses qui sont super : « j'ai tout appris et je suis très content et très bien globalement », mais il y a du pull c'est à dire que « ce que l'on me propose, je ne peux pas refuser ». Ceci étant dit, et en conclusion monsieur Henneton, vous avez raison, les GPEC, c'est un sujet important sur lequel, au-delà des conditions de travail, et plus en lien avec notre accord activité/conditions de travail, il faut travailler les parcours de compétences, il faut continuer à travailler là-dessus. Tant pour les métiers techniques que fonctionnels. Avez-vous d'autres questions ou suggestions ? Point d'attention sur ce sujet ? On refera le point au prochain trimestre, on verra si depuis les élections la tendance a changé ou pas, si on est toujours sur le même sujet de démissions, sachant que ça ne concerne pas seulement RV Énergie et même pas que la BI infrastructure. Les démissions sont en hausse.

MIKAËL HENNETON : Les démissions sont en hausse, c'est une réalité et la concurrence se fait rarement sur le même secteur hormis un appel d'air Saint-Ouen constaté. Oui il faut qu'on se pose les questions des conditions de travail et d'un bien-être plus général dans l'entreprise.

BELLA ZISÈRE : Et j'espère que l'enquête PULSE nous aidera à nous éclairer un peu.

MIKAËL HENNETON : Et sous diverses conditions. Il y a des choses qui ne se régleront pas chez RVE, parce qu'elles tiennent plus du groupe et quand vous voyez aussi des départs pour d'autres entreprises avec des montants d'abondement sur des PERCOL ou sur des PEG qui sont triples ou quadruple que ce que Suez fait, c'est des éléments qui intéressent beaucoup et qui fondamentalement ne sont pas mauvais pour l'entreprise ou des choses toute bête au niveau d'une machine à café. En plus de la rémunération, il y a tellement de mécanismes.

MIKAËL HENNETON : Je connais des entreprises et c'est directement l'entreprise qui le décide, même pas les délégués, ils se font carrément livrer du lait frais, tous les matins. Une entreprise de la taille de RVE. Il y a des macchiato glacée à la machine à café. J'ai vu ça, je suis tombé un peu par terre. Je ne vous demande pas la même chose, je préfère que les salariés se payent eux-mêmes leur café avec un très bon salaire plutôt que l'entreprise leur paye.

YVES LAMBERT : Ça existe encore le lait frais ?

BELLA ZISÈRE : Et vous serez étonné à quel point ça fait une différence, une possibilité de se payer le café avec le salaire ou les petites mesures d'attention de son employeur comme le café. Je ne peux pas vous le reprocher, mais ça n'est pas la même chose. Juste un package honnête ou même plus que valorisant en termes de salaire et autres choses et des mesures autres qui sont annexes. La différence plutôt sur la deuxième partie, c'est ce que l'on appelle la culture d'entreprise. La première étape de toutes façons, c'est de comprendre ce qui se passe actuellement et l'enquête peut nous aider, on pourrait dire que c'est une énième enquête, mais il en faut, sinon on n'a pas de données à interpréter. Donc je vous ferai un retour dès que j'en sais plus sur le résultat. J'espère que ça permettra aussi d'éclairer des points d'attention plus urgents.

MIKAËL HENNETON : Pour revenir au principal sujet de la question, on vous demande clairement les motifs de licenciement, en respectant les RGPD, on ne vous demande pas le détail, mais licenciement pour inaptitude, licenciement pour faute, c'est quand même deux choses différentes. Il y en a un qui fait partie de la vie du site, l'autre qui est une autre problématique, et pour les démissions en tout cas, la synthèse ou même la trame utilisée pour l'entretien, on ne connaît pas la trame.

BELLA ZISÈRE : Oui la trame. Céline, pour pas que j'oublie, deux sujets : on va d'une part vous présenter une synthèse et il faut voir avec les RH. Il y a 4 licenciements pour inaptitude sur 7, donc vous avez le chiffre, mais on pourra détailler à chaque fois. Mais surtout pour vous présenter la prochaine fois le document d'entretien de départ, ça n'est pas un secret au contraire et on va interroger les RH pour le prochain point pour avoir plus de détails sur les motifs. Sachant que l'échantillon que j'ai nous montre que c'était plutôt envie de nouveautés et changer d'univers.

7- Désignation du membre de la CSSCT en remplacement de Monsieur Thierry Leparquier

MIKAËL HENNETON : *Le CSE nomme à l'unanimité de ses membres monsieur Abdallah Loumi membre de la commission santé sécurité et conditions de travail en remplacement monsieur Thierry Leparquier.*

BELLA ZISÈRE : Merci, c'est noté. Dans la même lignée directement le point 8.

8- Modalité de désignation du représentant de proximité du site d'Econotre Tri

Suite à la démission de la représentante de proximité de la partie tri du site d'Econotre, le CSE va lancer un appel à candidatures auprès des salariés concernés. Si une candidature reçue, le CSE procédera à la désignation au prochain CSE ordinaire du mois de mai. Si plusieurs candidatures, le CSE lancera un processus de consultations à la suite du CSE du mois de mai.

BELLA ZISÈRE : Merci procédure habituelle qui se passe plutôt bien en général. Je ne relève aucune problématique sur ce procédé qui est quand même assez inédit. En tout cas je ne connais pas d'entreprise où ça se passe comme ça. Jusqu'à présent on n'a pas relevé de non-conformité donc tant mieux. Allons y comme ça.

9- Questions diverses

CÉLINE MERLE : Si vous n'avez pas de points, on avait un point à ajouter. On a eu une information entre la convocation et la réunion. Le montant de la réserve de participation pour 2021 est de 401 907€ brut, le montant versé à Natixis net est de 362 922€. Le nombre de bénéficiaires est à recalculer, c'est la paie qui va faire la répartition et le calcul pour chaque salarié en fonction de sa présence dans l'entreprise. Je ne peux pas vous donner le nombre de bénéficiaires pour le moment et le montant par bénéficiaire, mais le montant global net c'est 362 922€.

BELLA ZISÈRE : On peut faire un calcul approximatif, c'est facile connaissant le nombre approximatif de collaborateurs. Nous n'avons pas de point divers de notre côté. On vous renvoie le tableau avec les quelques données d'arbitrage sur l'intéressement et c'est à peu près tout. Il n'y a pas d'autres points, c'est vrai qu'on est un peu en période de vacances, on a des absents aussi. Je pense qu'au mois de mai on sera toujours sur la période de solde des congés, mais on devrait être un peu plus au complet déjà et ça se tiendra en présentiel.

MIKAËL HENNETON : Sur la participation à un moment donné, il va peut-être falloir se remettre autour de la table et renégocier ce vieil accord. Je sais vous n'en avez pas forcément envie mais...

YVES LAMBERT : Non, sur la participation, il n'y a pas grand-chose à négocier malheureusement. Le calcul de la participation est standard, il s'impose à nous. On peut négocier la répartition de l'enveloppe, mais...

MIKAËL HENNETON : Le calcul peut être modifié. Ne vous inquiétez pas il y a des mécanismes.

BELLA ZISÈRE : C'est quand même peu banal d'aller au-delà de la participation définie par la formule légale, c'est quand même assez peu conventionnel.

MIKAËL HENNETON : Vous savez que j'ai horreur du conventionnel...

BELLA ZISÈRE : Négocions déjà le temps de travail, potentiellement la GPEC après, mais le temps de travail avec tout ce qu'on a convenu dans les grands blocs.

OLIVIER RICHARD : Est-ce que vous pouvez donner les dates de reversement de la participation et de l'intéressement ?

BELLA ZISÈRE : Céline, est-ce que tu as pu faire le point ?

CÉLINE MERLE : Pour l'intéressement, ça passe directement par Natixis avec interrogation des salariés en fonction de leur choix de percevoir ou de placer l'intéressement, ensuite ça passe, de mémoire, en juillet à titre d'information, puisque c'est directement Natixis qui gère au niveau de l'intéressement. Et la participation il me semble qu'elle peut passer en mai ou en juin, mais c'est à vérifier auprès de la paie.

BELLA ZISÈRE : En fait il y avait un sujet de confirmation tardif par les cadres pour la partie participation je crois. Donc ça a un peu décalé aussi, j'ai eu confirmation de GasparRH que ça a pris un peu de retard.

OLIVIER RICHARD : Il y a une grosse demande des salariés et je n'avais pas de réponse à leur apporter donc je vais pouvoir le faire après la séance.

BELLA ZISÈRE : Ça dépendait pour la participation de la réponse des cadres. Ça a pris un peu de temps, ce qui explique un léger décalage.

DENIS ROBINET : Juste une remarque concernant la précédente réunion de négociation intéressement sur laquelle l'organisation syndicale CGT a été oubliée. Vous avez quelque chose à nous dire ?

BELLA ZISÈRE : On s'est parlé avec monsieur Godin le jour même. En fait il y a eu un malentendu, parce que monsieur Godin a demandé à inverser les deux réunions entre les NAO et l'intéressement, donc effectivement il y a eu un quiproquo et on a été très désolé à ce sujet. Mais il m'a expliqué, je ne peux pas parler pour lui, mais de toutes façons c'est pour ça qu'il a demandé à les inverser.

DENIS ROBINET : Ça n'est pas tout à fait ça madame Zisère, la demande d'inversion nous avait été annoncé comme une commission de suivi et non pas comme une réunion de négociation intéressement, ce qui n'est pas la même chose. C'est limite de l'entrave syndicale, je tiens quand même à le signaler. Si on avait su qu'on pouvait rester, on serait restés à l'issue de la réunion négociation du matin.

BELLA ZISÈRE : J'en suis désolée. De toute façon on n'a pas voulu clôturer spécifiquement pour ça. Et on va vous transmettre si ça n'est pas déjà fait, Céline il faut impérativement le faire, la présentation qu'on a projetée. On a juste présenté quelques slides et discuté quelques premières pistes, mais une réunion

de négociation est prévue le 5 mai de 13h à 15h. Et il me semble que vous êtes déjà dans la boucle dans la liste des participants. Donc Céline si tu veux juste faire passer à monsieur Godin effectivement les slides. Comme ça vous avez le même degré d'informations que tout le monde. Et encore une fois nos excuses sincèrement pour ce quiproquo. Je m'en suis expliquée avec monsieur Godin bien évidemment qui était en vacances ce qui n'arrangeait pas non plus l'agenda, donc le 5 mai réunion de négociation et on négocie en bonne et due forme. On est largement dans les temps pour le mois de juin, pour une fois. On prendra tout le temps nécessaire monsieur Robinet.

DENIS ROBINET : Très bien je vous en remercie.

SAMY FÉLICIEN : J'aurais deux questions, j'ai cru comprendre que l'agenda social avait évolué, est-ce que vous pourriez lancer une mise à jour et la diffuser ?

BELLA ZISÈRE : Céline, il y a eu des changements dans l'agenda social, je ne savais pas ?

CÉLINE MERLE : On a fixé les dates sur la négociation temps de travail. De mémoire c'est ce qui a été rajouté. Mais oui on peut vous envoyer une mise à jour.

SAMY FÉLICIEN : En second point, vous avez diffusé en juin 2019 un document sur l'accompagnement social, qui était géré par RECIF. Le document notifiait que Suez RV IDF n'était pas concerné par RECIF mais était géré par l'AIPSSIE. Dans ce document il n'y a pas les coordonnées de cet organisme. J'ai trouvé un site web où ils sont présents et est tenté de les joindre téléphoniquement, le problème c'est que personne ne décroche. Est-ce que vous auriez des contacts, un numéro de téléphone ou quelque chose qui fonctionne ?

BELLA ZISÈRE : On va vérifier. Céline tu notes dans les points ?

CÉLINE MERLE : C'est noté.

SAMY FÉLICIEN : Merci.

YVES LAMBERT : Est-ce que vous avez d'autres questions ?

BELLA ZISÈRE : Monsieur le secrétaire, y a-t-il d'autres questions diverses ?

MIKAËL HENNETON : Non. Si pas d'autres questions diverses, on peut clôturer la séance.

BELLA ZISÈRE : Merci. Bon après-midi. À bientôt au mois de mai.

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

