

Ordre du jour de la réunion du CSE du 27 janvier 2022 :

1-APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU CSE DU 16/12/21	4
2-INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES MODIFICATIONS DU SITE DE TRAITEMENT DES DECHETS D'ILLZACH (68)	4
3-INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES PROPOSITIONS DE POSTE DE RECLASSEMENT QUI SERONT ADRESSEES À MONSIEUR JEAN-CHARLES MELIS (SOCIÉTÉ SET FAUCIGNY) DANS LE CADRE DE SON INAPTITUDE À SON POSTE DE TRAVAIL	4
4-INFORMATION SUR L'ORGANISATION DU NOUVEAU SUEZ	4
5-INFORMATION SUR LES MESURES DE PROTECTION CONTRE LA COVID-19 APPLICABLES AU SEIN DE L'ENTREPRISE	5
6-INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DE MONSIEUR FABIEN BELLANDE, ELU TITULAIRE AU CSE UES SUEZ RV ENERGIE, DELEGUÉ SYNDICAL NATIONAL FO	13
7-INFORMATION SUR LA PERTE DU CONTRAT D'EXPLOITATION DU SITE D'ESIANE ET SES CONSEQUENCES SOCIALES	15
8-INFORMATION SUR L'ACTIVITÉ DE L'UES SUEZ RV ÉNERGIE	16
9-INFORMATION SUR LES DONNEES SOCIALES TRIMESTRIELLES	20
10-QUESTIONS / DEMANDES DES MEMBRES DU CSE	22
11.QUESTIONS DIVERSES	26

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 SUER RV Énergie
Membres élus du CSE :	
Baudy Frédéric	
Bellande Fabien	
Blasco Thierry	
Chérel David	
De Jaeger Isabelle	
Dulac Dolores	
Gérardot Jonathan	
Godin Loic	
Goudin Fabrice	
Henneton Mikaël	
Kabouz Hassan	
Leparquier Thierry	
Maklhoufi Yazid	
Robinet Denis	
Représentants syndicaux au CSE :	
Javaux Raphael	CFDT
Oudboukhitine Hakim	CGT
Invités :	

La séance est ouverte à 9h00.

Mikaël Henneton est nommé secrétaire de séance.

1-Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE du 16/12/21

L'approbation du PV est reportée à la fin de réunion.

2-Information et consultation sur les modifications du site de traitement des déchets d'Illzach (68)

MIKAËL HENNETON : S'il n'y a pas de question des membres du CSE. Il y a eu une information préalable sur laquelle il y a eu des interrogations et des débats et les documents n'ont pas évolués. On en a débattu en préparatoire, on peut passer à l'avis, il n'y a pas de soucis.

Le CSE rend un avis favorable à cette consultation, sous réserve de visite de la commission santé, sécurité, conditions de travail.

BELLA ZISÈRE : Très bien, la Direction ne s'y oppose pas. C'est une demande tout à fait valable, nous notons votre avis. Merci.

3-Information et consultation sur les propositions de poste de reclassement qui seront adressées à Monsieur Jean-Charles MELIS (Société SET FAUCIGNY) dans le cadre de son inaptitude à son poste de travail

CÉLINE MERLE : Vous avez dû prendre connaissance du dossier de monsieur Jean-Charles Mélis qui est donc employé à l'usine de Set Faucigny. Il a été engagé en mars 2017 et il a fait une visite le 1^{er} décembre 2021. La médecine du travail a émis l'avis suivant : « reclassement possible à un poste sans conduite d'engins, sans travail en hauteur ni risque machine ou électrique ». Suite à cet avis nous avons donc fait la démarche classique de recherche de reclassement – que nous vous l'expliquons comme d'habitude dans le support – avec la proposition d'un poste de reclassement d'agent d'entretien infrastructure au sein de Suez RV Centre-Est à Sainte-Consorte, dans le Rhône (69). Je pense que vous avez tous les éléments. Monsieur Baudy, avez-vous pu échanger avec lui ?

Frédéric Baudy : Tout à fait. J'ai vu le point à l'ordre du jour, je suis rentré en contact avec lui et ensuite monsieur Devasquez m'a appelé. Nous avons échangé, la procédure suit son cours. Il n'y a rien de plus à ajouter.

CÉLINE MERLE : Suite à cette proposition de reclassement, nous vous demandons d'émettre un avis sur cette proposition.

MIKAËL HENNETON : Si pas de question ou de remarque des membres, on peut également procéder à l'avis.

Le CSE rend un avis favorable au projet de reclassement du salarié, sous réserve toutefois qu'une vigilance accrue soit portée sur la charge de travail incombant au reste de l'effectif du site.

BELLA ZISÈRE : c'est noté pour votre avis. Merci.

4-Information sur l'organisation du Nouveau SUEZ

BELLA ZISÈRE : On va projeter les slides. Ça va être une formalité car je pense que vous êtes tous au courant déjà. Ça a été annoncé il y a un petit moment en Webex. Ça a aussi été présenté dans d'autres instances notamment en CSE Alpha, donc je pense qu'on ne vous apprend pas grand-chose. On a une structure qui désormais est présentée en business unit, en business line et en fonctions support.

Cette organisation intrinsèquement ne change pas notre organisation et n'a strictement aucun impact sur l'organisation intrinsèque de RV Énergie, ça vous le savez. Mais ce que l'on appelait les business line auparavant, s'appellent les business unit pour nous. Donc vous voyez que ce qui est actuellement le bloc RV France correspond désormais à des BU. La BL infrastructure devient une BU à part entière et RV Énergie en tant que UES – nous sommes une UES, donc nous sommes quelque part une structure déjà séparée juridiquement, avec les instances qui la représentent, vous connaissez. On fait partie d'une business unit infrastructure et les business line sont en support comme TI ou SES. En support de ces business line et business unit, on a un bloc de fonctions support qui interviennent en transverse comme IT performance, RH, Achat, Juridique, Santé Sécurité.

Voilà ce que nous voulions vous présenter. Une chose est à retenir dans la présentation, pour vous rassurer, nous continuons et nous allons avoir la même feuille de route dans le cadre de Nouveau Suez. Le kit de communication vient de sortir.

Une nouvelle page Facebook est en train d'être finalisée, donc on commence la nouvelle dynamique dans le Nouveau Suez. Toutefois pour nous RV Énergie, la feuille de route continue. L'organisation ne change pas intrinsèquement et nos priorités, nos ambitions, et je parle sous contrôle du directeur métier ici présent, restent les mêmes.

C'est un point que nous voulions partager avec vous. Ça concerne essentiellement le bloc RV France vous l'aurez compris, qui désormais est divisé en business unit qui ont vocation à être plus autonomes et plus indépendantes, avec une gestion plus orientée business, plus en autonomie.

Pour RV Énergie qui bénéficiait déjà d'une autonomie assez conséquente de par le business spécifique, la structure juridique, les appels d'offres aussi spécifiques et les compétences métier nécessaires qui sont un peu différentes, la vie continue. Je ne sais pas si vous avez des remarques, des suggestions, des propositions, suite à ce point.

LOÏC GODIN : C'est ce qui est réellement défini par le consortium ? Parce que là on est en phase de transition avec Véolia, et je ne comprends pas trop pourquoi on a une présentation en amont du réel passage. J'aimerais savoir si c'est réellement ce qui a été défini.

BELLA ZISÈRE : c'est ce qui est défini en termes d'organisation aujourd'hui. La nouvelle DG, Sabrina Soussan, va aussi s'adresser aux collaborateurs, parler et présenter sa vision, affiner potentiellement. Oui cette organisation a été présentée et elle est officielle aujourd'hui. Ça n'est pas un draft à date, c'est ce qui a été défini. Évidemment ce qui nous intéresse tous, c'est d'écouter la nouvelle directrice générale et entendre sa vision de New Suez, de sa feuille de route, de comment elle se projette, et je suis sûre que ça ne va pas tarder, au mois de février. Nous ne pouvons pas vous dire grand-chose de plus, la période est un peu une période de transition et de démarrage donc si vous n'avez pas de questions, et j'imagine que vous êtes plutôt en attente de ce qui va se passer. On n'est seulement au début de l'aventure du Nouveau Suez.

On peut passer au point 5 qui traite d'un sujet beaucoup plus terre à terre, dans le détail, qui est les mesures de protection contre la covid 19 applicables à ce jour.

[5-Information sur les mesures de protection contre la Covid-19 applicables au sein de l'entreprise](#)

BELLA ZISÈRE : Nous allons commencer par les statistiques. Au niveau des chiffres, ça correspond à l'inquiétude du moment de tout le monde, parce que, connaissant notre organisation, nos usines, notre business, notre volonté à tous surtout, c'est que le nombre de contamination, des cas contacts, surtout des cas positifs, n'ait pas d'impact sur la continuité de fonctionnement des usines.

CÉLINE MERLE : Les dernières statistiques datent du 17 janvier. Je vous les ai communiquées la semaine dernière. Est-ce que vous les avez bien tous reçus ? On constate effectivement qu'il y a une augmentation importante par rapport aux autres relevés qu'on avait pu faire, avec un nombre de cas beaucoup plus importants puisqu'on est une cinquantaine de cas positifs. On a deux cas de personnes qui sont en arrêt pour garde d'enfants positifs. Par rapport aux autres relevés, on a un nombre très important de cas début janvier.

YVES LAMBERT : On ne voit pas à l'écran s'il y a une présentation ?

CÉLINE MERLE : Je n'ai pas spécialement de présentation. Il n'y a que quelques chiffres donc je n'ai pas fait de présentation particulière.

YVES LAMBERT : d'accord.

BELLA ZISÈRE : En tout cas les plans de continuité sont en vigueur. Yves pourra en parler plus en détail si vous en avez besoin, mais nous sommes en phase avec ce qui avait été fait au moment du premier confinement qui avait été très strict et dont on n'avait pas forcément eu besoin car il y avait eu peu de cas à cette époque-là, il y a maintenant deux ans.

Il y en a beaucoup plus actuellement. Pour l'instant ça se maintient. On nous promet aussi une baisse du nombre de personnes contaminées d'ici peu. On verra comment les courbes évoluent. Nous voulions surtout vous parler des mesures qui sont en place et des derniers changements. Si on va sur le slide sur les mesures à appliquer, on est sur le renforcement des gestes barrières, il n'y a rien d'extraordinaire que l'on pourra inventer d'autre que se laver les mains, éviter les contacts physiques, respecter la distance, tousser dans le coude et utiliser les mouchoirs à usage unique, évidemment le port du masque chirurgical reste important. Dans nos usines, on a la chance et je le répète souvent, d'avoir un peu de place. Pour le coup c'est un avantage, donc les salariés peuvent tout à fait rester dans l'enceinte de l'usine sans être collés les uns aux autres, donc ça devrait de ce fait limiter le nombre de contaminations croisées et de cluster.

On reste pour l'instant, je vous parle d'aujourd'hui, sur le principe de télétravail obligatoire quand c'est possible et compatible avec l'activité. On est sur le régime où, c'est demandé, là où c'est possible c'est appliqué. Sur les sièges, on est à trois jours obligatoires de télétravail par semaine. Sur les exploitations, je laisse les managers intermédiaires et les managers de proximité prendre la décision. Quand c'est possible, ça devient obligatoire à hauteur de trois jours par semaine, quand ça n'est pas possible, ça n'est pas possible. Le quatrième jour est recommandé.

MIKAËL HENNETON : Une question avant d'attaquer le quatrième jour recommandé, vous venez de dire que c'était les managers de proximité qui déterminaient la possibilité, selon quels critères ?

BELLA ZISÈRE : Selon les critères d'impact potentiel sur le business. C'est à dire si on a quelqu'un qui doit être présent, qui doit ouvrir, qui doit accueillir les visiteurs, par exemple si la personne OPB, Opérateur Pont Bascule, je ne parle pas que pour les UVE, si la personne n'est pas là, le site ne peut pas tourner correctement. Certes une partie de ses tâches peut être faite à domicile à raison d'un jour par semaine mais faire plus, ça va mettre en péril le business. En fait les critères, c'est l'impact éventuel, sur le business au quotidien et sur les autres collaborateurs du site, généré par l'absence plus prolongée qu'actuellement du collaborateur ou de la collaboratrice. Et ça moi en tant que DRH je ne suis pas en mesure de me prononcer pour chaque site.

MIKAËL HENNETON : Vous pouvez m'accorder que les critères sont plutôt vagues et qu'on est plutôt à la libre volonté du manager de proximité ?

BELLA ZISÈRE : Je ne dirais pas la volonté. Je dirais le jugement oui, et la décision lui appartient au final. On est à l'écoute et on responsabilise le manager de proximité à qui on fait confiance. Si on les a mis sur ces postes c'est que l'on considère qu'ils ont la capacité de jugement et la maturité nécessaire pour prendre ce type de décision. Effectivement il y a peut-être une différence d'appréciation, mais les sites ne sont pas configurés de la même manière et il y a des équipes à l'appui qui sont plus ou moins larges, plus ou moins soutenues, donc l'impact sur l'activité du site peut être différent. Oui ce que vous appelez la subjectivité, ça fait peut-être partie des particularités de gestion et d'organisation de chaque site.

MIKAËL HENNETON : Et s'il y a contestation du nombre de jours télétravaillables possibles, comment ça se passe ?

BELLA ZISÈRE : Vous remontez le sujet aux RH qui me le remontent et on verra au cas par cas. On a déjà eu des cas auparavant dans des circonstances un peu différentes. Par contre il faut se dépêcher car je pense que ce n'est pas sûr que la mesure va persister en février. Je ne veux pas me prononcer pour le gouvernement, mais je ne suis pas sûre que ça va perdurer encore longtemps. D'ailleurs il y a beaucoup de salariés qui sont aujourd'hui sur ce dispositif et que j'entends vouloir absolument revenir travailler parce que ça n'est pas non plus une solution voulue.

MIKAËL HENNETON : Non il n'est pas question de faire des généralités, mais on sait aussi qu'il y a une interprétation de l'outil télétravail, que ce soit sous sa forme « accord télétravail » ou en tant que protection sanitaire, c'est bien pour ça qu'il est là en ce moment. On a un certain nombre de managers qui peuvent considérer le télétravail comme étant un frein à la bonne organisation alors que pas du tout. Est-ce qu'une sensibilisation est faite sur la nécessité du télétravail, surtout en cas de crise de contamination et non pas laisser au libre arbitre ? Parce que là, l'équipe locale décide de son côté, et pourquoi pas, ils sont plus proches du terrain et ils ont un savoir que vous n'avez pas, j'entends très bien, mais il ne faut pas non plus que ça soit à la libre volonté de « j'aime ou je n'aime pas le télétravail » donc je l'applique ou je ne le fait pas appliquer dans mon périmètre.

BELLA ZISÈRE : Très juste. Et là-dessus vous savez très bien monsieur Henneton que des arbitrages ont déjà été faits et des actions correctives ont été faites avec mes équipes et moi-même. Si ça n'est pas pertinent, on peut tout à fait apporter des actions correctives,

MIKAËL HENNETON : Très bien, il y a un schéma pour opter peut-être s'il y a une différence d'interprétation. Et juste avant qu'on attaque le reste du télétravail, on est passé un peu vite sur le reste des mesures, on parlait de gestes barrières. On est quand même dans un moment, et on peut espérer qu'on soit en fin de ce pic épidémique, mais on a des taux de contamination et des taux de décès qui n'avaient pas été vus depuis la première vague et pourtant il y a des mesures qui n'ont pas été renouvelées. Aujourd'hui on voit qu'il n'y a pas eu « d'équipe réserviste » mise en place, on s'interroge aussi sur la volonté de la Direction à limiter les contagions. Et sur certains sites ça a été extrêmement compliqué, le maintien de l'activité sur certains sites a tenu vraiment sur un fil et ça ne doit pas arriver. Demain il faut bien se rendre compte que si on n'a pas les effectifs pour faire tourner les sites, on arrêtera les sites et c'est à l'entreprise et à la Direction de prévoir ces cas de figure et en tout cas de tout faire pour que ça n'arrive pas. On a eu combien de remplaçants appelés en urgence une heure avant la prise de quart ?

BELLA ZISÈRE : Je ne saurais pas vous dire combien sincèrement.

YVES LAMBERT : Monsieur Henneton, il y a deux choses. L'appel en urgence c'est parce que l'information de la personne non disponible arrive en urgence. Quand on peut anticiper, je ne pense pas qu'il y ait des appels d'urgence. C'est parce qu'au dernier moment il y a un absent.

BELLA ZISÈRE : On ne peut pas toujours anticiper le résultat du test. C'est sûr.

YVES LAMBERT : Ça c'est un premier sujet. Sur les histoires d'alléger les équipes, on a remis les plans de continuité en service, on n'a peut-être pas appliqué une consigne stricte partout. Il y a des contre-exemples à ce qui vient d'être dit. Encore une fois l'expérience faisant, le management local adapte et les sites sur lesquels ça a été très tendu, c'est surtout les petits sites, sur lesquels on a eu effectivement des situations compliquées. Sur les petits sites, il y a déjà une équipe où il n'y a déjà quasi pas grand monde, ce n'est déjà quasi pas possible. Ça fait partie de la faiblesse et ça met en évidence la faiblesse quand on n'a pas de staff suffisamment conséquent et qu'on ne peut pas vraiment alléger. Donc quand il y a une seule personne en poste, je ne peux pas faire moins qu'une personne, donc les sites les plus tendus c'est quand même ce type de site.

MIKAËL HENNETON : J'entends bien là-dessus. Mais il n'y a pas eu que ces sites. Si vous voulez embaucher plus de personne et qu'on n'ait plus d'équipe seule en quart, je vous encourage bien évidemment dans cette démarche. Mais vous avez des sites aussi de taille standard, et on peut prendre l'exemple de Carrières-sur-Seine. Un tiers de l'effectif posté couché en l'espace d'une semaine, sur 15 personnes postées, on n'était plus que 10. Donc il n'y a pas que les petits sites et croyez-moi que sur certains sites parce qu'il n'y a pas que celui-là, c'est vraiment passé au fil du rasoir. Et ça ne devrait pas.

YVES LAMBERT : Sur un site quand vous en avez 15 et qu'il y en a un tiers, il en reste 10, ça passe encore. Si vous êtes 7 et qu'il y en a un tiers, ça ne passe plus. C'est exactement ce que je viens de dire. Oui de toute façon la situation, vu le nombre de malades, quand on voit encore les taux de covid positif journaliers, forcément on arrive dans un système limite.

MIKAËL HENNETON : C'est ce que je vous dis, je ne comprends pas, qu'on n'ait pas remis en place les fameux plans d'urgence qu'on avait initialement pendant le premier confinement et la première vague épidémique. Tous ces plans de continuité de service avaient été mis en place, de sortie de crise ensuite, et là on ne les a pas renouvelés et on devrait être méchant là-dessus parce qu'on risque. Et très clairement et c'est ce qui sera communiqué aux salariés, pour leur santé et leur sécurité, les sites ne doivent pas tourner en sous-effectif. Il est hors de question que pour des histoires d'épidémie et de dispositif qui auraient pu être mis en place et qui n'ont pas été mis en place, on maintienne des sites où il faut deux personnes pour tourner à minima et que la personne se retrouve toute seule. Que ce soit dit très clairement.

YVES LAMBERT : Monsieur Henneton, il y a quand même une notion fondamentale qui est différente du premier confinement : la première fois, on était confiné, c'est à dire qu'en fait pour l'allègement des équipes, on considérait que les personnes qui n'étaient pas en poste, celles qu'on gardait « en réserve », étaient chez elles et pas ou très peu exposées. D'ailleurs on s'était aperçu que le confinement strict à 100% avait fonctionné et qu'on n'avait pas eu réellement de malades. On était à quelques unités par semaine, mais c'était très, très faible. Aujourd'hui, on n'est pas en confinement strict. La personne vous l'allège, elle n'est pas chez elle, elle n'est pas isolée. Donc elle est tout autant exposée, si ce n'est plus, en n'étant pas au travail. Donc clairement, ça ne réglera pas le sujet. J'en suis intimement persuadé. C'est à dire qu'en confinement strict ça marche, comme on est aujourd'hui, il n'y a pas de confinement. Vous pouvez faire ce que vous voulez à partir du moment où vous êtes vacciné, et les personnes sont contaminées de la même façon. Ça ne réglera pas le nombre d'absents. Donc ça n'est pas parce qu'ils

ne sont pas au travail qu'ils ne seront pas malades. Je pense que ça c'est fondamental et je pense que c'est l'adaptation des plans de continuité de service et contrairement à ce que vous venez de dire les plans de continuité sont mis en service. Par contre effectivement cette mesure n'est pas applicable de la même façon que ce qu'elle avait été en 2020. Et dans la pratique on fait et on subit comme tout le monde. Et heureusement que les absents sont absents très peu de temps et que les malades sont peu malades, sinon ça serait beaucoup plus compliqué.

BELLA ZISÈRE : Toujours est-il que pour l'instant, l'impact sur l'activité se maintient, même si on a un équilibre fragile. Ça c'est une bonne nouvelle. Pour l'instant on a évité le pire et après on verra comment évoluent les données épidémiologiques, mais on espère ne plus remonter encore dans les statistiques de cas.

MIKAËL HENNETON : Pour fermer cet échange, vous me confirmez bien, j'entends l'analyse qui n'y ait pas de limitation de risques de contamination en dehors de l'entreprise donc d'avoir des réservistes, ça pourrait aussi être des réservistes contaminées en dehors, très bien, j'entends la logique, mais vous me confirmez bien dans ce cas de figure que si demain un site se retrouvait en sous-effectif, la consigne est bien donnée pour que le site s'arrête ? On est bien d'accord ?

YVES LAMBERT : De toutes façons on n'aura pas le choix.

MIKAËL HENNETON : Pour être sûr qu'il n'y aura pas de louvoiement parce que vous prenez aussi des endroits où...

YVES LAMBERT : Avant de fermer le site, on utilisera les moyens légaux à notre disposition comme les heures supplémentaires et autres sujets de ce type-là.

MIKAËL HENNETON : Il n'est pas question non plus de mettre en péril la santé/sécurité et de faire tourner des quarts de 12h pendant 3 ou 4 jours. Ça ne doit pas arriver.

YVES LAMBERT : Je ne dirais pas que des quarts de 12h pendant 3 ou 4 jours mettent en péril la sécurité. Ça se fait. Il y a même des usines où c'est la règle. Pas chez nous, mais ça existe ailleurs. Donc on ne peut pas dire que 12h de suite soit un problème en soit, parce qu'il y a des exemples où ça fonctionne de façon permanente sur ce mode-là. Je n'ai pas dit que c'était bien, j'ai dit que ça fonctionne.

MIKAËL HENNETON : Je ne ferai pas d'interprétation et je vous laisse la liberté de vos propos, mais de toutes façons il y a des limites au niveau du code du travail et croyez bien que le CSE sera extrêmement exigeant sur toutes les demandes dérogatoires nécessaires.

YVES LAMBERT : Pas de souci.

BELLA ZISÈRE : Très bien c'est noté. Est-ce que l'on peut dans ce cas avancer ?

HASSAN KABOUZ : Est-ce que c'est possible sur chaque site de mettre à disposition des autotests, pour éventuellement, quand un salarié a des symptômes, détecter rapidement si c'est le covid ou pas. Si c'est possible de mettre des autotests à disposition ? Pas à tout le monde, mais dès qu'un salarié a un symptôme, ça évite, s'il ne dit rien, qu'il reste toute la journée au boulot et qu'il attende la fin de journée pour aller consulter un médecin, si c'est possible de mettre des autotests à disposition.

BELLA ZISÈRE : On s'est beaucoup posé cette question. On avait prévu au niveau de l'équipe SNPR des stocks d'urgence au cas où il y aurait une pénurie de tests. Il se trouve qu'à ce stade, on ne parle pas du tout de pénurie d'autotests. Sur le marché il y en a partout dans les pharmacies. Tant mieux, on a évité le pire si on reprend ce qu'il s'est passé il y a deux ans, ce que l'on craignait quand il y avait plus de masques plus de gel, plus de gant plus rien. On n'est pas dans ce cas de figure, on est mieux préparés. De ce fait on a considéré que pour éviter toute interprétation, toute démarche volontariste isolée sur le site, alors que ça n'est pas notre responsabilité en tant qu'employeur de faire des campagnes de dépistage etc. Par précaution on ne le fait pas. C'est une décision qu'on assume.

DENIS ROBINET : Je reste interrogatif sur les autotests, sur la fiabilité de ceux-ci. Nous avons eu un cas où la personne avait fait deux autotests de suite qui se sont révélés négatifs et seul le test PCR antigénique a révélé qu'il était positif. Encore hier matin sur mon site, un salarié qui avait des symptômes, il a fait deux autotests chez lui, qui se sont révélés négatifs et tout de même la direction a pris l'initiative de le renvoyer chez lui pour faire faire un test PCR. Donc je pense qu'il vaut mieux privilégier, en cas de symptômes, les tests qui sont certifiés et qui sont pratiqués par un praticien que les autotests, d'autant plus qu'on ne sait pas comment la personne effectue ce test.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Robinet, on vous rejoint dans le sens où on ne va pas se substituer au processus défini dans le cadre des mesures applicables anti covid. On ne souhaite pas non plus faire des campagnes de dépistage ou quoi que ce soit, ce n'est pas notre rôle et on ne souhaite pas le prendre. C'est vraiment les sujets en lien avec le collaborateur, on leur demande juste de nous certifier comme quoi ils ne sont pas positifs s'ils ont fait le test. De ce fait nous ne ferons pas de campagne d'autotests sur le site, de dépistage avec les autotests sur le site. Sans même parler de l'efficacité des autotests, c'est très discutable, on voit plein de gens qui sont positifs avec les autotests et on voit plein de gens qui s'avèrent négatifs avec les autotests, voir mêmes avec les antigénique, avec le TEST PCR semble-t-il que c'est plus rare, mais rien ne garantit à 100%. Nous en central, nous n'avons pas souhaité faire une distribution, ni campagne, ni dépistage par autotests. C'est la responsabilité individuelle de chaque collaborateur, en cas de moindre symptôme ou en tant que cas contact de se faire tester.

DENIS ROBINET : Je vous rejoins madame Zisère. Effectivement je suis plutôt partisan de renforcer la communication sur tous les sites en cas de symptômes d'un collaborateur et de leur signifier à travers cette note d'aller se faire tester, plutôt que de le renvoyer chez lui en cas de symptômes ou de doute.

BELLA ZISÈRE : On n'a pas le droit d'imposer un TEST PCR.

DENIS ROBINET : Je n'ai pas dit le mot « imposer ».

BELLA ZISÈRE : En tout cas c'est sûr que c'est le moyen le plus sûr, toutefois, ça dépend des agglomérations, mais en pratique il est vrai qu'avoir un rendez-vous pour avoir un test PCR peut s'avérer très compliqué dans certaines agglomérations. Et si c'est une semaine d'attente pour avoir un test PCR, plus 48h minima pour avoir la réponse, on a le temps de guérir avec un peu de chance. Donc c'est difficile de se positionner sur un moyen privilégié. Je pense qu'il faut faire au mieux avec les moyens disponibles. En tout cas on ne va pas se substituer ni au corps médical ni faire le processus différent de ce qui est défini par la loi. Par contre, on exige que les collaborateurs nous fournissent une déclaration sur l'honneur qu'ils se sont fait testés et qu'ils sont négatifs. C'est exactement ce qui est demandé par tous les employeurs, ce qui est demandé par les établissements scolaires aussi. C'est la même chose dans les écoles et dès qu'il y a le moindre cas, ils demandent à tous les cas contacts d'aller se faire tester et d'apporter une déclaration sur l'honneur que ça a été fait.

DENIS ROBINET : La déclaration sur l'honneur c'est une chose, maintenant si la personne est positive, de toutes manières il y aura forcément un arrêt de travail.

BELLA ZISÈRE : Oui, bien sûr, si la personne est positive et qu'elle nous dit qu'elle est négative, ça n'est pas possible en fait, parce que ça sera déclenché automatiquement à partir du moment où le test est fait en pharmacie. Si c'est un autotest qui est positif et il nous dit qu'il est négatif, on n'a pas le moyen de le vérifier. Je pense que personne ne s'amusera à faire ça. En tout cas ça me paraît totalement délirant, je n'y crois pas.

HASSAN KABOUZ : Attendez, vous êtes en train de parler, ce n'est pas ce que je vous ai dit. Je vous ai demandé de mettre à disposition des tests au cas par cas quand certains salariés ne se sentent pas bien. Maintenant vous parlez de campagne de dépistages, je n'ai pas parlé de ça. Mais mettre à disposition des tests comme on met des tests d'alcoolémie, comme on met des tests du stupéfiant à disposition. Parce que dans ce cas-là, si chaque personne a un symptôme et qu'il rentre chez lui, il faudra m'expliquer comment on va les remplacer.

BELLA ZISÈRE : On en aura. On n'est pas contre en avoir à disposition en cas de pénurie, en cas de besoin. Mais on ne va pas le généraliser. En cas de force majeure oui.

HASSAN KABOUZ : Ça n'était pas ma demande, ma demande correspond exactement à ce que vous venez de dire.

BELLA ZISÈRE : J'entends. Ça fait du sens. S'il n'y a plus d'autotests dans les pharmacies et que la personne ne peut pas aller se faire tester, ça va mettre en péril l'activité. Je l'entends. On a alerté le service SNPR qui travaille sur les commandes en ce sens. Je n'ai pas vérifié l'avancement parce que nous n'en avons pas eu besoin parce qu'il y a des autotests partout. Mais effectivement en cas de force majeure il faut qu'il y ait ce moyen. Je vous entends et il ne faut en même temps surtout pas qu'il y ait du zèle à demander aux gens de se faire tester si la personne considère qu'il n'y a pas de symptôme et qu'elle n'est pas cas contact. Vous voyez que c'est aussi un peu à double tranchant. Il ne faut pas que la tentation arrive parce qu'on a plein d'autotests sur l'usine.

HASSAN KABOUZ : De toutes façons, si la direction s'occupe des autotests sur chaque site, je ne pense pas qu'elle va s'amuser à en distribuer à tous les salariés. Donc ça sera vraiment quand le salarié a des symptômes.

BELLA ZISÈRE : A manier avec précaution. Je vous entends, mais effectivement à manier avec précaution. Est-ce que l'on peut parler des mesures pour la tenue des réunions. On n'en a pas parlé et ça nous concerne toutes et tous. Sur les tenues de réunions, juste pour vous alerter, ça continue pour l'instant, on est sur début février, on verra comment les règles évoluent, et je m'engage à les faire évoluer si ça évolue au niveau national. Pour l'instant distanciel sauf impossibilité. On considère que dans l'écrasante majorité de nos réunions d'équipe, et on s'est appliqué vraiment pour toutes les réunions d'équipe, je ne vois pas une seule réunion en présentiel en ce moment. Pour les réunions syndicales, quand c'est possible, quand les moyens le permettent, c'est à dire par exemple dans notre configuration, on est en national donc on n'est pas tous sur le même site, ça n'est pas une petite réunion RP entre le directeur d'usine et le RP, où ils sont à deux dans une grande salle de direction plus grande que n'importe quelle salle qu'on peut imaginer, alors effectivement on peut la tenir en présentielle. Mais une réunion de CSE ou de négociation RV Energie on la fait en distanciel. En cas de force majeure, ce que l'on dit, et si vraiment il y a un besoin, avec occupation de 50% maximum et évidemment port de masque chirurgical obligatoire. Les prises de collation ne sont pas possibles. Si c'est à la CB21, le sujet est résolu d'autant

plus même que la cantine n'est plus qu'à emporter, donc c'est d'autant plus complexe, et on a annulé des réunions et des journées en présentiel quand ce n'était pas obligatoire ou on a décalé. Pareil pour les formations sauf quand c'est nécessaire. Et une fois de plus, on espère que ces mesures ne vont pas durer encore trop longtemps parce que je comprends que ça n'est pas évident pour tout le monde, il y a aussi besoin de se voir en présentiel, donc ça n'est pas toujours évident.

Voilà sur ce sujet. On attend les nouvelles consignes. Sur les repas et les moments de restauration, on en a parlé, distanciation renforcée, et c'est à proscrire sauf impossibilité, maintien des aérations dans les locaux, ça on le fait. Sur les listes des pays à risques élevés, je ne vais pas en parler beaucoup, on n'est pas vraiment concerné. Sur les nouvelles règles d'isolement, je passe vite, c'est sur tous les sites gouvernementaux, on ne vous apprend rien. Isolement de 5 jours pour un adulte cas positif. Plus d'isolement pour les cas contacts qui sont testés, après il faut tester à j+2 et à j+4, à condition que la personne ait bénéficié d'un schéma vaccinal complet pour les cas où ils sont éligibles à la vaccination. En cas de nécessité d'isolement, on informe le manager. Vous l'avez en tête. De toutes façons c'est le point légal.

Ce qui a changé, c'est le point sur le pass sanitaire versus pass vaccinale, la vaccination demeure plus que recommandée dans l'entreprise, avec toutes les personnes âgées de 18 ans et plus, avec la troisième dose de rappel et maintenant le pass sanitaire va être appelé pass vaccinal, vous avez suivi l'actualité là-dessus. Donc le maintien de ce pass sera conditionné à la dose de rappel dans le délai de sept mois. Et il ne sera plus pour celles et ceux qui n'ont pas été vaccinés, désormais il ne sera plus possible de simplement présenter un test PCR ou antigénique, le pass vaccinal a déjà été définitivement adopté et il va falloir présenter un schéma vaccinal complet pour que ça soit valable. C'est le point légal qu'on partage avec vous, c'est la dernière actualité juridique. Vous avez certainement suivi les débats au niveau national. Voilà sur ce point. Un rappel des dix règles sanitaires, on peut passer, vous les connaissez. Et les annexes. Voilà sur ce point.

LOÏC GODIN : ça tombe bien, quand vous parlez du pass sanitaire en pass vaccinal. Je rappelle qu'il n'y a pas d'obligation à se faire vacciner. Pour les salariés qui ne pourraient pas faire autrement ne souhaitant pas se faire vacciner que propose l'entreprise ?

BELLA ZISÈRE : Nous ne faisons pas d'ingérence dans la vie personnelle. A partir du moment où le collaborateur pour aller travailler n'a pas l'obligation de présenter son pass vaccinal, n'a pas besoin de montrer son pass vaccinal, ça reste dans la sphère de ses décisions personnelles. S'il a besoin d'aller à un forum, dans le cadre de ses obligations professionnelles et la présentation du pass vaccinal est obligatoire pour atteindre ce forum, là c'est plus compliqué. S'il ne peut pas aller dans un restaurant dans le cadre d'un repas d'équipe, il ne va pas au restaurant dans le cadre du repas d'équipe, ça n'est pas très grave, c'est juste dommage, mais ça on va faire abstraction. En revanche si ça devait mettre en péril ses obligations professionnelles, je ne sais pas quelqu'un qui travaille dans l'équipe communication ou quelqu'un qui travaille dans l'équipe RH dans la relation écoles et qui ne peut aller dans aucun forum d'école parce qu'il n'a pas de pass vaccinal, ça va vite devenir problématique. Pour l'instant on n'a pas eu de cas comme ça. Je parle de manière parfaitement abstraite, parce que déjà il y a peu de forum par les temps qui courent et peu d'événements qui ne sont pas par zoom, mais en physique. Quand il y en a, il y a peu de gens de Suez qui dans leurs obligations professionnelles doivent s'y rendre de manière systématique. Et parmi ces gens, on n'en a pas eu qui n'auraient pas eu le pass sanitaire-pass vaccinal, on n'a pas eu de cas comme ça pour l'instant. On va voir, mais tout ça cumulé, j'espère que ça n'arrivera pas. Si ça répond à la question ?

ISABELLE DE JAEGER : Pour l'indemnisation 30€, pour les gens qui font trois jours de télétravail, ça va être remonté comment et par qui en paie ?

BELLA ZISÈRE : C'est l'équipe de Gaspard RH qui s'en est occupé et ça a été fait en central par eux, les personnes qui sont à trois jours l'indemnisation à 30€ a été appliquée.

ISABELLE DE JAEGER : Mais ils savent comment si on fait trois jours de télétravail ?

BELLA ZISÈRE : Ils ont fait tout un calcul et il y a une partie qui a été remontée pour les collaborateurs des sièges qui étaient déjà à deux jours de télétravail, c'est passé automatiquement à trois, donc ils ont appliqué automatiquement le changement.

ISABELLE DE JAEGER : Sur les sites ?

BELLA ZISÈRE : Sur les sites j'imagine que ça a été remonté ?

ISABELLE DE JAEGER : Pas à ma connaissance, non. Ma direction n'était pas au courant.

BELLA ZISÈRE : Pourtant on a vraiment communiqué et personnellement le mois dernier j'ai communiqué à tous les directeurs de sites pour ces mesures. Après ça peut tout à fait être régularisé s'il y a eu un oubli de remontée d'information, ne vous inquiétez pas.

ISABELLE DE JAEGER : D'accord.

BELLA ZISÈRE : Si pas autres questions.

[6-Information et consultation sur le projet de rupture conventionnelle de Monsieur Fabien BELLANDE, élu titulaire au CSE UES SUEZ RV ENERGIE, délégué syndical national FO](#)

BELLA ZISÈRE : Rupture conventionnelle. Pas mal d'émotion pour beaucoup d'entre nous sur ce point. Pour rester discret, vous avez tous et toutes lu la note d'information j'imagine. On ne va pas s'y attarder, on ne va pas faire de mauvaise foi, tout le monde connaît monsieur Bellande, qui a pris sa décision et dans le cadre tout à fait privé pour des considérations personnelles, l'entreprise l'accompagne dans ce projet et dans cette réflexion, dans cette décision que l'on respecte. Vous êtes consultés comme la loi le prévoit sur ce projet de rupture conventionnelle. Je pense que la meilleure chose, si vous en êtes d'accord, plutôt que de vous détailler le contenu de la note qui est un peu formaliste et que vous connaissez, que vous avez pu lire, c'est de laisser Monsieur Bellande ici présent s'exprimer et donner directement son avis sachant que nous, en tant qu'entreprise tout ce que l'on peut dire, c'est que c'est la réflexion personnelle qui nous a été communiquée, on a donné une suite favorable et on a pris la décision d'accompagnement dans ce cadre-là avec tout le respect pour cette décision.

FABIEN BELLANDE : Madame Zisère, j'ai échangé hier avec mes collègues, ils sont au courant de ma démarche tout simplement. Je pars sur d'autres choses. Je vous remercie.

BELLA ZISÈRE : Sans trop s'attarder, sauf si vous souhaitez en débattre avec la Direction, mais je pense que ça n'est pas forcément, en présence de monsieur Bellande, je ne sais pas si la démarche est nécessaire, je vous laisserais délibérer.

FABIEN BELLANDE : Je tenais à dire que je remercie tout le monde pour sa qualité aussi bien humaine que de travail, que ce soit au niveau de mes collègues des OSR ou bien de la Direction. Et je dirais « Tout

n'est pas fini » et on va continuer à se voir encore un peu de temps. J'apprécie beaucoup de gens et ça me fait un petit pincement au cœur de quitter cette aventure. Mais il faut laisser la place aux autres, aux jeunes, et il faut savoir lever le pied à certains moments.

BELLA ZISÈRE : Merci monsieur Bellande pour cette intervention. Vous savez qu'il y a un formalisme pour la délibération qui est assez précis comme on n'est pas en présentiel. Nous avons un prestataire qui assure la conformité du vote. On vous a déjà présenté le dispositif qui s'appelle Wechooz.

MIKAËL HENNETON : c'est la première fois qu'on utilise cet outil. On a même dû vérifier, je pense que vous l'avez aussi fait en amont, si on répondait bien aux obligations CNIL. Mais il n'y a pas de souci à ce niveau-là.

BELLA ZISÈRE : Oui vous avez raison, on l'avait présenté au moment de l'OPA, mais comme il n'y a pas eu d'avis, on ne va pas revenir sur la vieille histoire. Donc c'est la première fois qu'on utilise ce dispositif en réalité. Céline s'est entraînée à l'utilisation, donc ça devrait bien se passer.

CÉLINE MERLE : Avez-vous tous reçu vos codes ? J'ai fait la manip juste avant la réunion.

FREDERIC BAUDY : C'est bon je suis dessus, mais le vote n'est pas ouvert.

CÉLINE MERLE : C'est normal parce que je devais lancer le vote au moment où on allait vous poser la question. Ça va durer 5 ou 10 mn pas plus. Je ne lançais pas le vote avant parce que nous devons aborder le point d'abord en réunion. Donc si tout le monde me confirme que vous avez tous bien reçu vos codes soit par sms soit par email, je vais ouvrir le vote. Bella, on laisse combien de temps ? 5mn ? Si tout le monde arrive à voter on aura le résultat juste après.

BELLA ZISÈRE : Mettons jusqu'à 10h15.

CÉLINE MERLE : J'ai lancé le vote, je vais voir au fur et à mesure, pas ce que vous votez et qui votent mais si j'ai bien le nombre de votants qui ont émis un avis. Donc vous pouvez voter.

CÉLINE MERLE : J'ai les 14 bulletins donc je vais lancer le dépouillement.

MIKAËL HENNETON : Je vois 15 personnes attendues votants dans la participation globale ?

CÉLINE MERLE : Oui, il y avait 15 votants car dans la liste il restait monsieur Danel que je n'avais pas enlevé. J'ai cru qu'il était présent. Donc là c'est clos. Donc on a 14 votes en faveur du projet de rupture conventionnelle de monsieur Bellande.

BELLA ZISÈRE : On note donc *un avis favorable à l'unanimité des membres présents*.

FABIEN BELLANDE : Merci à toutes et à tous.

BELLA ZISÈRE : On passe au point suivant. Monsieur Henneon je vous ai renvoyé le PV du CSE. Je ne sais pas pourquoi la modification n'a pas été prise en compte, mais sur le PV il y avait une petite erreur de frappe de la Direction que j'ai corrigée dans la deuxième version puisque la première n'a pas été prise en compte. Donc on passe au sujet Esiane.

7-Information sur la perte du contrat d'exploitation du site d'Esiane et ses conséquences sociales

BELLA ZISÈRE : Donc on ne vous apprend rien, on va aller vite. On est sur l'information sur la perte du contrat d'exploitation du site d'Esiane et les conséquences sociales. Vous avez eu la présentation et on vous a déjà informé de ce sujet. Donc vous êtes bien au courant de la situation. On a suite à un appel d'offres, on a perdu l'exploitation pour les 20 ans à venir. C'est un contrat de 20 ans qui a été signé avec IDEX et la passation se fait au 1^{er} avril 2022. IDEX deviendra le nouvel employeur des collaborateurs du site d'Esiane. Donc légalement ça se passe dans le cadre de l'article L1224-1. Les contrats de travail sont transférés de plein droit avec toutes les clauses contractuelles. Donc c'est le transfert automatique, comme on l'appelle, de l'intégralité des contrats de travail, on parle des salariés, mais la formule légale c'est des contrats de travail vers le nouvel employeur. Il existe juste une exception dans le côté automatique, c'est que l'on a deux salariés qui sont des salariés protégés. 1 élu suppléant CSE et un représentant de proximité. Pour les salariés protégés, nous allons solliciter l'autorisation de l'inspection du travail pour demander leur transfert. C'est rare que ça pose un problème, mais toutefois on précise que c'est automatique sauf pour les salariés protégés pour lesquels c'est sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail que nous allons solliciter. Sans vous apprendre grand-chose, vous avez en tête que ce qui est contractuel est transféré de manière automatique. Le statut collectif notamment les accords d'entreprise sont valables pour une période imposée de 15 mois, 3 mois de préavis et un an de période de survie des accords collectifs, pendant lesquels le nouvel employeur doit négocier les accords de substitution. S'il n'y a pas d'accords collectifs de substitution, tout ce qui est contractuel devient un avantage individuel acquis et contractuel donc ça prévaut comme le contrat de travail. C'est valable pour tous les accords d'entreprise. En revanche, en ce qui concerne les usages et les décisions unilatérales, il y a aucune obligation automatique de les continuer par le nouvel employeur. Donc tout ce qui est usage peut être mis en cause de manière automatique sauf décision du nouvel employeur de les continuer. On n'a peu d'usages, on a surtout les clauses où tout est soit contractualisé soit mis dans les accords collectifs donc c'est surtout les règles de L1224-1 qui vont s'imposer. Voilà sur ce point. Malheureusement ça n'est pas la première perte de contrat que l'on présente depuis quelques années, donc vous connaissez le procédé. J'espère juste dans les mois à venir ne pas avoir à vous informer de ce sujet pour d'autres usines.

MIKAËL HENNETON : Quelle conclusion tirez-vous de l'échec de cette reconquête et quels axes d'améliorations l'entreprise envisage pour améliorer ses capacités de réponse aux appels d'offre ?

YVES LAMBERT : Sur les capacités de réponse, on les a, ce n'est pas forcément le sujet. La question c'est pourquoi à la fin ça se finit mal. Là en l'occurrence c'est assez clair, mais je l'ai déjà dit au dernier CSE : il y a une différence de prix notable, très importante. On n'a pas forcément le détail si ce n'est la notation et les informations sur les écarts de prix. Sur les aspects techniques, il n'y a pas de sujet, l'offre est correcte d'un point de vue technique, elle ne l'est pas d'un point de vue économique. Quelle conclusion peut-on tirer ? Chacun tire sa conclusion : Est-ce qu'on est trop ambitieux, je l'ai déjà dit dans les derniers CSE, ça ne sert à rien de gagner des offres où on perd de l'argent. Pour autant est-ce que celui qui l'a gagné en perdra ? L'avenir nous le dira. On n'a pas d'élément flagrant par rapport à nos critères. Il y a des écarts sur a priori la quantité de production électrique qu'on ne comprend pas. L'avenir nous donnera certainement des éléments de réponse plus affirmatif, mais aujourd'hui il n'y a pas d'explication complètement claire.

MIKAËL HENNETON : C'est à dire qu'on suppose qu'IDEX aurait fait une réponse qui potentiellement ne lui permettrait pas de dégager une marge suffisante ?

YVES LAMBERT : L'écart de prix est tellement important que ça n'est pas un poste. On peut dire que l'on a trop de frais de structure, mais ça n'est pas ça qui fait l'écart, on peut dire que techniquement, on a des Capex plus chers, mais c'est encore un élément, donc ça veut dire que c'est un peu plus global. Un prix de vente d'électricité qui peut être plus cher d'un côté que de l'autre, ça pèse aussi un peu. C'est un ensemble, il n'y a pas de point particulier. Globalement, ce que l'on peut imaginer c'est un effort financier plus important que ce que nous, nous avons fait pour le client.

RAPHAËL JAVAUX : Sur le site de Pontarlier, vu que la société IDEX a l'air très très intéressée vu le nombre de visites qu'elle fait sur site, ça génère beaucoup d'interrogation au sein du collectif salariés.

YVES LAMBERT : Je ne peux rien vous dire de plus, c'est le jeu. Tous les appels d'offre sont comme ça.

RAPHAËL JAVAUX : Oui, mais ça fait beaucoup d'interrogations chez les collègues.

YVES LAMBERT : Vous pouvez positiver, s'ils viennent souvent c'est qu'ils ne connaissent pas grand-chose, qu'ils ont besoin de venir. Blague à part.

RAPHAËL JAVAUX : Ou qu'ils sont très intéressés.

YVES LAMBERT : De toutes façons quand on répond, on est intéressé sinon il ne faut pas répondre.

RAPHAËL JAVAUX : Ça montre vraiment leur motivation pour le site.

BELLA ZISÈRE : Nous aussi nous étions très motivés, il s'est avéré que nous étions plus chers.

RAPHAËL JAVAUX : C'est sûr.

MIKAËL HENNETON : Il y a des inquiétudes qui sont légitimes. Peu importe l'entreprise qui exploite, les salariés restent. Et les inquiétudes portent majoritairement sur la dégradation des conditions de travail, des droits collectifs et des droits individuels du fait de cette guerre des prix qui est de plus en plus importante. On sait que les économies sont notamment réalisées sur les masses salariales. Il est légitime que les salariés s'inquiètent aussi sur les capacités de RVE à reconquérir.

YVES LAMBERT : On s'y attaquera de nouveau dans vingt ans. Effectivement l'enjeu, c'est une des difficultés du métier, sur les contrats longs comme ceux-là, c'est je perds ou je gagne pour longtemps donc beaucoup d'énergie, beaucoup de frustration à la fin quand le résultat n'est pas positif. C'est clair. Point activité et info trimestrielle

8-Information sur l'activité de l'UES SUEZ RV Énergie

YVES LAMBERT : Le bilan. L'activité du mois de décembre, on pourra faire aussi une photo globale de l'année. Vous avez l'ensemble des indicateurs sur un seul document. A la fois, différents KPI. L'OEE où on finit, on reviendra il y a un petit détail après, juste en dessous du budget.

Sur les aspects tonnages incinérés, électricité, énergie produite, on est aussi sur la partie indicateurs de tonnages légèrement en dessous. Sur cette photo-là, vous allez me dire si vous avez bien regardé les chiffres que ce n'est pas tout à fait les mêmes que ceux d'après, mais c'est normal car c'est sur un périmètre d'ensemble du métier donc ça n'est pas tout à fait le périmètre de l'UES, je vous ai mis ça pour la photo globale de façon à ce qu'on voit qu'on a globalement un peu moins de tonnes que le

budget, énergétiquement un peu plus, donc on voit un effet à la fois des travaux, puisqu'il y a des travaux d'amélioration des récupérations d'énergie donc on améliore globalement notre rendement énergétique et aussi l'évolution de la qualité des déchets, puisque avec moins de tonnes on fait plus d'énergie et donc une évolution tendancielle d'augmentation du pouvoir calorifique de chaque tonne. Vous avez l'évolution de l'OEE.

La photo globale de l'année : 84,83. On était à 83,31 l'année dernière, donc une progression de 1,5%. Comme on l'a déjà évoqué, plutôt une bonne progression. J'aurais tendance à dire qu'enfin on voit concrètement dans les résultats de cet indicateur le travail engagé depuis maintenant quelques années. Avec dans la structure, des pertes - je vous rappelle les trois coefficients, la partie en vert arrêté planifié, jaune la partie non planifiée, bleu ce que l'on appelle le facteur qualité, c'est à dire le taux d'utilisation des outils. Donc on voit par rapport à 2020 les progrès, essentiellement, le plus notable est sur le taux d'utilisation des usines donc on est proche des 100% d'utilisation de la capacité disponible à l'instant t, avec des progrès assez significatifs sur certaines usines et il reste à travailler sur nos arrêts non planifiés et les arrêts planifiés. Sachant que les arrêts non planifiés restent relativement élevés, encore une fois plus que le budget, donc ça veut dire qu'on a encore à être meilleur en maîtrise. En pourcentage d'écart par rapport à 2020, on a moins d'écart, donc moins de dépassement sur les non planifiés, je vous montrerais après, je vous ai mis un slide sur le suivi qui est fait de ces non planifiés, et la démarche en cours depuis fin 2020. Sur les arrêts planifiés, c'est aussi un sujet de travail pour arriver à réduire les temps d'arrêt des communs, les temps d'arrêt de chaque ligne. Notre travail là-dessus est une action engagée sur la maintenance de façon à être plus dans la préparation et l'organisation des maintenances avec plus de préparateurs de façon à mieux gérer les interventions et les durées d'intervention et aussi l'absence de dérive de ces interventions. Donc une photo plutôt positive en termes opérationnels sur l'OEE.

Si on va sur les autres informations, c'était la partie ANP, arrêt non planifié, vous avez la photo de la fin de l'année, et du début janvier 2022. Où vous avez le résumé des incidents. A noter quelques incidents majeurs qui ont pénalisé la fin de l'année. Avec des pannes sur Cristal et Sausheim qui sont malheureusement récurrentes. Par contre une panne importante la nuit de Noël à Feniix qui a engendré plusieurs semaines d'arrêt de l'usine avec la casse du tapis d'alimentation de la trémie du four. Il y a le grappin en charge et un tapis qui alimente la trémie et ça s'est affaissé. C'était une partie neuve qui a été mise en service avec le démarrage de l'usine, donc un arrêt complet. Et sur Meuse un arrêt complet, avec à nouveau un problème de perçage et de corrosion de la tour de refroidissement qui a eu le même problème qu'aux mois de mai juin 2021, qui a aussi engendré deux semaines d'arrêt sur l'usine de Meuse. Vous avez la liste détaillée des arrêts avec la durée des arrêts de chaque site.

Donc qu'est-ce qu'on fait de ça ? Les sites font une première analyse de premier niveau et on fait avec la Direction Technique des analyses de deuxième niveau pour éviter la récurrence, et s'assurer de la parfaite compréhension du problème. Tout ce qui est fuites chaudières sont analysées dans le cadre des actions de réduction des fuites chaudière. Idem pour la partie turbine. Et après il y a tout le suivi qui est fait site par site. Et après un objectif aux sites de partager les retours d'expérience de chaque site de façon à ce que la mauvaise expérience de l'un serve aux autres sites. Voilà sur la photo des faits marquants de la fin de l'année.

Vous avez les tonnages, donc le bilan mensuel et le bilan annuel. Comme vous l'avez vu dans la première partie on est en retrait sur les tonnes traitées. On est à 74 000 tonnes de moins que le budget, c'est en ligne avec ce qui a déjà été annoncé depuis le début de l'année 2021 à travers les différents CSE. Donc il y a l'impact du site de Faucigny dedans, donc il faut retenir puisque le site de Faucigny a été arrêté plus longtemps que prévu, donc c'est un retard on va dire non budgété, mais qui n'est pas de notre responsabilité directe. Et sur le mois vous avez Faucigny à hauteur de quasiment 7 000 t et Econotre et Sausheim qui sont les deux sites principaux qui ont été en écart.

Sur la partie valorisation énergétique. Ici c'est le commentaire du mois, mais globalement on retrouve une production thermique en dépassement, essentiellement dû à la situation du printemps qui avait été

froid avec une consommation d'énergie thermique plus importante. Et sur la partie électrique, on est en décalage par rapport à la production électrique du fait des arrêts de majeures programmées sur différents GTA qui ont duré plus longtemps que prévu. Plus, on va le voir après sur la partie GTA, la non-atteinte globale de la performance attendue sur la disponibilité intrinsèque des GTA.

Sur les chaudières. Toujours même tendance, même si au mois de décembre on enregistre 3 fuites - 2 sur le site de Vedène, 1 sur le site d'oréade. Le bilan de l'année 2021 est très positif. Si on regarde la synthèse à la page d'après. Il est positif sur le nombre et il est aussi positif sur la durée des arrêts et la perte de tonnages puisque pour vous rappeler sur l'année 2020 on avait bien baissé la partie nombre d'arrêts, mais les durées d'arrêt et donc le tonnage perdu n'avait pas été à la baisse. On a été largement perturbé en 2020 par le site de Sausheim, ce n'est pas ce point-là qui a pénalisé le site cette année, donc ça c'est le point positif. Donc on voit encore une fois si on va sur le slide d'après la continuité de la progression. Aujourd'hui on est à 33, pour rappel on avait mis en cible 2023 d'être à moins de 35 fuites. On voit la progression. Un petit retour sur novembre décembre sur le suivi glissant, on a une légère hausse, mais ça n'est pas significatif pour nous. Je ne vais pas commenter tout, mais vous avez tous les indicateurs dans tous les sens.

On voit sur la photo la progression, si vous regardez la partie décembre, vous avez à la fois le nombre de fuites, le tonnage perdu et les durées d'arrêt. On voit bien ce que je vous disais dans la colonne décembre, le nombre de fuites qui diminue, et on voit le chemin parcouru. Je le dis d'autant plus que c'est vraiment une action globale où tout le monde travaille à améliorer cette situation et c'est plutôt une très grande satisfaction d'arriver à cette cible-là. C'est un résultat notoire et surtout que comme j'ai dit, en 2021 on voit les impacts sur le tonnage, la baisse de la perte qui ne se voyait pas forcément les années précédentes en termes de tonnage perdus. On était plutôt stable. Donc là on a un effet concret en 2021 de ces gains sur les chaudières. Ça c'est vraiment extrêmement positif.

Je vous ai mis la photo globale avec les données, le chemin parcouru 2017/2021, et on ne va pas s'arrêter en si bon chemin. Donc on voit bien que la progression risque d'être asymptotique, mais il y a encore une marge de progrès et on peut y travailler.

Sur les GTA : pas de différence, pas de sujet majeur. La partie Azur a redémarré en décembre, on a eu l'arrêt de Fenix mais c'était l'arrêt de la turbine qui était lié à l'arrêt de l'incinérateur. Donc pas de panne.

A noter la panne sur Passy, sur la partie alternateur qui a été réparé relativement rapidement et remis en service. Sinon des incidents mineurs sur les sites.

Sur la suite sur les bilans, la disponibilité relative 2021, on atterrit à 94,4 %. La cible était à 95,3%, les écarts principaux puisqu'il n'y a pas qu'une turbine qui nous a pénalisé, mais c'est vraiment les arrêts, les semaines perdues sur les arrêts majeurs et les durées d'arrêt majeurs des installations. On n'a pas eu de grosses casses sur les turbines, c'est plutôt ces défaillances qui ont pénalisé la cible. Donc au final, non atteinte sur la disponibilité moyenne de l'ensemble des GTA.

Pour rappel, mais vous l'avez à chaque fois la cible est à 97,5 à horizon 2023. Comme pour les chaudières, les actions sont en place. On travaille à atteindre cet objectif.

2022 démarre avec une panne sur l'installation d'Ocréal, on y reviendra en février, au prochain CSE certainement, une fois que ça aura démarré, ça devrait n'être que 2 semaines d'arrêt donc relativement limité. Mais avec des conséquences qui auraient pu être pires et un problème malheureusement encore une fois d'intervention de maintenance et là c'est quasiment d'origine d'écart, un problème du fournisseur initial. On attend la fin des investigations, j'en reparlerai la prochaine fois.

MIKAËL HENNETON : Une question : est-ce qu'on est en capacité d'estimer l'impact des évolutions de l'EPEX sur l'EBIT pour l'année 2021 ?

YVES LAMBERT : On peut le revoir après. Je ne sais pas si on le voit dans le dernier slide sur la partie économique, mais je le fais de tête parce que je crois que le chiffre n'y est pas. Je le mettrai dans le compte rendu précisément, mais c'est environ entre 2 et 3 M d'euros d'effet prix sur l'année 2021.

MIKAËL HENNETON : C'est trois millions de plus ou trois millions de moins ?

YVES LAMBERT : Le prix moyen par rapport au budget, on a valorisé mieux, on a eu un prix moyen vendu supérieur au budget, ça fait un chiffre d'affaire supplémentaire d'environ trois millions. Je vous dirai le chiffre exact et on mettra en forme dans le compte rendu.

Vous avez la photo annuelle avec l'ensemble des événements de l'année et les endroits où effectivement, on voit dans le graphique en haut à gauche, les sites sur lesquels on a des impacts, dont Vedène avec l'alternateur, Azur les pannes et l'intervention qui a été plus longue, on doit voir quelque part Valo'marne/Créteil qui a impacté et l'arrêt Oréade, même si c'est une petite turbine, là il n'y a pas de proportionnalité de production, mais avec la majeure, l'intervention qui ne s'est pas bien passé.

Sinon on voit aussi la très bonne performance de la majorité des installations. De quoi être optimiste sur ce sujet qui encore une fois, les différentes actions doivent nous amener à cette cible de disponibilité de nos machines.

La partie bilan financier. Malgré des résultats d'un point de vue KPI et opérationnel globalement, à part les GTA où on n'a pas atteint les cibles, on va dire globalement positif. Les résultats économiques ne sont pas en ligne, avec la problématique de la performance dans le métier. C'est que dès que on a une non-disponibilité d'installation, ça coûte extrêmement cher. Je vous avais présenté au dernier CSE, on a fini à 10 millions d'écart sur la partie marge brute et 10 millions d'écart sur la partie EBIT en conséquence. Ça veut dire que déjà nos charges de structure, elles, sont restées stables donc pas d'évolution sur les charges de structure. Donc marge brute EBIT en écart de 10 millions, avec une répartition, comme je vous l'avais dit au dernier CSE, 4 millions d'écart budgétaire sur le site de Sausheim. Les triennales et les révisions des plans GER nous ont pénalisés de 4 millions également. C'est 4 millions qui sont censés rapportés, mais, aujourd'hui, on a plus dépensé en maintenance. Donc j'espère qu'on a non seulement plus dépensé, mais aussi mieux dépensé et que on verra la rentabilité dans le futur. Mais aujourd'hui, et on enregistre en 2021 les dépenses des trois dernières années, on voit bien dans les KPI que on améliore globalement la disponibilité, à part Sausheim, mais il n'y a pas que Sausheim qui est en écart de budget, mais là c'est vraiment l'écart majeur.

Et puis on a, je vous l'avais dit au dernier CSE aussi, 2 millions d'écart sur les coûts d'offres, en particulier le coût d'offre de Nice qui était budgété beaucoup plus faible que ça nous a coûté, et malheureusement avec une réponse négative à la fin, mais il n'empêche que des coûts engagés d'offres qui sont importants. Voilà pour la partie économique. Je ne sais pas si vous avez des questions ?

Je vous repréciserai sur la partie énergie. J'avais fait un point le mois dernier là-dessus. La tendance de 2022 est dans la droite ligne pour l'instant de ce que l'on s'est dit. Donc on reste avec des prix de marché très élevés qui sont favorables pour le métier globalement, mais qui nous engagent énormément sur la disponibilité des installations, à la fois la production de vapeur et la production électrique derrière, avec un enjeu positif qui est un chiffre d'affaire qui va être en hausse, et un risque non neutre qui est de ne pas produire ce qu'on a prévu de vendre et de devoir acheter très cher l'électricité que l'on ne produit pas. Ça c'est le vrai sujet de l'année 2022 et on espère également que le résultat de ce que je viens de dire avant sera positif et ça fera un résultat positif à la fin de l'année.

RAPHAËL JAVAUX : monsieur Lambert, le coût de l'offre d'Esiane, il est sur 2021 ou il sera à venir sur 2022 ?

YVES LAMBERT : Je n'ai pas le détail, mais il est comptabilisé sur 2021.

RAPHAËL JAVAUX : Vous avez une fourchette à peu près pour le prix ?

YVES LAMBERT : De toutes façons la dépense minimum pour une offre c'est environ 500 000€.

RAPHAËL JAVAUX : Il ne faut pas en perdre trop car ça va nous coûter cher.

YVES LAMBERT : Oui mais la difficulté c'est que si je ne fais pas l'offre, je suis sûr de ne pas de gagner. Donc Il faut investir le plus efficacement possible. On cible les appels d'offres. On va dire que en 2021, on a ciblé et engagé plus de dépense d'offres que budgété. Est-ce que vous avez des questions ?

9-Information sur les données sociales trimestrielles

BELLA ZISÈRE : Au quatrième trimestre 2021, si on regarde le topo global, l'ensemble, nous sommes dans une stabilité relative des effectifs. Une très légère hausse qui n'est pas significative de l'ordre de 1% : globalement on passe de 999 collaborateurs en octobre à 1010 collaborateurs à fin décembre 2021. Pour nous il n'y a pas d'événement spécifique, donc c'est plutôt neutre.

Il y aura après les chiffres par type de contrats entre CDD/CDI et la répartition entre Tri et UVE et le nombre d'intérimaires. Au niveau du nombre d'intérimaires, vous voyez que sur les 77 intérimaires, 38 seulement le sont à titre de remplacement. C'est des chiffres qui sont conformes à ce que l'on a l'habitude de voir. Donc le reste des intérimaires sont les intérimaires du métier tri, le débat que nous avons déjà eu et vous connaissez le sujet. Dans le tri, on fait appel aux intérimaires pour de l'intérim d'insertion, c'est un sujet spécifique qui est externe au métier UVE, mais sur l'UVE on a 38 intérimaires de remplacement.

Vous avez la répartition par catégorie professionnelle et par territoire. On a toujours la division en trois territoires, avec les chiffres qui sont stables entre cadres, maitrises et ouvriers employés avec 10% de cadres sur le métier.

J'en profite quand même pour vous dire au passage, puisqu'on parle de territoires, on aura certainement des changements au niveau de la direction du territoire Ile de France et Grand-Est. Il aura des changements du fait que monsieur François Legray n'a pas poursuivi sa collaboration avec Suez. Je ne ferai pas de commentaire, Yves Lambert non plus. Sachez juste qu'on est en train de rechercher la meilleure solution et le meilleur candidat pour ce rôle.

Sur les mouvements de personnel, il y a un certain nombre d'embauches : 11 pour être précis, 3 en cdd et le reste en CDI. On a vérifié toutes les sorties par typologie de motifs. Sur les 28, il y a pas mal de démissions, ça n'est pas anodin quand on regarde comme ça, mais tout s'explique. Sur les licenciements c'est surtout des inaptitudes, il y a eu des départs à la retraite – les démissions ça fait partie de la vie de l'entreprise, dans le contexte d'un marché que l'on sait très actif – une rupture conventionnelle. On est sur des chiffres dans la fourchette moyenne haute au niveau des départs au quatrième trimestre. Il nous reste les annexes.

Est ce qu'il y a des questions et des sujets à discuter sur cette présentation ?

MIKAËL HENNETON : C'est toujours un peu la même question qui revient sur les présentations, on a les intérimaires en ETP, est-ce que sur les présentations de façon globale on ne peut pas aussi avoir la traduction en termes d'effectifs ? Peut-être pas à un niveau de détail par site, mais au moins en global avoir, c'est un exemple, 22 ETP intérimaires et la traduction en face, peut être 34 intérimaires effectifs, ça peut être une donnée intéressante, les ETP c'est compliqué à lire.

BELLA ZISÈRE : je ne sais pas Céline si on a le moyen de le traduire comme ça ? Ça ne parait pas évident.

CÉLINE MERLE : Il faut que je regarde parce qu'effectivement on traduit ça en ETP parce que justement un intérimaire peut n'être là qu'une semaine, pour qu'il apparaisse de manière proportionnelle à son temps de présence dans l'entreprise, il n'y a que la forme de l'ETP qui peut le traduire. Il faudrait que je regarde si je peux facilement avoir la possibilité de vous indiquer en parallèle le nombre réel de personnes. Si on a 10 ETP, est-ce qu'on a 10 ETP en face ou est-ce qu'on en a 25. C'est ça que vous voulez savoir j'imagine ? Il faut que je regarde si je peux l'extraire assez rapidement, parce que c'est un fichier énorme qui est un peu lourd à travailler. Je vais regarder si je peux faire ça.

RAPHAËL JAVAUX : Je regarde sur l'effectif fin de mois, Pontarlier est toujours sur RA-Paca alors que je croyais qu'on était rattachés à Grand-Est. C'est juste le problème d'entité juridique ou il y a encore Centre-Est ? Parce que on va signer des avenants à nos contrats, donc il n'y aura plus Centre-Est ?

BELLA ZISÈRE : Non c'est probablement la répartition, le découpage tel qu'il est fait sur les données paie. Il faut qu'on le traite manuellement.

YVES LAMBERT : C'est parce que vous êtes toujours rattachés sur Centre-Est. Je pense que c'est ça.

CÉLINE MERLE : SUEZ RV Centre-Est Energie est bien dans la partie Ile de France, Grand-Est, BFC.

RAPHAËL JAVAUX : Pontarlier je suis en RA-Paca sur le slide.

CÉLINE MERLE : Ah oui, je vais regarder. C'est peut-être moi qui ai fait une erreur dans le slide. Parce que pour tout vous dire dans les extractions que l'on fait, il faut que je retravaille les territoires à chaque fois et j'ai peut-être raté une ligne sur Suez RV Énergie sur deux personnes.

RAPHAËL JAVAUX : C'est peut-être les deux cadres qui sont rattachés à Rillieux ?

CÉLINE MERLE : C'est possible, mais comme je retraite à chaque fois les territoires qui ne sont pas indiqués comme ça dans nos bases de données, j'ai pu faire une erreur sur deux personnes. C'est possible.

RAPHAËL JAVAUX : D'ailleurs, je ne vois toujours pas pourquoi il y a deux cadres de Rillieux qui sont toujours rattachés avec Pontarlier.

YVES LAMBERT : Sur le prochain contrat, vous ne les verrez plus monsieur Javaux.

RAPHAËL JAVAUX : Ok. On ne se verra peut-être plus tout court...

YVES LAMBERT : Mais si...

RAPHAËL JAVAUX : J'aime bien votre optimisme !

YVES LAMBERT : On ne peut pas perdre Pontarlier, ça n'est pas possible.

MIKAËL HENNETON : J'espère que vous avez raison, mais ne vous avancez pas trop vite, parce qu'on saura vous le rappeler aussi !

YVES LAMBERT : Je sais, mais parfois il faut savoir s'engager.

MIKAËL HENNETON : Question comme on parle de périmètres sociaux qui est apparu lors de négociations Groupe France, j'aurais aimé savoir pourquoi l'entité Ocréal était une coquille vide ? Ocréal est une entité qui ne dispose pas de salariés et tous les salariés d'Ocréal sont en fait détachés pour ce site. Pourquoi ?

BELLA ZISÈRE : C'est en cours de changement. C'est parce qu'en fait, il y a le même sujet que sur Meuse et sur Pontarlier, il faut qu'on fasse le nécessaire pour rattacher leur contrat à l'entité Ocréal exactement de la même manière. Sauf que ça a pris plus de temps, il y a eu un changement de RH aussi sur ce site par rapport aux entités dans l'Est. Donc c'est en cours, j'ai échangé là-dessus avec le RRH concerné qui va en reparler aux salariés qui aussi semble-t-il étaient un peu réticents parce que on ne leur a peut-être pas suffisamment bien expliqué pourquoi c'était tout à leur avantage d'avoir des contrats de travail rattachés au site pour un site qui est en plein appel d'offres. Donc on n'a pas oublié le sujet. On a pris du retard, il faut qu'on règle ça le plus rapidement possible vous avez raison. En tous cas c'est en cours.

MIKAËL HENNETON : Donc il y a bien une volonté de transférer les salariés et de ne plus avoir de salariés détachés et de ne pas garder une coquille sociale vide ?

BELLA ZISÈRE : Totalement. Juste si les salariés vous posent des questions, peut-être rassurez les aussi de votre côté parce que semble-t-il à ma connaissance, mais on travaille là-dessus et c'est notre rôle de direction, les salariés avaient une certaine méfiance par rapport au process et ils voulaient s'assurer que ça n'est pas une mesure de dumping social ou je ne sais quoi, alors que c'est juste une mise en conformité juridique pour mieux les protéger.

MIKAËL HENNETON : Il y a des questions côté salariale, mais il y a aussi des questions côté organisation syndicale dans la négociation d'accords qui couvrent notre périmètre et sur lequel RVE fait quand même figure d'exception avec son nombre de filiales très important comparé à d'autres périmètres et où il faut à chaque fois s'assurer que toute filiale est bien intégrée. Et donc savoir pourquoi certaines ne sont pas intégrées et demain que l'on soit vigilant et si demain Ocréal se remplit que les accords s'appliquent bien de plein droit.

BELLA ZISÈRE : Ocréal, on a juste pris du retard, de manière générale RV Energie, vous connaissez les contraintes des sociétés juridiques qui sont imposées la plupart du temps par le client. Donc on n'y peut rien, ça n'est pas forcément une volonté de créer des coquilles vides juridiques et après artificiellement d'y transférer des salariés, si le client le demande, on s'accorde.

10-Questions / demandes des membres du CSE

BELLA ZISÈRE : il y a deux questions. La première est très technique. Je laisse Céline apporter une réponse juridique et de bon sens.

A) Lors d'une convocation par le médecin expert de la sécurité sociale (suite à un AT ou une maladie professionnelle) avec reprise du travail du salarié en amont de celle-ci. Comment est prise en compte la journée du salarié(e) par l'employeur ?

CÉLINE MERLE : sur cette partie : juridiquement parlant, on n'a pas grand-chose sur le sujet, si ce n'est que normalement de façon juridique, on n'a pas de prise en charge de cette convocation, parce que c'est des cas qui ne sont jamais remontés en jurisprudence et ça n'est pas traité directement par le code de la sécurité sociale ou le code du travail. On prend en charge le temps de se rendre à la convocation du médecin expert et le temps de l'expertise, on prend en charge ce temps-là comme du temps de

travail effectif car c'est lié à un AT ou à une maladie professionnelle. Ça ne serait pas le cas si on était dans le cas d'une maladie classique qui est d'ordre privé. Si vous avez le cas, on prendra en charge le temps que le salarié aura dû accorder pour passer cette visite suite à une convocation d'un expert de la sécurité sociale pour traiter le dossier AT ou maladie professionnelle. Si vous avez des questions, des demandes en complément ?

B) Pourquoi les salariés postés du site de FENIIX ne sont toujours pas à 31,50h de travail hebdomadaire comparativement aux autres salariés de l'UES ?

BELLA ZISÈRE : Je pense que vous anticipez la réponse. Je vais l'apporter quand même pour qu'elle figure sur le PV. Vos collègues délégués syndicaux sont en pleine négociation sur le temps de travail, actuellement. Trois réunions avec la Direction ont déjà eu lieu. On espère une suite positive rapide avec la conclusion d'un accord commun qui couvrira toute l'UES, y compris le site de Fénix et ça nous permettra enfin d'harmoniser et de se mettre d'équerre sur tous les sujets. Donc oui, il y a une volonté d'aligner et c'est pour cela qu'on a lancé, pour résoudre tous les sujets de ce type en une seule fois, des négociations à l'échelle nationale.

FABIEN BELLANDE : Il y a un gros souci quand même parce que c'est vrai que nous sommes en négociation sur le temps de travail, mais je ne vois pas le rapport étant donné que Fénix est rentré à 100% dans Suez RV Énergie, donc ils doivent être, avant que soit faites quelques négociations, à 31heures 50, sinon je ne vois pas pourquoi on ferait des négociations. D'abord on met Fénix à 31heures 50 et après on continue nos négociations. Là je suis d'accord là-dessus.

YVES LAMBERT : Monsieur Bellande, on a déjà répondu dans un précédent CSE à cette remarque et on a renvoyé à la discussion qui a enfin démarré. Je vous rappelle qu'il n'y a pas d'accord pour appliquer les 31heures 50 au périmètre, puisque c'était une conquête, même si c'était une demi-conquête.

FABIEN BELLANDE : Oui parce que c'était à 50/50.

YVES LAMBERT : Il n'y a pas d'accord aujourd'hui qui s'applique à Fénix.

FABIEN BELLANDE : A partir du moment où ils rentrent dans le giron de Suez R&V, nous sommes en UES.

YVES LAMBERT : Monsieur Bellande, ce qu'il faut bien comprendre, c'est que la réponse n'est pas celle-là. Ça n'est pas automatique, aujourd'hui il n'y a pas d'accord national. Justement c'est pour cela qu'il faut qu'on arrive à faire cette discussion. Je me répète, mais je crois que la majorité l'a compris, il faut aller vers ça parce que ce n'est pas automatique.

BELLA ZISÈRE : Si on avait un accord temps de travail national, on l'aurait greffé dessus de manière automatique, mais on n'a pas d'accord, c'est bien ça le problème. Donc il faut en urgence, je vous rejoins là-dessus, en urgence, qu'on règle le problème et plein d'autres qui sont générés par le fait que sur l'UES de 1010 collaborateurs, on n'a pas d'accord temps de travail et je suis la première à en être désolée. Et je m'efforce à mettre en œuvre tous les moyens possibles pour y parvenir. Ça, vous l'avez compris je pense.

FABIEN BELLANDE : Quand on a fait la constitution de l'UES, on avait bien spécifié sur l'accord que toute entité qui entrait dans l'UES avait les mêmes droits et les mêmes acquis que l'UES. Les 31h50 sont appliquées sur toutes les usines sauf Fénix, il y a un souci.

YVES LAMBERT : Monsieur Bellande, il n'y a pas d'accord 31h50 au niveau de l'UES. Je ne sais pas comment il faut le dire.

FABIEN BELLANDE : Ça n'est pas une question d'accord 31h50, monsieur Lambert, c'est une question d'avoir autant de droits que les autres usines, étant donné que Fénix fait partie de l'UES...

BELLA ZISÈRE : Ça génère plein d'autres questions monsieur Bellande. Après il y a la prise de...

FABIEN BELLANDE : Si vous voulez que les négociations se passent bien, faites un effort et mettez avant que quoi que ce soit soit conclu au niveau de l'accord du temps de travail, mettez Fénix à 31h50. Quoi qu'il arrive, on y arrivera, faites-le tout de suite, au moins les salariés vont voir que vous faites un effort pour eux.

BELLA ZISÈRE : Ça on verra avec les délégués syndicaux, mais en tout cas, on a toute volonté de les aligner avec le reste.

FABIEN BELLANDE : Vous avez la position de FO.

BELLA ZISÈRE : Au bout d'un moment, les négociations, on nous demande de régler un sujet, un deuxième sujet, un troisième sujet. Les sujets qui n'ont pas à voir avec le temps de travail, mais ça n'était pas la demande de FO et je m'en échangerai avec les partenaires sociaux, c'était une mise en conformité sur un sujet des RJF (récupération des jours fériés), d'accord ça a été demandé en amont de la négociation, on s'est mis en conformité. Là on nous demande quelque chose que, légalement, on ne sait même pas sur quel wagon raccroché alors qu'on a déjà eu 3 réunions de négo. Encore une fois, ça n'est pas un manque de volonté, on veut bien le faire si vous nous signez l'accord demain, ça sera fait demain.

FABIEN BELLANDE : Légalement les RJF, vous étiez à côté de la plaque, il faut le reconnaître. Donc c'est pour ça que vous avez bougé, et si ça n'avait pas été levé par un syndicat, vous n'auriez pas bougé. Donc il y a quand même des gros soucis, c'est pour ça qu'on est là aussi pour vous lever les problèmes.

YVES LAMBERT : Monsieur Bellande, c'est votre position pas la nôtre ce que vous venez de dire. On est d'accord. Ça n'est pas parce que on bouge qu'on est d'accord. On bouge.

FABIEN BELLANDE : Oui mais la loi c'est la loi.

YVES LAMBERT : Il n'y a que le tribunal qui nous aurait donné raison ou tort.

FABIEN BELLANDE : De toutes façons, il aurait donné raison à l'OS, c'est sûr.

YVES LAMBERT : C'est votre avis.

FABIEN BELLANDE : Tout à fait et ça ne regarde que moi.

BELLA ZISÈRE : Le temps de le faire et il se serait passé une bonne année. Et on n'a pas voulu faire des interprétations, on a fait ça de notre propre volonté, parce que l'accord temps de travail n'avait pas vocation à gérer les modalités de prises de RJF. On ne voulait pas le mettre dans l'accord, donc on était tout à fait conscient qu'il fallait le régler à côté. Le temps de travail pour Fénix, c'est différent. C'est quelque chose qui fera partie de l'accord, dans le champ d'application précisément. Donc c'est pour ça qu'on n'exclut pas ce point de la négociation. RJF encore une fois on était d'accord de le régler en amont

parce qu'on ne peut pas tout mettre dans l'accord, certaines thématiques que l'on aborde avec les délégués syndicaux et les modalités de prise de RJF effectivement ne faisaient pas partie de cette feuille de route, sinon on ne s'en sortira jamais.

FABIEN BELLANDE : ce qui veut dire que si l'histoire dure encore deux ans, pendant deux ans les salariés de Fénix vont être lésés.

BELLA ZISÈRE : Je vais faire de l'humour, vous connaissez la patience naturelle infinie de monsieur Lambert, donc je pense que passée la fin du mois de mars, si on n'aboutit pas à un accord, ça va se solder différemment.

YVES LAMBERT : Une heure perdue, deux ans perdus, ça n'est pas possible.

FABIEN BELLANDE : On verra au mois de mars monsieur Lambert.

MIKAËL HENNETON : Je me permets de compléter quand même sur l'histoire des RJF. Pour remettre l'église au centre du village, la CFDT a conditionné sa participation cette négociation à la résolution de ce litige.

BELLA ZISÈRE : En amont.

MIKAËL HENNETON : Oui, il y avait bien une condition. Maintenant si je peux me permettre un conseil, les délais de préjudices légaux c'est 3 ans. Il faut savoir que les 3 ans courent à partir du moment où le litige a été relevé notamment à l'inspection du travail. Si ça venait à durer deux ans, je vous enjoint amicalement à poser rapidement un dossier pour ne pas avoir de pertes dues à ces 3 ans de préjudice.

BELLA ZISÈRE : On n'a qu'une envie c'est que ce soit résolu au plus vite.

MIKAËL HENNETON : Ça n'était pas un conseil pour la Direction.

BELLA ZISÈRE : je comprends, mais suite à ce conseil, je dis on n'a qu'une envie, ce n'était peut-être pas notre volonté à la base sur les RJF parce qu'on ne s'était pas penché sur le sujet. Pour Fénix, on n'a pas d'accord, mais on n'a qu'une envie, c'est d'avoir un accord la semaine prochaine si c'était possible et de mettre tous les sites à la même enseigne.

MIKAËL HENNETON : La problématique c'est, je me permets d'intervenir là-dessus aussi même si ça n'est pas moi qui porte la question, la problématique ça n'est pas la question de ne pas avoir d'accord, c'est qu'il y a des accords qui existent à proximité et c'est qu'il y a un défaut d'intégration automatique. Les accords existent, c'est juste que dans les accords à proximité une clause d'intégration automatique n'a pas été mise en place et rien n'empêche sur cette question à la Direction sur décision unilatérale de les passer à 31h50.

BELLA ZISÈRE : Justement et on ne va pas faire une décision unilatérale alors qu'on est en pleine négociation monsieur Henneon, je pense que vous nous comprendrez. Que vous soyez d'accord ou pas.

MIKAËL HENNETON : ÇA n'est pas mon rôle aujourd'hui avec le mandat de secrétaire, je ne fais pas d'intervention en tant que DSC.

BELLA ZISÈRE : On n'est pas en négociation et vous n'allez pas faire de commentaire, je vous comprends. En tous cas, que vous soyez d'accord ou pas, je pense que la réponse de la Direction se tient à : il faut que l'on négocie et que l'on aboutisse à un accord au plus vite et qu'on puisse résoudre tous les sujets et non pas un par un, sinon on ne s'en sortira pas en négociation nationale, avec toute notre volonté de régler ce sujet. Donc croyez nous.

Voilà sur cette question. Je ne sais pas s'il y a des questions diverses.

11. Questions diverses

MIKAËL HENNETON : Oui il y a minima une question diverse, c'est un point que j'ai oublié à l'ordre du jour. C'est la désignation du représentant de proximité du site de Néovalie.

BELLA ZISÈRE : Allez-y on le mettra sur le PV.

MIKAËL HENNETON : Comme l'habitude,
le CSE à l'unanimité de ses membres désigne Ben Abdallah Abdesattar représentant de proximité du site de Néovalie et nous demandons à la direction de reconnaître dès à présent ses prérogatives.

BELLA ZISÈRE : La Direction ne s'oppose pas à cette reconnaissance, comme ça a été fait dans des cas similaires précédemment.

MIKAËL HENNETON : D'autres points ou questions diverses ?

DOLORES DULAC : Les élus d'Econotre ont été informés au mois de décembre que le sujet sur l'essai d'une équipe de nuit au centre de tri serait à l'ordre du jour du prochain CSE. Et il n'y est pas donc je voulais savoir pourquoi ?

BELLA ZISÈRE : C'est trop tôt, parce qu'on n'est pas suffisamment avancés dans notre réflexion pour le présenter au CSE à ce stade. Il faut que j'affine la réflexion, que je comprenne mieux le sujet. C'était encore tout simplement trop tôt. Je présente les sujets en CSE quand le projet est plus abouti que cela.

DOLORES DULAC : D'accord. Autre chose : avez-vous été informé d'un accident de travail avec arrêt datant du 24 janvier 2022 sur le centre de tri ?

BELLA ZISÈRE : Oui. Tout à fait.

DENIS ROBINET : Sur ce sujet justement, nous avons toujours le problème pour avoir en temps et en heure les alertes Acciline. Je ne dis pas qu'on ne les a pas. On a les alertes maintenant sauf que c'est souvent avec 8 10 jours de décalage. Ça serait bien peut être d'y remédier.

BELLA ZISÈRE : Vous pourrez en discuter monsieur Laperche ? Comme promis, vous avez sollicité au mois de décembre pour avoir un échange avec notre nouvel interlocuteur SNPR. Il sera là pour échanger avec vous et faire le point en CSE du mois de février.

DENIS ROBINET : Bien.

YVES LAMBERT : Monsieur Robinet. Une remarque, pour le dernier accident, avez-vous eu l'information sur Econotre ?

DENIS ROBINET : Non, pas du tout.

YVES LAMBERT : D'accord. Il faut que l'on vérifie sur la partie Econotre parce que je crois que c'est rattaché au métier tri et je ne suis pas complètement persuadé qu'il n'y ait pas un filtre par organisation managériale et non pas avec l'UES.

BELLA ZISÈRE : Il est possible que ce soit du fait du métier tri et que ça n'aille pas aux instances de la valorisation énergétique. Il faut que l'on vérifie ça.

DENIS ROBINET : Je m'adresse au secrétaire du CSE, monsieur Henneton, pour savoir si on procède à la désignation de la CSSCT pour une mission sur Amétyst ? Je ne sais pas s'il a vérifié mes documents ?

BELLA ZISÈRE : Je crois que vous avez déjà une mission au premier trimestre sur Lamballe.

MIKAËL HENNETON : Non c'est un autre site, c'est Amétyst et tu fais bien de me le rappeler parce que j'étais en train de passer au travers ainsi que sur l'approbation du PV.

Le CSE mandate la CSSCT dans le cadre d'une mission sur le nombre de presque accidents et de situations à risque élevées relevés sur le site d'Amétyst pour le premier trimestre.

BELLA ZISÈRE : Il y a déjà Lamballe au premier trimestre ?

MIKAËL HENNETON : Mais je ne doute pas de leur capacité de travail.

BELLA ZISÈRE : C'est au-delà de la capacité de travail. Du coup ce n'est pas une prise en charge par la Direction dans ce cas, parce que nous c'est une enquête par trimestre.

MIKAËL HENNETON : Ce n'est pas une enquête, c'est une mission. On a prévu les trois modalités au règlement intérieur du CSE, souvenez-vous. Il y a mission enquête et inspection. Là on parle de mission.

BELLA ZISÈRE : Donc c'est indépendant de la Direction. Pour nous légalement, on ne prend en charge que les enquêtes. OK, c'est un autre sujet. En tout cas merci de nous avoir tenu au courant.

MIKAËL HENNETON : C'est surtout les modalités du règlement intérieur qui fixent les modalités de missionnement.

BELLA ZISÈRE : Mais pas la prise en charge par la Direction.

MIKAËL HENNETON : Mais je suis sûr qu'au vu des économies que la direction fait assez régulièrement sur les heures de délégation non prises du fait de tous ces suppléants qui ne sont plus là, des économies faites sur les repas, les déplacements, sur l'hôtel, je pense qu'on n'est pas à une mission près ?

BELLA ZISÈRE : On verra bien. Mais en tout cas ça n'est pas...

MIKAËL HENNETON : Je suis sûr qu'on va trouver un terrain d'entente.

BELLA ZISÈRE : D'accord on en reparlera.

MIKAËL HENNETON : sur l'approbation du procès-verbal qu'on a repoussé. Les corrections ont été envoyées aux membres, elles sont d'ordre orthographique et ne changent pas la nature des propos, est-ce que le procès-verbal est approuvé pour les membres avec corrections de la Direction ?

FABIEN BELLANDE : OK pour moi.

LOÏC GODIN : Oui c'est bon.

MIKAËL HENNETON : *Le procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE du 16/12/21 est approuvé.*

BELLA ZISÈRE : Merci pour cette réunion, on peut lever la séance, et rendez-vous le mois prochain.

CÉLINE MERLE : Simplement on avait les dates de CSSCT à donner aux membres :

- Premier trimestre : 22 mars.
- Deuxième trimestre : 21 juin.
- Troisième trimestre : 20 septembre.
- Quatrième trimestre : 13 décembre.
- Ça sera l'après-midi à partir de 14h pour les trois dernières.

BELLA ZISÈRE : merci à toutes et à tous.

La séance est clôturée à 12h10

*Pour le Comité Social et Économique
Le secrétaire : M. Mikaël Henneton*

