

# Procès- Verbal CSE Ordinaire



24 mars 2022

SUEZ R&V Énergie



# CSE

SUEZ RV ENERGIE

## **Ordre du jour de la réunion du CSE du 24 mars 2022 :**

<b>1-APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU CSE DU 24 FEVRIER 2022</b>	<b>4</b>
<b>2-INFORMATION SUR L'ACTIVITÉ DE L'UES SUEZ RV ÉNERGIE</b>	<b>4</b>
<b>3-INFORMATION SUR LE PROJET DE CESSATION DE L'EXPLOITATION DU CENTRE DE TRI DE VALCANTE</b>	<b>12</b>
<b>4- INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'EVOLUTION DES PRESTATIONS DE LA MUTUELLE SANTÉ</b>	<b>19</b>
<b>5-QUESTIONS DIVERSES</b>	<b>24</b>

**Présence :**

<b>Étaient présents :</b>	
<b>Représentants de la Direction :</b>	
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
<b>Membres élus du CSE :</b>	
Andreoletti Mathieu	
Baudy Frédéric	
Bellande Fabien	
Blasco Thierry	
Chérel David	
De Jaeger Isabelle	
Dulac Dolores	
Félicien Samy	
Godin Loic	
Goudin Fabrice	
Henneton Mikaël	
Kabouz Hassan	
Leparquier Thierry	
Maklhoufi Yazid	
Robinet Denis	
<b>Représentants syndicaux au CSE :</b>	
Javaux Raphaël	CFDT
Le Louarne Laurent	Excusé
Oudboukhidine Hakim	CGT
<b>Invités :</b>	

La séance est ouverte à 9h00.

Réunion en présentiel. Seul Monsieur Fabien Bellande est à distance.

Mikaël Henneton est nommé secrétaire de séance.

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

MIKAËL HENNETON : Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 24 février 2022 est approuvé à l'unanimité des membres présents.

## 2-Information sur l'activité de l'UES SUEZ RV Énergie

### Les faits marquants

#### • **TONNAGES :**

- **339 KT tonnages traités en février, +8KT vs V1 (incluant +7KT de correction d'erreur de janvier sur Sausheim)**

#### • **ACTIVITÉ :** bon mois d'activité dans sa globalité, dans la continuité de janvier

##### **Recensement des sinistres**

- Arrêts GTA : Valoeure (9j, lié à la fuite cf. ci-dessous), Montblanc (1j), & Evna (1,5j)
- Fuites chaudières :
  - Valoeure, fuite économiseur de la ligne 1 avec baisse vapeur sur GTA (9j d'arrêt)
  - Vedène, fuite économiseur ligne 4 (4j)
  - Hélyseo, fuite premier parcours (2j)
  - Faucigny, production vapeur L1 & L2 (4j)
- Casse grille : Sogad (2j)
- Autres ANP : Enersico, toujours en sinistre (casse vaporiseur), impliquant des achats de gaz à nouveau significatifs  
Lamballe : 2 encrassements à 15 jours d'intervalle générant (4j d'arrêt)  
Montblanc (L1 : 2j), Faucigny (L1 : 3j, L2 : 1j), Oréade (2j), Sirac (1,5j)

**Electricité** : les cours sont globalement en recul sur février mais restent à un niveau élevé, avec un prix moyen à 173€/Wh

**Décalage d'AT** sur Mars pour Oréade, générant une avance budgétaire considérable sur le mois (+550k€) mais qui sera donc compensée le mois prochain

YVES LAMBERT : **Bilan à fin février.** On avait expliqué au mois de janvier qu'on avait eu un problème de cut off dans le comptage des tonnes entre décembre et janvier. En fait c'était une erreur de l'erreur parce qu'il y avait un problème de consolidation de données dans un fichier Excel. En fait à fin février, on est en avance par rapport à ce que l'on appelle la V1, la visée, par rapport au budget de 8 000 tonnes, mais qui inclut la correction qui avait été pénalisante dans le comptage. Donc en fait, on a fait sur février le tonnage budgété pour l'ensemble du périmètre.

Donc fonctionnement correct malgré quelques problèmes techniques dont vous avez la liste. C'est à dire qu'on a des sites qui ont une activité soutenue et qui compensent les pannes des sites qui ont eu des problèmes. On verra le détail des chaudières, mais vous avez des fuites sur quatre sites, des casses de grilles, et des problèmes de GTA sur Valoeure et Passy.

**Dans les ANP** – les Arrêt Non Programmés de plus 24h que l'on suit – vous avez la liste avec en particulier sur le réseau de chaleur Enersico associé au site d'Evna, un problème qui n'était pas important en termes d'événement parce que c'était un échangeur qui était percé, mais qui aura des conséquences importantes en termes de dépannage parce que la remise en état et le redémarrage ont été plus longs que ce qu'on avait imaginé au départ et on doit garantir la chaleur sur le réseau, avec l'achat de gaz à notre charge. Comme on est en période où le gaz est extrêmement cher, ça a pénalisé assez fortement les comptes de Enersico. Sur les autres sites, problème d'encrassement à Lamballe. Et après des arrêts

sur Montblanc, Set-Faucigny, Sirac, Oréade de plus d'une journée. Vous avez la liste des pannes de plus de 24h.

MIKAËL HENNETON : Avant de passer à la suite, pourquoi Enersico ? J'ai cru comprendre que c'était une entreprise à part, déclarée avec un siège, son propre SIRET, son propre DG ?

YVES LAMBERT : Parce que là vous avez la présentation non retraitée de tous les événements. Vous avez raison monsieur Henneton, c'est hors UVE.

SAMY FÉLICIEN : Ils font quoi Enersico ?

YVES LAMBERT : On exploite 2 réseaux de chaleur. C'est une société filiale à 51/49% pour nous avec Engie Services, anciennement Cofely et on fournit de la chaleur sur les sites de Sausheim et Evna à des clients industriels.

SAMY FÉLICIEN : A partir de gaz ou des déchets ?

YVES LAMBERT : A partir de la chaleur des usines, mais comme on exploite les réseaux, comme demain à Pontarlier, il faut garantir le service et la disponibilité tout le temps y compris quand on est en panne. Donc il y a des chaudières gaz qui permettent de garantir au client l'approvisionnement, ou c'est les clients qui s'auto dépannent, ça dépend des cas. Sur la papeterie à Mulhouse, le client est autonome, mais par contre on a des engagements de service.

**Sur la partie électricité**, on reste avec des prix élevés, même s'ils sont inférieurs au mois de janvier par rapport au mois de février. On a, qui modifie les résultats économiques qu'on verra à la fin, le décalage de l'arrêt d'Oréade de février à mars. On aura évidemment l'effet inverse sur les comptes du mois de mars. Ça devrait être neutre : les +550 000€ qu'on a dans les comptes à février seront annulés au mois de mars, sauf si on fait mieux que prévu sur l'arrêt en mars. Voilà pour les événements notoires.

**Les indicateurs** : en tonnes, on l'a dit tout à l'heure, on a traité les tonnes conformément au budget. C'est difficile de comparer à l'année dernière parce qu'il y a des décalages d'arrêts qui ne sont pas tout à fait les mêmes, on va dire qu'on est en ligne avec le budget. C'est une bonne chose. On va détourner moins que prévu, ça veut dire qu'on a moins de pannes nécessitant des détournements ou on a aussi des améliorations de gestion de niveau des fosses qui nous permettent de tamponner les petites pannes. En travaillant plus bas sur la fosse, on n'est pas obligé de détourner immédiatement, donc ça fait aussi gagner des tonnes, c'est très couteux et c'est une bonne chose. Sur les mégawatt électriques et thermiques, on voit qu'on est globalement en avance à la fois sur l'électricité et la thermie produites. C'est à dire que malgré les pannes GTA que l'on a eues, on a un bon fonctionnement. Les sites qui le peuvent – et dans la limite du respect des engagements de contrat – maximisent la production électrique et fournissent la thermie contractuelle parce qu'aujourd'hui on a un bénéfice économique à faire de l'électricité, plutôt que de vendre de la thermie.

Voilà pour les indicateurs principaux. Globalement à fin février on est en légère avance sur le budget.

## OEE

mmmm-YY BU S UEZ	Feb-22	
	P10.a5   OEE (%)	P10.b5   Budget OEE (%)
RV France	92,71 %	90,43 %
Est	90,05 %	91,63 %
Fenix	103,41 %	94,57 %
Meuse Energie	58,46 %	69,73 %
Pontarlier	103,54 %	99,11 %
Sausheim	83,79 %	89,76 %
Schweighouse	91,91 %	96,52 %
Ile-de-France	89,65 %	87,43 %
Argenteuil	101,26 %	93,74 %
Azalys / Helyseo	97,56 %	99,85 %
Carr.-sur-Seine	84,06 %	67,86 %
IP 13	78,75 %	82,48 %
Lagny	100,94 %	92,93 %
Valo/Mame	101,63 %	96,07 %
Nord Ouest	92,95 %	86,67 %
Amilly	95,57 %	91,14 %
Carhaix	92,41 %	99,40 %
Cosynergie 53	89,27 %	91,43 %
Lamballe	75,84 %	88,15 %
Oréade	93,80 %	59,16 %
Sirac	92,15 %	94,90 %
Uvéa	99,03 %	98,98 %
Valcanta	99,95 %	98,95 %
Valoëure	84,77 %	98,98 %
Sud Est	97,88 %	96,54 %
Faucigny	95,83 %	91,90 %
Mont Blanc	95,97 %	98,51 %
Neovaly	100,38 %	100,00 %
Novalie	95,89 %	97,03 %
Vermea	100,00 %	96,07 %
Sud Ouest	97,18 %	97,23 %
Corrèze	95,58 %	94,64 %
Econotre	96,63 %	97,62 %
Ocreal	99,58 %	98,36 %
Sogad	90,83 %	91,44 %
Total	92,71 %	90,43 %

	févr.-22 hors IP13			
	N-1	Réel	Budget	Var Vs V1
OEE du mois	91,44 %	95,71 %	92,14 %	3,57%
OEE cumulé	92,67 %	94,53 %	93,61 %	0,92%

— Arrêt technique budgété

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

**Sur l'OEE** : la lecture site par site. On voit qu'il y a des sites qui sont en avance par rapport au budget et des sites comme Valoëure et Lamballe où il y a des problèmes techniques et qui sont donc en retard sur le budget. Et vous avez Oréade – ce n'est pas souligné en vert parce qu'il y a un OEE artificiellement haut par rapport au budget parce qu'il y avait prévu un arrêt – donc il n'y a pas d'écart dans la réalité. Globalement si vous prenez l'ensemble des sites, donc l'OEE sur le mois, on est à 95,71 pour un budget à 92 donc 3,71 de mieux, dopé par le report d'Oréade. Et en cumul on est à 1% au-dessus du budget. Hors Oréade, on est en ligne avec le budget.

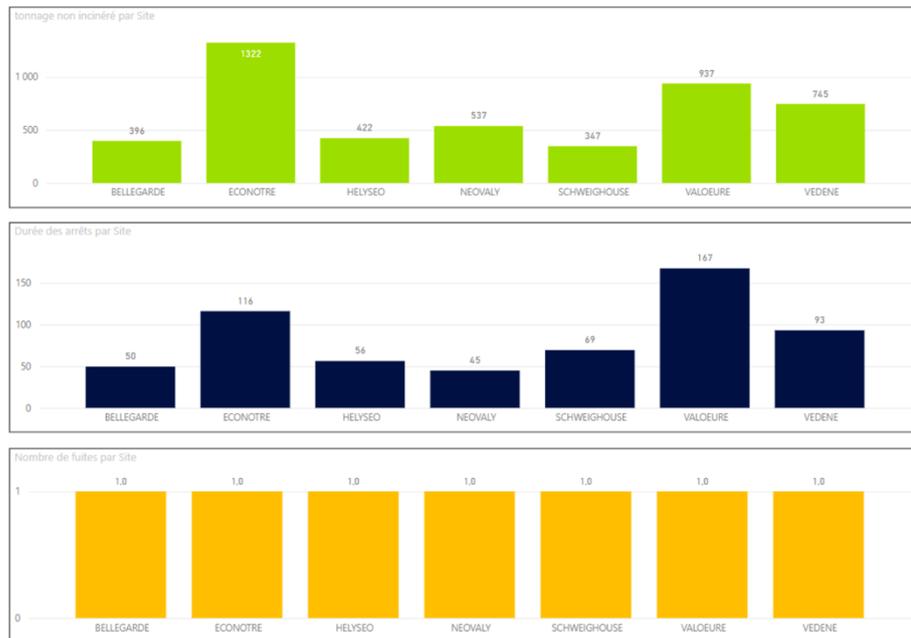


Year  
2022

**7**  
Nombre fuites annuel

**596,4**  
Durée totale des arrêts (h)

**4 707,14**  
tonnage non incinéré (t)



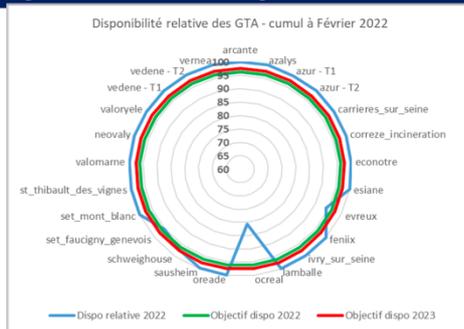
Graphique 1 : Tonnes OM non incinéré durant la période de fuite chaudière par site concerné sur l'année en cours

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

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

**Chaudières.** On les a évoquées rapidement, quatre fuites chaudière sur le mois de février. Sur les quatre sites concernés. Si on va sur les indicateurs cumulés : depuis le début de l'année sept fuites, sept sites concernés, donc une fuite par site. Et la tendance, l'évolution sur les 12 mois glissants : en cumulé, on a trente fuites à fin février sur douze mois glissants. On continue une maîtrise, je ne dirais pas progression, mais on est correct sur ce point-là et on reste vigilant, c'est le point clé pour arriver à traiter les tonnes et à produire la vapeur.

## Disponibilité et répartition des arrêts – Janvier 2022 à Février 2022



Disponibilité relative à fin février 2022  
2022  
98,66%

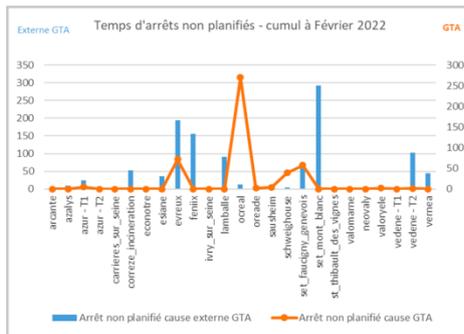
Cause des ANP GTA > à 24h

**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 hydraulique sur le circuit d'huile

**OCREAL** : Détérioration paliers turbine suite à un dysfonctionnement ppe de graissage ultime secours lors d'un black



**Sur la partie GTA.** On est pénalisé par les pannes qu'on a eu sur le mois.

**Sur la dispo.** On est à 98,66% en disponibilité relative avec un fonctionnement globalement correct sur les machines. Avec l'objectif 2022 à 96,2, sachant qu'on vise surtout la progression dans le temps, avec un objectif spot qui est toujours à 97,5 en 2023. Donc on continue à travailler sur la fiabilisation des machines de façon à mieux valoriser l'énergie qu'on récupère sur les déchets.

Pas de commentaire particulier sur cette partie-là aujourd'hui.

**Un point sur les déclenchements.** C'est un suivi à date, mais en 2022 on a toujours en tête d'arriver à supprimer le nombre de déclenchements machine. On a eu au mois de mars, on verra le mois prochain, une panne sur le GTA d'Evna à Schweighouse. Une des raisons a priori de la casse de la pompe attelée, c'est la fragilisation par le nombre de déclenchements, puisque c'est un site qui a vécu, depuis les travaux du nouveau contrat, beaucoup de déclenchements électriques. Ils ont été résolus et on croise toujours les doigts, par une intervention qui a été faite lors du dernier arrêt en mars 2021. Et là on a eu une panne, ça a cassé spontanément et l'investigation reste en cours, mais il semble que c'est la fragilisation des roues qui fait que les dents se sont cassées et on a 15 jours arrêt sur le GTA au mois de mars.

**Sur la partie économique.** Si on regarde sur la marge brute. On est en avance budgétaire de 3 millions. Sur le budget qui était à 15 millions, on est à 18 millions de marge brute à fin février. Un bon début d'année, on voit que la partie opérationnelle est conforme au budget et le dépassement de résultat est lié essentiellement au prix des énergies et en particulier au prix de l'électricité qui nous impacte positivement. Sachant qu'on a des impacts négatifs sur les coûts d'exploitation puisqu'on a des augmentations de prix du gaz pour les sites qui malheureusement doivent consommer du gaz quand il y a des problèmes, et des coûts de fonctionnement produits chimiques. Et on a aussi une tendance à la hausse certainement des coûts de GER, donc de maintenance sur l'année, que l'on ne voit pas encore dans les comptes, parce que je vous rappelle que le GER c'est des provisions, on fonctionne aujourd'hui sur des provisions, mais on aura certainement à s'occuper d'ajuster le montant des dépenses GER à la

réalité de 2022, compte tenu de l'inflation sur les coûts des réfractaires et des différents matériaux utilisés pour la maintenance. Si vous avez des questions.

MATHIEU ANDREOLETTI : J'ai repris le même document de l'an dernier, et on voit une évolution au niveau du chiffre d'affaire et de la marge. C'est pour savoir si c'est une réalité ou pas ?

YVES LAMBERT : Le chiffre d'affaire est dopé par le prix de l'électricité – du chiffre d'affaire électricité – l'écart est essentiellement là-dessus. En plus quand même il ne faut pas l'oublier, on a des formules d'indexation des prix des clients délégués qui ont augmentées. Avec des formules très hétérogènes en fonction des contrats, mais globalement ça augmente d'à peu près 3%. Mais le chiffre d'affaire est surtout dopé par la partie électricité. On a des coûts de fonctionnement qu'on ne voit pas ici, mais qui aussi augmentent. Et globalement l'écart de 3 millions d'euros, c'est en gros 3 millions de chiffre d'affaire électrique supplémentaires.

MATHIEU ANDREOLETTI : Donc le taux de marge évolue aussi.

YVES LAMBERT : Oui sûrement. Je ne sais pas, je n'ai pas fait le calcul, mais c'est possible. On était à 2,4 millions l'année dernière pour 71 millions de chiffre d'affaire. Et aujourd'hui on est à 3 millions sur 78 millions.

Il faut avoir en tête que le prix de l'électricité n'est pas pérenne, on ne le maîtrise pas. D'un point de vue opérationnel il faut maximiser les ventes électriques, il faut que les usines fonctionnent correctement pour en profiter, mais ça n'est pas une manne qui va durer, selon nous. Vous avez vu tout à l'heure le prix moyen, il va redescendre après la crise. Il y a la crise ukrainienne aujourd'hui, il y avait déjà une inflation des prix avec les problèmes de tension sur les matières premières, le gaz en particulier. Pour l'année prochaine, c'est déjà beaucoup plus bas, même si ça reste élevé.

MATHIEU ANDREOLETTI : Pour la partie électrique : vous avez noté 173€/Wh. J'ai été voir le spot RTE, ça faisait 208 euros. C'est les fameux pré-vendus ? On n'a pas signé un nouveau contrat ?

YVES LAMBERT : C'est le prix moyen spot du mois. Sachant que le prix moyen pour nous n'est pas celui-là puisque on a la partie couverture qui doit être à 60 ou 66€ je ne sais plus exactement, donc on a un prix moyen qui est la composition de 173€ pour les 10% pour lesquels on n'est pas couvert, et le reste est sur la partie sur laquelle on est couvert. Le prix moyen doit être à 80 à 90 euros pour l'ensemble des sites.

MIKAËL HENNETON : Ces prix exceptionnels, même s'ils durent depuis plusieurs mois maintenant, ils ont été intégrés dans le budget de cette année ?

YVES LAMBERT : En fait le principe du budget sur la partie électricité : on a la partie couverture, on avait pré-vendu l'électricité à hauteur de 90% de la prévision de production. Donc on a une prévision de production qui est sur la base du fonctionnement budgété des usines et du bon fonctionnement des GTA. On ne prévoit pas les pannes exceptionnelles de GTA. On a ces 90% qui sont vendus à 66€ et on a les 10% complémentaires et on fait le budget en prenant la valeur de ces 10% complémentaires, qui est la marge de sécurité en fait, au prix du spot du moment où on fait le budget. Là au moment où le budget a été fait le prix spot était inférieur aux 173€ et aux 200€ et quelques de janvier. Il devait être à environ 120 euros sur le spot. Donc le budget a été fait avec un prix d'électricité plus bas que ce que l'on voit aujourd'hui et que l'on verra jusqu'à la fin année, parce qu'aujourd'hui il n'y a pas de raison que ça redescende en dessous du budget. Le budget électricité 2022, sera inférieur au prix réel sauf grosse panne sur les turbines.

MIKAËL HENNETON : On a un risque d'exposition finalement que sur les 10%.

YVES LAMBERT : On a que les 10% avec un prix élevé. Donc en fait le risque, c'est que le spot baisse, il peut baisser, mais on n'imagine pas des prix inférieurs à 100€ en 2022 sur le spot, mais l'exposition elle est sur la production, c'est à dire que si jamais je ne produis pas ce que j'ai vendu, je dois racheter cher et ça va me coûter cher. L'enjeu est vraiment sur la disponibilité des GTA sur l'année. La plus grosse panne on avait eu Passy et Ocréal en début année. On a 15 jours de panne de GTA dans les comptes d'Evna du mois prochain qui vont nous coûter un peu. Ce n'est pas une grosse turbine, mais quand même.

LOÏC GODIN : Par rapport aux ventes complètes électriques. On a quand même un surplus puisqu'on priorise les GTA par rapport à la vapeur. Donc quand vous faites votre budget, globalement vous n'avez pas fait un budget à 90% de vente déjà pré-vendue. On a quand même une marge par rapport au pré-vendu. 10% ça paraît peu par rapport au pré-vendu. Je pensais qu'on était plus vers 60/70% de déjà vendus, contractualisés, et sur les 30% de marge sur les points spot. On arrivait potentiellement à aller jusqu'à 30% de marge dessus.

YVES LAMBERT : Ça n'est pas de la marge. Le principe c'est qu'à la fin de l'année 2021, donc l'année n-1, l'année avant l'année budgétaire, on doit être couvert, selon la règle qui était appliquée, entre 50 et 80%. En général on finissait toujours couvert entre 75 et 80%, mais plus près des 80%. En octobre novembre de l'année dernière, quand les prix ont commencé à augmenter assez fortement, on a pris l'option de couvrir 10% de plus, donc de vendre 10% à un prix supérieur, donc le 66€ dont je parlais tout à l'heure, en fait il était déjà dopé du prix du dernier trimestre pour 10%, et on n'a pas voulu monter à 100% car on a trop de risques avec une turbine et on sait que, malheureusement, le jour où on aura eu 0 panne dans l'année ça sera un très bon résultat, donc on se garde ce 10%. Non pas pour ne pas couvrir, non pas parce qu'on considère qu'il faut rester exposé au spot, mais parce qu'on a ce risque de production. C'est d'abord la partie opérationnelle qui nous guide. Ces 10%, ce n'est pas une marge volontaire, car si le prix du spot est inférieur au prix de la couverture, on est perdant. Si le prix du spot est supérieur au prix de la couverture moyenne des deux années d'avant, on est gagnant. Il se trouve que là le prix du spot est nettement supérieur à la couverture historique, qui a démarré il y a deux ans, les premiers prix étaient à 40€ du mégawattheure quelque chose comme ça. A l'époque on trouvait ça très bien. Aujourd'hui on devrait trouver ça bizarre, mais en fait on est dans une logique de couverture pour garantir un chiffre d'affaire et ne pas être exposé aux fluctuations des prix. Quand les fluctuations sont à la hausse, on dit c'est un peu dommage de rater ça, mais quand les prix sont à la baisse, comme ça a été historiquement, on est très content d'avoir fait ça. C'est la règle. Aujourd'hui on réfléchit à adapter cette règle à cette situation extrêmement volatile de façon à tirer toutes les opportunités possibles, mais tout en étant dans un système et nos nouveaux actionnaires n'ont pas changé de politique a priori jusqu'à présent. On n'est pas là pour faire du trading et de la spéculation sur les prix des énergies. On est dans un fonctionnement opérationnel pérenne de garantir les chiffres d'affaire et de ne pas avoir de fluctuation à la baisse en tous les cas. A la hausse, on pourrait avoir des hausses plus élevées aujourd'hui. Si on avait 0 couverture, on aurait un chiffre d'affaires nettement supérieur, mais pas par contre, c'est la politique de ne pas être couvert. On est plus dans une politique industrielle qu'une politique de spéculation. Pour répondre complètement à la question, le gain, on l'a sur le spot par rapport au budget supérieur au prix budgété du spot. Et on l'a aussi, on le voit ici sur les mégawattheures électriques, où on a 7 000 MWh supplémentaires par rapport au budget. Ces 7 000 eux ont été vendus, c'est une moyenne qui n'est pas à la prévision, mais ces 7 000 ont été vendus au prix du spot. Soit 7 000 MWh fois le prix moyen qui était en moyenne à 200€. Vous voyez que ça fait pas mal d'argent. Ça fait plus d'1,4 millions d'€, quand je dis que ça contribue aux 3 millions de marge brute

supplémentaire. Là on voit le fait d'optimiser l'électricité versus la chaleur, il y a de très petites capacités – on a quand même un engagement de service de fourniture de chaleur dans les réseaux de chaleurs donc ça reste un élément prioritaire. Mais, encore une fois, si on fait plus de mégawattheure toute l'année, ça va encore modifier la marge.

MIKAËL HENNETON : Petit point commercial ?

YVES LAMBERT : A Pontarlier, la réunion syndicale a lieu aujourd'hui. On saura ça ce soir ou demain, on attend la réponse sous 24h. Les appels d'offres en cours : Cristal - les conquêtes : Bourgoin-Jallieu, Limoge et Vesoul en cours. Voilà pour l'instant.

MIKAËL HENNETON : Cristal les oraux sont-ils passés ?

YVES LAMBERT : Non ça sera mai juin à priori. On n'a pas les dates. Ocréal au 1er janvier 2023, on en est au début. A ma connaissance, on n'a toujours pas le dossier d'appel d'offres, il n'est pas encore sorti. On faisait beaucoup de supputations la semaine dernière. Sauf s'il est sorti cette semaine, on est toujours dans l'attente du cahier des charges.

MIKAËL HENNETON : Pas de nouvel appel d'offres intéressant en conquête ?

YVES LAMBERT : C'est déjà pas mal. On en a déjà quatre.

MIKAËL HENNETON : Cristal, c'est déjà à nous, on va le garder.

YVES LAMBERT : Non mais j'ai cité, Bourgoin, Limoge, Vesoul. Il y a du boulot, plus le défensif pour garder ce que l'on a. Il n'y a pas d'autres sujets aujourd'hui.

RAPHAËL JAVAUX : Vesoul c'est l'usine où il y avait eu un incendie il y a 2 ou 3 ans, c'est ça ?

YVES LAMBERT : Oui. C'est la copie en process de l'usine de Corrèze, mais plus neuve. Sans faire de parallèle, elle est exploitée par Idex, avec un centre de tri intégré exploité par Paprec.

MIKAËL HENNETON : Paprec a beaucoup d'amis en ce moment...

### 3-Information sur le projet de cessation de l'exploitation du centre de tri de Valcante

## Contexte

- ❑ Le Comité syndical de VAL ECO (Syndicat Intercommunal de collecte et de traitement des déchets du blaisois) a confié en date du 19 février 2020 à la société VALCANTE, filiale de SUEZ RV Energie, l'exploitation de son centre de valorisation des déchets ménagers et assimilés. A cet effet, les deux parties ont conclu un contrat de concession de service public pour l'exploitation du centre de valorisation des déchets ménagers et assimilés de Blois comprenant une Tranche Ferme et 3 options à lever par le VAL ECO selon ses besoins.
- ❑ Le centre de valorisation des déchets ménagers et assimilés est constitué de deux infrastructures :
  - une usine de valorisation énergétique et
  - un centre de tri des collectes sélectives
- ❑ La loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte dite LTECV, adoptée en août 2015, contient plusieurs dispositions relatives au tri et notamment l'extension des consignes de tri des emballages ménagers à l'ensemble des emballages en plastique d'ici fin 2022, dont les films et barquettes en plastique. Ces nouvelles dispositions s'imposent au Syndicat au 31/12/2022.
- ❑ L'actuel Centre de Tri du Syndicat ne permettant pas la mise en œuvre de l'extension des consignes de tri, le Syndicat a pris la décision d'adhérer à la Société Publique Locale Tri Val de Loire dont l'objet est la conception, construction et exploitation d'un centre de tri interdépartemental sur Parçay-Meslay. La SPL traitera l'ensemble des emballages ménagers recyclables du Syndicat, dès la mise en service de son Centre de Tri prévue fin 2023.

---

Par conséquent, pour répondre à ces contraintes, le Syndicat souhaite mettre en œuvre l'option 3 « Démantèlement du Centre de Tri » prévue au contrat de Concession, de façon anticipée et par voie d'avenant n°4.

Cet avenant comprend les mesures suivantes à mettre en œuvre :

- Le démantèlement du centre de tri au 31/12/2022
- Travaux d'aménagement du centre de tri actuel pour absorber l'activité de transfert en sécurité (en attendant les constructions du centre de tri interdépartemental et du centre de transfert dédié sur un site à déterminer par VAL ECO).

La prestation d'exploitation du centre de tri de Valcante prendra donc fin le 31 décembre 2022.

Compte tenu de cette échéance, la Direction s'engage :

- ✓ A mettre en œuvre prioritairement toutes les solutions de reclassement au sein du Groupe SUEZ
- ✓ Accompagner les départs en retraite
- ✓ Faciliter la réalisation de projets professionnels volontaires

---

BELLA ZISÈRE : On va projeter la présentation que vous avez eue pour la préparatoire. Il s'agit de l'information sur le projet de cessation d'exploitation sur le centre de tri Valcante. Vous connaissez le sujet depuis un certain nombre de mois. Ce n'est pas une nouvelle, même si le sujet n'a pas fait l'objet

d'une information du CSE jusqu'à présent. Vous n'êtes pas sans savoir, surtout ceux d'entre vous qui sont proches du site de Valcante, que nous sommes dans l'obligation de nous plier aux décisions de Valeco. On a l'exploitation de la société Valcante qui est composée de deux parties. C'est la commune de Blois. Il s'agit surtout de l'usine de valorisation énergétique, mais aussi sur le même lieu d'un centre de tri de collecte sélective. Dans le cadre de la Loi de la transition énergétique adoptée en 2015, il y a plusieurs dispositifs. Vous savez que notamment il y a ce que l'on appelle l'ECT, donc les dispositions relatives à l'extension des consignes de tri des emballages, tout ce qui est plastique qui doit en faire l'objet d'ici fin 2022. Les films, les barquettes en plastique, ça s'impose au syndicat au 31 décembre 2022. La configuration actuelle du centre de tri du syndicat ne permet pas la mise en œuvre de l'ECT et le syndicat a pris la décision d'adhérer à la société publique locale Tri Val de Loire dont l'objet est, et ça n'est pas un cas isolé en France, la conception, la construction et l'exploitation d'un centre de tri qui sera plus grand, interdépartemental, qui traitera l'ensemble des emballages ménagers du syndicat, et dont la mise en service est prévue à la fin de l'année 2023. Comment ça nous impact clairement ? Le syndicat a décidé de mettre en œuvre l'option 3 le démantèlement du centre de tri prévu au contrat de concession de façon à anticiper et par la voie d'un avenant. L'avenant comprend les mesures suivantes à mettre en œuvre : en ce qui nous concerne : le démantèlement du Centre de Tri au 31 12 2022 – c'est pour cela que l'on vous informe aujourd'hui – les travaux d'aménagement pour absorber l'activité de transfert. Et surtout ce qui est à retenir, c'est que la prestation d'exploitation du Centre de Tri de Valcante – on ne parle pas de l'activité valorisation énergétique, je répète, mais concernant le centre de tri. Suite à ce changement de réglementation et à la décision du syndicat, l'activité prendra fin au 31/12/2022.

Compte tenu de cette échéance, on vous informe d'ores et déjà qu'on fera évidemment tout notre possible pour trouver toutes les solutions de reclassement au sein du groupe Suez, pour accompagner les départs en retraite et faciliter les projets. Nous comptons surtout sur le reclassement au sein du groupe, même si ça paraît très compliqué, et l'accompagnement de départ en retraite. Vous voyez là on vous a sorti le tableau récapitulatif avec les catégories et l'âge moyen et l'ancienneté des collaborateurs. Donc il y a un effectif de sept collaborateurs : cinq hommes, deux femmes. L'âge moyen est de 47 ans, tout de même et surtout il y a trois collaborateurs sur sept qui ont plus de 60 ans et c'est pour cela qu'on parle de départ anticipé à la retraite potentiellement à envisager, même si la priorité reste évidemment le reclassement.

Je ne vais pas faire tout le détail possible des mesures qu'on met en place. C'est du classique. Même si vous savez très bien, j'anticipe votre question, sans que ça me soit posé, il n'y a pas d'accord groupe puisque l'accord groupe est échu et la proposition d'un nouvel accord groupe n'a pas recueilli les signatures nécessaires – au grand dam de la Direction – pour pouvoir être mis en application. Donc je le subis comme vous, et force est de constater que nous ne pouvons que mettre en place des initiatives locales à cet effet. Il n'empêche qu'évidemment, je le répète, on fera tout pour accompagner au mieux les collaborateurs dans cette mobilité qui est totalement subie et qui n'est pas de leur fait.

## Les garanties sociales des salariés en mobilité interne

### ✓ **L'examen prioritaire des candidatures:**

- Les salariés internes bénéficient d'une priorité pour accéder aux poste disponibles au sein de SUEZ R&V France

### ✓ **Les garanties relatives aux modalités du contrat de travail:**

- En cas de repositionnement au sein d'une entité du Groupe **l'ancienneté** du collaborateur est reprise. L'ensemble des éléments du nouveau contrat de travail est précisé au salarié et il n'y a pas de période d'essai.
- Les **CP** sont soit soldés, soit transférés, soit placés sur le CET (sous réserve d'un dispositif CET existant dans l'entité d'accueil).

## Dispositifs d'accompagnement

### ✓ **Accompagnement RH individualisé :**

- Le collaborateur est reçu par un membre de la DRH en entretien afin de l'accompagner (présentation des postes, définition des actions de formation/adaptation si besoin, aide à la rédaction de CV...)
- Un point régulier est réalisé.
- Un dispositif de soutien psychologique est proposé au collaborateur qui le souhaite.

### ✓ **Remboursement à 100% des frais de transport en commun** (sur présentation d'un justificatif) pendant 12 mois suivant la prise effective du poste

### ✓ Prise en charge d'une partie des **frais supplémentaires de carburant** si la distance supplémentaire est supérieure à 50km (sur présentation d'un justificatif) pendant 12 mois (**dans la limite de 80€ bruts par mois**)

### ✓ Accompagnement par une Assistante sociale en cas de besoin

## Dispositifs d'accompagnement

### En cas de déménagement

- ✓ Prime de déménagement représentant 10% du salaire annuel de base (hors primes) versée 6 mois après la mutation en cas de changement de résidence principale (dans la limite de 3000€ bruts)
- ✓ Prise en charge des frais de déménagement (Action Logement  : mutation de 3 devis)
- ✓ **Les aides spécifiques au titre d'**
  - Accès aux dispositifs d'accompagnement à la mobilité professionnelle
  - Accès aux dispositifs MOBILI PASS, LOCAPASS, et prêt en vue de l'accession à la propriété selon règles en vigueur

## Renforcement de l'accompagnement en formation

### ✓ **Plan de formation et formation d'adaptation hors plan**

Mise en œuvre le cas échéant d'actions de formation/adaptation pour permettre le repositionnement du collaborateur (Ex: CACES)

- ✓ **Possibilité de bénéficier d'une formation de reconversion** pris en charge dans la limite d'un budget 5500 € TTC (coûts pédagogiques et frais accessoires)
- ✓ **Possibilité de bénéficier du Compte Personnel de Formation** conformément aux règles légales

THIERRY LEPARQUIER : J'ai une question parce que sur le personnel, vous dites trois personnes plus de 60 ans et là vous parlez que de départ en retraite, mais si leur retraite n'est pas forcément complète, on peut toujours faire un aussi un départ négocié, ce qui permet de prolonger un peu et de remettre des trimestres supplémentaires pour qu'ils arrivent à la retraite.

BELLA ZISÈRE : il s'agit de mesures individuelles. Ce dont je parle ici ne fera pas l'objet de discussion en CSE comme c'est des discussions individualisées. Mais vous voyez que, et c'est pour cela qu'on a commencé, en haut du slide, par accompagnement RH individualisé. Donc chaque collaborateur sera reçu en entretien par un membre de la DRH. Il sera accompagné, et on aura des discussions sur la marge de manœuvre envisageable directement avec les collaborateurs.

THIERRY LEPARQUIER : Est qu'il y a aussi des emplois sur Valcance en UVE ?

BELLA ZISÈRE : On va regarder tous les postes possibles. Actuellement deux RH sont impliquées dans mon équipe sur ce sujet : madame Legoff et madame Buard.

L'une gère, l'activité tri et l'autre gère l'activité valorisation énergétique. Elles sont en contact et il faut qu'on voit à l'atterrissage d'ici fin décembre 2022, s'il y a des postes et si les compétences sont compatibles, je ne dis pas parfaitement interchangeable on n'en est pas là, mais compatible avec la prise de poste moyennant une formation bien évidemment, on le fera. C'est l'objectif.

THIERRY LEPARQUIER : Donc il y a encore une autre question. Ça serait peut-être intéressant aussi d'avoir le bassin d'emploi R&V, pour voir tous les sites et l'employabilité sur Suez R&V sur le secteur.

BELLA ZISÈRE : Oui, aussi sur la partie collectivité entreprise. Bien sûr autour de Blois. Là on vous informe, on est au mois de mars, c'est pour décembre. On est au début de la démarche. On va recevoir les collaborateurs, et on va bien évidemment solliciter tous nos collègues des autres BU pour savoir ce qu'il y a autour de Blois et qu'on pourrait leur proposer, qui serait à minima compatible avec leurs souhaits et leurs compétences.

FABIEN BELLANDE : Pour éclairer un peu votre lanterne, nous avons déjà un salarié du centre de tri qui est en poste à l'UVE en CDI, avec période d'essai, à l'exploitation.

BELLA ZISÈRE : Merci monsieur Bellande.

MIKAËL HENNETON : Une remarque et une question. Oui sur cet accord qui n'a pas été reconclu au niveau du groupe, vous avez quand même eu cependant des sollicitations du CSE il y a quelques réunions sur la nécessité de potentiellement le reconduire à l'échelle RVE, à l'identique.

BELLA ZISÈRE : Je n'y suis pas opposée.

MIKAËL HENNETON : Vous avez aussi eu des sollicitations en bilatérale, même si ça n'est pas le sujet du CSE.

BELLA ZISÈRE : Ça n'est pas le sujet du CSE, mais je préfère vous répondre tout de suite. Je suis totalement en phase. J'ai besoin de cet accord autant que vous pour les collaborateurs. Maintenant l'agenda est un peu compliqué actuellement puisque nous avons déjà deux négociations en parallèle en cours – chose qui ne m'est jamais arrivé dans ma vie de DRH pour ne rien vous cacher – et je ne pourrais pas rajouter in extrémis une troisième négociation, ça serait bénéfique ni pour les délégués syndicaux ni pour la Direction ni au final pour les collaborateurs.

MIKAËL HENNETON : La problématique, sans faire une liste exhaustive de ce qui est proposé et de ce qui ne l'est plus. On ne retrouve pas de prime rideau, on ne retrouve pas de mécanisme de maintien de salaire existant. Je peux entendre que ça soit lié à la négociation, pourquoi pas. Mais il y a des dispositifs que vous auriez pu reconduire. Quand je vois que, ok il y a la pris en charge des frais de déménagement et l'aide spécifique au titre d'action logement. Mais je ne vois pas reconduit le caractère prioritaire pour ces personnes-là. Précédemment ça existait, je crois que ça ne fait pas grand-chose à la boîte, on pourrait le reconduire quand même si on veut promouvoir la mobilité, au moins que les gens soient prioritaires sur l'action logement si on parle de sept personnes. Monsieur Bellande nous indique qu'on n'est déjà plus qu'à six. Six dossiers prioritaires potentiellement, ça va, ça passe je pense.

BELLA ZISÈRE : Six, dont trois proches de la retraite.

LOÏC GODIN : Dont trois à la retraite : il reste trois salariés.

MIKAËL HENNETON : Je vois aussi qu'il n'y a plus les mesures d'accompagnement pour les conjoints conjoints, ce qui était mis à disposition aussi pour les enfants. Quand on parle de mobilité, c'est surtout pour les salariés le point de vue familial qui est vu en premier et ça n'est pas reconduit. Ok pas de prime rideau, on comprend le pourquoi, même si je ne le cautionne pas, mais sur ces dispositifs à la marge, on aurait pu reconduire

BELLA ZISÈRE : Je vais vérifier sur la priorité effectivement, sachant qu'il s'agit probablement de trois collaborateurs sur action et logement. Sur les autres mesures, vous avez conclu vous-même que vous comprenez très bien qu'on ne va pas changer notre position, même si vous ne cautionnez pas, et vous savez pourquoi et moi aussi je sais pourquoi. Je suis quelque part otage d'une décision qui n'est pas la mienne ni la vôtre. Passons. C'est facile de critiquer quand ça n'est pas chez moi. En tout cas, concrètement, ce sur quoi je suis en train de réfléchir tout haut avec vous, je pourrais même si ça peut être une initiative exceptionnelle dans ce cadre-là, sans que ça ne fasse partie d'un accord quelconque, on peut prévoir quand même un accompagnement, comme il s'agit de trois personnes, s'ils sont volontaires s'ils ont besoin, par une cellule externe de type Altedia. Ça c'est un coût important pour l'entreprise, encore une fois, c'est totalement inédit puisque ça ne fait pas partie d'un accord quelconque. Normalement ça devrait s'inscrire dans un accord mobilité qu'on n'a pas. Maintenant là c'est particulier, c'est une population dont les compétences sont parfois difficiles à valoriser, parce qu'ils ont évolué complètement en interne, parce qu'ils ont quand même un certain âge. Ça n'est pas des jeunes sortis d'une école d'ingénieurs à 23 ans, qui en ont 26 et je ne suis pas inquiète, donc caractère tout à fait exceptionnel qui ne fera pas usage. Je peux m'engager sur ces collaborateurs là-dessus, sur évidemment un format de volontariat.

MIKAËL HENNETON : Vous avez cité madame Legoff et madame Buard. Elles ont des fonctions transverses chez R&V ou pas ?

BELLA ZISÈRE : Madame Buard gère la partie valorisation énergétique pour le périmètre de monsieur Ramoni. Elle a exactement le même périmètre que lui, sur la partie valorisation énergétique. Et madame Legoff même périmètre, mais uniquement en tri et stockage.

MIKAËL HENNETON : Il n'a pas été envisager de rajouter ponctuellement un RRH ou un MRH côté R&V, pour avoir en direct les propositions de reclassement s'il y a des possibilités ? C'est peut-être plus simple.

BELLA ZISÈRE : Je prendrai le sujet. Je connais bien la MRH qui est basée à Montlouis, qui fait partie du périmètre entreprise. Elle peut tout à fait, moyennant les discussions avec mes collègues les DRH, créer une synergie autour des postes, ils sont très très réceptifs. Il y a au moins une RMH que je connais qui est basée là-bas donc qui connaît très bien.

MIKAËL HENNETON : Ça n'est pas dans votre scope d'ailleurs ?

BELLA ZISÈRE : Non, non, ça n'est pas dans mon scope. Mais je la connais bien, je peux créer une synergie autour des postes. Au moins une RRH que je connais. Elle connaît les agences, elle est au courant des postes. Maintenant qu'il faut que les postes, souvent on demande le CACES, il faut que ça soit quand même compatible avec les compétences. Donc il faut à minima que, s'ils n'ont pas le CACES, ils veuillent se former.

MATHIEU ANDREOLETTI : Sur Vannes, il y a un dispositif qui a été lancé à l'essai, on a proposé de le reproduire à Valcante ?

BELLA ZISÈRE : On était un peu court. En fait quand on a lancé ce dispositif, on parle bien du dispositif que j'ai présenté en CSE de formation de développement de compétence, valorisation du parcours, du cv, des trieurs ? Tout à fait.

Quand on a modélisé, conceptualisé ce parcours, on s'était dit qu'il était trop juste en termes de timing pour le proposer aux collaborateurs de Valcante parce que pour l'instant c'est un mode pilote, on essaie on regarde. Pour Vanne on a du temps et on peut adapter, on peut changer s'il le faut et c'est la fonction du pilote. Valcante, on n'y est pas du tout opposé, mais je crois qu'on n'aura pas le temps vue la durée du parcours et vues les échéances que je viens de vous annoncer de bien travailler le sujet. Ceci étant dit, monsieur Andreoletti, on parle de trois collaborateurs probablement en recherche plus active, je parle sous réserve, comme ça on a regardé ensemble ces quelques collaborateurs, peut-être que des formations ou un atelier CV, parcours professionnel ça peut se greffer de manière ad-hoc, je prends le sujet. La raison pour laquelle on a pris Vanne pour pilote et pas Valcante, c'était justement la question de timing.

MATHIEU ANDREOLETTI : Notamment il y a une dame qui fait partie Sita Rebond qui est habituée à ça. On peut peut-être la faire intervenir ?

BELLA ZISÈRE : Tout à fait. Je vois très bien de qui vous parlez, elle est dans l'équipe de Patrick Blayac, elle est notre référente pour ce projet. Ils sont déjà très pris sur le pilote sur Vanne. Je pense qu'il est peut-être plus légitime vues nos échéances, vus les délais, vue la criticité du projet, ça nous coûtera plus cher mais ça n'est pas le sujet, de mettre pour les personnes qui le souhaitent un accompagnement par un cabinet professionnel, par un cabinet individualisé, ça sera encore plus efficace.

MATHIEU ANDREOLETTI : Pour l'avoir vécu sur Bayonne il y a quelques années, on avait pris un cabinet local dans le cadre d'un PSE. Et ça avait bien fonctionné.

BELLA ZISÈRE : C'est la meilleure chose. Le problème c'est que je ne peux pas l'inscrire dans un cadre spécifique. Comme il n'y a pas d'accord, il n'y a rien de formalisé. Là je vois le contexte, on a quelques collaborateurs. C'est un cas très exceptionnel, les mesures qu'on est en train de déployer sur Vanne ne sont, à mon sens, pas encore suffisamment abouties et testées pour pouvoir tout de suite les mettre en place sur Valcante. Donc c'est pour cela que de manière exceptionnelle et en l'absence de dispositif autre, je propose cette solution. On verra quel cabinet on prend, mais ça sera un cabinet local et sur demande et volontariat des collaborateurs concernés et évidemment la priorité reste sur le reclassement dans le groupe. On a fini, vous avez lu l'ensemble des mesures. Je ne sais pas si vous avez d'autres questions, on vous tiendra informés évidemment de la suite de nos recherches de reclassement et de nos discussions avec les collaborateurs, sans rentrer dans les situations individuelles qu'on n'a pas le droit de dévoiler. On espère que le sujet sera traité de la manière la plus efficace possible.

MATHIEU ANDREOLETTI : dernière remarque : le projet qui avait été présenté en CCE, au niveau de la Couronne, était plus avantageux, Je ne sais pas si vous l'avez pour vous calquer dessus.

YVES LAMBERT : Parce qu'on s'appuyait sur l'accord qui n'existe plus.

BELLA ZISÈRE : Je confirme

## 4- Information et consultation sur l'évolution des prestations de la mutuelle santé

### Contexte

#### Chronologie

- > Proposition d'évolution de prestations soumise en juin 2020 à la commission mutuelle pour mise en place au 1er janvier 2021.
- > Mise en stand by de ce projet, pour étudier la mise en place des garanties groupe avec effet au 1er juin 2021.
- > Demande lors de la commission mutuelle en décembre 2021 de réétudier les aménagements de prestations proposées en 2020.

#### Objectif

- > Utilisation de la réserve générale dotée de 1 500 140,28 € (estimé 2021)

## ETUDE EVOLUTIONS DE PRESTATIONS

Type de Prestation	Niveau Actuel	Proposition	Impact en % sur le total des prestations	Impact en € sur le total des prestations
<b>Orthodontie remboursée</b>	350 %*	500 %*	1 %	12 326 €
<b>Orthodontie non remboursée</b>	200 %	500 %	0,4 %	4 930 €
<b>Implantologie</b>	250 € / An	700 € / Implant (plafonné à 3 implants par an)	0,9 %	11 093 €
<b>Prothèses dentaires remboursées</b>				11 093 €
Prothèses fixes sur dents visibles	470 %*	500 %*	0,9 %	
Prothèses fixes sur dents non visibles	420 %*			
Prothèses transitoires	420 %*			
Prothèses amovibles	420 %*			
<b>Médecine douce **</b>	50 € / séance (3 séances max par an)	200 € / An	1,5 %	18 488 €
<b>Sevrage tabagique</b>	Néant	75 € / An	0,5 %	6 163 €
<b>TOTAL</b>			<b>5,1 %</b>	<b>64 093 €</b>

\* Y compris remboursement Sécurité Social

\*\* La médecine Douce comprend les disciplines suivantes :

Acupuncteur, Chiropracteur, Diététicien, Etiopathe, Homéopathe, Méthode Mézière, Micro kinésithérapeute, Nutritionniste, Ostéopathe, Pédicure, Podologue, Psychologue, Psychomotricien, Réflexologue, Sophrologue).

BELLA ZISÈRE : On vous a fait parvenir une proposition d'évolution des prestations. Je compte sur les membres de la commission mutuelle pour m'appuyer autant que possible dans cette présentation puisque les initiatives appartiennent, et la décision aussi pour beaucoup, à la commission mutuelle. Donc on soumet à votre attention une proposition qui est le fruit du travail de la commission mutuelle depuis plusieurs mois. Je vous rappelle juste la chronologie très succincte : il y a eu plusieurs discussions sur l'évolution des prestations, mais aussi à un moment donné sur le changement de prestataire. Donc on a eu une double problématique : 1/la première c'est que l'on a une réserve qui s'accumule, qui est équivalente à 1,5 millions d'€ à peu près aujourd'hui, c'est énorme. C'est la réserve que l'on a besoin d'épuiser d'une manière ou d'une autre. Par le passé, de ce que je sais car c'était il y a plusieurs années, un moratoire a été instauré pendant quelques mois pour les collaborateurs pour qu'ils puissent bénéficier d'une gratuité. Mais vous voyez finalement, force est de constater que la réserve s'accumule à nouveau, et quelques années plus tard on est face au même problème. C'est un problème beaucoup moins grave que dans le sens inverse. Et j'en profite pour mentionner qu'à un moment donné on a eu des discussions pour le passage sur la mutuelle groupe, dans le cadre du projet d'harmonisation, cette discussion a été avortée suite à des problématiques qui nous ont été communiquées sur l'équilibre des comptes au niveau de la mutuelle groupe. Il a été considéré par les membres que ça serait périlleux, dans le contexte actuel, de procéder à ce changement de prestataire alors que l'on avait un régime fortement excédentaire. C'était une position que j'ai parfaitement entendue et que je partageais aussi. La discussion n'avait plus lieu de ce fait. On a décidé de rester, pour l'instant, en voyant comment les choses vont évoluer dans les années à venir. En tout cas à moyen terme, la question de changement de prestataire ne se pose pas, vus les différents paramètres et les informations que nous avons tous et toutes à notre connaissance. En revanche la question de la réserve reste et la question de son épuisement reste de ce fait. On a eu une demande de la commission mutuelle de réétudier les aménagements de prestations pour améliorer l'offre de notre prestataire, donc avoir une mutuelle un peu de luxe, plus chère pour pouvoir de ce fait épuiser progressivement la réserve. Qu'est-ce que ça veut dire concrètement ? Ça veut dire que facialement, on passe des années où on est systématiquement bénéficiaires vers une situation où on sera légèrement déficitaires, progressivement de plus en plus. La dynamique est à étudier dans les un an et demi, voire plus à venir, on verra une année incomplète qui est cette année et une année pleine, si le CSE en est d'accord, pour évaluer dans quelle mesure on sera déficitaire, mais on le sera, et encore une fois, on le sera volontairement pour pouvoir très très progressivement et graduellement épuiser, ne serait-ce que partiellement, à voir comment ça avance, la réserve. Ça veut dire que concrètement, on a demandé à notre prestataire d'étudier les postes les plus chers et les plus demandés, consommés, par les collaborateurs, et réévaluer les prestations à la hausse pour que ça coûte plus cher, pour pouvoir donc passer d'un régime systématiquement bénéficiaire vers un régime structurellement volontairement déficitaire. Évidemment sans surprise, c'est des postes liés à l'orthodontie et les prothèses dentaires comme dans toutes les mutuelles. C'est d'ailleurs ce qui a valu le déficit en grande partie à la mutuelle groupe. C'est vraiment sur cette partie-là. Quand on est sur 700 euros de remboursement de l'implant à raison de trois implants par an par exemple, je ne suis pas une grande spécialiste des mutuelles, mais objectivement j'ai rarement vu ça. C'est 500% de remboursement de frais de prothèse dentaires c'est juste énorme. Donc tout ça l'orthodontie remboursée à 500%, c'est également des très très gros postes de dépenses et rares sont les mutuelles – au-delà des mutuelles cadres dans les banques, les assurances ou des petites structures – qui proposent ça. Donc concrètement on passe à une mutuelle plus ou moins de luxe, ce qui est une bonne chose en soi.

C'est une décision qui a été portée par la commission mutuelle, pour le coup moi je ne suis pas décisionnaire toute seule pour les collaborateurs. Vous gérez aussi en grande partie avec beaucoup de précaution la mutuelle. Il y a eu deux options, soit installer pendant plusieurs mois tout de suite la gratuité pour les collaborateurs avec un niveau d'offre identique et épuiser la réserve comme ça, soit, et c'est la décision dans l'immédiat qui a été favorisée, améliorer l'offre pour veiller à un bien-être des

collaborateurs, qui est un choix tout à fait responsable. De mémoire, on est cette année selon les estimations très très imprécises et perfectibles, parce que c'est compliqué pour l'instant pour le prestataire de se positionner avec certitude, on est bénéficiaire d'à peu près 23 000€ sur l'année 2021. Donc si on parle de 23 000€ peu ou prou de bénéfice, versus l'impact de cette nouvelle prestation de 64 000 €, on a un delta d'à peu près 41 ou 42 milles euros par an en négatif. Avec la réserve d'un million cinq, on est prudent parce qu'on en a pour des années. Ceci dit ce sont des estimations, donc ce que nous conseille, en plus il y a une certaine fluctuation dans les dépenses semble-t-il entre la première partie de l'année, entre le 1er et 2ème semestre, les dépenses sur la mutuelle et sur les frais de santé ne sont pas les mêmes, il y a une certaine saisonnalité entre la première et deuxième partie de l'année. Donc il faudra affiner, si cette décision est adoptée, on va faire un avenant au contrat de prestations avec le prestataire, et il nous faut, ce qu'il nous conseille, six mois plus l'année 2023 pour voir le réel impact de cette nouvelle prestation et voir comment on avance ensuite. C'est déjà un premier pas qui est important et qui est une réelle différence pour les collaborateurs au niveau de la prise en charge des postes de dépenses les plus demandés. Voilà en résumé, je laisserais surtout la commission mutuelle communiquer et apporter puisque c'est en grande partie elle qui porte ce projet.

MIKAËL HENNETON : Je voudrais vous demander une suspension de séance.

SAMY FÉLICIEN : Je suis d'accord avec vous et comme vous dites c'est juste un pas. Ce pas vis-à-vis des 1,5 millions de réserve, de 63 000€ représente 23 ans si on faisait un tableau d'amortissement. C'est un pas, mais il n'est pas suffisant.

BELLA ZISÈRE : Je suis contente de vous entendre.

SAMY FÉLICIEN : Il faudra à un moment ou à un autre, que cette réserve qui est issue de la cotisation des salariés et de la vôtre d'ailleurs, soit quand même beaucoup plus judicieusement observée.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Félicien je suis contente de vous entendre. Pour le coup ça me permet de répondre à une remarque, pour ré-étayer ma position, j'appelle à une prudence quand même importante. La manière la plus simple, peut-être pas la plus avantageuse pour les collaborateurs, ça c'est discutable si on veut améliorer la prestation, ou si on veut juste épuiser la réserve, mais la manière la plus simple pour la commission aurait été d'installer la gratuité et un million cinq serait parti au bout d'un certain nombre de mois, c'est un calcul mathématique assez facile. Pour le coup, zéro prise de risque pour le budget. Alors que là, on passe sur un régime structurellement déficitaire. Je le répète, on sera sur un régime structurellement déficitaire, même avec un million cinq de réserve, on se doit en tant que bon gestionnaire d'abord d'estimer l'ampleur de ce déficit et seulement après éventuellement envisager une mesure supplémentaire et je le répèterai autant qu'il le faut.

LOÏC GODIN : Effectivement la problématique, c'est que finalement sur le ratio sur le P/C initialement prévu, on aura une prévision du ratio parce que là c'est un estimatif à 98%. Globalement le coût, on sait que ça va nous coûter entre 5 et 7%. A partir de la commission mutuelle, on aura déjà une vraie vision potentiellement de savoir si on va réellement impacter ou pas la réserve. Parce que si on s'aperçoit qu'au réalisé réellement on est sur les anciens ratios à 92 ou 93%.

BELLA ZISÈRE : C'est peu probable, mais voyons.

LOÏC GODIN : La finalité c'est que même avec l'ajout de prestations, on n'aura toujours pas impacté la réserve.

BELLA ZISÈRE : C'est peu probable, mais il faut voir. Seulement l'avenir peut nous le dire et les estimations précises du courtier qui n'est pas capable de nous les sortir de façon purement théorique. Il ne sait pas quel sera le volume de consommation de cette prestation à ce stade.

LOÏC GODIN : Le problème c'est que ça ne sera toujours qu'un pic. A un instant t, les gens vont faire les choses, les dents on ne va pas les changer tous les mois.

BELLA ZISÈRE : C'est pour ça qu'il dit qu'il faut à minima un an et demi pour évaluer réellement et pas juste six mois.

DENIS ROBINET : Vous nous avez déjà promené pendant deux ans, avec la précédente commission, déjà c'était le même sujet. Là vous nous demandez encore d'attendre pour évaluer.

BELLA ZISÈRE : Je ne demande rien du tout.

DENIS ROBINET : Vous ne demandez rien, si vous mettez quand même en avant ce délai d'un an et demi pour voir les choses et l'évolution.

BELLA ZISÈRE : Mais sinon on l'épuise tout de suite, on instaure la gratuité jusqu'à ce que l'on épuise la réserve.

DENIS ROBINET : Ça c'est votre position, on vous a bien senti aller sur la gratuité. On a bien compris pourquoi vous allez sur la gratuité, nous ça n'est pas notre souhait.

BELLA ZISÈRE : J'entends, dans ce cas il faut être responsable et estimer et ne pas faire des dépenses surdimensionnées tout de suite, c'est normal. Et d'ailleurs ça va dans le sens de votre proposition monsieur Robinet. Je pense que c'est un faux débat. Mais je pense qu'au final on n'a pas de désaccord important sur le sujet, sinon je n'aurais pas été d'accord de tenir le stylo pour signer l'avenant.

MIKAËL HENNETON : Si. La problématique c'est que vous réintroduisez une notion qui n'a pas été abordée par la commission mutuelle et qui est en contradiction avec vos propositions. Vous indiquez que la gestion est faite intelligemment, qu'elle est même à la limite de l'autogestion, en tout cas c'est vos propos. Et d'un autre côté vous introduisez une notion d'un an un an et demi qui n'a pas été débattue par la commission mutuelle, qui n'est pas au document qui n'avait pas été vu de cette façon. J'entends la prudence, je rebondis sur les propos de Samy Félicien qui indique aussi que l'on a de quoi être prudent. Pourquoi cette notion d'un an un an et demi ? En étant raisonnable, si ça n'est pas suffisant on peut aller plus loin, si c'était trop on peut revenir en arrière. L'enjeu de la mutuelle, c'est une couverture de santé auprès des salariés et pas un enjeu financier, cette condition d'un an et demi, ajoutée, sortie du chapeau comme ça, on a l'impression que c'est ceux qui vont délibérer, ça n'est pas entendable.

BELLA ZISÈRE : Concrètement vous n'allez pas me faire signer un contrat avec notre prestataire tous les trois mois.

MIKAËL HENNETON : Pourquoi pas ?

BELLA ZISÈRE : Ça n'est pas sérieux. Vous imaginez le travail pour le prestataire a minima pour tout reparamétrer, c'est des choses que les boites font une fois tous les dix ans, mais pas tous les trois mois.

MIKAËL HENNETON : On a un contrat largement en faveur de la mutuelle, je vous rappelle quand même que sans la commission mutuelle sans le CSE, sans les organisations syndicales, Harmonie Mutuelle ne serait plus là et ça serait Allianz. Moi, qu'ils retravaillent parce qu'ils sont payés pour ça, ça n'est pas mon problème. Et au vu de la réserve, ils ont aussi un pourcentage pour ça, donc bon. Je ne vais pas m'inquiéter de leurs conditions, mais prenons le sens inverse, demain la réserve fond, en urgence vous allez signer un contrat dans les trois mois, ça va dans un sens comme dans l'autre. Effectivement c'est peu risqué, soyons honnêtes. Mais justement si demain il y a un peu d'accélération ou ce genre de choses aussi, c'est bien d'avoir cette ouverture, si on se rend compte que, même avec cette saisonnalité, dans six mois ça n'était pas suffisant, on va se donner un an et demi pour repousser ce délai de 23 ans à 25, 27, 30 ans ? C'est deux générations qui vont se succéder sur les cotisations des premiers.

BELLA ZISÈRE : Si vous avez une proposition à me faire dans six mois, je la réétudierai.

SAMY FÉLICIEN : On notera quand même que vous êtes plus inquiétée par la charge de travail de notre prestataire que par les prestations de santé de vos salariés.

BELLA ZISÈRE : C'est votre interprétation monsieur Félicien. Très personnelle.

Suspension de séance.

LOÏC GODIN : Il y avait un engagement de votre part de démarrer au 1er juin, chose que vous n'avez pas annoncée. On devait annoncer la date de démarrage des prestations au 1er Juin.

BELLA ZISÈRE : Oui 1er juin, tout à fait. Sauf cas de force majeure chez le prestataire, c'est plus de lui que dépend la date. Moi j'ai juste un document à signer. Mais le prestataire a effectivement confirmé une faisabilité de démarrage au 1er juin.

YVES LAMBERT : Il parle de juin ou janvier ?

BELLA ZISÈRE : Oui juin.

MIKAËL HENNETON : Pas d'autre question ?

SAMY FÉLICIEN : Le prestataire fera-t-il une information des salariés à travers un mail pour la date du 1er juin et la liste des prestations ?

BELLA ZISÈRE : Il va falloir qu'on prévoie une campagne de communication individualisée et un affichage avec le prestataire, tout à fait.

MIKAËL HENNETON : Affichage, voire communication individuelle, soit par voie numérique si ça a été choisie, soit par voie postale.

BELLA ZISÈRE : Tout à fait. On verra ça avec le prestataire, mais je pense que les deux sont utiles.

MIKAËL HENNETON : *Le CSE rend un avis favorable à l'unanimité de ses membres sur le projet d'évolution des prestations mutuelles, sous réserve de mise en place effective au 1er juin 2022.*

BELLA ZISÈRE : C'est bien noté merci. On continue l'ordre du jour, si on peut reprendre le point sur le PV.

## 5-Questions diverses

MIKAËL HENNETON : Suite à la sollicitation que je vous ai envoyée hier soir sur un courrier de la DDETS de l'Ain, que vous auriez réceptionné le 2 mars. Est-ce que vous êtes en capacité de nous informer sur les conclusions ou pas ?

BELLA ZISÈRE : De manière générale, sur ce type de courrier - il y a tout type de courrier, il y a des courriers d'informations d'ordre général pour l'entreprise, sur lesquels je n'ai pas d'état d'âme à partager des informations en séance, et il y a d'autres courriers qui parlent de situations d'un éventuel harcèlement moral et de situations personnelles liées à un collaborateur, et je ne pourrais pas me permettre d'étayer ces informations en plénière, sachant que le PV est diffusé à l'ensemble des collaborateurs. Il y a effectivement la loi, mais qui est à manier avec précaution et dans le respect aussi de ces circonstances particulières. Maintenant s'il y a une demande individuelle de consultation comme la loi le prévoit dans un second temps, je ne ferai aucune obstruction.

MIKAËL HENNETON : Il y a deux sujets, vous avez l'obligation d'informer sur les conclusions, c'est une information des conclusions, vous anonymisez ce que vous voulez, c'est vous qui avez la responsabilité d'information. Après il y a la question de fourniture du document à la demande de n'importe quel membre du CSE. Demande de fourniture que je vous aie faite aussi.

BELLA ZISÈRE : C'est un autre sujet et ça se fera indépendamment de la plénière. C'est juste pour vous dire que je ne peux pas partager le contenu du courrier en plénière au vu du contexte très particulier et des sujets très particuliers, très individuels qui sont évoqués. Ce que je peux dire, et je n'ai pas pris connaissance dans le détail à ce stade, avec tout ce que l'on a à faire suite à ce courrier, mais ce qui ressort selon l'inspecteur du travail qui a rédigé le courrier : premièrement, il y a l'organisation du travail en équipe qui se succède, en effet, et il semblerait que le travail peut être accompli de manière différente en fonction de l'équipe. C'est à dire d'une équipe à l'autre, le travail n'est pas fait exactement de la même manière, ce qui peut générer semble-t-il la mécontente entre les salariés. Ça c'est la première conclusion. Deuxième conclusion, les responsables de conduite n'exerceraient pas tous leurs fonctions de la même manière. Jusque-là ils sont humains donc j'ose espérer qu'effectivement ce ne sont pas des robots, ils n'exercent pas leurs fonctions de la même manière. Ça je peux vous le lire : « certains prêtent main forte à leur équipe, tandis que d'autres demeurent en salle de quart pour la surveillance de l'installation. » Je ne ferai pas de commentaire, c'est un observateur externe qui arrive et qui nous fait part de ce qu'il observe. Je ne ferai pas de commentaire et je ne peux que dire, en tant que DRH, que je suis convaincue que nos responsables de conduite exercent leurs fonctions avec diligence et ils font tous leur travail avec beaucoup d'application. Peut-être pas exactement de la même manière, j'ose espérer encore une fois, il ne s'agit pas de robots, Mais ils font leur travail avec beaucoup d'application. Vous comprendrez que je ne pourrai pas vous donner beaucoup plus de détails vu le contenu très individualisé de ce qui en découle. Je peux vous donner un troisième élément, qui est un élément un peu plus général et que je peux partager. Il propose d'étayer davantage toutes les actions de prévention et notamment prévention des risques peut-être différents y compris psychosociaux dans le document DUER que l'on rédige. Formaliser peut-être davantage les procédures existantes. C'est la préconisation qui découle des observations sur le site. On va se rapprocher de l'équipe SERI. Ça a déjà été fait par Paul Desvaquet qui est le RH du site concerné, pour davantage d'actions en ce sens. Maintenant tout ce que moi je peux vous proposer, c'est que je ne suis pas sûre qu'il est pertinent que ces informations apparaissent sur le PV. Si toutefois, c'est vous l'instance, vous insistez absolument à ce que ça soit diffusé à tous les sites, allez-y. Je reste volontairement générale et je ne me permettrais pas de lire l'intégralité du courrier.

MIKAËL HENNETON : Non, la lecture de l'intégralité du courrier n'est pas ce qui a été demandée. C'est l'information sur les conclusions. Si je résume : suite à la saisine d'un salarié portant sur des potentiels faits de harcèlement, l'inspection du travail conclut qu'une situation conflictuelle de tension a pu émerger du fait d'un niveau d'application différent entre les équipes et une façon différente d'animer les équipes. Elle conclue donc qu'il n'y a pas de harcèlement moral ? C'est bien ça ?

BELLA ZISÈRE : Non, ça n'est pas ce qu'elle conclue. Il n'y a pas de conclusion dans un sens ou dans un autre de manière très précise. En tout cas à la première lecture. Je relirai. J'ai été sollicitée hier soir, donc c'est un peu rapide. Ça n'est pas ce que j'ai dit. J'ai juste lu les conclusions telles quelles. Je ne me permettrais pas d'interprétation personnelle dans un sens ou dans un autre. Il y a des constats plus que des conclusions, constats que j'ai partagés avec vous.

MIKAËL HENNETON : Donc la recommandation : c'est d'étayer les supports DUER.

BELLA ZISÈRE : Oui, ce qui va être fait en nous rapprochant de l'équipe SERI. S'il y a des actions de mise à jour du document qui s'imposent et qu'on fera, on pourra tenir au courant la commission C2SCT, bien entendu, et on en tiendra également informée l'inspectrice du travail qui a rédigé le courrier.

FREDERIC BAUDY : Sur le site de Bellegarde, on a eu une consigne le 15 mars qui impose le port du masque pour les salariés en salle contrôle, malgré la note SUEZ du 10 mars. Comment peut-on mettre en place une telle mesure sans consulter les instances représentatives du personnel et seulement pour une catégorie de personne ? Et d'autres sites sont-ils concernés par cette mesure ?

BELLA ZISÈRE : Je m'attendais à cette question pour être tout à fait honnête, parce qu'on est dans une situation compliquée. Et là j'appelle à votre bon sens au-delà de process purement normatifs. Je peux même vous dire que toute l'équipe SERI et notamment Jean-Baptiste Miguez qui l'anime et qui a été sollicité pour partager les inquiétudes qu'on avait sur les sites. Les inquiétudes ne viennent pas du central ou quoique ce soit, ça vient plutôt des sites. Nous assistons à un phénomène assez compliqué dans le sens qu'on a toujours suivi jusqu'à présent les mesures gouvernementales. On a toujours dit, on ne fait pas de créativité chez Suez, ce que le gouvernement nous propose ou nous impose, on applique. Pour autant, récemment le gouvernement a dit clairement qu'on lève un certain nombre de restrictions à partir du 14 mars. On a été bon élève, on a appliqué. C'est un principe général. Toutefois on constate qu'on a des installations qui sont différentes, sur certaines où il y a dans l'air par exemple, même sur les K2 où les salariés sont dehors, c'est moins impactant, sur les UVE, en fonction de la configuration, potentiellement aussi, mais sur certaines UVE, il y a une proximité et l'organisation aussi en continu, qui fait que les équipes peuvent être très fortement impactées par ces mesures. Ce que moi je dis, je n'impose pas de manière formelle, générale, obligatoire absolue, le port du masque à tous les collaborateurs sur toutes les installations. Ça n'est pas nos propos. En revanche ce que l'on dit, c'est que le principe général de la levée des restrictions ne peut pas faire obstacle à l'adoption de mesures de précaution spécifiques, en fonction des situations et des contextes locaux. On a des plans de continuité sur les usines, on a des installations qui sont fragiles dans le sens où elles fonctionnent en continu et on ne peut pas se permettre une carence du personnel. Au-delà des besoins de protection. Oui effectivement sur ces installations, on a demandé à mettre en place, au besoin, les mesures utiles pour limiter la circulation du virus. En effet c'est un encouragement fort, du bon sens. Je ne parle pas de la consultation du CSE, parce que je ne vous parle pas d'une mesure unilatérale obligatoire appliquée sur l'ensemble des UVE. On appelle juste à votre bon sens et on laisse en grande partie la main aux managers, pour insister auprès des collaborateurs sur le besoin au port du masque. Et je pense que vous n'allez pas faire obstruction à ces initiatives puisque vous partagez sans doute nos inquiétudes.

FREDERIC BAUDY : Oui on partage les inquiétudes. La mise en place du port du masque en salle de contrôle, c'était pour éviter justement d'avoir d'un cas avéré des cas contact potentiellement en arrêt. À partir du 21 mars, les règles de cas contact ont évoluées, il n'y a plus lieu d'avoir le port du masque, parce qu'il n'y a plus de cas contact susceptible d'être en arrêt.

BELLA ZISÈRE : Il y a les distinctions entre les personnes vaccinées et les non vaccinés.

FREDERIC BAUDY : Non il n'y a plus de distinction à partir du 21 mars.

BELLA ZISÈRE : En effet. Il y a les mesures gouvernementales qui sont ce qu'elles sont, ça ne nous n'empêche pas de prendre des précautions. Les masques, on en a en stock, on a demandé à ce qu'il y en ait en stock, on a demandé aux managers d'être vigilants et sur la partie Valorisation énergétique on sait que c'est un cas très particulier. On ne demandera peut-être pas la même chose par exemple sur les centres de tri où il y a les systèmes de filtration très puissants et de part parfois la poussière et les odeurs, le port du masque est déjà banalisé. Je ne sais pas. Quelle est votre suggestion ? C'est de dire à voix haute on n'a pas besoin de porter le masque ?

FREDERIC BAUDY : Non le problème, c'est que ça doit être soit pour l'ensemble du personnel, soit pour personne et pas pour une catégorie spécifique de personnel qui serait plus essentielle qu'une autre.

BELLA ZISÈRE : Je peux en rediscuter.

YVES LAMBERT : Je vais rappeler deux choses. 1/ On a travaillé sans masque, donc on doit être capable de travailler sans masque. Mais il ne faut pas oublier les mesures barrières. Je ne suis pas tout à fait sûr que l'on respecte les grands principes sans porter le masque. Je ne vais pas répéter ce que Bella a dit sur les cas locaux et éventuellement des situations compliquées, mais par rapport à ce que vous dites, il y a toujours des cas contact. On peut être cas contact et vous avez une procédure à respecter. Si quelqu'un est malade avec qui vous avez été en contact, vous devez faire les tests. Donc ça existe toujours le cas contact.

FREDERIC BAUDY : Il n'y a plus d'isolement pour les cas contacts. Et c'étaient bien les mesures d'isollements qui ont fait que l'on a mis en place cette mesure de port de masque.

YVES LAMBERT : Vous voyez bien le lapsus, le raccourci, il y a toujours des cas contact. De là je reprends ce que vous avez dit, ne m'en voulez pas, il faut que les gens restent vigilants. Comme l'a dit Bella, c'est du bon sens. Les personnes ont aussi le droit de porter le masque si elles sentent le besoin de porter le masque. La distanciation, je pense que c'est un des éléments majeurs et on a vu que ça avait fonctionné. Ça fonctionne.

BELLA ZISÈRE : Je peux vous donner un autre exemple, aujourd'hui, entrez dans n'importe quelle pharmacie, le port du masque n'est pas obligatoire, je ne sais pas si dans une pharmacie, vous voyez beaucoup de personnes sans masque aujourd'hui. Vous n'êtes pas obligés, mais est-ce que c'est prudent de ne pas le porter ?

LOÏC GODIN : Par rapport au masque, c'est juste rappeler que le masque n'est pas une protection. Dans un environnement contaminé, le masque ne va pas nous protéger. Logiquement le masque sert à protéger les autres. Potentiellement si je suis contaminé, ça serait de protéger les autres pour que moi justement je ne contamine pas. Il sert à ça le masque. Globalement, soit on donne une directive, à partir du moment où on accepte dans les locaux, dans un endroit non aéré, s'il n'y a pas de distanciation

possible, effectivement on impose le port du masque. Mais on ne choisit pas effectivement comme monsieur Baudy vient de le rappeler, ça n'est pas une catégorie de personnes surtout que finalement dans la finalité si c'est juste dire aux chefs de quart, parce qu'ils sont chefs de quart, vous devez porter un masque, et le reste de l'équipe si elle n'est pas là l'usine ne tourne pas, pareil. Donc le fait dans une équipe, il faut une équipe complète pour que ça tourne. Donc soit c'est l'intégralité qui porte et toutes les personnes qui accèdent aux bureaux ou quoi que ce soit, portent un masque ou sinon le masque ne sert à rien.

BELLA ZISÈRE : Si aujourd'hui la question c'est : soit tout le monde dans l'équipe de manière solidaire porte un masque, soit personne n'en porte, encore une fois dans le cadre du bon sens et la contagiosité du variant actuel, j'aurais probablement préféré que tout le monde la porte. Maintenant, encore une fois si vous attendez de ma part une directive très formelle, dans un sens ou dans un autre, il n'y en aura pas.

MIKAËL HENNETON : Non ce qui est attendu c'est du bon sens. On n'a rien contre le masque surtout après tous ces CSE passés à en réclamer, je me souviens encore de nos propos d'il y a deux ans, ça n'est pas oublié. La problématique c'est l'image que donne cette mesure. Vous avez parmi les salariés je pense, la sensation que on fait prévaloir les intérêts de l'entreprise avant la santé du personnel. Quand vous instaurez cette mesure du port du masque pour les équipes de quart et uniquement pour les équipes de quart, le ressenti qui revient derrière c'est que ok ils sont nécessaires ils sont vitaux, ceux-là il ne faut pas qu'ils tombent. Eux on leur met le masque, le reste on s'en fout. Parce que sans eux l'entreprise ne tourne pas. Déjà la conclusion est moyenne parce que les autres sont aussi vitaux et nécessaires et ça renvoie à des conditions inégalitaires qui ne sont pas entendables. Ce qui est attendu, c'est également le même bon sens auquel vous faites appel, c'est que à partir du moment où le taux d'incidence, que l'épidémie reprend dans une région, que les locaux sont trop petits, qu'il n'y a pas d'extraction très bien. On peut faire du spécifique selon le site, bien que d'ailleurs je reviens là-dessus. S'il y a du spécifique, normalement il y a consultation du CSE. On pourrait en parler légalement...

BELLA ZISÈRE : Si c'est une préconisation.

MIKAËL HENNETON : Non c'est une obligation, quand vous avez une note de service qui dit port du masque obligatoire pour untel et untel dans tels locaux, je suis désolé c'est une obligation, c'est une note de service donc elle fait office de règlement intérieur. Toute note de service est une annexe du règlement intérieur, donc consultation du CSE.

BELLA ZISÈRE : Discussion avec le RPS.

MIKAËL HENNETON : Après je peux entendre qu'en termes de délai, s'il y a un battement d'un mois et qu'il y a nécessité d'avoir le masque dès le lendemain ok on peut être intelligent aussi. Mais là le bon sens c'est que dans les locaux tout le monde le porte, point, c'est beaucoup plus simple, pour entrer dans le bâtiment je porte le masque.

BELLA ZISÈRE : Je prends le sujet. J'en discuterai en interne, j'entends votre point de vue. Là-dessus, la question est plus égalitaire par respect des salariés. J'ai noté.

DENIS ROBINET : Je voulais insister un peu sur le côté discriminatoire qui est vécu par les salariés de ce site. C'est un peu le sens de leur propos, donc effectivement au-delà du bon sens, parce qu'il faut du bon sens bien entendu, le masque quand je suis à proximité j'essaie de le mettre au maximum, au-delà de ça, c'est tout le monde ou personne. On ne peut pas mettre une seule catégorie dans une usine, on

est tous pareil dans l'usine, puisque à un moment on est sensé se rendre soit dans les bureaux, soit dans les ateliers où il y a plusieurs personnes, moi j'insiste sur ce côté, surtout rappeler ça.

BELLA ZISÈRE : J'ai compris votre propos, j'entends.

LOÏC GODIN : J'ai eu écho de certains sites où on n'arrive pas à recruter globalement.

BELLA ZISÈRE : Oui. Ça n'est pas nouveau.

LOÏC GODIN : Non mais il y a quand même... je voulais poser une question, est-ce que vous allez mettre quelque chose en place ? Parce que j'entends, ça commence à me venir aux oreilles, report de congés etc., pas de possibilité de poser les congés car il n'y a pas d'équipe pour faire les remplacements. Il manque déjà du personnel, on est déjà en train de faire des quarts supplémentaires, en train de faire des arrangements dans les équipes pour maintenir l'exploitation des sites. Est-ce que vous prévoyez de votre côté une mesure un peu plus spécifique au recrutement ou quelque chose ?

BELLA ZISÈRE : Oui il va falloir dans ce cas qu'on prenne soit un cabinet local, soit une task force spécifique comme on sait le faire pour ces sites, je n'ai pas en tête un site en particulier. Mais si tel est le cas, je ferai le point avec les RH. Et on mettra une task force.

LOÏC GODIN : La question est globale. On a des retours à gauche à droite. Et comme on arrive sur la période de congés.

BELLA ZISÈRE : Le sujet n'est pas nouveau, maintenant si vraiment on voit que la situation empire, ce qui est possible je ne sais pas, il faut que je regarde au point de demander aux salariés de décaler leurs congés, et si c'est question de ressources, c'est à dire si on n'arrive pas à recruter suffisamment rapidement parce qu'il nous manque des ressources. Les ressources on sait les mettre. Parfois les cabinets locaux qu'on sollicite ne trouvent pas plus de candidats que nous en interne, Céline tu es bien placée pour le savoir.

LOÏC GODIN : Moi j'ai le retour sur certains sites, ça fait un an qu'il y a des postes ouverts et on n'arrive pas à recruter. En fonction des territoires, sur certains endroits, le personnel requis... Alors, oui on arrive à trouver du personnel aléatoirement, mais du personnel qui a les compétences pour tenir les postes etc. Il n'y en a pas, malheureusement.

YVES LAMBERT : Je pense que ça n'est pas une généralité, loin de là. Il peut y en avoir, après la difficulté, vous venez de le dire, le personnel compétent et ça ne sert à rien de remplir une case si ça ne fonctionne pas derrière. Effectivement le marché de l'emploi est tendu. Ça n'est pas nouveau.

MIKAËL HENNETON : D'autres questions diverses ?

MIKAËL HENNETON : On peut lever la séance.

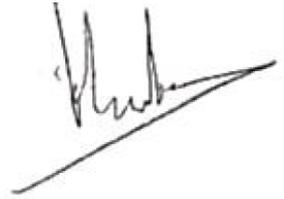
BELLA ZISÈRE : On peut lever la séance. Merci de votre participation et bon retour.

MIKAËL HENNETON : On peut souhaiter une bonne continuation à monsieur Bellande et à monsieur Leparquier.

BELLA ZISÈRE : Très bonne continuation.

Retrouver tout vos procès-verbaux sur [www.csesuezrve.fr](http://www.csesuezrve.fr)

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mikaël Henneton', with a long horizontal stroke extending to the right.