



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

<b>1-APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU CSE DU 27/01/2022</b>	<b>9</b>
<b>2- INFORMATION SUR L'ACTIVITÉ DE L'UES SUEZ RV ÉNERGIE</b>	<b>10</b>
<b>1-APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU CSE DU 27/01/2022</b>	<b>14</b>
<b>3. INFORMATION SUR L'ORGANISATION DE LA DIRECTION SERI (SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT RISQUES INDUSTRIELS)</b>	<b>16</b>
<b>4. DÉSIGNATION DU CABINET D'EXPERTISE AUX TROIS CONSULTATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES</b>	<b>29</b>
<b>5. INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'ORDRE DE PRIORITÉ POUR LES DÉPARTS EN CONGÉS</b>	<b>29</b>
<b>6. INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES MODALITÉS D'ACCOMPLISSEMENT DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ</b>	<b>32</b>
<b>7. QUESTIONS DIVERSES</b>	<b>34</b>

**Présence :**

<b>Étaient présents :</b>	
<b>Représentants de la Direction :</b>	
<b>Yves Lambert</b>	<b>Directeur général délégué SUEZ RV Énergie, Président du CSE</b>
<b>Bella Zisère</b>	<b>Directrice des ressources humaines SUEZ RV Énergie</b>
<b>Céline Merle</b>	<b>Direction des ressources humaines SUER RV Énergie</b>
<b>Membres élus du CSE :</b>	
<b>Andreoletti Mathieu</b>	
<b>Baudy Frédéric</b>	
<b>Bellande Fabien</b>	
<b>Chérel David</b>	
<b>De Jaeger Isabelle</b>	
<b>Dulac Dolores</b>	
<b>Félicien Sammy</b>	
<b>Gérardot Jonathan</b>	
<b>Godin Loic</b>	
<b>Goudin Fabrice</b>	
<b>Henneton Mikaël</b>	
<b>Leparquier Thierry</b>	
<b>Maklhoufi Yazid</b>	
<b>Robinet Denis</b>	
<b>Représentants syndicaux au CSE :</b>	
<b>Javaux Raphael</b>	<b>CFDT</b>
<b>Le Louarne Laurent</b>	<b>Excusé</b>
<b>Ouldboukhitine Hakim</b>	<b>CGT</b>
<b>Invités :</b>	
<b>Laperche Pierrick – Service SERI</b>	

La séance est ouverte à 9h00.

Mikaël Henneton est nommé secrétaire de séance.

BELLA ZISÈRE : si l'appel est fait, nous allons pouvoir démarrer cette réunion ordinaire du CSE.  
Pour l'agenda, monsieur Laperche va se joindre à nous à 10h, donc nous avons le temps pour balayer le reste des sujets dans l'ordre et je vous propose d'arrêter au point où nous serons pour accueillir monsieur Laperche pour la présentation de l'organisation de la Direction SERI à 10h précise, heure de son intervention.

DENIS ROBINET : Madame Zisère, nous attendons notre RS. La CGT a une déclaration à faire en premier lieu à ce CSE.

HAKIM OULDBOUKHITINE : J'ai des problèmes de connexion.

LOÏC GODIN : Monsieur le secrétaire, un des membres CGT du CSE peut-il lire la déclaration pour gagner du temps ?

MIKAËL HENNETON : Oui sans souci. Pour l'instance, avec les outils à distance et les problématiques de connexion, c'est totalement acceptable.

DENIS ROBINET : Je vais donc procéder à la lecture en remplacement de Hakim Ouldboukhitine notre RS

La CGT n'a eu de cesse depuis plusieurs années d'alerter La Direction Générale sur sa politique salariale désastreuse et non attractive, mais également sur le développement des compétences par un plan de formation associé à une évolution de carrière toujours inexistante, conduisant l'entreprise dans le mur, favorisant la politique du chiffre sans se soucier de l'humain !

En effet, les entreprises concurrentes de notre secteur d'activité ont anticipé la problématique de recrutement et la perte des compétences en recrutant avec de meilleurs salaires en adéquation avec toutes les difficultés de nos métiers, prenant en compte et indemnisant le caractère pénible de celui-ci, sous toutes ses formes : « l'astreinte, le travail posté en deux ou trois huit, le métier du tri, et le déséquilibre entre la vie personnelle et professionnelle »

Nous vous alertons sur l'hémorragie que subissent l'ensemble des sites, où nous enregistrons de nombreuses démissions, des départs en retraite de plus en plus nombreux, et l'attractivité de la concurrence qui incite les salariés à postuler ailleurs.

De nombreux salariés nous ont confié avoir envoyé leurs CV en attente de confirmation d'un entretien d'embauche, et beaucoup sont ceux qui s'interrogent sur l'éventualité de partir.

Effectivement, vos salariés estiment ne pas avoir de reconnaissance de la part de notre entreprise et cherchent pour un travail équivalent à avoir un salaire à la hauteur de leurs compétences, en postulant vers cette concurrence agressive, qui elle garantit aujourd'hui de meilleurs salaires dans le contexte actuel qui aggrave la situation avec les hausses connues des matières premières, de l'alimentaire, du prix du carburant arrivant à des niveaux jamais atteints à ce jour, profitant toujours aux mêmes « les actionnaires qui se gavent toujours plus », et bientôt vos salariés n'auront plus les moyens de venir travailler sur vos sites !!!

Les élus-es CGT vous demandent en premier lieu, à travers les futures NAO d'être plus attractifs que cette concurrence, en termes de rémunération, afin de stopper cette hémorragie mais également de

faire le nécessaire pour recruter, former très rapidement du personnel avec des plans de formations et carrières permettant à tous d'avoir de vraies perspectives de salaire et d'évolutions des compétences.

Sans réaction rapide de votre part, vos salariés ne pourront pas continuer à faire fonctionner vos usines normalement sans dégrader leurs conditions de travail, leur santé, la sécurité, devant effectuer le travail des démissionnaires, des retraités, et des non remplacés !

La CGT vous alerte et tire la sonnette d'alarme !

Votre politique actionnariale est d'une autre époque qui ne correspond plus à l'attente de vos salariés et aux besoins de notre entreprise, il faut la faire évoluer en redistribuant les richesses à celles et ceux qui les produisent, et arrêter de penser que les salariés sont la variable d'ajustement de la rentabilité toujours plus profitante aux actionnaires !

Vos salariés, ne les méprisez pas ! Sans eux l'entreprise n'existe pas !

Merci.

BELLA ZISÈRE : Merci monsieur Robinet pour cette déclaration de la CGT, dont nous prenons bonne note. Même si nous ne sommes pas actuellement en négociation et face aux délégués syndicaux, je me permets quelques points de réponses très rapides, succinctes et à chaud. Tout d'abord, les négociations annuelles obligatoires dans le cadre de la clause de revoyure qui a été déclenchée par la Direction, d'ailleurs de manière spontanée et proactive, vont démarrer au mois de mars. La Direction, une fois de plus, en convoquant les délégués syndicaux à cette négociation, est consciente de notre obligation et de notre responsabilité en tant qu'employeur de revoir les conditions salariales et le pouvoir d'achat de nos collaborateurs face à une inflation qui est forte et que l'on connaît au niveau national. Sur ce point-là, nous vous rejoignons. Nous vous rejoignons dans le contexte social sur la hausse des prix et sur les conditions salariales actuelles. En revanche le point sur lequel nous ne vous rejoignons pas, c'est bien évidemment le point de politique de la Direction en termes d'attraction, de développement de talents et de recrutements. Je vous rappelle que nous avons mis en place des programmes de formation et de recrutement des collaborateurs tels que pépinière pour les non-cadre, tel que graduate pour les cadres. Nous avons tenté avec un succès relatif, mais c'est vrai pour toute la branche et tous les domaines de compétences techniques que nous connaissons et dont nous avons besoin, et pas seulement pour SUEZ RV Énergie. Nous avons tenté les différents programmes de recrutement, parrainage, cabinets externes et nous allons continuer à nous améliorer là-dessus. Notre grille de salaires est revue de manière assez régulière, d'une part dans le cadre des négociations, d'autre part quand on parle de salaires individuels, grâce aux politiques et aux processus internes. Donc je ne peux pas vous laisser dire que la Direction ne fait rien. La Direction prend les mesures qui s'imposent et même au-delà. Un autre projet – que je souhaite citer parce que l'on parle de développement de carrière et de compétences – de validation des acquis par expérience qui est en cours et que l'on va vous présenter assez rapidement, a été mis en place dans le cadre d'une négociation qui a eu lieu avec les délégués syndicaux l'année dernière pour l'accord de pénibilité et de conditions de travail, prévention des risques.

Sans pouvoir faire de topo général, puisque je ne suis pas préparée de manière structurée, je me permets toutefois de mettre en exergue un nombre, de loin non négligeable, des actions et mesures qui sont régulièrement mises en place par la Direction pour rendre les conditions de travail, à tous les niveaux, attractives pour les collaborateurs de RV Énergie, qu'il s'agisse des collaborateurs de niveau ouvrier, maîtrise et cadre.

DENIS ROBINET : J'écoute attentivement ce que vous dites, mais enfin il y a un grand décalage entre ce que vous nous dites, bien entendu, et ce que nous vivons sur les sites, de manière générale sur l'ensemble des sites. Si vous prenez le site de Saint-Thibault-des-Vignes, il y a trois démissions, une en attente et six à sept personnels de quart qui ont déposé leur CV. C'est qu'il y a une vraie problématique salariale, vous ne pouvez pas l'ignorer. Là vous nous dites un peu l'inverse. Vous nous brossez un tableau sur les formations, les validations des acquis. On n'ignore pas que vous avez effectivement mis des choses en place, sauf que la concurrence nous démontre qu'ils ont une politique qui est tout autre et aujourd'hui on débauche. En premier monsieur Richet, qui lui nous a quitté pour une autre entreprise et qui aujourd'hui vient faire son marché chez SUEZ RVE et en proposant des salaires meilleurs. Donc je ne suis pas en accord avec ce que vous dites malheureusement.

YVES LAMBERT : Je vais faire simple et très bref. On peut déclarer tout et n'importe quoi. Il faudrait apporter la preuve de ce que vous dites, parce que je pense que la réalité est loin d'être celle-là, il suffit de regarder dans les appels d'offres, il n'y a aucune différence et je dirais même que les salariés R&V Énergie ont globalement un coût de fonctionnement plus élevé que la concurrence. Ce n'est jamais un sujet sur lequel on est moins disant, contrairement à ce qui vient d'être dit. Deuxièmement vous devriez être tous très fiers que tout le monde vienne taper chez SUEZ pour aller faire ce qu'eux exactement ils n'ont pas fait, ce que vous nous reprochez de ne pas faire alors que la situation chez SUEZ est sous contrôle. Sans être idyllique, elle a un certain nombre d'actions en cours. Mais quand on vient ponctionner chez nous – et on fait du picking, on ne prend pas tout le monde, excusez-moi – l'herbe est certainement plus verte à côté, mais quand on y arrive, on revient sur l'herbe verte pour aller récupérer les quelques brebis qu'on a envie de reprendre. Donc s'il vous plait, on ne va pas faire de défaitisme, soyons fiers de ce que l'on est. Honnêtement quand on se compare, on peut être désolés quand on se regarde, mais quand on se compare, on se rassure et on fait plus que se rassurer.

DENIS ROBINET: Pardon madame Zisère. En tout cas monsieur Lambert, sur un point je vous rejoins effectivement en termes de compétences sur nos usines. Effectivement il y a la compétence et c'est ce que vient chercher je dirais la concurrence, sauf que, encore une fois, quand on parle de salaire, comment vous expliquez qu'ils arrivent avec des salaires supérieurs de 500 à 600€ pour le même métier et le même poste, malheureusement ? Et ça c'est du réel, on nous a montré les feuilles de paie, donc il y a vraiment un sujet sur la politique salariale.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Robinet, on est capable de faire la même chose, ne vous inquiétez pas. Après on le fait ou pas pour des raisons de cohérence de nos pratiques de débauchage etc. Et ça nous regarde et on a nos propres valeurs et nos propres principes. On sait pertinemment que quand un collaborateur s'en va après de nombreuses années de carrière, la concurrence, et nous faisons pareil de notre côté, est capable de proposer un package individualisé attractif. N'empêche que je participe à des réunions de branche, donc je connais les salaires et les négociations et ce qui se fait au sein de la branche. Et on est cohérent, je ne peux pas vous en dire plus, je suis tenue par la confidentialité, mais je dors tranquille là-dessus. Je sais qu'on est tout à fait cohérent avec ce qui se pratique ailleurs. Dans le sens inverse, on est tout à fait capable, d'ailleurs il n'y a pas très longtemps, on a débauché quelqu'un de la concurrence, je ne citerai pas le nom, en lui proposant un package plus intéressant, forcément sinon il ne serait pas venu. C'est les règles du marché qu'il ne faut pas confondre avec la politique salariale générale et n'importe quel responsable ou manager RH ou directeur RH est capable de le faire en ajustant le package individualisé. Donc ne comparons pas l'individuel. Ne comparons pas une conjoncture, un contexte conjoncturel spécifique de quelqu'un qui s'en va et qui connaît des personnes chez nous et qui leur propose de les suivre, c'est aussi une question émotionnelle, une question de confiance à une personne donc on touche à beaucoup de paramètres autres que la politique salariale. C'est un cas isolé, ça arrive dans toutes les entreprises. Je m'en arrêtera là sur ce point.

DENIS ROBINET : Juste un point en complément. Quand même dans nos usines, c'est ceux qui restent qui ont la charge du travail de ceux qui partent. Et aujourd'hui on voit qu'il y a une réelle difficulté au recrutement et c'est une vraie problématique. Nous aujourd'hui sur notre site entre autres, mais ça n'est pas le cas uniquement sur notre site, il n'y a personne pour venir remplacer. Il y a un vrai problème. Vous pouvez nous dire que vous avez une politique de recrutement, que ci que ça ok, on veut bien l'entendre il n'y a pas de souci, mais le travail c'est ceux qui restent qui le font. Et là ils commencent à être épuisé pour certains, donc c'est pour ça que la CGT tire la sonnette d'alarme par rapport à ce sujet, prenez en compte l'ensemble des sujets évoqués. Merci.

BELLA ZISÈRE : Merci pour cette déclaration. Monsieur Henneton vous avez un complément ?

MIKAËL HENNETON : Je pense que la situation de débauche est réelle. Il y a une réalité qui touche énormément de sites, des profils attractifs, des débauches, vous avez votre explication, la CGT vous alerte. Je relève quand même de votre part que vous avez clairement dit que vous étiez en capacité de faire les mêmes choses. Je note avec un certain enthousiasme qu'apparemment SUEZ serait en capacité de proposer des statuts IEG. On saura vous le rappeler pendant la négociation NAO qui commence incessamment sous peu.

BELLA ZISÈRE : Ce n'est pas ce que j'ai dit, monsieur Henneton. Si c'est votre interprétation, j'en suis désolée, mais ça n'était pas mes propos. Je n'ai absolument pas mentionné les statuts IEG.

MIKAËL HENNETON : La problématique c'est que vous avez dit que vous étiez en capacité de faire aussi ce même type de débauche avec des propositions attractives. Sachez que la concurrence débauche aussi avec le statut IEG, donc quand vous me dites que vous êtes en capacité de faire la même chose, moi ça m'intéresse.

BELLA ZISÈRE : Ce n'est pas notre intention. Je ne parlais pas de statut IEG, je parlais de manière générale qu'il nous arrive de débaucher également, c'est les règles du marché. On le fait toutefois avec beaucoup de précautions et ce n'est pas ce que je préfère. Ce n'est pas le type d'embauche que je préfère pour des raisons diverses et variées tout à fait valables. Après si on a un candidat qui postule, on est tout à fait capable de s'aligner sur le package, toutefois je vous confirme que nous n'avons jamais eu besoin ni envie et on ne décidera pas de proposer un statut IEG. On a d'autres leviers.

MIKAËL HENNETON : Des choses intéressantes sont quand même soulevées. Monsieur Lambert a utilisé lui-même le mot de picking. Est-ce que le débauchage ponctuel et individuel est une véritable solution à ce que l'entreprise subit aujourd'hui ? Je rejoins la CGT là-dessus, ne prenez pas de haut leurs revendications. La problématique existe.

BELLA ZISÈRE : On entend vos inquiétudes. On les comprend. On réfléchit à différentes solutions une fois de plus pour ma part, le débauchage chez les concurrents c'est la dernière des solutions auxquelles je vais généralement avec beaucoup de réticences, non pas pour des raisons salariales, mais pour d'autres raisons de principes, valeurs et autres, et je pense que jusqu'à présent on a été plutôt limité. On a quand même une sorte de gentleman agreement qui laisse ce type d'opérations, dans les deux sens, assez limité. J'espère que ça restera ainsi parce que, dans la plupart des branches où je travaillais, c'était beaucoup plus simple d'avoir une sorte de pacte non écrit là-dessus que de débaucher, parce que ça mène à une surenchère malsaine.

MIKAËL HENNETON : Attendez, je ne vais pas l'appeler politique de copinage, je vais vous faire grâce de ça, mais les ententes tacites entre les différents acteurs de branche, ça va on connaît. A un moment donné il serait temps que SUEZ se réveille, parce que votre partenaire d'entente, lui, n'a pas hésité à faire une OPA sur votre groupe. Il serait temps que la boîte se réveille un peu. Ça n'est pas du picking que Veolia est allé faire, c'est carrément la boîte qu'il est allé s'offrir. A un moment, il faut peut-être sortir les dents.

BELLA ZISÈRE : Toutefois je vous confirme qu'on a une sorte d'accord de non-débauchage avec Veolia et on ne prendra pas les candidats cadres en tout cas, c'est sûr, de chez Véolia, actuellement. Ça c'est une certitude et on ne parle pas d'autres entreprises, on parle spécifiquement de Veolia.

FABIEN BELLANDE : Je pense madame Zisère que le problème est qu'il faut qu'on arrive à garder nos salariés sans problème. Mettez-vous à leur place. On s'aperçoit qu'on perd des contrats, on s'aperçoit qu'on a une OPA sur le dos. On s'aperçoit de tout ça, les gens ne savent plus où ils sont et commencent à se poser des questions sur le vouloir de SUEZ. Que veut SUEZ ? Je ne sais pas, il se laisse manger et il ne fait rien pour garder ses salariés.

YVES LAMBERT : Monsieur Bellande. La finalité d'une entreprise c'est d'abord d'avoir une économie d'entreprise, avec les salariés, avec tout ce qui va avec. C'est ce que l'on fait, je vous l'ai déjà dit, et je vous le redirai tout le temps, gagner des contrats pour perdre de l'argent, ça n'a aucun intérêt. Parce que c'est voué à l'échec et donc vaut-il mieux être gros avec toutes ses contradictions et pertes de sens, ou être petit et se concentrer sur vraiment la valeur ajoutée que l'on peut apporter. On a un problème, le vrai problème ce n'est pas les salariés, les salaires et les choses comme ça, parce qu'encore une fois, il n'y a pas de différence fondamentale et honnêtement, et on aura l'occasion d'en reparler dans les bonnes instances, mais les salariés de RV Énergie, si vous faites l'analyse complète de la rémunération, et il ne faut pas faire juste un morceau du bout de papier, et si vous mettez ça aussi en comparaison au temps de travail, parce que c'est aussi le sujet du moment – je suis payé combien pour travailler combien – sinon il n'y a pas de logique. On n'a pas de problème là-dessus. Le problème qu'on a fondamentalement, c'est qu'on est avec Véolia, historiquement sur la France sur le métier RV Énergie, deux gros acteurs et qu'il y a des petits acteurs qui veulent leur place au soleil. Pourquoi ? Parce que c'est une activité qui est aujourd'hui intéressante non pas simplement pour l'aspect économique, parce qu'on voit bien à travers les chiffres tous les mois ou tous les ans, qu'on est plutôt dans une érosion de la rentabilité de ce business. Mais parce qu'il y a des enjeux stratégiques à disposer de capacités de traitement par rapport aux évolutions du marché, de la réglementation du traitement des déchets de façon générale. Donc prenons un peu de hauteur. Ça n'est pas parce qu'il y a trois démissions que le bateau coule. Je ne reviendrai pas sur l'OPA, la remarque de monsieur Henetton, qui à mon avis peut, peut-être, être justifiée, mais pas autour de cette table et on n'en débattera pas ici. Honnêtement il n'y a pas péril en la demeure, c'est la vie normale ça a été dit tout à l'heure d'une entreprise. Il y a des entrées et des sorties. Il y a des sorties que vous mettez en avant, il y a aussi des entrées. Regardez, on recrute et on recrute des gens qui viennent d'où ? De la concurrence. Donc il n'y a pas de souci, ne vous inquiétez pas. Les gens ont aussi des volontés individuelles, il y a des choses qui se font, c'est la vie normale et la respiration. Et j'aurais même tendance à dire que sans respiration, nous allons étouffer. Donc un peu de respiration fait du bien.

LOÏC GODIN : J'entends globalement, vous êtes en train de nous dire que la solution, quelque part, c'est qu'il y a des entrées, qu'il y a des sorties, on prend des gens à la concurrence. On fait un peu comme eux. Je ne m'en satisfais pas. On est censé recruter des jeunes, je rappelle. Les uns comme les autres, dans le métier, on a une pyramide des âges. On a des salariés qui ont des compétences qui quittent le métier et on n'est pas en capacité aujourd'hui, en dehors d'aller prendre à la concurrence, de proposer

un vrai plan de formation, un vrai plan de carrière à des jeunes pour les inciter à venir chez nous, en dehors du débat du salaire, la réalité est là. Les jeunes, pourquoi on n'arrive pas à en avoir chez nous, pourquoi on n'arrive pas à recruter ?

YVES LAMBERT : Monsieur Godin, écoutez ce que l'on dit. Je suis désolé, Bella l'a redit dans la première intervention. Il y a plusieurs actions en cours. On a fait une pépinière, on a recruté cinq jeunes l'année dernière. Ce n'est que des jeunes, ils sortent de l'école, on les forme, avec le risque on l'a déjà dit dans le CSE de les voir partir, parce qu'effectivement, à un moment on prend – aujourd'hui avec la génération il n'y a pas d'attachement particulier à une entreprise, c'est très compliqué de les garder – on ne va pas les garder 25 ans. On le sait et il faut vous adapter à ça. Les salariés qu'on embauche aujourd'hui ne resteront pas 25 ans dans l'entreprise. Mais ça n'est pas un problème, enfin on va le gérer. Les choses ont changé, mais on en recrute et on a encore recruté une pépinière cette année qui sont en formation. On a fait pour l'encadrement également, pour la partie d'exploitation. Ce que vous dites, c'est le contraire de ce que l'on fait. Essayez d'objectiver vos remarques. Qu'il y ait des sorties oui, mais il y a aussi des entrées. Donc si on fait le bilan et quand on fait le bilan social annuel, on s'aperçoit que la balance est globalement équilibrée. Il n'y a pas de grosses brèches dans notre belle barque. Il faut arrêter de se mortifier. Il faut voir les sujets en face, mais il faut les voir objectivement. Il y a des sujets à traiter, mais il ne faut pas non plus les voir qu'en négatif. Et ça n'est pas un épiphénomène qui fait une généralité.

BELLA ZISÈRE : Toujours est-il, nous entendons vos inquiétudes, et nous ne pouvons que vous confirmer que nous mettons tout en œuvre pour vous rassurer, pour rassurer les collaborateurs, comme on fait dans le temps normal de l'entreprise, mais peut-être encore plus maintenant dans le contexte social et économique d'inflation forte que l'on connaît. Sur ce, je vous propose de passer au point 2 sur l'activité.

DENIS ROBINET : Juste une petite remarque madame Zisère. On a entendu qu'effectivement vous avez écouté en partie l'alerte que l'on a tirée. Nous verrons lors des NAO si effectivement vous êtes en mesure de compenser. Merci.

BELLA ZISÈRE : Merci à vous.

### **1-Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE du 27/01/2022**

BELLA ZISÈRE : Nos excuses nous vous l'avons fait parvenir ce matin très tardivement relu. Il n'y a pratiquement pas de modifications, deux ou trois répétitions, coquilles de forme, corrigées. Vous pouvez regarder de suite, ça ne va pas prendre longtemps à mon avis.

MIKAËL HENNETON : Je le fais parvenir aux membres et on fait l'approbation aujourd'hui mais à la fin de l'ordre du jour. Effectivement j'ai noté trois pages corrigées : page 5 7 15. Je le renvoie aux membres avec l'indication des demandes de correction et on passe à l'approbation une fois que tout le monde a pu en prendre connaissance.

BELLA ZISÈRE : Vous avez noté, aucune modification de fond n'est demandée. Ce n'est vraiment que des sujets de formulation.

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

YVES LAMBERT : Je crois que vous n'avez pas reçu de document. Je vais vous le présenter en live. Sachant que c'est de ma faute parce que je ne l'ai pas envoyé.

Janvier. Contrairement à l'année dernière, vous verrez quelques chiffres économiques puisqu'en janvier 2022, on a eu l'obligation, avec la mise en œuvre de l'OPA et la création du nouveau périmètre SUEZ au 1er février 2022, de faire une clôture des comptes en janvier, mais par contre on n'a pas la comparaison à janvier 2021, puisqu'il n'y avait pas eu de clôture comptable, mais on va revenir après sur cet aspect qu'on verra en dernier.

En termes de fonctionnement des usines sur le mois de janvier : globalement on a eu quelques soucis ponctuels sur des usines en fin décembre, mais ça s'est reporté sur début janvier. Donc vous voyez ici les plus gros écarts, positifs et négatifs, en termes de fonctionnement des usines, donc je reviendrais après avec la liste des événements. On a eu un problème important sur Fénix et Meuse. Set-Faucigny on a quelques écarts par rapport au budget qui était planifié. Après, des bons fonctionnements des usines, en particulier sur l'Île-de-France qui sont mieux que leur budget, même si je prends le cas de Carrières-sur-Seine, le budget avait été très modéré, on n'avait pas une ambition délirante sur Carrières-sur-Seine pour la dernière année du contrat, du coup l'usine tourne correctement, même si elle subit quelques problèmes récurrents qu'on aura encore un certain temps. Globalement en terme d'OEE sur ensemble des usines, on est en retard. On était au budget, je vais arrondir, en retard à 95% d'OEE, en théorie on est à 1,5 point de retard essentiellement liés aux écarts sur les sites qui sont ici et qui ne sont pas complètement compensés par les autres sites.

D'un point de vue événements : en termes de tonnages, on est en écart par rapport au budget de 5 000 tonnes sachant que dans ces 5 000 tonnes, il y a une partie de tonnes réelles et une partie de tonnes théoriques, puisque le mois de janvier est toujours un mois qui voit, en fonction des clôtures de décembre, les écarts positifs ou négatifs sur ce qui avait été comptabilisé sur le mois de décembre. Donc en l'occurrence, il y a un écart, de ce que l'on appelle le cut off de clôture à fin d'année, de 7 000 tonnes en négatif, donc en fait, on a fait un tonnage de + 2 000 tonnes par rapport au budget en réel. Comptablement parlant par contre, ça fait 5 000 tonnes de moins, parce qu'il y a cet écart de 7 000 tonnes qui financièrement, on va voir dans le détail après, mais qui n'a pas eu d'impact parce qu'il y avait des provisions diverses et variées et ça a été neutralisé en fait financièrement.

Sur l'aspect opérationnel : on a eu sur les GTA, on verra après le détail, mais deux arrêts, sur le site de Passy et sur le site d'Ocréal, relativement limités en conséquence et on s'en est bien sorti.

Des fuites chaudières, on verra le détail après, un peu plus en termes d'impact en heures et en tonnages perdus.

On continue à avoir des casses de barreaux essentiellement dues, on imagine, aux explosions de bouteilles de protoxyde d'azote, de N<sup>2</sup>O. On en a un peu sur tous les sites, il y a des sites plus sensibles, enfin le matériel des grilles est plus sensible sur certains sites que d'autres. On continue à travailler à essayer de fiabiliser ces grilles et ces barreaux et il y a une action en cours côté Direction Technique.

Après on a redémarré, comme c'est écrit, je l'ai déjà évoqué, la fin de la corrosion, le problème sur la tour de refroidissement sur Meuse qui a redémarré, mais qui a été longtemps à l'arrêt. Sur le site de Rambervillers, le convoyeur qui s'était affaissé a été remis en service en début de mois, le 7 janvier. On a eu des soucis avec les crues sur la Garonne sur le site d'Agen et donc avec des décalages. Et sur Cristal, Carrières-sur-Seine, un incident qui nous a fait perdre quatre jours de fonctionnement.

Globalement on verra après sur les aspects économiques, mais côté électricité, on reste avec des prix très élevés sur le mois de janvier, ce qui nous permet d'améliorer, on verra aussi, la partie économique sur le budget.

Un événement qui ne concerne pas l'UES en tant que telle, mais ça concerne le métier de façon générale avec un article du monde qui dénonçait la pollution dioxine autour de l'incinérateur d'Ivry. Ça nous a occupé dans les 15 derniers jours, c'était il y a 15 jours.

Remise en cause par les associations locales qui sont opposées au maintien de l'incinérateur sur Ivry, avec le chantier en cours. Une communication de crise, assez efficace à mon goût, a été mise en place. Le SYCTOM, le syndicat d'Ivry, a mené la crise et a communiqué en direct. SUEZ n'a pas été forcément beaucoup exposée. Par contre en effet collatéral forcément il y a un projet sur Créteil. On a aidé et passé les messages clés au syndicat local et on regarde et on affine nos rejets. Il y a une action nationale par le syndicat professionnel, le SVDU, qui va être menée, pour faire une analyse des suivis environnementaux, évidemment de façon anonyme, sur l'ensemble des usines françaises et regarder que les usines d'incinération n'ont pas d'impact sur l'environnement. Et on va le faire faire par une étude extérieure, enfin neutre. Évidemment, on nous accusera toujours de l'avoir payée, ça n'est pas forcément neutre. Et on l'a fait à notre propre compte, sur la région Ile de France, et qui confirme qu'effectivement le bruit de fond sur les jauges OWEN témoins est au même niveau de mesures de dioxines ou d'autres éléments de polluants que les jauges qui sont sous les vents dominants des cheminées de nos incinérateurs. Sur le fond, pas de problème. Après on rentre dans des sujets médiatiques, non rationnels, et qui sont des attaques assez pénibles pour la profession, portées par des associations locales, mais aussi organisées par une association qui est derrière, qui a plus de pouvoir et de moyens, qui est Zéro Waste, qui combat l'incinération en France et partout en Europe. Dernier point sur Hélyséo, qui a fait un très bon mois malgré le manque de tonnes en début de mois.

MIKAËL HENNETON : Avant de passer au slide suivant, pas de question sur la presse. Mais je reste assez étonné qu'on s'émeuve plus du potentiel dépassement de dioxines, avec la législation parisienne bien plus dure que partout en France, que du plomb qu'ils peuvent respirer autour de Notre-Dame, mais passons. La question porte surtout sur le protoxyde d'azote. Vous aviez annoncé à plusieurs reprises avoir des groupes de réflexion, des actions en place. Ce qui va m'intéresser ici, c'est la sécurité des salariés. On a quand même sur ces sites un certain nombre d'interventions quotidiennes et hebdomadaires qui nécessitent des ouvertures de trappes directes, ne serait-ce que la vérification du niveau extracteur. Est-ce qu'on a une évolution sur ces sites des procédures lié à ces interventions pour s'assurer de la sécurité des salariés ? Quand on voit avec quelle facilité le protoxyde brise des grilles de four, je n'ose pas imaginer l'état de la dentition de quelqu'un qui se retrouverait en face au moment où il ouvrirait une trappe extracteur.

YVES LAMBERT : Les procédures, je ne peux pas répondre dans le détail à cette question. Pour moi, les procédures ont effectivement été mises en place pour éviter tout incident sur les interventions et nécessité d'intervention. Une étude des impacts de surpression d'explosion vient d'être lancée, toujours par le SVDU, au niveau de l'INERIS, de façon à mieux quantifier le risque en termes d'impact surpression et en particulier sur les zones, comme vous l'évoquiez, où on pourrait avoir une interface entre la surpression du four et le salarié qui intervient. Je vous passe les détails, ils vont faire l'étude et simuler ça avec quelques profils de fours. Ce qui nous permettra, j'espère, de mieux appréhender les risques humains et matériels, humains en particulier pour l'exploitation des usines. On continue, il y a toujours des actions un peu générales, au niveau des Ministères et autres, pour arriver à essayer de réduire l'usage, restreindre et réglementer mieux l'usage de ces bouteilles. Objectivement aujourd'hui ça ne porte pas ses fruits. Il faut que l'on continue à travailler, à identifier, il y a des actions en cours, mais la source de ces bouteilles, mélangées dans des camions, est très compliqué à trouver. Les sujets sont en cours, mais je ne peux pas vous dire que l'on a trouvé la solution, parce que ça n'est pas la réalité. C'est de multiples actions qui je l'espère vont arriver à réduire cet usage. Sachant que fondamentalement la vraie solution est à la source, donc d'arriver à supprimer cet usage et de faire que les bouteilles ne se retrouvent plus dans les bennes d'ordures ménagères. On a bien conscience que ça n'est pas d'une évidence absolue et que ça risque de prendre un peu de temps.

LOÏC GODIN : Concernant ces bouteilles de protoxyde, n'y a-t-il pas une responsabilité de l'apporteur ou du client ? On ne peut pas faire des propositions de préparation ou de tri du déchet en amont ? Proposer des contrats ou des avenants ?

YVES LAMBERT : Il y a évidemment la responsabilité de l'apporteur, en général c'est les syndicats, parce qu'ils viennent beaucoup par les déchets syndicaux de collectes locales. Mais une fois qu'on a dit ça, il y a des syndicats qui sont plus à l'écoute que d'autres. Certains disent : c'est votre problème débrouillez-vous. Et on est dans des vrais sujets de conformité. Je le présente comme ça, mais c'est sûr que ça n'est pas entendu de la même façon par nos clients par rapport à la conformité de leurs déchets et à leur responsabilité. Mais une fois qu'on a dit ça, même s'ils reconnaissent leur responsabilité, ça ne règle pas le problème. C'est à dire que on peut difficilement imaginer quelle est la solution pour que les camions continuent d'arriver et que les tonnes soient traitées, sans que les bouteilles soient dedans. Il y a de la sensibilisation, du tri à la source, il y a tout plein de choses qui sont lancées sur le papier, mais qui n'empêcheront pas que on en ait encore. La pression diminue, ça s'amenuise, c'est la quantité qui fait le problème. Mais oui tout cela est fait monsieur Godin.

DENIS ROBINET : Est-ce qu'il est envisagé un partenariat avec nos divers clients pour influencer sur le politique par rapport aux fabricants de ces bouteilles de protoxyde d'azote en leur imposant une consigne ? Ça éviterait sans doute de retrouver un grand nombre dans nos poubelles qui cause d'énormes dégâts sur nos usines et je pense que les concurrents également doivent avoir la même problématique.

YVES LAMBERT : Je vous rassure la couleur de l'herbe est exactement la même dans les autres usines, même s'ils l'ont longtemps nié, puisque on était un peu les seuls à un moment, et tout le monde aujourd'hui admet qu'ils ont ces problèmes. Ce que vous dites, tout cela est déjà lancé. C'est à dire que de dire mettre en place, d'abord je vous rappelle qu'on est dans un état démocratique, qu'il y a des lois et que la commercialisation des bouteilles de N<sup>2</sup>O est aujourd'hui complètement légale. Donc il n'y a pas de problème de ce côté-là, il y a juste une réglementation, par le système de consigne que vous évoquez, mais qui a déjà été poussé, mais pour aller aussi de dire on ne vend que à des commerçants, puisque c'est censé être le problème des grosses bouteilles, les petites bouteilles particuliers, ce n'est pas celles-là qui posent problème et en général elles sont vides. Mais, on pourrait aussi ne vendre les grosses bouteilles qu'à des professionnels, puisque c'est censé avoir un usage a priori normalement professionnel. Bref, il y a tout plein d'actions qui sont lancées, de propositions qui sont faites, mais qui ne sont pas aujourd'hui suivies d'actions par le gouvernement. Et il n'y a pas que nous, vous avez vu tous les articles dans les journaux. Vous avez vu les reportages télé. Voilà le sujet, c'est un problème qui dépasse les simples UVE de toutes façons puisqu'il y a aussi un sujet de santé pour les personnes.

MATHIEUR ANDREOLETTI : J'ai une remarque. Par rapport l'arrêt GTA Ocréal, pour en avoir discuté un peu je trouvais que c'était bien qu'il y ait un retour d'expérience sur les autres usines. Même si la faute est complètement due à l'entreprise qui fait la maintenance, mais ça serait pas mal d'en discuter. Pour en avoir discuté avec un collègue, je lui ai dit : mais comment vous n'êtes pas au courant de ce qui s'est passé sur Ocréal ? Et en discutant je trouvais que ça serait pas mal de faire des REX sur ce genre d'incidents.

YVES LAMBERT : J'ai l'impression de me répéter depuis tout à l'heure, mais c'est déjà fait. Pas forcément spécifique Ocréal, mais vous avez des REX en maintenance réguliers. Ça s'appelle « c'est arrivé chez moi » et on fait partager à l'ensemble des sites les événements notables qui peuvent potentiellement arriver sur les autres sites. Donc il y a déjà aujourd'hui, c'est le sujet qui n'est jamais fini et qui n'est jamais complètement satisfaisant parce qu'il y a encore à faire beaucoup. Et systématiquement, ou au

moins dès qu'on voit des choses qui sont intéressantes à faire partager, on le fait. Donc il y a déjà un partage. Après spécifiquement sur Ocréal, c'est quand même une situation particulière, j'ose croire qu'on ne retrouvera pas cette situation ailleurs. Sachant qu'on n'avait aucun moyen de contrôle a priori. Votre remarque est juste, mais on le fait sur les événements, que ce soit des sujets de maintenance ou d'exploitation d'ailleurs.

MATHIEUR ANDREOLETTI : Mais ça n'arrive pas directement aux exploitants. Je parle pour les chefs de quart. Ça n'arrive pas parce que du coup, là c'était un problème avec la pompe de secours de graissage. Il y a eu deux redémarrages je crois, donc c'est un bon REX pour se dire : on fait quoi ? On redémarre on ne redémarre pas ? On peut se poser la question dans nos usines sur les méthodes d'exploitation de nos turbines sur ce type d'arrêt. Je sais qu'ils ont trouvé des solutions sur Ocréal, sur Econotre on en a aussi. Mais le fait d'en parler et d'en discuter ça ouvre le débat.

YVES LAMBERT : Après de façon complémentaire, des partages d'expériences entre les responsables d'exploitation et entre les responsables de maintenance sont aussi en place, qu'on va essayer de développer puisqu'il y a encore beaucoup à faire là-dessus, et justement sur des thématiques qui peuvent être comme celle-là ou comme d'autres. Donc il y a des choses en place. Je ne vais pas vous faire dire que tout est parfait, ça n'est pas ça, mais il y a des choses qui se font.

Sur la partie chaudières. On les a évoquées, 3 fuites sur le mois de janvier, le même nombre que janvier 2021. Avec pas de point particulier. Vous avez toujours les tendances évolutions. On est en 12 mois glissants, on est au même niveau que décembre 2021, puisqu'en fait il y avait eu déjà 3 fuites sur le mois de janvier 2021. Simplement on peut constater que le niveau d'heures d'arrêt, donc l'impact au final en tonnes, a aussi tendance à baisser. Évidemment on est très sujet à où se passe la fuite, si elle est sur une petite usine ou grosse usine forcément l'impact n'est pas le même. Et on voit sur le graphe, puisque vous avez IP13, dès que l'on a une fuite sur une usine comme IP13 ça fait beaucoup de tonnes perdues. Et le temps d'intervention est aussi à la baisse.

Ça c'est le cumul historique, pas de point particulier.

Sur les GTA, on en a parlé, donc Ocréal avec un problème de vibrations et un problème d'alimentation, de lubrification, lors du déclenchement. Et sur Passy un problème sur le transformateur qu'on a réussi à dépanner relativement rapidement en trouvant un fournisseur qui avait cette pièce en stock. Pas d'événement autre impactant fort.

Sur la disponibilité. On est à une disponibilité relative sur le mois de janvier de 98,1 qui est correct, ce qui n'est pas anormal, normalement on est plus haut que ça puisque sur janvier il n'y a pas de travaux prévus donc on est censé être à 100%. C'est évidemment l'impact des deux turbines arrêtées. Encore une fois sur janvier, pas de point particulier. Ça c'est les graphes et les objectifs que vous voyez habituellement et si on va plus loin, évidemment Ocréal qui était l'impact le plus important.

En termes économiques, on est en avance de 1,259 millions sur la marge brute par rapport au budget. Essentiellement dû, et il y a des choses qui se compensent vous avez vu tout à l'heure, il y a des sites qui sont en retard des sites qui sont en avance, on va dire que du point de vue exploitation, on est au tonnage, donc on est globalement sur la partie opérationnelle en ligne avec le budget, et l'écart de marge brute est surtout apporté par quelques éléments de cut off globalement positifs, ce que je vous expliquais, des fins d'année 2021 et d'estimation. Et surtout dans ce cut off, il y a ce que l'on voit aussi en janvier, c'est-à-dire des prix au spot qui restent très élevés et qui ont amélioré nettement le chiffre d'affaires électrique, puisqu'on a plus d'un million, on a 1 million et quelques, de chiffre d'affaires supplémentaire, du fait non pas de la quantité d'électricité, mais du prix de vente marginal qu'on a pu avoir. Il y a néanmoins des optimisations faites sur certains sites pour essayer de privilégier autant que contractuellement on peut le faire la production électrique par rapport à la production thermique, qui a aussi des impacts positifs puisqu'on est sur le spot à plus de 200€, prix moyen sur le mois de janvier, ce qui est des prix extrêmement élevés, je vous rappelle qu'il y a deux ans, on était à moins de 50 euros

donc on est aujourd'hui dans une espèce de bulle de prix d'électricité dont on bénéficie, on ne va pas se plaindre ici, mais qui n'est pas forcément pérenne. Voilà janvier en termes économiques, pas de sujet particulier sur les frais de structure, je n'ai pas d'analyse particulière là-dessus. On est en Ebit à exactement plus 1 million. On démarre bien janvier, malgré les pépins, et on a vu qu'on a quand même deux sites qui ont été à l'arrêt une bonne partie du temps et deux GTA qui ont été en panne aussi donc le mois de février selon toute vraisemblance devrait être dans la même tendance. On est déjà le 24 février et à priori on n'a pas de gros problèmes opérationnels à date. J'ai fini la présentation je ne sais pas si vous avez des questions, des points complémentaires ?

DENIS ROBINET : Monsieur Lambert, vous vous étiez engagé à ce que tous les mois on ait ces informations avec l'OEE sur chaque site. On s'aperçoit aujourd'hui que ça n'est toujours pas le cas. Pourriez-vous y remédier ? Merci.

YVES LAMBERT : Monsieur Robinet, je n'ai pas besoin d'y remédier. Vous avez l'OEE sur les sites. Allez voir votre hiérarchique, c'est lui qui l'a. On ne va pas nous depuis la Tour envoyer et expliquer l'OEE du site. Tous les responsables d'usines et j'ose dire les responsables d'exploitation et les responsables de maintenance, ont ces éléments, et spécifiques à chaque site.

DENIS ROBINET : Je ne dis pas monsieur Lambert qu'ils ne les ont pas, mais je vous dis que ça n'est pas mis à l'affichage et porté à la connaissance des salariés mensuellement. C'est tout ce que je vous dis. On a beau le réclamer sur les sites, ça n'est toujours pas fait. C'est ce que je vous dis. Merci.

YVES LAMBERT : On repassera le message monsieur Robinet.

DENIS ROBINET : Merci.

BELLA ZISÈRE : Avez-vous d'autres questions ou remarques ? On passe à d'autres sujets. En attendant monsieur Laperche, je vous propose de prendre quelques minutes pour le PV.

## 1-Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE du 27/01/2022

MIKAËL HENNETON : Est-ce que tout le monde a pu prendre connaissance des demandes de correction pages 5/7/15, même si ça n'est pas évident de faire à la fois écouter une réunion, apporter des remarques et des questions pertinentes, surtout sur des sujets techniques, et en même temps faire les corrections.

YVES LAMBERT : On est d'accord monsieur Henneton.

FABIEN BELLANDE : C'est bon.

MIKAËL HENNETON : C'est bon pour tout le monde ? Pour moi il n'y avait pas de sujet particulier, on est sur de la redondance et de l'orthographe.

LOÏC GODIN : C'est bon.

MIKAËL HENNETON : *Le PV de la réunion ordinaire du CSE du 27/01/2022 est approuvé à l'unanimité.*

BELLA ZISÈRE : Très bien. Côté Direction, on va faciliter l'affichage comme nous faisons à chaque fois et le procès-verbal est approuvé.

Madame de Jaeger vous avez une remarque ?

ISABELLE DE JAEGER : Je voulais vous signaler que sur les sites on ne reçoit pas les PV. Personnellement je ne les reçois jamais.

BELLA ZISÈRE : Normalement c'est affiché sur les sites.

ISABELLE DE JAEGER : Je les affiche parce que je les ai par un autre biais, mais pas au niveau de la Direction.

BELLA ZISÈRE : Je vais vérifier, mais normalement nous ne faisons pas la diffusion électronique des procès-verbaux, mais on facilite leur affichage sur le site pour aider le fonctionnement de l'instance nationale.

ISABELLE DE JAEGER : Parce que je sais que certaines de mes collègues les reçoivent par le biais de la Direction. Je ne sais pas, est-ce que c'est envoyé aux directeurs de site ?

BELLA ZISÈRE : Non ça n'est pas envoyé aux directeurs de sites, c'est les RH qui aident d'une manière ou d'une autre, je n'ai pas précisé le moyen, je laisse la gestion locale se faire intelligemment, mais en tout cas on facilite juste l'affichage du procès-verbal comme il se doit sur le site.

ISABELLE DE JAEGER : Du coup je ne sais pas si c'est affiché sur tous les sites.

BELLA ZISÈRE : Normalement c'est affiché sur tous les sites. Après on ne fait pas d'envoi large effectivement.

MIKAËL HENNETON : Non. Affiché sur tous les sites, non. Quand vous avez des panneaux maximums à 9 pages et un petit PV, c'est 20 pages, non on ne peut pas dire que ça soit affiché. Que ce soit mis à disposition peut-être que certains sites disposent d'un classeur consultable. Mais à l'affichage déjà techniquement ça n'est pas possible.

BELLA ZISÈRE : Après la longueur du PV c'est un ancien sujet monsieur Henneton. Ne me branchez pas là-dessus...

MIKAËL HENNETON : Non, je ne branche personne sur quoi que ce soit, je dis juste que l'affichage de toutes façons n'est pas possible dans l'état des panneaux actuels.

BELLA ZISÈRE : J'ai une solution pour vous. Diminuer les pages...

MIKAËL HENNETON : Ou alors on se modernise, comme SUEZ aime le prôner dans ses communications, suppression de tous les panneaux, mise à disposition d'écrans connectés et c'est très bien aussi. Et c'est moderne.

BELLA ZISÈRE : On va réfléchir, on n'a pas pensé à cette solution, peut-être un jour.

Je vois que monsieur Pierrick Laperche est avec nous. Merci Pierrick d'avoir accepté notre invitation pour présenter aux membres du CSE la direction SERI, pour répondre à quelques questions. Ça n'est pas un point de consultation ou information obligatoire, mais c'est plus une prise de connaissance. C'est à la demande des membres que l'on a trouvée tout à fait légitime et c'est un moment d'échanges qui peut être bénéfique pour tout le monde.

### 3. Information sur l'organisation de la Direction SERI (Sécurité Environnement Risques Industriels)

PIERRICK LAPERCHE : Bonjour à tous et à toutes. Effectivement la Direction SNPR s'est transformée en début d'année en direction SERI. Avant ça en introduction, je me présente. Je suis Pierrick Laperche, je suis arrivé dans le groupe il y a 4 ans. Dans une position de responsable sécurité, management et prévention des risques pour le territoire Grand-Est-Bourgogne-Franche-Comté sur l'ensemble des métiers R&V France et qui comprend donc 5 unités notamment de valorisation énergétique. Avant ça j'ai plutôt un passé dans l'industrie, donc je suis ravi d'arriver sur ce périmètre ce qui nous permettra de pouvoir nourrir nos programmes.

Dans le cadre de cette transformation d'organisation, nous nous sommes dotés d'un certain nombre d'outils qui nous permettent de bien communiquer. Je vais donc m'appuyer sur ce document qui est en ligne qui a été communiqué par voie électronique à l'ensemble des collaborateurs et qui est disponible aujourd'hui dans l'espace qu'on appelle « doc on line » qui vous permettra aussi de pouvoir y revenir si besoin.

Les grands principes. On a reposé finalement également les principes de la mission et de notre organisation. Donc la mission du service SERI (pour Sécurité, Environnement et Risques Industriels). Notre mission est de protéger la vie, préserver l'environnement, et de participer à la performance puisque on embrasse également des domaines liés à la certification au système de management. Et puis quand on parle de risques industriels, on parle évidemment de protection des salariés, des populations avoisinantes, et on parle aussi de préserver l'outil industriel, ce qui est évidemment important et qui contribue à la performance.

Pourquoi a-t-on changé un peu l'organisation ? On l'a changée pour être une filière plus performante. Pour ce faire, on a créé deux grandes orientations dans notre direction. On a scindé les métiers industriels d'une part, et les métiers de services d'autre part. Donc pour ma part, je prends en charge, les BU Infrastructure et RFS, et à côté de moi, ma collègue Sandy Dubuc prend les métiers service aux entreprises et services aux collectivités avec une animation un peu plus directe du métier L2M puisqu'il est plus concerné, on va dire, sur les métiers de service. On a fait ce choix pour être une filière plus cohérente et plus intégrée dans les opérations. On a également simplifié les lignes managériales pour avoir des chaînes de décision qui soient plus courtes et plus en réactivité. Tous les IPR et préventeurs de mon service ont finalement le même N+2 au niveau national et un manager unique sur tout le territoire. C'est pour qu'on soit plus lisibles et plus agiles. On a conservé une proximité terrain, c'est à dire que nous n'avons pas revu les effectifs à l'occasion de cette réorganisation. On met une porte d'entrée qui se trouve être l'IPR ou le préventeur, pour être vraiment plus en proximité du management opérationnel et être en support sur l'ensemble des domaines que nous incarnons. L'autre point sur lequel je reviendrais un peu plus tard, c'est que l'on a renforcé notre équipe centrale, pour être plus proches des enjeux qui sont les nôtres, on a aussi des nouveaux risques comme la cyber sécurité dont vous entendez parler probablement dans les médias et qui impactent aujourd'hui de plus en plus les entreprises, des dimensions de sûreté qui n'étaient pas tout à fait adressées jusqu'à maintenant dans notre organisation non plus. Je l'ai dit et j'y reviendrai, mais la filière risques industriels où on a également des enjeux qui sont de plus en plus forts dans la profession. Donc on s'est renforcé pour être une filière qui développe encore plus d'expertises, et plus moderne, c'est à dire plus en adéquation avec les risques nouveaux qui peuvent arriver comme celui de la cyber sécurité que je viens d'évoquer. Notre comité de direction, je vous l'ai dit c'est Jean-Baptiste Miguez qui conserve, il était déjà à la tête de la filière, cette filière-là.

Deux branches donc : la partie métiers industriels et la partie métiers de services que je viens d'évoquer. Et on peut s'appuyer ensuite sur 4 pôles d'expertises puisque nous embrassons les quatre domaines santé, sécurité, risques industriels, environnement et système de management. Nous sommes les portes d'entrée vis à vis des opérationnels, mais nous pouvons nous appuyer sur des services d'expertise avec

Mikael Fischer qui est responsable du pôle santé sécurité, Jean-Alain Jonik sur la partie environnement bio diversité, Vincent Saulnier sur le risque industriel, Fabien Giroux sur le système de management, et quelques fonctions support SERI, j'y reviendrai aussi, parce que c'est un point clé important pour libérer du temps de nos IPR, pour encore une fois traduire ce que je disais dans mon propos introductif, à savoir développer de l'expertise auprès du management de terrain.

Je vais faire un focus sur mon équipe. Je ne développerai pas celle des métiers de services et vous pourrez comme je le disais, le document est en ligne donc si cette partie vous intéresse, vous pourrez aisément le retrouver.

Sur la Direction SERI métiers industriels, nous sommes organisés de la façon suivante, des managers SERI pour Sécurité Environnement et Risques Industriels. Des managers SERI de territoire, on a opéré un découpage du territoire en six zones : une partie Grand-Est-Bourgogne-Franche-Comté avec Delphine Joly qui est à la tête de ce territoire, Florence Allard pour la zone Rhône-Alpe-Provence-Côte-D'Azur, David Aniel pour la partie Nouvelle-Aquitaine-Occitanie, Mélanie Bellet pour la Bretagne-Pays-de-la-Loire en géographie, Laure Dubourg pour la partie Normandie-Centre-Val-de-Loire, et Jérôme Goubault pour la partie Haut-De-France-Ile-De-France.

Et ensuite on a aussi adressé l'organisation opérationnelle avec une notion de référents qui nous permet de bien nous mailler dans les instances de pilotage et de pouvoir être bien en animation de l'ensemble des domaines SERI. Pour ce faire on a des notions de référents. Mélanie Bellet est sur la partie plastiques, Laure Dubourg est également sur la partie organique, et s'agissant des autres métiers RFS qui sont un peu plus spécifiques, on a directement des personnes en charge de l'animation de ce métier.

Et pour la partie infrastructure, on a trois activités majeures. Donc Cyril Régnault, qui est mon adjoint, anime et est en soutien des métiers du tri et des ISDND, il va s'appuyer sur les managers SERI de territoire, mais c'est lui qui va pouvoir coordonner et animer les métiers en national, et pour ma part je vais animer et soutenir le métier UVE.

Si vous avez des questions n'hésitez pas.

Je ne vais pas revenir dans le détail de l'ensemble des territoires, mais vous avez au travers de ce book d'organisation, vous avez territoire par territoire, l'ensemble des équipes préventeurs et IPR avec leur périmètre associé. Donc on est sur des périmètres multi-métiers, toujours évidemment dans ce cadre que j'évoquais tout à l'heure teinté industriel, mais qui nous permet de pouvoir répliquer les bonnes pratiques que l'on peut détecter sur une activité et de pouvoir les répliquer ailleurs et inversement s'enrichir en fait sur un certain nombre d'activités, dupliquer les bonnes pratiques, faire profiter du retour d'expérience.

On a un certain nombre de programmes qui sont transverses dans les activités, ça nous permet de les porter de façon très homogène à travers les métiers infra.

Vous voyez ici Florence avec l'ensemble de son équipe

Delphine Joly je l'ai dit tout à l'heure, qui prend le territoire Grand-Est-Bourgogne-Franche-Comté avec l'ensemble de son équipe également.

Jérôme Goubault donc pour la partie Haut-De-France-Ile-De-France. Parfois vous pouvez voir, je le précise des traits en pointillé ici, c'est quand les personnes ne sont pas rattachées directement hiérarchiquement, mais je pense à IPXIII qui est dans un statut particulier, mais néanmoins, ce sont des personnes avec qui nous interagissons et que nous animons au moins fonctionnellement là aussi pour pouvoir garantir le déploiement de nos standards, de nos règles, la capitalisation des événements, prendre toutes les bonnes pratiques qu'on peut prendre et assurer un partage au travers des activités. Mélanie Bellet, sur la partie Bretagne-Pays-de-la-Loire. Vous voyez que l'équipe est un peu plus réduite, c'est aussi pour ça qu'on a tenu compte dans le rôle de référent, je l'indiquais tout à l'heure que Mélanie était référente pour le métier plastique, de la même façon ça permet d'avoir un équilibre de charge et qu'elle puisse à la fois assurer une animation métier tout en conservant la responsabilité hiérarchique de son territoire et développer les enjeux dans les activités. De la même façon Laure Dubourg a une équipe, en fait ce territoire a été scindé en deux et Laure Dubourg comme je le disais est également

référente sur l'activité organique, donc elle a un périmètre un peu plus restreint que les autres périmètres, ce qui lui permet de pouvoir prendre ce rôle en complément.

Et Nouvelle-Aquitaine-Occitanie avec David Aniel qui nous rejoint au 1<sup>er</sup> mars techniquement, qui a déjà commencé à prendre attache avec les équipes opérationnelles et avec les équipes IPR préventeurs, qui est aujourd'hui responsable effluents sur la zone NAOC, et qui prend la responsabilité et devient officiellement manager SERI au 1<sup>er</sup> mars.

Voilà pour la partie IPR/préventeurs. Vous avez le pendant pour la partie métiers de services. Je n'y reviendrai pas, le document est en ligne, donc n'hésitez pas à le consulter au besoin. Je vais maintenant vous parler des métiers et filières d'expertise qui sont à côté de nous. Retenez que la filière IPR Préventeurs, nous sommes la porte d'entrée auprès des opérationnels, auprès de vous, pour pouvoir discuter sur l'ensemble des domaines et nous pouvons nous appuyer en cas de besoin sur des experts. Quatre domaines d'expertise : je vous présente celui de Mickaël Fischer expertise prévention santé sécurité. Avec à la fois un service qui va assurer deux enjeux : le premier enjeu : c'est l'ensemble de la gestion de nos accidents de travail et maladies professionnelles et notamment la gestion administrative, puisqu'il y a des délais à respecter, il y a un certain nombre d'interfaces à assurer avec les services de l'état et aussi en interne, donc on a dédié un service qui va pouvoir s'occuper de ça pour pouvoir le suivre de très près. Ça c'est la partie un peu administrative avec un référent par territoire qui va permettre de pouvoir assurer cette partie administrative et qui va aussi permettre aux IPR de faire le focus sur l'expertise et sur la proximité terrain que j'évoquais tout à l'heure. Et un deuxième volet dans ce service, qui est un volet projet puisqu'on a besoin, pour un certain nombre de sujets, d'avoir des experts qui nous permettent de définir et de valider des méthodes qu'on peut derrière développer d'un point de vue national. On peut parler de consignations par exemple, de campagne d'exposition aux agents chimiques dangereux, donc on a besoin d'avoir aussi des experts qui nous permettent de définir un cadre, qui nous permettent de suivre une méthodologie, pour qu'on puisse la reproduire partout de la même façon et qu'on soit sûrs de pouvoir exploiter les données et prendre et apporter les bonnes mesures aussi vers le management opérationnel pour prendre les orientations qui sont les bonnes. Donc on a un service d'expertises comme ça. Et dans notre fonctionnement, on utilise un certain nombre d'outils, des outils de suivi des accidents de travail, on utilise l'outil Synergie qui nous permet de suivre un certain nombre d'actions de dynamique managériales, d'animation sécurité, les actions sur les sites, de la même façon on a besoin de pouvoir faire évoluer cet outil, de l'administrer pour qu'il soit au plus proche et cohérent avec l'organisation opérationnelle, donc c'est aussi ce service-ci qui s'occupe de la gestion et de l'administration de l'ensemble des outils SERI.

Notre service environnement et biodiversité avec un pôle vraiment des experts. On a Valentin Condal qui s'occupe notamment de la biodiversité, qui est un rôle que l'on a initié il y a un certain temps, mais que l'on est en train de doper. On a aussi des liens avec le développement durable. SUEZ évidemment est très engagé sur le développement durable, on a des ponts à faire et ce volet-là à développer. Tout à l'heure je parlais d'une filière plus moderne, vous voyez qu'on est cohérent avec les orientations qu'on souhaite se donner. On a quelqu'un qui est expert en biodiversité.

On a Jean Pierre Breton qui est l'expert veille réglementaire environnement et qui permet de décortiquer l'ensemble des textes qui nous sont applicables et de pouvoir les rendre plus opérationnels, plus vulgarisés puisque vous savez comme moi que la réglementation est parfois pas tout à fait simple à interpréter. Donc Jean Pierre nous aide beaucoup sur ce sujet-là. Magali a un rôle d'expert en projets environnement, qui peut être impliquée sur des nouveaux projets, sur des modifications de réglementation, une fois qu'on l'a digérée du côté de Jean Pierre, comment on va pouvoir la mettre en œuvre et Magali pourra endosser ce rôle-là. Je donne des exemples, sur les MTD, les meilleures techniques disponibles, les BREF, côté incinération par exemple, ça commence à être un peu derrière nous, mais ça a été une réglementation importante qu'il a fallu digérer et voir quel processus on allait développer pour pouvoir se mettre en conformité. Hier c'était fait plutôt dans les territoires, demain ça pourra aussi être mieux coordonné, ça donnera aussi des interlocuteurs en face de nos directions

techniques, en face de l'excellence opérationnelle, des services qui sont aussi intéressés par la « vulgarisation » des thématiques environnementales qui sont parfois très difficiles à interpréter d'un point de vue réglementaire.

Ça c'est pour la partie projets/expertises. Après on a des appuis en territoire où la France est découpée en trois grandes zones, avec à chaque fois à la tête un manager environnement et qui est également en charge d'être référent pour un métier. Pour notre part, c'est Amélie Le Minou qui va être référente sur la partie UVE et après on a nos appuis en territoire que sont les ingénieurs environnement. Ça a été l'occasion de redéfinir un peu les missions. Je vais en profiter pour vous en reparler. C'est apporter l'expertise comme je disais tout à l'heure, c'est maîtriser les risques et gérer les relations avec les parties prenantes, s'assurer sur l'interprétation réglementaire pour qu'on l'interprète de la même façon au nord, au sud, à l'est, à l'ouest, notamment quand on discute avec les services de l'état, c'est de pouvoir aussi développer nos activités et faire évoluer nos arrêtés préfectoraux en face du développement de nos activités.

C'est diminuer l'empreinte environnementale de nos clients puisque ça aussi c'est un volet qui se développe de plus en plus. Et c'est évidemment s'inscrire dans le développement durable, j'en ai parlé tout à l'heure. C'est anticiper, accompagner pour protéger nos intérêts sur les évolutions réglementaires, puisque on peut aussi être en interface sur l'interprétation des nouveaux textes qui vont sortir et pouvoir en mesurer l'impact a priori pour pouvoir remonter les évolutions souhaitées. Évidemment, c'est d'avoir des discours qui soient homogènes en face de nos inspections, ce qui nous permet de prévenir les conséquences et une interprétation des textes qui peut être différente de la part des services de l'état.

Et quand on met en place des actions correctives, là aussi c'est les capitaliser et pouvoir les généraliser beaucoup plus facilement sur l'ensemble de nos unités. Et bien sûr continuer, c'est un point que l'on développe depuis longtemps, à sensibiliser le management sur le respect de nos obligations qui sans cesse évoluent. Si on prend le nombre de textes en environnement qui sorte chaque année, on s'aperçoit qu'il y a toujours une mise à niveau à faire sans arrêt, donc il y a un vrai volet de communication et de vulgarisation en vue de pouvoir bien communiquer, voire former parfois. On a eu des évolutions importantes sur la loi AGECE par exemple, le service environnement est très sollicité sur cette thématique. Je ne vais pas y revenir, je vous ai donné l'esprit du service environnement. Vous avez l'ensemble des services et équipes en territoire qui sont développés ici, avec qui est en charge de quelle zone, et éventuellement quelques spécificités quand on a des personnes qui peuvent être dédiées sur un métier si la volumétrie a pu le justifier. On a été au plus près des besoins terrains.

Un service risques industriels après avoir vu santé/sécurité/environnement, j'aborde maintenant celui du risque industriel et de la sûreté. Vincent Saulnier est à la tête de ce service. Il s'appuie sur six ingénieurs risques industriels de proximité, qui permettent aux IPR de s'appuyer sur eux sur des sujets spécifiques, aux opérationnels aussi évidemment dans la gestion de projet par exemple, jusqu'à un certain niveau en tout cas, ça peut être pris en charge par les ingénieurs risques industriels. Et après c'est la nouveauté, on a un service central et notamment des ingénieurs projets risques industriels qui nous permettent d'adresser les risques industriels comme son nom l'indique dans les projets importants, mais pas que, ça nous permet aussi d'avoir des approches plus systématiques sur nos défenses incendie et de pouvoir piloter, établir des cahiers des charges types, définir quels sont réellement nos besoins en échange avec l'ensemble des parties prenantes y compris nos assureurs qui sont une partie prenante importante en matière de défense incendie. Et donc de constituer des standards et des cahiers des charges types pour pouvoir mieux les dupliquer sur l'ensemble des territoires et l'ensemble des unités. Pour le métier de l'UVE, Nicolas Leclerc est notre référent ingénieur projet risques industriels vers qui nous pouvons nous tourner sur les projets majeurs.

Donc la mission de ce service

C'est de déployer, coordonner, animer, la politique des risques environnementaux et industriels.

C'est d'animer le processus d'identification des risques et de coordonner et de participer aux audits relatifs aux risques industriels, on en a un certain nombre et notamment de nos assureurs comme je le disais tout à l'heure.

Et c'est d'intervenir dans ce processus. Ce qui est aussi important, c'est qu'ils amènent un regard critique et c'est tout l'intérêt de développer l'expertise, c'est que face à un assureur qui, lui, va être expert, il va forcément tendre sur un certain nombre d'exigences dans son référentiel, de notre côté on a des ingénieurs projets que nous avons également formés avec des hauts niveaux de formation, notamment sur des organismes reconnus tels que le CNPP, et qui nous permettent de discuter d'égal à égal pour trouver le bon équilibre de protection.

C'est de participer à la maîtrise de la sinistralité sur les sites et à la prise en compte de la maîtrise des risques dans les projets, c'est ce que je disais juste avant, et c'est d'avoir une expertise risques incendies à tous les niveaux, de la « simple » caméra thermique jusqu'à la protection d'un groupe turbo-alternateur qui va évidemment être un projet de taille beaucoup plus importante.

Le dernier service qui est à côté de nous pour pouvoir nous aider c'est le Service systèmes de management qui est lui fonction support SERI. Il est scindé en deux, même en trois, je le disais dans mon propos introductif, on adresse désormais la cyber sécurité, plus précisément les plans de continuité d'activité, il ne s'agit pas de se substituer à la DSI sur que faire informatiquement en cas de cyber attaque, ça évidemment, on n'a pas les compétences, elles ne sont pas chez nous. Par contre, un peu comme on a pu le connaître dans le cadre de la pandémie covid-19, il a fallu qu'on définisse un certain nombre de structures, de cadres, dans lesquels on allait pouvoir évoluer et dans lesquels on allait pouvoir continuer nos activités, c'est ce que l'on a appelé les plans de continuité d'activité ou PCA, et vous le voyez la mission c'est en cas de cyber attaque, la mission d'Alizée va être de pouvoir définir quelles vont être les différents plans de continuité d'activité si on est attaqué : si on perd les supervisions, les SNCC qui sont connectés, si on perd ça, comment on peut faire. Si on perd le système connecté de gestion des pesées, comment on peut faire. Si on perd le système achat comment on peut faire. Il y a tout une galaxie d'applications qui sont définies et connues de la DSI et en cas de cyber attaque, quel est le niveau de criticité des différentes applications et comment continuer nos activités malgré cette cyber-attaque, pour éviter comme vous avez peut-être pu le voir dans la presse, les entreprises qui ont dû complètement s'arrêter parce qu'elles ont été victimes d'une cyber-attaque avec des conséquences évidemment extrêmement dramatiques.

Donc il y a ce nouveau risque qui apparaît et qui est de plus en plus prégnant et donc on adresse aujourd'hui au travers de l'organisation. Ça c'est un peu à part.

Ensuite on a la partie Système de management que l'on connaissait déjà. La nouveauté c'est qu'aujourd'hui on a une personne référente, dédiée en national qui va nous permettre de mieux structurer et de continuer à s'améliorer sur la structure du système de management des UVE. Pour notre part, c'est Pierre Warin qui est ingénieur système de management sur la partie UVE.

Ensuite, ce qui est aussi un peu plus nouveau, c'est les fonctions support SERI et je fais le lien avec ce que je vous disais tout à l'heure : on a identifié un certain nombre de tâches qu'on a pu centraliser et qu'on souhaite industrialiser, en tous cas la rendre la plus homogène possible. Sur nos outils, avoir des données fiables, mesurer l'ensemble des reporting que nous avons à produire en fonction des différents périmètres, que ces données soient fiables et puissent être partagées. Sur la partie outil, je vous l'ai dit tout à l'heure donc on a du Acciline pour les accidents, du évaloris pour la gestion d'évolution des documents uniques d'évaluation des risques professionnels, on a du Synergie pour la gestion des actions quotidiennes inhérentes à la sécurité. Là de la même façon, pour que ça puisse être administré et que ça puisse fonctionner, on a identifié deux personnes qui pourront s'occuper de ça pour être le plus proches de ce que l'on vit sur le terrain.

Une mission documentation qui existait déjà, c'était Berengère Gustin, c'est la personne en charge du doc on line, qui est en charge de le structurer pour le rendre opérant. Elle va endosser des missions

complémentaires puisque maintenant, le doc on line n'est plus dans la phase de création, mais plutôt dans la phase d'amélioration, donc elle va aussi prendre des rôles de communication pour pouvoir mieux partager le retour d'expérience, mieux partager les flashes accident, mieux partager les bonnes pratiques.

Donc on est en train de définir des routines de communication. Nous avons créé une adresse mail spécifique à la direction SERI, un peu comme il en existe à la Dir'com France et on a l'ambition de pouvoir adresser un certain nombre de communications pertinentes, directement sur le terrain, pour pouvoir mieux partager l'information et mieux animer la sécurité.

Béatrice Genet va coordonner ce service-là. Le but avec ce volet de ce service, c'est de sortir un certain nombre de tâches des IPR pour pouvoir favoriser la présence terrain, l'expertise auprès des opérationnels et sur le terrain.

Voilà pour moi, je suis à l'écoute de vos questions. J'ai beaucoup parlé.

LOÏC GODIN : Des questions, on a plutôt des constats. Vous avez présenté la nouvelle structure. Aujourd'hui sur les sites on s'aperçoit que ce sont les responsables d'exploitation, les responsables maintenance, les responsables d'usines et voire finalement les directeurs qui ont pris le travail des anciens EQS qui étaient sur site. On voit une belle structure, mais la présence on la voit peu sur nos sites.

PIERRICK LAPERCHE : Je ne suis pas sûr d'avoir bien suivi. Quand vous parlez du travail vous pensez à quoi ?

LOÏC GODIN : Globalement avant on avait des personnes dédiées sur les sites, les UVE, très clairement sur certains UVE, on avait des préventeurs à la semaine, dédiés au site. Aujourd'hui ils ne sont que de passage parce qu'ils sont partagés, dispatchés. On n'a plus ce rapport de proximité, et après le travail continue et on a plus l'impression que le report du travail est réalisé sur les sites.

PIERRICK LAPERCHE : J'entends ce que vous dites, ce qu'il faut aussi se dire c'est qu'il y a beaucoup d'enjeux qui sont apparus. Si on prend, je ne sais pas jusqu'où on se compare parce que c'est vrai que le partage des équipes a été plutôt décidé dans le cadre d'une organisation précédente, je vais prendre comme repère temporel quelque chose qui va être antérieur à 2018, puisque c'est en 2018 que ce partage avait été décidé. Si on prend ce repère-là avant 2018, les enjeux sur les UVE sont totalement différents des enjeux actuels. Aujourd'hui on est vers des sites qui sont quadruples certifiés quasiment tout le temps. Ils font appel à énormément de compétences et d'expertises. Je le disais tout à l'heure, on a aussi un volet risques industriels qui s'est très développé avec des enjeux qui sont forcément très importants pour la santé sécurité évidemment de ceux qui interviennent, de nos collaborateurs, pour la santé sécurité des populations avoisinantes et également je le redis pour la pérennité de nos installations et surtout des installations de nos clients. Il est très clair, et c'est quelque chose que l'on admet, il est impossible aujourd'hui que l'ensemble de nos IPR disposent de toute cette expertise sur l'ensemble de nos sites. Donc on a sorti un certain nombre de tâches qui aujourd'hui n'incombe pas à l'IPR. Qui incombait à l'IPR hier, mais qui ne pouvait pas être réalisé de façon aussi poussée que l'attendu d'aujourd'hui et donc on a sorti un certain nombre de tâches d'expertise sur lesquelles l'IPR peut se reposer voir un expert se substituer à l'IPR.

C'est le premier point. Le deuxième point c'est qu'il y a un certain nombre de missions que les IPR réalisaient et qui, ce n'est pas que ça n'a pas de valeur ajoutée, mais elles sont chronophages et chacun les reproduisait à gauche et à droite en fonction de ses périmètres. De la même façon, ces tâches-là ont été sorties, pour pouvoir les industrialiser et pour pouvoir avoir de la production de donnée fiable, de l'administration d'outils qui soit fiable aussi, et donc faciliter l'utilisation sur le terrain. C'est encore un autre point. Ce qui veut dire qu'aujourd'hui effectivement, vous n'avez peut-être pas 5 jours sur 5 vous ne voyez peut-être pas l'IPR ou le préventeur sur l'UVE. Mais en revanche, vous avez un expert risques

industriels le jour où effectivement sur le site on a des systèmes d'extinction gaz à installer, où on a la protection d'un groupe turbo alternateur, pour faire la réception avec un fournisseur, c'est plutôt un ingénieur risques industriels expert qui va se déplacer. Je donnais l'exemple tout à l'heure, on a une nouvelle réglementation qui arrive, je pense que les IPR, les EQS auraient tous été incapables, et c'est bien normal je le redis, de mener les dossiers d'évolution réglementaire liées aux meilleures techniques disponibles sur les UVE. Donc ça ça a été digéré par les experts environnement. On a aujourd'hui la loi AGEC qui amène un certain nombre de dispositions, des évolutions sur track déchets, sur le registre déchets, il aurait également été impossible aux IPR de pouvoir mener ça et c'est aujourd'hui le service environnement et les experts environnement qui le mènent. Des exemples, je peux vous en citer beaucoup. Mais pour vous dire qu'aujourd'hui on s'est organisé différemment pour pouvoir mieux répondre à ce qui est attendu de nous sur la dimension santé/sécurité/environnement/risques industriels et système de management, qui se sont fortement développés ces dernières années et il était impossible qu'on puisse avoir une compétence identique partout. On devait pouvoir raisonner de façon différente pour apporter un niveau d'expertise adéquate sachant que ce sont des pics. J'évoquais tout à l'heure l'évolution réglementaire sur les MTD, ça a été vrai, ça ne l'est plus aujourd'hui. Donc aujourd'hui on passe sur une autre réglementation. Peut-être que l'année prochaine il n'y en aura pas. On est sur quelque chose qui doit être un peu modulé sur l'expertise disponible.

RAPHAËL JAVAUX : Je viendrais en complément. Le peu qu'on les voit sur site, ils sont souvent dans un rôle administratif, souvent en réunion en distantielle, donc on a le sentiment qu'ils sont quand même moins dispo qu'avant et qu'ils mettent moins le bleu et les chaussures de sécurité et le casque pour faire des visites sur les sites en tant que préventeur ou même tenir le rôle que nous avons en tête qu'ils tenaient avant. Voilà c'était le petit point que je voulais faire.

Et je vais faire mon petit point d'humour, Corentin qui est sur notre site, c'est un intérim, vu qu'on est en renouvellement de contrat est ce que vous avez déjà mis un peu de côté en ne mettant pas un personnel SUEZ à temps complet avec un contrat ?

PIERRICK LAPERCHE : Pontarlier ?

RAPHAËL JAVAUX : Oui.

PIERRICK LAPERCHE : En fait ce n'est pas nécessairement lié au renouvellement de contrat. C'est plutôt lié au changement d'organisation à une meilleure répartition des ressources. D'ailleurs sur Grand-Est-Bourgogne-Franche-Comté, c'est une ressource complémentaire qui a été mise en place. C'est à dire qu'avant effectivement on n'avait pas cette ressource et dans le cadre de cette organisation, on a mieux réparti et donc on a mis une ressource de ce côté-là. Donc oui le but est bien de pérenniser, on a ciblé de pérenniser le poste de Corentin.

RAPHAËL JAVAUX : C'est très bien, créons de l'emploi, embauchons.

PIERRICK LAPERCHE : Il y avait une autre question, je vois une main levée ?

MIKAËL HENNETON : Oui j'entends bien cette évolution des attentes un peu sociétale d'une conscience écologique, qui fait qu'il y a aussi des évolutions législatives nécessitant de nouvelles compétences. J'entends la centralisation, la normalisation et ce service qui continue sa transformation sur la ligne précédente, mais je crois que toutes les interpellations qui sont faites ici, c'était justement sur ces anciennes missions de proximité des ex-QSE. Le ou la SERI, je ne sais pas encore, se transforme, très bien il n'y a pas de souci là-dessus. De toutes façons les critiques sont surtout à faire par l'entreprise intéressée et son propre CSE. Par contre la question est plus pour notre propre direction, cette proximité

et toutes ces tâches quotidiennes qui sont toujours là malgré la transformation du service, par qui et comment sont-elles assurées ? Comment nous au sein de RVE, on se réapproprie ces missions nécessaires ?

PIERRICK LAPERCHE : Je vous ai entendu. Je ne sais pas si c'est le lieu, mais il faut regarder les tâches dont on parle, techniquement. Je ne sais pas vous répondre comme ça en tout cas.

MIKAËL HENNETON : La question n'était pas pour vous, elle était plus pour madame Zisère et monsieur Lambert. Je me doute bien que vous n'allez pas me répondre.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Henneton vous pouvez répéter la question si ça ne vous embête pas, puisque c'est plutôt une question Direction, je veux être sûre d'avoir bien compris.

MIKAËL HENNETON : Je la refais beaucoup plus simple et avec moins de mots compliqués. La filière SMPR se transforme, très bien, je n'ai pas de commentaires à faire dessus, ce n'est pas mon champ de compétences. Par contre depuis cette transformation des QSE vers les SMPR, les tâches quotidiennes dans les UVE sont toujours là, vous avez toujours les veilles sécuritaires à maintenir, des tours sur site, cette proximité auprès des opérateurs à assurer. Aujourd'hui ce n'est plus ce service qui le prend en charge, on l'entend très bien. Que fait RVE, à qui le dédit-on, comment s'organisent-on ? Parce que les missions sont toujours là.

BELLA ZISÈRE : Oui, après il n'y a pas de changement dans nos modes opératoires. On a renforcé les outils. On a renforcé certainement les reporting. On a les instances représentatives du personnel qui sont aussi sur le terrain. Nous avons autant les représentants du service SERI qui sont organisés différemment et dont la raison d'être n'a pas changé, les équipes RH qui sont sur place aussi, les opérationnels. Je ne vois pas, je ne suis pas sûre d'avoir saisi complètement l'alerte sur le besoin de changement.

MIKAËL HENNETON : Ce n'est pas une alerte, je vous demande « qu'est-ce qu'on fait ? ». Et vous y répondez. Il y a des choses qui me dérangent, par exemple quand vous me parlez d'instances représentatives, la CSSCT n'a pas vocation à remplacer les anciens QSE. On n'est pas en cogestion sur la sécurité ou alors vous m'apprenez quelque chose et il va falloir me donner un peu plus de moyen pour assurer cette mission-là.

BELLA ZISÈRE : Non, non, non, la commission CSSCT a son rôle qui n'est pas identique effectivement et qui reste inchangé aussi. Pour l'instant on n'a pas relevé de dysfonctionnement majeur dans le process.

YVES LAMBERT : Monsieur Henneton la question que je vous posais, mais vous n'avez pas dû m'entendre, de quoi parle-t-on ? Je ne comprends pas.

BELLA ZISÈRE : Moi non plus, je n'ai pas très bien compris.

YVES LAMBERT : Les IPR sont présents. Ils font leurs missions. Comme ça vient d'être dit, ils ne sont pas forcément à temps complet, mais à temps complet, ce n'est pas forcément une nécessité. Tous les sites, il n'y a pas eu des temps complets non plus. Donc ça n'est pas nouveau sur ces sites-là. Et je ne sais pas quelle mission ne sont pas faites sur les sites, parce qu'on parle un peu dans le vague concrètement qui sont à faire par les sites. Ou qui n'auraient pas dû être faites par les sites avant et qui sont faites aujourd'hui par les sites. Sincèrement, je ne vois pas.

MIKAËL HENNETON : On est clairement sur des outils vivants, complexes, avec énormément de technologies, vous avez énormément de dérives, de situations à risques, qu'on a intégrées à l'accord d'intéressement comme sur toutes les situations de presque accident, où avant le salarié pouvait aller toquer à la porte du QSE, faire remonter en direct ses problématiques. La sensation qu'on a aujourd'hui c'est qu'on est sur beaucoup d'administratif, beaucoup de déclaratif et à partir du moment où la dynamique du site est légèrement érodée, voire brisée, on a des risques sécuritaires importants, pas de règles ou législatif, mais de sécurité pure de la personne.

BELLA ZISÈRE : Mais ça c'est dans le process déjà.

YVES LAMBERT : Ok monsieur Henneton. Donc la réponse, je vais dire avec mes mots ce que Pierrick vous a dit. Il y avait à disposition quelqu'un, donc qui avait une casquette rouge et qu'on venait voir à chaque fois qu'il y avait un problème. Était-ce bien tout à fait normal ? Dit autrement, n'est-ce pas la voix hiérarchique, le responsable d'exploitation, le responsable d'usines, le responsable de maintenance, enfin le management de manière générale, qui doit mettre en place les solutions, et se faire accompagner de l'IPR et de toutes les fonctions expertises tierces ? C'est comme ça que ça fonctionne aujourd'hui et j'aurais tendance à dire que c'est comme ça que ça aurait dû fonctionner avant. Pour moi on va dans le bon sens, si ce que vous me dites n'est effectivement plus le cas, puisqu'effectivement il n'y a pas la présence permanente, mais ça doit remonter et ça doit être traité par le management et c'est du support, ça n'est pas faire à la place du management, qui pouvait avoir tendance à se reposer trop sur l'IPR local et lui déléguer des missions sans pour autant se les approprier et les porter en son nom, au nom du management. Et donc pour moi, c'est une bonne situation cette évolution.

MIKAËL HENNETON : Qu'on s'entende bien, je ne porte pas de jugement qualitatif. Je vous sens vous énerver et, comme je disais, pour moi c'est une bonne chose que l'entreprise se réapproprie aussi la proximité sécuritaire des outils et des salariés. Je n'ai absolument pas porter de jugement de valeur dessus et le fait que vous me répondiez que ça revient à l'encadrement local me convient aussi. C'est la réponse que j'attendais.

YVES LAMBERT : Je ne m'énerve pas monsieur Henneton, il n'y a pas de souci. Juste c'était pour préciser les choses. Je pense qu'il est important, et dans la sécurité on se le dit suffisamment, ça n'est pas que le management, je vais finir par ça, c'est aussi tous les salariés qui doivent être en charge de la sécurité, de la leur et de celle des autres. Donc de ce côté, on a des choses très bien dans RV Énergie, les remontées de situations dangereuses, les choses comme ça, on est franchement par rapport à tout le reste du métier, des autres métiers, largement en avance dans cette démarche-là. Évidemment il faut aller plus loin pour mieux analyser tous les écarts et surtout mettre en place les solutions qui feront que ça ne reviendra pas ou moins fréquemment. Et c'est vraiment l'engagement collectif qui fait le sujet. Ça n'est pas une personne qui va solutionner, parce que le jour où la personne s'en va, on est comme des imbéciles parce que on n'a plus la personne qui sait. Là collectivement, si la culture se développe et s'imprègne au niveau de tous les salariés, on est dans un système de management qui est bien plus performant que l'individu qu'on peut avoir dans son bureau et aller voir quand il y a un problème.

PIERRICK LAPERCHE : Pour illustrer aussi le propos, effectivement on est en appui. C'est à dire qu'il y a des tâches d'animation de la sécurité qui reviennent plus directement au management opérationnel. Mais pour autant on n'en est pas dégagés. Ça veut dire qu'on met à disposition des supports de QHP, de la matière qui est tout à fait intéressante et pertinente pour les UVE, et ça c'est bien plutôt de notre côté. Donc nous on est bien sûr mobilisés pour aussi mettre en musique le système de management de notre activité pour pouvoir déployer la dynamique sécurité. Je donne un autre exemple sur les

commandes EPI, puisque j'ai ça qui me vient en tête, que j'ai pu entendre parfois, c'est tout à fait pertinent que ce soit le responsable d'exploitation qui soit en charge de commander les EPI. Par contre quels EPI il doit commander face à quel risque, là c'est plutôt du rôle de l'IPR. On a travaillé à la fois sur nos analyses de risques, ça c'est vraiment du rôle de l'IPR, on a travaillé sur la référence des équipements de protection individuelle et on a référencé des fournisseurs, on a bâti des catalogues spécifiques d'équipements de protection individuelle. Donc on a rendu ça tout à fait facile pour que le management face à un besoin de ses équipes, puisse dire : ok c'est ça dont tu as besoin, tu es à tel post, donc tu es exposé à tel risque, donc je te commande tels EPI qui sont validés par l'autorité sécurité. C'est plutôt ce fonctionnement-là qu'on prône en fait.

MIKAËL HENNETON : Pour répondre avant de laisser la parole à Mathieu, attention aussi à trop de centralisation et les dérives qu'il peut y en avoir, et on le voit notamment sur les quarts d'heure sécurité, entre la nécessité de faire et la pertinence du sujet. On le voit beaucoup sur les QHP, la plupart des sujets abordés sont la plupart du temps décorés de notre activité. On voit beaucoup, et parce que dans R&V c'est une véritable problématique, des focus importants sur les ZAR, sur les règles de circulation. Pour RVE, ça n'est pas notre cœur de métier et on le voit en termes d'accidentologie, on est beaucoup sur les risques d'écrasement des extrémités en termes de manutention, et ça par contre on a très peu de supports à destination de RVE. Donc une centralisation, une optimisation certes, mais il ne faut pas oublier la spécificité.

PIERRICK LAPERCHÉ : Ça monsieur Henneton, c'est typiquement un sujet qu'il serait très intéressant de discuter en CSSCT et sur lequel je pense qu'il faut que l'on fasse aussi des propositions, qu'on puisse regarder par rapport à notre retour d'expérience. C'est un bon sujet que je note, sur lequel il serait intéressant de revenir en CSSCT.

MATHIEUR ANDREOLETTI : Moi j'ai listé les tâches qui reviennent aux sites et que faisaient les IPR parce qu'avant ils étaient à 100% dédiés sur le site. Avec la nouvelle réorganisation, sur mon site, elle a perdu une journée. Donc ça retombe sur les encadrants et les managers de proximité : suivi des VGP, suivi des normes, les saisies sur synergie, la mise à jour du document unique, les plans de prévention, les sensibilisations et les quarts d'heure de prévention, des sujets qui ne sont pas traités et qui sont toujours dans les tuyaux, c'est le permis de travail. Ça c'est les sujets. Ensuite, une petite remarque, pour monsieur Laperche parce que je suis assez sensible à ça. Je suis très étonné de voir des dames du service SNPR qui n'ont pas encore les parkas féminisées alors que c'est un peu le service qui l'a mis en place et elles ne l'ont pas.

PIERRICK LAPERCHÉ : On parle de quel site ?

MATHIEUR ANDREOLETTI : Je n'ai jamais rencontré la moindre personne qui avait des parkas féminisées. C'est tous les sites.

PIERRICK LAPERCHÉ : Je n'ai pas compris le site excusez-moi ?

MATHIEUR ANDREOLETTI : Moi je suis sur Econotre à Toulouse.

PIERRICK LAPERCHÉ : Econotre ok. J'y vais ce mois-ci, ça sera peut-être l'occasion de se croiser. Je note le point. Je n'ai jamais refusé aucune commande d'EPI. Nos catalogues le permettent en plus, je poserai la question pour savoir s'il y a eu un problème quelconque. Je ne sais pas vous répondre.

MATHIEUR ANDREOLETTI : Concernant tous les points particuliers, parce que c'est ce que demandait monsieur Lambert tout à l'heure, à quel niveau...

YVES LAMBERT : Monsieur Andreoletti, je n'ai pas retenu toute la liste de ce que vous avez dit, mais je pense que l'IPR contribue en partie à ce que vous avez dit, je ne vais pas faire l'exhaustivité et je n'ai pas pu noter tout ce que vous avez dit. Mais par contre, quand vous me dites qu'aujourd'hui c'est le management qui doit faire les quarts d'heure de prévention sécurité alors que c'était, je comprends, délégué à l'IPR, excusez-moi de redire ce que j'ai dit tout à l'heure, je ne trouve pas ça normal et pour moi c'est le management du site qui avec ses mots et ses objectifs doit faire la prévention de la sécurité. Le service SERI apporte le support, prépare les QHP et éventuellement forme les managers, mais c'est l'implication et c'est vraiment le développement de la culture partagée et non pas encore une fois une seule personne qui est capable d'expliquer. C'est pour moi un peu hors sol, même si la personne est physiquement sur site, que ce soit un IPR, qui n'a aucune responsabilité sur les salariés concernés, qui porte le message. Quand vous parlez du document unique, si c'est l'IPR qui fait le document unique dans son bureau, ok ça décharge le management, mais la question c'est qui est compétent pour faire le document unique ? Il est accompagné par l'IPR, mais c'est le responsable d'usine qui porte la révision du Document Unique, ça ne peut pas être délégué. J'ai été patron de site, jamais ça ne me serait venu à l'idée de dire : tu fais et tu viens me voir avec ta copie après. Non. Je suis devant, je suis le manager du site et je me fais aider et c'est l'IPR qui planifie les réunions, organise les réunions, anime les réunions, mais c'est forcément l'implication du management. Si vous prônez ça, on ne sera pas d'accord. Pour moi c'est l'évidence que c'est un support et c'est porté par le management. Et si ça n'était pas comme ça avant et que ça l'est devenu, tant mieux.

MATHIEUR ANDREOLETTI : Je ne suis même pas sûr que le directeur ait l'accès pour faire les modifications du DU.

YVES LAMBERT : Et bien ils sont accompagnés par l'IPR qui va le faire lors de la réunion. Justement ils n'ont pas besoin de l'accès.

PIERRICK LAPERCHE : Exactement. En fait il faut vraiment considérer que ça n'est pas tout d'un côté ou tout de l'autre. Le garant de l'outil, celui qui va avoir accès dans l'outil, celui qui va être le plus à même de pouvoir effectuer la cotation, en fonction de ce qu'il a pu voir, en fonction du retour d'expérience, mais aussi en fonction des discussions qu'il peut avoir avec le management et avec les élus. Effectivement ça n'est pas un travail que l'on peut faire tout seul de notre côté. On est évidemment garant de la méthode, par contre celui qui porte la responsabilité légale, c'est bien le manager opérationnel, donc c'est aussi à lui de s'assurer que le document unique soit disponible, soit révisé et à jour. Par contre il peut s'appuyer sur l'IPR pour la partie méthode. De la même façon tout à l'heure on parlait des plans de prévention. Qui peut autoriser une intervention sur son installation ? Qui est le plus à même d'autoriser une intervention sur son installation ? C'est quand même l'opérationnel. En revanche que l'opérationnel dans la préparation d'une intervention se dise : j'ai des opérations de levage, j'ai des opérations de soudage, j'ai 4 entreprises qui travaillent en même temps, on a besoin de se poser pour faire une analyse de risques, qui va-t-il solliciter ? Il va solliciter l'IPR. Et l'IPR va pouvoir apporter son expertise en matière de gestion des risques et va pouvoir lister un certain nombre de points qui sera demandé aux différentes entreprises, on va faire une analyse de risques de la co-activité. Par contre celui qui s'engagera à la fin lorsque ça sera mis en œuvre, c'est bien le manager opérationnel. Donc ce n'est pas tout d'un côté ou tout de l'autre, on est vraiment sur un travail en partenariat. Et c'est vrai que si ça n'était pas comme ça avant, c'est plutôt cette voie là que l'on va prendre parce que c'est celle qui est la plus vertueuse en matière de culture sécurité et surtout en matière de prévention des accidents.

YVES LAMBERT : Y a-t-il d'autres questions ?

THIERRY LEPARQUIER : Je vais refaire un peu d'humour. Moi je suis sur le site de Sirac à Colombelles et donc on fait partie de Normandie-Haut-De-France et nous voilà rattachés à la Bretagne.

YVES LAMBERT : Vous voulez faire la guerre entre les normands et les bretons ?

THIERRY LEPARQUIER : Non c'était juste pour rire, d'ailleurs nos amis bretons participent à l'entretien du Mont Saint-Michel.

SAMY FÉLICIEN : Je voulais revenir sur la gestion des EPI que vous évoquiez tout à l'heure. Ça n'est pas aussi idyllique malheureusement sur le terrain que c'est présenté.

PIERRICK LAPERCHE : Vous parlez de quel site, excusez-moi j'en profite en même temps pour vous connaître.

SAMY FÉLICIEN : Je ne parle pas d'un site en particulier. Je parle d'une gestion globale. Souvent on est confronté au cas où les EPI qui sont dans le catalogue ne correspondent pas vraiment au besoin des salariés sur le terrain. Ce catalogue a été construit sur un panel de métiers RV qui est extrêmement large, ça va du ripper jusqu'au conducteur dans l'incinération. Ces EPI ne sont pas forcément optimisés aux différentes activités spécifique. Pour des chaussures il devrait y avoir différents types de chaussures selon l'activité des salariés. Il y a pas mal d'EPI qui pourraient être améliorées et qui ne correspondent pas forcément à ce que souhaiteraient les salariés notamment en termes de confort. Pour les gants au niveau de l'agilité des mains, les chaussures pour la marche etc. Souvent la réponse qui est faite à ces souhaits est : « on voudrait autre chose, oui, mais ce n'est pas au catalogue ». Il semble difficile de faire évoluer le catalogue EPI. J'ai même vu le cas où finalement l'achat d'un EPI spécifique est accordé mais n'est pas ajouté au catalogue pour autant. Et là on peut quand même s'interroger sur la gestion de ces EPI. Pourquoi des EPI qui sont utiles, qu'on a jugé conformes, finalement ne rentrent pas dans le catalogue pour être à disposition de l'ensemble des salariés concernés ?

J'ai le sentiment que ce sont des raisons économiques qui limite l'entrée de ces EPI au catalogue afin d'en limiter leur distribution

PIERRICK LAPERCHE : Monsieur Félicien, je suis embêté car vous me faites une remarque et une question globale, donc je vais être obligé de vous faire une réponse globale également. Nos catalogues indiquent bien pour certains métiers qui peut commander certains EPI. Notamment vous évoquez les chaussures de sécurité, il y a des chaussures de sécurité qui sont spécifiques à certains métiers et ils avaient été construits comme ça. Ensuite vous parlez des gants. Moi je suis ravi qu'on ne puisse pas commander l'ensemble des gants, monsieur Félicien, parce que les gants comme vous le savez comportent chacun des indices de protection en fonction de la coupure, en fonction de résistance à l'abrasion etc. Et donc tous ces indices, quand on sélectionne les gants et qu'on les référence, sont en adéquation avec les risques de nos métiers. Si demain, parce qu'on se dit : bin non le gant n'est pas confortable et je préfère le gant qui est à côté, mais dont l'indice de protection est nettement inférieur, effectivement je ne pourrais pas être d'accord avec ça, monsieur Félicien, parce que je préfère quelqu'un qui porte un gant qui ne soit pas confortable, mais qui le protège des coupures et qui lui protège ses mains et ses doigts.

SAMY FÉLICIEN : Je suis tout à fait d'accord avec vous sauf que j'évoquais la qualité et le confort avec une qualité égale voire supérieure.

PIERRICK LAPERCHE : C'est ce qu'il faut regarder monsieur Félicien. Aujourd'hui on est maillé, on a des partenaires qui sont reconnus et qui sont capables d'aller chercher un certain nombre d'EPI. Si on a des EPI avec des niveaux de protection identiques bien sûr qu'il faut se poser la question, et c'est pour ça que je vous demandais quel site, parce qu'à ce moment-là, ces points-là peuvent être regardés notamment par les IPR sur cette dimension d'expertise qu'un opérationnel ne possédera pas, et c'est tout à fait normal puisqu'il ne saura pas répondre sur l'ensemble des indices que j'évoquais tout à l'heure, voire même les normes associées à ces différents tests d'EPI. Mais méfions-nous, car c'est quelque chose de très pointu les gants et je ne voudrais pas qu'on reparte en ayant tous en tête que c'est un sujet simple et qu'on peut prendre le premier gant venu en fonction des risques auxquels nous sommes exposés. Ça c'est un message important qu'il faut qu'on relaie collectivement et vous et nous, il faut vraiment qu'on le porte ensemble, on a besoin d'avoir des niveaux de protection qui soient en adéquation avec les risques qu'on rencontre.

SAMY FÉLICIEN : Je parlais à niveau de sécurité égal, voire supérieur.

PIERRICK LAPERCHE : Regardons le point. Je n'ai pas de sujet à regarder les points. Les catalogues EPI sont revus deux fois par an et effectivement, on y fait entrer de nouvelles références, on peut également en faire sortir si on a des difficultés. On n'a pas de problématiques spécifiques de ce côté-là et si vous en avez bien sûr, il faut pouvoir échanger localement avec l'IPR qui prendra le point.

SAMY FÉLICIEN : D'accord, vu qu'on est en national, je vous propose de remonter quelques exemples à travers la commission sécurité.

PIERRICK LAPERCHE : Parfaitement.

SAMY FÉLICIEN : Merci.

DENIS ROBINET : Je suis un peu surpris de ce que vous nous dites. Vous nous parlez des gants très bien. Je fais partie de la commission santé/sécurité. Nous avons fait une visite sécurité sur le site de SIRAC, entre autres pour la partie traitement de DASRI, on a pu constater que les gants malgré ce que vous nous dites, n'étaient pas des gants appropriés. Il y en avait une pleine armoire mise à disposition de ce personnel, ces gants étaient des gants dédiés à l'utilisation mécanique et non anti-coupure, anti-piqûre. Comment vous pouvez le justifier, je parle bien du site de SIRAC. Cela a été mis en évidence lors de notre enquête et inscrit dans notre rapport sécurité malgré tout. Je ne saurais pas dire aujourd'hui, n'y étant pas retourné depuis, si le changement a été fait ou non. Mais quand on constate ce genre de dérive, on ne peut qu'être inquiets, j'espère qu'à l'avenir on va vraiment se soucier de la mise à disposition des bons EPI pour chaque travail à réaliser.

YVES LAMBERT : Monsieur Robinet, on attendra avec impatience votre rapport, mais ce que vous dites ne me paraît pas être une anomalie et sauf mes souvenirs, je ne connais pas toutes les lignes DASRI par cœur, mais il y a beaucoup de manipulation plutôt à tendance mécanique et plutôt de risques de types mécaniques sur la chaîne DASRI, de SIRAC et d'ailleurs plus que de piqûres, puisqu'on n'est pas censé manipuler et toucher les DASRI. De façon basique et je pense que ce sont les bons gants, par contre s'il y a besoin d'une intervention là, j'ai peut-être un gant spécifique, si je dois pour x raisons intervenir dans la trémie, vous allez me faire toutes les choses que vous connaissez mieux que moi, mais de façon basique et dans le travail en mode normal je pense que les gants mécaniques ont plus d'intérêt que les gants anti-coupure où je ne suis pas censé intervenir sur le déchet DASRI. Mais je laisserai les spécialistes me contredire si je ne suis pas tout à fait juste.

DENIS ROBINET : J'entends ce que vous dites, monsieur Lambert, pas de souci avec l'utilisation des bons gants, vous parlez d'utilisation mécanique, effectivement on pousse des chariots en chaîne DASRI, sauf que sur ce site en particulier, il y a de la manipulation de cartons et sacs de déchets DASRI pour qu'ils soient équilibrer dans les containers. Vous avez pendant les périodes d'arrêt technique entre autres des déchets mis au sol, des sacs qu'il faut reprendre. Je vous dis de nouveau, les seuls gants qui étaient mis à disposition pour le personnel travaillant en DASRI étaient des gants mécaniques donc ceux-ci n'étaient pas en adéquation avec l'utilisation demandée. Ça a été mis en évidence dans notre rapport.

YVES LAMBERT : D'accord mais ça n'est pas tout à fait ce que vous avez dit. Vous avez dit que les gants n'étaient pas adaptés. Je pense qu'ils sont adaptés 90% du temps et peut-être qu'effectivement il manque les gants lors des interventions spécifiques.

DENIS ROBINET : Ils ne sont pas adaptés puisque c'était les seuls gants « utilisation mécanique » qui leurs ont été mis à disposition. Nous avons auditionné les opérateurs sur le site qui nous ont confirmé que c'était bien les seuls gants qu'ils avaient en permanence à disposition. Donc on peut être qu'interrogatifs.

YVES LAMBERT : Ok donc effectivement, on doit avoir ces gants en plus on va dire.

PIERRICK LAPERCHE : Oui c'est les gants adaptés à l'opération qu'on mène, quand on est en mode dégradé, les EPI sont différents effectivement.

BELLA ZISÈRE : Ce qui est logique, en tout cas, Pierrick merci beaucoup pour ce topo détaillé et pour cette présentation. On aura certainement des occasions de se retrouver dans le cadre de cette instance et de manière plus systématique au niveau de la commission C2SCT.

PIERRICK LAPERCHE : Tout à fait. Merci à vous. Au plaisir de se rencontrer.

#### **4. Désignation du cabinet d'expertise aux trois consultations annuelles obligatoires**

BELLA ZISÈRE : C'est le point des membres au niveau de la désignation du cabinet expertise pour les trois consultations annuelles obligatoires. Sans surprise je vous laisse faire la désignation comme tous les ans.

MIKAËL HENNETON : *Le CSE nomme à l'unanimité de ses membres, le cabinet OCEA-Expertise dans le cadre de la consultation obligatoire annuelle.*

#### **5. Information et consultation sur l'ordre de priorité pour les départs en congés**

BELLA ZISÈRE : De manière annuelle, c'est ce temps dans l'année, on vous fait deux information/consultation. Dans l'ordre on commence par l'information consultation sur l'ordre de priorité pour les départs en congés. Je laisse Céline vous présenter la note si besoin, mais c'est sans surprise à l'identique de ce que l'on fait tous les ans. Vous connaissez l'exercice par cœur maintenant, on n'a apporté strictement aucune modification, je vous le dis d'ores et déjà, par rapport à ce qui a été pratiqué les années précédentes. On souhaite avoir votre avis sur cette note d'information, sur notre décision quant à l'ordre de priorité pour les départs en congés. On vous sollicite dans ce cadre-là comme tous les ans.

CÉLINE MERLE : Donc vous avez eu la note que l'on souhaite communiquer dès demain. Sur l'ordre des départs, on se cale au légal, c'est à dire que l'ordre des départs est défini en fonction des critères qui sont dans la note. D'abord la situation de famille des collaborateurs, la situation particulière des salariés qui ont plusieurs employeurs et l'ancienneté des salariés, en notant comme les années précédentes que on privilégie d'abord un consensus entre le manager et le salarié. Et donc on applique les critères uniquement si on a des salariés qui demandent des dates qui posent problème et que l'on est obligé de choisir, donc on va appliquer les critères d'ordre ou sinon c'est entre le salarié et le manager. C'est classique. Donc on vous demande votre avis sur cette note d'ordre de priorité des départs en congés.

MIKAËL HENNETON : Sur l'année précédente, l'avis favorable avait été rendu sous réserve de présentation au CSE des litiges qui auraient pu naitre et qui auraient obligé à l'application de ce cadre légal. Aucun cas n'a été remonté. Est-ce que cela signifie bien qu'il n'y en a pas eu ?

BELLA ZISÈRE : Il n'y a aucun cas qui aurait été porté à ma connaissance en tout cas. Je confirme qu'à mon niveau aucun ne m'a été remonté.

MIKAËL HENNETON : Est-ce que localement ils savaient qu'ils avaient à remonter les cas ? Parce que si je ne sais pas que j'ai un cas à vous remonter, vous ne risquez pas d'avoir des cas remontés.

BELLA ZISÈRE : En tout cas les RH le savaient et généralement ils remontent. Madame Anne Richer qui fait l'intermédiaire sur le métier m'aurait certainement remonté s'il y en avait les cas de désaccord pour lesquels il fallait trancher et s'adapter, donc je suis raisonnablement confiante.

MIKAËL HENNETON : Donc à date et selon les informations dont vous disposez, vous me confirmez bien que pour aucune prise de congés payés le cadre légal d'ordre de priorité a été appliqué ?

BELLA ZISÈRE : En tout cas je n'en ai pas la connaissance.

MIKAËL HENNETON : Je ne tente pas de vous piéger.

BELLA ZISÈRE : Non, je comprends, mais j'ai peur de vous dire quelque chose qui ne soit pas une retranscription tout à fait exacte de la vie de plus de 1000 collaborateurs de RV Énergie, mais tout ce que je peux vous confirmer, c'est que de manière presque systématique, tous les cas polémiques ou de conflit potentiels me sont remontés et là ça n'a pas été le cas. Je n'ai pas fait d'appel spécifique je le reconnais, mais spontanément ce type de désaccord me remonterait naturellement. Donc comme il n'y en a pas eu, une fois de plus je ne peux qu'être confiante en accord avec les informations dont je dispose.

MIKAËL HENNETON : Est-ce qu'il y a d'autres interventions avant de rendre avis ?

LOÏC GODIN : Je suis étonné parce que vous nous remontez finalement qu'il n'y a pas de problème pour la prise de congés. Je me pose la question de savoir pourquoi vous nous posez la question sur cet ordre de priorité puisque visiblement il n'y a pas de souci, pas de problème et tout se passe bien ?

BELLA ZISÈRE : On ne sait jamais, monsieur Godin, c'est toujours mieux en précisant les règles et justement je pense qu'avoir des règles précises, ça rassure les managers, qui ont envie de résoudre toutes les situations en local en bonne entente, mais c'est quand même mieux de savoir que si jamais ça devait se produire, il y avait des critères objectifs qui s'imposent et que ce n'est pas à eux à leur niveau d'improviser. Moi en tant que manager de proximité je vous promets ça m'aurait rassurée.

CÉLINE MERLE : C'est aussi une obligation légale, monsieur Godin, de le prévoir en début d'année, pour le cas où il y aurait un arbitrage à faire, qu'on ait des critères qui soient objectifs et qu'on ne puisse pas reprocher à l'entreprise de faire un choix, excusez-moi de l'expression, à la tête du client. Donc c'est pour ça qu'on a une consultation en début d'année, ce qui permet de fixer de façon objective, si problème il devait y avoir sur des dates, si on a trop de personnes qui demandent en même temps des congés. C'est pour cette raison que l'on fait cette consultation.

LOÏC GODIN : Moi si vous voulez ce qui me gêne, c'est soit c'est en priorité soit de façon concertée quand on fait quelque chose de façon concertée c'est que l'on peut faire un arrangement. La base de la pose des congés payés, je pose mes congés payés, mon employeur les accepte ou les refuse et ensuite à lui d'organiser le travail. Alors mettre une priorité, oui effectivement, si on a plusieurs personnes qui veulent partir au même moment etc., mais à partir du moment où on ne part pas du principe même de base, les salariés posent leurs congés en temps et en heure de façon à organiser le site, la problématique est là. Ce n'est pas tant sur l'ordre de départ, à un moment c'est comment on organise, c'est plutôt ça.

BELLA ZISÈRE : Je vous rejoins là-dessus monsieur Godin. Le moins on se sert de cette note, le mieux on se porte. On est tout à fait d'accord là-dessus, si tout se gère en bonne entente et c'est vraiment à ma connaissance le cas sur les usines, c'est toujours plus simple et plus agréable à gérer pour tout le monde. Si tout le monde pose les congés dans les temps, et le manager a le temps de se poser, de discuter avec les salariés, de trouver des solutions, on ne demande que ça.

LOÏC GODIN : Trouver des solutions, en même temps la solution ça n'est pas « trouve ton remplaçant ». J'ai pu récemment faire le tour de sites où on demande aux personnes qui posent des congés de trouver le remplaçant en amont. On n'est pas là pour s'auto remplacer pour la gestion des congés, en même temps ce travail là revient au management. Moi quand je gère mon équipe, globalement je ne demande pas à mon équipe de s'arranger entre elle dans l'organisation du travail. Chacun son rôle.

BELLA ZISÈRE : J'entends, moi ça m'arrive, Céline est au courant, mais on est dans d'autres configurations. Je vous l'accorde.

DENIS ROBINET : Pour rejoindre monsieur Godin, c'est du vécu, c'est ce que nous vivons systématiquement tous les ans où effectivement le responsable d'exploitation demande aux équipes de quart de s'auto gérer et quelque part ça n'est pas normal, parce que les congés devraient être posés bien en amont. Il existe quand même des délais pour poser les congés et qui ne sont jamais respectés parce que les gens, bien souvent au dernier moment, il leur est demandé de s'arranger entre eux. C'est dans les prérogatives des manager, ceux-ci devant gérer les congés, ils ne le font pas et délègue cette fonction bien souvent aux responsables de chaque équipe de quart.

BELLA ZISÈRE : C'est bien pour ça monsieur Robinet, que la note on la sort dès le mois de février.

BELLA ZISÈRE : Le CSE a-t-il besoin d'une interruption de séance avant de rendre un avis, ou besoin d'autres éclaircissements, d'informations de la part de la Direction en amont ?

MIKAËL HENNETON : *Le CSE rend un avis favorable à l'unanimité de ses membres sur cette consultation du cadre législatif en vigueur, sous réserve de présentation à l'instance de tout cas de litige faisant l'objet d'utilisation de l'ordre de priorité de départ. A ce titre, nous vous demandons d'ores et déjà de mettre à l'ordre du jour du CSE ordinaire du mois de mai le point « présentation litiges salariés organisation congés payés ».*

BELLA ZISÈRE : C'est noté. Céline on fera le recensement auprès des RH et on vous le présentera sans nommer forcément les salariés, les sites etc. Mais on vous fera des statistiques macro en espérant que ça s'approche du zéro. Merci.

## 6. Information et consultation sur les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité

BELLA ZISÈRE : Dans la même lignée, le point 6, traditionnellement information consultation sur la journée solidarité. Je pense savoir la demande des membres, mais je vous laisse la formuler. Céline tu peux présenter de manière succincte la note en quelques mots, sachant que c'est une stricte reprise des notes des années précédentes également.

CÉLINE MERLE : Excusez-moi, je rediffuse une note sur laquelle je n'ai pas modifié les dates. Donc c'est la même note que l'année dernière concernant la journée de solidarité. Vous savez, c'est une contribution obligatoire qui a été mise en place et qui prend la forme d'une journée de travail qui n'est pas rémunérée et l'employeur s'acquitte d'une contribution de solidarité autonomie qui correspond à 0,3% de la masse salariale. Comme les autres années, le salarié pourra choisir pour la réalisation de cette journée de solidarité de prendre dans ses compteurs d'heures à hauteur de sept heures, on parle là des personnels à temps plein, soit la déduction d'une journée de congé conventionnel d'ancienneté, soit la déduction d'un jour de RTT pour ceux qui en ont, et s'il n'y a pas de déduction sur les compteurs de jours ou d'heures, planification d'une journée supplémentaire de travail en accord avec la direction du site. Je vous ai joint le formulaire en place qui doit être rempli avant le 30 septembre de chaque année et au-delà, si le salarié n'a pas fait son choix, c'est le manager qui pourra fixer unilatéralement les modalités de l'organisation de la journée de solidarité.

DENIS ROBINET : Nous concernant, nous allons réitérer notre demande de tous les ans, qui est la prise en charge de cette journée de solidarité par l'entreprise.

THIERRY LE PARQUIER : Je voulais dire que la journée de solidarité n'est pas une journée de 8h, mais nous travaillons en 8h et normalement c'est un décompte de 7 h, il me semble.

CÉLINE MERLE : C'est bien ce qui est indiqué dans la note, 7h doivent être effectuées par an qui ne sont pas rémunérées. Donc si vous travaillez 8h, on vous rémunérera une heure sur les huit heures.

THIERRY LE PARQUIER : C'est ça, parce que j'ai vu sur certains sites qu'en fait le décompte n'était pas forcément automatique, mais c'est après notre intervention pour passer de huit heures à sept heures.

CÉLINE MERLE : Oui, mais une journée de solidarité ne peut pas faire plus de 7 h, si vous allez au-delà, si vous faites une journée supplémentaire pour vous acquitter de la journée de solidarité, il n'y a que sept heures, si vous faites un quart pour le faire, effectivement il y a une heure qui doit vous être rémunérée, c'est une obligation.

DENIS ROBINET : Je n'ai pas entendu la réponse de la Direction sauf erreur de ma part.

BELLA ZISÈRE : Vous avez raison, j'écoute d'abord tous les points et je répondrai.

DENIS ROBINET : Merci.

MATHIEUR ANDREOLETTI : Cette note sème le trouble parce que chez nous la journée de solidarité est incluse dans l'accord temps de travail. Donc ça sème le trouble ce genre de note, parce qu'elle est déjà effectuée dans notre temps de travail.

BELLA ZISÈRE : Tout ce que je peux dire là-dessus, c'est que vivement qu'on ait un accord temps de travail national qui va clarifier et mettre les mêmes règles pour toute l'UES.

MIKAËL HENNETON : Nous rejoignons la demande de monsieur Robinet sur la prise en charge par l'entreprise de la journée solidarité et de façon bien plus appuyée que les années antérieures. On parle ici de journée solidarité, alors que les salariés pendant la période COVID se sont montrés à la fois solidaires de l'entreprise et de la nation du fait de leurs statuts. On n'a pas eu d'arrêt d'usines malgré les pics épidémiques, malgré les arrêts maladie, malgré tout ce que l'on a vécu. On a eu des salariés aussi mobilisés pendant toute cette période d'OPA pour défendre leur outil, leur entreprise. Prendre en charge cette journée, notamment en pleine négociation temps de travail, je crois qu'il n'y a pas mieux comme signe de solidarité de la part de l'entreprise envers les salariés. Très sincèrement exceptionnellement pour cette année spécifique, prenez-la en charge.

BELLA ZISÈRE : Je vais répondre à cette demande qui ressort tous les ans. J'entends que l'année a été compliquée. Elle l'a été pour diverses raisons. Je pense qu'au contraire, il est d'autant plus important de montrer sa solidarité individuelle telle qu'elle est pensée par la journée de solidarité à chacune et chacun d'entre nous, tous les collaborateurs, il s'agit d'une responsabilité sociétale qui n'incombe traditionnellement pas à l'employeur qui met déjà à disposition un bon nombre, et vous connaissez on en a parlé sur les journées de compensation, au titre des métiers spécifiques de RV Énergie ou des jours RTT ou autres, il ne s'agit pas de ce type de jours, il s'agit d'une journée de contribution de tous les collaborateurs de manière individuelle. Et c'est pour ça qu'il y a quand même malgré le débat tous les ans, tous les ans je redis la même chose, vous me dites que ça n'est pas vrai, mais à ma connaissance et d'après mes données, il y a quand même une large majorité d'employeurs qui ne prend pas en charge la journée de solidarité qui n'est pas pensée de cette façon.

MIKAËL HENNETON : La solidarité pour ce qu'elle en est faite actuellement, je crois qu'elle a été triplement payée par les salariés de Suez. Les salariés de Suez ont été solidaires en maintenant leur activité pendant que tout le monde était confiné. Les salariés étaient là à traiter les poubelles, les masques et autres cochonneries de tout le monde. Les salariés ont été solidaires en se tapant les balayages de trémies tous les jours à ramasser les merdes de tout le monde. Ils étaient présents dans les autres entreprises pour collecter les déchets, on les a applaudis. Quand l'entreprise peut se montrer reconnaissante à hauteur d'une prise en charge de 7h par salariés, on n'y va pas ? Très sincèrement ça n'est pas entendable dans une entreprise qui n'a pas été foutu, et je le dis encore une fois, de remettre en place la prime spécifique COVID une dernière année, ça n'est pas entendable je suis désolé, la solidarité à sens unique ça va un moment aussi.

BELLA ZISÈRE : Il y a eu d'autres leviers, vous parlez de primes, vous savez qu'il y a eu le versement de primes spécifiques pour les collaborateurs, on a d'autres levier comme l'intéressement ou la participation. La journée de solidarité c'est la décision de l'entreprise qui a toujours été comme ça, même si j'entends l'investissement des collaborateurs qui est certain et que je ne mets pas en question et que je salue et que je reconnais sincèrement, la journée de solidarité n'a pas, de manière philosophique, à être prise en charge par l'employeur, c'est la position qui me paraît entendable même si vous en n'êtes pas d'accord.

MIKAËL HENNETON : C'est pour cela que l'on parle d'exceptionnel. De toutes façons si vous ne le faites pas trois fois de suite, ça n'est pas un usage donc vous prenez quel risque ?

BELLA ZISÈRE : Ça n'est pas une question de risque, c'est une question de philosophie je pense.

MIKAËL HENNETON : D'autres interventions ?

SAMY FÉLICIEN : Philosophiquement on va dire qu'il y a qu'une partie du personnel qui a eu la prime spécifique qui s'est faite qu'une fois, donc ceux qui ne faisaient pas partie du lot de la prime, ils n'auront pas non plus la journée, ils n'auront rien du tout. Juste le droit de maintenir leurs activités pendant la crise maintenir.

BELLA ZISÈRE : Le CSE a-t-il besoin d'un moment de suspension avant de procéder à une délibération ?

DENIS ROBINET : Je pense qu'on pourrait prendre cinq à dix minutes oui.

BELLA ZISÈRE : On reprend à 11h40 ?

MIKAËL HENNETON : 11h45.

BELLA ZISÈRE : Très bien.

MIKAËL HENNETON : *Le CSE rend un avis défavorable à l'unanimité de ses membres du fait des valeurs jours différentes proposées en compensation de la journée solidarité et demande le respect des usages et des accords précédemment appliqués dans toutes les entités de l'UES. Nous déplorons à nouveau la non-considération de la demande de prise en charge par l'employeur au regard des événements précédemment cités.*

BELLA ZISÈRE : Nous prenons acte de cet avis. Merci.

## 7. Questions diverses

MIKAËL HENNETON : Première question d'ordre d'agenda : vous est-il possible de nous transmettre un petit tableur Excel comme habituellement sur l'agenda social qui, à ma connaissance, n'a pas été fait et on n'a que des dates à la volée ? Ça permettrait de les inscrire une bonne fois pour toutes.

Et également une précision sur la journée du 28 février qui était initialement planifiée pour la négociation PEG-PERCOL-intéressement-participation, en tous cas dans leur mise à jour, alors qu'il est attendu des retours de signatures pour le 24 février. Le 28 est-il toujours maintenu ? Qu'est-ce qu'on fait de cette journée ?

BELLA ZISÈRE : De mémoire Céline, nous avons besoin des signatures pour le 28 février ? Moi par contre, je n'ai pas de réunion quelconque le 28 février, je ne pense pas que nous avons prévu une négociation à ce sujet. Ce n'est pas vraiment une négociation, ce sont des avenants, on s'est expliqué là-dessus qui sont plutôt de l'ordre du formalisme pur. Donc effectivement pour que les salariés puissent adhérer en bonne et due forme, il nous faut que le 28 février au plus tard tout soit signé, mais, sauf erreur de ma part, et Céline corrige moi, on n'avait pas prévu de réunion spécifique à ce sujet ?

CÉLINE MERLE : Non.

MIKAËL HENNETON : C'est peut-être moi qui ai mal compris et je demande à mes homologues DSC s'il n'y a que moi qui avais compris que le 28 était bien une journée de négociations et non pas une deadline de signature ?

CÉLINE MERLE : En fait tous les accords et avenants aux accords doivent être signés au plus tard le 28 février, les formalités, légalement pour que NATIXIS permette aux salariés de continuer à bénéficier des contrats, ils ne pourront pas continuer si on n'a pas fait toutes les signatures au 28. Donc on ne peut pas antidater, on est obligé vraiment de finir les formalités et on avait fixé le 24 parce qu'il y a les formalités à faire derrière et on n'a que demain pour les faire ou lundi, mais ça fait un peu juste.

BELLA ZISÈRE : La vraie date, c'est pour ça que la confusion vient, c'est au plus tard le 28, mais de préférence plus tôt pour nous permettre de nous retourner auprès de NATIXIS pour la logistique administrative. Encore une fois c'est pour les salariés pour qu'ils puissent adhérer et continuer à...

MIKAËL HENNETON : Je ne remets pas en cause les délais légaux et pour éviter d'ailleurs ce qu'on a pu connaître sur l'accord PERCOL Groupe avec cette carence malgré un accord antidaté. C'était juste pour savoir s'il y avait bien une négociation à cette date-là ou si la journée était « libre », même si une journée libre ça n'existe pas.

BELLA ZISÈRE : On n'a pas prévu de journée de négociation à cette date-là. Pour nous ce n'est pas un sujet de négociation. Par contre, on a un petit changement qui a été concerté, mais je préfère en parler pour la bonne information, pour rappeler à toutes et à tous. On a avancé la négociation et inversé les dates de négociation NAO et les dates du CSE du mois d'avril entre le 21 et le 28 avril. Désormais le 21, on a une réunion de négociation, Hayette devra le modifier pour nous dans l'agenda, et le 28 c'est la réunion du CSE ordinaire qui en raison des vacances scolaires, très potentiellement, mais on communiquera en ce sens, mais c'est quand même très probable, se tiendra en Teams de manière exceptionnelle pour des raisons d'agenda. C'est la semaine de vacances scolaires, donc il y aura beaucoup de congés et des difficultés très probablement d'être présents, en tout cas pour une partie de la Direction, en présentielle d'où ce changement d'agenda qui n'a pas d'impact majeur, c'est juste qu'on ne peut pas faire la réunion NAO par Teams, en revanche, une réunion CSE, c'est possible. Et on n'a pas prévu d'autres changements, mais effectivement on va vous envoyer un Excel, il faut qu'on se le note pour avoir un peu plus de détails.

DENIS ROBINET : Donc si on résume, le 21 c'est la négociation NAO ?

BELLA ZISÈRE : Oui et le 28 avril, le CSE d'avril avec les préparatoires qui sont de toutes façons prévues.

DENIS ROBINET : Donc on considère une préparatoire la semaine d'avant ?

BELLA ZISÈRE : Les préparatoires sont déjà prévues. Les deux mercredis étaient prévus pour les préparatoires.

DENIS ROBINET : Oui, mais du fait de ce changement il faut que notre préparatoire soit en amont.

BELLA ZISÈRE : Oui, mais elle est prévue puisqu'il y avait une préparatoire qui était prévue de toutes façons, le mercredi dans les deux cas. Que ce soit une réunion CSE ou une négociation. Le mercredi 20 et le mercredi 27.

RAPHAËL JAVAUX : Je reviens sur ce que monsieur Lambert nous a expliqué au point 2 pour le site de Tronville sur Meuse. La tour de refroidissement a combien d'années ?

YVES LAMBERT : 2 ans. Et elle a déjà percée l'année dernière.

RAPHAËL JAVAUX : Et depuis les réparations, elle n'a pas repercé ?

YVES LAMBERT : Si elle est complètement pourrie.

RAPHAËL JAVAUX : Elle vient de repercer en fin de semaine dernière je crois ?

YVES LAMBERT : Elle est en très mauvais état oui.

RAPHAËL JAVAUX : On a pris au moins cher ou c'était le seul fournisseur ?

YVES LAMBERT : Monsieur Javaux, j'adore votre humour... Non on a un problème technique de qualité de pulvérisation et d'atomisation pour le refroidissement en sortie de l'électrofiltre, et donc on a des coulures acides qui corrodent. Donc la réparation qui va être faite au lieu d'être faite en acier sera faite en inox, mais ça ne règle pas le problème. On a un problème de tour sur la pulvérisation, ça n'est pas un problème de qualité de prestations.

RAPHAËL JAVAUX : C'est une qualité de l'acier ?

YVES LAMBERT : Non, c'est la pulvérisation qui ne fonctionne pas bien.

RAPHAËL JAVAUX : Donc on va résoudre ce problème aussi ?

YVES LAMBERT : Oui, il y a différentes options, je ne sais pas si on va le résoudre mais on essaie de le régler.

RAPHAËL JAVAUX : OK. Et les jours d'arrêt je pense seront neutralisés pour l'intéressement pour les collègues ? Comme ça n'est quand même pas une faute des collègues ? Je prévois déjà.

YVES LAMBERT : Je ne vais pas répondre à cette question parce que je ne vais pas être très sympathique. Si vous voulez quand on fait des travaux pour permettre de contrôler le bon fonctionnement et qu'on s'aperçoit du mauvais fonctionnement uniquement par le trou sur la tôle, il y a des choses qui me chagrinent. Il faut aussi prendre en charge les sujets. C'est comme pour les IPR tout à l'heure, ça ne va pas se résoudre tout seul, et ça ne va pas se résoudre par quelqu'un de l'extérieur qui va arriver avec sa baguette magique, ça n'existe pas.

RAPHAËL JAVAUX : On va attendre le suivi alors.

MIKAËL HENNETON : Vous pouvez nous faire un petit point commercial sur les renouvellements en cours et qui s'est placé sur les derniers appels d'offre en concurrence à Suez ?

YVES LAMBERT : On ne sait jamais, on n'a jamais la connaissance officielle de la concurrence, on sait qui visite les sites, après on ne sait pas s'ils font des offres ou pas. L'actualité là-dessus, c'est Pontarlier qui est arrivé au bout de la procédure puisque l'on remet demain ou lundi au plus tard l'offre finale. Et on

aura la réponse au plus tard le premier avril. Je crois qu'il y a un conseil vers le 15 mars. Après ça va aller très vite au mois de mars sur le résultat.

L'autre appel d'offres où on est sortant en cours, c'est Cristal où cette semaine, je crois que c'est aujourd'hui, on remet la première offre. Dans les deux cas, pour répondre à l'autre partie de la question, on est en concurrence pressentie de Idex et Paprec dans les deux cas. Voilà pour Cristal. On travaille sur deux autres appels offres. Bourgoin-Jallieu et le site de Limoge. Voilà les deux sujets sur lesquels on regarde un éventuel intérêt d'aller jusqu'au bout, dans les parties techniques et offres.

MIKAËL HENNETON : très rapidement pour Carrières sur Seine, vous nous confirmez que Paprec est avec Engie ?

YVES LAMBERT : Oui.

MIKAËL HENNETON : C'est bizarre quand même.

YVES LAMBERT : Engie est l'exploitant du réseau de chaleur en aval. Par rapport à l'accès de la performance énergétique, il y a un gros lien avec le développement du réseau de chaleur et la tenue des engagements de développement du réseau. Ça c'est le lien possible, après, je ne suis pas dans les petits papiers, je ne sais pas pourquoi. C'est l'intérêt. Est-ce que le couple exploitant de l'UVE, exploitant du réseau de chaleur est capable de proposer une solution plus pertinente, je ne sais pas, mais j'imagine que c'est la raison principale.

MIKAËL HENNETON : C'est surtout pour faire de nouveau une parenthèse sur la capacité de certain personnage qui vous accompagne, ou en tout cas qui sont avec vous dans les branches, à oublier l'histoire de l'entreprise et à se retourner aussi facilement. Elle est un peu dure à avaler celle-là quand même.

YVES LAMBERT : Oui, j'entends ce que vous me dites. C'est comme ça. Aujourd'hui on n'a plus de... mais à l'inverse on pourra aussi agir. Donc je ne peux pas vous dire autre chose. Il n'y a pas de close d'anti-concurrence ni dans un sens ni dans l'autre.

SAMY FÉLICIEN : C'était pour savoir, le site de Véolia de Saint-Ouen-L'Aumône était en appel d'offres dernièrement. Je crois que c'est Paprec qui l'a repris. Véolia l'a perdu. Pourquoi Suez n'a pas répondu à l'appel d'offre ?

YVES LAMBERT : Parce que on considérait qu'on n'avait pas de chance de la gagner. Je vous l'ai dit dans le dernier CSE, les coûts des offres sont quand même assez importants, donc à un moment il y a un peu de sélectivité et il y a des choix. On ne peut pas répondre à tous les appels d'offre nationaux. Il n'y a malheureusement pas que la technique qui fait le gain de l'appel d'offres. Sinon je crois qu'on les gagnerait tous.

LOÏC GODIN : Vous avez des informations concernant ce qui se passe en Bretagne sur les appels d'offres ? Notamment celui de Lamballe où on entend un peu tout ? On sait qu'il y a l'usine de Dinar à côté avec un projet, mais également un projet à Lamballe, par rapport aux clients sur ce qu'ils veulent faire réellement, avez-vous des informations ?

YVES LAMBERT : Les info c'est celles que vous connaissez. Il y a deux appels d'offres qui vont être quasiment concomitants. Avec des collectivités, je ne sais pas comment elles discutent exactement, mais qui pourraient faire évoluer, voilà, un éventuel rapprochement, pas forcément syndical, mais

rapprochement de synergie entre les deux installations. Pour l'instant il n'y a rien, c'est plus à l'état des discussions. On va attendre la sortie des appels d'offre pour savoir.

BELLA ZISÈRE : D'autres sujets, questions, commentaires avant de clôturer la séance.

DENIS ROBINET : J'avais une intervention à faire concernant le sujet de Set Faucigny. Vous avez convoqué dernièrement, madame Zisère, les 3 DSC. Par ailleurs Vous avez ignoré les membres qui avaient été sollicités pour aller rencontrer en intersyndicale le personnel du site. Pour ma part, j'ai trouvé ça très fâcheux puisque cette rencontre avec les DSC s'est conclue par une décision unilatérale, je pense, en tout cas par le courrier qui nous a été remis sur l'octroi d'une prime de 200 euros supplémentaire à ce personnel – donc ça là-dessus je n'ai pas de souci – c'est surtout sur le fait que vous nous ayez écartés, ça laisse présager que à l'avenir les négociations ne se passeront pas conformément aux accords. Donc un peu surpris de cette méthode employée que je trouve un peu déloyale.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Robinet, on est en CSE, on ne va pas mélanger les genres.

DENIS ROBINET : Je sais, mais j'ai bien dit hors sujet.

BELLA ZISÈRE : Je vais vous répondre, pour autant ça n'est pas un secret, on n'était pas en négociation puisque la négociation portant sur les rémunérations et le pouvoir d'achat, pour moi la seule négociation qui doit avoir lieu en ce sens c'est la négociation NAO. Et elle va démarrer au mois de mars. Donc c'est à ce moment-là qu'on en parle et pour le compte national et pas pour un seul site. Vous savez que c'est l'approche que l'on maintient avec monsieur Lambert depuis des années maintenant, et on ne va pas y déroger alors que on est en démarrage des négociations annuelles obligatoires dans une clause de revoyure. Toutefois conscients de la situation du site, on a accepté de rencontrer les DSC, ce qui est une démarche intersyndicale tout à fait courante et pas extraordinaire de la part d'un employeur. On a entendu le point de vue des DSC et on est allé dans le sens de cette demande, sans que ça soit une négociation, donc il n'y aura pas d'accord. On a le droit en tant qu'employeur de mettre en place une décision unilatérale après avoir écouté l'avis des délégués syndicaux. Moi sur cette démarche ne nous empêchera pas de négocier avec les mêmes délégués syndicaux sur le pouvoir d'achat de l'ensemble des collaborateurs pour le compte desquels ils négocient au mois de mars. Les démarches pour moi ne sont pas exclusives. Après sans polémique puisque on n'est pas en négociation, je refuse de dire que c'était déloyale et je confirme qu'il n'était pas question de négocier pour un site isolé pour une situation alors que l'on est en NAO. Ça ça aurait été déloyal.

DENIS ROBINET : J'entends bien que vous ne souhaitiez pas négocier, ceci dit vous avez fait appel quand même aux organisations syndicales pour venir recueillir un peu les demandes du personnel de ce site. De manière à ce que ça se fasse dans les règles, nous y sommes allés et au final la dernière réunion nous sommes écartés. Oui personnellement je l'ai mal pris, mais je ne pense pas être le seul, c'est pour ça que j'ai employé le mot déloyal. On n'a pas apprécié cette méthode. Je pense que ça n'aurait rien changé si on avait été présent également à cette rencontre. J'entends qu'effectivement vous avez parfaitement le droit de convoquer uniquement les DSC, pas de souci avec ça, sauf que sur le sujet qui a été mis en avant, nous n'avons pas apprécié. Je tenais à vous en faire part.

BELLA ZISÈRE : Je n'ai pas eu de demande de modification de composition de la délégation pour être tout à fait honnête.

DENIS ROBINET : Me semble-t-il les DSC normalement vous avaient alertée sur le sujet ?

BELLA ZISÈRE : Je ne crois pas avoir reçu, sauf erreur de ma part, auquel cas mes plus amples excuses aux DSC là-dessus, mais je ne crois pas avoir reçu une demande d'élargissement de la délégation syndicale.

DENIS ROBINET : En tout cas, me concernant, je leur en avais fait part. Après eux s'en expliqueront s'ils vous ont alertée sur le sujet ou pas. Nous, on leur en avait fait part.

BELLA ZISÈRE : D'accord j'entends, après nous vous savez un employeur qui souhaite ne convoquer que les DSC... ça arrive souvent.

DENIS ROBINET : Je sais, il en a la liberté, vous nous l'avez dit, il n'y a pas de souci.

BELLA ZISÈRE : Ça n'est pas très extravagant comme démarche, accordez-le-nous au moins.

DENIS ROBINET : Il ne faudrait pas que dans l'avenir pour toutes les autres négociations ça se passe comme ça, je saurais vous le rappeler.

BELLA ZISÈRE : Oui, mais pour les négociations, croyez-moi monsieur Robinet, vous êtes convoqués en tant que délégué syndical aux négociations annuelles obligatoires dans le cadre de la clause de revoyure. Ne polémiquons pas davantage, j'ai entendu votre point de vue. Et je pense que même si on n'est pas d'accord, vous allez entendre le mien.

DENIS ROBINET : Oui j'ai entendu votre point de vue pas de problème.

BELLA ZISÈRE : Si pas d'autres questions diverses, je vous propose de clôturer cette réunion ordinaire et la prochaine réunion normalement se fera comme on s'était dit en présentiel, sauf proposition inverse des membres, mais on a bien prévu la réunion en présentiel. Merci à toutes et à tous.

La séance est clôturée à 12h15

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

