

Ordre du jour de la réunion du CSE du 23 juin 2022 :

Réunion portant sur les questions santé / sécurité et conditions de travail

- 1. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DE LA REUNION ORDINAIRE DU CSE DU 19/05/2022 ET DU CSE DU 28/04/2022 4**
- 2. DESIGNATION DE LA REPRESENTANTE DE PROXIMITÉ DU SITE D'ECONOTRE TRI 4**
- 3. INFORMATION SUR L'ACTIVITE DE L'UES SUEZ RV ÉNERGIE 4**
- 4. INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET D'UNE NOUVELLE LIGNE DE VALORISATION ENERGETIQUE DE L'USINE DE VALCANTE FAISANT L'OBJET D'UN DOSSIER DE DEMANDE D'AUTORISATION ENVIRONNEMENTALE (DDAE) 14**
- 5. INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET D'EVOLUTION DU CENTRE DE TRI DE LA SOCIETE ECONOTRE LIÉ À L'ECT (EXTENSION DES CONSIGNES DE TRI) 21**
- 6. QUESTIONS PORTANT SUR LES QUESTIONS SANTÉ / SECURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL 25**
- 7. INFORMATION SUR LA REALISATION DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS SUR TALENT'UP POUR LES COLLABORATEURS STATUT OUVRIER 39**
- 8. INFORMATION SUR LE PROJET DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE À DESTINATION DU PERSONNEL DE CONDUITE DES USINES 46**
- 9. QUESTIONS DIVERSES 49**

Présence :

Étaient présents :	
Représentants de la Direction :	
Yves Lambert	Directeur général délégué SUEZ RV Énergie, Président du CSE
Bella Zisère	Directrice des ressources humaines SUEZ RV Énergie
Céline Merle	Direction des ressources humaines SUEZ RV Énergie
Membres élus du CSE :	
Baudy Frédéric	
Blasco Thierry	
Chérel David	
De Jaeger Isabelle	
Dulac Dolores	
Félicien Sammy	
Gérardot Jonathan (à distance)	
Goudin Fabrice	
Henneton Mikaël	
Kabouz Hassan (à distance)	
Loumi Abdallah	
Maklhoufi Yazid	
Martin Yannick	
Robinet Denis	
Représentants syndicaux au CSE :	
Olivier Richard	FO
Invités (par teams à distance) : Morgan Moriceau - SUEZ Alexis Maugeais - SUEZ Isabelle Bras – SUEZ Lucy Hauss – Société WPO Emmanuelle Fourcade – Société WPO	

La séance est ouverte à 9h00.

Réunion en présentiel et TEAMS.

Mikaël Henneton est nommé secrétaire de séance.

1. Approbation des procès-verbaux de la réunion ordinaire du CSE du 19/05/2022 et du CSE du 28/04/2022

MIKAËL HENNETON : *Le PV du CSE ordinaire du 28 avril 2022 est approuvé à l'unanimité.*

MIKAËL HENNETON : Le PV du mois de mai est resté côté CSE, il sera approuvé au CSE ordinaire de juillet. Sur les PV, puisque ça en fait partie, on est toujours dans l'attente d'une réponse sur la prise en charge.

BELLA ZISÈRE : On peut le prendre hors CSE. Le mail est arrivé, je n'ai pas eu le temps d'y répondre, mais sur les modalités de prise en charge, ça ne change pas. On prend en charge comme l'accord le prévoit, la moitié des frais.

MIKAËL HENNETON : Non c'est un forfait de 8 250€ hors taxe et prise en charge de l'intégralité des PV des CSE extraordinaires à l'initiative de la Direction.

BELLA ZISÈRE : Oui. Sur les CSE extraordinaire à l'initiative de la Direction, je n'ai pas souvenir que c'était aussi détaillé dans la convention, mais ça me paraît logique de toutes façons si c'est nous qui convoquons. On prendra en charge ce qui est défini par l'accord. Il faut émettre une facture en bonne et due forme et voir avec Hayette. Je vous fais confiance sur ce sujet.

MIKAËL HENNETON : Ok, on voit directement avec Hayette sur le sujet. Les factures sont en pièce attachée, vous avez l'intégralité avec le détail.

BELLA ZISÈRE : Je sais que vous le faites de manière très diligente, Hayette regarde de son côté avec moi si besoin, mais ça n'a jamais posé problème.

2. Désignation de la représentante de proximité du site d'Econotre TRI

MIKAËL HENNETON : *Suite à la consultation des salariés du site d'Econotre Tri, le CSE désigne à l'unanimité de ses membres Djamila Aïtabi comme représentante de proximité du site d'Econotre. Et on demande à la Direction de reconnaître dès aujourd'hui l'intégralité de ses prérogatives.*

BELLA ZISÈRE : Vous avez notre accord de principe sur ce point comme il est d'usage.

3. Information sur l'activité de l'UES SUEZ RV Énergie

YVES LAMBERT : Je rappelle qu'on n'avait pas de clôture sur le mois d'avril. Donc les chiffres financiers cumulent avril et mai, car on a fait une clôture fin mai et vous avez des commentaires qui concernent les deux mois, même si en CSE – c'est le document que j'ai repris de la Business Review que l'on fait mensuellement – on avait déjà évoqué les événements du mois d'avril ici-même.

Les faits marquants

- **TONNAGES : 623.3 KT tonnages traités en avril/mai, -21.5KT vs V1, dont -5kt liés aux mouvements de grèves**

- **ACTIVITÉ : Mois d'avril et de mai assez hétérogènes selon les sites, mais la vue d'ensemble est défavorable**

Recensement des sinistres / arrêts non planifiés

- Arrêt(s) GTA : suite à la grève : Azur (5j), Vernéa (7j), Evna (à l'arrêt complet depuis le 09/03, redémarrage prévu pour fin juin), Ocréal (4j)
- Fuite(s) chaudière(s) : 11 fuites, dont principalement Meuse (3j & 7j), Valoëure & IP13 (3,5j)
- Autres ANP : Lagny : 2 arrêts (5j & 6j – blocages de grille & problème de pompage)
Valomarne (ligne DASRI – réparation toujours en cours) + ANP L2 (3j)
Azur (3j problème hydraulique)
Evna (4j encrassement chambre de combustion)
Rambervillers (2j)

Electricité : les cours sont toujours élevés

- **PERFORMANCE OPERATIONNELLE :**

- OEE : 75,2% vs 78,2 % au budget en avril & 84,5% vs 83,5% sur mai
- Disponibilité GTA relative : 96,4% (perturbée par Schweighouse)

Le tonnage des deux mois. On est en retard d'environ 20 000 tonnes dont 5 000 tonnes sur le mois d'avril que l'on avait déjà évoquées suite au mouvement de grève.

L'actualité globalement, on verra après les indicateurs, mais c'est partagé entre des sites qui fonctionnent bien, voire très bien, et des sites avec des problèmes divers et variés qui sont listés là.

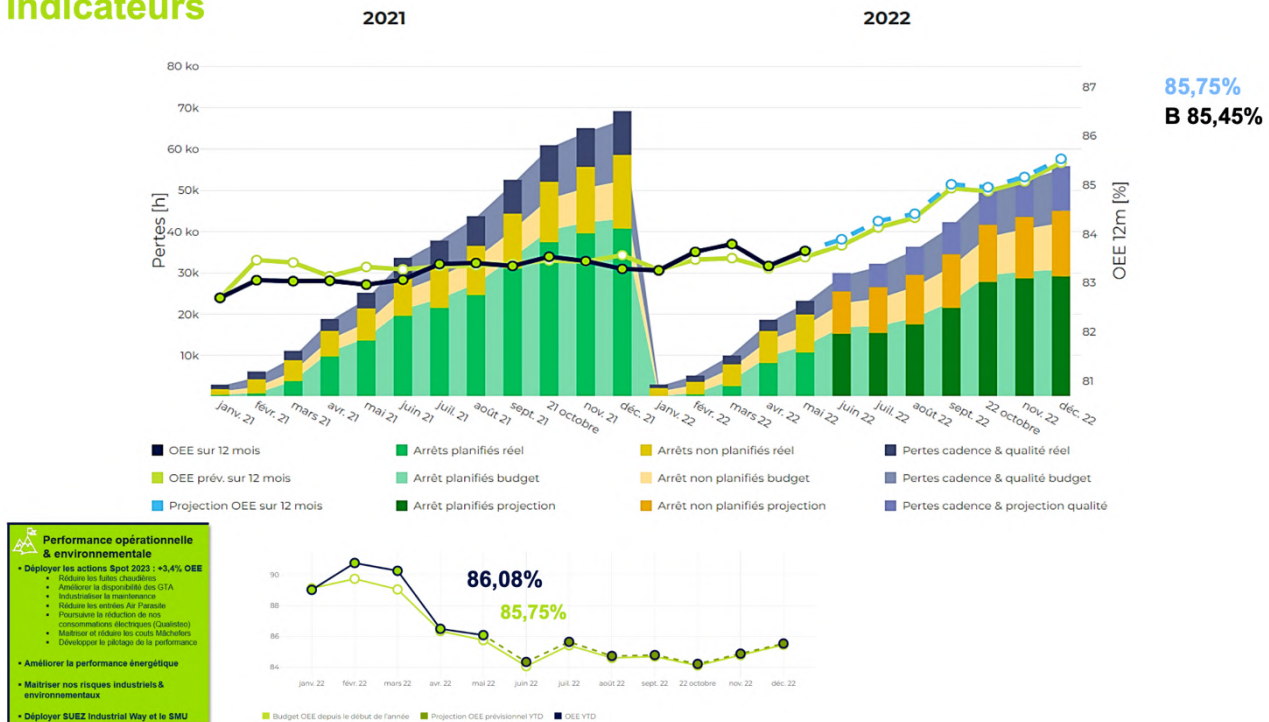
Des arrêts de GTA sur Azur, Vernea que l'on avait déjà évoqué le mois dernier, Ocréal, c'était la grève, et le sujet de Schweighouse, Evna, qui est toujours à l'arrêt et qui est censé redémarrer deuxième semaine de juillet.

Des fuites chaudières, on verra le détail après, mais 11 fuites sur les deux mois avec les sites de Meuse Et Valo'ëure principalement et IP13.

Les arrêts non planifiés sur Lagny, Valo'Marne Et Azur, je vous laisse lire, avec quelques jours d'arrêt. Avec dans les commentaires le site de Lagny qui a quand même un mauvais fonctionnement depuis le début année, qui est en retard et qui risque de ne pas arriver à rattraper son retard sur la fin de l'année. Sur Valo'Marne, la ligne DASRI qui est en fin de vie. Je rappelle que, avec le projet de construction de la troisième ligne, la ligne doit s'arrêter. On la prolonge parce que la nouvelle chaîne d'alimentation des bacs DASRI n'est toujours pas fiabilisée et pas réceptionnée et ne permet pas aujourd'hui de complètement arrêter le four DASRI. Mais il sera arrêté au plus tard fin août, avec des difficultés de fonctionnement et des redémarrages arrêt qui nous posent quelques problèmes par rapport au flux de DASRI que l'on est obligé de restreindre, malgré une activité DASRI relativement faible, qui est plutôt en forte baisse, mais le site de Créteil n'arrive pas à prendre toutes les tonnes. Voilà pour les commentaires. L'OEE. On verra le détail, on était en retard sur avril, on a récupéré un peu sur le mois de mai. On va voir le chiffre, mais on est quasi au budget à fin mai.

La dispo GTA qui est au budget, mais essentiellement impacté par le GTA de Schweighouse.

Indicateurs



Comparatif 2021-2022 (estimation) OEE (courbes)/Arrêts planifiés-non planifiés-Perte cadence(histogramme)

L'OEE. On est à 85,75 pour un budget à 85,45. C'est tous les sites et pas seulement l'UES. Et la petite icône en bas, vous avez la prévision. On considère qu'on sera au budget à la fin de l'année. Ce qui est donc plutôt bien.

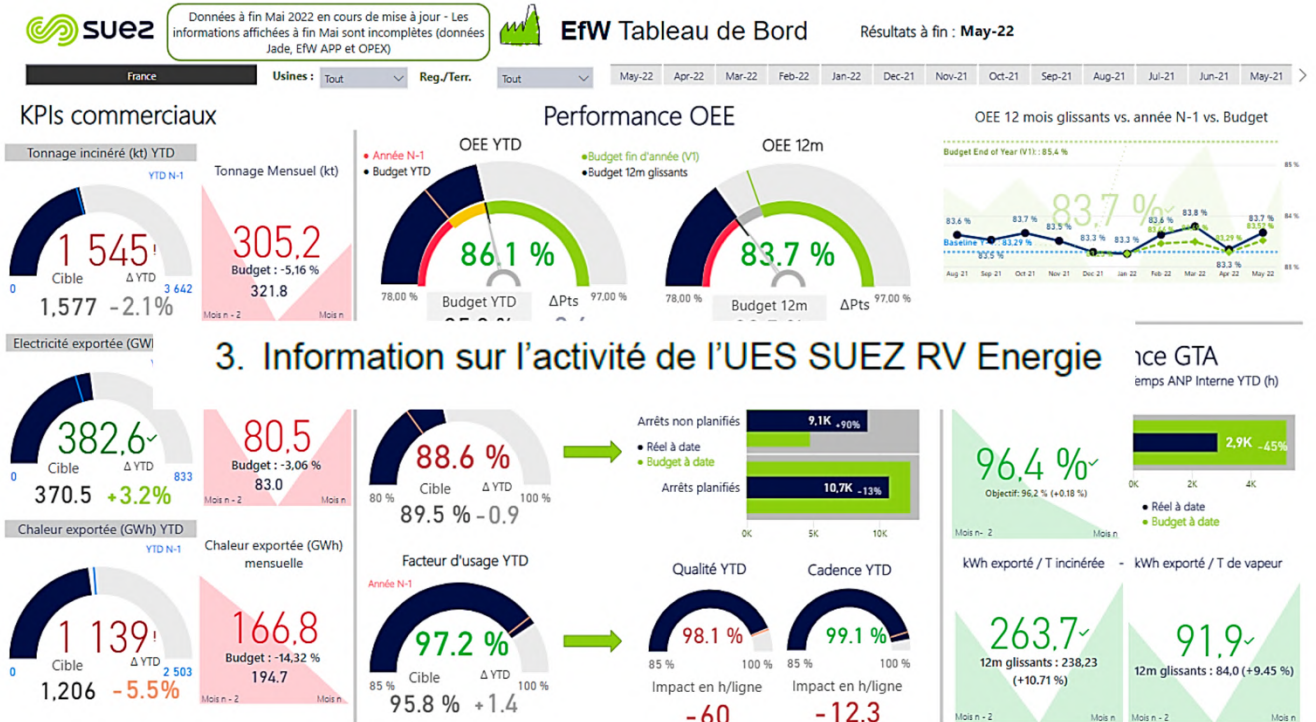
SAMY FÉLICIEN : C'était quoi les notions de grèves qui étaient marquées sur la première page ?

YVES LAMBERT : C'est les grèves du mois d'avril.

SAMY FÉLICIEN : Azur n'a jamais été en grève.

YVES LAMBERT : Non ce n'est pas Azur, c'est un problème de mise en page, c'est la fin de la phrase « Ocréal, 4 jours suite à la grève ».

Ce tableau a déjà été présenté le mois dernier. C'est les heures, entre les heures au sujet de l'intéressement on me posait la question, donc c'était bien le code couleur : on avait planifié le budget mensuel, donc 2 508 heures d'arrêt planifié, on en a fait 2 532, donc à peu près au budget. 942h budgétées des arrêts non planifiés, même si ça paraît paradoxale, et on en a fait 1 482, donc on est en dépassement sur les arrêts non planifiés, dépassement qui est compensé par la cadence plus soutenue que budgétée, donc l'utilisation des usines en service. Donc c'est comme ça qu'on arrive à être à peu près à l'OEE du mois.



Le tableau de bord global. On retrouve à peu près toutes les indications. Ça donne la photo sur la partie droite du tonnage. On est en retard par rapport au budget sur les tonnes. On est en électricité au budget plus 3,2. On a une légère avance sur la valorisation électrique. Et moins de thermie, on sait que l'hiver et le printemps ont plutôt été doux et que donc il y a eu moins de consommation de chaleur et plus d'électricité vendue que budgétée. Voilà pour les commentaires. Les dispo GTA, on les revoit après, 96,4.

Total annuel 2022



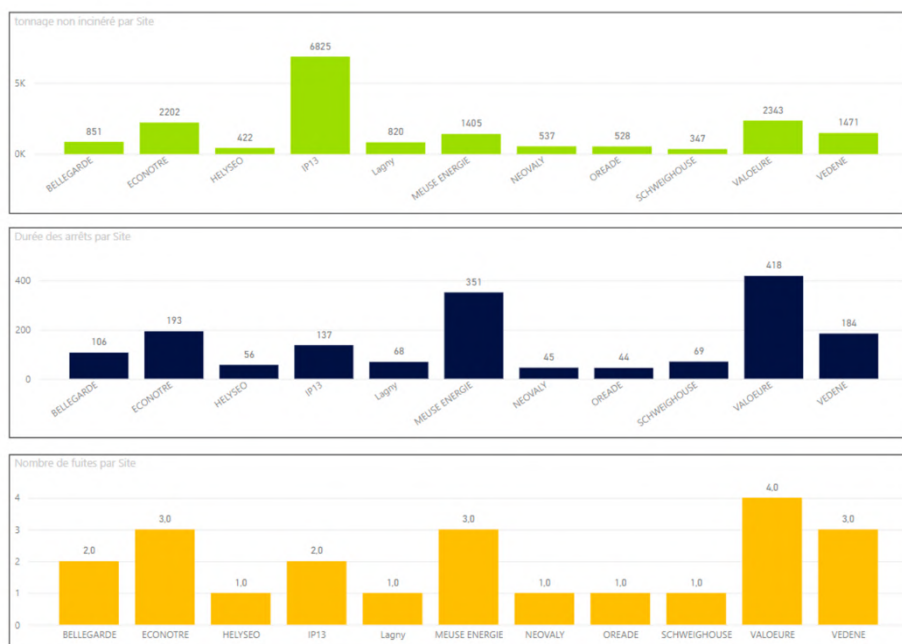
année

2022

22
Nombre fuites annuel

1 672,2
Durée totale des arrêts (h)

17 750,32
tonnage non incinéré (t)



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

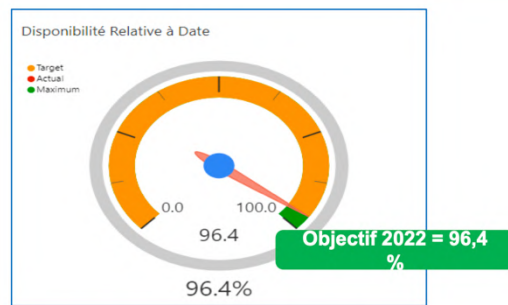
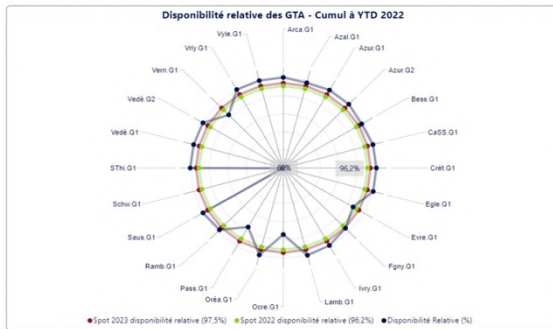
Graphique 2 : Nombres d'heures d'arrêt lié aux fuites chaudières par site concerné sur l'année en cours

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

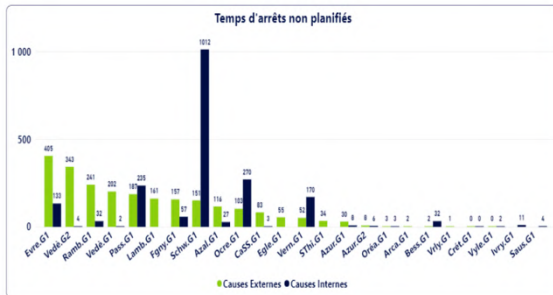
Chaudières. On a dit pour le mois de mai, 11 fuites au total, dont 4 en avril. On a eu un mois de mai avec un nombre de fuites plutôt important, dont les impacts néanmoins sont en cumulé moindre. Pour le nombre de fuites, le nombre d'heures de temps d'arrêt et de tonnages perdus est relativement court avec des fuites essentiellement situées, on l'a dit, sur Meuse Et Valo'Eure, Valo'Eure essentiellement sur la partie économiseur. On voit le cumul, on est à 22 fuites depuis le début de l'année. Et en comparaison avec l'année dernière, on a moins d'heures perdues et de tonnages perdus. Pas de sujet particulier, si ce n'est l'accumulation sur Valo'Eure, mais des fuites qui sont situées dans la même zone. Problème qui a été a priori résolu, puisque ça serait un problème de vaporisation dans l'économiseur qui a usé et corrodé les tubes.

Vous avez toutes les courbes. On voit avec les impacts du mois de mai, une légère remontée. En cumulé glissant, on était à 33 sur un an à fin avril, on est à 37 – on a eu plus de fuites en mai 2022 qu'en mai 2021. A suivre le mois prochain. Ça devrait vraisemblablement rediminuer car on est censé avoir résolu le problème de Valo'Eure qui n'est pas a priori récurrent.

Disponibilité et répartition des arrêts – Janvier 2022 à Mai 2022



Cause des ANP GTA > à 24h



- BELLEGARDE** : Déclenchements lors de la mise en service, essais régulation soutirage et nbreux pbs capteurs vibration
- EVREUX** : Blocage de la vanne ECHAP turbine
- HAGUENAU** : Fuite sur le circuit d'huile + rupture pignons transmission ppe attelée suivi de vibration ligne d'arbre HP. Machine à l'arrêt depuis le mercredi 9 mars 2022. RES prévisionnelle début juin 2022.
- OCREAL** : Détérioration paliers turbine suite à un dysfonctionnement ppe de graissage ultime secours lors d'un black
- PASSY** : Incident sur tête de raccordement transformateur élévateur. Arrêt du 05/01 au 14/01.
- VERNEA** : Explosion de transformateur de potentiel de la cellule départ GTA. Arrêt du 20/04 au 27/04.

*ANP GTA : Arrêt Non Planifié des Groupes Turbo Alternateur

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

Sur les GTA. Vous avez les détails des différents incidents qu'il y a eu sur le mois de mai. Le plus embêtant effectivement c'est Haguenau avec des gros travaux au final et une incertitude sur le redémarrage parce qu'il y a une correction de l'alignement de l'arbre. Il faudrait en refaire un complètement, mais en termes de délais ça n'est pas compatible. On essaie de le redémarrer comme ça, mais on a quand même une inquiétude sur le fait que ça fonctionnera en juillet.

Les heures et les arrêts de turbines. Vous avez les déclenchements 2022. Je ne sais pas si à la fin de l'année on y sera exactement, mais on va dire qu'il n'y a pas de sujet particulier. Il n'y a pas de progression non plus et sur les temps d'arrêt on voit que on a globalement une amélioration. Et donc un impact essentiellement du site de Schweighouse.

Vous avez le rappel des événements depuis le début de l'année. Objectif à 96,4 : on est exactement à l'objectif à date. Et encore une fois une perte essentiellement concentrée sur un seul GTA et les petits pépins qu'on a eu à droite et à gauche. Sur quel site il y a une majeure qui démarre ? Je ne sais plus, on espère que ça va bien se passer.

Sur les aspects financiers. On est dans la lignée de ce que on s'est dit les mois précédents. Malgré un retard en termes de tonnages traités, on est en avance budgétaire. Sur la période avril et mai, on avait un budget d'EBIT à 848 millions d'euros, on est à 4,215 millions de résultat. Pareil pour l'EBITDA qui est à peu près à 3,5 millions d'avance, essentiellement dus à des plus et des moins sur les sites qui se compensent. C'est essentiellement dû au chiffre d'affaires électricité qui est supérieur avec le prix de l'électricité, j'ai passé le commentaire tout à l'heure, mais l'électricité reste à des prix élevés à près de 200€ le mégawatt – même si ça a baissé en avril – on arrive dans la période d'été, donc ça n'est pas tout à fait anormal, mais ça reste des prix très, très élevés et qui sont largement au-dessus du budget. Donc on est en avance budgétaire cette année par rapport au budget, puisque on est à 6,5 millions euros d'EBITDA ou d'EBIT d'avance. Ce qui est important, voire très important.

Et last but not least, vous devez être au courant, on a gagné un appel d'offre, on a rempli une case de la feuille de route. Ça n'est pas la plus grosse usine de France, Noidans-le-Ferroux. C'est Vesoul. C'est l'usine départementale de la Haute-Saône et dont les éléments sont là. On a la notification officielle la semaine prochaine. On rencontre le président aujourd'hui. A priori il y a une rencontre avec les salariés concernés qui est aujourd'hui. Et, une fois qu'on aura la version officielle, un tuilage démarre pour 3 mois début juillet jusqu'au 5 octobre, pour être en ordre de marche pour récupérer cette usine. Le sortant était IDEX qui avait construit l'usine il y a 15 ans. C'est la même techno, en version plus moderne et même taille, que l'usine de Corrèze.

Conquête

C'est Gagné !

Synthèse

SYTEVOM

EXPLOITATION DE L'UNITE DE VALORISATION ENERGETIQUE
DES DECHETS MENAGERS DE NOIDANS LE FERROUX



CAPEX / Travaux
0 M€ (intégré OPEX GER)

Budget client :
3,6 M€ /an
=> 25,2 M€ sur 7 ans

Tonnages
41 kt /an

Marché de services

Durée : 5 + 1 + 1 ans

Exploitation-maintenance UVE + GTA
Entretien bâtiment commun UVE/CdT
Traitement REFIOM
Travaux BREF (limités, intégrés GER)
Commercialisation VdF (accessoire)

Variantes : Non

PSE : Doublement personnel en quart (x6)

Hors marché :

- Traitement mâchefers (Eurovia)
- Recettes vente électricité (Sytevom)



Calendrier consultation :

- DCE (AO ouvert) : **02/2022**
- Visite : **08/02/2022**
- Date limite remise Offre
 - Initiale : **11/04**
 - Décalage accepté : **29/04**
- Dialogue : sans objet
- Notification : **07/2022**
- Démarrage : **05/10/2022**

Sortant : **IDEX** (marché de 15 ans à création de l'UVE)

Concurrence pressentie : **PAPREC** (exploitant CdT sur même site)

AMO : **NALDEO**

MIKAËL HENNETON : Vous avez dit le 5 octobre, elle entre officiellement dans l'UES, dans le périmètre social, c'est bien ça ?

YVES LAMBERT : Vous savez que l'on a 15 mois pour la faire entrer. Ça ne sera pas le 5 octobre.

MIKAËL HENNETON : C'est marqué là : 5/10/2022.

YVES LAMBERT : Oui, on reprend le contrat le 5/10/2022.

BELLA ZISÈRE : Après on va faire les démarches en bonne et due forme. Si votre question est : est-ce que l'usine va intégrer l'UES ? je pense que vous pressentez la réponse.

MIKAËL HENNETON : Non, ça n'était pas ma question tellement c'était pressenti. Il y a plein d'autres questions à se poser notamment sur le nombre de salariés par exemple, chose que l'on n'a pas. L'intégration sera automatique sur les budgets de toutes façons avec rectificatif du budget des ASC s'il y a.

La question c'était : on n'a pas prévu dans l'accord de la mise en place du CSE, la désignation des RP en cas d'intégration d'un nouveau site. Techniquement à une demi-année d'un nouveau cycle électoral, je

ne sais pas s'il y a nécessité d'avenanter l'accord ou pas. C'était surtout voir si on pouvait tomber d'accord à la désignation d'un représentant de proximité jusqu'à la fin de la mandature, ça serait pas mal.

BELLA ZISÈRE : Laisser moi voir ça, hors CSE.

MIKAËL HENNETON : Ok.

YVES LAMBERT : On a répondu, quand on est en conquête on a plein de choses à découvrir, donc il y a le tuilage. Le fonctionnement de l'usine, les statuts, le temps de travail....

BELLA ZISÈRE : Il y a tous les accords collectifs éventuellement applicables chez IDEX qui sont éligibles à une période de survie potentiellement comme vous le savez, ce qui est de fait transféré comme les éléments de paie, ce qui n'est pas avec L1224, tout ça. Le nombre exact de collaborateurs. Tout cela on va vous le communiquer de toutes façons, il n'y a pas de secret, mais il nous faut un peu de temps pour faire toute cette étude avec les RH d'IDEX qui, je l'espère, seront aussi présents qu'ils ont été au moment du transfert d'Esiane. Je n'en ai pas la certitude. Quant au RP, il faut déjà savoir s'il y a un RP sur le site ou pas. Et s'il y a déjà quelqu'un en poste, ça c'est un autre sujet.

MIKAËL HENNETON : Ça s'arrête, point.

MIKAËL HENNETON : Légalement au changement d'entreprise, les mandats tombent, même au-delà de la question de la représentativité, de la continuité des accords etc.

BELLA ZISÈRE : Oui vous irez sur le site...

MIKAËL HENNETON : Il y aura pas mal de boulot.

BELLA ZISÈRE : La vraie vie se passe parfois de manière différente. Ça c'est votre logistique à vous.

MIKAËL HENNETON : À minima on a 4 avenants à signer pour ce site. A savoir l'intégration au PEG, au PERCOL, la complémentaire santé et l'UES. Combien de salariés ?

YVES LAMBERT : Une quinzaine, ils sont seuls en poste. Ça vous fait un site de plus. Il y a une petite particularité qu'il faut que l'on regarde. C'est un site partagé, ça ressemble – la taille n'étant pas comparable – à Esiane où il y a un centre de tri sur le même site exploité par PAPREC. Et donc l'UVE assure la partie incendie du centre de tri. Concrètement, ça reste des choses à regarder. Ils sont quinze ou seize personnes.

MIKAËL HENNETON : Une chose, la ligne me choque un peu. On voit il y a doublement du personnel en quart avec un PSE. Plan de sauvegarde des emplois, je n'avais jamais vu ça ?

YVES LAMBERT : Non, PSE ne veut pas dire ça. En fait ça c'est la fiche commerciale qu'on a dans les comités d'engagement et autres. En fait il y avait une option dans l'appel d'offre. Et donc PSE c'est l'option. C'est l'abréviation du contrat, ça veut dire « prestation supplémentaire éventuelle ». Ils nous avaient demandé de chiffrer le passage à deux en quart, mais l'option n'a pas été retenue. Ils avaient mis un critère : il ne fallait pas que ça coûte plus de 7% du coût global et pour nous, comme pour les

concurrents visiblement, ça coûtait plus de 7%, donc on restera sur l'effectif actuel, on n'aura pas de recrutement à faire.

MIKAËL HENNETON : Je ne suis pas sur la partie commerciale du tout alors je découvre un peu. Un client, en tout cas sur un appel d'offre, je savais qu'on pouvait exiger un nombre de personnes, un montant global de la masse salariale, mais fixer des critères aussi bas, c'est possible pour un client ? Je suppose que si PAPREC n'a pas été retenu, on ne va pas parler de SUEZ pour une fois, vus leurs standards sociaux, est-ce qu'on a bien, ou en tout cas, est-ce que les clients aujourd'hui ont bien conscience du coût de la masse salariale ?

YVES LAMBERT : De façon générale ça n'est pas compliqué, ça marche à chaque fois pareil, on reçoit un fichier plus ou moins détaillé de l'effectif, des coûts salariaux – âge/ancienneté et en général on n'a pas les salaires individuels, on a un coût global - et c'est tout. Et on répond avec ça. Après les coûts existants sont connus. La difficulté c'est que parfois les données ne sont pas cohérentes parce que c'est le petit jeu du sortant de donner des chiffres qui n'incluent pas forcément tous les coûts ou qui incluent des surcoûts. Il faut décoder un peu de temps en temps, mais on fait surtout un benchmark par rapport à nos coûts à nous à la fin. Là je n'ai pas le détail. Le client comme on avait eu sur Pontarlier, ça n'a pas été mis dans l'appel offre sur Pontarlier et finalement le client ne l'a pas demandé. C'est des marchés d'exploitation, donc c'est le client qui fixe la règle, et on répond à la demande. On ne peut rien faire, on ne peut rien proposer. On a chiffré – sur Pontarlier on était à un – le client a longuement réfléchi à éventuellement passer à deux, mais ils ne l'ont pas mis donc on est resté à un. Évidemment on peut mettre plus, mais si on met deux postes ça fait 7% d'écart, autant dire qu'on peut dire qu'on est contraint par l'appel d'offre et c'est vrai dans tous les cas.

MIKAËL HENNETON : Sans parler de mise en concurrence entre les acteurs du marché. Côté client justement, je renouvelle ma question, c'est vous qui êtes plus à même de répondre au CSE : est ce que les clients ont bien conscience du coût du travail dans ce secteur d'activité ?

BELLA ZISÈRE : Le coût est stable. Le coût est existant.

MIKAËL HENNETON : Non, mais quand vous répondez à un appel d'offre sur lequel il y a des barrières sur le coût de la masse salariale ou sur l'effectif, est-ce que le client a une vision réaliste et dans l'appel d'offre c'est réaliste, ou alors c'est extrêmement bas dans leur position sur la masse salariale ?

YVES LAMBERT : Le client ne regarde pas la masse salariale. Il regarde le coût de la tonne de déchets qu'il va apporter sur l'usine qui est composé de tous les éléments de coûts, dont la masse salariale.

BELLA ZISÈRE : J'ai envie de dire que la masse salariale d'une usine qui n'est pas une usine nouvelle que l'on crée de zéro n'est pas une surprise à partir du moment où nous n'allons pas doubler les coûts de la masse salariale par rapport à l'existant. On peut ajouter le coût des NAO triennales, c'est à peu près tout. Il n'y a pas d'écart, quel que soit le repreneur, ce sera peu ou prou la même chose au niveau de la masse salariale.

MIKAËL HENNETON : Pour être dans l'exagération, on est bien sur une ventilation du coût de la masse salariale par rapport au coût à la tonne comme vous l'avez dit. Après c'est votre problème de savoir comment on répartit et comment on optimise. De notre côté, c'est vraiment de m'assurer que les clients n'exigeaient pas que le salarié lambda soit payé au lance pierre, c'était ça.

YVES LAMBERT : Ça n'existe pas. Après il se trouve que ça été une offre one shoot, il n'y a pas eu de dialogue ou de présentation orale, mais souvent dans les présentations orales, l'AMO ou le client lui-même regarde les différents postes de coûts et s'il y a un écart ou un coût sur ou sous-estimé, il peut éventuellement faire la remarque, mais plutôt dans le sens de dire : est-ce que vous ne vous êtes pas trompé, est-ce que vous vous n'avez pas surcoté ou sous-coté. L'objectif à la fin est qu'il y ait un prix optimum pour le client.

OLIVIER RICHARD : J'aurais une question, en lisant le document en termes de valorisation, on n'est que sur le GTA, il n'y a pas de production de vapeur ?

YVES LAMBERT : Il n'y a pas de réseau de chaleur.

OLIVIER RICHARD : Parce que j'ai vu, c'est marqué "travaux brefs limités au GER", donc il n'y a pas de revamping prévu pour optimiser cette usine ?

YVES LAMBERT : Non. C'est une usine récente. Elle a 15 ans. Quelques travaux BREF sont prévus dans le GER.

DENIS ROBINET : Quelle convention collective ont les salariés sur cette usine ?

YVES LAMBERT : Je pense que c'est la même que la nôtre.

DENIS ROBINET : FEDENE ?

YVES LAMBERT : Oui.

DENIS ROBINET : J'ai une petite demande. Mikael, la C2SCT va demander d'être missionnée pour effectuer une visite sécurité sur ce site à partir de la rentrée, et y compris sur l'enquête des seuls en quart puisque c'est des seuls en quart et que l'on fait une mission spécifique sur ce sujet. Merci.

YVES LAMBERT : On ne pourra pas aller sur site avant le 5 octobre.

DENIS ROBINET : Non bien entendu, c'est pour cela que j'ai dit après la rentrée.

MIKAËL HENNETON : Oui, intégration du site de Vesoul sur la mission qui a été mandatée le mois dernier sur une étude de la charge de travail des seuls en quart.

DENIS ROBINET : Mais avec une visite sécurité en parallèle également.

MIKAËL HENNETON : De toutes façons à partir du moment où ils intègrent l'UES, ils sont dans l'obligation d'adopter la convention collective.

YVES LAMBERT : S'ils ne l'étaient pas, ça ne se passerait pas aussi simplement.

MIKAËL HENNETON : D'accord.

YVES LAMBERT : On va vérifier s'ils sont FEDENE.

SAMY FÉLICIEN : Même si c'est un petit site, ça fait du bien de gagner un peu.

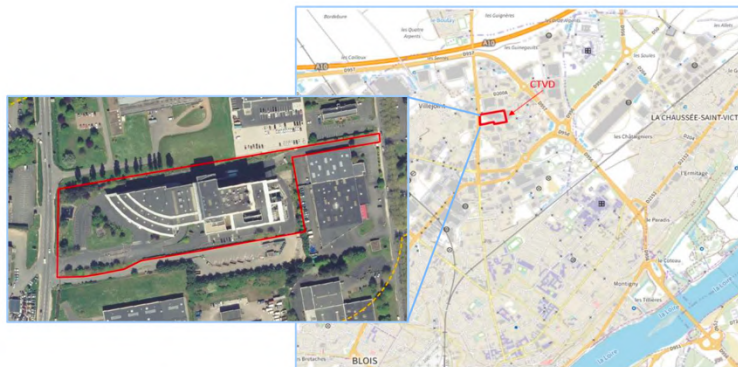
4. Information et consultation sur le projet d'une nouvelle ligne de valorisation énergétique de l'usine de Valcante faisant l'objet d'un dossier de demande d'autorisation environnementale (DDAE)

Le site de Valcante

Le Centre de Traitement et de Valorisation des Déchets (CTVD) de Blois est exploité depuis 2000 par la société **Valcante** (filiale du groupe SUEZ) pour le compte du syndicat interdépartemental de collecte et de traitement des déchets, **ValEco**.

Le site dispose de **2 filières de valorisation**:

- Un **centre de tri** des déchets issus de la collecte sélective des déchets ménagers
- Une **Unité de Valorisation Énergétique (UVE)** : usine d'incinération avec récupération de chaleur, traitant les ordures ménagères résiduelles, les déchets industriels banals et les Déchets d'Activité de Soins à Risques Infectieux (DASRI)



Chiffres Clés :

Mise en service du CTVD en l'an 2000	40aine de collaborateurs
1 unité de tri d'une capacité de 10 000 t / an	Certifications ISO 14 0001, ISO 5 0001 et ISO 45 0001
2 lignes de valorisation	Performance énergétique > 65%
Autorisation 95 500 t/ an de déchets	
68 000 MWh thermiques valorisés = équivalent 10 000 logements	

Le projet de Nouvelle Ligne de Valorisation Énergétique

Dans le cadre du contrat de DSP, ValEco a décidé d'activer une tranche optionnelle lors de son Comité Syndical en juin 2021.

Cette tranche porte sur la conception, la réalisation, le financement et l'exploitation **d'une Nouvelle Ligne de Valorisation Énergétique**, destinée à accueillir les déchets à haut pouvoir énergétique sur le Centre de Traitement et de Valorisation des Déchets (CTVD) de Blois.

- Une réponse à la nécessité de faire évoluer le traitement des déchets sur le territoire pour **valoriser les déchets à haut pouvoir énergétique (PCI)** :
 - Les Tout Venant de Déchèteries (TVD) incinérables
 - Les refus de tri des collectes sélectives
 - Les déchets d'activités économiques (DAE)
- Un outil de production pour répondre aux besoins de l'agglomération et des industriels locaux en **énergie de récupération** (à court terme, pour du tout électrique uniquement). La capacité de traitement de cette nouvelle ligne de valorisation est de **29 500 tonnes/ an**, pour une production d'environ **25 000 MWh électriques**
- **Le Centre de tri actuel sera réaménagé et servira de zone de réception et stockage des déchets Haut-PCI dans le cadre de la NLVE. Ce réaménagement permettra d'offrir une solution pérenne suite au démantèlement du Centre de tri, indépendant du projet de NLVE.**

BELLA ZISÈRE : Nous passons au point suivant qui est la présentation du projet de valorisation énergétique sur l'usine de Valcante, projet sur lequel nous souhaitons recueillir aujourd'hui l'avis du CSE. Nous avons deux intervenants qui ont gentiment accepté de partager avec vous ce projet. Nous avons Alexis et Morgan qui sont connectés en TEAMS. Vous pouvez peut-être vous présenter en quelques mots parce que je ne pense pas que les membres du CSE vous connaissent, avant de procéder à des explications plus techniques.

MORGAN MORICEAU : Bonjour, je m'appelle Morgan Moriceau. Je suis dans le groupe depuis 15 ans à la Direction des Travaux et je m'occupe des projets d'infrastructure de valorisation énergétique. Et j'ai été précédemment dans les équipes de Yves en responsable d'une de nos usines.

Alexis Maugeais : Je travaille dans l'équipe développement de la BL infrastructure. J'ai rejoint le territoire Grand-Ouest en début d'année. J'accompagne Morgan sur toute la partie permitting, notamment sur l'usine de Valcante.

MORGAN MORICEAU : Effectivement aujourd'hui on souhaitait vous présenter ce projet. Petite précision sur ce que vient de dire Bella à l'instant, aujourd'hui on n'a pas besoin de recueillir d'avis à ce stade, on va vous expliquer pourquoi. A ce stade c'est uniquement de l'information que l'on se doit de vous faire. L'avis on verra plus tard.

BELLA ZISÈRE : C'est une information en vue d'une consultation.

MORGAN MORICEAU : exactement et l'avis sera à recueillir à la prochaine étape du projet. On est effectivement sur le dossier de Valcante à Blois, usine pour laquelle il y a 3 ans maintenant, quand on a remporté l'appel offre, il y avait dans ce projet la possibilité d'une extension de l'unité avec la création d'une nouvelle ligne dédiée aux déchets à haut pouvoir calorifique. Le client a décidé l'année dernière de lever cette option et ce qui a conduit SUEZ à s'organiser pour pouvoir répondre à cette demande et mettre en œuvre ce projet. Donc l'équipe qui porte ce dossier, elle est forcément menée par le directeur du territoire Antony RAMONI. Pour ma part, je pilote la partie projet, je suis accompagné, comme l'a dit Alexis, par R&V Développement pour la partie permitting, donc le dossier de demande d'autorisation et de permis de construire. Et puis on a également avec nous un AMO et une maîtrise d'œuvre qui est assurée par les équipes de SUEZ International, donc TI Waste. Voilà pour les ressources internes.

Et en externe on a un bureau d'étude qui nous accompagne pour l'élaboration du dossier qui sera déposé en préfecture très prochainement, donc le bureau d'étude ANTEA.

Et on a un architecte qui est nécessaire pour l'établissement du permis de construire relatif à ce projet. Donc je laisse Alexis qui va vous expliquer en quelques mots le processus. Et je vous donnerai ensuite des informations sur le projet technique en lui-même et la raison de celui-ci.

Le site de Valcante, que vous connaissez, est composé d'un centre de tri qui va prochainement fermer et également d'une unité de valorisation énergétique. Sa capacité actuelle est de l'ordre de 95 500 tonnes, avec une valorisation double aujourd'hui avec un réseau chaleur en priorité et une valorisation électrique.

Le projet, que l'on présente aujourd'hui avec Valéco qui est le propriétaire de cette installation, est un projet qui est rendu nécessaire pour pouvoir traiter, comme je le disais, les déchets à haut PCI sur le territoire. Les déchets que l'on ne sait plus traiter, que l'on n'a plus la capacité de traiter, dans l'UVE actuelle qui a été dimensionnée pour gérer des ordures ménagères principalement au départ.

Aujourd'hui ces déchets haut PCI dont on parle, on parle surtout des encombrants de déchetterie. Donc il y a les tout-venants qui trouvent aujourd'hui leurs exutoires plutôt dans les centres de stockage. Or la difficulté que trouve le syndicat et beaucoup d'autres maintenant, c'est la raréfaction de ces exutoires, le fait que leur capacité va être amenée à réduire dans les prochaines années. Et en parallèle, au-delà de la capacité technique en elle-même des centres de stockage, le coût qui se renchérit d'année en année notamment pour des questions fiscales. Donc il est nécessaire pour les syndicats de trouver des solutions dont c'était l'objet de la tranche optionnelle comprise dans le marché de DSP, tranche optionnelle qui prévoyait la construction d'une ligne de l'ordre de 30 000 tonnes pour traiter des encombrants de déchetterie uniquement – ces encombrants de déchetterie représentant de l'ordre de 20 000 tonnes – et d'autres types de déchets que l'on a listés ici : les refus de tri de collecte sélective qui

sont des déchets également à haut pouvoir calorifique, mais également des DIB parce qu'on a nous en propre aussi un certain nombre de DIB pour lesquels il faudra trouver des nouvelles solutions.

L'an dernier, lors de concertations préalables – on a mené une concertation auprès du grand public – on a présenté ce projet qui a recueilli un avis plutôt favorable, avec des débats sur son opportunité, sur sa taille. On avait évoqué la possibilité d'avoir une usine de plus grosse capacité, on parle de 50 000 tonnes, taille qui n'a pas forcément remporté l'adhésion de toutes les parties prenantes. Le projet de Valeco c'était de bâtir un projet sur 30 000 tonnes, projet qui sera amené à produire dans un premier temps de l'électricité uniquement, mais qui sera conçu pour pouvoir faire de la valorisation énergétique sur également des réseaux de chaleur, dans la mesure où ils seront amenés à se développer. Tout ça dépendra d'une autre compétence qui est la compétence de l'agglo qui est en charge du développement des réseaux de chaleur.

En termes d'évolution sur le site, je l'ai dit tout à l'heure, le centre de tri, indépendamment de ce projet de nouvelle ligne, donc va prochainement fermer, parce que les flux seront traités sur une nouvelle installation qui est en cours de construction du côté de Tours et donc les infrastructures actuelles seront en partie réutilisées pour pouvoir gérer cette nouvelle installation. On va le voir après, je ne l'ai pas dit en préambule, mais l'usine quand elle a été conçue avant les années 2000 – elle a été mise en service dans les années 2000, mais elle avait été conçue quelques années avant – pour pouvoir accueillir trois lignes. Il n'en a été construit que deux. Beaucoup de nos usines ont cette configuration, car l'idée était que 15 ou 20 ans plus tard, selon l'évolution des besoins, on ait la capacité de construire une troisième ligne.

C'est une hypothèse auquel est confronté aujourd'hui Valeco et donc ça signifie que le site se prête bien à cette possibilité et c'est ce que nous SUEZ nous souhaitons mettre en œuvre.

Pour résumer à travers simplement un schéma. Aujourd'hui il y a deux lignes qui traitent 95 000 tonnes d'OMR, un peu de tout venant de déchetterie et un peu de DAE. La philosophie de demain, c'est de dédier prioritairement les lignes 1 et 2 aux OMR. On ne l'a pas précisé ici, mais il y a aussi des DASRI bien sûr sur ce site, donc les DASRI qui allaient sur les L1/L2 et qui continueront d'aller sur lignes 1 et ligne 2 OMR-DASRI. Et puis ce que l'on appelle la NLVE, la nouvelle ligne de valorisation énergétique, qui sera dédiée, comme je l'ai indiqué, au refus haut PCI. Pourquoi parce qu'elle sera conçue de telle manière à pouvoir traiter plus facilement ce type de déchets en limitant les impacts techniques sur l'infrastructure. Ça signifie comme vous le voyez sur le dessin que ça limite à un petit peu de place pour traiter un peu plus d'OMR pour répondre à d'autres besoins des syndicats partenaires ou à proximité de Valeco. Le schéma n'est pas forcément à l'échelle, c'est pour schématiser l'évolution des flux.

On a une représentation simplifiée sur l'évolution du site avec une image architecturale. Ce qu'il faut comprendre, c'est ce que vous avez sur un aplat bleu sur le haut du schéma, ça correspond à l'implantation de la nouvelle ligne qui vient se mettre en parallèle des deux lignes existantes qui elles sont situées en partie inférieure. Elle trouve parfaitement sa place, à cet endroit qui était prévu initialement. Les principales évolutions dans le fonctionnement, c'est la réception des déchets qui sera différente, ainsi les flux ne sont pas mélangés, il y aura un flux spécifique de déchets à haut PCI. Ils seront réceptionnés plutôt dans le centre de tri actuel, avec un système de manutention, qui est encore en cours de réflexion, qui alimentera directement la trémie par un système de tapis et de convoyeurs. On a également la nécessité d'implanter un nouveau GTA pour valoriser l'énergie produite par cette nouvelle ligne.

Donc quelques réaménagements sur le site, mais globalement, un projet qui est parfaitement intégré à l'existant.

Ce que l'on voit un peu ici, c'est peut-être petit à l'écran, c'est que le projet permet de finaliser cette usine. Ça plait beaucoup à l'architecte – parce que l'architecte avec lequel on travaille aujourd'hui, c'est l'architecte qui a conçu l'usine il y a 27 ans. C'est la même personne qui finalise un dossier démarré, mais qui n'était pas arrivé à son stade final. On aperçoit un peu sur l'image du milieu, si vous voulez en bleu qui vient finaliser la toiture et vient finalement terminer l'usine qui présentait une dent creuse en

quelque sorte, la dent creuse correspondant à l'emplacement de la nouvelle ligne. Donc on va simplement finir les voiles de la toiture, implanter la chaudière en dessous et le traitement des fumées dans l'axe et quelques réaménagements autour du site, mais sans trop de conséquences, je ne rentre pas dans les détails, on prévoit également la possibilité d'une nouvelle sortie du site pour fluidifier le trafic. C'est relativement soluble.

Tous ces éléments, ont été travaillés ces derniers mois pour pouvoir alimenter les dossiers administratifs, le dossier de demande d'autorisation d'exploiter DDAE et le permis de construire que nous allons déposer le mois prochain pour assurer le processus ensuite de construction.

Je vais laisser Alexis vous parler des impacts du projet tels qu'ils nous apparaissent dans l'étude.

Procédures réglementaires dont relève le projet

Procédure d'autorisation environnementale (DDAE) au titre des ICPE

- Analyse des impacts sur l'environnement et la santé ainsi que des dangers liés au projet de la Nouvelle Ligne de Valorisation Énergétique
- Dépôt en préfecture d'un dossier en vue d'obtenir un Arrêté préfectoral permettant de démarrer l'exploitation – dossier instruit par les services de la DREAL

Permis de construire (PC)

- Projet d'extension de l'usine en restant sur l'emprise du site actuel
- Dépôt en mairie : dernier semestre 2022 en parallèle du dépôt DDAE

Articles R. 512-1, L 181-9 et R.181-54 du code de l'environnement, et articles R.4612-4 et R.4612-6 du code du travail prévoit la sollicitation du CSE lors de la procédure d'instruction du DDAE :

- **Etape 1 : présentation du projet**, prévue à l'article L. 512-1 du code de l'environnement, préalablement à leur envoi au préfet.
- Etape 2 : le dossier établi par l'employeur à l'appui de sa demande est transmis au CSE dans un délai de quinze jours à compter du lancement de l'enquête publique prévue à l'article L. 181-9 du code de l'environnement. Le CSE émet un avis motivé sur ce dossier dans un délai de quinze jours à compter de la réception par l'employeur du rapport de l'enquête publique. Le président du comité transmet cet avis au préfet dans les trois jours suivant la remise de l'avis du comité.
- Etape 3 : le CSE est informé par l'employeur des prescriptions imposées par les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement

Alexis : aujourd'hui on est en cours d'élaboration du DDAE, le dossier de demande d'autorisation environnemental. Ce dossier va répertorier d'une part tous les impacts qui seront en lien avec le projet et d'autres parts tous les dangers qui seront en lien avec le projet. L'idée étant à la fin, après une phase d'instruction avec la DREAL, d'obtenir un nouvel arrêté préfectoral d'autorisation du site pour intégrer la nouvelle ligne dans l'usine existante. Dans ce cadre, plusieurs études sont lancées et seront synthétisées dans ce DDAE. Des études qui sont en lien avec différents domaines.

Je vous propose de les synthétiser en 7 points qui ont été abordés :

Le premier c'est ce qui est en lien avec la biodiversité, le milieu naturel. On a fait passer un bureau d'étude expert pour identifier s'il y avait de potentiels enjeux sur le site. Il faut savoir que l'on est dans un milieu industriel donc la conclusion de l'étude sera plutôt qu'il n'y a pas ou très peu d'enjeux identifiés dans la biodiversité.

Tout ce qui va être intégration paysagère est aussi intégré au dossier : en l'occurrence c'est l'architecte dont parlait Morgan qui a fait toute une intégration, donc des vues futures du site, qui permettent de montrer aussi que l'impact du paysage, notamment la future ligne 3, que l'extension du bâtiment n'aura pas d'impact d'un point de vue paysager.

Pour tout ce qui va être qualité de l'air, une étude a été faite qui a pour but de faire l'état des lieux de l'existant et d'évaluer les impacts en lien avec la nouvelle ligne. Ce qu'il faut retenir aujourd'hui, c'est que dans le cadre de la nouvelle ligne, on a décidé d'appliquer toutes les MTD en lien avec l'incinération. Et, en particulier, ce que je mentionne ici, c'est que le traitement des NOx sera fait par traitement SCR,

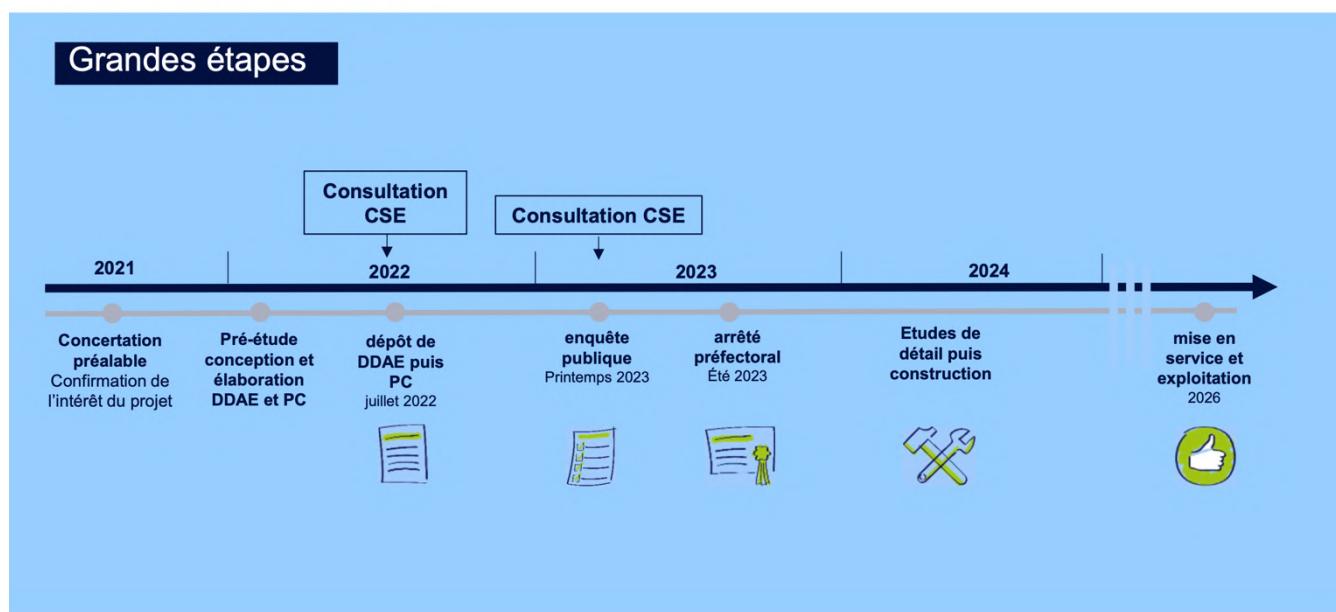
ce qui respectera vraiment toute la réglementation en vigueur aujourd'hui. De ce côté-là on a préparé une analyse des risques sanitaires qui seront étudiés dans le dossier évidemment pour la qualité de l'air. Pour tout ce qui est en lien avec le trafic, on a réalisé des comptages routiers, donc toute une étude du trafic, qui permet de montrer l'impact du projet en termes de trafic, sachant qu'il faut prendre en compte que, avec l'arrêt du centre de tri, on va avoir un équilibre entre les camions entrant pour les futurs déchets haut PCI et également les camions qui avant venaient sur le site et qui ne viendront plus à l'année – on va en perdre du centre de tri – donc au total on est plutôt à l'équilibre là-dessus. Donc on va le voir dans les conclusions par rapport au DDAE.

Et enfin pour les trois dernières catégories, il y a le bruit. Pour le bruit, on fait un état du bruit existant avec un passage d'un autre bureau étude qui lui est venu évaluer le bruit actuel autour du site, dans certaines zones stratégiques. Et en parallèle de ça on fait une modélisation sur toutes les nouvelles installations, notamment en lien avec la ligne 3, afin de voir quel est le bruit ajouté dû à la nouvelle ligne. Par rapport à ça, on en déduit des mesures d'atténuation qui permettront d'arriver à atteindre les exigences réglementaires sur les émissions en bruit en limite du site.

Concernant le risque industriel, il y a toute une étude en lien avec les dangers sur le site. On va reprendre à la fois l'existant, mais aussi la nouvelle ligne, et étudier en parallèle tous les effets dominos qu'il peut y avoir entre les différentes installations existantes et futures, par exemple en termes d'incendie, on fait en sorte qu'il n'y ait pas d'effets domino entre les différentes zones de stockage, sur la fosse actuelle et sur la zone de réception des futurs déchets haut PCI. Donc les mesures de protection incendie seront mises en place dans le cadre du projet.

Et enfin, la dernière étude, c'est une étude de pollution des sols. A priori de ce que l'on a actuellement, il y a très peu de nouveaux produits qui seront utilisés dans le cadre du nouveau projet, c'est juste du bicarbonate de sodium, mais dans les grandes lignes, les installations actuelles seront réutilisées sur une partie des infrastructures, notamment pour le traitement des fumées, donc il n'y aura pas de pollution significative sur les sols par rapport à l'existant. Globalement sur l'ensemble du dossier, ce que l'on va montrer, c'est qu'il y a clairement des enjeux, mais ces enjeux sont maîtrisés et c'est le but du DDDAE qui va être instruit par la DREAL pendant plusieurs mois par rapport à l'enquête publique.

Planning prévisionnel



MORGAN MORICEAU : Est ce qu'il est possible que l'on affiche un planning, parce qu'il a dû sauter dans l'organisation, si vous m'autorisez à reprendre la main.

Sur le planning on est à mi-2022, on déposera les dossiers au mois de juillet. Suivra une période d'un an d'instruction qui nous mènera jusqu'à mi-2023. Pendant cette période d'instruction, il y aura notamment l'enquête publique qui ressemblera globalement à l'enquête qui a été menée l'an dernier pour la concertation Ocréal. C'est à cette occasion là que le CSE sera reconsulté et notamment pourra remettre un avis qui sera intégré aux conclusions du commissaire enquêteur mandaté pour cette enquête.

BELLA ZISÈRE : Juste pour compléter dans le processus, je n'ai pas été assez précise, on a eu le même procédé vous vous rappelez pour Illzach quand Sylvain Riou était intervenu pour vous expliquer le projet. Nous avons une information qui commence en vue d'une consultation, donc nous aurons besoin de recueillir à terme l'avis du CSE. Mais l'avis motivé ne pourra être émis par vous seulement une fois que l'on aura réception du rapport de l'enquête publique. À partir de ce moment-là, vous aurez 15 jours, comme la loi le prévoit, et c'est là où formellement on aura besoin d'un avis qui sera noté sur le PV en bonne et due forme. Là on commence le processus, mais réellement effectivement vous avez bien fait de le repréciser en début, l'avis sera émis et noté dans le PV à partir du moment où nous recevons effectivement le rapport de l'enquête.

OLIVIER RICHARD : Sur le déroulé, sur l'étude on voit qu'il est écrit étude, conception etc. Donc une pré-consultation a été faite en ligne. Elle est toujours ouverte pour pouvoir lire et consulter les questions qui ont été posées. Quand on tape « concertationprojetvalcante.fr » on peut accéder à cette consultation, et pour accéder aux questions, il faut cliquer sur l'onglet « participer » et il y a tout le déroulé des questions qui ont été posées par les Blésois et les Blésoises.

BELLA ZISÈRE : D'accord.

MORGAN MORICEAU : Merci monsieur Richard. Effectivement, vous y avez contribué d'ailleurs. Il y a un certain nombre d'informations. On fait court mais, pour ceux qui souhaitent s'informer, il y a une nouvelle information en ligne, disponible pour tout le monde et pour le grand public. Et il y aura l'étape suivante de l'enquête publique. Et si je déroule jusqu'au bout sur le planning. Donc bientôt, nous aurons l'ensemble des autorisations dans un an, ensuite s'ensuivront les études de détails et l'exécution et là on rentrera dans le concret. Ce que je n'ai pas mis, c'est que mi-2023, le client Valeco aura à son tour une étape que l'on appelle « go/no go », en fonction de l'état d'avancement du dossier et de sa situation et des autorisations obtenues, où il pourra décider si oui ou non il décide d'aller au bout ou pour d'autres raisons de s'arrêter. On se doit jusque-là d'être exemplaires et de tout faire pour que le projet aille au bout s'il est effectivement acceptable pour toutes les parties. Et la fin, donc mise en service globalement on parle aujourd'hui de mi-2026. Ça vous donne une idée du pas de temps, mais c'est impactant pendant lequel on ne traîne pas, on est en 2022, on parle de mise en service en 2026, si tout s'est bien déroulé, sans accroc jusque-là.

DENIS ROBINET : Dans votre planning, à quel moment vous intégrez une consultation concernant la surcharge travail liée à la mise en place de cette nouvelle ligne sur le personnel posté et maintenance, car il faudra conduire cette nouvelle ligne. Est-ce qu'il y aura consultation pour modification du nombre de personnel ou pas et à quel moment vous ferez cette consultation ?

YVES LAMBERT : La consultation est faite par les gens du projet et dans le cadre de la consultation du DDAE, donc la question viendra après, monsieur Robinet, pour autant qu'il y a une surcharge de travail. On a largement le temps jusqu'à 2026.

DENIS ROBINET : 2026 c'est demain monsieur Lambert.

YVES LAMBERT : 4 ans, d'ici là...

DENIS ROBINET : Le temps passe vite et il ne faudra pas compter sur nous pour oublier justement cet aspect et ce volet.

YVES LAMBERT : On compte sur vous pour ne pas oublier.

BELLA ZISÈRE : Ça sera dans le PV.

DENIS ROBINET : Nous ne l'oublierons pas.

BELLA ZISÈRE : N'autant plus que ça figurera sur le PV, monsieur Robinet.

DENIS ROBINET : Justement.

MORGAN MORICEAU : je voudrais préciser une chose qui n'est pas dans la présentation et qui n'est pas anodine, la tranche optionnelle permet d'assurer la pérennité de l'installation et des activités parce qu'elle prolonge de fait la durée du contrat de 5 années supplémentaires. C'est un point qui nous semble assez favorable pour donner de la visibilité à tout le monde sur ce site.

Si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas. Sinon on restera disponible dans tous les cas pour vous éclairer. Et on échange également avec monsieur Richard sur le sujet.

BELLA ZISÈRE : Merci beaucoup, avez-vous d'autres questions supplémentaires concernant ce projet ?

THIERRY BLASCO : Oui une question pour monsieur Lambert : est-ce que cette construction de nouvelle ligne engendre une prolongation du contrat actuel ?

YVES LAMBERT : Non, c'était dans le contrat. Peut-être que Morgan connaît mieux le sujet que moi, mais c'était dans l'option. On avait répondu avec en fait.

MORGAN MORICEAU : Merci pour cette question, il me semblait y avoir répondu juste avant, peut être que mon micro était coupé, j'indiquais que ça entraîne une prolongation de cinq années du contrat le déclenchement de cette option.

YVES LAMBERT : Ok. C'était 15 ans de contrat avec l'option. En fait c'était contractuel au départ et c'est, s'ils lèvent l'option parce que comme l'a dit Morgan ils peuvent encore... Pour l'instant on est dans les études. On fait tout le travail préalable et il restera un go/no go effectif. Peut-être qu'on n'aura pas l'occasion d'en parler, sur les conditions de travail.

BELLA ZISÈRE : Merci beaucoup. Si pas d'autres questions, on va libérer Alexis et Morgan. On va continuer notre ordre du jour.

5. Information et consultation sur le projet d'évolution du centre de tri de la société Econotre lié à l'ECT (Extension des Consignes de Tri)

Procédures règlementaires dont relève le projet

Procédure d'autorisation environnementale (DDAE) au titre des ICPE

- Analyse des impacts sur l'environnement et la santé ainsi que des dangers liés au projet de la Nouvelle Ligne de Valorisation Energétique
- Dépôt en préfecture d'un dossier en vue d'obtenir un Arrêté préfectoral permettant de démarrer l'exploitation – dossier instruit par les services de la DREAL

Permis de construire (PC)

- Projet d'extension de l'usine en restant sur l'emprise du site actuel
- Dépôt en mairie : dernier semestre 2022 en parallèle du dépôt DDAE

Articles R. 512-1, L 181-9 et R.181-54 du code de l'environnement, et articles R.4612-4 et R.4612-6 du code du travail prévoit la sollicitation du CSE lors de la procédure d'instruction du DDAE :

- **Etape 1 : présentation du projet**, prévue à l'article L. 512-1 du code de l'environnement, préalablement à leur envoi au préfet.
- Etape 2 : le dossier établi par l'employeur à l'appui de sa demande est transmis au CSE dans un délai de quinze jours à compter du lancement de l'enquête publique prévue à l'article L. 181-9 du code de l'environnement. Le CSE émet un avis motivé sur ce dossier dans un délai de quinze jours à compter de la réception par l'employeur du rapport de l'enquête publique. Le président du comité transmet cet avis au préfet dans les trois jours suivant la remise de l'avis du comité.
- Etape 3 : le CSE est informé par l'employeur des prescriptions imposées par les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement

BELLA ZISÈRE : On passe au projet suivant qui concerne l'usine d'Econotre. J'ai quelques précisions à apporter sur ce sujet. C'est un projet plutôt conséquent, mais sur lequel nous ne nous apprêtons pas à recueillir l'avis du CSE aujourd'hui. À ce stade, c'est plutôt une information de la même manière, en vue d'une consultation future. L'idée à ce stade est de vous apporter quelques premiers éléments, on n'a pas encore toutes les données de ce projet qui est important pour le site, pour le centre de tri. Mais en termes de déroulement, on ne va pas vous demander de vous prononcer aujourd'hui. C'est clairement beaucoup trop tôt pour se prononcer. De la même manière c'est une simple information en vue d'une consultation future.

MIKAËL HENNETON : Pour être très clair, on est d'accord, pour que ça soit inscrit au PV, il y a une erreur à l'ordre du jour. Ce n'est pas une consultation mais une information préalable en vue d'une consultation.

BELLA ZISÈRE : Exactement, c'est une information préalable à une consultation. On peut l'appeler information en vue d'une consultation, je crois que légalement c'est comme ça que ça s'appelle, mais en tout cas sans demander un recueil d'avis. En fait sur les deux points on a mis information consultation, mais en fait c'est une information en vue d'une consultation future. Désolée pour cette erreur de wording. Donc non pas de recueil d'avis en plénière.

En quelques mots, sur ce sujet, il s'agit une réponse à une obligation légale sur la partie tri qui s'impose à nous, qui est l'obligation réglementaire de l'extension de consignes de tri, que vous connaissez et qui fait que sur certains sites, Valcance en fait partie par exemple, on était obligés de fermer l'activité tri, sur d'autres sites, on regroupe et au contraire les sites recueillent beaucoup plus de tonnes. Le client a une exigence de rythme plus soutenu du traitement. Ce qui fait que l'on sera aussi obligé de réorganiser le travail pour faire face à un volume beaucoup plus important, et c'est le cas du centre de tri d'Econotre. Il y a deux sujets, une mise en conformité du site qui engendrera une phase de travaux – je ne vous consulte pas, je vous informe juste, c'est pour ça que je vous en parle en grandes lignes – les travaux se tiendront après une consultation du CSE, sur trois semaines ça démarrerait le 11 octobre, date à préciser.

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

Actuelle = 44 collaborateurs	Pendant les travaux = 25 collaborateurs
Equipe <u>matin</u> : 5h – 12h → 22 collaborateurs 1 cariste hall + 1 cariste Presse + 1 resp de presse + 18 trieurs + 1 chef d'équipe	Equipe <u>matin</u> : 5h – 12h > 2 collaborateurs 1 cariste + 1 chef d'équipe (Réception matière, caractérisation, expédition matière)
Equipe <u>après midi</u> : 12h – 19h → 22 collaborateurs 1 cariste hall + 1 cariste Presse + 1 resp de presse + 18 trieurs + 1 chef d'équipe	Equipe <u>après-midi</u> : 12h – 17h > 2 collaborateurs 1 cariste + 1 chef d'équipe (Réception matière, caractérisation, expédition matière)
	Equipe <u>soir</u> : 17 h – 00H* > 21 collaborateurs 1 chef d'équipe + 1 chef de cabine + 16 trieurs + 1 resp. presse + 1 cariste presse + 1 cariste hall

44 collaborateurs de production dont 25 collaborateurs titulaires → **Besoin de 25 collaborateurs**

DOLORES DULAC : Semaine 41/42/43.

BELLA ZISÈRE : Je crois que c'était mi-octobre de ce que j'ai regardé, en tout cas trois semaines. Et de ce que je sais, mais on vous en parlera plus en détail lors de la consultation, c'est que l'organisation actuelle du site, avec une partie titulaire et une partie intérimaire, fait en sorte que nous n'aurons pas besoin de recourir à une activité partielle, ce qui est plutôt une bonne nouvelle. Donc il n'y aura pas d'impact sur l'emploi pendant la phase de travaux de mise en conformité. Ensuite en revanche, ce qui est clair c'est que l'on aura besoin d'une organisation de travail différente qui engendrera en partie, de manière pas complète puisque ça ne sera pas vraiment du trois huit, parce qu'il y aura une période quand même de fermeture pendant quelques heures où la chaîne de tri ne tournera pas, mais ça va empiéter sur les horaires de nuit. Donc de ce fait il y aura un travail de nuit, un peu comme c'était le cas sur Astria. Nous on a pratiqué sur Astria où le volume était très conséquent. Sur Econotre on n'en avait pas besoin parce que le volume n'était pas suffisamment élevé. Maintenant avec toute la réglementation de CT et le regroupement sur certains sites et les demandes des clients, on n'a pas d'autre solution que de voir comment on peut s'organiser pour organiser un travail aussi la nuit. Il faut une organisation adaptée, il faut plusieurs choses : il faut vous consulter en bonne et due forme quand ça sera plus concret et que l'on sera plus au fait sur les modalités exactes, volontariat ou pas, comment ça s'organise etc. Même si ça n'est pas une obligation de vous consulter sur tous ces détails, mais on veut bien faire les choses, ça a certainement un impact sur l'organisation du travail, c'est pour cela que l'on vous informe en amont. La consultation je pense qu'on peut raisonnablement être prêt et avoir suffisamment de détails soit le 31 août, probablement le CSE du 31 août. Et en parallèle, dès maintenant nous allons, ça n'est pas pour vous, mais c'est plus ou moins les mêmes personnes, on ne va pas se mentir, de négocier avec le ou les délégués syndicaux un accord, un peu comme ça a été fait sur Astria si vous l'avez en mémoire, très local très spécifique, pour permettre l'organisation qui concerne le travail de nuit. Donc comment ça va s'articuler : nous allons voir avec les délégués syndicaux, très concrètement ça ne concerne déjà pas du tout l'activité UVE, donc l'interlocuteur opérationnel logique pour mener cette négociation ça sera plutôt monsieur Bataille, qui est directeur de territoire et qui est en charge de ce projet, plus que Yves. Ça sera probablement avec lui, est ce que je serai présente ou pas, ça n'est pas une certitude ça sera

peut-être madame Vignalou qui est la RH locale. C'est un accord vraiment très local, sur l'organisation d'un site, donc pour moi, je partage en toute franchise avec le CSE, même si ça n'est pas les mêmes instances, mais juste ma réflexion – il y aura besoin d'avoir les interlocuteurs en termes de délégués syndicaux qui sont proches du site, qui connaissent les contraintes du site, qui connaissent le territoire, plutôt que faire une grand-messe avec monsieur Lambert, moi et tous les délégués syndicaux alors que l'on est quand même très loin des problématiques opérationnelles des salariés. Donc ma vision c'est effectivement de trouver un accord certainement à l'image de ce qui se pratiquait plus ou moins sur Astria, mais avec des modalités plus claires et peut-être c'est une opportunité de mettre à jour, peut-être de faire quelque chose de plus précis, de plus concret et plus clair pour les salariés parce que l'accord Astria c'était quand même très, très ancien. Et avec les interlocuteurs, tant côté Direction que côté Organisations Syndicales, qui connaissent les problématiques de ce site. Ceci étant dit, la convocation sera lancée de manière officielle par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales en bonne et due forme, puisque notre organisation le prévoit et je pense qu'en soit c'est une bonne chose. Après ça sera libre à vous et libre à nous de désigner les personnes compétentes pour mener cette négociation, en plus pendant la période estivale, puisque les travaux vont démarrer en octobre donc il va falloir quand même qu'on entame ça sur le mois de juillet, pas la première quinzaine d'août, mais certainement en juillet, avec en termes de planning, on espère aboutir à un accord vers le mois de septembre, j'espère, en tout cas il nous faut en termes de timing. Et la consultation du CSE avec recueil d'avis soit en séance du 31 août soit au plus tard au CSE de septembre.

Projet d'organisation de la production après les travaux

2 postes / jour sur 500j ouvrés = 22KT (7t/h x 7 x 90%)

Projection de tonnes = 28KT après passage en ECT

Besoin de compléter les 2 postes par 115 postes de nuit*

* Sous réserve de la signature d'un accord pour encadrer le travail de nuit

DENIS ROBINET : Je ne partage pas votre avis, madame Zisère, sur cet aspect de négociation. Quel que soit l'accord, qu'il soit au niveau du site ou autre, vous nous avez fait la démonstration précédemment, lors d'une négociation qui concernait une région sur lequel vous l'avez portée en national, donc ma demande sera de porter au même titre, à l'ensemble des OS représentatives cette négociation. Je pense que vous n'en êtes pas d'accord je le vois bien.

BELLA ZISÈRE : Je n'ai pas d'objection. Ça vous regarde.

DENIS ROBINET : Je tiens à préciser quand même que c'est important et bien que ce soit un accord sur le travail de nuit local, pour nous il est essentiel que ça soit opéré par l'ensemble des organisations syndicales représentative au même titre. Vous ne pouvez pas écarter d'un côté une négociation qui

devait être faite localement et la porter au niveau national et d'un autre côté de faire une négo dans le site.

BELLA ZISÈRE : Vous ne pouvez pas comparer une négociation sur des modalités de rémunération des collaborateurs dans une région quand même assez étendue, qui fait partie de la vie de toutes les entreprises et qui fait partie du débat national, Ile de France versus province, et d'autre part les modalités d'organisation du travail des collaborateurs d'un site, sur un centre de tri qui plus est, qui n'est vraiment pas l'activité principale si je peux m'exprimer ainsi de notre métier et de notre UES. C'est un peu un sujet vraiment très annexe pour moi. Maintenant monsieur Robinet, ceci étant dit, bien entendu moi j'ai le droit en tant que Direction et monsieur Lambert de la même manière de déléguer cette négociation aux personnes que l'on considère les plus compétentes pour la mener. Vous si vous souhaitez y participer de manière individuelle, c'est vraiment votre choix, on ne fait pas d'ingérence. C'est tout ce que j'ai à dire sur ce projet à ce stade. Et comme vous avez compris, on sera amené à se reparler dans les prochaines semaines. En soi je comprendrais vos inquiétudes sur l'organisation des salariés, c'est normal, ce n'est pas anodin. En soi c'est quand même une bonne chose que l'on ait plus de tonnes. Il vaut mieux avoir plus de tonnes que pas assez. Globalement. Je pense que c'est moins anxiogène. Les conséquences de l'extension des consignes de tri sur Econotre sont de manière conjoncturelle, plus favorables que sur certains autres petits sites où on a dû traiter le sort des salariés de manière très différente et Valcante par exemple c'était beaucoup plus douloureux comme discussion.

DENIS ROBINET : S'agissant d'une modification de process à ce que je vois et d'organisation du travail également, je souhaiterais que la C2SCT y soit associée au travers d'une mission spécifique.

BELLA ZISÈRE : Vous pouvez tout à fait missionner, ça c'est votre droit, vous faites les enquêtes périodiques de la C2SCT sur les sujets qui vous paraissent les plus d'actualité. Vous avez droit à quatre enquêtes périodiques par trimestre.

DENIS ROBINET : C'est vous qui cadrez quatre, mais je vous dis que la loi c'est quatre au minimum, mais ça sera autant que nécessaire en fonction des projets et des réorganisations qu'il puisse y avoir tant sur le travail que sur les conditions de travail.

BELLA ZISÈRE : On ne va pas débattre la loi, la loi ne dit pas quatre au minimum, la loi dit quatre tout simplement. Après on peut dire au minimum, maximum.

DENIS ROBINET : On peut en faire dix ou vingt...

BELLA ZISÈRE : Exactement.

MIKAËL HENNETON : Ça n'est pas fondamentalement la problématique du nombre, mais sur le périmètre considéré. C'est là-dessus que l'on a une interprétation différente.

BELLA ZISÈRE : Tout à fait. C'est tout ce que j'ai à dire sur le sujet aujourd'hui, monsieur Bataille interviendra – il y tient – personnellement, pour vous expliquer tous les détails au moment de la consultation donc il sera présent ça sera l'occasion aussi.

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



QU'EST-CE QU'UN SERVICE D'ASSISTANCE AUX EMPLOYÉS ?



*Le service d'assistance aux employés
est à votre disposition 24h/24, 7j/7.*

- Confidentiel
- Service à l'accès gratuit
- Disponible à tous les employés et à leur famille directe
- Accès immédiat à l'assistance
- Références pour un soutien émotionnel :
 - Séances de thérapie par téléphone, vidéo ou face à face (jusqu'à 6 séances avec un thérapeute)
 - -AWARE – Programme de réduction du stress basé sur la pleine conscience (6 séances par téléphone avec un coach bien-être)
 - -Accompagnement personnel (jusqu'à 6 séances par téléphone avec un coach bien-être)
 - -TCCI – Programme de thérapie cognitivo-comportementale informatisée, auto-dirigé
- Services de conciliation travail-famille (sur référence dans plusieurs domaines)
- Soutien et informations dans la langue demandée
- Vous aide à planifier lors de questions pratiques et vous soutient lors de moments difficiles

COMMENT ACCÉDER AU SERVICE?

Vous pouvez accéder au service par téléphone, texto ou en ligne.

Accès à un conseiller/thérapeute par téléphone 24h/24, 7j/7

- Appel gratuit

Contact pour accès immédiat ou demande de rappel

- Il est répondu aux emails dans les deux heures
- Message sécurisé via le site Web
- Discussion en via le site Web

Le site Web offre un accès à des ressources gratuites sur divers sujets



WORKPLACE **OPTIONS**

BELLA ZISÈRE : Nous avons des intervenants en TEAMS. Et ça répond aussi à la question du dispositif d'écoute psychologique et assistantes sociales, ce qui a remplacé les dispositifs existants en

complément. C'était la question de monsieur Félicien, on a dit que l'on répondrait à la séance d'après et c'est dans cette optique. Madame Isabelle Bras est présente en TEAMS pour nous en donner quelques détails en plus.

MIKAËL HENNETON : C'est la présentation WPO on est d'accord ?

BELLA ZISÈRE : Oui mais vous pouvez en bénéficier.

MIKAËL HENNETON : J'avais compris que WPO remplaçait REHALTO ?

BELLA ZISÈRE : Non WPO ne remplace pas REHALTO mais vient en complément qui peut devenir la première voie de sollicitation des collaborateurs puisque le dispositif vous allez voir est plutôt bien et intéressant. C'est le dispositif global groupe, on est en phase.

ISABELLE BRAS : Bonjour.

BELLA ZISÈRE : Bonjour Isabelle, on te laisse te présenter, les membres du CSE ne te connaissent pas.

ISABELLE BRAS : Bonjour à tous, merci de votre attention pendant l'heure qui va venir. Pour ceux qui ne me connaissent pas, même si j'étais déjà intervenue il y a de cela je pense un peu plus d'un an pour parler du nouveau régime frais de santé, je suis Isabelle Bras, je suis en charge des sujets de santé et prévoyance avec Allianz sur les contrats principaux. Je suis accompagnée de Lucy Hauss et Emmanuelle Fourcade qui vont donc venir vous présenter les services de Work Place Option. Cette réunion ce matin a pour objet de faire une présentation plus détaillée des services d'écoute, d'assistance et d'accompagnement que Suez met à disposition des collaborateurs et qui sont confiés à une société spécialisée qui est en l'occurrence Work Place Option, que vous connaissiez auparavant sous le nom de REHALTO, je vous ai entendu parler de REHALTO, en fait REHALTO a été fusionné au sein de Work Place Option et la marque est restée pendant l'année, notamment quand on l'a mis en place, mais maintenant ça s'appelle donc Work Place Option (WPO) et ce sont les mêmes services. Ces services interviennent dans le cadre des programmes d'assurances Frais de Santé et Prévoyance. Pour ce qui vous concerne, vous êtes sous un contrat de prévoyance avec Allianz, et donc vous en tant que représentants du personnel, vous êtes en contact quotidien avec les collaborateurs, et vous êtes parmi les acteurs de l'entreprise qui sont en capacité d'orienter les collaborateurs vers ces services pour les faire connaître. En plus d'être des relais d'information, vous êtes également vous-même dans vos missions de représentants du personnel amenés à recevoir et accompagner des situations difficiles de collaborateurs en souffrance psychologique sur un plan personnel, sur un plan professionnel et souvent les deux. Vous le verrez dans la présentation, mais à ce titre, comme les managers, vous êtes en capacité de contacter justement l'assistance de Work Place Option qui vous propose d'être en relation avec un psychologue, qui vous aidera justement à mettre les bons mots sur l'accompagnement que voudrait un collaborateur et vous donner des clés pour permettre aux salariés de surmonter ces épreuves et de bien savoir en tout cas leur parler. C'est une aide qui est complémentaire et qui est gratuite et qui est évidemment sur votre décision – si vous voulez le faire vous pouvez, si vous ne voulez pas c'est tout à fait à votre main.

L'objectif de cette session d'information, c'est plus de vous donner tous les détails sur les services et tous les dispositifs que propose WPO, parce que souvent vous connaissez tous la ligne d'écoute avec Work Place Option, mais vous êtes certainement moins au fait des autres services, notamment le programme WHERE, le nombre d'heures allouées pour chaque problématique personnelle, professionnelle et familiale, qui sont aussi des nouveautés qui ont été mises en place depuis le début de l'année 2021. Les personnes qui sont les expertes de Work Place Option vont vous en parler mieux que

moi je ne le ferais d'ailleurs et vont vous donner tous les détails. Donc n'hésitez pas à poser vos questions tout au long de la présentation. Bien sûr si vous avez besoin de complément d'informations. Je vais céder la parole à Lucy et Emmanuelle qui j'espère vont arriver.

- Information sur le dispositif d'écoute psychologique et aide au manager, *intervention du Prestataire WPO via TEAMS*



CONSULTATION POUR LES MANAGERS



En plus d'être une ressource pour les employés, le programme peut aider les managers par l'intermédiaire de consultations sur des **stratégies efficaces** pour résoudre des **préoccupations et problèmes avec des employés**.

Au travers d'une consultation téléphonique de collaboration avec un clinicien, les managers peuvent profiter d'une expertise clinique et d'une perspective dans différents domaines dont :

- Résoudre un conflit entre des employés
- Améliorer ses compétences en management
- Annoncer une mauvaise nouvelle
- Résoudre une faible productivité
- Informer les employés d'un licenciement
- Reconnaître les signes d'un employé en difficulté
- Fournir des retours d'information constructifs
- Motiver les personnes et les équipes

LUCY HAUSS : Bonjour tout le monde, merci pour votre accueil. Je m'appelle Lucy Hauss, je suis directrice grands comptes chez Work Place Option, qui est la société qui vous délivre aujourd'hui ses services. Je vais vous présenter la première partie qui est le dispositif d'écoute psychologique. Et ma collègue Emmanuel fera la partie sur le retour au travail et à la vie active.

Le service est avant tout confidentiel. Évidemment c'est quelque chose qui vous est proposé par votre employeur, une communication pour le service vient directement de la part de votre l'employeur, parce que nous n'avons pas les coordonnées de tout le monde, c'est vraiment l'employeur qui relaie le bénéficiaire, mais l'employeur à aucun moment n'a accès à ce qui est discuté entre les salariés et nos équipes. Le service est vraiment confidentiel, on va en parler plus en détail avec un slide dédié.

Ensuite le service est gratuit. Ça aussi ça peut être un frein de la part des salariés de se dire « ok je vais appeler le service, je vais appeler une écoute, il y a des psychologues très bien, mais après je vais devoir payer pour des séances de thérapie ». Non. Il y a un certain nombre de séances de thérapie, jusqu'à 6 séances par problématique, qui sont incluses dans l'offre et qui sont gratuites pour le salarié et les membres de sa famille, parce que les membres de sa famille peuvent également avoir accès au service, les personnes qui habitent dans le même foyer en général, parce qu'on considère que si quelqu'un a un membre de sa famille directe qui est impacté par un événement, forcément il va en souffrir également donc autant essayer d'aider la personne directement impactée.

On peut accéder au soutien immédiatement, ce qui veut dire que les personnes qui répondent au téléphone chez nous sont des psychologues, ce ne sont pas des écoutants, des secrétaires, c'est vraiment des psychologues cliniciens et vous pouvez enchaîner immédiatement avec une séance de

thérapie dès que vous nous appelez. Donc les séances de thérapie sont disponibles par téléphone, par vidéo ou en face à face. Le salarié a vraiment le choix de la modalité qui lui convient le mieux.

On a également d'autres services à disposition et je ferai un focus sur notre programme de coaching en médiation pleine conscience qui s'appelle AWARE.

On soutient en différentes langues. Ici on est en France, on répond en français, nos bureaux sont situés à la Garenne-Colombe et à Villeneuve d'Ascq, donc en France. Si toutes les lignes sont occupées, on peut solliciter aussi nos collègues francophones de Belgique et du Canada, mais vraiment le service répond en français. En revanche si quelqu'un de chez vous est d'origine étrangère, a une langue maternelle qui n'est pas le français, et souhaiterait faire une séance de thérapie et qui serait plus à l'aise dans sa langue maternelle, c'est possible. Il suffit de nous appeler, on est une organisation internationale, on peut offrir le service dans votre langue, la personne n'a qu'à faire la demande et on lui donnera accès à un psychologue par téléphone ou VISIO. Ça peut être en une soixantaine de langues, en espagnol, en italien, en anglais, en mandarin, en arabe, vraiment beaucoup de possibilités, en ukrainien.

Un dernier point. Évidemment on est là dans les moments difficiles. C'est à dire que si vous avez n'importe quel souci, vous pouvez nous appeler à un moment précis et on sera là pour vous répondre et ce sont des psychologues qui répondent au téléphone tout le temps. Mais si vous savez aussi de manière anticipée, vous savez que quelque chose va arriver et que ça va vous stresser, impacter votre vie, notamment vous savez que vous avez un de vos enfants qui passe le bac à la fin de l'année et c'est un événement stressant, et vous souhaitez peut-être anticiper sur la gestion du stress, vous pouvez nous appeler de manière préventive et nous, le plus on est au courant des situations de manière anticipée, le plus on a des chances de pouvoir vous aider avec succès dans un nombre de séances limité.

Donc la confidentialité est un élément important, on en a parlé, c'est au cœur du service. On ne donne aucune information aux entreprises avec lesquelles on travaille. C'est vraiment au salarié de choisir s'il veut en parler ou pas. Tout le monde chez nous signe des accords de confidentialité, que ce soit les psychologues salariés qui répondent au téléphone ou à des prestataires, les psychologues en cabinet, pour les rendez-vous face à face. Ils ont aussi leur code de déontologie qui les incite à garder, on ne parle pas de secret professionnel, mais la confidentialité des échanges évidemment et les salariés peuvent aussi avoir le choix de rester anonyme lorsqu'ils nous appellent. On crée un dossier, comme tout service médical ou para-médical, on commence à créer un dossier, on demande les coordonnées de la personne notamment pour pouvoir la rappeler si jamais ça coupe etc. Mais la personne peut choisir de ne pas donner ses coordonnées et son nom et de rester anonyme, il nous faudra juste le nom de l'entreprise pour pouvoir l'accueillir et la servir sur le moment. En revanche si la personne souhaite continuer avec des séances de thérapie de suivi, là il va falloir nous faire confiance et nous donner un moment son nom et ses coordonnées, parce qu'on ne peut pas envoyer quelqu'un dans notre réseau qui ne nous a pas partagé ses coordonnées. Pour accéder au service, il y a plusieurs moyens. Vous verrez il y a un slide où vous aurez les coordonnées, le téléphone, l'adresse email, etc. Traditionnellement c'est un numéro vert, vous appelez, vous patientez au téléphone et vous parlez avec un psychologue, ça c'est toujours disponible, ça ne sera pas enlevé, mais on a rajouté d'autres possibilités. Notamment si par exemple vous savez qu'aujourd'hui vous voulez parler à un psychologue et que vous avez un trou dans votre agenda entre 16h et 17h, vous pouvez nous contacter et demander à être rappelé. Notamment vous pouvez nous envoyer un email, on a une adresse email, vous pouvez nous contacter et dire « je souhaite être contacté par un psychologue à telle heure. » On a un formulaire de contact sur le site web qui est très simple à utiliser. Vous mettez une heure de rappel, vous mettez un petit résumé de la demande et vous envoyez le formulaire et nous on vous rappellera. Et vous avez aussi un outil de tchat sur le site web. Je vous demande de bien noter que l'on ne fait pas de thérapie par tchat, mais vous pouvez nous contacter par ce biais et organiser justement un rappel.

Le soutien émotionnel qui est un peu le cœur du service. On va faire un point là-dessus et après je vous présenterai les autres services annexes.

Le soutien émotionnel, c'est ce qu'on appelle un espace thérapeutique qui est un espace neutre et sans jugement. Ça veut dire que les personnes qui nous contactent, on ne les connaît ni d'Ève ni d'Adam. Si par exemple elles ont une situation de conflit avec quelqu'un, on n'est pas là pour dire si elles ont raison, si elles ont tort, si elles auraient dû faire comme-ci ou comme ça, c'est vraiment pas du tout le but. Nous on est là pour écouter quelqu'un qui est en souffrance émotionnellement, et l'aider à trouver les ressources pour s'apaiser, pour aller mieux, pour se sentir moins stressé etc. On n'est vraiment pas là pour juger, on est là pour aider. On sait aussi que c'est difficile parfois de nous contacter, parce que dans certaines cultures, pour certaines personnes, ça n'est pas forcément évident de se dire qu'on va parler avec un psychologue, et que lorsque les personnes ont fait toutes ces démarches de se dire « voilà j'ai besoin d'aide, je vais parler à quelqu'un et je fais l'effort de contacter le service », nous on accueille ça avec énormément de bienveillance. On est focalisé sur des objectifs, parce que concrètement vous avez un nombre de séances limité par problématique. C'est jusqu'à six séances par problématique, sachant que si vous avez plusieurs problématiques dans l'année, vous pouvez nous contacter plusieurs fois. Par exemple un salarié qui a une problématique de deuil ou de divorce en début d'année peut nous appeler à ce moment-là. Si six mois après il a un conflit avec un autre salarié, absolument aucun rapport en termes de sujet, on lui donnera à nouveau accès aux six séances. En revanche c'est six séances à chaque fois, ce qui veut dire que concrètement, il faut dire dès le début ce que l'on essaie de réaliser à travers ces six séances et se donner des objectifs qui soient réalisables pour pouvoir y arriver et être aussi conforté dans sa propre capacité à régler une problématique grâce à l'accompagnement thérapeutique. On peut nous contacter pour des problématiques personnelles ou professionnelles. Nous on adaptera les rendez-vous évidemment à votre emploi du temps et ne surtout pas se censurer à chaque fois qu'il y a un sujet autour de la santé mentale, dans le bien-être émotionnel, c'est important de nous appeler et on trouvera des solutions pour vous pour que ce soit dans le cadre de nos services ou vous référer vers des services externes. On voudrait vraiment ne pas se censurer en disant « ah j'ai déjà fait des séances etc. », il vaut mieux essayer d'être préventif autant que faire se peut. On travaille avec différents experts en termes de conseil thérapeutique, il peut y avoir des psychologues experts autour du trauma, autour du deuil, autour de la famille. Donc à chaque fois on vous donnera accès à un expert et si vous faites plusieurs séances avec nous dans l'année pour plusieurs problématiques, on trouvera chaque fois un expert. Ce qui veut aussi dire que ça n'est pas forcément garanti de voir toujours le même psychologue. On ne se substitue pas à une thérapie de long terme, ça n'est vraiment pas le scope.

Les coordonnées sont données en général dans les 48h après la demande, les coordonnées du psychologue, pour un rendez-vous, et après charge à vous de prendre contact et le psychologue, dans son contrat avec nous pour les séances en cabinet, s'engage à avoir une première séance en cabinet dans les cinq jours ouvrables. C'est à dire que grosso modo vous avez une petite semaine entre le moment où vous appelez pour la première fois et votre première séance. C'est la norme, il faut l'avoir en tête, pour pouvoir bien anticiper quand c'est possible. Il arrive que des personnes peuvent avoir des besoins plus urgents et il peut se mettre en place un suivi de manière plus urgente. Ça peut arriver, mais encore une fois ça n'est pas nécessairement la majorité des dossiers. Donc si quelqu'un vous semble avoir besoin d'aide et vous lui avez conseillé d'appeler le service, il faut avoir en tête les délais. On ne va pas trop s'attarder sur ce slide, on a quelques petites choses à voir ensemble et après je laisserai la parole à ma collègue Emmanuelle. La thérapie s'applique vraiment de manière non exhaustive sur des sujets personnels ou professionnels : que ce soit le stress, l'anxiété, les conflits, la gestion des émotions etc. etc. Donc je vais vous donner quelques exemples de situation que l'on peut accompagner.

La plupart des gens viennent chez nous de manière spontanée, c'est à dire qu'ils voient les communications, le flyer sur le service, ils se disent que ça peut leur être utile et ils nous appellent. Parfois ils nous appellent sur la recommandation de quelqu'un - ça peut être un manager, un RH, un collègue ou une personne des instances, une personne des services de santé au travail, qui voit que quelque chose ne va pas très bien et qui conseille à un salarié de nous appeler et le salarié peut faire usage, ou non, c'est vraiment sa liberté personnelle de compléter les séances. Dans certaines situations,

c'est assez rare, mais des personnes peuvent être assez paralysées notamment suite à un choc traumatique et avoir besoin d'aide, dans ce cas-là, on peut proposer un appel sortant. Donc ces personnes qui n'ont peut-être pas la possibilité de faire cette démarche, de nous contacter de manière spontanée, que ça passe en général par des RH, donc il faut une discussion avec les RH pour savoir si c'est approprié évidemment. C'est ni coercitif ni punitif, c'est vraiment uniquement pour but d'aider avec bienveillance quelqu'un qui est en difficulté. Et dans ce cas-là, on peut proposer un appel sortant. Ça passe via un formulaire de consentement qui nous est renvoyé. Donc on organise l'appel et on ne donne évidemment aucune information sur la teneur des échanges entre la personne qui nous contacte et les psychologues. On dit juste « je vous envoie le formulaire », « c'est bon on a bien pris en charge la demande », on appelle la personne et les séances se mettent en place etc., ça s'arrête là.

Je voulais vous parler aujourd'hui aussi de notre programme de médiation pleine conscience parce que c'est un problème de coaching, c'est un outil complémentaire qui ne se substitue évidemment pas à des séances de thérapie, mais qui peut être intéressant pour certaines personnes qui ont envie d'apprendre à mieux gérer leur stress via la technique de la méditation pleine conscience. C'est un programme de coaching qui se fait par téléphone avec des personnes chez nous. Ce sont des psychologues qui ont suivi une formation complémentaire pour pouvoir administrer ce programme. C'est six séances. En général la première séance est une vraie évaluation, ça dure à peu près 45 mn et après ce sont des séances de suivi de 20 mn, parce que pour le coup dans les séances, on n'est pas là pour vraiment raconter son passé, sa manière de fonctionner etc., mais plutôt pour faire le bilan, dire ce qui s'est passé dans la semaine, comment on a réussi ou pas à mettre en place certains exercices, quels sont les moments les plus favorables pour méditer etc. Et nous entre temps, on envoie des fichiers audios et du matériel etc. aux personnes pour qu'elles puissent justement apprendre à méditer et à intégrer la méditation dans leurs outils du quotidien. Donc ça aide à mesurer le stress, à être plus focalisé sur le moment présent donc plus concentré, ça aide aussi à mieux dormir, à améliorer la qualité du sommeil, il y a beaucoup de bénéfices. Évidemment ça n'est pas approprié à toutes les situations. Quelqu'un qui est dans une situation de grande détresse émotionnelle, il va falloir d'abord parler avec un psychologue et faire des séances de thérapie, si quelqu'un vient de vivre un deuil ou quelque chose comme ça, il ne sera peut-être pas forcément en capacité de pouvoir commencer à s'intéresser à la méditation pleine conscience. En revanche, il arrive que des personnes chez nous suivent les séances de thérapie et après on leur dit d'aller plus loin et d'explorer ce programme parce qu'elles se sentent un petit peu mieux et ont envie d'apprendre à s'apaiser à travers cet outil.

La consultation pour les managers, j'ai dû perdre l'introduction d'Isabelle, mais je pense que ce qui a été dit, c'est que si quelqu'un voit un salarié en difficulté, enfin toute personne qui est en relation avec des salariés et dans une position de pouvoir être attentif aux signes de malaises des salariés et pouvoir avoir un potentiel de recommandation du service peut accéder à ces spécialistes-là, à ces services-là. Il ne faut pas hésiter à nous appeler. Vous avez dans le dossier un numéro de téléphone qui vous est communiqué au sein de l'entreprise. Si vous avez des doutes sur un salarié en difficulté, vous observez des changements de comportement, la personne vous fait part de certaines situations personnelles ou autres, ne pas hésiter à nous contacter et à parler avec un psychologue pour voir si effectivement vous êtes sur la bonne piste ou pas forcément, ou quelle serait la temporalité pour parler du service au salarié, et quels seraient les bons mots à utiliser etc. Donc ne pas hésiter à faire usage de ce service. Et plus globalement les managers peuvent aussi nous contacter pour améliorer leurs compétences en management, trouver des outils de motivation pour les équipes etc.

Le site web, on va être un peu limité aujourd'hui, j'aurais aimé vous montrer, mais je vais partager l'adresse et je vais vous engager à regarder le site de votre côté. On a des articles sur le site, le formulaire de contact, le tchat dont je vous ai parlé, on a aussi beaucoup d'articles, et des séminaires en ligne qui sont suivis à la demande au moment où le salarié choisit d'y assister, sur des thématiques autour de la santé mentale. Ça peut être des thématiques pro ou perso, sur les articles, on a beaucoup de choses intéressantes autour des aidants, autour de la parentalité. Sur les salariés, on a des sujets comme la

gratitude, la résilience, éviter le burn-out, la meilleure équité de profit perso etc. Ne pas hésiter à jeter un œil aussi et vous pouvez partager les articles, vous pouvez télécharger en PDF et les envoyer. Parfois ça peut être un bon moyen aussi d'aborder un sujet, si quelqu'un a des difficultés par rapport à un sujet particulier, pouvoir lui parler et l'éduquer sur un sujet sans être nécessairement tout de suite « voilà il faut aller voir un psychologue, il faut tout de suite consulter ». C'est un outil complémentaire, c'est une option complémentaire.

Les articles, la manière dont c'est fait : c'est rédigés par des experts, vous avez toujours une partie théorique et après des conseils pratiques. Vous pouvez choisir de ne partir que sur les parties conseils pratiques ou l'inverse, pour communiquer avec une personne qui pourrait avoir intérêt à essayer de mieux creuser, mieux comprendre un sujet en particulier.

Pour parler avec un psychologue, le téléphone, les emails, le tchat, le site web, pas mal de choses différentes. Là ce sont les coordonnées, vous voyez le site web sur lequel il faudra rentrer un code d'accès, vous aurez la présentation qui est partagée pour pouvoir vous connecter et avoir accès donc à ces ressources que je viens d'évoquer et je termine pour les quelques minutes qui nous restent et après vous aurez peut-être des questions avant de passer à la partie d'Emmanuelle sur la gestion de crise. Ça n'est pas la majorité des cas, mais il arrive qu'il y ait une situation traumatique qui impacte un collectif sur le lieu de travail. Et dans ce cas le RH ou le manager peut nous contacter pour parler à un spécialiste en trauma, on a des incident-managers, des personnes, des psy spécialisés en situation post trauma qui sont dispo 24/7. Vous pouvez nous appeler à tout moment et si la personne n'est pas disponible, on rappelle le RH en général dans les 30 mn et on donne des conseils, on envoie des fiches conseil et on peut prévoir si c'est opportun la présence d'un psychologue sur site directement. C'est la fin pour ma partie, je vais arrêter de partager quelques instants pour faire une pause pour si jamais il y a des questions et après je repartagerai sur la présentation d'Emmanuelle.

DENIS ROBINET : Comment sont choisis vos thérapeutes ? Est ce qu'ils sont choisis en fonction du lieu géographique de la personne qui aurait besoin de vos services ? Ou est ce qu'il faut qu'ils se déplacent, il y a quand même la barrière de la distance qui peut être un frein.

LUCY HAUSS : Oui bien sûr. Il y a plein de barrières, même avec le covid j'ai envie de dire, maintenant aller en cabinet, c'est un choix aussi avec ce qui se passe.

On est présent dans la France entière. On a un réseau de thérapeutes qui sont locaux, avec lesquels on travaille, avec lesquels on a une convention de travail, un contrat officiel. Si on a une personne qui demande un soutien psychologique qui est proche d'un thérapeute de notre réseau, on va la faire accompagner par cette personne. Si ça n'est pas le cas, on va faire une recherche spécifiquement pour cette personne. On va chercher un thérapeute même s'il ne fait pas forcément partie de notre réseau, mais qui est proche de son domicile pour pouvoir lui proposer une option de proximité. Dans ce cas-là on va l'informer et la recherche peut prendre un peu plus de temps qu'une semaine, c'est ce qu'on vous a dit, le délai en général c'est autour d'une semaine, mais peut-être au lieu de 48h, on va prendre 3 ou 4 jours pour trouver quelqu'un qui accepte de prendre son dossier, mais il y a toujours cette option possible de passer par des thérapeutes qui ne font pas partie du réseau. En revanche la constance qui est importante pour nous, c'est que les personnes avec lesquelles on travaille, les thérapeutes, il faut qu'ils soient psychologues cliniciens, qu'ils aient leur diplôme de psychologue et un minimum de cinq années d'expérience en partie privée ou qu'ils aient leur cabinet depuis un minimum de cinq ans.

DENIS ROBINET : Comment vous appréhendez le fait si un signalement vous est fait par un élu, en cas où la personne refuserait d'être suivie pour un soutien psychologique ou autre ? Ça ne peut pas être imposé ?

LUCY HAUSS : Un suivi non. Rien ne peut être imposé dans la vie de manière générale, ni un suivi médical. Vous pouvez avoir des personnes qui ont le cancer, qui ont des tumeurs et qui refusent de se faire prendre en charge par des services d'oncologie, donc on est tout à fait à la même enseigne. Donc effectivement vous pouvez essayer, nous on est là pour vous accompagner à trouver les bons mots à être bienveillants, attentifs, mais on ne peut pas forcer quelqu'un qui ne veut pas.

DENIS ROBINET : Ok, c'était juste dans le cas où on pense avoir une personne qui serait dans cette situation, en détresse psychologique effectivement, et dont on ferait le signalement et s'assurer qu'elle pourrait effectivement bénéficier du suivi dont elle aurait besoin. Si elle refuse, effectivement je comprends, on n'a pas d'autre moyen.

LUCY HAUSS : C'est pour cela qu'il vaut mieux nous appeler en amont pour discuter de la situation parce qu'en fait les psychologues vont vous aider à évaluer le niveau de risques de la personne. En fait nos psychologues sont experts, ils sont habitués à voir si une personne se trouve à risque auto ou hétéro-agressif et si c'est un risque immédiat ou non. Et en fonction de la situation, on va vous poser des questions ou vous inviter à poser des questions à la personne et en fonction de la situation à voir quelle est la démarche appropriée. Évidemment quelqu'un qui est en risque immédiat, que ce soit nous ou que ce soit vous, nous sommes tous soumis à une obligation légale d'assistance à personne en danger. Donc là ça rentre dans une autre dimension. C'est extrêmement rare, mais c'est pour ça que c'est bien, s'il y a le moindre doute, de ne pas hésiter à nous solliciter et c'est pour ça que je présente aujourd'hui aussi, d'être tous attentifs, il y a des personnes qui ne vont pas bien en ce moment c'est sûr. Nous de manière générale on a beaucoup plus d'appels sur la plate-forme en ce moment, depuis le début de l'année, que ça n'a été sur les années précédentes. On a une forte augmentation des dossiers donc globalement, on voit bien que la santé mentale est un sujet.

OLIVIER RICHARD : À propos des thérapeutes, est-ce qu'il est possible de choisir que ce soit un ou une thérapeute ? Par exemple dans le cas d'une femme qui subit des violences conjugales, elle se confiera peut-être plus facilement à une thérapeute plutôt qu'à un thérapeute. Est-ce qu'il y a possibilité de choisir ?

LUCY HAUSS : Bien sûr il suffit de le dire. Ça c'est typique. Nous avons une organisation globale. C'est vrai qu'en France, ça n'est pas trop dans la culture de donner des éléments de choix, que ça soit pour les médecins, les thérapeutes, les kiné, que sais-je, mais par exemple aux États-Unis, je peux vous confirmer que c'est systématique. Les gens ont à chaque fois des préférences. Ils ont une liste de préférences et parfois ils veulent parler à des gens qui viennent de la même culture qu'eux, ça fait partie des pré-requis, et c'est normal.

OLIVIER RICHARD : D'accord. Donc ça se fait en amont, au départ de la démarche ?

LUCY HAUSS : Voilà, nous on demande : est-ce que vous avez des critères ? Et la personne va nous dire si elle a des critères. Après les psychologues dans la situation que vous avez donnée, évidemment ils font preuve de bon sens. En général une femme qui a été victime, on dit de violences conjugales, mais moi je pense à d'autres sujets comme le deuil périnatal en général ça sera plus facile de se confier à une femme.

OLIVIER RICHARD : C'était un exemple parmi d'autres.

SAMY FÉLICIEN : J'entends que ce sont des problèmes uniquement thérapeutiques que vous traitez, mais pas du tout des problèmes sociaux ? Par exemple des gens qui ont des grandes difficultés liées

notamment à l'inflation en ce moment, à boucler les fins de mois, qui en sont rendu à devoir partir de leur logement parce qu'ils n'arrivent plus à payer ou ce genre de problème. Est ce qu'il y a un volet plus social que thérapeutique ?

LUCY HAUSS : Non, c'est une bonne question. Le stress financier clairement, moi je pense que ça fait partie aussi de la raison des augmentations des appels, ça contribue à l'anxiété évidemment. Dans la garantie actuelle que l'on a avec vous, il n'y a pas l'option de parler avec un assistant social. Je prends le point, on peut en parler hors ligne avec Isabelle, mais aujourd'hui ça n'est pas dans la garantie actuelle.

BELLA ZISÈRE : Pas d'autres questions. Merci de cette intervention et pour ces explications.

LUCY HAUSS : Je vais vous partager à nouveau mon écran. Et ma collègue Emmanuelle prendra la deuxième partie de la présentation.

- Information sur le dispositif de retour à la santé, *intervention du prestataire WPO via Teams*

ACCOMPAGNEMENT PLURIDISCIPLINAIRE

Réseau spécialisé composé de **+ 1800 affiliés** répartis sur le territoire Français

 PSYCHOSOCIAL	 PROFESSIONNEL	 PHYSIQUE	 SPECIFIQUE
<p>Résolution des problématiques émotionnelles en lien avec la situation</p> <ul style="list-style-type: none">• Traumatisme• Deuil• Maladies chroniques• Gestion de la douleur	<p>Recherche de solutions professionnelles</p> <p>Mobilisation des acteurs impliqués dans la préparation du retour à l'activité</p> <ul style="list-style-type: none">• Psychologues du travail• Médiateurs• Bilan professionnel• Conseil en accompagnement du reclassement	<p>Programme de mobilisation physique</p> <p>Aménagement de l'environnement de travail</p> <ul style="list-style-type: none">• Préparateurs physiques• Ergonomes• Ergothérapeutes• Thérapeutes corporels	<p>Accompagnement spécifique selon les besoins</p> <ul style="list-style-type: none">• Assistants sociaux• Conseils en économie sociale et familiale• Diététiciens• Interprète

Services mis à disposition par l'assureur **Structures externes**

ISABELLE BRAS : peut être juste avant qu'Emmanuelle ne prenne la parole, que je vous resitue un peu le programme "retour à la santé et à la vie active". C'est un programme qui est lié aux arrêts longues durées. C'est à dire quand les arrêts, quand le dossier est transmis à la prévoyance, donc à Willis Tower Watson qui est le nouveau nom de Gras Savoye, qui a dépassé la franchise et donc qui va être un arrêt indemnisé par la sécurité sociale et la prévoyance, mais plus par l'employeur. C'est là justement que votre dossier est transmis par les équipes de Willis Tower Watson à Work Place Option et donc là voilà je laisse Emmanuelle continuer.

EMMANUELLE FOURCADE : Merci Isabelle, je vais prendre le relais. Je me présente, Emmanuelle Fourcade, j'ai en charge ce service « retour à la santé et à la vie active ». C'est un service qui existe depuis plus de 20 ans sur le territoire national français DOM-TOM compris.

En fait, quand il a été conçu – ce service a été conçu au Canada, là pour le coup il y a plus de 30 ans – il a été conçu en partant de l'idée qu'une personne qui rencontre une situation qui va générer un arrêt maladie de longue durée, donc de plusieurs mois – puisqu'on est, comme vous l'a dit Isabelle, après le délai de franchise – en fait quand elle va retourner au travail et, ce qu'on lui souhaite tous, elle va retrouver une situation de travail qui sera forcément différente de la situation qu'elle connaissait au moment où elle s'est arrêtée. Pour deux raisons, la première c'est que pendant tout ce temps-là les sociétés continuent à évoluer, il y a des évolutions techniques, des évolutions technologiques, mais il y a aussi des évolutions en termes de salariés, de personnes présentes, les équipes ça bouge, il y a des gens qui s'en vont, qui reviennent ça grandit ça diminue, tout bouge. Et l'autre raison c'est le salarié lui-même qui revient forcément, en tout cas le plus souvent, transformé par l'expérience de la maladie. Soit il s'est retrouvé avec des limitations fonctionnelles résiduelles, qui font qu'il y a certains métiers ou certaines fonctions qu'il pouvait faire qu'il ne peut plus faire, soit il y a du handicap fonctionnel, soit l'expérience de la maladie va l'amener à se rendre compte que ce qu'il voulait faire, au plus profond de lui-même, c'était tout à fait autre chose que ce qu'il faisait jusqu'à présent. Je donne l'exemple d'une personne qu'on a accompagnée il n'y a pas longtemps, cancer du sein assez jeune à une trentaine d'années, je crois qu'elle avait 36 ans, elle était comptable, et l'arrêt maladie l'a amenée à se dire « moi la comptabilité, ce n'était pas ça que je voulais faire au plus profond de moi, et ce que je voudrais faire vraiment moi c'est être pâtissière ». On l'a accompagnée sur un métier où elle a changé d'orientation, elle est allée vers un CAP de pâtissier. Tout ça pour dire que ce service est là pour aider les salariés bien avant la reprise d'activité, bien avant la visite de pré-reprise, à anticiper cette question du retour à la vie active et c'est pour ça que l'on appelle ça "vie active vraiment" parce que cette vie active, ça peut être le retour dans son entreprise sur son poste, mais ça peut être aussi tout à fait autre chose. Et vraiment l'idée c'est d'accompagner ça. Et ça se prépare bien en amont. Plusieurs mois en amont avant la reprise. Le service. Pour qui ? Tout salarié en arrêt prolongé, qui est fragilisé dans sa reprise d'activité spontanée. Il y a des salariés pour qui ça n'est pas un problème, ça se fait tout seul, ils ont tout activé, ils ont gardé des liens avec leur employeur, il n'y a pas de souci. Pour cela on n'a aucun intérêt, aucun sens à être là. Ou des personnes qui auraient activé déjà par eux-mêmes des actions pour réfléchir à leur reconversion professionnelle, ça n'est pas la peine d'acheter du service pour du service. Si ça fonctionne, très bien il n'y a pas besoin qu'on soit là. Par contre pour tous les autres, c'est nécessaire que l'on soit là en tout cas ça a du sens et volontaires, c'est un point sur lequel on est extrêmement sensibles et soucieux parce qu'il y a certains salariés qui parfois croient que c'est une façon déguisée d'actions de l'employeur pour les faire revenir malgré eux. Et quand il y a ce ressenti là ça ne marche pas. On insiste vraiment sur le fait qu'on est là pour eux et qu'on ouvrira le service seulement s'ils le souhaitent et seulement s'ils sont volontaires. Et à ce sujet-là, s'ils refusent – ils peuvent refuser à l'entrée du service, mais tout au long du service aussi – ils n'ont pas à justifier de la raison de leur refus. C'est vraiment important pour nous. Et on leur indique également qu'il y a une neutralité et la confidentialité des données. C'est à dire que rien n'est communiqué – on a besoin de communiquer entre nous au sein du service pour pouvoir les accompagner, ça d'accord, et ils nous signent un papier nous autorisant à le faire. En revanche rien n'est transmis auprès de l'employeur, c'est un travail qui se fait vraiment entre le salarié et nous. Si par contre, on a à travailler la reprise d'activité chez l'employeur, et là il faut vraiment qu'on soit dans un rapport partenarial avec l'employeur pour vraiment organiser cette reprise d'activité. À ce moment-là, ça se discute avec le salarié, le salarié nous autorise à le faire, il nous signe un papier en nous disant : « vous pouvez prendre contact avec telle ou telle ou telle personne », et à ce moment-là, on va prendre contact avec l'employeur. Mais sur un cadre bien précis qui est la reprise d'activité. Tout ce qui aura pu être discuté avant, sur le vécu émotionnel par rapport à la maladie, sur les difficultés etc. ça, ça n'est pas communiqué à l'employeur, c'est quelque chose qui est en dehors et qui est entre nous au niveau de la façon dont on va accompagner la personne.

Comment on va l'accompagner ? On va l'accompagner au travers de prises en charge de proximité, et individualisées. De proximité ça veut dire que nous avons des spécialistes qui sont répartis sur tout le

territoire national, DOM-TOM compris, donc on va être au plus près du lieu d'habitation de la personne ou, si on n'a personne auprès de son lieu d'habitation, au plus près des lieux où elle se rend souvent, par exemple ses lieux de soins, vraiment pour pouvoir être au plus près d'elle et individualiser. Je vais vous montrer ce qu'on va mettre en place. En fait, chaque personne a un protocole de prise en charge qui lui est propre, qui est unique et qui est accompagné, non pas en collectif, mais en individuel. Au niveau des problématiques que nous accompagnons, il n'y a pas de limitation en tant que telle. Sur ce slide, on vous a présenté quatre grands types de problématiques et on vous a mis ce qui est hors périmètre. Les quatre grands types de problématiques – on les a présentés comme ça pour les catégoriser pour pouvoir se repérer, parce que des maladies, il y en a énormément, pléthore, donc pour pouvoir avoir un peu de repères. Il y a tout le champ de ce que l'on appelle les troubles musculo squelettiques (TMS) et les douleurs chroniques, les douleurs de dos, les douleurs de type tendinite, les douleurs consécutives à des fractures complexes. Il y a tout l'espace des problématiques mentales, qui va du trouble anxieux, en passant par la dépression de deuil, les difficultés familiales de burn-out. On rencontre beaucoup de situation en arrêt maladie parce qu'il y a eu de la problématique familiale importante qui a généré du divorce, enfin voilà, qui font que les personnes ne sont plus du tout disponibles, en tout cas aptes pour tenir leur poste, et qu'elles ont besoin de s'arrêter. Ça ça fait partie des choses qu'on rencontre et qu'on accompagne. Il y a tout l'espace des maladies chroniques, avec dedans les cancers, bien entendu pas tous les cancers malheureusement, mais il y a un bon nombre de cancers pour lesquels le service a du sens et est utile, en particulier le cancer hormono-dépendant de la femme pour lequel on est d'abord très sollicités et on a de très beaux retours. Les Accidents Vasculaires Cérébraux, là aussi pas tous, ça va dépendre de l'intensité de l'accident vasculaire cérébral, mais il y en a certains pour lesquels on a tout à fait notre place. Les maladies auto-immunes, alors là le service a pleinement sa place parce que les maladies auto-immunes fonctionnent avec le stress, c'est à dire que plus les personnes sont stressées, plus il y a des bouffées inflammatoires, des flambées inflammatoires et dans le cadre du service, on va apporter aux personnes de la psycho éducation sur le stress. C'est à dire que si elles arrivent en termes de psycho éducation, par tout un tas de techniques et notamment des techniques psychos corporelles, à réussir à gérer les montées de stress, à réussir à gérer les montées douloureuses, parce que dans les maladies auto-immunes souvent il y a beaucoup de douleurs qui sont associées, et à les contrôler, c'est à elles de contrôler la poussée inflammatoire de la maladie et donc l'évolution de la maladie. C'est pareil sur les maladies métaboliques et les maladies systémiques.

Il y a tout l'espace de l'accidentologie et du traumatisme, où là c'est tous les accidents de la vie en fait, où on se retrouve avec à la fois un handicap, une limitation fonctionnelle qui va rester, du fait de l'accident, et à la fois, un risque de développer un stress post traumatique au niveau psychique émotionnel. Et donc là on est aussi tout à fait à notre place puisque on va accompagner les personnes à la fois sur le plan psychologique et à la fois sur le plan de la gestion physique et de la gestion des douleurs.

Et puis il y a tout ce qui est hors périmètre, pour lesquels le service n'est pas pertinent, n'est pas adapté. Ça va être tout ce qui est troubles psychiques en voie de décompensation. Pour le dire autrement, le service n'est pas adapté pour tout ce qui est problématique psychiatrique, où là ce n'est pas nous qu'il faut venir solliciter, c'est d'autres spécialistes. Les maladies non stabilisées. Une personne qui va avoir une opération, deux opérations, qui a des soins importants, qui débute une chimio, elle a besoin non seulement de tout son temps pour ses soins, mais elle a aussi besoin de tout son espace mental pour se mobiliser pour ses soins. Donc là aller lui parler de son retour à la vie active, quand elle est en plein dans ses soins, ça n'a pas de sens ça n'est pas pertinent. En revanche ça peut être pertinent de lui indiquer à ce moment-là qu'une fois qu'elle aura fini son protocole de soins, il y aura des personnes qui seront auprès d'elle pour continuer à l'accompagner et pour l'accompagner dans ce moment qui est la sortie des soins et la phase de consolidation des soins, et qui est le moment juste avant la reprise d'activité. Et cela on s'est rendu compte que c'était tout à fait important et tout à fait utile parce que du coup, ça inscrivait pour les personnes quelque chose de l'ordre de la temporalité et ça évitait cette espèce de

vide « j'ai fini mes soins, je suis sorti de mes soins, je n'ai plus le médecin, l'infirmier, le kiné qui sont là autour de moi » et à ce moment-là elle s'écroule. Donc du coup on est auprès d'elle. Et ce qui est hors périmètre c'est ce que l'on appelle les situations conflictuelles employeur. Alors je m'explique, ce sont les situations pour lesquelles on se rend compte, soit en début d'accompagnement soit en cours d'accompagnement, qu'il y a une situation juridique en cours avec un avocat sur le coup et qui a sa propre stratégie. Dans ces cas-là, on se réserve le droit de dire « on sort de l'accompagnement ». Parce que l'objet de ce service n'est pas d'être instrumentalisé pour alimenter un quelconque conflit avec l'employeur. Quand on commence à voir arriver des demandes d'attestation, « oui mais vous pouvez justifier qu'on a été en suivi psychologique » et « regardez j'ai été harcelé etc. ». Ça n'est pas l'objet du service, ça n'est pas fait pour ça. Donc à ce moment-là on se réserve la possibilité de sortir, et ça c'est expliqué aux personnes très vite et d'entrée de jeu. Néanmoins, et c'est une question que l'on me pose souvent, il y a tout un tas de situation où il y a du vécu de harcèlement moral, et dans les burn-out, du vécu et de l'épuisement professionnel qui parfois est lié au fait que dans les équipes on ne s'est pas compris, on n'a pas su se parler, on n'a pas su échanger et discuter, là on a en revanche tout à fait notre place pour jouer un rôle de médiateur, pour qu'en fait les personnes puissent dans cet espace d'antichambre que va être l'accompagnement, et bien en amont de la reprise d'activité, dans un espace à part, vraiment à côté, que la personne puisse tranquillement poser tout ce qui ne va pas, tout ce qui a fait problème, tout ce qui fait souffrance, et qu'après une fois qu'elle les a posées, elle puisse regarder les choses autrement, les déconstruire pour pouvoir les regarder sous un autre angle et s'il y a besoin, on prendra contact avec l'employeur avec un médiateur dédié pour pouvoir regarder, pour que les choses puissent se discuter autrement et repartir sur de nouvelles bases.

Comment va-t-on accompagner pour être très concret et très précis. On a nos spécialistes, ils sont répartis sur tout le territoire. Ils sont à peu près, ceux qui sont dédiés au service réadaptation retour à la santé et à la vie active, ils sont environ 1800. Bien sûr un réseau ça vit, sur les 1800, il y a des personnes qui partent à la retraite, il y a les congés maternité etc. Tout se fait, mais en général, c'est à peu près stable autour de 1800. On les a catégorisés pour se repérer, en quatre grandes catégories : il y a la catégorie des psychologues avec leur titre de psychologue, qui vont traiter la résolution de la problématique émotionnelle en lien avec la situation d'arrêt de travail. Donc dedans on va trouver les spécialistes du traumatisme, du deuil, des maladies chroniques, et notamment des spécialistes de la gestion du cancer, de la gestion de la douleur etc. Qui vont vraiment traiter ça. Si par exemple on a une personne qui a eu un accident sur la voie publique. Je me souviens une personne, c'était un commercial, il y avait eu une tempête un arbre est tombé sur sa voiture, il a fallu vraiment traiter la question du psycho traumatisme et là on a été chercher des spécialistes EMDR, vous avez sans doute entendu parler de cette méthode qui est très importante pour le traitement du traumatisme. Ça se sont les psy. Il y a tout ce qui est l'espace des spécialistes professionnels. Ces spécialistes au niveau professionnel, ce sont eux qui vont être en lien avec l'employeur, quand il y a nécessité d'organiser la reprise d'activité. Ce sont des consultants d'entreprise qui vont prendre contact avec le manager, avec les équipes et qui vont discuter avec la médecine du travail bien entendu, on ne peut rien faire sans la médecine du travail, c'est extrêmement important, et qui vont pouvoir discuter de la reprise d'activité. C'est dans cet espace là qu'on va aussi trouver les médiateurs. Et c'est aussi dans cet espace qu'on va trouver les spécialistes en bilans professionnels et reclassement professionnel pour toutes les personnes qui se sont dit « je ne peux plus faire mon métier, j'ai besoin de penser à autre chose, de réfléchir à autre chose » et qui vont aider les personnes à pouvoir penser cette autre chose, faire des enquêtes métier, repérer si c'est possible, si c'est viable dans leur bassin d'emploi etc. Et ça ce sont des accompagnements qui prennent de l'espace et du temps. Le troisième pilier ce sont les accompagnements physiques. Les accompagnements physiques se sont des coaches dédiés, qui sont des coaches APA, aide physique adaptée. Là l'objectif n'est pas de faire faire du sport aux personnes pour leur faire faire du sport, ça n'a pas de sens, il n'y a aucun intérêt, mais plutôt d'être dans une médiation psycho corporelle. C'est à dire qu'en fait, on est dans un rapport de cercle vertueux, à savoir que si on aide la personne à récupérer de

l'énergie – et l'accompagnement physique aide à récupérer de l'énergie – elle va être mieux dans sa tête, elle va se voir mieux dans son corps, et quand on se présente professionnellement, on se présente socialement. Quand on a récupéré, on se sent mieux dans son corps, on est plus à l'aise pour se présenter socialement, pour se présenter professionnellement et pour défendre son projet professionnel. Donc on va vraiment travailler sur cet axe-là. On va aussi travailler dans le cadre de cet axe-là, pour toutes les personnes qui sont douloureuses chroniques, pour les aider à ne pas se créer de sur-douleurs. Quand on a mal, en général on a tendance à compenser avec les membres qui vont bien et le risque est qu'on se crée de la sur-douleur. Donc là on est vraiment dans un rapport de psycho éducation pour savoir utiliser les parties saines de son corps sans se faire encore plus mal. L'idée est toujours, et ça c'est valable aussi pour l'accompagnement psychologique, aussi pour l'accompagnement professionnel, aussi pour l'accompagnement physique, de regarder ce qui va bien et de renforcer ce qui va bien. Une personne malade, on lui a répété pendant plusieurs fois tout ce qui ne va pas, et elle a été très centrée sur ce qui ne va pas. Il faut corriger ce qui ne va pas etc. Là on va prendre la prise en charge sur tout ce qui n'a pas été et qui va mieux et qu'est ce qui va bien et comment on va exploiter ce qui va bien. C'est vraiment l'orientation que l'on a d'une manière globale. C'est aussi dans cet espace là qu'on va trouver des ergothérapeutes quand il faut que l'on pense aménagement du poste. Et on va travailler avec la médecine du travail pour vraiment travailler l'aménagement de poste en tant que tel. Donc ça c'est tout le sens des accompagnements physiques. Là aussi on va avoir notamment des sophrologues pour toute la gestion du stress, la gestion du sommeil, toutes ces questions-là vont être là.

Et puis il y a un dernier espace, que j'ai nommé spécifique, divers, j'ai laissé en un espace parce que ce sont des accompagnements qui sont plus ponctuels, moins réguliers, dans lesquels on va trouver des assistants sociaux, parce qu'il y a des situations pendant l'arrêt maladie où il y a une perte financière qui est très importante, soit parce qu'il y a eu décalage des versements, ça arrive, soit parce que la situation je pense à cette femme qu'on a eu à accompagner où il y a eu ce divorce, qui dit divorce dit plus du tout le même niveau de salaire, dit obligation de changer de lieu d'habitation, obligation aussi de regarder la question par rapport aux enfants, et tout ça nécessite que ça se regarde et on va travailler selon le principe de la pyramide de Maslow. C'est à dire qu'on peut accompagner une personne si elle est stabilisée d'abord par rapport à ses besoins primaires. Si une personne a une problématique vraiment sociale et financière, que l'on entend et que l'on va découvrir, on va mandater très vite, tout de suite une assistante sociale pour pouvoir aller regarder ça et le reste on va le construire après. Dans ce cadre-là, on peut aussi avoir des diététiciens, parce que la question de l'hygiène alimentaire est très importante et en particulier sur les douleurs chroniques, on couple les deux, des accompagnements avec des personnes qui vont regarder les questions d'hygiène alimentaire, versus douleurs chroniques. On peut avoir des interprètes, on a eu à accompagner une personne totalement sourde, on est allé chercher un interprète qui a été là pendant tous les accompagnements en plus de la prise en charge et on peut avoir également – ça n'est pas dans le slide, parce que c'est quelque chose qu'on est en train d'activer maintenant, mais je le dis – des patients experts, pourquoi on utilise des patients experts, c'est pour les maladies types cancers, c'est vraiment très spécifique, mais ça peut être pour d'autres maladies, là on est en train d'activer sur les maladies de type cancer, parce que il y a des choses au moment de la reprise d'activité qui sont très pratique pratique, et qui vont être à regarder pour lever les freins à la reprise d'activité. Je donne une image parce qu'elle est parlante, une personne qui a un cancer du côlon, qui a dû avoir une ablation, qui se retrouve avec une poche, comment va se passer concrètement sa reprise pour le partage des toilettes sur le lieu de travail. C'est une vraie question qui se pose, et ça, ça ne se partage pas avec un psychologue, avec un conseiller professionnel, avec un coach physique, ça se partage avec des personnes qui ont été confrontées au même problème et qui ont trouvé des astuces pour régler le problème. Donc avec des pairs et c'est pour ça qu'on va, dans les accompagnements, aller mobiliser des patients experts pour que ces questions-là puissent être discutées sans tabou, sans complexe, puisqu'elles se discutent avec quelqu'un d'autre qui a été dans la même situation et pour pouvoir trouver les bonnes solutions.

Donc ce que l'on va faire pour accompagner une personne, on va mettre en place des protocoles où, vous l'aurez compris, on va aller sélectionner ces spécialistes de façon individualisée, en fonction du besoin de chacun, les spécialistes vont être mobilisés soit les quatre types en même temps, soit un seul, soit deux, soit trois, soit tous, en même temps ou de façon séquencée. Tout est possible du moment que ça répond au besoin de la personne. De façon schématique, on va prendre contact avec le bénéficiaire pour lui présenter le service, là on insiste vraiment – c'est quelque chose qui est extrêmement important – on a absolument besoin d'avoir le n° de téléphone du bénéficiaire, parce que si on n'a pas le numéro de téléphone et qu'on a le mail, on va contacter le bénéficiaire par mail, mais si on a ni l'un ni l'autre, on va lui envoyer un courrier et on s'est rendu compte qu'on a des taux d'échec quand on envoie des courriers qui sont bien plus importants que quand on est dans les contacts par mail. C'est pour ça, si vous pouvez diffuser l'information, le numéro de téléphone est demandé par en fait la cellule médicale quand elle demande les pièces médicales au bénéficiaire, elle demande le numéro de téléphone, si les bénéficiaires peuvent transmettre leur numéro de téléphone parce que nous n'avons pas les pièces médicales, les pièces médicales ne nous sont pas transmises, on n'est pas médecin, elles ne nous sont pas transmises, par contre on a vraiment besoin des données de contact du bénéficiaire et ce numéro de téléphone est vraiment une pierre angulaire, un incontournable qui fera que l'on pourra entrer en contact avec la personne. Sinon il y a des taux d'échec qui sont encore plus importants, parce que les personnes ne font pas attention aux courriers, ne vont pas regarder, et c'est beaucoup plus compliqué. Quand on a le numéro de téléphone, on les appelle, on se présente, on explique le contexte etc. On présente le service de façon beaucoup plus poussée et détaillée. Si la personne est intéressée, à ce moment-là, elle nous le signifie, elle nous l'indique, si elle n'est pas intéressée, on ferme le dossier. Et si elle est intéressée à ce moment-là on va faire une étude plus approfondie de sa situation de santé. C'est ce que l'on appelle l'étude pluridisciplinaire. À ce moment-là on va s'appuyer sur notre médecin conseil en interne, nous avons un médecin conseil qui va nous aider à comprendre la situation de santé de la personne parce que, comme je vous disais, on n'a pas de piste médicale, on n'est pas là pour ça, on s'appuie exclusivement sur ce que nous disent les personnes, c'est à dire sur le verbatim des personnes, et ce qui est intéressant c'est de regarder l'écart qu'il y a entre la façon dont la personne se vit au niveau de sa situation de santé et la compréhension somatique de sa situation de santé. Il y a des personnes qui sont très, très angoissées. Il y a un écart extrêmement fort entre les deux et nous c'est important de savoir qu'elles sont très angoissées parce que l'on va travailler là-dessus, mais l'inverse est vrai aussi. Il y a des personnes qui sont dans le déni de la réalité de la situation de santé, des limitations fonctionnelles auxquelles elles sont exposées et auxquelles elles vont être exposée pour plus tard et ça c'est important aussi qu'on le sache pour pouvoir vraiment structurer et ajuster le programme d'accompagnement. C'est ce que l'on appelle l'étude pluridisciplinaire avec l'éclairage médical, et quand tout cela est produit, on va mettre en place le programme d'accompagnement, on va choisir les spécialistes que je vous ai présentés, et tous les mois on va encadrer cet accompagnement. Pour le salarié qui est bénéficiaire du service, il a comme référent la personne de WPO qui l'a appelée en premier contact. Ça c'est très important la personne s'est présentée à lui, elle lui a donné ses coordonnées, donc il sait que c'est son référent pour tout au long de l'accompagnement, et si jamais il y a une difficulté, si jamais il souhaite changer d'intervenant pour x raisons, de spécialistes, il revient vers son référent, il explique au référent qu'il souhaite changer et on change de spécialiste. C'est des choses qui sont très importantes. Et la reprise d'activité quand elle se passe dans l'entreprise en tant que telle, à ce moment-là on demande au salarié un papier, une autorisation, pour prendre contact avec l'employeur. Et on va prendre contact. On peut assurer du coaching de reprise d'activité auprès du manager, parce que ça n'est pas toujours simple de reprendre, de savoir si je parle de la maladie, je n'en parle pas etc. Mais aussi auprès de l'équipe parce que là aussi les équipes ont dû se réorganiser, la personne a été remplacée, le remplaçant a été investi, du coup on peut être là auprès du manager et de l'équipe et on reste à peu près dans les uns à trois mois qui suivent la reprise d'activité pour s'assurer que cette reprise a bien eu lieu.

Je vous remercie de votre écoute et n'hésitez pas à poser des questions.

BELLA ZISÈRE : Merci beaucoup. Y a-t-il des questions des membres sur ce sujet ou est-ce que ça a été clair pour vous ?

ISABELLE DE JAEGER : Est-ce qu'on aura la présentation ?

BELLA ZISÈRE : Bien sûr on va partager avec vous, la présentation sera envoyée à l'ensemble des membres. Merci beaucoup pour toutes ces informations importantes pour les collaborateurs. Et on n'hésitera pas si on a d'autres questions des membres ou des salariés de vous ressolliciter.

7. Information sur la réalisation des entretiens professionnels sur Talent'Up pour les collaborateurs statut ouvrier

L'entretien Professionnel – Rappel

Objectif

L'entretien professionnel s'inscrit dans une démarche à moyen terme. Il est l'occasion pour le manager et le collaborateur de **porter un regard sur l'avenir** et d'identifier ensemble les **actions de développement** des compétences utiles au **projet professionnel du collaborateur**.

Il s'agit d'un échange sur la situation professionnelle du collaborateur, actuelle et future, au sein du Groupe, permettant notamment d'identifier ses perspectives d'évolution et son projet professionnel.

Modalités

L'entretien professionnel est un rendez-vous périodique. La législation impose que l'entretien professionnel ait lieu au minimum tous les 2 ans.

L'entretien se déroule pendant le temps de travail, et est organisé à l'initiative de l'entreprise.

La campagne d'entretien professionnel au sein de SUEZ via l'outil TALENT UP se déroule tous les ans pour l'ensemble des collaborateurs.



L'entretien Professionnel – Connexion

Moyens d'accès

Pour se connecter à talent'up, il suffit de :
- Saisir le lien suivant : <https://hris-suez.csod.com/>
- Renseigner votre identifiant et mot de passe Suez

Pour rappel, il n'est pas nécessaire d'être connecté au réseau SUEZ, l'outil est accessible depuis un ordinateur personnel, smartphone, tablette etc.

Récupérer ses informations de connexion :

Les identifiants de connexion sont l'adresse mail professionnelle et votre mot de passe professionnel Suez.

Les collaborateurs n'ayant pas encore activé leur compte recevront ces éléments de connexion sur un courrier dans leur coffre-fort électronique PeopleDoc. Un email les notifiera de l'arrivée de ce document.

Pour ceux n'ayant pas activé leur coffre-fort électronique, il sera remis par courrier ou en main propre par leur RH

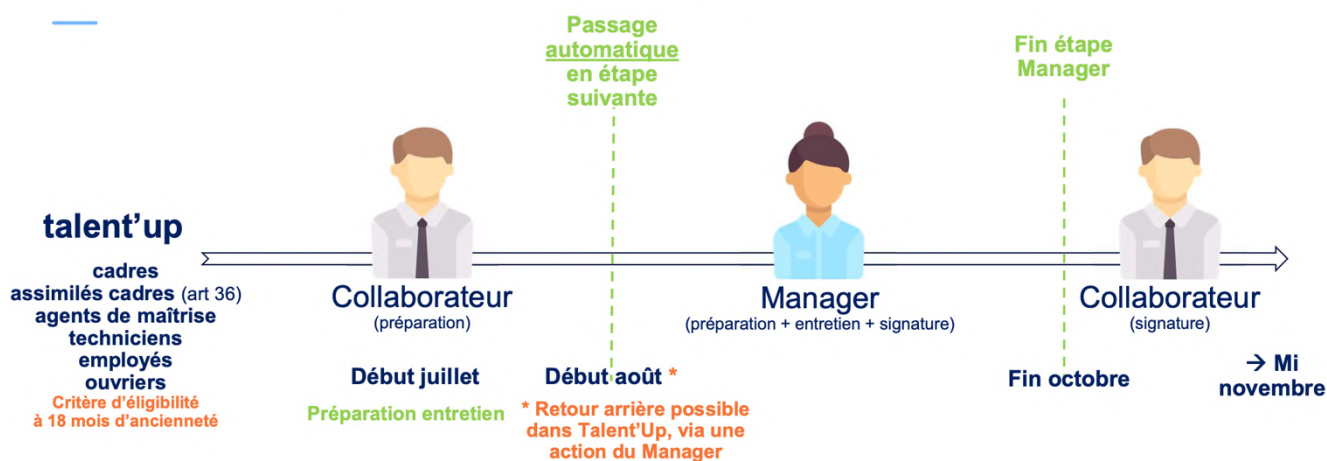


Un QR Code sera à disposition des collaborateurs pour réactiver facilement leur compte ou leur mot de passe

Réception possible par SMS/mail perso du nouveau mot de passe

BELLA ZISÈRE : On passe au sujet des entretiens professionnels. Vous avez reçu la présentation, je ne vais pas la balayer dans les détails. Ce qui est intéressant à retenir globalement, c'est quatre sujets : Désormais pour cette année, on a décidé pour les entretiens professionnels de mettre la campagne des entretiens professionnels cadres et non cadres sur la même période, parce que sinon ça nous oblige à avoir deux campagnes et ça n'est pas clair pour les salariés, ça n'est pas clair pour les managers. Il se trouve que ceux qui ont des cadres et des non-cadres dans leur population en tant que manager, ils ne s'y retrouvent plus. Donc on a insisté pour mener les deux campagnes en parallèle. Sujet important qui constitue un vrai changement : le fait que tout passe en digital. Vous avez vu, on y arrive sur tous les sujets, de toutes façons on fait de moins en moins de papier et ça va de pair avec les valeurs de SUEZ et au-delà de ça, c'est une question de praticité. On ne peut pas éternellement avoir des cartons entiers de feuilles, déjà pour la confidentialité, j'ai quand même quelques doutes parce que ça n'est pas toujours fermé à clé, parfois ça se perd, ça n'est pas possible. Les moyens technologiques aujourd'hui nous permettent de tout faire en digital et on pense que, au-delà de dire que c'est l'avenir, c'est juste du bon sens.

Dates de campagne en cours de validation



BELLA ZISÈRE : On a fait des pilotes, ça n'était pas sur Valorisation Énergétique, mais sur d'autres métiers. C'était concluant donc on décide de généraliser. Je ne veux pas vous survendre quelque chose, c'est juste un impératif, une nécessité, et si on n'est pas parfait cette année, il y aura peut-être des couacs, mais un jour il n'y en aura plus et de toutes façons il faut qu'on en passe par là. Je faisais partie de celles et ceux qui militaient pour que tout passe en digital. On a commandé des tablettes. On a commandé en tout pour la BU infra, une cinquantaine de tablettes. On n'a pas besoin de plus. On n'en a pas forcément besoin pour les usines de Valorisation Énergétique, parce qu'elles sont toutes équipées d'au moins un ordinateur portable. Vue notre population, à l'exception de la partie tri ou effectivement peut être qu'il y aura quelques sujets, globalement vue notre population ce sont des personnes qui sont des personnes techniques pour la plupart, plutôt plus à l'aise avec les outils que la moyenne. Le manager est là pour aider à chaque fois, tout le monde a un smartphone, on peut se connecter avec un smartphone sans aucun problème. On envoie tous les doc, les tutoriels, le flash code pour aller sur le site directement, c'est assez intuitif. On a allégé les questionnaires pour mettre un peu moins de questions. On pense que c'est assez intuitif. En termes de date de campagne, c'est encore en cours de dernier arbitrage, mais a priori de ce que je sais, c'est que le 4 juillet, on va commencer l'étape préparation collaborateurs ; le 22 août – ne prenez pas ça comme calendrier définitif mais plutôt normatif de ce que l'on a défini à peu près, ça va sortir de toute façon la semaine prochaine – le 22 août ça sera l'étape manager qui s'étalera jusqu'à probablement fin octobre, pour avoir les deux semaines d'entretien, signature de fin octobre jusqu'au 15 novembre. On veut des délais très longs pour justement se permettre de bien palier à toutes les problématiques techniques éventuelles, les discussions. C'est une nouvelle étape dans la vie de nos outils, donc autant se laisser un peu plus de temps cette année. Donc les collaborateurs de statut ouvrier, alors qu'avant ça n'était que les agents de maîtrise et les assimilés cadres, en font partie maintenant. Il n'y a pas de raison que ça se passe moins bien en digital que sur papier.

L'entretien Professionnel – Moyens mis à disposition

Pour faciliter la réalisation des entretiens, a été validé l'achat et la mise à disposition de 100 tablettes sur le périmètre de la BU Services aux collectivités.

Un référent est identifié sur chaque établissement pour réception et stockage de la tablette, en cas d'établissement multi-BU le référent identifié est celui rattaché à la BU qui comprend le plus d'ouvriers.

Les MRH/RRH sont en charge de définir les établissements qui se verront attribuer une tablette.

La tablette étant par nature mobile, cela permettra une fois les entretiens réalisés sur un site de l'emmener sur un site à proximité qui ne se serait pas vu attribuer de tablette (car nombre faible d'ouvriers par exemple). Cette tablette est équipée d'une carte sim permettant d'accéder à internet et logiciels internes y compris sur les sites non-connectés

Les tablettes ayant vocation à rester sur les sites bénéficiaires, elles permettront à chaque collaborateur de pouvoir accéder simplement aux logiciels et applications du groupe : MySuez Intranet, Talent Up, GaspaRH, PeopleAsk, IT4US, Bpod, Concur

MIKAËL HENNETON : Si, il y a des raisons. Vous indiquez premièrement l'achat de 100 tablettes.

BELLA ZISÈRE : Cinquante, cent pour les autres BU, mais en Infra j'en ai demandé que cinquante parce qu'on est mieux équipé. En tout cas RVE n'aura pas de tablette. On n'en a pas besoin.

MIKAËL HENNETON : Ok, donc RVE n'aura pas de tablettes, la problématique c'est qu'effectivement tous les sites sont équipés en informatique. Chaque bureau a un PC. Un PC qui est à disposition du salarié qui est dans ce bureau donc non ouvrier – j'ai rarement vu un rondier avec un bureau personnel – les PC en salle de commande sont aussi réservés à la conduite ou en tout cas à l'utilisation du chef de quart, donc l'accessibilité à ce fameux PC est assez compromise. Ça pose à minima la question de la confidentialité parce qu'il n'y a pas que l'entretien individuel, il y a aussi d'autres services qui sont proposés. Une problématique de confidentialité, une problématique d'accès au matériel. Pour nous il faudrait à minima un PC dédié à ça, dans un local, on le met dans un endroit pratique. Mais aujourd'hui dire que qu'on est équipé pour, non ce n'est pas le cas. La population ouvrière de site n'est pas équipée pour. Ou alors ça sera sur son équipement personnel et là vous comptez sur un smartphone qu'ils se paient eux-mêmes. Ça ce n'est pas normal.

BELLA ZISÈRE : Ce n'est pas normal, mais en réalité tout le monde est équipé d'un smartphone. Les managers ont des smartphones, les directeurs d'usine, les responsables d'usine ont également des smartphones.

MIKAËL HENNETON : Oui, mais des smartphones de l'entreprise.

BELLA ZISÈRE : Les managers ont souvent des smartphones de l'entreprise.

MIKAËL HENNETON : Les ouvriers n'ont pas de smartphone de l'entreprise.

BELLA ZISÈRE : Oui mais ça peut se faire sur le smartphone du manager.

MIKAËL HENNETON : En termes de confidentialité, on aura encore plus de problème.

BELLA ZISÈRE : Pourquoi ?

MIKAËL HENNETON : Je vais aller voir mon responsable de service en lui demandant son téléphone portable pour pré remplir l'entretien ?

BELLA ZISÈRE : Non, ça n'est pas ça. C'est lui quand même qui fait passer l'entretien ?

MIKAËL HENNETON : Oui, dans la phase entretien. Mais dans la phase pré-entretien, ce que je dois remplir numériquement ? Sinon à ce tarif-là, ne faisons pas de pré entretien, je vais voir direct mon manager on fait l'entretien. Tant qu'à faire.

On a cette problématique d'accès au matériel qui est réel, une problématique de confidentialité que l'on vient de soulever, une problématique de temps aussi.

BELLA ZISÈRE : Mi-novembre ?

MIKAËL HENNETON : Non quand je parle de problématique de temps, en fait c'est qu'on compte sur le matériel du salarié, très clairement puisque le matériel, on ne l'a pas finalement, et on compte également sur son temps personnel. Finalement sur son smartphone, l'utilisation du téléphone portable étant extrêmement limitée par le règlement intérieur, le mec va prendre son propre téléphone personnel pour faire son pré-entretien chez lui sur son temps personnel.

BELLA ZISÈRE : Et sur papier, ça aurait été différent ?

MIKAËL HENNETON : Non, c'est simplement qu'avant, je n'avais qu'un entretien avec le manager et tout se passait à ce moment-là, sur mon temps de travail.

BELLA ZISÈRE : Y compris la phase préparatoire ?

MIKAËL HENNETON : Il n'y a pas toujours eu de pré-phase.

BELLA ZISÈRE : Ils feront ça en bonne intelligence, s'ils ne veulent pas faire une pré-phase très séparée, il y a la vie des entreprises aussi. Ils feront comme ils faisaient avant, mais sur smartphone ou sur tablette si vraiment il y a besoin d'une tablette, vu le nombre que l'on a commandé, on pourra toujours l'envoyer. Je ferai le point avec les directeurs d'usine demain matin, je verrais s'ils ont vraiment besoin. Ils n'ont pas exprimé le besoin jusqu'à présent, mais si sur une usine on pense qu'il y a un sujet de confidentialité ou autre, on enverra une tablette. Vous direz qu'une tablette ça n'est pas suffisant, je sais.

MIKAËL HENNETON : Non, mais le plus simple très sincèrement, en termes de matériel, un PC fixe dans une problématique de confidentialité s'il n'y a pas les locaux dédiés.

BELLA ZISÈRE : On a préféré les solutions tablette. La question s'était posée entre un pc fixe et une tablette.

MIKAËL HENNETON : Sincèrement pour le coût d'une trentaine de tablettes, une par site... connaissant les tarifs que les opérateurs vous font, ça ne va pas vous revenir très cher. Et vous les laissez à demeure, ça pourra servir à d'autres choses aussi, ça renforce le caractère social dans l'entreprise parce que demain si le personnel a besoin d'actionner une action RH.

BELLA ZISÈRE : C'est pour ça qu'on a commandé des tablettes et pas des smartphones parce que si on a besoin de s'en servir pour d'autres sujets, c'est mobile, c'est beaucoup plus simple.

MIKAËL HENNETON : Mais vous avez indiqué que vous n'avez pas prévu pour RVE...

BELLA ZISÈRE : On n'a pas prévu, mais si on a besoin, on en a commandé assez pour servir tous les sites qui lèvent la main. Je considérais que déjà les directeurs d'usine n'en exprimaient pas forcément la demande, mais je promets, j'ai rendez-vous avec eu demain, de poser la question très clairement et ceux qui diront « moi j'ai besoin d'une tablette », on en enverra sans aucun problème, les tablettes ça n'est pas ça qui manquent. Je poserai la question aux directeurs de site.

MIKAËL HENNETON : Ils sont censés vous dire qu'ils ont tous besoin d'une tablette ou alors c'est qu'ils n'ont pas conscience des conditions de travail en salle de commande pour les ouvriers qui sont postés. Parce que là en termes de confidentialité, moi je voudrais bien savoir comment on fait. Le PC en salle de commande, il est à l'utilisation du responsable de conduite pour la conduite. Moi je veux bien lui laisser le PC le temps qu'il fasse son pré-entretien, mais ça coupera pendant deux heures l'accès à numériQuart. Je ne sais pas ce que vous en pensez monsieur Lambert, mais je pense que ça pose un problème.

MIKAËL HENNETON : L'autre problématique c'est que l'on gère l'illectronisme.

YVES LAMBERT : On va les aider, forcément, c'est le manager qui va les aider.

BELLA ZISÈRE : Il y a la théorie et la pratique sur les sites qu'on ne connaît pas forcément. Vous connaissez mieux que nous, mais certainement il y aura des adaptations et des aménagements intelligents.

MIKAËL HENNETON : Oui, mais est-ce que les managers sont sensibilisés à cette possibilité-là et est-ce qu'ils ont du temps à accorder à cette possibilité-là. Sur certains sites, il y a des gens de l'encadrement pour qui c'est compliqué parce qu'il manque des personnes, parce que le site est compliqué à exploiter et il n'a peut-être pas de temps à consacrer à ça. Il y a énormément... sur le papier ça va être très bien et aller tout seul, mais dans la réalité ça n'est pas simple. Et il faut bien mettre les moyens au bon endroit, sensibiliser les bonnes personnes et prendre en considération toutes les problématiques. Sinon les pré-entretiens vont être remplis à la va vite et ça n'aura servi à rien.

BELLA ZISÈRE : Je fais un point avec eux demain.

SAMY FÉLICIEN : Je crois qu'il y a une chose qui est différente par rapport aux cadres, c'est la notion de passage automatique à l'étape suivante début août.

BELLA ZISÈRE : C'est pareil pour les cadres et les non-cadres.

SAMY FÉLICIEN : Non, mais quand je fais mon entretien, tant que je n'ai pas rempli, il faut que je fasse valider pour que ça aille au manager. Il faut que je remplisse et que je fasse valider, sinon ça reste en l'état. Le passage automatique, ça veut dire que comme les gens ne vont pas pouvoir se connecter, ça va aller en passage automatique directement au manager. On a réglé le problème. Sauf que la personne n'a pas eu l'occasion de préparer son entretien. Parce que la notion de passage automatique en pré-entretien elle est quand même étrange. C'est-à-dire, que le salarié prépare ou pas, le passage automatique va faire que son étape va être verrouillée, donc forcément...

BELLA ZISÈRE : Il ne faut pas se compliquer la vie non plus. Je comprends...

SAMY FÉLICIEN : Il ne s'agit pas de se compliquer la vie, à ce moment-là ça ne sert à rien de mettre une étape de préparation d'entretien s'il y a un passage automatique.

BELLA ZISÈRE : Moi ça ne me choque pas.

SAMY FÉLICIEN : Ça n'est pas choquant, mais dans ce cas-là, ne faisons pas de passage automatique.

BELLA ZISÈRE : Soit ils souhaitent le faire, soit ils ne souhaitent pas le faire.

SAMY FÉLICIEN : Oui mais pour le faire il faut qu'ils aient un accès, le problème c'est que le temps va courir, le gars n'aura pas d'accès et ils vont arriver à la date de passage automatique.

BELLA ZISÈRE : Certes dans certaines situations, je ne vais pas mentir ça va se passer ainsi.

SAMY FÉLICIEN : Est-ce que le passage automatique est souhaitable pour préparer l'entretien ?

BELLA ZISÈRE : De toutes façons l'essentiel pour nous déjà au niveau ouvrier, est que l'entretien ait lieu. Que le manager écoute ce que le collaborateur a à lui dire. Qu'on impose ce créneau de manière systématique. Après s'il n'a pas formalisé la préparation de l'entretien, ce n'est pas non plus les collaborateurs de la CB21 qui sont tout le temps dans les tableaux Excel et dans les fichiers etc. et dont

c'est la routine quotidienne. Si quelqu'un se dit « bon, c'est un peu futile, je peux venir voir mon patron et je vais lui dire ce que j'ai à dire », c'est plutôt entendable. J'ai noté les préoccupations pour les outils informatiques. J'adresse le sujet avec les directeurs demain et s'il y a inquiétude, on enverra le matériel supplémentaire, promis.

MIKAËL HENNETON : Et que le matériel reste à demeure sur site ? Comme on ouvre la possibilité d'accès sur les ressources Gaspar RH, Talent up, MyMobility, qu'on puisse le consulter sans s'octroyer l'outil de quelqu'un d'autre.

BELLA ZISÈRE : J'espère que ça ne va pas se perdre, ça servira peut-être pour les élections...

MIKAËL HENNETON : Ce n'est pas le sujet.

BELLA ZISÈRE : J'ai juste l'inquiétude que les tablettes soient perdues.

MIKAËL HENNETON : Pas si vous les mettez sous la responsabilité d'un manager. C'est dans un bureau, il la prête et basta.

OLIVIER RICHARD : Les tablettes peuvent être configurées par le service informatique et géo localisables et ça peut être bloquée.

BELLA ZISÈRE : Je n'ai pas pensé que quelqu'un va la prendre, ça n'est pas du tout ça mon sujet, c'est juste que le site est grand, on la met quelque part, quelqu'un l'a utilisée et l'a posée dans un autre endroit...

ABDALLAH LOUMI : Chez nous, on a des tablettes en salle de contrôle et on a des téléphones et ça marche.

BELLA ZISÈRE : Très bien je suis sûre qu'il y a des sites où ça va se faire de manière très intuitive, sur d'autre le management des sites m'alertera.

ISABELLE DE JAEGER : Normalement il y a des coffres forts sur tous les sites.

BELLA ZISÈRE : Ça peut se ranger là. Sur les sites qui auront besoin de matériel supplémentaire, je laisserai les directeurs d'usine me le confirmer. Ils vont vous concerter certainement aussi parce que vous connaissez bien ce qui existe sur les sites et la facilité d'accès.

ABDALLAH LOUMI : Nous, on fait un check matériel en arrivant avec le chef de quart d'avant.

BELLA ZISÈRE : Très bien, c'est tout ce que j'avais à dire sur le sujet. Encore une fois je suis consciente de la complexité logistique, je me dis juste que un jour il faut qu'on le fasse c'est tout. Et quelle que soit l'année où on décide de le déployer, la première année ou deux, ça sera compliqué.

8. Information sur le projet de Validation des Acquis de l'Expérience à destination du personnel de conduite des usines

VAE – Intérêt de la démarche

Les bénéfices pour le collaborateur

- Faire reconnaître ses compétences professionnelles par l'obtention d'un certificat/diplôme.
- Développer les compétences
- Développer l'employabilité du salarié (en lien avec nos objectifs de lutte contre la pénibilité)
- Prendre conscience du chemin parcouru

Les points d'attention

- Démarches longues et lourdes
- Temps individuel à allouer à la démarche personnelle conséquent
- Méthode de constitution des dossiers demandant de l'implication, de l'organisation, une bonne gestion des priorités, de la rigueur, et des capacités rédactionnelles...

Un accompagnement apparaît nécessaire

BELLA ZISÈRE : On passe au sujet validation des acquis de l'expérience qui est un sujet sympa pour une fois. C'est un sujet qui a émergé suite à une négociation avec les délégués syndicaux. On a signé un accord qui n'a rien à voir avec la validation des acquis par expérience, mais qui d'une façon détournée, a abordé ce sujet. On parlait de la pénibilité au travail, donc ça n'est pas exactement ça, mais dans cette négociation les délégués syndicaux ont demandé justement à ce que les collaborateurs en poste, en quart, puissent prétendre à d'autres postes, en tout cas valoriser leur parcours et le cv davantage, pour une meilleure employabilité et une meilleure visibilité aussi. Ça faisait partie des engagements de la Direction de travailler sur la validation des acquis de l'expérience, qui est un projet qui est assez chronophage, qui consomme des ressources, ce qui n'est pas anodin en termes de coûts pour l'employeur, mais auquel on croit vraiment. Donc l'équipe RH a fait pas mal de recherches et de travail et on pense qu'on est plutôt en phase de finalisation de ce projet, en formalisation.

L'idée surtout c'est de reconnaître les compétences professionnelles par l'obtention d'un certificat avec diplôme – dans notre cas, ça sera un diplôme de niveau bac +2, équivalent de BTS SIRA ou autre, c'est vraiment à discuter en fonction du parcours des personnes. Les démarches sont lourdes pour faire reconnaître les acquis professionnels dans l'entreprise par le biais d'un diplôme, ça se travaille. On va évidemment accompagner les collaborateurs, on va peut-être même solliciter des personnes externes qui vont nous aider un peu dans la démarche. C'est la profession. On va faire une Webex cette semaine, François Huss l'a faite avec les collaborateurs pour leur présenter la démarche. Il y a beaucoup d'implication qui est nécessaire.

SUEZ RV BUI métier VAE lance un parcours de Validation des Acquis de l'Expérience

Dans le cadre de la prévention de la pénibilité, SUEZ RV VAE met en place un **accompagnement personnalisé** avec l'aide d'un organisme habilité.



Population Pilote : Responsable de conduite / adjoints

Parcours Vae² c'est un **accompagnement** dédié jusqu'à la finalisation du dossier avec l'aide d'un conseiller VAE

Critères d'éligibilité :

Ancienneté d'au moins 3 ans au sein du Groupe et dans le poste de responsable de conduite / adjoint

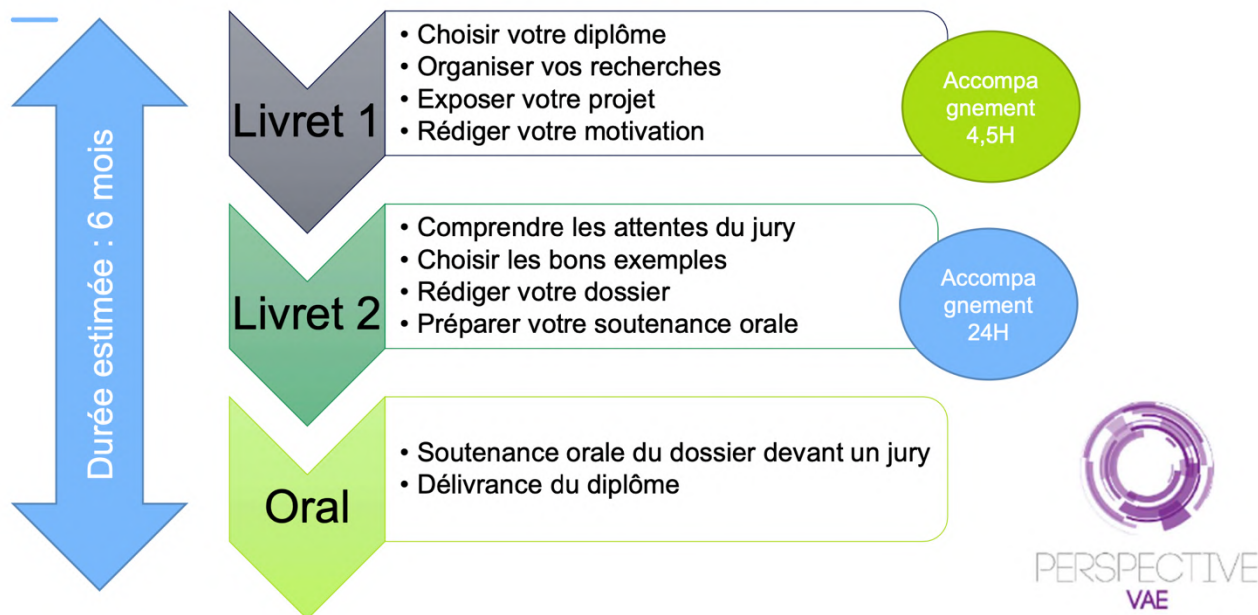
En CDI

Faire preuve de motivation

Validation par les managers et le référent RH de la candidature

BELLA ZISÈRE : La population pilote. Ça s'adresse aux responsables de conduite et aux adjoints, et il faut une ancienneté d'au moins trois ans puisqu'il faut valider au moins trois années d'expérience pertinente dans le domaine, être en CDI évidemment et après il y a une validation de chaque candidature pour qu'on puisse accompagner les dossiers, comme on a dit, entre les équipes RH et aussi un conseiller externe. Ce qui est important à savoir, c'est qu'il y a un travail de préparation, mais il y a aussi une soutenance orale sur le projet qui est importante et chronophage. D'expérience de cette démarche dans une autre entreprise, quand on l'avait lancée, sur 8 personnes qui se sont portées volontaires, ça n'est pas tout à fait la même population mais c'était sur du bac plus deux aussi, seulement 3 personnes sont arrivées au bout de la démarche, parce que c'était très lourd, très chronophage. Il fallait préparer, effectivement travailler les livrets, il y a un peu d'accompagnement et l'équipe RH est toujours aidante, mais c'est quand même sur du temps personnel pour beaucoup, c'est une démarche purement personnelle et volontaire. Et il faut faire cette soutenance qui n'est vraiment pas évidente. Nous on veut en faire évidemment un événement très positif, une vraie reconnaissance et c'est important, on y met les ressources nécessaires de notre côté. Je suis consciente du fait qu'il faut une vraie motivation et une vraie envie pour se lancer, c'est un projet de vie en quelque sorte. Et un collaborateur qui a peut-être une heure par ci par là de temps en temps à y consacrer, sans se plonger là-dedans, ça va être compliqué. C'est six à neuf mois de travail individuel conséquent. En somme ce qu'il y a à retenir, cette année j'ai voulu vraiment en mode pilote, limiter un peu la population éligible pour un peu voir aussi si on cible bien, s'il faut ajuster, si le diplôme est en lien, enfin pertinent, par rapport à la population ou pas. Nous allons élargir et modifier les années suivantes si nécessaire. C'est vraiment juste le lancement la première année et on verra déjà comment ça prend. En tout cas, ça répond à nos engagements dans le cadre aussi d'un accord que nous avons signé. Nous sommes contents de pouvoir lancer cette démarche. Et on espère qu'il y aura des salariés intéressés.

Accompagnement par le cabinet Perspective RH



FRÉDÉRIC BAUDY : C'est à partir du mois de septembre, la mise en œuvre ?

BELLA ZISÈRE : Il y a le calendrier sur la page d'après.

DENIS ROBINET : Au-delà du diplôme, quel va être le gain pour le salarié ?

BELLA ZISÈRE : C'est déjà pas mal.

DENIS ROBINET : Pour mieux se vendre à la concurrence ?

BELLA ZISÈRE : À la concurrence ou chez nous, pourquoi forcément à la concurrence ? C'est une façon de fidéliser aussi à l'entreprise.

SAMY FÉLICIEN : Ça facilite la promotion.

BELLA ZISÈRE : Par exemple, c'est aussi une marque de reconnaissance de l'entreprise. C'est un investissement que nous aussi on fait, et si on pensait que ça servirait que à mieux adapter les salariés pour se vendre à la concurrence, on ne ferait pas ça et les autres entreprises ne le feraient pas non plus.

FRÉDÉRIC BAUDY : Avant la détermination du diplôme, on ne pourrait pas faire un bilan de compétences pour pouvoir retrouver en fonction du bilan de compétences et la validation des acquis le bon diplôme ? Parce que chaque personne est différente et n'a pas le même cursus scolaire.

BELLA ZISÈRE : Pas forcément, ça peut, mais les démarches VAE généralement ne sont pas précédées d'un bilan de compétences. C'est des démarches totalement distinctes. On part du principe que si le collaborateur a suffisamment d'expérience professionnelle, même s'il n'a aucun bagage, aucun diplôme, mais s'il pense lui-même en être capable, et s'il est vraiment motivé pourquoi pas. Mais il y a l'équipe RH qui a un entretien avec chaque collaborateur pour évaluer quand même la motivation et la détermination, mais on ne bloquera pas en fonction du parcours antérieur. Tout ce qui est important

formellement pour ce projet, c'est d'avoir suffisamment d'expériences professionnelles en lien avec le diplôme, qu'ils auront s'ils ont trois ans d'expérience chez nous.

ABDALLAH LOUMI : La demande se fera au niveau du manager ?

BELLA ZISÈRE : Du manager et de l'équipe RH, du RH référent. Évidemment on vous tiendra au courant de la suite, on vous présentera le bilan qu'on espère positif.

ABDALLAH LOUMI : Vous avez dit qu'il y aurait seulement un certain nombre de personnes qui pourrait le faire au départ.

BELLA ZISÈRE : On n'a pas limité comme ça de manière drastique, mais on pense qu'en soi il n'y aura pas des dizaines et des dizaines de personnes qui vont se lancer comme ça spontanément. C'est quand même très lourd, donc si on a 150 personnes qui veulent le faire, ça sera une très grande surprise.

ABDALLAH LOUMI : Après au niveau des autres postes des conducteurs et des pontiers rondier, on pourrait faire, s'il y a une démarche et que ça marche bien, on ne pourrait pas après le faire sur d'autres postes ?

BELLA ZISÈRE : Tout à fait, bien sûr. Pour l'instant c'est un pilote, c'est la première année, on veut le limiter et on veut aussi limiter le nombre de candidats, vous avez compris, pour avoir la première année réussie et en fonction du résultat de ce premier pilote, oui bien sûr pourquoi pas. D'autres questions sur ce projet ?

SAMY FÉLICIEN : C'est très bien comme idée d'aider les salariés à avoir une VAE.

BELLA ZISÈRE : Très bien on sait qu'on a des délégués syndicaux qui poussent aussi en ce sens. C'est une problématique commune que nous avons de préoccupation de la reconnaissance de nos collaborateurs, donc ça va dans le bon sens. Avons-nous des questions diverses avant de partir déjeuner ?

9. Questions diverses

ISABELLE DE JAEGER : Les Coordonnées RESSIF pour l'assistante sociale ne sont plus à jour. Suite à un appel, celle-ci nous a appris qu'elle n'était pas en charge de l'Île de France. Nous voulions savoir s'il est possible d'étendre son secteur ?

BELLA ZISÈRE : Pour RESSIF vous avez vu, il y a pas mal de choses qui se font, les salariés peuvent déjà appeler l'assistante sociale par les mesures qui ont été présentées aussi.

ISABELLE DE JAEGER : Non parce qu'elle a bien dit qu'elle n'était pas assistante sociale.

BELLA ZISÈRE : Elle en a mentionné sur une partie de la présentation.

ISABELLE DE JAEGER : Pas pour tout ce qui est des questions salaire loyer etc.

BELLA ZISÈRE : Oui des questions très pratiques, on va voir avec RESSIF ce qu'il en est. Je ne sais pas.

ISABELLE DE JAEGER : L'assistante sociale que nous avons contactée s'appelle Claudia Thouars, et elle n'est pas rattachée à notre secteur.

BELLA ZISÈRE : On va vérifier.

CÉLINE MERLE : C'est le nom de l'assistante sociale ?

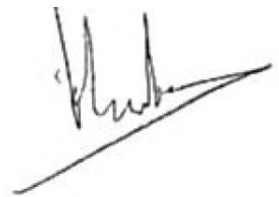
ISABELLE DE JAEGER : Oui j'ai ses coordonnées.

CÉLINE MERLE : Vous pouvez me les transmettre ?

ISABELLE DE JAEGER : Oui.

La séance est clôturée à 12h00

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

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