

Ordre du jour de la réunion du CSE du 19 mai 2022 :

1- APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DE LA REUNION ORDINAIRE DU CSE DU 24/03/2022 ET DU 28/04/2022	6
2- PRESENTATION DE LA POLITIQUE MAINTENANCE DES GROUPES TURBO ALTERNATEUR (INVITÉ : PHILIPPE CASTERA)	6
3- INFORMATION SUR L'ACTIVITÉ DE L'UES SUEZ RV ÉNERGIE	21
5- INFORMATION DE LA NOTE DE L'INDEX EGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES DE L'UES SUEZ RV ÉNERGIE	33
6- DESIGNATION DU REPRESENTANT DE PROXIMITÉ DU SITE ECONOTRE TRI	41
7- DESIGNATION DES MEMBRES DES COMMISSIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, LOGEMENT, MUTUELLE, FORMATION ET ÉCONOMIQUE	41
8- INFORMATION/CONSULTATION SUR LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT DE MONSIEUR DIMITRI PAPIN (SOCIÉTÉ EVNA) DANS LE CADRE DE SON INAPTITUDE À SON POSTE DE TRAVAIL	42
9- INFORMATION SUR LE DISPOSITIF DE DÉPLOIEMENT DE LA CARTE TICKET RESTAURANT	43
10. INFORMATION SUR LA PROCÉDURE DE DÉSIGNATION DES ADMINISTRATEURS SALARIÉS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE SUEZ	48
11- QUESTIONS / DEMANDES DES MEMBRES DU CSE	49
12- QUESTIONS DIVERSES	55

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 :	
Andreoletti Mathieu	
Baudy Frédéric	
Blasco Thierry	
Chérel David	
Dulac Dolores	
Félicien Sammy	
Gérardot Jonathan	
Godin Loic	
Goudin Fabrice	
Henneton Mikaël	
Kabouz Hassan	
Maklhoufi Yazid	
Martin Yannick	
Robinet Denis	
Représentants syndicaux au CSE :	
Javaux Raphaël	CFDT
Olivier Richard	FO
Oudboukhitine Hakim	CGT
Invités : Philippe Castera – Responsable maintenance des UVE en France	

La séance est ouverte à 10h30.

Réunion en présentiel.

Mikaël Henneton est nommé secrétaire de séance.

DENIS ROBINET : Juste en aparté, la CGT a une déclaration à faire.

BELLA ZISÈRE : On vous écoute.

HAKIM OUDBOUHITINE : *Bonjour à tous.*

Nous vous avons précédemment alerté concernant les démissions sur certains sites, il apparaît que cela continue aujourd'hui et cela jusqu'aux directions de site. En effet, le directeur du site de Saint-Thibault vient de nous annoncer son départ de Suez RV Énergie. Les salariés du site vous font part de leur inquiétude concernant entre autres le renouvellement de l'appel d'offre en 2025. Le nouveau directeur aura en charge trois sites, celui de Saint-Thibault, celui de Tronville-en-Barrois et celui de Valo'Marne qui est le plus important d'Île de France, et qui nécessite à notre avis une direction de site dédiée à la gestion des travaux. Nous nous interrogeons sur la qualité des relations avec notre client (SIETREM), et existe-t'il une réelle volonté de la part de SUEZ RVE de conserver ce contrat ?

En trois mois l'intégralité des directeurs d'Île de France a été renouvelée ou, est actuellement en cours de renouvellement. La CGT s'inquiète sur la continuité de la fuite des talents, qui va forcément créer une charge de travail supplémentaire pour le personnel restant. Merci.

BELLA ZISÈRE : Merci pour cette déclaration. Nous en prenons note. Nous en avons déjà débattu à de nombreuses reprises. La situation est telle que nous sommes en plein emploi, ce sont des opportunités professionnelles individuelles indépendantes du contexte de Suez. Ça s'inscrit dans les trajectoires de carrières individuelles pour ces cadres. Et quand vous parlez des directeurs Île de France, oui il y a effectivement une démission que vous avez mentionnée et qui sera remplacée, en effet. Et il y a aussi un départ, mais dans le cadre d'une promotion interne, que j'espère qui est quelque chose que vous ne remettez pas en cause. Pardon, deux changements de poste dans le cadre de promotion interne.

DENIS ROBINET : Les promotions ne sont pas remises en cause dans la déclaration. C'est surtout une alerte concernant le départ de notre directeur, monsieur Kolega pour le citer, du site de Lagny, qui va je pense à la concurrence, et que l'on ne voudrait surtout pas voir revenir dans le cadre du renouvellement de contrat avec nos concurrents. Bien que je n'aie pas confirmation qu'il soit parti avec monsieur Richer, mais je sais que celui-ci est très actif, entre autres en termes de recrutements, et il ne faudrait pas que ce soit à des fins fallacieuses, je dirais, dans le cadre des reconquêtes de contrat. Donc il y a une grande inquiétude de la part des salariés du site.

YVES LAMBERT : La remarque est sur le fait que vous avez dit dans votre déclaration que tous les directeurs ont changée. Deux par promotion, un par démission. C'était ça la remarque tout à l'heure.

DENIS ROBINET : Bien entendu, on sait également qu'il y a effectivement des promotions. Aujourd'hui en Île de France, cinq sites vont se voir uniquement avec deux directeurs de sites pour les cinq sites. Dont des sites importants. Valo'Marne, je vous rappelle qu'aujourd'hui ils sont en phase de travaux, monsieur Blasco pourrait peut-être plus nous en parler, mais c'est un site qui nécessite – à notre avis, on insiste sur le sujet – quand même une direction proche et dédiée intégralement à ce site. Donc là on a un peu de mal à comprendre le fait qu'il y ait un seul directeur pour trois sites.

YVES LAMBERT : Nous avons sauté sur l'opportunité d'un vieux projet qui était de faire cette organisation. Nous n'avons pas pu la faire avant, nous la faisons maintenant. Le principe des directeurs de sites au pluriel a un objectif clair et ça fonctionne très bien partout où on l'a fait. C'est qu'il y avait doublette directeur d'usine/responsable d'usine. Ça met en réelle responsabilité les responsables d'usine et les directeurs d'usines ont une vision sur deux ou trois sites, ce qui permet aussi d'harmoniser les pratiques et de prendre le meilleur de chaque site. Donc c'est dans la logique globale. Ça a

fonctionné. Après par rapport à votre remarque sur la situation des travaux à Créteil, je vous rappelle que les travaux ne sont pas de la responsabilité du directeur de site. Ils sont confiés à un directeur de projet avec TI Waste qui est là pour la réalisation et que c'est juste une interface comme on a sur d'autres sites. Donc ça n'est pas de la responsabilité de l'usine directement, même si elle intervient effectivement pour s'assurer que ce qui sera mis en place sera exploitable, maintenable et opérationnel. Mais ça n'est pas de la directe responsabilité du site.

DENIS ROBINET : Vous ne nous avez pas répondu sur la qualité des relations entre les directions et les clients, entre autres ?

YVES LAMBERT : Nous allons refaire des relations. Si chaque fois qu'un directeur part, nous avons un problème, c'est notre système qui ne fonctionne pas. Nous avons des très bonnes relations avec nos clients, pas moins qu'ailleurs, donc voilà, ça va être dans la continuité.

DENIS ROBINET : j'insiste quand même sur la proximité de la relation avec le client. Je pense que sur les autres usines c'est la même chose, mais notre client est quand même dans l'usine, leurs bureaux sont dans l'usine, et c'est important de montrer à ce client qu'on est là tous les jours et que l'on fait le boulot et que la direction est présente elle aussi, je pense que c'est important.

BELLA ZISÈRE : On est d'accord.

YVES LAMBERT : On est là tous les jours, les usines tournent tous les jours.

BELLA ZISÈRE : si vous vous rappelez et je terminerai là-dessus, le sens de la réorganisation qui vous a été présentée il y a de nombreux mois, c'était en effet d'avoir des directeurs d'usines multi-sites, et les responsables d'usine qui peuvent en profiter aussi pour monter en compétences pour incarner davantage le rôle de direction de proximité sur les usines qui leur sont confiées. Là-dessus nous n'avons pas changé de direction, nous sommes toujours dans cette optique-là. Nous pourrions toujours ajuster à la marge, en fonction des problématiques des sites, mais aujourd'hui il n'y a pas de raison pour nous de ne pas être confiants au niveau de l'organisation que nous mettons en place.

LOÏC GODIN : Globalement nous n'avons pas le même retour.

BELLA ZISÈRE : L'inverse serait inquiétant.

LOÏC GODIN : Très clairement autant qu'on dise les choses. La réalité sur le terrain, potentiellement nos cadres, ceux qui partent, ne partent pas spécialement pour le salaire, mais par manque d'autonomie. Parce que depuis la mise en place de Jump, au niveau de tout ce qui est prise de décisions, tout est reporté, il n'y a plus d'autonomie au niveau des cadres de proximité. C'est ce qui fait aussi une frustration et un départ.

BELLA ZISÈRE : Nous prenons note de vos inquiétudes, nous ferons tout notre possible pour continuer à rassurer les cadres. Toujours est-il que sur le site de Lagny que vous venez de mentionner, nous avons un directeur de site qui arrive bientôt, qui a une expérience très conséquente de management, avec des responsabilités assez importantes et une autonomie en effet dans la prise de décision. Et il va continuer on espère sur cette lignée. Sur ce on va laisser la parole à Philippe, si ça vous va.

MATHIEU ANDREOLETTI : Non. Moi si Denis ne l'a pas fait, n'a pas marqué son inquiétude, moi je vais marquer la mienne. Si les directeurs construisent une relation de confiance avec nos clients et qu'ils s'en

vont juste avant le renouvellement d'offres à la concurrence, moi ça m'inquiète, ça a été aussi le cas sur Amétyst et avec Ocréal etc. Donc je ne sais pas si vous ça ne vous inquiète pas, moi ça m'inquiète.

YVES LAMBERT : Déjà la peur n'évite pas le danger. Ça n'est pas pour demain. Lagny, c'est 2025. On a le temps de largement d'améliorer la performance de l'usine. Il y a des projets de développement. L'usine en deux ans va changer. Pour moi, j'ai toujours largement relativisé la valeur de la connaissance, que ce soit technique ou commerciale, de quelqu'un qui part d'une entreprise dans une entreprise concurrente, parce qu'elle a une durée de vie très limitée. Et je pense que dans deux ans le sujet sera très différent. En tout cas rassurez-vous, on a tout intention de renouveler le site de Lagny, mais comme toutes les usines.

MATHIEU ANDREOLETTI : Mais ça n'est pas que Lagny, c'est lié aussi à Amétyst et Ocréal.

BELLA ZISÈRE : Laissez-vous le temps de rencontrer les nouveaux directeurs.

YVES LAMBERT : Oui je réponds, Amétyst, Ocréal. Ocréal ok, mais on a des anciens de la maison qui viennent visiter l'usine pour l'appel d'offres, très bien. Mais ils ne connaissent pas l'usine, il ne faut pas se leurrer. L'appel d'offres d'Amétyst demain, ça ne va pas être la même usine, donc on ne sait pas ce qui va sortir. Franchement il ne faut pas être. Il faut être vigilant et il faut être sérieux avec ça, oui il ne faut pas laisser la vacance en termes de relations client. Après techniquement c'est nous qui faisons bouger les usines tous les jours, c'est à nous de les faire bouger vite et bien et derrière les informations sont chez nous.

1- Approbation des procès-verbaux de la réunion ordinaire du CSE du 24/03/2022 et du 28/04/2022

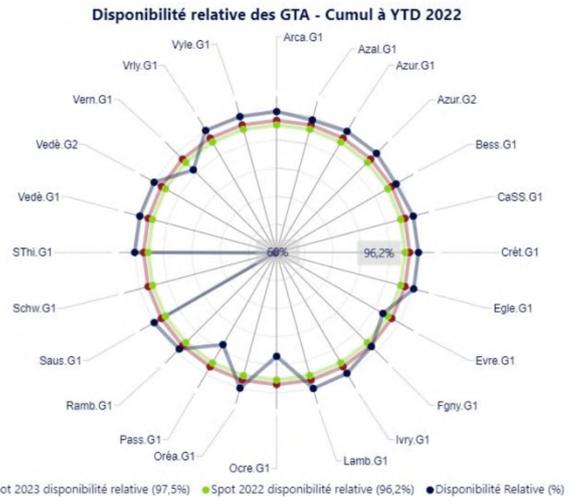
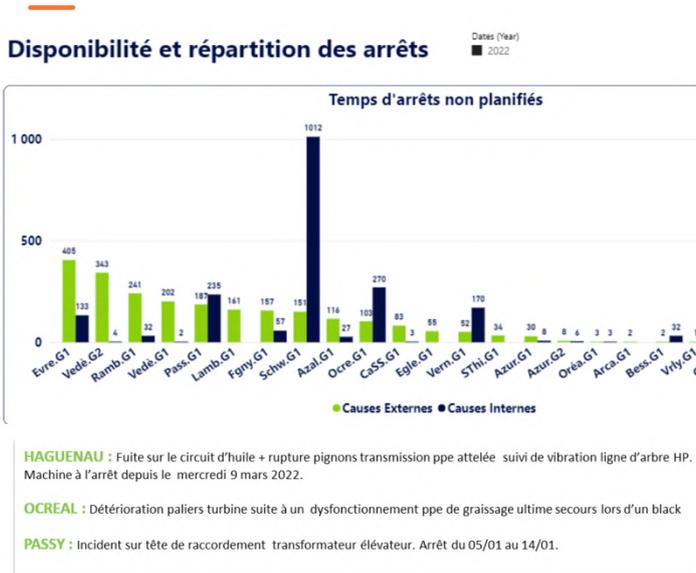
MIKAËL HENNETON : *Le Procès-Verbal du CSE du mois de mars est approuvé à l'unanimité.*

2- Présentation de la politique maintenance des groupes turbo alternateur (invité : Philippe CASTERA)

PHILIPPE CASTERA : Bonjour merci de m'accueillir, je suis Philippe Castera, je suis responsable maintenance des UVE en France. Je vais vous présenter la démarche que l'on met en place pour fiabiliser nos GTA. C'est un vaste sujet, on pourrait en parler pendant des heures. J'ai essayé d'avoir une approche assez concrète et basée notamment sur ce qui s'est passé en 2021. On a beaucoup appris parce qu'il y a eu neuf révisions qui ont été réalisées sur notre parc. On a appris beaucoup de choses et je voulais vous faire profiter de ce retour d'expérience et vous expliquer la démarche que l'on a mise en place. On a vu des choses pas toujours très catholiques.

Là vous voyez par exemple des pièces internes au GTA. Sur la gauche ce sont des diaphragmes, des pièces internes qui coûtent plusieurs milliers d'euros, voire centaines de milliers d'euros, transportées comme ça par un de nos prestataires comme de vulgaires pièces, avec un tapis magique. On voit à côté un rotor d'alternateur qui est accroché avec des systèmes de chaînes. Ça c'était l'année dernière. Quand on voit des choses comme ça, on se dit qu'on a encore pas mal à apprendre. On a le rotor d'alternateur d'Éconotre qui est resté sur un parking pendant deux jours, qui a pris l'humidité et qu'il a fallu renvoyer en atelier avant de le mettre en service pour qu'il soit aux normes des caractéristiques d'humidité. Ça c'est des choses pas très catholiques que l'on a vu. On en a vu certaines qui étaient beaucoup plus professionnelles. Là je crois bien que c'est sur le site de Valo'Marne où le GTA a été mis sous cocon, avec de l'air sec qui était insufflé pour qu'il ne prenne pas l'humidité.

Tout ça c'est pour entrer directement dans le vif du sujet et pour vous montrer qu'il y a des bonnes pratiques à certains endroits, d'autres un peu moins. On a beaucoup appris l'année dernière et c'est ce dont je vais vous parler.



*Spot 2022/2023 : objectif de disponibilité de l'équipement en diagramme polaire radar

*YTD : « Year To Date » - « Cumul annuel jusqu'à ce jour »

PHILIPPE CASTERA : Un retour à date, quelques chiffres :

La disponibilité relative des GTA à fin avril cette année est à 96,7, là où on avait un objectif de 96,2. On va voir que c'est principalement le site d'Evna aujourd'hui qui rencontre quelques difficultés.

Quelques chiffres pour vous dire que la démarche dont on vous parle a commencé en 2019 – c'est la courbe jaune que vous voyez là – une année où on avait eu pas mal de sinistres, et qui a été prise comme référence en disant qu'il fallait très largement améliorer la disponibilité de nos machines.

L'année 2020 a été pas mal. Et 2021 on a eu plusieurs arrêts qui ont été plus longs que prévu, je vais vous expliquer pourquoi.

Aujourd'hui les voyants sont plutôt au vert, mais on va voir qu'il y a pas mal de démarches à faire pour mettre tout ça sous contrôle. Les temps d'arrêt non planifiés. On retrouve le site d'Evna à Schweighouse pour un problème de pompe attelée et finalement un problème interne : un collet de butée s'est désolidarisé de son arbre et la machine est arrêtée depuis le 9 mars et devrait redémarrer le 30 juin. C'est le principal incident qu'on a eu cette année. Les autres : on a eu quelques petits incidents à Ocréal notamment, mais qui ont été d'une portée plus limitée.

9 machines ont été révisées en 2021.

- **7 majeures : AZUR T1, ECONOTRE, OREADE, NOVALIE T1, UVEA, VALOMARNE, VERNEA**
- **2 mineures : LAGNY, OCREAL**
- **REX des durées des révisions**

	nb de jours planifié	nb de jours sup.	nb de jours total d'arrêt	
Durée moyenne d'une révision mineure	23,2	4,2	27,5	3,9 semaines
Durée moyenne d'une révision Majeure	43,1	25,1	68,3	9,8 semaines

PHILIPPE CASTERA : Si je reviens sur l'année dernière, je ne vais pas passer en revue toutes les révisions, mais il faut simplement avoir en tête que les 7 révisions majeurs sont celles qui sont listées là. Et on voit sur le tableau du bas le nombre de jours qui a été planifié, en moyenne tout ça, et le nombre de jours supplémentaires. Donc on voit que sur la partie mineure, il n'y a pas eu trop de décalage, mais sur la partie révisions majeures, on est presque à plus de 50% par rapport à la durée qui était initialement prévue. Vu comme ça, ça n'est pas très réjouissant, mais on va voir que finalement que l'on a dépassé les durées initiales d'arrêt technique parce qu'on a découvert, en ouvrant les machines, des défauts qui auraient pu amener à un sinistre. Donc le bon côté des choses, si on voit le verre à moitié plein, on va se dire qu'heureusement les révisions ont rempli leur rôle, notamment sur les alternateurs, et on a trouvé des défauts qui, si on n'avait pas fait ces révisions-là, auraient conduit à des indisponibilités de plusieurs semaines, voire plusieurs mois. Donc le premier enjeu est déjà celui-là : fiabiliser une machine, c'est faire que l'on arrive à identifier les problèmes avant d'avoir un sinistre.

HASSAN KABOUZ : Par rapport à Vernea, vous parliez tout à l'heure des révisions, je ne comprends pas pourquoi les révisions n'ont pas été faites en temps et en heure. Sur Vernea, normalement c'était prévu six ans après le démarrage, on l'a fait neuf ans après, de mémoire, en 2021. Du coup déjà rien que ça, au niveau prévention on n'y est pas. C'est comme si demain je fais mon contrôle technique, je le fais deux ans après la date, on ne peut pas être x années après et on ne peut pas se plaindre parce qu'il y a des soucis derrière.

PHILIPPE CASTERA : Vous faites bien de poser la question. La différence avec le contrôle technique, c'est que là ça n'est pas la réglementation qui nous impose de faire tous les six ans ou toutes les x années. Et en l'occurrence pour Vernea, il y a eu un an de décalage. La révision était prévue au bout de six ans et on l'a faite au bout de sept, à la demande du client finalement. On a fait une étude que je pourrais vous transmettre. On a fait une étude en bonne et due forme sur le sujet. Le Client, parce qu'il modifiait son réseau, voulait faire une modification sur la machine, et c'était plus simple pour tout le monde, dont le client, de repousser d'un an. Donc on a fait une étude en bonne et due forme avec des experts, je vais en parler, qui a conclu que le risque était minime de faire ça. On a fait la même étude sur Valo'Marne et à Valo'Marne on a conclu que c'était prendre un risque, donc on a maintenu la révision à la date où elle était prévue. À Vernea, on a pris la décision de repousser d'un an. Mais ça ne serait pas deux ou trois ans, on sait que c'est quelque chose à risques et on a des rapports circonstanciés, que je pourrais transmettre, d'experts qui disaient que, vu l'état de la machine à Vernea, on ne prenait pas de risque en faisant ça.

YVES LAMBERT : Juste pour compléter. Je confirme ce que dit Philippe, il a une bonne mémoire. En fait il y a une espèce de dogme, 3 ans, 6 ans, personne ne nous impose ça. Donc à un moment, notre métier c'est quoi ? C'est de dire quand j'ai une machine qui tourne bien, là un GTA, mais ça peut être une chaudière ou n'importe quoi, tout ce que vous voulez, pourquoi j'arrêtera une machine qui tourne bien et qui ne montre pas, par un suivi fin, précis, complet, de problème particulier ? Et c'est là Vernea. On a des conclusions différentes sur Azur cette année. On se pose la question : est-ce qu'on peut prolonger d'un an ou pas. Il se trouvait qu'il y avait l'intérêt du RCU sur Vernea, mais indépendamment de ça, la machine de Vernea marchait impeccable, RAS, donc pourquoi pas tourner une année de plus. Et avec succès. Et donc on a gagné un sixième de coût de maintenance sur l'installation et on a gagné un sixième de la production électrique supplémentaire, en maîtrisant les risques. C'est tout l'objectif et je vais laisser Philippe continuer de cette démarche-là, c'est de maîtriser les risques et de ne pas faire au petit bonheur la chance, comme ça pouvait être de temps en temps avec les mauvaises pratiques qu'on pouvait avoir.

VALOMARNE

Turbine de marque THERMODYN - Alternateur de marque JEUMONT - Prestataire : SPIE

EVENEMENTS MARQUANTS :

- Travaux supplémentaires : défauts constatés sur le rotor de l'alternateur
- Prestation chantier : retard travaux centrage du rotor dans la veine vapeur; vibration et bruit de frottement important à la remise en service
- Logistique : absence de caisse de transport, adéquation moyen de transport



Délai = + 59 % (121 jours
au lieu des 76)



PHILIPPE CASTERA : Donc effectivement tout est question de risques. Je voulais citer deux exemples. Il y a Valo'Marne sur laquelle on avait prévu 76 jours d'arrêt initialement, il y en a eu 121. Donc un impact non négligeable. Le principal défaut qu'on a trouvé, c'est sur le rotor de l'alternateur – vous voyez les images qu'on voit là, qui sont caractéristiques de défauts et de sinistres à venir. Ce qui est intéressant sur ce chantier-là, c'est que le prestataire qui intervenait, Laborelec pour pas le citer, quand il a vu ces défauts nous a dit, « il faut rembobiner toute la machine, vous avez 6 à 8 mois d'arrêt. On ne peut rien faire, il faut arrêter. » On imagine bien l'impact que ça pourrait avoir. Donc je vous en reparlerai tout à l'heure, mais on commence à avoir tout un réseau d'experts et de sachants autour de ces sujets et notamment au sujet de l'alternateur. Donc on est allé voir les experts que l'on connaissait et on est allé voir Jeumont, le constructeur, qui nous a dit, « nous on pense qu'on peut réparer cette machine. C'est un phénomène connu ». Et on a pris la décision dans ce cas-là de ne pas rembobiner la machine, mais de faire les travaux tels qu'ils étaient préconisés par le constructeur et par cet expert. C'est ce que l'on a fait. Donc on a redémarré avec un peu de retard, parce qu'effectivement il fallait prendre le temps de faire ces travaux, mais ça n'a pas eu l'impact qu'on craignait. C'est un phénomène qu'on n'aurait pas su gérer de cette façon-là il y a quelques années. Je vous en reparle juste après, mais on a désormais un réseau. On a une certaine indépendance vis à vis de certains prestataires et c'est vraiment intéressant

par rapport à avant où finalement leur parole était parole d'évangile et on n'avait que à dire « ok on signe et on se repaye un rotor ».

Donc ça c'est un premier cas.

NOVALIE T1

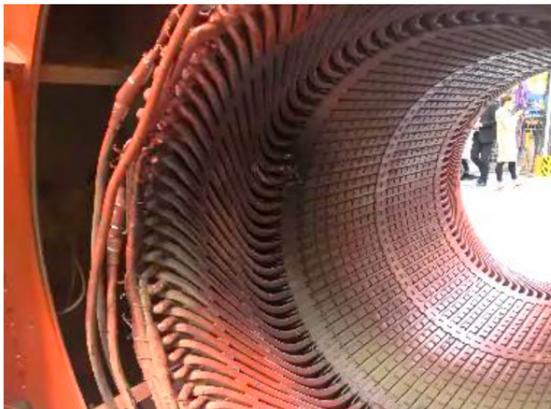
Turbine de marque THERMODYN - Alternateur de marque ANSALDO - Prestataire : TTM



EVENEMENTS MARQUANTS :

- Prestation chantier : RAS pendant la révision elle-même, puis flash sur le stator de l'alternateur après 2 h de fonctionnement.
- Logistique : manutention de l'alternateur dans le local

Respect du délai initial de la révision puis sinistre alternateur
Délai = + 138 % (83 jours au lieu des 35)



PHILIPPE CASTERA : Le deuxième cas significatif c'est Novalie, un cas particulier où la révision se passe impeccablement, on redémarre en temps et en heure, sauf qu'on a redémarré seulement pendant deux heures. Deux heures après, on a eu un flash sur le stator de l'alternateur. Donc là c'est la cata puisqu'en théorie, il faut tout rembobiner. Donc ça pose deux questions : pourquoi une machine comme ça qui revient de révision claque au bout de deux heures ? Ce que nous dit le prestataire, c'est qu'elle est morte de sa belle mort. Moi je n'y crois pas trop, je pense qu'il y a forcément une raison, on est passé à côté de quelque chose lors de l'expertise. Et la deuxième chose, c'est que grâce à notre réseau encore une fois, on a réussi à trouver un alternateur de secours et on a limité très largement l'impact, sinon on était partis pour plusieurs mois d'arrêt. Une location a été mise en place et on a réussi à amortir l'impact. J'en profite pour dire qu'avec NIDEC, qui est un de nos fournisseurs principaux, on est en train d'étudier la possibilité d'avoir un alternateur de secours à nous qui pourrait, en cas de pépin comme celui-là, être installé. Toutes nos machines ne sont bien sûr pas identiques, mais on a huit ou neuf machines qu'on pourrait secourir en cas de pépin. On commence à imaginer ce type de solutions parce qu'on s'aperçoit qu'on n'est pas à l'abri de pépin comme ça.

Voilà pour ce qui s'est passé l'année dernière, avec à chaque fois des cas particuliers, mais ça explique que finalement ça n'est pas lié à des problèmes de travaux pendant qu'on les fait, mais c'est comme si par exemple, j'emmène ma voiture au garage pour faire une simple révision et finalement le garage m'appelle pour me dire qu'il y a un défaut majeur et finalement je ne vais pas la récupérer le soir comme prévu.

Enseignements relatifs à la PRÉPARATION des révisions :



Durée de la révision à adapter à l'ampleur des travaux



Analyse de l'historique et des REX de la machine y compris les rapports de mise en service (2 majeures à minima);

Logistique

- inventaire complet des pièces de rechange + outillage spécifique (*dont validation de l'état*) avec traçabilité;
- commande des pièces à anticiper très largement;
- moyens de manutention, transport pièces critiques (caisses de transport, protections, assurances,)

Pilotage en mode projet de la

préparation (délai, budget, réunions périodiques, formalisation des échanges....)

- a minima 9 mois avant;
- checklist de préparation;
- avec l'appui de la DT, des HAs et d'un expert indépendant, qui incite le prestataire à plus de rigueur et de transparence;
- connaissance du contenu du contrat par le site et le prestataire

PHILIPPE CASTERA : Voilà les principaux enseignements : le premier, celui qui est au milieu, c'est la robustesse des machines, c'est à dire qu'on s'aperçoit qu'aujourd'hui, on a des machines qui ne sont peut-être pas aussi robustes qu'elles n'étaient par le passé. Donc ça veut dire il faut être vigilant là-dessus.

On sait aussi que à Bellegarde par exemple, on a démarré avec une machine neuve qui avait un défaut de vibration depuis le début. Le constructeur ne savait pas nous expliquer pourquoi, ou ne voulait pas. On a fini par trouver. En prenant le temps d'analyser avec le site et autres, on a réussi à trouver pourquoi et à résoudre ce problème chronique qui était un défaut de conception. Ce point-là est important il faut l'avoir en tête.

Les prestataires eux-mêmes, on s'aperçoit qu'ils n'ont pas toujours le niveau de compétences qu'ils avaient par le passé, donc il faut considérer qu'il y a des moments où ils montrent leurs limites, notamment ils sont parfois très spécialisés côté turbine, mais un peu moins côté alternateur. Les prestataires plus ça va moins ils prennent de risques. C'est à dire que la première situation que j'ai montrée au début, quand il y a un défaut, ils préfèrent dire « on arrête, on rembobine », que de dire « ensemble on va regarder si on peut vous aider à redémarrer ». Donc ça c'est le contexte qu'il faut prendre en compte sinon, si on les écoute, on aurait la machine constamment arrêtée. Et donc là il y a tout un travail avec les prestataires, il n'y en a pas beaucoup finalement en termes de turbines, il y en a 4 ou 5. Si chaque fois qu'on a un problème avec eux, on le black-listait, finalement on n'aurait plus personne avec qui travailler. On est en train de travailler avec les achats et avec la DT, sur une démarche pour en faire des partenaires plus que des fournisseurs finalement anodins. Et en faire des partenaires, ça veut dire que l'on signe des contrats et qu'on leur donne de la visibilité. On est en train de voir, plutôt que de leur mettre des pénalités parce qu'ils n'ont pas tenu les délais, s'il n'y a pas un moyen de les intéresser en leur disant qu'eux aussi ils ont intérêt à ce que la machine démarre au plus tôt. Tout ça se met en place petit à petit. On sent bien qu'il faut les marquer de près et les impliquer. Quand on prépare une révision majeure, il faut s'y prendre neuf mois à l'avance et si on ne les incite pas à faire des points réguliers avec nous, on se retrouve avec des pièces de rechange qui ne sont pas livrées en temps et en heure. Bref, il faut mettre ce sujet sous contrôle, et en en faisant des partenaires, c'est plus facile qu'en leur tirant dessus dès qu'ils font un pas de travers.

Les pièces de rechange, c'est un sujet important. Ça l'a toujours été, mais là les délais sont de plus en plus long. Sur les sites d'Evna, dont la machine est à l'arrêt, c'est tout de suite dix semaines pour des bagues carbone parce qu'on ne les avait pas en magasin. Donc ça veut dire qu'il faut anticiper ces révisions, le plus possible. Ça veut dire aussi qu'on va se pencher sur les pièces critiques. On sait qu'il y

a des pièces critiques qu'il faut avoir en stock. Cette liste-là : il y a celle que nous propose les fournisseurs, il y a celle des prestataires, on n'est pas toujours très à l'aise sur le sujet. Pour finir sur les pièces de rechange, on a établi une liste qui est un standard Suez, qui est basée sur une étude de criticité et qui dit que ces pièces-là, il faut les avoir en stock, ou en tout cas si on ne les a pas, voilà les risques qu'on court. Il y a une démarche sur ce sujet-là.

HASSAN KABOUZ : Une question sur les pièces de rechange, elles sont fabriquées en France ou à l'étranger ?

PHILIPPE CASTERA : Une société comme TTM avec qui on travaille beaucoup à ses propres ateliers en Vendée – on l'a visité il n'y a pas longtemps – tout est fabriqué chez eux. C'est des pièces de précision et ils ont tout fait ici. Je ne sais pas dire globalement, mais je pense quand même qu'il y a des choses qui sont faites en France. On sait que Thermodyn a un atelier au Creusot. Je ne pense pas que ça vienne de l'autre côté du monde, c'est quand même des choses très spécifiques. Donc un peu comme le disait Yves tout à l'heure, un des gros enjeux, c'est que, on peut se satisfaire l'année dernière en se disant qu'on a trouvé des défauts avant d'avoir une panne, mais le mieux c'est de trouver le défaut avant d'arrêter la machine. C'est ça maintenant le prochain enjeu. Il y a des systèmes qui existent pour le monitoring encore plus évolué que ce que l'on a aujourd'hui. Notamment sur les alternateurs, il y a des moyens de mesurer les décharges partielles, il y a plein de choses qui existent. Donc il faut que l'on progresse dans ce domaine-là pour être capable de se dire finalement « est-ce qu'il y a un signe avant-coureur que l'on n'a pas vu venir ? », et qui fait que, avant d'ouvrir, on a prévu du cuivre en stock, on a prévu telle chose, on ne peut pas tout prévoir, mais quand même avec les systèmes modernes on arrive à en savoir un peu plus. Et le contexte à prendre en compte, c'est bien sûr le prix de l'électricité. Quand on fait le calcul, quand on fait des études d'impact ou des études de risques, vus les enjeux économiques qu'il y a derrière, on peut avoir d'autres décisions à prendre et se dire qu'il y a certaines pièces qu'il vaut mieux avoir chez nous parce qu'elles vont nous éviter d'avoir des pannes qui, tout de suite, dès qu'on s'arrête quelques jours, quelques semaines, ont un impact énorme.

OLIVIER RICHARD : Je travaille à Valcanta à Blois. On a eu une reconquête. Il va y avoir une nouvelle ligne à haut PCI, et certainement avec un nouveau turbo derrière. Tout à l'heure vous parliez justement de la qualité des pièces. Je voudrais savoir : est-ce qu'on va avoir quelque chose qui est équivalent à ce que l'on a nous actuellement ? Parce que l'on a quelque chose de très fiable, maintenant on sait tous qu'il y a une obsolescence programmée plus ou moins au niveau de tout ce que l'on achète. Donc comment fait-on ? Vous parliez aussi tout à l'heure, ne serait-ce que pour les bagues carbonées, c'est des pièces qui sont très sensibles au niveau de l'humidité, des changements de température et tout ça, donc avoir ces pièces en stock, c'est très compliqué, il y a aussi plein de points qui ne sont pas forcément évidents à mettre en place.

PHILIPPE CASTERA : Il y a plusieurs questions. Valcanta c'est intéressant parce que c'est un site sur lequel de mémoire il y a eu trois sinistres dans l'histoire de la turbine.

YVES LAMBERT : Je ne qualifierais pas le GTA de Valcanta comme très fiable.

OLIVIER RICHARD : Je parlais de l'alternateur.

PHILIPPE CASTERA : Effectivement il y a eu trois sinistres à Valcanta dans l'histoire de la machine. Pendant longtemps on n'a pas réussi à comprendre ce qui s'est passé. C'est des phénomènes très complexes. On parlait de matière d'ailettes, on parlait de différentes choses et on ne savait pas ce qui se passait. Et cette année ou l'année dernière, un revamping a été fait avec TTM. Une étude complète

a mis en évidence que finalement, d'avoir changé les paramètres de fonctionnement de la machine, notamment parce que le soutirage a été modifié avec le réseau, a fait que certaines ailettes étaient plus sollicitées qu'elles n'auraient dû l'être, et donc on a fini par comprendre que c'est pour ça qu'elles cassaient. Je ne sais plus quel étage c'était. Elles ont été redessinées et la matière a changé et on pense que cette fois-ci – il faut toujours toucher du bois – on a résolu durablement un problème que l'on n'avait pas compris jusque-là. Ça fait partie de cette démarche de se dire que finalement, il n'y a pas de problème technique insoluble. Il faut avoir le temps de s'y pencher, il faut frapper à la bonne porte pour se faire conseiller, mais là c'est un exemple vraiment probant de se dire que l'on espère durablement avoir résolu ce problème-là. Ensuite l'obsolescence programmée, c'est une de nos préoccupations. Il y a une société avec qui on travaille qui s'appelle TILLY, que vous connaissez peut-être, qui nous a alertés sur ce sujet-là. Effectivement il y a des domaines, notamment tout ce qui est excitation, tout ce qui est supervision, sur lesquels il faut être vigilant, parce que on peut se retrouver avec des cartes qui ne se font plus. Donc les sites font des démarches petit à petit, mais c'est un point d'attention.

Et sur le dernier point qui est celui du renouvellement des machines. Là c'est plutôt géré par la DIT. Je sais que pour Valo'Marne, c'est une turbine de marque indienne qui a été retenue TRIVENI. Ça ne nous échappe pas complètement, mais on sait que c'est un sujet sur lequel il faut être vigilant et ce qui est important c'est de connaître la façon dont la machine se comporte assez vite, parce que finalement, même les machines auprès des constructeurs qu'on connaît, elles peuvent avoir des comportements qu'on ignore. Donc les premières révisions sont très, très importantes et il faut vraiment regarder comment ça se comporte. Et les pièces de rechange, oui c'est un sujet à part entière. De même que on est un peu dépendant des fournisseurs, parce qu'il est impossible d'avoir le moindre plan sur ces pièces de rechange et finalement des sociétés comme TTM ou SPIE ou autres, au fur et à mesure qu'elles font des révisions, font des plans et font qu'après on peut refabriquer des pièces sans passer par le constructeur. C'est des sujets très, très sensibles.

Fiabilisation des GTAs : principaux leviers actionnés



Révisions mineures et majeures



- **Avant** la révision : préparation en « mode projet » avec l'aide de la DT
- **Pendant** : assistance de la DT + d'un expert indépendant + points d'arrêts formels
- **Après** : réunion de clôture, réalisation d'un REX

Sujets techniques de fond



- Approche méthodique pour résoudre :
 - les trips intempestifs
 - les problèmes chroniques
- Gestion de l'obsolescence
- Approvisionnement des PdR critiques

Monitoring & Conduite



- Monitoring :**
- Détection des *dérives lentes* & des signes avant-coureurs
- Conduite :**
- Suivi de la machine & rondes
 - Respect des paramètres de fonctionnement
 - Check-lists de démarrage & d'arrêt

Gestion des incidents



- Remontée, enregistrement et analyse *systématique* des incidents
- Assistance de la DT
- *Arbre des causes* détaillé pour incidents significatifs (> 5 jours)
- Avis d'expert pour décisions techniques

Culture sûreté



- Sensibilisation / Partage périodique de REX
- Pas de prise de risques
- Traitement anomalies, *mêmes anodines*



LOÏC GODIN : Une question également. Vous avez fait la petite présentation. Globalement c'est un peu la maintenance 20/23, où on va développer la maintenance, optimiser etc. On a parlé de la perte de dispo ou arrêts non programmés. Globalement est-ce que vous auriez une date butoir où vous aurez fait le tour complet du parc et où potentiellement on serait plus rassuré sur la dispo des GTA ?

PHILIPPE CASTERA : Ce que je peux dire, c'est que l'ambition c'était qu'en 2023, donc l'année prochaine, on ait une dispo relative de 97,5. On n'en est pas loin. La difficulté sur ce sujet-là, c'est un peu comme dans la sécurité. Dans le domaine de la sécurité, on progresse, on progresse et tout à coup il peut y avoir quelque chose qui nous montre que finalement, on n'était pas complètement en maîtrise. Là c'est pareil. Il y a eu des années, notamment en 2018, où le taux de dispo était bon. Ce qu'il faut que l'on arrive à faire c'est asseoir nos résultats et nous dire que l'on est vraiment en maîtrise jusqu'au bout. Et comme pour la sécurité, ce qui est compliqué, c'est qu'il faut faire changer la mentalité et la culture. Tout à l'heure on a parlé d'un exemple, d'une révision majeure qui a été décalée d'un an. Désormais quand on prend une décision comme ça, elle est prise de façon collective – c'est mon slide d'après – et elle est mûrement réfléchie. Je pense qu'il y a quelques années, ça aurait été fait comme ça sur un coin de table sans forcément que, et les décideurs et la direction technique, n'en soit informée. Il y a une prise en conscience, et je pense que ça c'est fondamental, de se dire que le GTA ça n'est pas quelque chose d'anodin. On essaie de faire de la formation sur ce sujet-là. Ce n'est pas une machine avec laquelle, s'il n'a pas démarré deux, trois fois, il y a un moment où on se pose et on réfléchit. On est sur un sujet culturel, je pense que les choses évoluent assez favorablement. Il faut faire évoluer culturellement aussi nos prestataires, je pense l'avoir démontré tout à l'heure. Il y a toute une dynamique à mettre en place. Ce que je peux dire, c'est qu'on s'en donne les moyens. Je voulais imaginer ici avec ce slide que les sites ne sont plus seuls. C'est les consignes qu'on leur donne, « quand vous rencontrez un problème, n'essayez pas de le résoudre tout seul. Non pas parce que vous avez vos limites techniquement, mais parce qu'on est quelque fois confronté à des problèmes complexes qui méritent qu'on y mette des ressources dédiées ». J'ai parlé tout à l'heure des réseaux d'experts qu'on a tissés au fil du temps, on en a trois ou quatre côté turbines. On en a côté alternateurs, côté transformateurs. Et ces gens-là, c'est des gens qui ont pas mal de bouteille, ils ont une compétence qu'il est difficile d'avoir en interne parce que les sujets sont tellement pointus, tellement vastes, que c'est difficile. Par contre on a désormais deux personnes au sein de la direction technique, Laurent Chazal, qui était avant à Esiane, et Olivier Beau qui vient de chez Alstom, qui travaillent quasi à temps plein sur ces dossiers-là et qui acquièrent un savoir intéressant, donc c'est bien d'avoir internalisé cette compétence-là, et qui servent de support aux sites dans le sujet. Il y avait Valo'Marne l'an dernier, mais pour toutes les révisions, dès l'instant où on voit que les choses ne se passent pas bien, quelqu'un comme Laurent prend les choses en main, organise une réunion hebdomadaire, voire quotidienne pour EVNA, et on pilote réellement le sujet pour que le site ne soit pas noyé au milieu d'autres préoccupations qui sont les siennes et puisse prendre un peu de recul. Ce que je pense c'est qu'il y a encore du travail. Je ne peux pas vous dire aujourd'hui qu'on a résolu tous les problèmes. Aussi parce qu'au fur et à mesure que l'on avance, finalement on découvre d'autres leviers à actionner, mais globalement les choses sont en bonne voie.

LOÏC GODIN : Une dernière question, au niveau développement du monitoring de suivi, vous en êtes rendu où par rapport à l'ensemble des sites ?

PHILIPPE CASTERA : Je ne sais pas s'il y a quelqu'un de Vernea dans la salle ? On va installer prochainement un outil – c'est une Thermodyne là-bas de mémoire – qui s'appelle Bentley Nevada, pour monitorer tout ce qui est vibrations et pour acquérir finalement en temps réel des données. Aujourd'hui ce que l'on fait dans le cadre de nos contrats, toutes les données récupérées d'ip21 sont envoyées chaque mois à nos prestataires. Ce n'est pas mal, mais ça reste un peu archaïque on va dire comme système. Il y a cet essai qui va être fait prochainement à Vernea.

HASSAN KABOUZ : Il y a déjà pas mal de capteurs de vibrations sur la turbine.

PHILIPPE CASTERA : oui mais ils ne sont pas forcément analysés. En fait le but c'est qu'il faudrait les exploiter en temps réel et non pas attendre un mois après. Il y a Azur sur laquelle il y a eu un incident

l'an dernier, on s'est aperçu qu'il y avait un système de supervision, mais une des voies n'était pas branchée, manque de bol. À Lagny ils viennent d'installer un système de supervision de la partie alternateur. Tout ça monte en puissance petit à petit. Il faut choisir le bon cheval parce que des gens qui nous vendent du rêve, on en a plein. Si on signait un chèque au premier qui vient nous voir, on risquerait d'avoir des déconvenues. On est convaincu de la nécessité d'aller vers ça, mais il faut quand même que quelques essais soient faits pour s'assurer.

LOÏC GODIN : Vous avez une vision 2025 où potentiellement on pourra voir ce qu'on nous avait présenté un peu lors du projet maintenance 20/23, où potentiellement on aurait cette structure monitorée avec des alertes etc. Des gens en suivi constant etc.

PHILIPPE CASTERA : Il y a Valo'visio.

LOÏC GODIN : Moi j'aime bien qu'on me parle des choses qui fonctionnent bien.

PHILIPPE CASTERA : Valo'visio a aussi cette vocation de se dire qu'il y a des remontées en temps réel et qu'on arrive à voir des dérives et à se dire qu'effectivement il y a une vibration qui ne remonte pas. Pour vous donner une idée de la complexité du sujet, à Evna sur l'incident qu'on a eu, à travers ça, quand on s'est dit « mais c'est bizarre tous les problèmes qu'il y a eu sur la machine, c'est étonnant qu'elle n'ait pas vibré... », et bien elle n'était pas instrumentée en vibration. C'est peut-être la seule du parc, mais ça veut dire qu'il faut aussi qu'on trouve des moyens d'aller faire un inventaire de ce qui va, ce qui ne va pas. Je pense que c'est des cas particuliers et qu'il ne faut pas s'affoler en disant que c'est certainement même un cas très isolé. Mais on est tombé des nues, en se disant que, alors que c'est une machine hyper critique, elle n'était pas instrumentée. Quand je disais que c'est culturel, c'est aussi il faut arriver à se dire que tout le monde se met autour de la table et qu'un rondier qui passe à côté ou un chef de quart, ou un responsable d'exploitation se dise « c'est quand même bizarre qu'il n'y ait pas... » et qu'on puisse entendre ce qu'il nous remonte et que tout ne vienne pas de nous parce qu'on ne peut pas être tout le temps sur le terrain même si on y est pas mal.

LOÏC GODIN : Non mais genre sur l'alternateur, quand il y a une dérive dessus potentiellement sur un suivi sur un instant t, ça n'est pas quelque chose dont on s'aperçoit, qu'on voit quoi. Par contre sur un suivi avec mise en place d'appareillage et suivi un peu plus optimisé, en optimisant un peu les choses, globalement c'est des choses dont on pourrait s'en apercevoir. Donc c'est qu'à un endroit, quand il y a un défaut sur l'alternateur automatiquement, on peut se dire sur la turbine il y a un défaut également.

PHILIPPE CASTERA : Les technologies évoluent, NIDEC nous a montré récemment les phénomènes de décharge partielle. Il nous a expliqué ce qu'on n'avait jamais perçu. On a des alternateurs chez nous qui sont plus à risque que d'autres. Il y en a qui sont à 11KV, d'autres qui sont en 6. Pour eux, c'est évident que ceux qui sont à 11 chez nous sont encore plus soumis à ces phénomènes de décharges partielles que les 6KV. On n'en avait jamais pris conscience, donc on a beaucoup appris l'année dernière. Le fait de se rapprocher des constructeurs, des prestataires, on est en train de bien capitaliser sur ce savoir. Mais il y a encore des technologies qui évoluent, il y a encore des choses, ça ne se mettra pas en place du jour au lendemain.

DENIS ROBINET : il me semblait qu'on avait déjà un outil qui reportait l'ensemble des paramètres tels que les vibrations, qui était IP21 et qui fonctionne encore sur les sites. On ne s'est pas servi de cet outil justement pour pouvoir rapporter cette analyse ?

PHILIPPE CASTERA : Pas autant. Les phénomènes qu'on a eu l'an dernier, ce n'est pas des problèmes de vibration, parce que s'il n'y avait que les vibrations, d'ailleurs on n'a pas eu de sinistre à ma connaissance à part EVNA dont j'ai déjà parlé, mais sinon les derniers sinistres qu'on a eu ne sont pas liés à des phénomènes de vibration, mais plutôt des phénomènes électriques très, très complexes à identifier et ce que je pense c'est qu'on prend conscience au fil du temps que, maintenant qu'on a fiabilisé, je touche du bois, la partie turbine, finalement le talon d'Achille est plutôt côté électricité. Là où pendant longtemps on n'était jamais embêté côté électrique, finalement quand la partie mécanique tourne bien on voit...

DENIS ROBINET : Justement l'ensemble des capteurs de vibration, des capteurs d'humidité, ils auraient pu être retracés par IP21, par cet outil.

YVES LAMBERT : Monsieur Robinet, je vais vous répondre. Ça n'est pas le sujet du jour, mais IP21 est toujours utilisé, l'ensemble des données remonte. Et l'outil Valo'visio qui centralise tout ça et qui est va nous permettre de faire plus que simplement remonter. Parce que je vais vous répéter un exemple que Philippe pourra compléter, Éconotre quand il y a eu la casse en 2019, on a fait l'analyse, mais rétrospectivement qu'on aurait pu faire à travers IP21. Valo'visio, on était au début du projet en développement, et on a pu dire effectivement ça a dérivé. Pourquoi sur le site, ça n'a pas été vu, parce que le seuil d'alarme sur le site il était au seuil contractuel du client, ne me demandez pas la valeur je ne la connais pas, mais sauf qu'en fait, entre le zéro et le seuil d'alerte, il y a eu des dérives avant. Donc l'objectif à travers la remontée, mais surtout l'analyse – parce que la remontée des données, aujourd'hui il y en a partout, mais si on n'en fait rien, elles ne servent à rien – et pour moi c'est l'objectif du test à Vernea, c'est d'avoir un outil qui va nous permettre d'analyser et de comprendre les variations. Parce que les vibrations c'est un métier aussi, qu'est-ce que veut dire une variation de vibrations, c'est vraiment un métier de spécialiste. Donc c'est d'aller vers plus d'analyse. Ce que Philippe vous explique depuis tout à l'heure, c'est en gros passer à l'industrialisation de nos machines. Quand on entend qu'il y a des machines qui ne sont pas instrumentées du tout et il y en a aussi beaucoup qui sont peu instrumentées. Il faut vraiment que l'on progresse là-dessus, parce qu'effectivement c'est le préventif et même le prédictif vers lequel il faut aller. Et ça répondra deux fois plus à la question « est-ce que j'ai besoin d'arrêter ma machine ou pas ? ». Et si la machine peut durer dix ans sans être arrêtée, et bien elle durera dix ans, mais par contre on aura des éléments tangibles, objectifs, pour pouvoir dire « on peut continuer à la faire tourner, il n'y a pas de risque supplémentaire dans les mois qui viennent ». C'est un travail de fond, on avait démarré en 2017, ça n'avait pas donné de très bons résultats dans les premières années parce que 2019 Philippe l'a rappelé, on n'avait quand même pas une bonne année. Là on est plutôt sur une tendance positive et il y a encore beaucoup de chemin à faire, avec tout le monde. Vous voyez que c'est pas juste une personne, ça n'est pas le site tout seul, ça n'est pas une personne toute seule à la direction technique, c'est vraiment l'ensemble, ce qui vous est présenté à l'écran, du dispositif qui va nous permettre d'arriver vraiment à une meilleure disponibilité des machines, et surtout ne pas subir quand on aura une panne, parce qu'on en aura toujours. Être aussi mieux équipé pour pouvoir les réparer rapidement.

PHILIPPE CASTERA : l'intérêt, la structure s'est donc étoffée d'Olivier Beau qui nous a rejoint. Il faut avoir deux profils à la DT pour gérer des GTA : il faut à la fois quelqu'un comme Laurent Chazal qui est issu du terrain, qui est capable d'orchestrer quand ça part dans tous les sens comme à EVNA, pour dire on se met tous autour de la table, j'entends un expert qui me dit ça, le constructeur veut ça, tout cela ça n'est pas facile à organiser. Et un profil comme Laurent, il est très bon dans ce domaine parce que d'avoir été sur le terrain c'est quelque chose qui lui est naturel. À côté de ça il faut aussi quelqu'un qui ait du recul et c'est ce qu'amène Olivier Beau pour être capable de se dire, « bon ça y est, maintenant la tempête est passée, finalement qu'est-ce qu'on peut tirer comme enseignement de tout ça ». Et je pense qu'avec

cette double caquette qu'on a là, on aura la possibilité. Sur un sujet comme Valcante par exemple, c'est Olivier qui l'a géré parce que ça demande à un moment de pouvoir se poser, de consacrer du temps au sujet et ça n'est pas le même profil qu'un Laurent qui doit du jour au lendemain être opérationnel parce que telle révision à tel endroit...

OLIVIER RICHARD : Je voulais revenir à propos des vibrations. Tout à l'heure on parlait de retour d'expérience, c'est très bien. Nous on a mis très longtemps avant de trouver le problème au niveau des vibrations, on avait plusieurs capteurs de vibration et suite au sinistre, une expertise a été faite, et on s'est rendu compte que les capteurs qui étaient d'origine n'étaient pas aux bons endroits, donc les vibrations mesurées n'étaient pas les bonnes. Est-ce que ça peut peut-être servir aux autres usines, peut-être que le montage déjà d'origine de la machine n'est pas correspondant à nos attentes et performant. Il y a peut-être quelque chose. Je ne sais pas comment vous faites, vous, ces retours d'expérience ? On n'a pas tous les mêmes machines. Il existe d'autres types de turbine, donc forcément entre un modèle et un autre, nous c'était au niveau de la Mook. Donc forcément je ne sais pas.

PHILIPPE CASTERA : Ça fait écho à plusieurs choses. La première chose, je vais vous montrer juste après, on élabore des standards. C'est à dire qu'effectivement, tout ce qui s'est passé, autant en faire profiter les autres et se dire que si on est passé à côté de tel phénomènes et qu'il faut le contrôler lors des révisions, on vient enrichir nos standards. Je vais vous montrer qu'ils sont sous une forme un peu plus facile à appréhender. Donc on tire bénéfice de ça. On va organiser le mois prochain deux webinaires à destination des exploitants pour leur expliquer le retour d'expérience de l'année passée, pour les sensibiliser. Je parlais tout à l'heure de faire changer la culture, ça passe par ça. Et après on fait des Rex. Quelqu'un comme Olivier a cette vocation, de se dire « il s'est passé ça, je dois être capable de l'écrire et de transférer cette information aux autres pour que tout le monde en bénéficie ». Et c'est bien ça la logique. Mais les vibrations, c'est un phénomène très complexe. Il y en avait donc à Bellegarde, c'était des vibrations que l'on avait depuis l'origine. Et Jeumont n'a pas voulu avouer que c'était un défaut de conception. Donc si on n'avait pas nous, cette capacité à travers tout ce réseau dont j'ai parlé, de comprendre et de challenger, on vivrait avec ces vibrations des jours, des semaines, des ans, jusqu'à, à un moment, dégrader la machine. Et ce que je voulais dire aussi, un des enseignements qu'on a eu, c'est que oréade par exemple, a un défaut depuis le début, sa machine fuit au niveau des étanchéités d'arbre, c'est un phénomène d'origine, ça veut dire qu'il faudra être très, très vigilant désormais quand on a une nouvelle machine sur les critères de réception, parce que sinon on démarre avec une machine qui a un défaut et finalement on vit avec et c'est quelques années après que l'on comprend pourquoi, et là on a déplacé la semaine dernière le condenseur des buées pour le ramener à un endroit où il devrait naturellement être, mais c'est un défaut de conception qu'on n'a pas vu à l'origine. Donc il faut être vigilant.

HASSAN KABOUZ : Tout à l'heure vous parliez d'optimiser, vous parlez aussi comme quoi la technologie avance, on sait très bien vous parliez aussi tout à l'heure du fait que les pièces sont moins robustes. Donc ça, malheureusement on est dans une société de consommation, je ne pense pas que ça changera, mais est ce que demain le GTA, si on l'optimise vraiment au maximum, pourra se mettre lui-même en sécurité dès qu'il détecte un problème, qu'il n'y ait pas un facteur humain à chaque fois derrière ?

PHILIPPE CASTERA : Il y a déjà énormément de sécurités, ça fait partie des machines les plus instrumentées, que ce soit au niveau vibration, au niveau sécurité électrique, il y a déjà beaucoup de choses qui sont en place. Je pense l'avenir c'est effectivement d'anticiper encore. Ce qu'il y a aujourd'hui, on dépasse le seuil, on arrête et on met en sécurité la machine. Demain ça sera comme l'a dit Yves, je vois un seuil qui dérive et je me dis que si je ne fais rien dans quelque temps. C'est un peu comme les voitures d'aujourd'hui qui sont moins robustes que celles d'il y a 20 ans. Ce phénomène-là,

on ne peut pas le contrer, donc il faut faire avec, c'est pour ça qu'il faut s'adapter en disant finalement ça n'est pas une fatalité il y a des moyens de contrer.

HASSAN KABOUZ : Ça n'est pas les voitures qui sont moins robustes, c'est les pièces des voitures qui sont moins robustes.

PHILIPPE CASTERA : Globalement la conception n'est pas tout à fait la même. On ne voit plus des voitures qui font 300 ou 400 000 km, à part quelques marques. Et le dernier sujet, le dernier slide c'est pour vous dire que l'on attaque le sujet sur plusieurs fronts. Le premier c'est quand même de se dire que ce qui est important c'est les révisions. Il faut arriver à y faire tout ce que l'on veut et se dire que quand on redémarre, on est satisfait de ce que l'on a fait, on a fait de la qualité. Et donc ça, le site ne peut pas les préparer seul et en plus on les incite à les préparer avec nous et très longtemps à l'avance, c'est un des points fondamentaux. J'ai parlé de gestion des incidents. Se dire que le site ne doit pas être seul s'il est face à un incident. Je me souviens d'Éconotre qui nous avait appelé quand ils avaient un problème sur le réducteur. Tout de suite on a regardé quoi faire, un de nos experts nous a conseillé, on s'est vite dit c'est côté réducteur il faut ouvrir, mais bon c'est intéressant de ne pas être seul face à ces problèmes. Les sujets de fond, se dire que les problèmes chroniques qu'ont certaines machines, il n'y a pas de raison que par un moyen ou par un autre, on n'arrive pas à les résoudre. Celui qui est d'actualité, c'est celui d'Oréade avec les fuites dont j'ai parlé. L'obsolescence, je ne vais pas en parler je l'ai dit et les pièces critiques. Il y a cette notion de culture, de se dire que finalement, on ne prend pas de risque avec ces machines là et que dans le doute on remonte l'information et on partage la décision, que ce soit pour décaler la révision, que ce soit parce qu'il y a un bruit anormal et autre. Et quand on parle de culture, je pense que c'est aussi de se dire que, quelques fois il y a des signes avant-coureurs qu'on ne voit pas venir. Je pense qu'il y a pas mal de gens qui sont du service conduite autour de la table, c'est important de se dire qu'une petite fuite quelque part ou un bruit anormal, une présence de vapeur qu'on n'est pas habitué à voir, ça vaut le coup de la remonter car elle est potentiellement significative de quelque chose qui va après se dégrader et peut-être arriver à un incident. Et le dernier, c'est celui dont on a parlé, le monitoring, ça veut dire qu'effectivement il y a des signes avant-coureurs et des dérives que l'on ne voit pas.

Voilà tout ce que l'on a mis en place. Le dernier slide, c'est pour vous montrer, on ne les voit pas dans le détail, mais que les standards ont été revus par Olivier Beau. Ils seront diffusés prochainement, ils sont à la relecture, et ce que l'on a fait par rapport à ceux que Vincent Brill avait fait à l'époque, c'est de les spliter en différents sujets pour qu'ils soient plus faciles à appréhender, je pourrais vous en envoyer un ou deux si vous en voulez des exemplaires. On pourra les faire circuler et qu'ils soient plus faciles à lire et qu'on ait plus envie de les interpréter par rapport à quelque chose qui était peut-être un peu indigeste précédemment.

OLIVIER RICHARD : Est-ce que je peux revenir sur l'obsolescence, en fait parce que nous notre équipe maintenance c'est un sujet qui nous tient vraiment à cœur, parce qu'on se rend compte maintenant que les pièces tiennent de moins en moins longtemps, donc quand on va sur des pièces de turbo, c'est des pièces qui coûtent très, très cher, c'est limite de l'investissement. Est-ce qu'il y a vraiment une politique qui va être faite, est-ce que on va aller au moins cher ? Parce que on nous demande de tirer les coûts à la maintenance le plus possible, ou est-ce que justement on ne va pas prendre le critère du prix et on va plutôt se baser sur la qualité et la fiabilité de la pièce ? C'est des questions que l'on se pose dans notre usine et certainement dans les autres.

PHILIPPE CASTERA : On n'a pas trop le choix, en termes de GTA, il n'y a pas trente-six fournisseurs qui sont susceptibles de nous fournir ces pièces. On est presque captifs soit vis-à-vis des constructeurs soit vis-à-vis des prestataires avec qui on travaille. Parce que comme on n'a pas les plans, on n'a rien, c'est

difficile de se dire qu'on va aller voir ailleurs. Et avec tout ce que l'on s'est dit jusqu'à maintenant, certes on cherche à optimiser, mais surtout le mot qui est écrit c'est de fiabiliser les GTA. Je pense qu'il y a des sujets sur lesquels on peut effectivement gagner, il y en a d'autres où il faut aller prudemment. C'est comme l'exemple de la voiture, aller acheter une courroie de distribution au premier garage du coin je pense que ça n'est pas la bonne idée. Il y a des pièces qui sont peut-être moins critiques, mais les pièces ultra critiques il vaut mieux avoir la qualité et se dire qu'on dort sur nos deux oreilles sur ce sujet-là.

MATHIEU ANDREOLETTI : juste pour dire sur Éconotre, l'évolution des mentalités. On a mis un référent machine, c'est ce qui permet un relais avec l'exploitant beaucoup plus facile, qui n'existait pas avant. Moi en tant que chef de quart, j'avais un petit souci sur la machine, je le notais dans le cahier de quart, mais là d'aller voir le référent machine qui a tout le référentiel, qui peut vous appeler etc. C'est quand même positif et une évolution et aussi un soulagement pour le chef de quart qui voit quelque chose et sait de suite qui appeler. Et discuter du problème. Ce fameux référent je trouve que c'est une bonne chose. Du coup ça l'a détaché sur d'autres projets. Je ne sais pas si c'est fait sur tous les sites mais je trouve que c'est une bonne chose.

PHILIPPE CASTERA : c'est une bonne pratique que l'on a constaté. Effectivement il a été associé dès le début de la révision, il était là tout le temps et effectivement d'avoir détaché quelqu'un qui pendant ces moments forts des révisions est un peu plus disponible, c'est une bonne chose.

MATHIEU ANDREOLETTI : Il suit et il va voir sa turbine tous les jours. On peut échanger, c'est vraiment une volonté.

PHILIPPE CASTERA : Il y a différentes cultures : il y en a qui disent que c'est très bien, d'autres qui disent que c'est à risque parce que quand lui n'est pas là finalement, il ne faut pas que lui s'approprie trop le bébé et que les autres se désresponsabilisent, mais on l'a identifié comme bonne pratique effectivement. Et puisque l'on parle d'Econotre, je pense que vous avez eu un retour favorable aussi. C'est un des sites qui nous a le premier suivi dans cette idée d'avoir un expert qui soit associé dès le début. Et il nous a aidé vis-à-vis de GE à débrouiller des solutions complexes inextricables, parce que à un moment il les a mis en défaut et il leur a dit « arrêtez vos trucs, je vous dis que ça n'est pas ci, ça n'est pas ça, c'était simplement des jeux qui avaient été mal noté ». Bref. Grâce à lui on a notre libre arbitre et on a gagné un temps précieux. Donc c'est intéressant que Éconotre puisse se faire le relais de cette politique, parce que si c'était à refaire il dirait tout de suite on résigne, parce que ça s'est avéré payant comme démarche.

MATHIEU ANDREOLETTI : Par contre on n'a pas eu la présentation complète, si vous pouvez nous la transmettre ?

PHILIPPE CASTERA : Entre temps, les photos du début notamment, j'ai trouvé que ça n'était pas mal pour faire une entrée en matière de rentrer dans le vif du sujet, donc elles n'y étaient pas, mais sinon je vous la renverrai.

YVES LAMBERT : Merci Philippe.

THIERRY BLASCO : On n'a pas sauté le point 5 ?

PHILIPPE CASTERA : Le point 5 c'est celui d'Evna, j'aurais pu faire un focus, je ne sais pas s'il reste du temps ou pas ?

BELLA ZISÈRE : Pas de souci, si ça intéresse le CSE.

PHILIPPE CASTERA : Donc c'est EVNA. Le premier problème qu'on a rencontré, c'est une turbine de marque KKK avec deux turbines qui entraînent un seul arbre central et l'alternateur. Les pignons que l'on voit à gauche, ce sont les pignons de la pompe attelée. Le premier phénomène qu'il y a eu était un bruit anormal au niveau de la pompe attelée et une fuite, donc on a d'abord regardé ça. Et je crois qu'il y avait aussi des vibrations. Une fois qu'ils ont commencé à démonter la turbine HP, il y a qu'une seule roue, c'est une turbine de 2MW, c'est un petit bébé, et donc c'est celle-là qui était voilée et finalement on s'est aperçu qu'il y avait un problème de butées. Et de que l'on voit là-bas, c'est le réducteur une fois qu'il a été déposé, et sur lequel on a détecté des défauts qui vont nécessiter à terme de remplacer la pièce. Tout ça je vous l'ai déjà dit, y compris le fait qu'elle n'était pas instrumentée, et donc finalement ça revient de faire un peu dans l'urgence une révision majeure, parce qu'une fois qu'on a regardé l'alternateur, qu'on a vu qu'il était en mauvais état, on se retrouve avec un incident qui était anodin et finalement c'était quasiment un sinistre.

HASSAN KABOUZ : Ça on ne l'a pas vu venir.

PHILIPPE CASTERA : Non, c'est vrai, ça veut dire que le chemin est encore long. Ce que je peux dire c'est : la prétention qu'on peut avoir, c'est que les machines qui sont passées entre nos mains, sur lesquelles on a fait la révision, comme à Éconotre ou ailleurs, de façon concertée, avec des experts en bonne et due forme, on peut se dire que c'est comme une voiture, une formule 1 qui serait rentrée au stand une bonne fois pour toute, on espère qu'elle ne va pas aller tout droit au premier virage. Cette machine n'était pas sous nos écrans radar. Au fur et à mesure des révisions majeures on va fiabiliser tout ça, elle n'était pas toute jeune non plus. On avait quelques craintes sur l'alternateur quand même, pour tout vous dire on s'était dit qu'il fallait le suivre de près. Heureusement il n'y a pas eu de sinistre là-dessus, mais il était temps qu'on aille le voir.

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

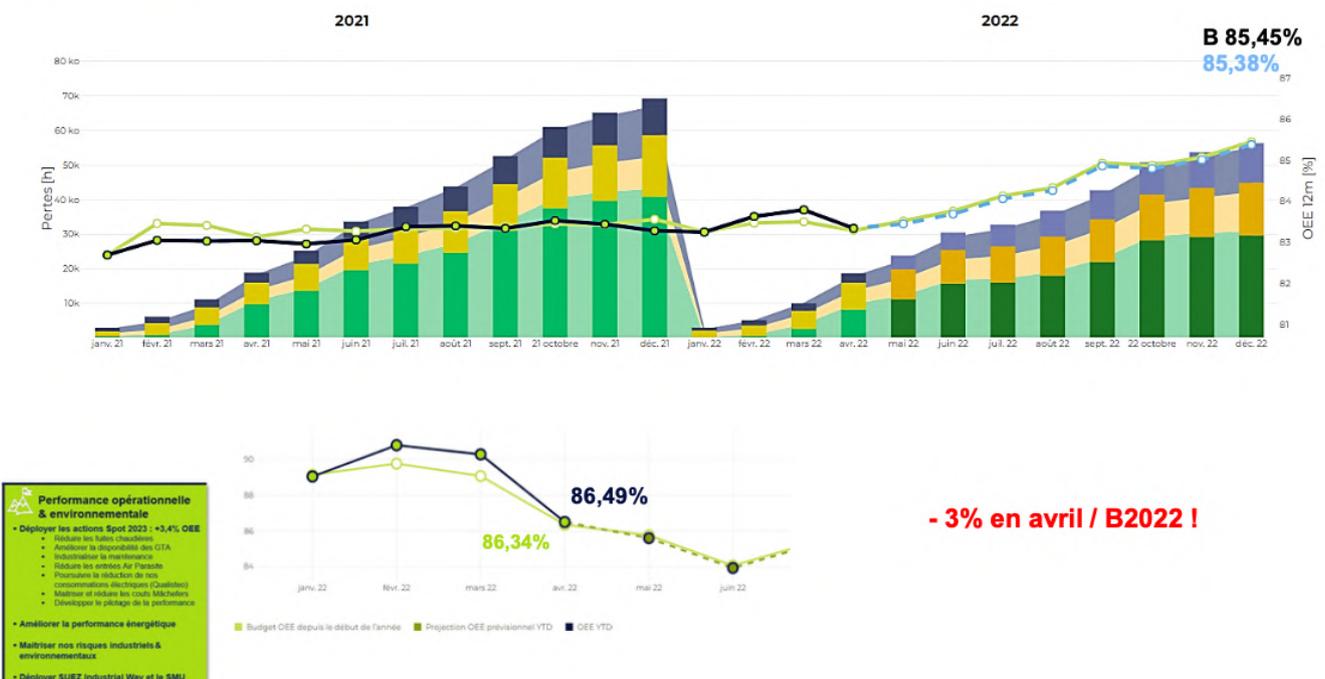
YVES LAMBERT : Sur le mois d'avril. Conformément aux procédures, il n'y a pas de clôture comptable donc je n'ai pas de chiffres financiers dans les éléments que l'on vous a envoyés. Donc uniquement les indicateurs de performance métier.

MOIS	Budgets mensuels [h]			Projections mensuelles révisées [h]			OEE Mensuel [%]		
	ARRÊTS PLANIFIÉS [h]	ARRÊTS NON PLANIFIÉS [h]	PERTES CADENCE & QUALITÉ [h]	ARRÊTS PLANIFIÉS [h]	ARRÊTS NON PLANIFIÉS [h]	PERTES CADENCE & QUALITÉ [h]	BUDGET [%]	RÉEL [%]	PROJECTION [%]
Janvier	226	1031	1265	229	1099	863	89.1	89.0	
Février	708	933	990	312	1199	656	90.4	92.7	
Mars	3084	964	900	2007	2158	610	87.8	89.3	
Avril	5000	914	1001	3590	2475	524	78.2	75.2	
Mai	2500	942	1167	2990	942	1156	83.5		82.1
Juin	4560	995	1148	4560	995	1130	75.5		75.5
Juillet	216	840	1194	216	840	1183	93.3		93.3
Août	2040	822	1187	2040	822	1176	79.0		79.0
Septembre	3060	977	964	3900	977	954	85.4		85.3
Octobre	6408	908	800	6208	908	809	79.0		79.1
Novembre	888	981	1047	888	981	1036	91.6		91.6
Décembre	504	991	1093	504	991	1082	92.7		92.7
Total	30812	11296	12925	29661	15190	11297	85.4		85.4

Premier indicateur, on essaie de rationaliser un peu la présentation, donc là c'est extrait de l'application Énergie From Waste. Vous avez l'OEE à fin avril. Donc pour un budget à 85,45, on a un réalisé à 85,38. C'est un périmètre global, il n'y a pas que RV Énergie dedans car il y a le site d'Ivry en plus. Et donc avec un net écart sur le mois d'avril, on est 3% en dessous sur le mois d'avril, lié en particulier aux arrêts suite aux grèves des usines sur le mois d'avril.

Vous avez les écarts sur les heures planifiées, les heures non planifiées et les pertes de cadence. C'est les chiffres que l'on a dans l'application, je n'arrive pas à lire d'ici, mais de toutes façons ils sont soulignés en rouge, donc forcément c'est des arrêts non planifiés qui sont en retrait par rapport au budget. Vous avez à gauche le budget, le réel au milieu et les écarts.

Indicateurs



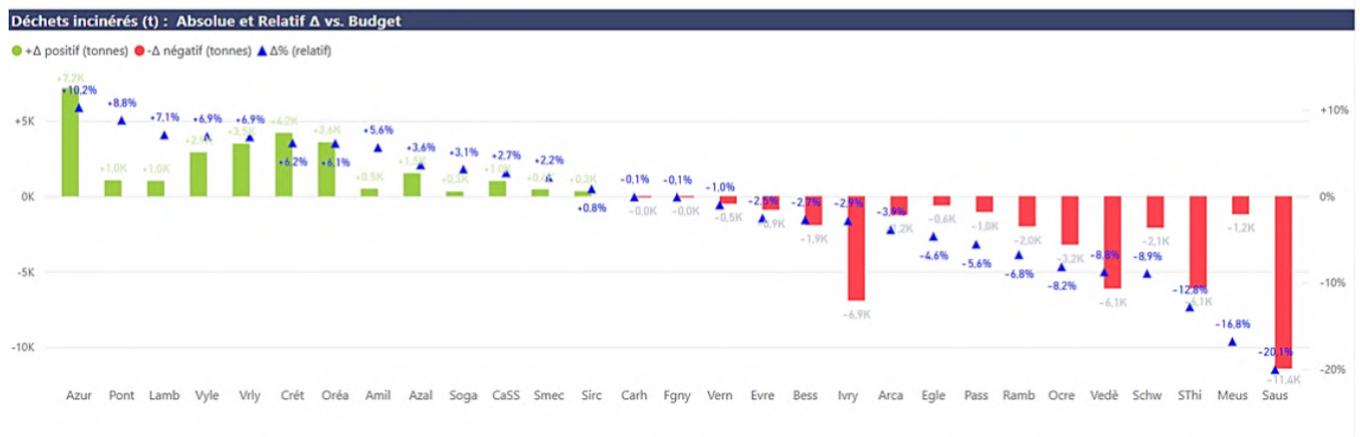
Comparatif 2021-2022 (estimation) : OEE (courbes)/Arrêts planifiés-non planifiés-Perte cadence(histogramme)

Global OEE. On voit aussi sur la partie droite les tonnages. On est en retrait de 1,4%. Sur la partie énergie électrique, on est en avance comme le mois précédent et en retard sur la partie thermique et toujours globalement avec un facteur 3 entre les deux, c'est pour moins de chaleur demandée plus d'électricité produite. C'est à peu près en ligne avec les ratios.

Territoire/Région	Site	Attachement	Durée	Date début	Date	Commentaire
Nord-Est	HAGUENAU (Schweighouse)	turbine1	537,00	01/04/2022	23/04/2022	incident PA + vibrations
Sud-Est	NOVALIE (Vedène, Avignon)	turbine1	198,50	19/04/2022	28/04/2022	grève du personnel
Sud-Est	NOVALIE (Vedène, Avignon)	turbine2	193,50	19/04/2022	28/04/2022	grève du personnel
Sud-Est	VERNEA (Clermont-Ferrand)	turbine1	169,57	20/04/2022	27/04/2022	TP cellule HT suite CC réseau
Sud-Ouest	OCREAL (Lunel-Viel)	turbine1	91,02	19/04/2022	23/04/2022	GREVE DU PERSONNEL
Nord-Ouest	VALOEURE (Evreux)	turbine1	81,85	21/04/2022	24/04/2022	Manque vapeur
Ile de France	AZALYS (Carrières sous Poissy)	turbine1	80,47	02/04/2022	05/04/2022	
Ile de France	CRISTAL (Carrières-sur-Seine)	turbine1	67,95	19/04/2022	22/04/2022	
Sud-Est	SET FAUCIGNY GENEVOIS (Bellegarde)	turbine1	66,43	11/04/2022	14/04/2022	Manque vapeur
Sud-Est	SET MONT BLANC (Passy)	turbine1	40,31	13/04/2022	15/04/2022	manque vapeur
Nord-Ouest	LAMBALLE (Planguenoual)	turbine1	33,44	27/04/2022	29/04/2022	Temperature basse barillet HP
Sud-Est	NOVALIE (Vedène, Avignon)	turbine2	32,62	12/04/2022	13/04/2022	manque vapeur
Ile de France	AZALYS (Carrières sous Poissy)	turbine1	30,13	09/04/2022	10/04/2022	



La partie turbine. Je ne vais pas commenter ce slide, on voit mieux après. Vous avez la partie des écarts sites, je crois qu'on a présenté le même déjà le mois dernier. Pas de commentaire particulier. Globalement d'un point de vue opérationnel, à part les arrêts de grève et les pannes de majeures, on va y revenir, vous avez une page où on a répertorié tous les ANP - Arrêt non programmé - de plus de 24h, ce qui permet de faire un recensement rapide des événements du mois.



Les tonnages détaillés par usine, on voit qu'il y a des usines qui sont quand même en avance par rapport au budget et d'autres qui sont en décalé. On voit toujours, en dehors des événements sociaux, les sites de Lagny et Sausheim qui sont en retrait avec des problèmes techniques, on y reviendra après derrière, qui sont en retrait par rapport à la cible budgétaire. Sur la partie électrique globalement un bon fonctionnement et encore une fois, problème sur Vernea au mois d'avril, on y revient après, sur le GTA une panne qui a été résolue. Rambervillers je ne sais pas pourquoi elle est en retrait. Sur la partie thermique les écarts, si vous enlevez la grosse masse du site d'Ivry qui est hors périmètre et qui pèse beaucoup, vous avez des écarts sur Schweighouse avec des problèmes d'exploitation, parce que on a eu aussi des problèmes d'exploitation, pas simplement le GTA. Et sur Évreux c'est la consommation du réseau qui est inférieure.

Vous avez la liste de l'ensemble des arrêts, je rappelle c'est des arrêts qui sont systématiquement analysés, premier niveau au niveau site et complément si besoin de plan d'actions spécifique. Si on retrace la partie grève qui représente quand même plus de 1500 h d'arrêt. On a 4 fuites chaudière. Des problèmes liés de fiabilité et de démarrage sur Bellegarde. Un site qui a manqué de réactif, je ne sais plus lequel, Montargis. On a un arrêt de plus de 24 h pour l'approvisionnement qui est un sujet de tension. Il faut savoir que, au-delà des prix des produits chimiques qui ont complètement explosé, du fait de l'inflation sur les coûts des énergies, on a quand même un vrai sujet de garantir

l'approvisionnement et ça n'est pas toujours aussi simple que ça, parce qu'il y a pas mal de fournisseurs qui pour certains ont décidé d'arrêter des usines en considérant que leur production se ferait à perte et d'autres qui privilégient les clients qui sont les mieux disant économiques pour eux. Donc on essaie de faire valoir nos contrats qui ont été mis hors application avec la conjoncture économique des énergies, mais néanmoins de maintenir des relations avec les fournisseurs de façon à ne pas avoir de break sur le site et c'est quand même un vrai sujet du service achat aujourd'hui. Voilà, je ne sais pas si vous avez des questions ?

DENIS ROBINET : Pouvez-vous faire la différence entre mouvement grève et grève du personnel ?

YVES LAMBERT : c'est la même chose.

DENIS ROBINET : Je ne sais pas ?

YVES LAMBERT : Non parce que les commentaires que l'on met dans le tableau, ça n'est pas tout à fait la même chose. Grève du personnel ou en mouvement de grève, c'est parce que ça a été saisi comme ça. C'est la même chose.

LOÏC GODIN : Par rapport au manque de réactifs, il me semble que c'est de la chaux qui manquait ?

YVES LAMBERT : Sur Montargis ?

LOÏC GODIN : Oui.

YVES LAMBERT : Peut-être je n'en suis pas sûr.

LOÏC GODIN : Parce que les capteurs ne sont pas fonctionnels, il n'y a pas de suivi, ils sont tombés en rade.

YVES LAMBERT : Je crois que c'était un problème de niveau. Une erreur de mesure un vendredi soir.

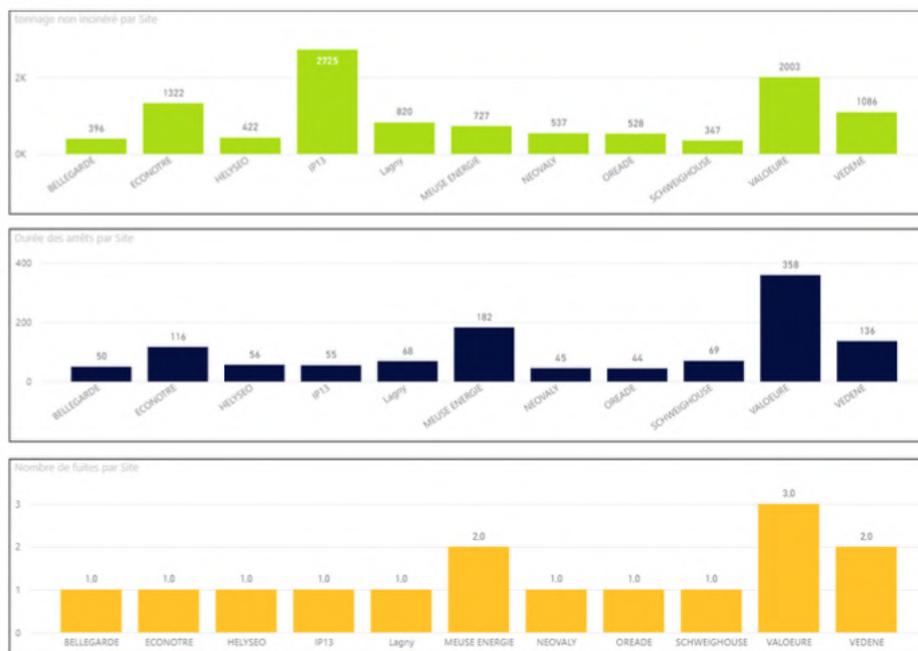
Total annuel 2022

année
2022

15
Nombre fuites annuel

1 177,9
Durée totale des arrêts (h)

10 913,43
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 se répète un peu tous les mois, mais 4 fuites sur le mois. Globalement on va dire que l'on est dans une stabilité. Si on va sur les graphes suivants, on verra que l'on n'a pas d'écart majeur, vous avez les impacts encore une fois hors périmètre. Donc sur les tonnes, l'impact majeur est sur le site d'Ivry, qui est une grosse chaudière donc dès que l'on est arrêté quelques heures, on perd beaucoup de tonnes. Mais sinon sur les usines du périmètre, pas de point particulier. Vous avez la photo globale. Et si on va sur celui d'après, on voit dans les glissants, on maintient une tendance à la baisse, ou à la stabilité plutôt, sur le nombre fuites chaudières. Comme je l'ai dit dans les CSE précédents, il faut continuer à être vigilant et constant dans l'action de façon à ce que l'on puisse continuer à être en maîtrise et en amélioration.

OLIVIER RICHARD : Pour les fuites chaudières, est ce que c'est des chaudières qui sont recouvertes d'inconel ou pas ? Est-ce que c'est un sujet ou pas ?

YVES LAMBERT : Il y en a qui le sont et d'autres qui ne le sont pas. Je n'ai pas le détail des sources de fuites, ni la localisation, mais après c'est justement l'objectif de bien suivre ça et de s'assurer que quand on a eu une fuite, on en fait la bonne analyse, on a la bonne explication du pourquoi, et la mise en place d'une action corrective efficace.

GTA : On ne va pas revenir sur ce que Philippe a dit avant, mais l'impact Evna, la turbine est toujours à l'arrêt. Elle sera sûrement à l'arrêt une grande partie du mois de juin encore. Un problème d'amorçage sur Vernea lié à un défaut sur le réseau électrique, un îlotage qui nous a impacté et qui a grillé des équipements qui ont été remis en service. À cette occasion, et Philippe l'a dit tout à l'heure, on s'est aperçu qu'il faut vraiment un niveau d'exigence à la réception du matériel neuf, puisqu'en fait, une partie du défaut de non-conformité initiale à la fourniture qui n'avait pas été complètement vue et surtout corrigée ensuite.

HASSAN KABOUZ : Sur Vernea, suite à cet incident, ils ont pris une décision qui ne nous semble pas appropriée, dans le sens où en fait si demain on a un black-out, malheureusement on n'aura pas

d'îlotage, on aura un arrêt turbine, il faudra redémarrer la turbine, ceci est un peu plus long, perte de temps, perte d'argent c'est connu. Donc pourquoi cette décision en fait qu'il n'y ait plus d'îlotage ?

YVES LAMBERT : Je ne sais pas, mais je pense que parce que justement il y a un sujet de fiabilisation de l'îlotage à mettre en place. Mais je ne sais pas, je vérifierai, il me semble que c'est ça le sujet.

OLIVIER RICHARD : Vous parliez tout à l'heure justement de réception des machines, il existe des formations pour ça, je me souviens très bien en avoir fait une il y a sept ans. Qu'est-ce qu'il en est de cette pratique parce qu'on apprend énormément de choses justement, comment réceptionner une machine, ce n'est pas juste regarder le bon de livraison et voir s'il n'y a pas de rayure sur la peinture en fait. Si on veut atteindre une excellence, est-ce que l'on forme les gens pour atteindre cet objectif ?

YVES LAMBERT : Je vais répondre : 1- on ne réceptionne pas des machines tous les jours. 2- ce n'est pas le personnel d'exploitation qui réceptionne les machines, c'est des gens qui sont en charge des projets et qui doivent se doter de spécialistes pour la réception. Ça n'a peut-être pas été dit tout à l'heure, mais c'est évident qu'il faut avoir un œil d'experts pour pouvoir réceptionner correctement une machine. Donc je pense que la prochaine machine que l'on réceptionnera, on fera appel à des expertises qu'on n'a pas forcément chez nous. Je pense que c'est la meilleure façon de faire. On ne peut pas maintenir une compétence de machine, on en réceptionne toutes les x années.

OLIVIER RICHARD : j'ai fait une formation avec mon responsable de maintenance, c'était une formation sur trois jours.

YVES LAMBERT : j'ai bien entendu, mais vous vous en êtes servi combien de fois ?

OLIVIER RICHARD : Aucune.

YVES LAMBERT : Donc vous ne vous en êtes pas servi depuis sept ans.

OLIVIER RICHARD : Mais comme vous parliez de réception de machines, je vous posais la question, qui le fait ? Quoi ? Comment ? Maintenant j'ai ma réponse, donc nous on la regardera juste passer et voilà.

YVES LAMBERT : Non, mais il ne faut pas juste la regarder passer, parce qu'il faut comprendre comment elle marche pour pouvoir l'exploiter correctement et la maintenir correctement, mais par contre je pense que c'est un métier de spécialiste parce que c'est très pointu comme outil. Voilà pour les GTA. Je crois que c'est le dernier parce que je n'ai pas d'éléments financiers.

LOÏC GODIN : c'est dommage que vous n'avez pas les éléments financiers. On a quand même vu 1500h d'arrêts non planifiés suite aux mouvements sociaux. On aurait souhaité par rapport au financier en connaître les tenants et les aboutissants.

YVES LAMBERT : On verra ça au CSE prochain. Vous avez trois points d'OEE en moins au budget. On ne va pas être en avance sur le budget au mois d'avril, c'est clair. Je ne peux pas donner de chiffres car je ne les connais pas. On n'a pas de chiffre parce qu'on n'a pas fait la clôture.

MIKAËL HENNETON : Un point commercial ?

YVES LAMBERT : Sur l'aspect commercial, les sujets en cours sont dans le tuyau. Rien de nouveau depuis le renouvellement du contrat de Pontarlier. Audition sur Carrières-Sur-Seine, j'ai appris ce matin que ça

s'est passé hier. Ça s'est passé correctement, mais c'était la première audition, donc il reste encore quelques semaines pour avancer. La décision du client est je crois au mois de septembre dans le planning officiel.

Audition sur l'appel d'offres de Limoge. À suivre et il y en a encore d'autres à venir.

On a déposé l'offre sur l'usine de Vesoul, mais c'est one shot, il n'y aura pas d'audition. On attend le résultat. Sinon rien de nouveau pour l'instant.

On a récupéré le dossier de candidature de Saint-Ouen.

LOÏC GODIN : Il y avait également neuf projets CSR en France, pour information puisqu'ils ne sont pas rattachés à l'UES visiblement. On voudrait savoir sur lesquels on a pu répondre.

YVES LAMBERT : Je ne sais pas s'il y en a neuf ou plus ou moins, en tous les cas il y en a un en construction réelle sur Le Havre. C'est une installation de biomasse, mais CSR c'est le même principe. Toutes les autres sont en négociation. Des projets ont été déposés, c'est des projets qui sont déposés dans des appels à candidature Ademe, qui sont retenus ou pas. Des projets retenus, on en a eu un certain nombre historiquement qui n'ont jamais vu le jour. À date on en a effectivement, si vous dites neuf c'est que vous avez eu l'information officielle quelque part, donc je vais confirmer le neuf. Mais aujourd'hui il y a encore des discussions commerciales et techniques et même s'il y a des projets qui avancent, dans l'Est ça avance, dans le Nord de la France, on en a un sur Lyon qui avance, on en a un dans le Sud-Ouest qui avance moins... encore une fois ce qu'il faut avoir en tête, les usines de CSR c'est des nouvelles usines en mode privé et non pas marché publique, pour traiter, pour aller dans la logique de réduction des tonnes enfouies en centre de stockage, plus de valorisation des matériaux valorisables et en sortie un combustible de substitution, un produit non valorisable matière, mais qui a pour vocation à être valorisé thermiquement dans des usines CSR. C'est les marchés de demain et c'est la baisse très importante des volumes en stockage K2 qui est en cours et qui est annoncée.

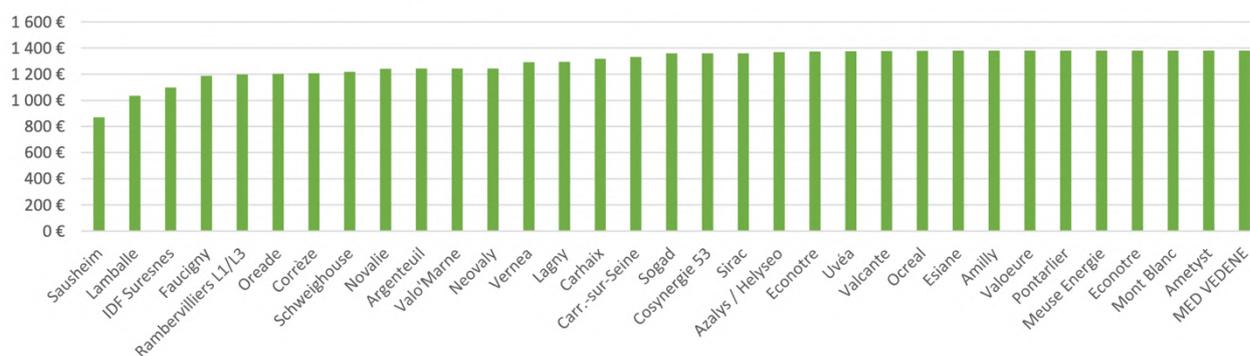
Est-ce que vous avez d'autres questions sur la partie du mois d'avril ?

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

Synthèse 2021

	Résultats 2021	Rappel données 2020	Résultats 2021	Rappel données 2020
Nombre de primes < 1000€	1	8	Moyenne 1 291 €	1 217 €
Nombre de primes entre 1000€ et 1200€	4	2	Médiane 1 360 €	1 309 €
Nombre de primes entre 1200€ et 1300€	9	5	Mini 870 €	647 €
Nombre de prime > à 1300€	19	19	Maxi 1 380 €	1 337 €

Primes d'intéressement au titre de l'exercice 2021



YVES LAMBERT : Vous avez les tableaux de synthèse avec les corrections en rouge.

BELLA ZISÈRE : Ce qui est intéressant surtout pour vous, c'est les derniers arbitrages suite à la réunion de la commission de suivi. Globalement sur le reste, vous avez déjà toutes et tous pris connaissance de ces slides, donc il n'y a pas de nouveauté pour vous, ce qui est réellement nouveau c'est les arbitrages qui ont été décidés suite à la tenue de la commission de suivi et les remontées qui ont été faites.

DENIS ROBINET : Justement à ce titre, concernant l'arbitrage sur le C4a et le c4b, vous vous êtes permis de nous donner un euro, que je vais me permettre de vous redonner monsieur Lambert.
(Monsieur Robinet donne un euro à monsieur Lambert).

DENIS ROBINET : Oui parce que les salariés le vivent quand même comme une insulte et en même temps c'est du mépris. Voilà. C'est inacceptable, les salariés de Lagny ne sont pas des mendiants. Et vous nous aviez laissé entendre monsieur Lambert que quelque part vous réviseriez, vous feriez une correction beaucoup plus importante et que vous nous donneriez le critère c4b, donc effectivement les salariés de Lagny le vivent mal. Je me devais de vous le faire remonter.

BELLA ZISÈRE : On prend note.

YVES LAMBERT : Je n'ai rien à dire à ça. Effectivement on a arrondi le chiffre.

DENIS ROBINET : Vous auriez mieux fait de ne rien faire.

YVES LAMBERT : Si, vous nous l'avez demandé.

DENIS ROBINET : Au regard de ce que l'on voit sur les autres arbitrages, on a du mal à comprendre. Je n'irai pas plus loin dans l'analyse, mais on a du mal à comprendre. On parlait d'un dixième. On est d'accord, 0,1%. On passe à 100% avec le fameux 1€, et on n'a pas le c4b. L'arbitrage sur la neutralisation, on reste interrogatif.

YVES LAMBERT : Je ne peux pas faire mieux que le 100%, monsieur Robinet, je suis désolé.

DENIS ROBINET : Le 100% du C4a ne devait pas déclencher automatiquement le C4b ? C'est là où j'ai du mal à comprendre, et là ça ne les déclenche pas, on est à 0, donc votre 1 euro, honnêtement gardez le.

YVES LAMBERT : Ok, est ce qu'il y a d'autres remarques ?

THIERRY BLASCO : Concernant les GTA : pourquoi avoir attribué la somme de 208€ pour les sites dont l'arbitrage est défavorable ? Pourquoi avoir attribué le minimum et ne pas avoir recalculé la disponibilité relative retravaillée ?

YVES LAMBERT : Parce que en fait c'était une correction et on s'est mis au minimum. On l'a déjà fait comme ça précédemment. Pour recalculer il aurait fallu aller dans les détails parce que dans les heures perdues tout n'était pas forcément ré ajustable, donc on a considéré qu'il y en avait suffisamment pour faire une correction et mettre le niveau d'atteinte au minimum. Et on a fait partout pareil.

MATHIEU ANDREOLETTI : Pour ceux qui ont déjà reçu, pour placer sur Natixis, comment ça va se passer ?

YVES LAMBERT : Vous allez recevoir un complément c'est ça ?

BELLA ZISÈRE : Je peux répondre. Ça va être versé sous la forme de ce que l'on appelle « complément d'intéressement ». Vous savez que nous étions hors délai pour prendre en compte tous les arbitrages. Le versement dans le même délai que partout dans le groupe pour l'intéressement n'aurait pas été possible, parce qu'il y avait trop d'arbitrages, on avait besoin de faire le point, d'attendre le retour des sites et parfois d'avoir vraiment plus de détails, donc il a été collectivement au final arbitré que l'intéressement dans l'ensemble partirait sur le même calendrier que le reste des entités, en revanche on a une possibilité sous format qui s'appelle complément d'intéressement, donc même régime fiscal et social, il n'y a pas de sujet là-dessus – une sorte de campagne supplémentaire juste pour les salariés des sites concernés de RV Énergie – ça sera fait au mois de juin. Ils recevront tous des courriers nominatifs expliquant que ce complément d'intéressement fait suite aux arbitrages pris en commun avec les remontées de la commission de suivi de l'accord intéressement et ça sera fait courant du mois de juin. Céline tu te rappelles exactement les dates ? C'était début juin je crois c'est la deuxième campagne spécifique prévue pour les compléments d'intéressement. On ne sera pas la seule entité qui en bénéficiera. Céline va vous donner les dates exactes.

CÉLINE MERLE : c'est le 2 juin, ouverture de la campagne par Natixis. Date limite de réponse pour les salariés le 20 juin. Ils vont être sollicités le 2 et ils auront jusqu'au 20 juin pour répondre, pour que tout soit clos avant fin juin.

SAMY FÉLICIEN : je regrette l'absence d'information des salariés concernant les abondements. Personne en réalité ne connaît les formules d'abondement qui agissent sur l'intéressement et la participation. Sur le site de Natixis, même quand on se renseigne pour savoir comment ça fonctionne, on ne trouve que l'abondement qui correspond au PERCO. Celui qui correspond au PEG et qui est lié à l'intéressement n'existe pas, il n'y a aucune trace écrite. Les gens ne savent pas du tout comment ça fonctionne. Les anciens bien entendu sont rodés, mais les jeunes et les salariés qui ont moins de 5 ans dans l'entreprise pataugent complètement dans ces systèmes d'abondement qui sont différents entre l'intéressement et la participation et il y a vraiment un défaut d'information.

BELLA ZISÈRE : s'ils vont sur le site, il y a les différentes options qu'ils voient.

SAMY FÉLICIEN : Non, on ne voit pas les abondements. Il y a une documentation dans Natixis, il y a une rubrique « documents » où on ne trouve que l'accord PERCO, où on ne trouve que l'abondement lié au PERCO, le PEG n'existe pas du tout. On est obligé de courir partout parce que les gens ne comprennent pas. Déjà il faut expliquer comment ça fonctionne, et ça patauge totalement. Je pense que pour le futur, même s'il n'est pas trop tard, il faut vraiment faire une information auprès des salariés parce que ça patauge total.

MATHIEU ANDREOLETTI : Pour être complémentaire, Natixis dit des choses fausses. Je les ai appelés, ensuite j'ai appelé GaspaRH qui m'ont redit. Natixis m'a dit que c'était limité à 300€, intéressement et versement volontaire compris, ce qui est faux. C'est 1/3 d'abondement sur le PEG d'intéressement et 1/3 limité à 300€ d'abondement sur les versements volontaires. C'est ce qui a été signé, mais Natixis ne dit pas ça aux salariés quand on les appelle.

BELLA ZISÈRE : Nous allons faire remonter l'information à Natixis et à minima avoir une documentation plus explicite, je pense que c'est tout à fait dans leurs cordes.

MIKAËL HENNETON : Ça reste quand même assez remarquable. Même au-delà du CSE, ça doit faire plus de cinq ans, que chaque versement d'intéressement et participation, on a toujours cette même question du défaut d'information sur les conditions d'abondement, qui finit toujours de la même façon, on va mettre à l'affichage une note de service pour rappeler les règles aux salariés. Cinq ans. On ne peut pas trouver mieux ?

Parce que l'année prochaine on est reparti pour exactement la même chose. Et derrière on refait le PV avec exactement les mêmes mots. Je pense qu'il y a quand même quelque chose à faire. Natixis est en capacité d'avoir des messages spécifiques pour différentes catégories de personnes et donc d'entreprise, je doute que Natixis ne soit pas capable d'avoir une information spécifique pour les salariés de RVE, parce que le PEG de mémoire, il n'y a que nous qui sommes concernés par l'abondement dans l'accord entreprise. On n'a pas anticipé, ou peut-être avoir un courrier supplémentaire à envoyer aux salariés. Il y a plein de choses à faire.

Sur cette partie-là il y a vraiment du travail à faire. Qu'il y ait une information précise, sachant que ça répond quand même aux objectifs du groupe actuellement de faire monter les salariés dans l'actionnariat au capital de Suez à hauteur de 3% et que RVE a un dispositif spécifique attractif où 90% des salariés passent au travers. On a une problématique de responsabilité. Et ça fait 5 ans.

Deuxième sujet. Pour revenir sur Lagny. J'ai quand même une certaine problématique éthique là-dessus. Quand on a négocié l'accord d'intéressement initialement, l'engagement que vous aviez pris monsieur Lambert, c'est qu'il était impossible d'atteindre le C4a sans atteindre le c4b.

YVES LAMBERT : Sauf qu'on a un problème d'objectif, parce que c'est beaucoup plus que 1€, monsieur Robinet, parce que on a un problème de calage d'objectif.

MIKAËL HENNETON : Oui et la problématique c'est que le calage de l'objectif dont les salariés n'ont pas la responsabilité se retrouvent eux pénalisés de 85€.

YVES LAMBERT : Oui mais en fait le calage d'objectif sur la dispo n'est pas cohérente. On a un problème de cohérence d'objectif. En fait l'objectif qui a été mis à 100%, qui n'est pas cohérent avec le nombre d'heures de panne de la machine. C'est pour ça qu'on n'atteint pas l'un et qu'effectivement on a un problème.

MIKAËL HENNETON : Le problème de calage coûte aux salariés alors qu'il y avait un engagement...

YVES LAMBERT : Il ne coûte pas il rapporte. Si je prends dans l'autre sens, il y a un objectif qui a été mal calé.

MIKAËL HENNETON : Vous savez très bien que je n'allais pas avoir la même lecture.

YVES LAMBERT : Ça dépend comment on regarde le sujet.

MIKAËL HENNETON : Rendez-vous compte quand même que en arrondissant à 99,6 au lieu de 99,55, l'énervement des salariés dont monsieur Robinet vous a fait part ?

SAMY FÉLICIEN : En mathématique 99,6 ça s'arrondit à 100.

YVES LAMBERT : Mais c'est ce que l'on a fait.

MIKAËL HENNETON : Non parce que si c'était arrondi à 100, il y aurait versement automatique.

SAMY FÉLICIEN : Ça déclencherait automatiquement.

YVES LAMBERT : Mais non.

MIKAËL HENNETON : Depuis le début, c'est la demande des organisations syndicales écrite noir sur blanc dans votre tableau « perte d'1/10 moins 85€ sur le C4b à cause de quelques heures d'arrêt 99,9 au lieu de 100% sur le C4a ». La demande était claire depuis le début, on ne vous prend pas à défaut, on ne vous dit pas maintenant que vous avez mis à 100%, on veut 85€. Depuis le début c'est la demande qui a été faite d'arrondir à 100% pour qu'il y ait le versement automatique du critère C4b de 85€. Il n'y a aucune prise en traître là-dessus. Ça n'a pas été fait en deux temps, vous l'avez rédigé vous-même.

SAMY FÉLICIEN : On avait tous compris que Lagny était le site sûr qui allait se rattraper et c'est tout le contraire qui se passe, c'est assez étonnant.

BELLA ZISÈRE : On a pris note de votre remarque. Est-ce qu'il y a d'autres commentaires sur la présentation à part de Lagny ?

MIKAËL HENNETON : Oui. On vient de communiquer le document du groupe qui s'appelle « Les dispositifs d'épargne salariale », qui est une notice à destination des salariés, qui est plutôt bien faite, une spécificité Suez RVE sur le PEG, on a un guide qui a été fait de 9 pages, avec l'ensemble des coordonnées nécessaires que ce soit pour Gaspar, téléphone, Natixis, il y a tout. Ça va même encore plus loin que ce que je pensais, c'est qu'on a les documents à disposition et on ne les a même pas utilisés. Maintenant c'est presque trop tard. Il y a révision jusqu'à fin juin. Il faut vraiment qu'on se cale là-dessus.

BELLA ZISÈRE : Je n'ai même pas la connaissance de ce document. C'est sorti quand ?

MIKAËL HENNETON : En mai.

BELLA ZISÈRE : Je ne sais pas de quoi on parle, c'est pour ça que vous m'avez perdue, je suis très embêtée.

YVES LAMBERT : Vous l'avez reçu comment ?

MIKAËL HENNETON : j'ai mes sources... je vais vous l'envoyer.

BELLA ZISÈRE : L'idée c'est d'informer les salariés ?

MIKAËL HENNETON : On a un texte de base, qu'il suffit juste de mettre à jour sur la spécificité RVE sur le PEG, donc maximum ça fera une page supplémentaire. C'est quelque chose qu'on peut envoyer en mailing directement via les adresses professionnelles, c'est des choses qu'on peut mettre à l'affichage, on peut réfléchir à l'année prochaine, à ce que ces spécificités soient directement intégrées à Natixis, quand la personne vient bloquer justement sur du PEG que soit directement indiqué le montant global avec l'abondement pris dedans, que ce soit beaucoup plus clair que ce ne soit pas sur des calculs d'apothicaires qui soient totalement rebutant pour le personnel. Si déjà de base ils ne savent pas ce qu'ils placent, et ce que l'entreprise va placer avec eux comment voulez-vous qu'ils fassent la démarche d'y aller ? Vous allez à la banque pour de l'épargne, il ne vous dit pas la moitié des choses, vous ne placez pas votre argent.

BELLA ZISÈRE : Le document est très clair. Vous souhaitez que l'on partage ces informations avec les salariés ? On va le faire. C'est un très bon document, donc on n'a pas de problème à ce sujet. Peut-être que je l'ai reçu et je l'ai zappé. Non, je ne l'ai pas. Merci, laissez-moi vérifier avec Gaspar qui est signataire, pas de problème pour partager, c'est un document très utile.

D'autres remarques ?

LOÏC GODIN : Je voudrais que l'on revienne sur votre réponse au sujet de Lagny. Je rappelle, on a eu syndicalement une négociation spécifique sur la prime Île de France où même si les NAO ont permis d'apaiser un peu les tensions sociales, globalement il y avait une certaine attente pour les salariés d'Île de France. Entre autres, je rappelle juste que ceux qui sont à l'initiative de la révision de cette prime, c'était bien les salariés de Lagny. Et là je pense que socialement ça va être compliqué de leur faire entendre qu'eux ne sont pas neutralisés, qu'ils étaient potentiellement ceux qui étaient les plus proches des 100%, où tout le monde s'attendait à ce qu'ils aient les 85€ et aujourd'hui finalement on a l'impression que, parce que c'est eux qui sont à l'origine de la révision de la prime Île de France, que ce soit eux qui sont pénalisés.

BELLA ZISÈRE : Mais ça n'a aucun rapport.

LOÏC GODIN : Ça n'a pas de rapport, mais moi je vous dis que socialement sur le terrain...

YVES LAMBERT : Monsieur Godin, je vous ai expliqué, le problème c'est qu'il y a un écart : le nombre d'heures est supérieur à l'objectif. Pour autant le C4a est atteint en arrondissant le chiffre et donc j'ai un problème de calage d'objectif. Les deux objectifs ne sont pas cohérents l'un et l'autre. Donc effectivement on tombe sur un problème. Ce qui a été dit tout à l'heure, en théorie quand l'un est atteint, l'autre l'est automatiquement. Là on est dans une situation où ça n'est pas le cas, parce qu'on a un problème d'objectif mal aligné. Effectivement vous vous me dites il est mal aligné vers le bas, moi je dis, il est mal aligné vers le haut. Donc voilà. C'est pour ça que l'on n'a pas retraité comme ça. Ok Bella vous l'a dit, on prend note et on revient vers vous. On va regarder ça.

BELLA ZISÈRE : On va revenir vers vous, on a le temps avant le 2 juin.

DENIS ROBINET : Je voulais juste compléter que ce matin on a eu une phase de négociation sur les critères d'intéressement et ce sujet si on avait été invités à la première, on aurait peut-être pu l'aborder et y apporter une correction avec plus ou moins 0,2. On ne l'a pas fait, on n'a pas pu avoir de revendication comme la CFDT l'a fait. Et ça aurait pu être un sujet qu'on aurait pu évoquer ce matin si dès la première vous n'aviez pas fait cette impasse.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Robinet, c'est le sujet de la commission de suivi et pas de la négociation.

DENIS ROBINET : Non, ce matin ce n'était pas la commission de suivi. On est d'accord.

BELLA ZISÈRE : Non le sujet de l'arbitrage, la remontée de ce type d'information, relève de la commission de suivi, pas de la négociation. Là on n'est pas en négociation.

DENIS ROBINET : On est d'accord, en ce moment nous sommes en CSE. Mais on évoque un sujet. Et on peut évoquer également la phase de négociation ce matin.

BELLA ZISÈRE : On pourrait. Mais la négociation ne concerne pas l'année n-1.

DENIS ROBINET : On pourrait... et moi je me permets et je l'évoque.

BELLA ZISÈRE : Je me permets de répondre que ce sujet n'aurait pas été adressé dans un avenant à l'accord intéressement.

DENIS ROBINET : Donc c'est une négociation à partir du moment où vous dites il n'y aura que ça. Moi je l'entends comme ça.

BELLA ZISÈRE : On ne va pas polémiquer là-dessus. On ne parle pas de la même chose et vous le savez très bien monsieur Robinet.

MIKAËL HENNETON : Deux points. Sans venir nuire à la demande de neutralisation et de passer le C4b à 100% pour le personnel de Lagny, puisque c'était aussi une demande d'arbitrage de la CFDT, par contre je ne peux pas laisser dire une organisation syndicale que c'est les salariés de Lagny qui sont à l'initiative de la revalorisation, en tout cas de la demande de la revalorisation de la prime spécifique, c'est les organisations syndicales qui ont fait la demande. Alors j'entends que pour vous c'est peut-être Lagny, mais ça n'est pas les seuls. Des mails ont été envoyés des organisations syndicales, celles d'Île de France.

DENIS ROBINET : Il a parlé pour la CGT en disant ça.

MIKAËL HENNETON : OK c'était juste pour la précision et la problématique par contre, je me permets d'intervenir là-dessus, c'est que sans réviser l'article complet sur la fixation des objectifs des GTA, il n'y a pas de négociation possible.

Les objectifs GTA sont fixés, je le rappelle, de manière automatique au meilleur réalisé sur les années de l'exercice. C'est un gros débat que nous avons eu vous et moi monsieur Lambert ?

YVES LAMBERT : Oui.

BELLA ZISÈRE : Oui.

MIKAËL HENNETON : Et c'est en ça que je ne comprends pas cette problématique de calage, vu que c'est des critères qui sont censés être fixés de manière automatique. Donc ça n'est pas une problématique de calage, c'est que le mécanisme ne fonctionne pas. Il y a quelque chose qui ne fonctionne pas, bien au-delà, ils ont sous-estimé ou surestimé mais il y a clairement quelque chose qui ne va pas.

YVES LAMBERT : On va regarder et je vais vous donner une réponse étayée.

MIKAËL HENNETON : Merci.

BELLA ZISÈRE : D'autres commentaires sur ce point ? Donc en résumé et en conclusion dans ce cas sur le point d'attente de critère, nous avons reçu, nous avons eu un point d'une meilleure information des collaborateurs, on en prend bonne note, et un deuxième point plus local, mais pas moins important, je l'entends également, d'ajustement à 100% d'atteinte de critère sur le site de Lagny sur le c4b. Nous allons regarder également ce point, nous avons le temps jusqu'au 2 juin. Ça n'est pas un oui définitif, mais on en prend note et on s'y penchera.

Pouvons-nous dans l'organisation contrairement à ce que je vous ai dit traiter également le point 5 puisque Yves, après le déjeuner, a une autre réunion ?

YVES LAMBERT : J'ai une contrainte par rapport au PMT réunion avec la société BCG qui travaille avec le groupe, j'ai un point à 14h avec eux, donc je suis contraint de vous laisser pour 14h.

BELLA ZISÈRE : Si tout le monde est d'accord, on enchaîne.

5- Information de la note de l'index Égalité professionnelle Femmes - Hommes de l'UES SUEZ RV Énergie

Résultats 2021 UES SUEZ RV Energie

L'index d'égalité femmes-hommes de ses entités françaises de plus de 50 salariés, augmente encore son index avec 87,6. Pour l'UES SUEZ RV Energie l'index suit cette évolution avec une progression de 1 point par rapport à l'année 2021.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,6	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,5	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,9	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			89		100
INDEX (sur 100 points)			89		100

BELLA ZISÈRE : Les index, vous avez pu prendre connaissance du document. Je ne vais pas rentrer dans le détail c'est l'exercice annuel qu'on connaît maintenant. L'index est fait pour toutes les entités, RV Énergie en fait partie vue la taille de notre entreprise. Depuis déjà plusieurs années donc, vous êtes rodés à l'exercice, nous tous aussi. L'index est sur 100 points, nous sommes donc aujourd'hui à 89, c'est une très, très légère augmentation par rapport à l'année précédente.

CÉLINE MERLE : Le point supplémentaire est sur l'écart de rémunération qui était à 38 l'année dernière qui est à 39 cette année. Donc qui a fait monter la note de 88 à 89.

BELLA ZISÈRE : Ça veut dire que l'on ajuste dans la bonne direction les rémunérations de notre personnel féminin. C'est un point important, on y travaille. Sur le détail – je fais vraiment en résumé – là on perd systématiquement sur les dix plus importantes rémunérations, c'est là-dessus où on perd 10 points directement. Donc vous avez vu, on est à 89, sur les 89 il y a un point je me souviens plus sur quoi, on verra ça dans le détail, mais 10 points déjà tout de suite on passe à 90 avec ce point-là. C'est mathématique, on a très peu de femmes, donc forcément on ne peut pas au vu de la proportion de femmes dans l'UES, on n'est pas en mesure d'avoir suffisamment de femmes dans les dix plus hautes rémunérations, sur dix il y a une femme et neuf hommes, mais ça correspond proportionnellement complètement, c'est représentatif du pourcentage de femmes sur l'UES RV Énergie. Quelqu'un de l'administration nous répondrait justement qu'il faudrait avoir 50% de femmes dans nos effectifs, comme ça la question ne se poserait pas. Oui en théorie, en pratique moi en tant que DRH je ne suis pas capable, malgré tous les efforts de recrutement, d'avoir un équilibre à 50% de femmes sur RVE. Juste pour vous dire que ça n'est pas le fait que les femmes n'y figurent pas ou presque sauf une, ce n'est pas

question de rémunération moins élevée des femmes par rapport aux hommes, c'est un sujet en lien avec l'absence de femmes ou presque, on est à peu près à 10% de femmes pas plus, dans notre personnel au niveau de l'UES. Ça ne justifie pas, mais ça explique.

CÉLINE MERLE : Sur l'écart de rémunération, pour avoir la note maximum, il faudrait être à 40, on est à 39.

BELLA ZISÈRE : Ça pour moi c'est la même chose. On a juste très, très peu de femmes. Ce qui ne facilite pas sur ce point. Ça nous facilite les choses sur d'autres points, les retours de congés maternité on a toujours 100% car il y en a peu, donc c'est assez facile à suivre. Si on en avait un millier, ça aurait été plus compliqué quoique c'est automatisé maintenant. Les résultats sont plutôt rassurants. Et je sais que je ne suis pas en mesure aujourd'hui d'assurer le point 5 sur ce critère là aujourd'hui, je ne suis pas en mesure d'assurer et être à 100% parce qu'on n'a pas assez de femmes. Je n'ai pas d'autres commentaires sur cet index. Globalement je n'ai pas de point d'inquiétude, on est conforme là où nous sommes en mesure de l'être. Le sujet c'est de recruter plus de femmes, plus de femmes à des postes de responsabilité, sur le réseau. Je peux vous dire que les directeurs d'usines là on était en recrutement externe sur un certain nombre d'usines, vous le savez très bien, comme l'a dit la CGT en déclaration en début de séance, sur les cv de recrutement externes, on a eu 0 cv féminin. Même pas un ou deux sur des dizaines et des dizaines de cv, après les cv sont plus ou moins valables donc on ne va pas rencontrer tout le monde, on ne va pas retenir tout le monde, mais on a eu 0 cv de femme. Yves tu confirmes.

OLIVIER RICHARD : On peut en déduire que les UVE n'attirent pas du tout les femmes, ou est-ce que c'est un problème d'annonce qui ne leur donne pas envie. Il peut y avoir aussi plusieurs points.

BELLA ZISÈRE : Je pense qu'il n'y en a très peu sur le marché qui sont sur ce type de rôle, parce qu'on ne va pas prendre quelqu'un, vu les responsabilités, qui déjà n'a pas d'expérience préalable, je ne dis pas similaire ou exactement identique, mais comparable. Il y a effectivement dans le milieu très peu de femmes qui sont aujourd'hui sur des postes comparables. Même avec moins de responsabilités, on peut envisager une promotion par accès à un poste avec davantage de responsabilité, de périmètre mais manifestement il n'y en a pas sur le marché ou très peu.

JONATHAN GÉRARDOT : En exploitation, conducteurs, chefs de quart, il n'y en a pas non plus.

BELLA ZISÈRE : Dans le projet pépinière pour la promotion responsable de conduite, je crois qu'on a eu un seul cv féminin pour le projet pépinière depuis deux ou trois ans que le projet existe.

OLIVIER RICHARD : J'en connais une moi, que j'ai eu l'occasion de rencontrer et qui actuellement elle doit être en Eure et Loire.

BELLA ZISÈRE : Lisa, oui c'est une graduate, il y a deux femmes graduate - Lisa et Amina qu'on a pris sur le métier valorisation énergétique. C'est un beau projet, ça méritera plus de présentation sur ce projet qui est assez intéressant, on prend les jeunes diplômés en fin de parcours dans des écoles cibles que nous avons listées. Il y a plusieurs écoles avec lesquelles nous voulons être en partenariat. Nous allons sur des forums, nous captions le maximum de cv, ils viennent en stage de fin d'études, et après ils continuent sur un programme de deux ans où ils ont des cycles longs d'un an, des cycles courts de six mois, où ils voient différents postes. Ils tournent entre projet, exploitation, performance opérationnelle, il y a plusieurs volets, pour après à la fin prendre le poste effectivement de responsable d'exploitation. Mais c'est un projet très particulier qu'on vient de démarrer. On va voir aussi quel sera l'avenir de ces profils. Pour nous évidemment l'idée, c'est qu'ils partent après vers des postes de responsables,

directeurs ou directrice d'usines. Mais ils ont tout à fait le droit après d'être confiés à la Direction Technique ou dans les projets ou la Direction Industrielle, Direction Ingénierie et Travaux, que sais-je, donc on n'a pas de garantie non plus. Nous, on essaie de nourrir l'appétence pour l'opérationnel et pour la direction d'usine dans ces profils et on a volontairement mis tous les efforts pour prendre les profils féminins, mais on n'a pas la garantie de pouvoir les retenir sur les postes opérationnels, en tout cas c'est notre volonté très claire.

OLIVIER RICHARD : Personnellement j'en ai un retour plutôt positif. En fait après avoir échangé avec certaines personnes, c'est le pari qui a été fait sur ces personnes et donc ce qui est aussi apprécié c'est qu'ils vont pouvoir avoir vraiment une vision de ce qu'est le métier parce qu'ils ont vu un peu toutes les phases d'en bas. Donc je pense que c'est quelque chose à continuer si on veut atteindre la parité comme on disait tout à l'heure.

BELLA ZISÈRE : C'est prévu.

Comme on capte les profils en stage de fin d'étude, que les écoles aussi par tous les moyens, et pour avoir aussi discuté avec les écoles, ils ont ce problème, ils en sont conscients et ils essaient vraiment d'attirer les profils féminins. Je connais même des écoles par exemple, c'est juste à titre d'illustration, qui créent les filières qui lient un peu les composantes très scientifiques avec les composantes plus sciences humaines. Et en réalité, ils ne le présentent pas comme ça, mais c'est les filières d'attraction des profils féminins, c'est un sujet sociétal assez intéressant : pourquoi spontanément il y a plus en pourcentage de femmes en fin d'étude scolaire qui sont attirées par les filières plutôt sciences humaines, et les filières technologiques sont spontanément plus prises par des jeunes hommes. C'est un vrai sujet, d'ailleurs la dernière réforme Parcours sup a fait que les mathématiques à partir de la seconde n'étaient plus obligatoires, c'était une option qui n'était pas indispensable et ils se sont rendu compte qu'ils vont probablement revenir en arrière parce qu'il y a un trop large pourcentage de jeunes femmes qui n'apprennent plus du tout de mathématiques après la 3ème. Ce qui est assez catastrophique. Donc je sais que les écoles d'ingénieurs travaillent là-dessus, plus on aura des femmes qui s'orientent vers ce type de parcours par différents programmes potentiellement, différentes voies d'accès, j'espère qu'on aura plus de profils pour les programmes comme graduate et autres. Là quand on regarde les cv de ce que l'on appelle les Mid carrière, les personnes qui ont au moins 10 ou 15 ans d'expérience, parce que pour les postes à responsabilité, les plus hautes rémunérations. Là les femmes ont n'en trouve pas.

LOÏC GODIN : En même temps on n'en trouve pas, parce que celles qui font les écoles d'ingénieurs en général, elles sont parties pour des gros diplômes donc elles vont travailler pour des boîtes qui ont de meilleures renommées, de plus grandes avancées. Ou ça va vraiment rentrer dans leur profil technique, parce que en général c'est ça, une femme qui va vers un profil technique c'est plus par conviction parce qu'elle cherche quelque chose de bien spécifique. J'en connais qui travaillent dans le milieu automobile donc potentiellement des ingénieures qui vont travailler vraiment pour faire de la préparation moteur, recherche innovation. Elles ne vont pas venir travailler chez nous.

BELLA ZISÈRE : Ça n'est pas forcément féminin ou masculin, ça n'est pas lié aux gens, c'est plutôt humain.

LOÏC GODIN : C'est ce qui se passe. Globalement ce n'est pas une orientation plus technique comme les hommes parce que on parle de profils assez élevés. On va commencer responsable d'exploitation, responsable maintenance etc. Mais il y a un monde entre le pontier et le responsable exploitation. Et c'est sur cette palette-là finalement où on n'arrive pas, que ce soit les hommes ou les femmes, le problème. Parce que finalement on se base sur un profil spécifiquement technique. Je vous rappelle que les profils techniques quand j'ai fait des études pour faire technicien de maintenance, je ne vais pas me

mettre au quart, parce que finalement il n'y a pas de formation. La formation du métier au quart c'est quelque chose qui s'apprend en interne sur le terrain.

BELLA ZISÈRE : Bien sûr et c'est prévu comme ça, on forme en interne, on a un parcours. Là on parle de profils plutôt d'encadrants et là-dessus je pense que l'avenir montre des tendances plutôt rassurantes. Ce que vous dites sur les Graduate est vrai, on a déjà eu plus de possibilités de trouver les jeunes ingénieures femme pour ces profils-là. Il y a aussi un changement générationnel, il y a 10 15 ans la plupart des ingénieures de bonnes écoles, de très bons profils vous avez raison, femmes ou hommes, mais beaucoup de femmes aussi, parce qu'en plus ils avaient des voies d'accès plutôt facile, ils allaient plutôt vers la finance ou souvent vers des métiers où on était moins dans l'exploitation en direct. Aujourd'hui c'est de moins en moins le cas, on cherche à donner du sens à ce que l'on fait. Et là Suez qui est dans l'environnement a une vraie carte à jouer. Moi je suis plutôt rassurée par la qualité de profil que Suez, je dis parmi les jeunes, on arrive à attirer et qui disent : « je serai peut-être moins payé que dans la finance, mais je travaille dans l'environnement, pour l'environnement et le développement durable. C'est important pour moi ». Moi je suis plutôt rassurée par ce que j'entends dans le discours des jeunes aujourd'hui, y compris les jeunes femmes.

HASSAN KABOUZ : Moi je suis plutôt moins rassuré plutôt à l'avenir. Il ne faut pas oublier qu'en ce moment on parle beaucoup des fuites de cerveaux. Tous les ingénieurs aujourd'hui qui quittent la France, qui vont aller travailler à l'étranger, parce que le système est peut-être mieux ailleurs ou peut-être la rémunération ou la carrière. Il ne faut pas oublier les ingénieurs demain qui quittent le pays tout simplement, qui fait qu'il y en ait moins à l'avenir.

BELLA ZISÈRE : La fuite des cerveaux, il faut un peu relativiser.

LOÏC GODIN : Pour terminer, globalement vous nous avez parlé d'un certain type de profil. La problématique, c'est que si on veut tendre vers une évolution globalement des femmes dans l'entreprise, il ne va pas falloir se centrer ou centrer les recherches seulement sur ce type de profil parce que finalement, ces profils c'est des encadrants qui ne représentent à eux que même pas 10% de l'effectif. Avoir 10% de femmes aux bornes de l'UES il va falloir vraiment étendre les recherches.

BELLA ZISÈRE : On est d'accord. On n'arrive pas à trouver, même si on cherche ce qui manifestement n'existe pratiquement pas, ou en tous cas ne se manifeste pas du tout.

LOÏC GODIN : Elles ne se manifestent pas, pourquoi ? Parce que à un moment de temps dans les recherches de profils, c'est peut-être plus facile pour un homme aujourd'hui d'intégrer une usine d'incinération. Parce que à un moment il faut dire les choses, aujourd'hui un homme qui intègre une usine d'incinération, pour faire pontier etc. Je ne sais pas si les mentalités vont changer demain, mais on retient plus facilement de bouche à oreille un recrutement quand c'est pour un homme, quand on en a besoin de le prendre de suite que pour une femme. Ça c'est une réalité malheureusement.

BELLA ZISÈRE : c'est sûr, pour être tout à fait honnête on a eu un profil féminin pour tous ces postes direction d'usines, qui n'était pas forcément un profil externe, donc je ne veux pas en dire davantage, mais on n'a pas réussi à convaincre de la pertinence de ce type de poste dans le parcours. Ça n'est pas forcément évident, maintenant l'entreprise a aussi ça dans ses objectifs. On est en plus une entreprise innovante, intéressante, avec des possibilités d'évolution. La DG est une femme, ça aussi ça montre une certaine image. Moi au contraire je ne suis pas du tout défaitiste. Je pense que c'est un changement sociétal qui est très, très lent.

LOÏC GODIN : Pour terminer la discussion, il y a une réalité, à un moment, je suis désolé c'est nettement plus simple d'avoir des hommes en poste sur les interventions que de devoir dans la finalité avoir une femme, où il va falloir équiper en plus parce que pour tourner une vanne il faut une certaine force, on va devoir aménager les choses.

BELLA ZISÈRE : C'est physique.

LOÏC GODIN : C'est une réalité, malgré tout c'est pour ça qu'on ne se donne pas les moyens réellement, c'est plutôt que se donner les moyens et de se dire finalement dans le cadre du bien-être au travail, de la diminution de la pénibilité etc., finalement on va équiper que ce soit pour les hommes ou pour les femmes, on va trouver des équipements, améliorer les choses. Finalement on est resté dans un monde un peu brutal au niveau de l'incinération, qui finalement ne permet pas d'embaucher ou d'avoir un recrutement plus ouvert aux femmes.

BELLA ZISÈRE : J'entends votre point là-dessus.

OLIVIER RICHARD : Avez-vous prévu une campagne de séduction pour la **condition???** Féminine. Parce que quand on regarde sur intranet et tout ça, on voit bien qu'il y a des femmes, mais c'est surtout sur les fonctions support. Donc dans les UVE malheureusement je pense que la parité on n'y arrivera pas.

BELLA ZISÈRE : En UVE, ça serait pour moi totalement dérisoire et je ne signerais jamais un objectif si on me l'impose d'avoir la parité idéale. Ça n'est pas possible, c'est un métier qui mettra encore des années avant d'attirer les femmes parce qu'effectivement ça peut être physique, parce qu'il y a des horaires aussi qu'on connaît et parfois ça n'avantage pas non plus certains profils. C'est une réalité, c'est à nous de travailler en sorte que ça soit le plus facilement acceptable évidemment. On a un projet dans le cadre de l'accord de pénibilité et conditions de travail, prévention des risques, que vous avez signé, qui est l'étude d'ergonomie des salles de contrôle, qu'on a démarré sur un site et que, à cause des événements d'ordre social, on a un peu mis en suspens ces dernières semaines. Mais on va redémarrer en septembre tranquillement ce projet avec un cabinet externe, qui va nous accompagner. Peut-être que ça va nous donner aussi certaines pistes de réflexions.

LOÏC GODIN : Pour rebondir sur ce que vous nous avez dit, globalement vous parlez de difficultés, mais je ne vois pas où il y a des difficultés sur l'horaires, puisque je connais énormément d'entreprises agro-alimentaires qui font du 3x8, voire du 5x8 etc. Des laiteries. Il y a énormément de sociétés comme ça où finalement l'horaire pour les femmes ce n'est pas une contrainte puisque la majorité des salariés de ces entreprises ce sont des femmes. Donc l'horaire c'est un faux débat. Finalement qu'est-ce qu'on veut constituer réellement au sein de l'entreprise.

BELLA ZISÈRE : Sûrement, je vous entends. C'est potentiellement juste une idée reçue que nous avons. C'est tout à fait possible. Mais en réalité on n'arrive pas.

MIKAËL HENNETON : Sur cette question de préjugés, je suis un peu abasourdi de ce que j'entends, il y a énormément de choses à faire déjà au sein de cette instance. Moi je suis désolé, la pénibilité et la difficulté physique, elle est pour tout le monde, elle n'est pas pour un genre en particulier, et il y a des bonhommes qui galèrent autant sur des vannes à la con que les femmes, pareil sur les départs vapeur, ça n'est pas une problématique de genre, c'est une problématique d'équipements. La problématique de l'horaire, je suis désolé, elle vient de la problématique de la répartition des tâches ménagères, et de la garde des enfants et penser encore comme ça en 2022, moi ça me choque.

BELLA ZISÈRE : Moi aussi ça me choque.

MIKAËL HENNETON : Je préfère le dire.

BELLA ZISÈRE : Oui mais il ne faut pas nier.

MIKAËL HENNETON : Pour réfléchir à une organisation attractive, il faut déjà avoir en tête les problématiques factuelles, les biais de jugement et qu'est-ce qu'on fait pour aller à l'encontre.

BELLA ZISÈRE : c'est un sujet sociétale monsieur Henneton, ça dépasse complètement Suez.

MIKAËL HENNETON : Ça n'est pas parce qu'un sujet est sociétal que l'entreprise ne peut pas faire mieux ou être à l'initiative de changements. Je vous rappelle quand même qu'il y a un certain nombre d'entreprises qui ont capacité à avoir un certain nombre d'initiatives qui vont dans le bon sens et qui entraînent la société jusqu'à entraîner leurs propres concurrents.

BELLA ZISÈRE : Vous pensez à quoi par exemple, quel type d'initiatives ?

MIKAËL HENNETON : Par exemple, les Espagnols sur le congé menstruel, ce n'était franchement pas déconnant.

BELLA ZISÈRE : Les Espagnols n'ont pas de leçon à nous donner en termes de répartition de tâches ménagères, et pour les préjugés envers les femmes.

MIKAËL HENNETON : Pour une fois qu'il y a une bonne idée, moi je dis ça se prend. Peu importe d'où elle vient. Il y a ce genre d'initiative. Après ce qui m'ennuie aussi, vous remplissez vos obligations légales, ça n'est pas une critique envers Suez, mais cette espèce d'exercice masturbatoire sur l'index égalité pro est tout bonnement abject. Moi je suis désolé et vous êtes dans votre droit...

On envoie des comparaisons par CSP sur des moyennes de salaire avec une analyse aussi peu pertinente parce qu'on sait que les métiers chez nous sont extrêmement genrés : les femmes sont au tri, c'est une réalité.

BELLA ZISÈRE : D'accord, mais qu'est-ce que vous voulez que je vous dise ?

1 – Écarts de rémunérations index 2021

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
OUV	< 30 ans					2	51	0	0	0,00%
OUV	30 - 39 ans	23 772	25 644	7,3%	2,3%	4	60	1	64	0,19%
OUV	40 - 49 ans	23 712	25 751	7,9%	2,9%	8	86	1	94	0,35%
OUV	≥ 50 ans	24 837	26 376	5,8%	0,8%	10	76	1	86	0,09%
EMP	< 30 ans					0	0	0	0	0,00%
EMP	30 - 39 ans					2	0	0	0	0,00%
EMP	40 - 49 ans					5	2	0	0	0,00%
EMP	≥ 50 ans					2	0	0	0	0,00%
MAI	< 30 ans					2	39	0	0	0,00%
MAI	30 - 39 ans	30 148	30 378	0,8%	0,0%	4	140	1	144	0,00%
MAI	40 - 49 ans	29 776	31 664	6,0%	1,0%	13	171	1	184	0,23%
MAI	≥ 50 ans	31 939	32 037	0,3%	0,0%	12	149	1	161	0,00%
CAD	< 30 ans	43 259	41 447	-4,4%	0,0%	3	6	1	9	0,00%
CAD	30 - 39 ans					1	16	0	0	0,00%
CAD	40 - 49 ans	72 402	64 466	-12,3%	-7,3%	3	28	1	31	-0,29%
CAD	≥ 50 ans					1	35	0	0	0,00%
ensemble des salariés		30 877	32 365	4,6%		931			773	0,57%

indicateur d'écart de rémunération (%) :
note obtenue sur 40 :

0,6
39

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

MIKAËL HENNETON : Et la loi derrière vous permet de mettre un seuil de pertinence de recalcule à plus de 5%, permettant derrière de dire « voilà, on a un écart de trois, écart pondéré de 0,19, bravo on a fait la moyenne on est à 39 », la moitié de la note quasiment...

BELLA ZISÈRE : Qu'est-ce que vous voulez, on n'a pratiquement pas de femmes !

MIKAËL HENNETON : C'est pour ça que je voulais aller plus loin, j'espère bien que quand vous faites des études d'écart de salaire dans l'entreprise et non pas en termes d'obligation légale pour s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination comme ça doit être fait obligatoirement, grâce à l'accord européen qui a été signé au niveau du groupe, j'espère que vous allez bien plus loin que l'index professionnel, on est d'accord ?

BELLA ZISÈRE : Bien sûr qu'on va beaucoup plus loin, et bien sûr que tous les ans, comme vous le savez on avait des budgets spécifiques alloués à cet objectif, vous n'êtes pas sans le savoir au niveau groupe et qu'on fait des revues spécifiques de manière systématique. Et on va bien au-delà de l'index, qui est l'exercice clé et qui est spécifiquement pour RV Énergie. Le pourcentage de femmes dans l'UES est quand même assez particulier.

MIKAËL HENNETON : Il est particulier, mais il est praticable et on l'a déjà fait sur la population des trieuses/trieurs pour se rendre compte qu'on avait déjà relevé il y a deux ans la problématique, où l'entreprise a assuré qu'il y avait très peu d'écart et quand on comparaît à l'ancienneté, là il y avait un problème.

BELLA ZISÈRE : Ça n'est pas qu'il y avait un problème, c'est que ça n'était pas exactement dans les mêmes positions et pas forcément dans les mêmes rôles. Après il y a avait les chefs d'équipes qui étaient plus souvent des hommes que des femmes. On pouvait se poser la question pourquoi en effet, mais ça n'était pas anormal que leur coefficient et leurs rémunérations étaient plus élevés. Maintenant pourquoi il y a moins de femmes chefs d'équipe que d'hommes dans le tri proportionnellement...

MIKAËL HENNETON : C'est ce que je vous dis, déjà sur une population qui a à peu près le même métier et le même bassin d'emploi, parce que c'était dans la même région en plus donc c'était d'autant plus

pertinent, on s'apercevait qu'il y avait potentiellement des dérives, là se satisfaire d'un 39/40 sur des CSP avec des tolérances à 5%, je suis désolé on ne peut pas s'en féliciter.

BELLA ZISÈRE : On ne se félicite de rien monsieur Henneton. Je ne me félicite surtout pas du fait que j'ai 0 possibilité d'embaucher des femmes aux postes de responsabilités comme je viens de le mentionner malgré toute l'intentionnalité qu'on y met. On fait avec les contraintes et les contradictions sociétales que nous avons face à nous. Le processus est extrêmement long à changer. Beaucoup plus long qu'on aimerait tous. Et quand encore une fois ça n'est pas que Suez et RV Énergie.

MIKAËL HENNETON : Vous avez des vecteurs, pas forcément au niveau de RVE parce qu'ici on parle uniquement de RVE, mais il y a des partenariats qui existent avec certaines filières et certaines écoles. On en a déjà souvent discuté. De se dire qu'en comparatif dans les pays développés et les pays en voie de développement, en indiquant que dans les pays en voie de développement il y avait plus d'attractivités dans les filières d'ingénieries par exemple, pourquoi ? Tout simplement parce que c'est des pays où ces filières n'existaient pas ou étaient très peu développées. Justement si c'est des pays en voie de développement, c'est que ces filières ingénierie sont en pleine expansion, prennent de l'essor et tapent dans des bases saines. En France les filières ingénierie sont vieillissantes, je ne mets pas en cause leurs compétences, mais sont profondément sexistes. Partir d'une base saine pour avoir plus d'attraction, comparé à un pays où c'est là depuis bien plus longtemps, mais profondément patriarcale depuis plus d'un siècle, c'est déjà plus compliqué. Et si vous n'avez pas les bonnes écoles qui permettent de recruter ou en tous cas d'être attractif pour les femmes, pour aller faire ces cursus-là, derrière dans la finalité vous n'avez personne à recruter vu qu'il n'y a pas de femmes. Donc aujourd'hui est-ce que le sujet ne pourrait pas au moins s'intéresser aux conditions éthiques des écoles avant de passer des partenariats, ça serait peut-être intéressant aussi. Mais là ça se décidera au niveau du groupe.

BELLA ZISÈRE : Les écoles, vous parlez de la médiatisation, autour d'agro paris tech et tout ça ? Récente sur les sujets éthiques ?

MIKAËL HENNETON : Oui et les sujets ça ressort, mais ça fait dix ans vingt ans.

BELLA ZISÈRE : Les écoles sont ce qu'elles sont, la société est telle qu'elle est sur vos constats. Pourquoi les pays dit en voies de développement, et c'est juste pour vous répondre, il y a plus de profils féminins que dans les pays occidentaux qui sont intéressés par les cursus d'ingénierie, il n'y a pas que ça, il y a surtout que c'est un peu là où il y a le moins de chômage et la carrière est la plus facilement assurée. Et heureusement dans les pays occidentaux il y a des femmes avec d'autres voies de carrière qui sont plus facilement embauchables. Donc c'est plutôt l'inverse à mon avis et pas qu'à mon avis. Donc on parle de société patriarcale, on ne peut pas se permettre de dire que dans les pays comme la France, on a des sociétés plus patriarcales que dans certains autres pays en voie de développement. Mais bon, ça c'est entre parenthèse, ça ne nous empêche pas nous effectivement de mieux cibler les écoles. De se pencher plus spécifiquement sur leur politique en matière d'attraction des jeunes femmes bachelières. C'est une certitude, je challengerai, je demanderai à mes collègues comment ils travaillent spécifiquement sur ce sujet avec les écoles. Mais vous voyez finalement là on arrive mieux à les attirer. Le récent exemple des graduates le montrent. Mais c'est complètement indépendant de l'index, toutes ces discussions, toutes ces réflexions et toutes les mesures que l'on fait pour s'assurer de la cohérence de nos schémas de rémunération sont complètement indépendantes de l'index. Et il faut que l'entreprise le fasse de manière spontanée, pas parce qu'elle est imposée par un exercice d'index d'égalité femmes hommes qu'il faut présenter en CSE.

MIKAËL HENNETON : Ça n'est même pas une imposition, c'est une image publique. Je suis désolé, avoir des entreprises qui jouent le jeu et il y en a, c'est quelque chose qui permet de mettre en avant une image de l'entreprise, croyez-moi pour être condamné sur un défaut d'index, il faut être sous les 75, vues les facilités de calcul offertes par le ministère. Sachant qu'il faut être sous 75 pendant 3 ans consécutifs, le jour où il y en a un qui va payer 1% de sa masse salariale, il va falloir me présenter le jugement. Je n'attends que ça.

BELLA ZISÈRE : En tous cas rassurez-vous il n'y a pas que Suez. Les entreprises qui sont dans tout ce qui est informatique, les technologies informatiques, et là on ne peut même pas parler du côté physique, c'est peut-être un faux argument chez nous, mais ça serait encore plus faux dans ces domaines-là. Demandez, parce que j'ai mes collègues RH qui y travaillent, demandez s'ils arrivent à recruter les femmes. Je connais des sociétés américaines où c'est quasiment une religion d'avoir une parité. Beaucoup plus effectivement que dans les entreprises françaises, où c'est complètement draconien, ils n'arrivent à cibler aucun cv dans tout ce qui est informatique, réseau, architecture, et tout ça. Zéro profil.

MIKAËL HENNETON : Que des secteurs malheureusement entachés par des scandales presse ou autres sur leur sexisme et leur technique de bizutage...

BELLA ZISÈRE : Ah non.

MIKAËL HENNETON : Informatique, je vous ressors les chiffres du harcèlement sexuel et moral dans le secteur de l'informatique, croyez-moi, je suis une femme, je ne vais pas là-dedans.

BELLA ZISÈRE : On ne parle pas des mêmes entreprises d'informatique dans ce cas.

MIKAËL HENNETON : Peut-être.

BELLA ZISÈRE : Sur ce, je ne prétends pas que l'exercice soit parfaitement satisfaisant dans un contexte comme le nôtre. Si on avait la moitié de femmes dans l'UES, ça aurait été beaucoup plus représentatif. Je dois vous le présenter et j'y associe quand même une déclaration de l'intentionnalité tout à fait forte de la Direction d'attirer les profils de femmes et y compris dans les postes de direction et non pas parce que ça nous permettra de gagner dix points dans l'index de l'égalité homme femme, croyez-moi. D'autres commentaires ?

6- Désignation du représentant de proximité du site ECONOTRE TRI

MIKAËL HENNETON : *Le CSE reporte la désignation du représentant de proximité d'Éconotre TRI. Après deux candidatures valables réceptionnées, le CSE organisera une consultation électronique des salariés concernés en vue d'une désignation au CSE ordinaire de juin.*

7- Désignation des membres des commissions Égalité Professionnelle, Logement, Mutuelle, Formation et Économique

MIKAËL HENNETON : *Le CSE désigne à l'unanimité de ses membres les représentants suivants :*

Commission Économique : monsieur Yannick Martin

Commission Mutuelle : monsieur Yannick Martin

Commission Formation : messieurs Yannick Martin et Rachid Smouni en remplacement de monsieur Mathieu Andreoletti.

Commission Égalité Professionnelle : monsieur Yazid Makloufi

Commission Logement : monsieur Hassan Kabouz.

8- Information/consultation sur la procédure de reclassement de Monsieur Dimitri PAPIN (Société EVNA) dans le cadre de son inaptitude à son poste de travail

BELLA ZISÈRE : Vous avez eu la note et je ne sais pas si vous avez pu contacter le salarié, prendre un peu plus d'information. Vu le timing, je vous dispenserai de la lecture de la note peut-être en quelques mots ou quelques questions si vous en avez de votre côté.

JONATHAN GÉRARDOT : J'ai pris contact avec Monsieur Papin. Il est d'accord. Donc c'est favorable.

BELLA ZISÈRE : Il n'y a pas besoin de suspension de séance avant que vous formuliez un avis ?

MIKAËL HENNETON : Ce qui a toujours été dit à la Direction, c'est qu'à partir du moment où il y a des échéances fluides et une transparence à la fois entre les représentants du personnel, le salarié et les ressources humaines, qu'il n'y avait pas de manœuvre dilatoire ou éthique. Donc pour l'instant ça suit son cours et c'est une modification du process intéressant vu qu'il est arrivé il y a un an ou deux ans je ne sais plus.

BELLA ZISÈRE : À peu près un an, une bonne année déjà.

MIKAËL HENNETON : Il faut que ça perdure dans ce sens-là. Pas besoin de suspension de séance.

Le CSE rend un avis favorable à l'unanimité de ses membres dans le cadre de la consultation au projet de reclassement de monsieur Papin.

BELLA ZISÈRE : Merci. C'est noté, nous passons au point suivant qui est un point de la Direction.

9- Information sur le dispositif de déploiement de la carte ticket restaurant

Etat de lieux du déploiement de la carte TR (R&V), depuis 2016

1800

Collaborateurs utilisent une carte TR soit

37%

des bénéficiaires de TR

27

Sociétés sont déjà passées à la Carte TR, soit



Alpha	A0 SUEZ RV France, B0 SRV MED N0 SRV SUD OUEST K0 SRV ILE DE FRANCE	F7 SRV NORD EST, J0 OUEST, G0 CENTRE OUEST, D1 NORMANDIE H0 CENTRE EST
ENERGIE	XM CORREZE XN ECONOTRE XQ SOGAD ZA AMETYST	OREADE, VALOEURE, UVEA, COSYNERGIE, VALCANTE, VALO MARNE, HELYSEO, NEOVALY, SRV ENERGIE (gestion Mixte), ENERGIE CENTRE EST, FAUCIGNY, ESIANE, SIRAC, SET MONT BLANC, VERNEA
Autres	BIOENERGIE, MATERIEL ET LOGISTIQUE, TRADING, IDF VITRY, SRV CSP AUDEVAL, MNCS, DIEZE EDIFI NORD, SEQUOIA, SRV LILLE, SRV ISTRES SOTRIVAL, CHARENTE LIMOUSIN, PYRENNEES, SUD OUEST BTP, BATIRIM, ALVEOL, SRV BOIS	Toutes les autres sociétés : 01, 20, BB, C2, C8, CF, D0, F2, FB, FE, FH, HB, HC, HI, HR, I1, I5, KV, L6, VC, VG, VJ; VM, VP, VX, WC, WG SUEZ RV FM : Gestion Mixte

BELLA ZISÈRE : On a une présentation également. On va peut-être s'attarder un peu plus. Vous avez potentiellement davantage de questions là-dessus, sur le passage à la carte restaurant, par rapport aux tickets restaurant.

Sur l'état des lieux on peut passer. De toutes façons je vais commencer par la fin et dire que c'est quelque chose qui s'impose à nous avant de vous donner tout le détail. Ce n'est pas une décision sur laquelle on peut revenir en arrière, c'est le sens de l'histoire aussi. Vous avez vu dans le premier slide que la plupart des sociétés sont déjà passées sur la carte restaurant depuis un bon moment. Ça se passe plutôt bien. Je sais qu'il y a toutefois beaucoup d'inquiétudes qui sont finalement, quand on réfléchit, plutôt de l'ordre psychologique, parce que à chaque fois il y a une réponse valable et plutôt claire à chaque inquiétude des salariés qui ont l'habitude tout simplement des tickets restaurant papier. On nous a demandé s'il fallait que le groupe Accor intervienne pour montrer leur produit et expliquer les avantages, on a dit que on se débrouillait quand même et que R&V était capable de vous présenter ça sans intervention du groupe Accor.

Avantages carte TR Pour le collaborateur

⇒ PRINCIPAUX AVANTAGES DE LA CARTE (Vs Titre papier)

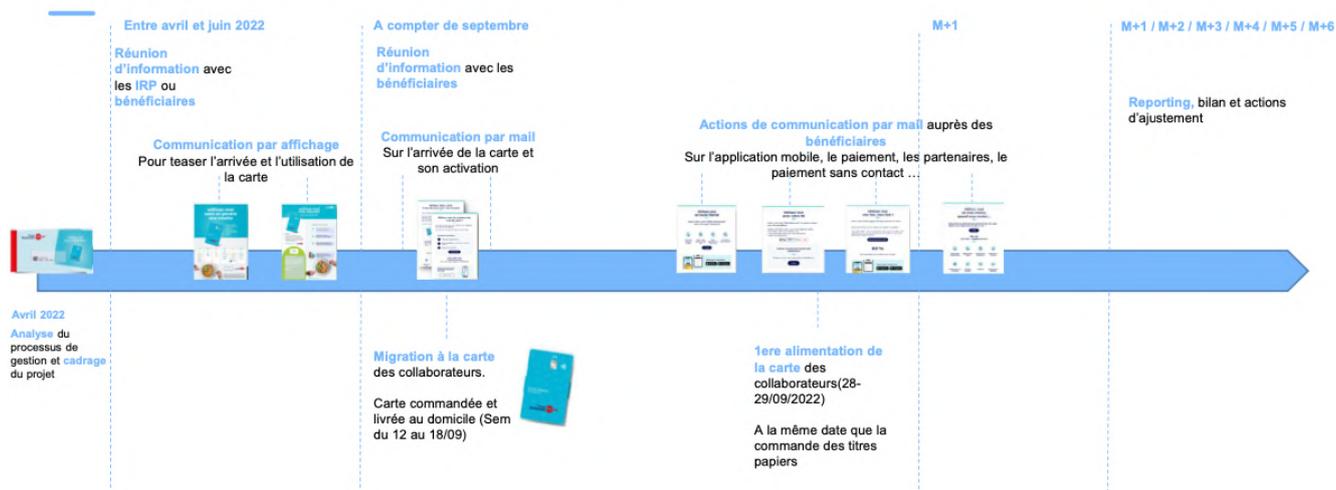
- **Changement de millésime simplifié**
Echange automatique, fini la collecte et renvoi de titre
- **Mise à disposition des titres sans délais**
Des titres disponibles à J+1 après la commande, que je sois sur site ou non
- **Paiement au centime près**
Fini les avoirs, le titre peut être fractionné en plusieurs règlements
- **Paiement en ligne et sur plateformes de livraison**
Possibilité de paiement en ligne et sur les plateformes comme Uber Eats, Deliveroo, ...
- **Sécurisation des titres restaurant**
Fini les titres perdus, en cas de perte de la carte une simple opposition et une nouvelle carte est envoyée avec le solde
- **Paiement sans contact ou avec smartphone**
Partage du compte avec autant de bénéficiaires que souhaité (enfants, etc.)
- **Bénéficiaire d'avantages annexes auprès de partenaires**
Des prix réduits dans les restaurants, des réductions cinémas et clubs de sports, ...
- **Application / Espace personnel**
Une application et un espace personnel pour consulter son solde, suivre les transactions, profiter d'avantages, faire opposition, contacter le service client, trouver où manger, ...

BELLA ZISÈRE : Toujours est-il qu'effectivement on se rend compte qu'il y a beaucoup plus d'avantages que d'inconvénients, s'il y a des inconvénients, à passer sur la carte dématérialisée par rapport aux tickets papier. C'est quand même beaucoup plus simple. Ce qui est le plus important, il n'y a plus de sujet de montants qui sont très précis dans les tickets restaurant, s'il faut payer deux centimes de plus ou surtout peut-être 50 centimes de moins, vous n'aurez jamais la monnaie sur un ticket restaurant, là sur la carte vous êtes débité pour le montant exact, donc c'est beaucoup plus simple. Sachez que vous pouvez payer avec un smartphone, également avec la carte. Et l'application est installable sur plusieurs smartphones pour la même carte. Ce qui répond à la question fréquente des collaborateurs et si je veux donner un ticket restaurant au conjoint ou aux enfants. C'est la même chose pour la carte, le conjoint ou l'enfant peut installer l'application sur le smartphone et payer avec le smartphone et utiliser la carte au même titre. Moi en tant qu'utilisatrice, j'ai un point qui est primordiale, jamais de la vie je voudrais passer à nouveau sur les tickets restaurant, c'est en cas de perte – il m'est déjà arrivé de perdre les carnets, parce que on les met quelque part, on les retrouve deux ans plus tard, on ne sait plus quoi en faire, je pense que tout le monde a été déjà au moins une fois dans une situation comme ça – s'il y a une perte de carte ou un vol qui est encore pire, vous ne le retrouvez pas, la carte est tout de suite bloquée. Il faut faire une réclamation, il faut attendre un certain délai pour la réémission de la nouvelle carte, mais le solde vous ne le perdez pas, alors que les tickets restaurant que vous perdez ou qui vous sont volés, pour le coup il n'y a pas beaucoup de marge de manœuvre. J'entends aussi que les commerçants ne prennent pas les cartes parce que c'est compliqué. On nous assure que c'est de moins en moins vrai. Je ne vous dirai pas d'expérience de mes collaborateurs ou moi-même, qui sommes tous dans les grandes métropoles, donc c'est un non sujet, c'est sûr. Mais on nous a confirmé que à peu près tous les commerçants aujourd'hui acceptent la carte tickets restaurant, parce que c'est tellement généralisé que ça devient indispensable. On nous dit même qu'il y a plus de commerçants qui acceptent la carte que de commerçants qui acceptent les tickets restaurant papier. Mais je n'ai pas les statistiques exactes dans ce sens. C'est juste ce qui m'a été communiqué. Sur la possibilité de régler par smartphone, c'est comme je vous ai dit, jusqu'à cinq smartphones peuvent être connectés, donc si quelqu'un a un conjoint et trois enfants, tout le monde peut en bénéficier. Franchement EDENRED qui fait partie du groupe Accor est une entreprise très sérieuse. Pour le coup il n'y a pas tellement de failles dans le fonctionnement, on n'en a pas entendu. Encore une fois si vous avez des inquiétudes à nous remonter, vous pouvez nous en faire part, mais ça ne changera pas le process, c'est pour ça que je commençais

par la conclusion, ça n'est pas une hypothèse d'une peut être éventualité, on ne peut plus attendre, on a attendu, là il y a 100% des entités qui vont passer sur la carte restaurant. Et, pour une entreprise qui est dans l'environnement, avoir encore des lots de tickets restaurant papier, avec l'impression sur papier... il faut qu'on arrête, il faut qu'on digitalise davantage. Donc pour nous c'était tout à fait indispensable, et c'est pour cela que l'on vous communique maintenant pour la migration qui est prévue courant septembre.

CÉLINE MERLE : Après l'été.

Macro planning de passage à la carte



BELLA ZISÈRE : C'est plutôt simple. On utilise le sans contact, moi-même je ne connais pas le code de ma carte...

LOÏC GODIN : J'avais une question sur le sujet. Vous ne nous parlez que des avantages, mais les inconvénients c'est peut-être ce qui intéressera plus pour les salariés. Parce qu'un avantage on sait le trouver tout seul.

BELLA ZISÈRE : C'est quoi les inconvénients ?

LOÏC GODIN : L'inconvénient, c'est ce que l'on subit.

BELLA ZISÈRE : Sincèrement, je ne vois pas d'inconvénient. C'est le sens de l'histoire. On remplace le papier qui est ni écologique ni pratique. Les montants sont arrêtés. Si on les perd ou on nous les vole, on ne les retrouve plus. Une carte qui est beaucoup plus pratique, moi utilisatrice, les inconvénients je n'en verrais pas. Si vous en avez, par contre vous en avez peut-être plein à nous remonter, dites-nous ?

LOÏC GODIN : Je ne sais pas, il n'y a pas une limite journalière d'utilisation du montant ?

BELLA ZISÈRE : Mais c'est la même chose sur les tickets restaurant.

LOÏC GODIN : Non, sur les tickets restaurant, si j'ai envie à la limite, je vais avec mes enfants, je prends les tickets restaurant. Sur la même journée je distribue, alors que la carte est automatique.

BELLA ZISÈRE : Légalement, il y a une limite journalière, après s'il y a des commerçants malhonnêtes qui ne le respectent pas...

LOÏC GODIN : Si mes enfants vont quelque part, je leur donne des tickets restaurant, ils peuvent les dépenser. Moi je les dépense pour moi, en même temps sur la même semaine, donc sur la même journée, je peux cumuler le montant journalier ce qui potentiellement n'est pas réalisable avec la carte. Ça fait partie des choses.

BELLA ZISÈRE : Légalement on ne devrait pas avoir ce sujet. Du point de vue légal, c'est une dérive, on ne peut pas l'accepter comme argument parce que ce n'est légalement pas possible.

LOÏC GODIN : Le problème c'est pas légal ou pas, c'est qu'à un moment donné dans l'utilisation des chèques, on sait comment ça fonctionne. Il y a des salariés qui touchent des chèques, pour certains ils ne vont pas manger en journée continue, sans déjeuner, ou qui prennent une bricole, parce qu'ils n'ont pas le temps etc., qui en fin de semaine, qui vont profiter du cadre familial pour aller faire un restaurant ou quelque chose avec. Ça fait partie des avantages.

BELLA ZISÈRE : Normalement le commerçant devrait dire « j'en prends deux maximum ». Je ne peux pas encourager une dérive légale.

SAMY FÉLICIEN : Je ne sais pas comment fonctionne cette carte, mais je ne vois pas comment les gens arrivent à comptabiliser la bonne somme chaque mois.

BELLA ZISÈRE : Comme une carte.

SAMY FÉLICIEN : Les tickets c'est simple, quand on vous donne un carnet, c'est marqué le nombre de tickets dès le départ, vous savez le nombre de jours où vous avez travaillé le mois précédent, ça correspond. Je ne vois pas comment une carte, ça n'est pas un nombre de fois 8€50, je suppose que c'est une somme qui est versée d'un seul coup.

BELLA ZISÈRE : Vous avez un compte qui est alimenté.

SAMY FÉLICIEN : Mais comment les gens peuvent vérifier que c'est la bonne somme ?

BELLA ZISÈRE : Il y a l'appli, ils vont sur le compte et ils regardent. Comme la carte bleue. Vous avez un compte bancaire par exemple, vous savez combien d'argent vous reste, c'est la même chose pour la carte.

SAMY FÉLICIEN : D'accord. Il y a un relevé alors ?

BELLA ZISÈRE : Ils n'envoient pas par la poste un relevé comme un relevé bancaire, mais vous allez sur le compte d'Evenred ou l'application et vous avez votre identifiant de connexion, vous vous connectez et vous voyez combien il vous reste, combien vous pouvez encore dépenser. Et il n'y a pas le sujet à la fin de l'année, il faut tout dépenser... comme avec les tickets restaurants.

SAMY FÉLICIEN : Ça n'est pas de savoir combien il y a sur la carte, c'est de savoir si la somme versée à la fin du mois correspond bien aux EVP.

BELLA ZISÈRE : Vous regardez sur le compte, avec vos identifiants qui vous sont envoyés par courrier, vous le regardez. Comme la carte bancaire. Tous les jours si vous voulez, quels sont les versements, est-ce que c'est bon ou pas...

MATHIEU ANDREOLETTI : Deux questions. Pour les sites qui ont déjà la carte tickets restaurant, il n'y a pas de changement de prestataire donc il n'y aura pas de mouvement ?

BELLA ZISÈRE : C'est exact.

MATHIEU ANDREOLETTI : Deuxième question. Pour ceux qui refuseraient cette carte, parce qu'ils ne peuvent pas l'utiliser dans les conditions auxquelles ils sont habitués, est-ce qu'il y aura une compensation de la perte de salaire de l'entreprise ?

BELLA ZISÈRE : S'ils refusent - je n'ai jamais eu le cas, pour moi c'est tellement théorique que je n'imagine même pas. Mais dans ce cas, on ne prend pas la cotisation salariale, et on ne paie pas la contribution employeur,. C'est aussi simple que ça. On ne va pas leur prélever la part salariale et on ne va pas leur attribuer la part patronale et ils n'auront pas la carte.

MATHIEU ANDREOLETTI : Ils peuvent demander le panier à la place, s'ils refusent la carte ?

BELLA ZISÈRE : Non, ça n'est pas substituable. J'entends votre question.

LOÏC GODIN : Ça n'est pas substituable, tout se négocie en même temps.

BELLA ZISÈRE : On n'est pas en négociation, monsieur Godin, on est en CSE.

LOÏC GODIN : Pour le bien être des salariés, on peut discuter de tout.

BELLA ZISÈRE : Les NAO c'est passé.

DENIS ROBINET : On parle de bien-être.

BELLA ZISÈRE : L'accord de pénibilité, il est également signé.

LOÏC GODIN : La qualité de vie au travail...

BELLA ZISÈRE : Ça on ne l'a pas encore négocié.

DENIS ROBINET : Ça va venir, vous voyez qu'il y a des sujets encore.

BELLA ZISÈRE : Si pas d'autre question, est-ce que je vous ai répondu monsieur Andreoletti ?

MATHIEU ANDREOLETTI : Même si ça ne me satisfait pas, vous avez répondu.

BELLA ZISÈRE : Si pas d'autre commentaire, il nous reste un point et des questions diverses.

10. Information sur la procédure de désignation des Administrateurs salariés au Conseil d'Administration de SUEZ

Rôle du Conseil d'Administration

- ❖ Le Conseil d'Administration définit les orientations stratégiques de SUEZ et veille à leur mise en œuvre.
- ❖ Les principales missions du Conseil d'Administration sont les suivantes :
 - Nomination du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général ;
 - Sur proposition du Directeur Général, nomination du Directeur Général Délégué ;
 - Définition de la politique de rémunération des mandataires sociaux et fixation des éléments de cette rémunération ;
 - Autorisation préalable des décisions importantes, notamment : opérations de croissance externe au-delà de certains seuils, certaines opérations sur le capital, nouvel endettement, restructurations significatives, budget annuel et plan d'affaires, changement de stratégie concernant une activité significative ou implantation dans un nouveau pays, modification significative des statuts, distributions de dividendes, octroi d'options ou d'actions gratuites ;
 - Arrêté des comptes sociaux et consolidés ;
 - Convocation de l'Assemblée Générale des actionnaires (le CA rend compte annuellement à l'Assemblée Générale des actionnaires de son activité).

 Dans certaines sociétés, des représentants des salariés font partie du Conseil d'Administration.

Rôle du représentant des salariés au CA

- ❖ **Similitudes entre le représentant salarié au CA et tous les autres membres siégeant au CA :**
 - Ils ont le même rôle : participer activement aux travaux (droit à l'information) et participer aux décisions par un vote (voix délibérative), cela toujours dans l'intérêt social de l'entreprise.
 - Ils sont soumis à l'obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le Président du conseil.
 - Ils engagent leur responsabilité individuelle civile et pénale en cas de faute, comme la diffusion d'informations confidentielles.
 - Leur durée de mandat est de 5 ans.
- ❖ **Particularités du représentant salarié au CA :**
 - Il représente les intérêts de l'entreprise tout en portant la voix des salariés lors du CA.
 - Il bénéficie d'une formation adaptée à l'exercice de son mandat, à la charge de la société, d'au minimum 40 heures par an.
 - Il bénéficie du temps de délégation nécessaire à l'exercice de son mandat.
 - Il ne peut être révoqué que pour faute dans l'exercice de son mandat, par décision judiciaire.

BELLA ZISÈRE : Ça va aller vite. Vous avez reçu les slides. Information sur la procédure administrateurs salariés. C'est une information obligatoire de toutes les entités, ça n'est pas propre à RV Énergie. Il y a 2 administrateurs côté salariés dans le conseil d'administration. Vous avez vu le calendrier, vous avez vu les critères, leurs rôles qui ne sont pas différents du rôle des autres personnes qui siègent, le rôle du conseil d'administration – vous savez, c'est l'instance stratégique qui nomme le président, sur proposition du DG nomme le DG délégué – vous connaissez sans doute le rôle de ces grandes instances, je ne vais pas vous faire toute la présentation détaillée. De toutes façons les coordinateurs sont déjà au fait de ce sujet. Vous avez toutes les informations sur la durée du mandat, le nombre de représentants, les conditions d'éligibilité, dans les slides. Il y a un membre pour le Comité du groupe France, un membre

pour le comité européen. Les candidatures on va les recevoir incessamment sous peu, ça va commencer, on vient de démarrer la campagne d'affichage. Vous pouvez vérifier, c'est sur tous les sites, y compris les sites RV Énergie et hors RV Énergie. Appel à candidature à partir du 26 mai. Envoi des candidatures à la Direction des relations sociales groupe, et si les dossiers sont complets, il y aura l'audition des candidats du 14 juin au 21 juin par les représentants de chaque instance concernée et la désignation aura lieu le 23 juin pour l'administration salariés européens, et français ça sera en plénière de CGF le 4 juillet 2022 en plénière PGF. Voilà un point très solennel d'information. J'imagine qu'il n'y a pas de commentaires particuliers.

LOÏC GODIN : Je vois « envoi des candidatures selon un formulaire dédié », je vois que c'est un lien. Est-ce que tous les salariés potentiellement peuvent y accéder ?

BELLA ZISÈRE : Je pense.

LOÏC GODIN : Il ne faut pas penser, il faut en être sûr.

BELLA ZISÈRE : Je n'ai pas demandé à tous les salariés s'ils arrivaient à y accéder.

LOÏC GODIN : Je pense également aux salariés des centre de tri qui n'ont pas spécialement accès au PC.

BELLA ZISÈRE : On parle du CGF quand même, si le salarié n'est pas en mesure d'accéder à un lien internet, ça va peut-être être plus compliqué de gérer un certain nombre de...

LOÏC GODIN : Égalitaire, c'est donner sa chance à tous.

BELLA ZISÈRE : En principe et en plénière je ne vais pas vous contredire monsieur Godin, donc je vais vérifier l'accessibilité des salariés au formulaire dédié, si c'est le sujet.

BELLA ZISÈRE : Avant de passer aux questions diverses, Yves tu as vérifié pour Lagny.

YVES LAMBERT : Je vous confirme qu'on a un problème sur Lagny, donc on va corriger le C4b à l'atteinte.

DENIS ROBINET : Merci.

11- Questions / demandes des membres du CSE

a) Présentation des éventuels litiges dans l'organisation des congés payés en application de la note du 22/02/2022 sur l'ordre de priorité des départs en congés

BELLA ZISÈRE : Céline, tu peux répondre, tu as fait le tour des RH de l'UES.

CÉLINE MERLE : J'ai demandé à tous les responsables RH de l'UES, ils n'ont fait remonter aucun litige sur l'application de cette note.

LOÏC GODIN : Non, ça ne va pas être rapide du tout. Évidemment qu'il n'y a pas de problème à régler, puisqu'il n'y a aucun problème qui remonte. En gros la solution sur les sites, c'est un peu débrouillez-vous. C'est la solution qu'il y a sur les sites. Aujourd'hui quand je fais le tour de certains sites, globalement on m'explique, les salariés m'expliquent qu'avant validation des congés, on leur demande

de trouver leur remplacement. Il y a des sites aujourd'hui où potentiellement il n'y a pas encore de congés de valider parce qu'ils n'arrivent pas, soit à recruter ou potentiellement à approuver, ou les salariés ne peuvent pas se mettre d'accord sur les dates, et après on dit qu'il n'y a pas de litige ? Oui il ne peut pas y avoir de litige puisque de toutes façons il faut que les salariés règlent entre eux la problématique avant qu'il y ait litige ou choix.

YVES LAMBERT : C'est plutôt bien.

LOÏC GODIN : C'est bien ?

YVES LAMBERT : Oui.

LOÏC GODIN : Vous rigolez ou quoi ?

YVES LAMBERT : Je pense que c'est la meilleure façon de faire. Parce qu'après, s'il faut trancher, les salariés ne vont pas être contents, donc en gens intelligents et adultes, ils vont arriver à se mettre d'accord et à se partager la période de congés entre eux. Et je pense que c'est la meilleure façon de faire.

LOÏC GODIN : Ça n'est pas une question de se partager. Qui fait les remplacements ? Là on ne parle même pas, on n'est pas en train de parler de partage.

YVES LAMBERT : J'ai bien compris. Si c'est le partage du temps de congés de façon à ce qu'il y ait toujours suffisamment de personnes pour faire tourner l'usine, on parle bien de la même chose.

LOÏC GODIN : À un moment de temps quand il faut six personnes pour faire tourner l'usine, si j'en ai cinq parce que j'ai une personne qui est partie en congé, le sixième il est où ?

YVES LAMBERT : Il est en congés.

LOÏC GODIN : Il faut faire autrement, si on n'a pas une personne supplémentaire, sur le site, globalement on ne peut pas. C'est le copain qui doit faire les remplacements, s'il ne fait pas les remplacements, on ne part pas en congés. Donc la facilité aujourd'hui clairement pour tout ce personnel-là, on n'accepte pas les congés payés parce que on n'a pas de remplacement. Voilà.

YVES LAMBERT : Ça se fait tout le temps partout depuis toujours. On ne sait pas faire autrement.

BELLA ZISÈRE : L'usine tourne.

YVES LAMBERT : Je ne comprends pas, à moins qu'il y ait beaucoup de malades, il y a forcément un accord. Effectivement ça peut remonter au responsable d'exploitation qui doit trancher et dire « toi tu pars en congés là, là et là », mais franchement ça n'est pas la meilleure façon de faire. La meilleure façon de faire, c'est bien d'arriver à se caler et le plus tôt possible. Effectivement si on est au 19 mai aujourd'hui et que ça n'est toujours pas fait, ça pose effectivement problème, mais c'est un autre sujet.

LOÏC GODIN : Moi je vous dis, un fonctionnement comme vous m'annoncez dans le meilleur des mondes m'irait bien, le problème c'est que la réalité sur le terrain ça n'est pas ça. Ça n'est pas, les gens ont bien posé leurs congés pour la plupart, tout le monde a posé ses congés, pourquoi ils ne font pas une réponse d'acceptation des congés payés et l'organisation derrière ?

YVES LAMBERT : Parce que s'ils ont posé les congés, chacun de leur côté sans se coordonner, oui il y a un problème. Après que le manager renvoie en disant « essayez de vous mettre d'accord entre vous, ça évitera les problèmes », je trouve que c'est la bonne façon de faire. Je vais le répéter trois fois mais...

LOÏC GODIN : Ou je m'exprime mal, ou on ne se comprend pas.

SAMY FÉLICIEN : Je pense que vous ne vous comprenez pas.

BELLA ZISÈRE : Je pense qu'on se comprends très bien.

LOÏC GODIN : Je pense qu'on ne se comprend pas. Moi je vous dis clairement : aujourd'hui je vais prendre, je ne vais pas nommer les sites, il y a certains sites, je le dis très bien, ils ont même planifié une rotation des salariés sur le site. Donc là ça n'est pas une histoire d'organisation ou quoi que ce soit, ils ont planifié, donc c'est chacun leur tour, donc il n'y a plus d'organisation entre les salariés déjà de base. Même sur ce site-là, comme les salariés derrière, si la date ne convient pas au salarié, le salarié automatiquement il va dire, « moi j'ai déjà fait mon nombre de quart, j'ai mes heures, je ne vais pas faire de quart supplémentaire ». Mais comme ils n'anticipent pas les choses, automatiquement, il n'y a pas d'histoire de « on va choisir l'un ou l'autre », il n'y a pas de choix là-dessus déjà. La problématique n'est pas là, j'ai personne pour remplacer. C'est ça la vraie chose, on n'est pas en train de se dire « est ce que je vais faire partir lui ou lui », non la solution c'est déjà que l'on est en train de se poser la question : « si je fais partir quelqu'un, il faut déjà que j'ai quelqu'un pour le remplacer ». Sauf que rien n'est anticipé. Il n'y a pas le nombre de salariés, donc je ne peux pas vous accepter vos congés parce que j'ai personne pour vous remplacer. C'est ça la problématique, c'est pour ça qu'il n'y a pas d'histoire de conflit.

BELLA ZISÈRE : Qu'est-ce que vous proposez ? À part de mieux anticiper ?

LOÏC GODIN : Qu'il y ait une réelle anticipation. Qu'on regarde les choses, qu'on mette une date buttoir au mois de février, qu'on ait trouvé des remplaçants, qu'on ait trouvé du monde.

OLIVIER RICHARD : En fait les salariés n'ont pas à se substituer au rôle du manager. C'est à peu près ce qui se passe, on leur demande, je veux bien le monde des bisounours qui vivent sur la plage...

YVES LAMBERT : Si les gens qui sont concernés, les gens postés, ne sont pas capable de se mettre d'accord entre eux. Effectivement le manager va trancher et il va dire non. C'est ce qui vient d'être dit. Donc ok, s'ils n'arrivent pas à se mettre d'accord entre eux, il y a une période de congés légales, il faut qu'ils se coordonnent. S'ils ne se coordonnent pas, oui il faut trancher. Mais si vous renvoyez la balle à un manager, oui qu'est-ce qu'il fait ? Il essaie de vous dire « mettez-vous d'accord entre vous, vous êtes des grands garçons ».

DENIS ROBINET : C'est plus facile de se concerter quand on est 2 ou 3 en équipe de quart pour pouvoir poser ses congés et effectivement de regarder entre nous. La problématique évoquée, c'est pour les personnes seules en quart. C'est pour ces usines-là, seul ou 2 en quart, où effectivement c'est compliqué. C'est compliqué parce qu'il y a un manque de personnel, il n'y a pas les personnels - je n'aime pas employer ce mot - polyvalents pour suppléer. Et oui il y a des sites où ils sont en sous effectifs, et en tension par rapport aux effectifs qui fait qu'il y a la problématique de pose des congés payés.

YVES LAMBERT : Quand vous n'avez qu'une personne en quart, ils sont six ou sept, ça dépend des sites. Le cycle est à six sept, donc je sais fonctionner. Et forcément, vu que j'ai plus d'absentéisme sur la période d'été, oui il faut compenser quelque part, j'ai toujours connu ça, il y a forcément des remplacements à faire. S'ils ne veulent pas faire de remplacement, c'est là que je dis qu'ils ne se sont pas mis d'accord et que donc ça pose un problème, mais en général pour pouvoir soi-même partir en congés à peu près comme on veut, c'est bien de pouvoir dépanner le collègue quand il y a un besoin. On ne va pas épiloguer là, on est sur les grands principes. Les cas particuliers, on peut refaire un tour de piste des RH pour demander si tous les congés d'été sont validés ou pas. Et on reverra plus en détail. Ce n'est pas nous qui allons regarder, mais on peut regarder si vous voulez la question générale.

DENIS ROBINET : Merci. Je veux juste compléter quand même que la période estivale pour la plupart des salariés, c'est quand même juillet août. Et de faire partir 7 ou 8 personnes en juillet août, ils ne vont partir que 2 semaines maximum, donc ça rajoute une complexité en plus pour la pose des congés, donc il faut étendre la période estivale et quand vous avez des enfants, oui chacun d'entre nous souhaite partir soit juillet soit août. Ça rajoute cette complexité aussi.

LOÏC GODIN : Moi je ne vais même pas parler de la période estivale ou quoi que ce soit. Je vais juste parler du légal, je rappelle que dans ses prérogatives, l'employeur est censé faire prendre au salarié ses congés payés. Si les salariés ne font pas les remplacements, qu'ils respectent les quotas d'heures etc., vous m'expliquerez comment vous faites.

YVES LAMBERT : Je vais redire ce que j'ai dit, on va vérifier où les congés ne sont pas planifiés et on va regarder pourquoi. Encore une fois sur le principe ça marche.

MIKAËL HENNETON : Attention quand même à certains biais d'interprétation. Dans un fonctionnement d'équipe à 3 ou 4 personnes, un salarié pas prioritaire, s'il s'y est pris au dernier moment, il souhaite prendre des congés en même temps qu'une personne de sa propre équipe, il s'arrange entre collègue, oui effectivement c'est un service entre collègue. À partir du moment où le staff ou l'organisation ne permet pas de prendre ses congés payés, ou en tout cas la condition préalable, c'est déjà de trouver mon propre remplaçant, ce n'est plus un collègue que j'arrange, c'est l'entreprise.

YVES LAMBERT : C'est soi-même.

BELLA ZISÈRE : C'est la gestion intelligente.

LOÏC GODIN : En gros le salarié potentiellement autant qu'il ne prenne pas ses congés.

YVES LAMBERT : Mais si.

LOÏC GODIN : Attendez, vous êtes en train de me dire que c'est la gestion intelligente. Si je prends cinq semaines et que ça va me coûter cinq semaine de remplacement, où je vais devoir cumuler double emploi sur cinq semaines.

YVES LAMBERT : Ça n'est pas la réalité, mais encore une fois on va regarder. Je suis sûr que ça n'existe pas ou alors c'est qu'il y a un vrai problème de coordination. Et quand un seul posté en équipe, c'est une équipe de 7. C'est un ensemble d'équipes, et c'est encore plus facile parce qu'ils sont encore plus nombreux. Je ne comprends pas le problème de fond. Je pense que le problème n'est pas tout à fait là, il doit y avoir d'autres problèmes sous-jacents. On peut aller regarder, pas de problème.

LOÏC GODIN : Si je prends Carhaix, Lamballe, c'est des seuls en quart. Montargis, et encore Montargis ils ont moins de problème parce qu'ils sont 7. À partir du moment où on est 6, à chaque fois qu'on a 6 équipes de quart, à chaque fois vous avez le problème.

SAMY FÉLICIEN : C'est les usines sans polyvalent ?

LOÏC GODIN : Ou pas le complément. De toutes façons à chaque fois qu'il n'y a que 6 équipes c'est sûr.

BELLA ZISÈRE : On va regarder de manière plus attentive s'il y a des dysfonctionnements à ce niveau-là, qui n'ont pas été rapportés parce que c'était resté au niveau des salariés. On portera un regard attentif là-dessus. Sachant que l'on est déjà au mois de mai en effet. J'ose espérer que pour l'exercice de cette année, c'est plus ou moins géré. Céline je te laisse apporter la clarification plus technique sur les modalités de décompte des jours fériés inclus dans la période de congés payés, puisqu'on a fait la vérification.

b) VERNÉA : Quelles sont les modalités de décompte du jour férié inclus dans une période de congés payés ?

CÉLINE MERLE : Sur Vernéa, il est laissé le choix au salarié de poser 6 jours de congés en ayant une acquisition de RJF, récupération de jour férié. Soit il peut avoir la possibilité de poser sa semaine de congés avec le jour férié posé en tant que RJF. Je prends un exemple, si on est sur le 14 juillet qui est un mercredi, le salarié a posé sa semaine de congés payés, on ne décompte pas le JF et on pose 6 CP dont un samedi inclus et il aura un JF dans son compteur de récupération qu'il va prendre plus tard. Soit il choisit de poser sa semaine de congés, on décompte les congés lundi mardi jeudi vendredi et samedi, donc on ne décompte pas le mercredi en CP, il pose son RJF il a acquis ce jour de 14 juillet, dans ce cas-là il a posé 5 congés payés, il a acquis et il a pris son RJF le mercredi.

LOÏC GODIN : Vous parlez d'un tableau, est ce que vous pouvez nous l'afficher ?

CÉLINE MERLE : Non je n'ai pas de tableau, c'est la réponse du site qui est littérale. Je n'ai pas de tableau.

LOÏC GODIN : Ok d'accord.

DENIS ROBINET : Je voulais intervenir parce que ça me choque. Il y a quelque chose qui me choque dans votre déclaration. Vous dites, soit cette formule ou soit cette formule. Je veux simplement rappeler que quand on pose ses congés, la loi est claire, on décompte en ouvrable et seul n'est pas décompté du solde de congés payés le dimanche et le jour férié. Je ne vois pas ce que le « soit » vient faire dans vos propos, puisqu'il suffit juste de se reporter à la loi. Vous posez une période de congés du premier jour au dernier jour, on décompte tous les jours à l'exception du jour férié et du ou des dimanches s'il y en a plusieurs dans la période. Je ne comprends pas vos magouilles. Je pèse mes mots, ça fait quand même un certain nombre de temps qu'on met le doigt dessus, sur ce sujet, entre autres, on en a débattu lors de notre négociation sur le temps de travail, on vous l'a dit, on vous l'a répété, la règle est plutôt claire, on met une valeur en jours, quand c'est un jour férié, le jour est neutralisé, il est compté comme s'il était au travail, et pas seulement, mais vous devez lui redonner les huit heures puisque la convention collective pour le personnel posté est claire, travaillé ou non vous devez le nombre d'heures contractuel en plus. Vous devez, je ne vois pas en quoi ces méthodes de comptage, soit ça ou soit ça. Non. On cadre une fois pour toute. La loi c'est la loi, on l'applique.

CÉLINE MERLE : Si vous posez le lundi, mardi, mercredi, jeudi – je ne vous ai pas coupé monsieur Robinet, s’il vous plaît – ...

DENIS ROBINET : Je ne pose pas le lundi mardi mercredi jeudi vendredi, je pose une période de congés payés. Du premier jour au dernier jour, quels que soit les jours, je pose dans mon cycle de quart, une période et on va venir décompter dans cette période, en ouvrable je précise bien, tous les jours à l’exception du dimanche et du jour férié. Sachant que je dois obligatoirement, s’il y a des jours de repos, je dois obligatoirement décompter jusqu’au jour de reprise, qu’on soit clair, on n’est pas là pour magouiller ou faire quoi que ce soit. Mettons les vraies valeurs et mettons le vrai récap, et c’est comme ça que ça doit être fait, c’est comme ça qu’on le fait nous en Île de France et il n’y a pas de souci. Encore une fois on essaie de couvrir des mauvaises pratiques en rajoutant encore une difficulté. Je m’avance peut-être en disant ça, monsieur Lambert, mais c’est comme ça que je l’ai interprété. C’est comme ça que je l’ai vu également sur Vernea, j’ai pu avoir accès quand même à des données des collègues, beaucoup de salariés me les ont remis, c’est une aberration.

YVES LAMBERT : Peu importe ce que vous qualifiez la réalité d’aberration ou pas, on a répondu à la question. Il y a des usages à droite à gauche et l’objectif, vous l’avez évoquée, de la réunion sur lequel il faut qu’on s’aligne, c’est de régler ça. Et votre affirmation, on ne la valide pas complètement. À un moment on ne va pas faire ici en CSE la négociation et on a été volontaire pour ouvrir ce chantier, qui est peut-être compliqué à avancer. Et on le voit bien parce que ça bloque sur des... la prochaine réunion, je ne sais pas quand elle est planifiée, mais je sais qu’elle est planifiée. Le sujet est là, on a répondu à la question, on ne va pas changer Vernea aujourd’hui. Il n’y a pas d’histoire de magouilles, il y a d’autres choses ailleurs qui sont différentes, et l’objectif c’est bien de s’aligner. C’est la seule chose qu’il y a dire de plus. Il n’y a rien d’autre à dire.

HASSAN KABOUZ : On n’a pas répondu à la question. La question, dans l’exemple qu’a donné madame Merle, c’est si je pose admettons le mercredi ; je prends une semaine, je pose le mercredi en RJF, ça fait lundi mardi en CP, mercredi en RJF, et jeudi vendredi en CP. Ça n’est pas la question, la question c’est si je pose le mois de juillet entièrement en congés, est ce que le 14 juillet est compté comme un jour de congé ou on nous enlève un RJF dans le compteur de RJF par an. Parce que là, c’est ce qui se passe. C’est à dire quand je pose une semaine, un mois de congés au mois de juillet et qu’il y a un jour férié dessus, on décompte un RJF, sur les 11 que j’ai le droit à l’année.

CÉLINE MERLE : C’est normal. Si j’avais pu répondre, mais monsieur Robinet m’a coupé donc je n’ai pas pu répondre.

YVES LAMBERT : Même monsieur Robinet dit que c’est ok.

DENIS ROBINET : Non je n’ai pas dit ça, j’ai dit on pose un jour RJF sur un jour férié, ça n’est pas la même chose. Quand vous posez une période de congés payés, on décompte tous les jours à l’exception du dimanche et des jours fériés. La règle est simple, il n’y a pas d’interprétation possible.

BELLA ZISÈRE : Cher monsieur, la cantine ferme dans dix minutes donc si on continue, il va falloir que l’on fasse une suspension de séance pour déjeuner et on revient vers 14h30 14h45.

LOÏC GODIN : Moi j’avais juste une question, parce que moi je vois que ça se balade et si on doit s’interpeller à chaque fois pour prendre la parole... Globalement j’aimerais avoir une réponse claire, parce qu’un exemple de quelque chose sur une question posée, moi je demanderais que vous rédigiez une réponse claire sur le sujet.

BELLA ZISÈRE : Ça sera rédigé dans le PV. Et de toutes façons vous avez compris, on renvoie à la négociation pour harmoniser toutes les pratiques.

D'autres questions diverses ?

MIKAËL HENNETON : Oui mais on fait la suspension avant parce que en cinq minutes ça ne tiendra pas.

BELLA ZISÈRE : est ce que les questions concernent monsieur Lambert, puisqu'il ne sera pas là à 14h45 ?

MIKAËL HENNETON : non.

Suspension de séance à 13h52

Reprise de séance à 14h37

12- Questions diverses

SAMY FÉLICIEN : J'avais une question, on en avait discuté au dernier CSE, concernant l'assistance sociale en Île de France, si vous aviez pu avoir des renseignements là-dessus.

BELLA ZISÈRE : Oui. On aura une intervention au CSE du mois de juin sur ce sujet. C'est Isabelle Bras qui sera là. On a un point spécifique prévu à ce sujet sur le CSE du mois de juin avec présentation d'un dispositif dont nous pouvons bénéficier. Nous aurons une information dédiée prévue déjà à l'ordre du jour du CSE du mois de juin, avec une intervention pour expliquer le dispositif dont nous pouvons bénéficier. C'est prévu pour le CSE du mois de juin, c'était un peu juste pour mai, mais on le fera. D'autant plus que l'on a considéré que comme le CSE du mois de juin est spécifiquement dédié au sujet de conditions de travail, ça sera plus pertinent de l'évoquer à ce moment-là.

SAMY FÉLICIEN : D'accord.

OLIVIER RICHARD : Ça n'est pas vraiment une question, c'est plutôt une information auprès du CSE, concernant le reclassement des salariés du centre de tri. J'ai eu l'occasion d'échanger avec Cécilia Buard qui a rencontré tous les collaborateurs qui sont concernés par la cessation du centre de tri. Et donc je lui ai proposé, comme ça avait été marqué dans le précédent PV du CSE que faute d'accord on pouvait faire intervenir une société extérieure pour l'accompagnement des personnes, j'ai démarché de mon côté la société OASYS.

BELLA ZISÈRE : Je les connais bien. Ils sont chers.

OLIVIER RICHARD : En échangeant avec madame Buard, elle a contacté la société Perspective. Pour l'instant elle est en attente d'une plaquette avec beaucoup plus de renseignements que ceux que je lui ai donnés. Parce que moi j'ai échangé avec un interlocuteur d'OASYS. À ce jour on n'a pas encore statué sur l'une ou l'autre. On est sur OASYS à maximum 4000€/personne, avec un accompagnement d'un an. Dans cet accompagnement, il est compris le suivi des personnes en termes de reclassement dans les projets personnels. Ils peuvent proposer des formations. Tout le temps des formations, l'accompagnement est suspendu, c'est à dire que ça peut durer deux ans. L'aide aussi à faire des courriers, des démarches administratives et tout ça. Pour faire simple, dans les grandes lignes, parce

que je n'ai pas tous les détails. Et en ce qui concerne Perspective, je n'ai pas de documentation pour l'instant. C'était juste pour informer le CSE qu'on avait commencé à mettre ça en place, en plus du support Suez.

BELLA ZISÈRE : Oui ça avance, effectivement j'ai eu Cécilia à ce sujet également. Vous vous rappelez à la réunion CSE, on vous a présenté le projet. J'ai convenu et proposé de manière unilatérale, malgré l'absence d'accord, de mettre quand même à disposition, de manière exceptionnelle, comprenant la complexité à trouver un emploi et avoir une évolution professionnelle, de mettre en place l'accompagnement par un cabinet spécialisé. Je n'ai personnellement aucune préférence sur le cabinet. Dans un sens ou dans un autre, je ferai confiance aux équipes de choisir le plus approprié. Perspective c'est un cabinet avec lequel je n'ai jamais travaillé, donc je ne le connais pas. Oasys je les connais extrêmement bien, c'est surtout avec eux que j'ai travaillé dans le passé. Ils sont très, très bien, très compétents, chers aussi il faut le dire. Ils sont très bons sur certains profils, moins bons sur d'autres, ça dépend des domaines de compétence et des consultants, surtout qu'ils ont tous les cabinets d'ailleurs qu'ils ont en local. Ça je pense que madame Buard, qui en plus connaît bien ces problématiques, verra avec eux directement et fera le bon choix, je lui fais confiance.

OLIVIER RICHARD : C'est ça ils ont une antenne en plus sur Blois, ce qui n'est pas négligeable. Sachant que ça ne va pas représenter énormément de personnes, de mémoire ça sera maximum 4. Sachant qu'on va avoir 2 départs en retraite et 1 mutation au sein du groupe.

BELLA ZISÈRE : On m'a parlé de 3 personnes.

OLIVIER RICHARD : Ça a un peu évolué. Ça n'est pas encore vraiment concret.

BELLA ZISÈRE : Je vous tiens au courant et c'est toujours Cécilia Buard qui est RH en local qui est en charge de communication avec les agences pour choisir ce qui est le plus approprié pour bien accompagner les salariés. Merci pour ce point.

MATHIEU ANDREOLETTI : Je reviens sur ce que je vous ai dit la dernière fois. Ils sont venus pour intervenir sur Éconotre. Pour le GPEC.

BELLA ZISÈRE : Oui je suis au courant

MATHIEU ANDREOLETTI : Je leur en ai parlé et elles n'étaient pas du tout au courant qu'il y avait un centre de tri à Blois. Elles n'étaient pas du tout au courant.

BELLA ZISÈRE : C'est ce que j'ai dit la dernière fois. Ça me paraissait pas pertinent de mettre en place cette cellule d'accompagnement en interne sur Blois, parce que ce projet est long à mettre en place entre le démarrage et vraiment la phase de fin d'accompagnement, il peut se passer un an et on n'a pas un an sur Blois. C'est pour ça que j'ai proposé, c'est la question qui s'était posée au moment du lancement du pilote, où est ce qu'on peut mettre le pilote. Déjà il faut que l'on rode le processus, parce qu'une chose c'est d'accompagner des salariés qui sont bien, qui sont sur leur centre de tri, qui n'ont pas de questions imminentes à se poser et c'est sur la base du volontariat, et l'autre chose c'est d'être en mode vraiment accompagnement urgent. Et ce projet n'est pas prévu pour la deuxième hypothèse. Donc de ce fait, on a arbitré, à commencer par moi personnellement, que pour ce type de site, pour ce type de configuration, pour l'instant on n'était pas encore prêt et qu'il fallait d'abord tester sur les sites où il n'y avait pas d'urgence.

MATHIEU ANDREOLETTI : Ensuite pour l'instance, c'est dommage qu'il n'y ait pas eu cette présentation en CSE.

BELLA ZISÈRE : Il y a eu une présentation en CSE. Monsieur Godin, vous avez posé beaucoup de question à ce moment-là. Vous vous en souvenez ?

MIKAËL HENNETON : Le projet de reclassement des salariés de Valcante a été présenté, pas sur la présentation d'un accompagnement.

BELLA ZISÈRE : Les deux ont été présentés en CSE. Sur Valcante on vous a informé sur le projet.

LOÏC GODIN : Il y a eu une information au fur et à mesure.

MATHIEU ANDREOLETTI : Je vous parlais du projet qui a été présenté sur Éconotre.

BELLA ZISÈRE : Ça a été présenté en CSE, c'est le même que Vannes, on a présenté le premier pilote on a dit ça sera Vannes et le deuxième ça sera Éconotre. On a dit ça, ça a pris du temps même je vous avais parlé du MRH dans mon équipe qui est en charge du projet, de l'impact, de l'aide de rebond, ça vous revient ? C'était il y a un an peut être.

MATHIEU ANDREOLETTI : Oui bien sûr, mais là c'est concret.

BELLA ZISÈRE : Vous souhaitez qu'on en reparle ? Je préfère dans ce cas avoir le retour de Vannes qui est très favorable, ça a été très bien accueilli. Éconotre, on est juste au démarrage, on n'a pas prévu d'autre site pilote. Je vous propose de communiquer une fois qu'on a fini la phase pilote, avec le retour d'expérience des deux sites. Ça vous va ? On fera plutôt ça ?

LOÏC GODIN : Quand vous avez parlé effectivement d'accords, ça serait une bonne chose qu'on se mette autour de la table et qu'on ait un accord qui permette de cadrer un peu toute cette partie-là. Parce que de mémoire, dans le cadre des choses qui se sont faites au niveau du groupe, dans le cadre d'accompagnement, je pense par exemple au PDV à l'époque, où il y avait des mesures nettement favorables à 4000€ sur les formations, l'accompagnement etc.

BELLA ZISÈRE : C'était quand ? Moi je suis dans le groupe depuis bientôt 5 ans, je n'ai pas connu de PDV. C'est de la préhistoire.

LOÏC GODIN : Non, ça n'est pas de la préhistoire, je pense que mes collègues seraient certainement favorables à se mettre autour de la table et pour l'ouverture de négociations pour cadrer un peu les choses sur l'accompagnement.

BELLA ZISÈRE : Si on parle de la négociation GPEC, c'est une chose importante qui a déjà été effectivement demandée et on ne peut pas tout faire en même temps et on ne s'y oppose pas.

LOÏC GODIN : Il y a la partie GPEC, mais aussi toute cette partie fermeture.

BELLA ZISÈRE : Ça fait partie de l'accord GPEC.

LOÏC GODIN : Oui mais pour l'instant il y a d'autres mesures que l'accompagnement. Il y a aussi l'indemnité, ce que l'on fait à côté tout ça.

BELLA ZISÈRE : L'accord GPEC peut l'englober. Ça peut être prévu, le problème c'est que l'on comptait sur un accord groupe qui n'a pas été résigné, vous connaissez l'histoire, je vais arrêter de me plaindre. C'était au niveau d'Alpha plutôt que groupe. Et en ce qui me concerne, je veux bien, théoriquement je suis très partante, mais en pratique on n'a toujours pas fini le temps de travail et on a les élections qui arrivent. Il va falloir qu'on gère bien notre temps. Et en même temps, je suis tout à fait d'accord que c'est des sujets importants sur lesquels, je l'ai dit plusieurs fois, qu'il fallait négocier.

LOÏC GODIN : Si on met les bonnes sommes et les bons montants, ça peut aller vite.

BELLA ZISÈRE : On vient de finir les NAO, on n'a toujours pas fini le temps de travail, je pense qu'en termes de nombre de réunions de négociation cette année.

DENIS ROBINET : La prime spécifique Île de France, ne l'oubliez pas non plus.

BELLA ZISÈRE : Non je ne l'oublie pas. Toutes les négociations sont importantes. Dès qu'on a le timing suffisant pour avoir un certain nombre de réunions de négociation, parce que je ne crois pas que sur le GPEC on peut se mettre d'accord en deux réunions même si on met des bons montants, il s'agit quand même des carrières de nos collaborateurs. En tout cas sur le principe, je n'y suis absolument pas opposée. Il y a certaines choses, certains sujets sur lesquels j'ai dit que ça n'était pas d'actualité pour moi, autant le GPEC, ça a été demandé dans le cadre des réunions bilatérales également, je n'ai pas oublié.

MIKAËL HENNETON : *Le CSE missionne la commission santé sécurité, conditions de travail, dans le cadre des travaux et l'intervention ainsi que leurs conditions de réalisation pour les salariés seuls en quart des sites de Sogad, Amilly, Lamballe et Carhaix.*

BELLA ZISÈRE : Vous n'aviez pas déjà une enquête diligentée ?

MIKAËL HENNETON : C'est une autre thématique.

DENIS ROBINET : C'est autre chose.

LOÏC GODIN : Il y a un sujet sur les travaux réalisés potentiellement de la maintenance sans tenir compte de la spécificité des personnels seuls en quart. Je suis désolé mais il y a des gens qui sont seuls en quart et il ne faut pas intervenir, faire des interventions n'importe comment. Ils sont seuls sur le site.

BELLA ZISÈRE : Vous avez le droit de diligenter une enquête dans la limite de 4 par an comme toujours. La précédente a eu lieu en début d'année de mémoire.

LOÏC GODIN : C'est à minima 4 par an.

BELLA ZISÈRE : Non c'est le légal. C'est le minima et le maxima, ça dépend comment vous le traitez, mais c'est bien noté. On en prend connaissance.

MATHIEU ANDREOLETTI : Souvent on entend parler de développement durable dans nos instances. Beaucoup de salariés sont sensibles à ça et ça commence à remonter, et on nous parle de forfait mobilité. J'entends que on a beaucoup d'accords en cours. Donc une DU avec une consultation au CSE, ça pourrait le faire pour continuer cette progression vers le développement durable.

BELLA ZISÈRE : Vous parlez de quoi exactement ?

MATHIEU ANDREOLETTI : Du forfait mobilité, un décret 2020 de madame Borne quand elle était ministre des Transports, pour octroyer une prime jusqu'à 500€ pour les salariés qui jouaient le jeu en faisant soit du co-voiturage soit venir en vélo, ce qui ferait aussi perdre la prime de transport, mais il y aurait une prime non imposable et je sais qu'il y a des salariés sensibles à ça parce qu'ils font déjà personnellement l'effort et encourager d'autres à le faire. Là on resterait dans la droite ligne du groupe qui s'intègre dans le développement durable.

BELLA ZISÈRE : J'entends la remarque qui est tout à fait pertinente. Ce type d'initiatives ne sont pas locales ou propres à RV Énergie, il s'agit d'initiatives légales applicables à tout le groupe. À date je n'ai pas plus d'information sur comment ça s'applique, dans quelle mesure et à quelle échelle. Je ne pourrais pas vous donner plus d'information sur cette initiative-là directement. Je vais me renseigner si nécessaire, en tout cas ça n'est pas prévu. La mise en place plus large une communication ou quoi que ce soit n'a pas jusqu'alors été prévue au niveau d'RV Énergie.

MATHIEU ANDREOLETTI : On peut le mettre en point à l'ordre du jour pour vous laisser le temps de regarder.

BELLA ZISÈRE : Bien sûr si vous le souhaitez, vous avez le droit. D'autres points ?

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

BELLA ZISÈRE : Merci. Bon retour à toutes et à tous. Prochaine réunion au mois de juin.

La séance est clôturée à 15h00

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

