

Ordre du jour de la réunion du CSE du 15 décembre 2022 :

| | |
|---|-----------|
| 1. APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX DE LA RÉUNION ORDINAIRE DU CSE DU 20/10/2022 ET 17/11/2022 | 4 |
| 2. INFORMATION SUR L'ACTIVITÉ DE L'UES SUEZ RV ENERGIE | 4 |
| 3. INFORMATION-CONSULTATION SUR LA REPRISE DE L'EXPLOITATION DE L'UNITÉ DE VALORISATION ÉNERGÉTIQUE DES DÉCHETS DE LUNEL-VIEL PAR LA SOCIÉTÉ DÉDIÉE OCTAV SAS À COMPTER DU 1ER JANVIER 2023 ET SES CONSÉQUENCES SOCIALES : | 12 |
| 4. INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET DE TRANSFERT DU CONTRAT DE CONCESSION DE SERVICE PUBLIC POUR L'EXPLOITATION DU CTVD « CRISTAL » DE CARRIÈRES-SUR-SEINE À LA SOCIÉTÉ DÉDIÉE CRISTAL ECO VALO À COMPTER DU 1ER JANVIER 2023 ET SES CONSÉQUENCES SOCIALES : | 15 |
| 5. DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ DES SITES DE CARHAIX ET ORÉADE | 18 |
| 6. QUESTIONS PORTANT SUR LES QUESTIONS SANTÉ / SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL | 19 |
| 8. QUESTIONS / DEMANDES DES MEMBRES DU CSE | 26 |
| 7. PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE PORTANT SUR LES VÊTEMENTS DE TRAVAIL DE LA CSSCT | 27 |
| 9. QUESTIONS DIVERSES | 27 |

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 | |
| De Jaeger Isabelle | |
| Dulac Dolores | |
| Félicien Samy | |
| Girardot Jonathan | |
| Godin Loïc | |
| Goudin Fabrice | |
| Henneton Mikaël | |
| Kabouz Hassan | |
| Loumi Abdallah | |
| Makloufi Yazin | |
| Martin Yannick | |
| Robinet Denis | |
| Danel Arnault | |
| Représentants syndicaux au CSE : | |
| Raphaël Javaux | CFDT |
| Cunin Patrick | FO |
| Hakim Ouldboukhitine | CGT |
| Invités : | |

La séance est ouverte à 9h00.

Réunion en TEAMS.

Mikaël Henneton est nommé secrétaire de séance.

1. Approbation des procès-verbaux de la réunion ordinaire du CSE du 20/10/2022 et 17/11/2022

MIKAËL HENNETON : L'approbation des procès-verbaux est reporté à la séance ordinaire suivante.

2. Information sur l'activité de l'ues SUEZ RV Energie

Les faits marquants d'octobre et novembre

- **TONNAGES : 637 KT tonnes traitées en octobre et novembre, soit -12 Kt vs budget, dont:**

- -9,5 KT d'impact de décalage d'AT sur Novalie

- **ACTIVITÉ : Gros sinistres non planifiés sur la période:**

- EVNA: GTA à nouveau en panne depuis le 30/10
- Novalie: ligne 4 arrêtée sur un mois suite à l'accumulation de plusieurs pannes
- Sausheim: L2 arrêtée pendant 2 semaines suite à la fuite de premier parcours
- Valomarne: L2 arrêtée 2 semaines en octobre pour inspection de la ligne et un raccordement à un traitement de fumée sec

Autres: démarrage du nouveau contrat Noidans le 5 octobre

Electricité :

- Bonne production électrique sur la période avec 147 GWh produits, soit +18 GWh vs budget
- Faible production thermique avec 223 GWh produits, soit -37 GWh vs budget
- Intégration dans les comptes d'une taxe sur ventes énergétiques à hauteur de -18,5 M€

- **COMMERCE :**

- Cristal: renouvellement du contrat au 28/12/2022 à midi (-> 28/12/2030), création d'une entité ad hoc nommée Cristal Eco Valo
- Ocréal: renouvellement du contrat au 1/1/2023 (-> 21/12/2032), création d'une entité ad hoc nommée Octav

YVES LAMBERT : Activité. Je rappelle que l'on n'avait pas eu de clôture fin octobre, donc on a les chiffres fin novembre. Je pense que vous avez eu les documents. Il y a quelques événements extra-opération qui se sont passés dans les dernières semaines, on y reviendra dans la présentation et en particulier sur l'impact économique sur les comptes 2022 et le budget 2023 – mais on va dire que l'on est pour l'instant sur 2022 – qui n'est pas négligeable.

D'un point de vue activité, les chiffres sont cumulés sur octobre/novembre. On est quasi en ligne avec le budget. L'écart Novalie est lié à un décalage de l'arrêt technique. Donc les usines ont fonctionné comme prévu au budget. Ce qui prouve à la fois, que 1/ on opère à peu près correctement les usines et que 2/ les budgets ne sont pas idiots et sont correctement calés. Et globalement on verra à la fin de l'année qui est maintenant proche, mais on aura une année en ligne avec le budget.

Quelques événements, que l'on ne va pas qualifier de gros sinistres, mais de sinistres on va dire, le GTA d'Evna – on y revient après – qui est à nouveau en panne, sur une panne identique à celle du printemps. Novalie, il y a eu pas mal de problèmes sur une ligne. Sausheim également, une ligne arrêtée deux

semaines à cause d'une fuite. Et puis Valo'Marne, pas mal de soucis aussi, plus le raccordement traitement des fumées sec, donc enfin la mise en service du nouveau traitement des fumées sur la ligne 2 qui a demandé le raccordement via la gaine à mettre en place – on a créé dans l'espace vide le nouveau traitement des fumées – et il a fallu, pendant l'arrêt et en quelques jours, connecter le four chaudière à la ligne traitement des fumées.

À noter, même si maintenant ça commence à être presque ancien, le 5 octobre démarrage du nouveau contrat à Noidans-le-Ferroux à côté de Vesoul, La conquête du groupe de l'année et des dernières années.

Côté Énergie et enfin prix électricité, ce que j'ai dit en petite introduction, en termes de production malgré la panne et le retard de démarrage sur Novalie, on est globalement en ligne avec un équilibre entre l'électricité qu'on fait en plus et la chaleur qu'on fait en moins. Encore une fois on est en ligne avec les prévisions et sans anomalie particulière.

Par contre dans les comptes, vous voyez l'addition, on a un coût de taxe sur les ventes électriques à hauteur de 18,5 millions. Je ne sais pas si on en avait parlé, certainement un petit peu, mais je vais vous faire une information plus large là-dessus. Il y a eu au mois de septembre octobre des discussions bien avancées pour la mise en place par la commission européenne au niveau de l'Europe d'une taxation sur les profits sur les prix de l'électricité en deçà de 180€/MWh, avec la possibilité pour chaque état membre, de revoir cette tarification en fonction des réels coûts de production visualisée sur les différentes activités productrices. On exclut évidemment les producteurs à base charbon et gaz qui sont soumis à un prix de revient directement lié au prix de leurs matières premières. Ce qui n'est pas tout à fait le cas, pour d'autres comme l'éolien, le solaire et les UVE évidemment en faisaient partie, où au final on bénéficie des tarifs de l'envolée des prix du marché de l'énergie alors que nos coûts ne sont pas forcément tout à fait proportionnels. Ça s'est traduit dans le droit français par une première version de tarification en premier passage à l'Assemblée nationale. Ce que je n'ai pas dit, c'est qu'au niveau de l'Europe, il était prévu une taxe à partir du 1^{er} décembre 2022 jusqu'à fin mars 2023, à 180 euros du MWh, et possiblement une révision/prolongation qui devait se décider en février. L'état français, le gouvernement a présenté à l'assemblée et a mis en place à la fois une taxe prolongée jusqu'à la fin 2023, donc dans la période du 1^{er} décembre au 31 mars, plus une prolongation du 1^{er} avril au 31 décembre 2023, et une troisième période qui est une anticipation, donc une taxe rétroactive, une contribution pour employer le bon terme, au 1^{er} juillet 2022. Je passe les débats qui ont eu lieu, je vais à la conclusion parce qu'il y a eu pas mal d'aller/retour, c'est passé par le Sénat, et c'est revenu au vote final à l'assemblée et le texte est fini même s'il n'est pas écrit dans sa forme finale. Mais les éléments disent 1/ la taxation sera bien rétroactive au 1^{er} juillet 2022,

2/ elle sera à hauteur de 90% des revenus excédant le plafond pour toute cette période du 1^{er} juillet jusqu'à fin 2023, et le plafond, après moults discussions, pour les UVE elle est au final calée à 145€ du MWh.

Dit autrement, toute l'énergie qu'on vendra et que l'on a vendue au-dessus de 145 € du MWh se trouve taxé à hauteur de 90% via cette contribution qui sert à aider le gouvernement à financer les aides mises en place pour tamponner les hausses de prix des énergies pour les industriels et les particuliers. Et donc en première estimation – il reste quelques subtilités de texte à voir – mais à fin novembre, il restera encore le mois de décembre, on est sur un montant de taxes estimé pour RV Énergie à hauteur de 18,5M€. Est-ce que vous avez des questions là-dessus ? Est-ce que j'ai été clair ?

MIKAËL HENNETON : Une question sur l'intégration au budget. On est bien d'accord que l'on prend le budget de 60 ou 65 millions qui a été fixé à l'accord d'intéressement, sans prendre en considération l'augmentation des prix dû à la crise énergétique en Europe ?

YVES LAMBERT : Le tarif au budget, le prix de l'électricité au budget, je l'ai un peu oublié pour être très honnête, parce que on est tellement décalé vers le haut que ça devait être quelque chose comme 70 ou 75 euros du MWh. Donc effectivement le budget n'intégrait pas du tout la hausse des prix de l'électricité – du moins pas du tout à cette hauteur-là – parce que 75€ du mégawatheure, c'était déjà cher, c'était déjà bien vendu par rapport à l'historique. Si la question c'était « est ce que ça va impacter l'intéressement ? », on le verra à la fin, mais la réponse est que l'on a encore un peu de marge d'avance. Il en reste un peu quand même.

On l'avait dit au dernier CSE, mais le gain et le renouvellement de contrat du site de Carrière-sur-Seine, avec une petite subtilité au 28 décembre 2022 à midi, pour des raisons que je n'ai pas comprises. La société dédiée s'appelle – et on le verra dans la suite de l'ordre du jour du CSE d'aujourd'hui – Cristal Éco Valo. Et la Société Ocréal verra son contrat se finir et être renouvelé pour le site de Lunel-Viel au 1^{er} janvier 2023, avec un nouveau nom d'entité juridique qui s'appelle Octav.

Voilà pour les informations commerciales. Il n'y a pas de nouveauté par rapport au dernier CSE sur les appels d'offres en cours. La prochaine réponse ça sera Bourgoin et c'est prévu pour fin janvier. Les offres ont été faites.

Sur la partie fonctionnement des usines, en lien avec ce que j'ai dit tout à l'heure, globalement un OEE qui est bon, qui est supérieur au budget. Je ne sais pas si c'est sur les deux mois ou uniquement un mois, mais on a correctement fonctionné. On a traité les tonnes et, on voit les petits smiley, avec globalement une position correcte et un résultat correct de l'ensemble des usines.

Si on va sur les autres indicateurs.

Chiffres Clés

| KPI | Mensuel | | | Variation | | Cumul | | | Variation | |
|--------------------------------------|----------|---------------|----------|-----------|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|---------|
| | 2021 - A | 2022 - Budget | 2022 - A | N-1 | vs budget | 2021 - A | 2022 - Budget | 2022 - A | N-1 | Budget |
| Tonnes internes traitées | 540 718 | 538 068 | 533 096 | -7 622 | -4 972 | 2 977 992 | 2 988 502 | 2 949 422 | -28 570 | -39 080 |
| Tonnes reçues | 560 180 | 562 533 | 550 937 | -9 244 | -11 596 | 3 142 095 | 3 137 838 | 3 075 147 | -66 948 | -62 691 |
| <i>Taux T. traitées / T. reçues</i> | 96,53% | 95,65% | 96,76% | 0,24% | 1,11% | 94,78% | 95,24% | 95,91% | 1,13% | 0,67% |
| Tonnage déchets bruts évacués | 19 463 | 24 465 | 17 841 | -1 622 | -6 624 | 164 104 | 149 337 | 125 726 | -38 378 | -23 611 |
| MWH Electriques | 137 188 | 129 623 | 147 213 | 10 025 | 17 590 | 734 055 | 788 047 | 823 404 | 89 349 | 35 357 |
| MWH Thermiques | 272 567 | 259 284 | 222 728 | -49 839 | -36 556 | 1 283 606 | 1 235 488 | 1 141 689 | -141 918 | -93 800 |
| Tonnes reçues Tri | 6 827 | 6 380 | 6 195 | -632 | -185 | 38 932 | 36 277 | 37 877 | -1 055 | 1 600 |

Les tonnes traitées, on est en léger retard sur les deux mois. Vous n'avez que 5 000 tonnes donc il ne doit y avoir que les tonnes du mois. On regarde les MWh, si on regarde en cumulé, les colonnes cumulées, on va faire une année 2022 où on sera a priori au budget en OEE, en traitant moins de tonnes. Ce qui confirme de façon pérenne que l'on a un pouvoir calorifique des déchets supérieur et dans une moindre mesure, mais quand même, une amélioration de nos rendements énergétiques sur les chaudières, sur quelques projets où on a amélioré. Ça n'est pas forcément une généralité, mais ça contribue aussi. Donc une production électrique supérieure au budget, une production thermique inférieure au budget, avec en gros ce ratio de 3 entre la thermique et l'électricité et je devance la question, comme c'est l'indice de transformation entre le thermique et l'électricité, donc sur l'intéressement et sur la performance énergétique, on va être en ligne a priori avec l'engagement de production d'énergie. Voilà pour les KPI opérationnels.

Total annuel 2022



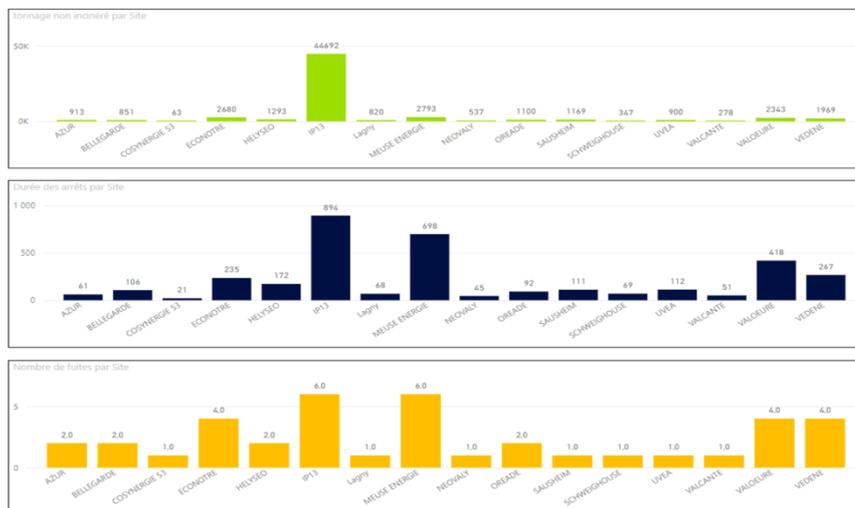
année

2022

39
Nombre fuites annuel

3 421,5
Durée totale des arrêts (h)

62 746,14
tonnage non incinéré (t)



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

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

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

Sur les chaudières. Vous n'avez que le bilan de novembre. J'aurais pu mettre octobre, mais on verra en cumulé. Deux fuites sur le mois de novembre. Vedène, on en a déjà parlé, CoSynergie 53 une fuite limitée au moins en tonnage perdu.

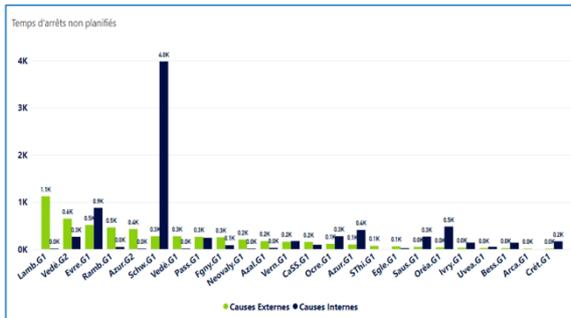
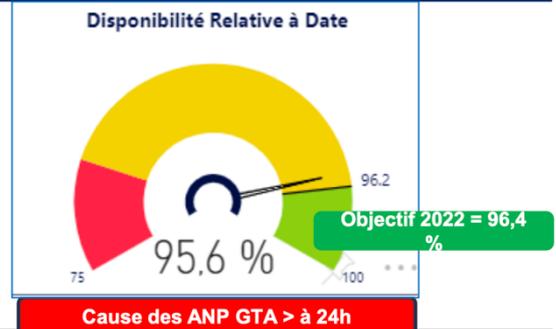
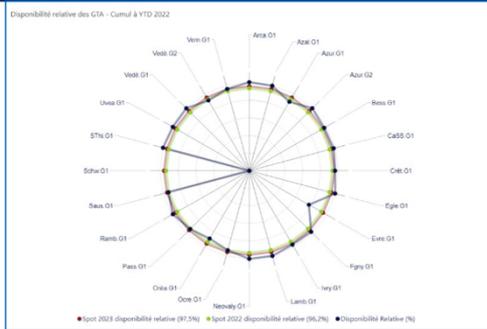
Si on va sur les indicateurs cumulés de l'année, on voit la répartition des fuites sur l'année. Dans les fuites vous avez le site d'Ivry hors UES. Sur la partie UES, on a le site de Meuse Énergie qui est évidemment fortement contributeur en termes de fuites. Et après les problèmes qui ont été réglés à Valo'Eure de début année et Vedène qui a pas mal de soucis sur les chaudières, et aussi le site de Éconotre. Donc trois ou quatre endroits sur lesquels on a un nombre de fuites supérieur à la cible.

Si on va sur les autres indicateurs. Ça c'est pour 2022, voilà les tendances. On a effectivement par rapport à notre objectif de 37 fuites qu'on avait mis à fin 2023, qu'on avait déjà révisé, on a une tendance à la hausse depuis le mois de mai, on est supérieur au 37. Ça se tasse un petit peu. Sans vouloir exclure,

je le dis à chaque fois, les sites, on a néanmoins entre le site d'Ivry qui est en fin de vie comme l'usine de Meuse Énergie qui est en fin de vie, on a un résultat qui est à l'objectif.

Vous avez la photo de la variation mois par mois. On voit bien sur l'historique que l'on vient de loin et que l'on arrive à progresser en nombre de fuites et en tonnes perdues non traitées. Malheureusement ça dépend des sites, quand j'ai une panne sur une grosse usine, ça me coûte plus cher en termes de tonnes perdues. Voilà pour les parties chaudières, il n'y a pas de sujet particulier.

Disponibilité et répartition des arrêts - Janvier 2022 à Novembre 2022



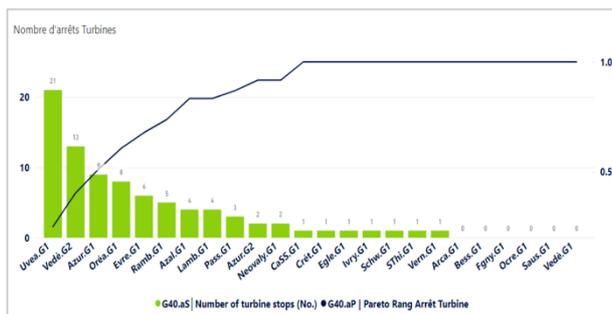
- AZUR T1** : Fuite d'huile servo-vérin MOOG de la VFR + dépannage de l'armoire de régulation turbine
- BELLEGARDE** : Déclenchements lors de la mise en service, essais régulation soutirage et nbreux pbs capteurs vibration
- EVREUX** : Blocage de la vanne ECHAP turbine + casse d'ailettes de la roue 6
- HAGUENAU** : Fuite sur le circuit d'huile + rupture pignons transmission ppe attelée suivi de vibration ligne d'arbre HP. Machine à l'arrêt du 9/03/22 au 1^{er} août 2022. Arrêt le 29/10 sur incident similaire.
- OCREAL** : Détérioration paliers turbine suite à un dysfonctionnement ppe de graissage ultime secours lors d'un black
- OREADE** : Mauvaise connexion sur un transformateur d'intensité (T1) dans la boîte à bornes alternateur
- PASSY** : Incident sur tête de raccordement transformateur élévateur. Arrêt du 05/01 au 14/01
- VEDENE T2** : Prolongement de la révision majeure
- VERNEA** : Explosion de transformateur de potentiel de la cellule départ GTA. Arrêt du 20/04 au 27/04

***ANP GTA : Arrêt Non Planifié des Groupes Turbo Alternateur**

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

Sur les GTA : l'événement majeur, c'est le problème sur EVNA et la révision de la majeure sur Vedène, sur le deuxième turbo qui a démarré en retard, qui à nouveau illustre le grand besoin de mieux préparer les interventions, de n'intervenir que s'il y a besoin et d'arriver à faire progresser nos intervenants pour la maîtrise des plannings et la durée des travaux. On a l'indicateur global, on sera en deçà de l'objectif de 96,2 pour 2022, on est aujourd'hui à 95,6, malheureusement avec le GTA de l'UVE d'EVNA qui va rester arrêté, ça sera juste en dessous certainement de l'objectif, mais quand même avec une valeur correcte par rapport à l'année dernière, parce que on devrait être supérieur à 2021.

Suivi mensuel - Novembre 2022



UVEA :

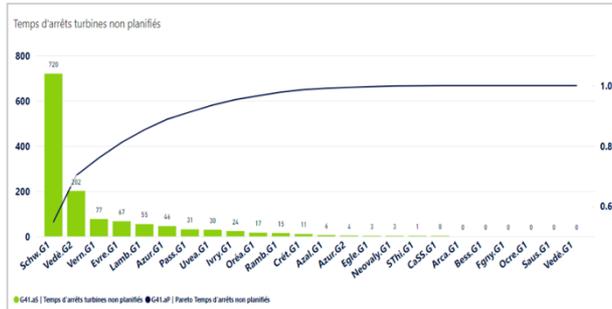
- TURBINE : Présence de faux contacts sur servo-vérin des soupapes ADM et clapet A/R du soutirage 1
 - Pdr en stock, intervention THERMODYN > Pb résolu
- EXTERNE Turbine : déclenchement sur perturbation réseau électrique

VEDENE T2 :

- TURBINE : déclenchements lors des essais de résolution du pb de couplage et des tests de sécurités turbine

AZUR T1 :

- TURBINE : dysfonctionnement du pilotage des soupapes ADM et LSH pot de purge ECHAP
- EXTERNE Turbine : impact process (RCU, pannes des POM et déclenchement chaudière 3)



EVNA :

- TURBINE : casse des pignons ppe attelée, arrêt de la machine depuis le 29/10. Intervention en cours.

VEDENE T2 :

- EXTERNE TURBINE : révision majeure (résolution du pb de couplage)

Suivi des déclenchements. On est à la fin de l'année, il n'y a pas de commentaire particulier autre. On a juste un nouvel indicateur : on essaie de mesurer la non disponibilité des GTA, parce que la non dispo c'est de l'énergie électrique non produite, surtout non vendue et aujourd'hui, pour revenir au sujet économique du prix de l'électricité, c'est une perte qui coûte cher. Donc on voit quand même la forte progression, diminution, de ces pertes. Ce qui se reflète dans les résultats financiers, d'autant plus que le prix de l'électricité même plafonné reste cher. Voilà pour la partie turbine.

Et le bilan financier, pour revenir à la question et illustrer la réponse à la question. Si on va sur quelque chose dont on a plus l'habitude, même si le groupe maintenant va plus regarder la partie ebitda. Donc on a un ebit sur la période à 10 millions 455, et sur le cumulé, on est à 47 millions en ebitda, à 61,7 – l'objectif de l'accord d'intéressement – il est plutôt, parce que on retraite le GER, il est plutôt sur la partie EBITDA. Et donc on a une avance de 19 millions, et dans cette avance, la partie prime, c'est la contribution aux résultats infra-marginaux donc les 18 millions, il faut retraiter les 18 millions de cette avance. Donc on est au budget malgré ce qui est une estimation aujourd'hui de la taxe à payer rétroactivement au 1^{er} juillet 2022. Et avec les prix du mois de décembre de l'électricité qui sont plutôt à la baisse, ça n'est pas forcément positif, on paiera moins de taxes, mais on avait fait une pré-estimation sur décembre pour faire un forecast d'atterrissage, mais le métier devrait néanmoins dépasser son budget à la fin de l'année. On voit que ça rabote assez fortement nos excédents de résultat.

Donc on se retrouve en ligne, sachant que ce que je n'ai pas dit, c'est que le prix de 145€ du MWh, il a fallu qu'on aille le défendre puisque il est largement supérieur par rapport au tarif historique – par rapport au tarif d'obligation d'achat – mais on a pu et on le voit dans les comptes puisque malgré un prix d'électricité qui va être nettement supérieur au budget, on sera juste supérieur au budget et pas nettement supérieur au budget, parce que on supporte des coûts en OPEX et en GER qui sont bien supérieurs à ce que l'on avait prévu, parce que on prend les coûts d'inflation des réactifs, de l'énergie – pour les sites où on achète l'énergie – et des coûts d'entretien GER qui ont aussi fortement augmenté. Est-ce que vous avez des questions ?

MIKAËL HENNETON : La dernière fois, on vous avait demandé justement des détails sur l'augmentation des coûts d'OPEX « clés » ?

YVES LAMBERT : Oui, c'est vrai que je ne les ai pas mis, en plus je les ai. Je les mettrais pour le prochain CSE. Mais je peux vous les lire parce que je les ai.

MIKAËL HENNETON : Ok on vous entend.

YVES LAMBERT : Je les ai quasiment en tête parce qu'on a largement contribué à la négo sur l'argumentation du prix de l'électricité, je vous les mettrai proprement sur le tableau de décembre.

Les trois lignes principales d'augmentation des coûts c'est : Le GER qui a augmenté globalement de 25%. 25% ça fait combien en euro à la tonne, le GER moyen doit être autour de 15€ la tonne donc ça veut dire qu'on a dû prendre 8€ la tonne en GER.

Le coût des réactifs. Sur les réactifs ça nous coûte et c'est un poste qui est important et qui contractuellement pose problème. On a aussi 7 ou 8€ la tonne de coût de réactifs + énergie achetés, sachant que dans les formules d'indexation des prix client, en fait pour les coûts des réactifs, il n'y a pas d'indice réactif. On est sur la main d'œuvre, on est un peu sur l'énergie de temps en temps, sur les biens et services, donc ça fait sur certains contrats des écarts assez forts entre ce que l'on supporte comme coûts et ce que l'on est capable de retrouver dans l'augmentation du prix client.

Et la main d'œuvre. Parce qu'il y a quand même l'inflation de la main d'œuvre qui coûte aussi, mais dans une moindre mesure.

Et on a des coûts que l'on a mis dans autres, mais en particulier on a des coûts d'assurances qui ont augmenté de 30% qui sont alors liés à l'inflation ou pas, mais en tous les cas qui sont des coûts que l'on supporte, mais que l'on n'arrive pas forcément non plus à reporter sur les prix de vente clients.

Tout ça, bon an mal an, ça nous amène au chiffre qui est un peu globalisé, on arrivait à 19€ la tonne – c'était au moins dans notre argumentaire – d'augmentation des coûts d'OPEX. Je vous remettrai le détail parce que c'est des moyennes. On a des sites qui sont bien supérieurs et des sites qui sont inférieurs, en particulier les sites traitements humides subissent moins la hausse des réactifs que tous les traitements secs. Voilà les chiffres donnés, c'est la moyenne qu'on a argumentée pour justifier la hausse du prix de l'électricité et les coûts que l'on continue à supporter.

Je vous mettrai un bilan plus détaillé pour le mois de décembre.

MIKAËL HENNETON : Et si on fait un comparatif entre le pourcentage d'augmentation des coûts d'OPEX globaux et la sur-marge de la revente électrique ?

YVES LAMBERT : En 2022, c'est globalement neutralisé. En 2023, sans vouloir anticiper le budget de 2023, ça n'est pas équilibré, c'est à dire que l'on a plus de surcoûts que de recettes. On a un déséquilibre, c'est à dire que l'on n'arrive pas faire reporter ou à compenser par la vente externe, vente électricité, parce que on a des formules d'indexation de prix qui ne prennent pas complètement, elles ne sont pas adaptées à la typologie des hausses de nos OPEX.

MIKAËL HENNETON : La question que j'ai posée, s'il n'y a pas de formule d'indexation, il y a très peu de moyens pour revoir les contrats actuels ?

YVES LAMBERT : Si, il y a tous les contrats. Je n'en ai pas parlé, il n'y en a pas beaucoup, mais il y en a quelques-uns sur lesquels on a aussi des plafonnements d'augmentation. C'est à dire que ceux-là sont critiques puisqu'on a des contrats où on n'a pas le droit d'augmenter le prix de plus de 2%, 2,5% ou d'autres encore plus vicieux où je n'ai le droit d'augmenter que de 15% le prix du client sur la durée du contrat. Et donc sur ces contrats-là, on leur dit que ça n'est pas possible. Après on a un problème juridique c'est qu'on ne peut pas juridiquement modifier une formule d'indexation de prix dans les appels d'offre privés. Donc ça n'est que de la discussion avec un client qui doit être un minimum attentif à nos problèmes. Sachant qu'on est aidé quand même par un document, on va dire du ministère, expliquant aux collectivités qu'elles devaient pour tous leurs prestataires, y compris nous sur les UVE, mais sur tous les contrats, elles devaient rémunérer à hauteur de l'inflation réelle des coûts des prestataires, et pas simplement se réfugier derrière les formules. Ça veut dire qu'il faut négocier avec les clients, et ça n'est pas facile, une compensation temporaire sur la hausse de nos coûts dont on ne connaît pas la temporalité. On ne sait pas si ça va être un an, deux ans – déjà on est parti pour deux ans et ça risque de durer un peu. Donc oui, on a des endroits, je peux citer quelques sites, où on a ces sujets-là.

MIKAËL HENNETON : La question ne portait pas fondamentalement sur les contrats. On a une limite de manœuvre importante, on sait que sur les coûts des matières de toutes façons, c'est une répercussion en cascade, c'est assez compliqué aussi d'avoir un impact même en donnant dans le power pricing ça ne marchera pas.

La masse salariale on ne va pas utiliser le levier en étant représentant du personnel. Le seul levier qui reste fondamentalement crédible, c'est ces fameux contrats d'assurance qui sont remis en question depuis un petit moment et on n'a pas de piste en tant que groupe pour faire revoir tous ces contrats d'assurance qui augmentent sans justification. Une augmentation d'assurance à 30% avec des sinistres qui baissent et qui ne sont pas si coûteux, c'est difficilement entendable, là pour le coup vous êtes à la merci de petits groupes qui sont seuls à pouvoir promettre ce genre de prestations et en terme commercial on a un véritable problème là-dessus.

YVES LAMBERT : En fait, les assurances, ça coûte, mais ça n'est pas non plus... Je ne sais pas combien on a de budget d'assurance, mais en moyenne, ça coûte, si je mets en euro à la tonne, entre 3 et 5 euros la tonne.

MIKAËL HENNETON : En coût direct je suis d'accord avec vous. Mais il faut aussi considérer dans l'assurance le coût indirect, notamment sur le fait que à partir du moment que l'on a certains sinistres, on a une prise en charge qui est clairement à la marge. On a un coût direct du contrat...

YVES LAMBERT : Oui ça c'est clair. Sur le sujet des assurances, on doit pour la fin de l'année, je ne sais pas si ça a été fait ou pas, mais en tous les cas c'est pour bientôt, on doit réévaluer. Avec les assurances, on assure deux choses, on assure l'actif donc le coût de la reconstruction de l'usine, et le coût de la perte d'exploitation, donc la rentabilité du contrat. On le voit avec le sujet de la partie électrique, en fait la

valeur de la perte économique est supérieure aujourd'hui que quand l'électricité était à 40€/MWh. Donc on doit réévaluer, et on attendra la réévaluation et là il y a une proportionnalité dans le prix et ça n'est pas choquant. Avec cette révision des prix et cette proportionnalité, on imagine pouvoir revenir vers les clients pour justifier là cette fois d'une réelle hausse et d'un report de cette hausse chez les clients. Sachant que, on ne l'a pas dit, mais dans la partie revenue énergétique, plus de 50% du revenu revient au client. Et je ne l'ai pas dit non plus, mais dans la contribution à payer, les collectivités sont non taxées, il n'y a que l'exploitant qui est taxé, donc les intéressements client vont être maintenus. Ça veut dire que sur les x dizaines de millions qu'on aurait dû payer de taxes, sur une partie, on continuera à verser les intéressements aux clients comme si on avait eu le revenu maximum d'électricité, donc le client, la collectivité, eux vont récupérer des budgets complémentaires, donc on peut arriver à imaginer que on arrivera commercialement à négocier des choses. Ça n'est pas gagné partout, mais voilà c'est un enjeu.

MIKAËL HENNETON : De toutes façons, cette différence de taxation entre le client et je pense que ça c'est aussi aux régies, ça n'est pas lié justement à l'intervention de l'AMF sur ce dossier ?

YVES LAMBERT : Il y a beaucoup de gens qui sont intervenus, après on va se contenter de lire le résultat final.

MIKAËL HENNETON : Pas d'autres questions pour moi.

YVES LAMBERT : Donc on peut passer au point suivant si c'est ok.

[3. Information-Consultation sur la reprise de l'exploitation de l'unité de valorisation énergétique des déchets de Lunel-Viel par la société dédiée OCTAV SAS à compter du 1er janvier 2023 et ses conséquences sociales :](#)

- Information sur le transfert du personnel en application de l'article L.1224-1 du code du travail ;
- Information-Consultation sur le projet d'intégration de la société OCTAV SAS dans le périmètre de l'UES SUEZ RV Énergie.
- Information-Consultation sur le projet d'extension à la société OCTAV SAS du régime frais de santé actuellement en vigueur au sein de l'UES SUEZ RV Énergie.
- Information-Consultation sur le projet de DUE relative à la mise en place du régime de prévoyance incapacité-invalidité-décès au sein de la société OCTAV SAS.
- Information-Consultation sur le projet d'adhésion de la société OCTAV SAS au PEG et au PERCO Groupe SUEZ.
- Information-Consultation sur le projet de Règlement Intérieur de la société OCTAV SAS.

Conséquences sociales du projet

Conséquences au niveau individuel

- **Aucune conséquence sur l'emploi** : transfert collectif de tous les contrats de travail en cours
 - Les contrats de travail en cours des salariés attachés à l'activité reprise par OCTAV SAS seront automatiquement transférés en application de l'article L. 1224-1 du Code du Travail.
 - La poursuite des contrats de travail s'opérera dans les mêmes termes que précédemment, notamment en ce qui concerne la rémunération et l'ancienneté.
 - En ce qui concerne les représentants du personnel rattachés à l'établissement de Lunel-Viel de SUEZ RV Energie, leur transfert sera soumis à l'autorisation préalable de l'inspection du travail compétente.

- **Aucune conséquence sur les conditions de travail**

Calendrier prévisionnel

Les étapes juridiques et sociales avant le transfert de l'activité à la société dédiée OCTAV SAS prévu le 1^{er} janvier 2023 :

- Information collective : Information-Consultation du CSE de l'UES SUEZ RV Energie sur la reprise de l'exploitation d'OCREAL - SUEZ RV ENERGIE SAS par la société dédiée OCTAV SAS et ses conséquences sociales
- Signature de l'avenant à l'accord UES du 14/01/2015 en vue d'intégrer la société dédiée OCTAV SAS au périmètre de l'UES.
- Demande d'autorisation de transfert des salariés protégés auprès de l'inspection du travail
- Information individuelle des salariés concernés par le transfert (pour les salariés titulaires d'un mandat, après obtention de l'autorisation de transfert par l'inspection du travail).
- 1^{er} janvier 2023 : reprise par la société dédiée OCTAV SAS de la délégation de service public pour l'exploitation de Lunel-Viel

BELLA ZISÈRE : Dans l'ordre. Pour la suite nous sommes sur les informations consultation, d'abord concernant Ocréal, société nouvellement créée Octav – qui est une société dédiée à compter du 1^{er} janvier 2023 – et les conséquences sociales. Je vous propose pour avancer, on ne va pas trop s'attarder là-dessus. Je pense que la plupart d'entre vous connaissent très, très, bien le process du L1224 automatique. Il n'y a aucun changement, aucun impact concrètement ni au niveau individuel, ni au niveau collectif, ni au niveau IRP. Donc c'est des modalités juridiques que vous connaissez très bien, qui ont pour conséquences juste un certain nombre de signatures de votre part. Vous connaissez les modalités. Je vais très vite, vous avez vu les slides. C'est le client qui nous demande de créer une entité dédiée dans le cadre de l'appel d'offres. On a 26 salariés sur Ocréal que l'on transfère sur cette entité dédiée qui reste FEDENE, qu'on re-attache – on n'était pas obligé, mais vous savez qu'usuellement on le fait pour chaque entité dédiée. C'est intéressant peut-être sur le règlement intérieur et statuts

collectifs. Donc l'entité dédiée, on la rattache au périmètre de RV Énergie, l'UES donc. De ce fait, on le fait de notre bonne foi et bonne volonté même si ça n'est pas une obligation, je vous passe ça vous le savez. Dès que l'on a une entité qui sort du périmètre, parce que on nous oblige de créer une nouvelle entité dédiée dans le gain de contrat, on la rattache à RV Énergie à nouveau. Donc il n'y aura pas d'impact sur les effectifs dans le cadre des élections qui sont en cours de négociation incessamment sous peu. Donc il y a aucun sujet. C'est juste que, tous les accords et usages et engagements sont reconduits également. Mais il faut faire une nouvelle DE, pour les exigences URSSAF et on doit faire les avenants. Vous avez vraiment l'habitude, donc c'est de la redite, on a fait la même chose pour tous les appels d'offres qu'on a gagnés avec les nouvelles entités qui s'appellent différemment. Là c'est Octav. Il y a l'adhésion au PEG, perco et le règlement intérieur, donc on doit réitérer le règlement intérieur.

Il y a un représentant de proximité et il bénéficie d'une protection spécifique, et il y a une demande d'autorisation de transfert, mais comme c'était le cas pour les délégués du personnel à l'époque. C'est RP, mais ça devrait être un automatisme d'autant plus et surtout que c'est un mandat lié au site, c'est un mandat qui n'est pas national, donc pour moi c'est une formalité pure et simple comme ça a été le cas jusqu'à présent.

Le Calendrier. Vous voyez c'est prévu pour le 1^{er} janvier 2023. La seule chose c'est qu'il faut impérativement qu'on arrive à faire l'autorisation de transfert pour le salarié protégé auprès de l'inspection du travail. Sinon on fera un détachement pendant la période limitée parce que on arrive vers les vacances de Noël. Céline on verra avec les RH pour que ça arrive au plus vite, mais il se peut qu'il y ait une période.

MIKAËL HENNETON : Deux observations tout de suite sur la présentation. À mon sens il n'y a plus d'accord PERCO, mais c'est un accord PERCOL. Et il n'y a pas un salarié protégé, mais il y a deux salariés protégés. Arnault DANIEL membre élu du CSE et monsieur Christophe BÉTIS délégué syndical et RP. Sur les demandes à l'inspection du travail, il ne faut pas oublier le deuxième. Je ne sais pas lequel des deux a été pris en considération mais il y en a un deuxième.

BELLA ZISÈRE : Bien noté, je suis confuse. Effectivement on va modifier de suite. . On va évidemment demander pour l'ensemble des salariés protégés concernés l'autorisation de transfert. Et point important, on ne va pas les mettre en dispense d'activité pendant la période d'attente de la décision, je répète, on est en pleine période de Noël, on fera une convention de détachement ou une mise à disposition si les salariés en sont d'accord, pour ne pas pénaliser le fonctionnement de l'usine, sachant que c'est une simple formalité. C'est bien noté en tous cas.

Sur la signature, il va falloir que ça soit fait par les délégués syndicaux. Il y a pas mal de documents à signer, mais sur la réitération, la re signature, la réadhésion, à mon sens ça devrait aller très vite. Dans le passé ça a toujours été juste un formalisme, donc on verra avec les délégués syndicaux, certains d'entre eux sont présents à cette instance, donc j'en profite. Hayette pourra faire ça avec vous, peut-être même à distance, pour aller plus vite.

Je ne sais pas s'il y a d'autres questions. Merci encore pour les remarques, on prendra en compte, on vous renverra la présentation modifiée évidemment.

Si pas de question le processus étant assez connu, est ce que vous souhaitez rendre l'avis sur les deux consultations tout de suite ou chaque consultation de manière distincte ?

MIKAËL HENNETON : Chaque consultation distincte.

BELLA ZISÈRE : Très bien, moi ça me va mieux comme ça le formalisme est mieux respecté.

MIKAËL HENNETON :

Conformément aux dispositions légales, le Comité social et économique de l'UES SUEZ R&V Énergie a été informé et consulté lors de la réunion ordinaire du 15 décembre 2022 sur la reprise de l'exploitation de l'unité de valorisation énergétique des déchets de Lunel-Viel (OCRÉAL – SUEZ RV ÉNERGIE SAS) par la société dédiée OCTAV SAS à compter du 1er janvier 2023 et ses conséquences sociales.

Dans ce cadre, le CSE rend les avis suivants, à l'unanimité des membres présents :

- Information-Consultation sur le projet d'intégration de la société OCTAV SAS dans le périmètre de l'UES SUEZ RV Énergie : avis favorable.

- Information-Consultation sur le projet d'extension à la société OCTAV SAS du régime frais de santé actuellement en vigueur au sein de l'UES SUEZ R&V Énergie: avis favorable.

- Information-Consultation sur le projet de DUE relative à la mise en place du régime de prévoyance incapacité-invalidité-décès au sein de la société OCTAV SAS : avis favorable.

- Information-Consultation sur le projet d'adhésion de la société OCTAV SAS au PEG et au PERCOL Groupe SUEZ : avis favorable.

Le CSE déclare que pour l'information-consultation sur le projet de règlement intérieur de la société OCTAV SAS, au vu du caractère répressif des nouveaux règlements intérieurs déjà dénoncé par l'instance, le CSE rend un avis défavorable à l'unanimité de ses membres présents.

BELLA ZISÈRE : Merci, c'est bien noté. J'ai noté que vous avez donné un avis favorable à toutes les informations/consultations sauf le règlement intérieur que vous auriez déjà dénoncé dans le passé et votre avis sur le règlement intérieur reste défavorable.

MIKAËL HENNETON : C'est ça, c'est favorable aux quatre points et défavorable au point RI. De toutes façons vous allez nous demander un extrait de PV, vous allez avoir le texte.

BELLA ZISÈRE : On en aura besoin rapidement pour l'inspection du travail. Merci pour ça.

4. Information-consultation sur le projet de transfert du contrat de concession de service public pour l'exploitation du CTVD « Cristal » de Carrières-sur-Seine à la société dédiée CRISTAL ECO VALO à compter du 1er janvier 2023 et ses conséquences sociales :

- Information sur le transfert du personnel en application de l'article L.1224-1 du code du travail ;
- Information-Consultation sur le projet d'intégration de la société CRISTAL ECO VALO dans le périmètre de l'UES SUEZ RV Énergie.
- Information-Consultation sur le projet d'extension à la société CRISTAL ECO VALO du régime frais de santé actuellement en vigueur au sein de l'UES SUEZ RV Énergie.

- Information-Consultation sur le projet de DUE relative à la mise en place du régime de prévoyance incapacité-invalidité-décès au sein de la société CRISTAL ECO VALO.
- Information-Consultation sur le projet d'adhésion de la société CRISTAL ECO VALO au PEG et au PERCO Groupe SUEZ.
- Information-Consultation sur le projet de Règlement Intérieur de la société CRISTAL ECO VALO.

Conséquences sociales du projet

Conséquences au niveau individuel

- **Aucune conséquence sur l'emploi** : transfert collectif de tous les contrats de travail en cours
 - Les contrats de travail en cours des salariés attachés à l'activité reprise par CRISTAL ECO VALO seront automatiquement transférés en application de l'article L. 1224-1 du Code du Travail.
 - La poursuite des contrats de travail s'opérera dans les mêmes termes que précédemment, notamment en ce qui concerne la rémunération et l'ancienneté.
 - En ce qui concerne les représentants du personnel rattachés à l'établissement de Carrières-sur-Seine de SUEZ RV Energie, leur transfert sera soumis à l'autorisation préalable de l'inspection du travail compétente.
- **Aucune conséquence sur les conditions de travail**

Calendrier prévisionnel

- **Les étapes juridiques sociales** avant le transfert des salariés à la société dédiée CRISTAL ECO VALO d'ici au 1^{er} janvier 2023 :
 - ✓ Information collective : Consultation du CE SUEZ RV Energie sur le projet de transfert du contrat de concession de service public pour l'exploitation du CTVD de Carrières-sur-Seine à la société dédiée CRISTAL ECO VALO
 - ✓ Signature de l'avenant à l'accord UES du 15.01.2018 en vue d'intégrer la société dédiée CRISTAL ECO VALO au périmètre de l'UES au sein de l'établissement SUEZ RV Energie Ile de France.
 - ✓ Demande d'autorisation de transfert des salariés protégés auprès de l'inspection du travail.
 - ✓ Information individuelle des salariés concernés par le transfert (pour les salariés titulaires d'un mandat, après obtention de l'autorisation de transfert par l'inspection du travail).
 - ✓ 28/12/2022 à midi : reprise par la société CRISTAL ECO VALO de la délégation de service public pour l'exploitation du CTVD de Carrières-sur Seine.
 - ✓ 01/01/2023 : transfert du personnel concerné de la société SUEZ RV Energie à la société CRISTAL ECO VALO. (Avec l'accord du SITRU, et par mesure de simplification, le transfert de personnel ne sera effectif qu'au 01/01/2023*. Les coûts de personnels pour la période du 28/12/2022 au 31/12/2022 seront refacturés par SUEZ RV Energie à la société dédiée CRISTAL ECO VALO).
- * en raison de délais techniques liés aux logiciels de paie, l'intégration est susceptible d'être décalée au 01/02/2023*

BELLA ZISÈRE : Information consultation sur le projet de transfert de contrat d'activité d'exploitation. Il y a une faute de frappe sur le slide, ça n'est pas Lunel.

MIKAËL HENNETON : Il y a un copié collé erroné.

BELLA ZISÈRE : On va modifier. Il s'agit évidemment de la société dédiée qui s'intitule maintenant Cristal Éco Valo.

Dans le contexte, c'est la même chose. Carrières-sur-Seine est exploitée par l'établissement Carrières-sur-Seine de la société dédiée SUEZ RV Énergie SAS. Donc le contrat arrive à échéance, comme vous le savez on a répondu à l'appel d'offres qu'on a gagné. Très bonne nouvelle, nous sommes tous contents. Le nouveau contrat de 8 ans est signé le 28 décembre à midi. C'est exactement la même chose, nous avons pour obligation de créer une nouvelle société dédiée ad hoc.

MIKAËL HENNETON : J'ai une observation. Il y a une incohérence entre le document qui a été présenté au point 2, et le document présenté actuellement. Le contrat démarre le 28 décembre 2022 ou le 1^{er} janvier 2023 ? Il y a une contradiction dans les informations.

YVES LAMBERT : Non, il y a une incohérence...

MIKAËL HENNETON : Il y a une incohérence dans les documents présentés entre le point actuel et le point 2 tel qu'il nous a été présenté : le nouveau contrat Cristal Valo Éco démarre le 28 décembre 2022 ou le 1^{er} janvier 2023 ?

BELLA ZISÈRE : C'est la signature le 28 décembre.

YVES LAMBERT : Non le contrat doit démarrer le 28 décembre 2022. Il faut corriger.

MIKAËL HENNETON : J'en ai besoin pour l'extrait de PV.

BELLA ZISÈRE : On vous renvoie la présentation. On va corriger au 28 décembre 2022. Entité juridique c'est la même chose. Vous avez compris : filiale 100% RV Énergie, il y a un avenant de reconnaissance de l'UES et l'intégration à l'UES qui va être signé, puisque c'est comme ça que l'on procède. On va dire que c'est un usage et une volonté de la Direction. Aucun impact sur les effectifs que la Direction a déjà estimé dans les négociations de l'accord de dialogue social, je le réprécise. Modalités juridiques, on en a parlé. Aucune conséquence sur l'emploi et les conditions de travail. 30 collaborateurs en tout. La liste du personnel sera mise à jour le 28 12 2022. Convention collective, vous connaissez. Normes et dispositions conventionnelles de l'UES, ça va de soi. Et sur les accords, adhésions Peg, Percol, tous les accords d'entreprises, les accords qui vont être signés sur le vote électronique et le dialogue social je l'espère la semaine prochaine idem. Sur la DUE, on fait la DUE pour la mise en conformité URSSAF et on réadopte le règlement intérieur comme on fait à chaque renouvellement de contrat avec entité dédiée. Là j'espère que le compte est bon, un membre CSE, un représentant de proximité, et un représentant syndical, donc il y a deux salariés avec le cumul qui sont concernés et pour lesquels nous allons devoir procéder à la demande d'autorisation de l'inspection du travail.

THIERRY BLASCO : Il y a encore une coquille dans le document, c'est l'établissement Schweighouse qui apparaît.

BELLA ZISÈRE : On vous renvoie les présentations. Ce que l'on fait : même chose, on demande l'autorisation de l'inspection du travail pour les salariés protégés. On attend, vous savez que ça peut prendre jusqu'à deux mois. On espère plus vite mais ça c'est à la merci de l'inspection du travail en période de vacances scolaires, donc on ne va pas pénaliser le fonctionnement du site, on va faire les avenants de mise à disposition comme on le fait usuellement, avec l'accord des salariés concernés bien évidemment. S'ils en sont d'accord, ils continueront à exercer leurs fonctions sur le site pendant la période d'attente. Pour les autres collaborateurs il n'y aura absolument aucun impact, c'est un transfert de pleins droits dès le changement le 28 décembre. Avez-vous des questions spécifiques dans le cadre de ce recueil d'avis ?

BELLA ZISÈRE : Êtes-vous prêts à rendre un avis éclairé ?

MIKAËL HENNETON :

Conformément aux dispositions légales, le Comité social et économique de l'UES SUEZ R&V Énergie a été informé et consulté lors de la réunion ordinaire du 15 décembre 2022 sur le projet de transfert du contrat de concession de service public pour l'exploitation du centre de traitement et de valorisation des déchets de Carrières-sur-Seine (CRISTAL – SUEZ RV ÉNERGIE SAS) à la société dédiée CRISTAL ECO VALO à compter du 28 décembre 2022 et ses conséquences sociales.

Dans ce cadre, le CSE rend les avis suivants, à l'unanimité des membres présents :

- Information-Consultation sur le projet d'intégration de la société CRISTAL ECO VALO dans le périmètre de l'UES SUEZ RV Énergie : avis favorable.

- Information-Consultation sur le projet d'extension à la société CRISTAL ECO VALO du régime frais de santé actuellement en vigueur au sein de l'UES SUEZ RV Énergie : avis favorable.

- Information-Consultation sur le projet de DUE relative à la mise en place du régime de prévoyance incapacité-invalidité-décès au sein de la société CRISTAL ECO VALO : avis favorable.

- Information-Consultation sur le projet d'adhésion de la société CRISTAL ECO VALO au PEG et au PERCOL Groupe SUEZ : avis favorable.

Le CSE déclare que pour l'information-consultation sur le projet de règlement intérieur de la société CRISTAL ECO VALO, au vu du caractère répressif des nouveaux règlements intérieurs déjà dénoncé par l'instance, le CSE rend un avis défavorable à l'unanimité de ses membres présents.

BELLA ZISÈRE : Merci. C'est noté. On vous renvoie les présentations avec quelques mises à jour et corrections. Et on vous demandera aussi les extraits de PV pour saisir l'inspection du travail rapidement.

5. Désignation des représentants de proximité des sites de Carhaix et Oréade

MIKAËL HENNETON : *Le CSE désigne conformément au règlement intérieur du CSE et à l'accord relatif à la représentation sociale au sein de l'UES Suez RV Énergie du 28 novembre 2018 le représentant de proximité suivant :*

| SITES | NOMS |
|---------|--------------|
| Carhaix | CONAN Jérémy |

Le CSE demande à la Direction de reconnaître dès aujourd'hui le mandat et les prérogatives du salarié précité.

MIKAËL HENNETON : *Le CSE désigne conformément au règlement intérieur du CSE et à l'accord relatif à la représentation sociale au sein de l'UES Suez RV Énergie du 28 novembre 2018 le représentant de proximité suivant :*

| SITES | NOMS |
|--------|---------------|
| Oréade | Martin Nathan |

Le CSE demande à la Direction de reconnaître dès aujourd'hui le mandat et les prérogatives du salarié précité.

MIKAËL HENNETON : Nous vous enverrons les extraits de PV.

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

A) Suite à la commission Égalité professionnelle : état des lieux des vestiaires femmes de l'UES

BELLA ZISÈRE : Dans ce bloc on commence par le sujet des vestiaires. Je laisserais Céline compléter. On a fait un état des lieux exhaustifs de l'ensemble de nos sites concernant la conformité attendue sur l'existence et la mise à disposition des vestiaires pour femmes. On sait que c'est un sujet sur lequel il faut avoir 0 compromis et 0 concession. En préambule, soyez assurés de notre volonté de se mettre en conformité dans les meilleurs délais sur 100% des sites. Toujours est-il que l'on constate qu'il y a quelques sites sur lesquels on a encore des problématiques au niveau des vestiaires femmes et que l'on est en train d'adresser. Céline, pourrais-tu, en toute transparence, redonner les sites. On n'a pas fait de présentation, mais on a juste recueilli les sites sur lesquels la mise en conformité est encore en cours. Il y en a quelques-uns, Céline si tu peux juste les citer.

CÉLINE MERLE : Le site de Pontarlier, le site de Tronville, le site de CoSynergie 53, le site d'Amilly et le site d'Héllyséo.

BELLA ZISÈRE : Donc ça dépend des sites. Sur Tronville on connaît la situation, c'est un peu un sujet à part. Sur un certain nombre de sites, il y a des travaux, Pontarlier notamment, Yves je parle sous ton contrôle, qui sont prévus pour la mise en conformité.

YVES LAMBERT : C'est plus que ça, c'est des nouveaux locaux sociaux.

RAPHAËL JAVAUX : Sur Pontarlier, on va revamper tous les bâtiments, les bureaux, les vestiaires, les sanitaires, tout va passer en travaux à partir de début 2023 normalement.

BELLA ZISÈRE : Donc c'est un projet qui est en cours.

ISABELLE DE JAEGER : Sur Hélyseo les travaux sont en cours.

BELLA ZISÈRE : On allait le dire, vous faites bien de le souligner, comme ça vous me confirmez les informations plus lointaines du siège par les informations de terrain. Merci. Donc effectivement Hélyseo c'est également en cours. Sur Cosynergie 53, Yves tu as la réponse je crois, je ne me souviens plus ce que l'on s'était dit.

YVES LAMBERT : On s'était dit qu'on n'était pas conforme. On a fait une demande de mise en conformité au client qui nous a été refusée. Et là on va y revenir parce que l'interlocuteur au niveau du client a changé, pour qu'ils acceptent de prendre en charge les travaux de mise en conformité. On en est là aujourd'hui.

BELLA ZISÈRE : Et Amilly qui est un tout petit site, il faut que l'on fasse, nous n'avons pas encore eu le temps de complètement investiguer le sujet, mais il faut que l'on trouve une solution.

YVES LAMBERT : Exactement.

BELLA ZISÈRE : Pour vous répondre, encore une fois, il n'y a pas de solution immédiate, mais en 2023, on espère, plutôt 1^{er} semestre, pouvoir avoir 100% de mise en conformité. Ça n'est pas entendable, on est d'accord. On entend des situations où il y a des bureaux qui sont aménagés spécifiquement pour que les femmes puissent se changer, notamment Hélyseo. Ça n'est pas possible, il faut impérativement que l'on arrive à trouver des solutions. On dit que l'on n'a pas assez de femmes sur les sites et en même temps on a des conditions sur certains sites qui ne favorisent pas. Pour nous ça n'est pas une situation acceptable non plus. On va continuer et accélérer le travail en ce sens.

MIKAËL HENNETON : C'est d'autant plus inacceptable, surtout que ça fait partie de l'accord égalité pro. C'est un critère de suivi plutôt simple. Après il y a la notion de présence de locaux de vestiaires féminins, mais il y a également leur aménagement. Avoir un local, un vestiaire dédié pour le personnel féminin, c'est une chose, l'aménagement peut être problématique aussi.

BELLA ZISÈRE : Tout à fait c'est l'ensemble. Après là où il n'y avait pas de local.

MIKAËL HENNETON : Ce n'est pas acceptable déjà du fait du critère de l'accord égalité professionnelle. Mais là où il faut aussi se poser des questions, ça n'est pas uniquement sur le nombre de locaux, mais aussi sur l'aménagement des locaux.

BELLA ZISÈRE : Avez-vous des remontées spécifiques sur l'aménagement ? Parce normalement les locaux qui sont mis en place, je ne dis pas pour 100% des sites évidemment, mais quand on met en place les locaux quand ils n'existent pas, généralement c'est des réaménagements plutôt récents, donc plutôt conformes et corrects.

MIKAËL HENNETON : Justement c'est en ça que je vous retourne la question : est-ce que vous avez fait un état des lieux de l'aménagement de ces locaux ?

BELLA ZISÈRE : Là, dans le délai imparti pour le CSE, pas complètement. On n'a pas de remontée négative spontanée par les RH ou autres sur la qualité d'aménagement des vestiaires femmes. Après il faut se dire qu'au niveau de la taille des locaux, il n'y a pas de sujet généralement, fatalement vue la très faible proportion féminine, généralement on n'est pas à l'étroit à partir du moment où il y a des locaux. Donc je sais juste que dans un des sites, au niveau de l'aménagement, c'était un aménagement temporaire dans un bureau, et je crois que c'est Hélyséo justement et ça, ça n'est pas acceptable. Donc il va y avoir un local et des vestiaires qui seront correctement aménagés. Mais au-delà de ça, je n'ai pas de remontée spécifique, je n'ai pas de remontée négative. Mais on va faire un état des lieux plus détaillé à ce moment-là sur la qualité de l'aménagement. J'entends ça n'est pas sur l'existence, mais sur la qualité d'aménagement des vestiaires.

MIKAËL HENNETON : Ça n'est pas qu'une question de taille du local adaptée, c'est surtout le respect de l'intimité qu'on a pu trouver à certains endroits. Je donne un exemple, mais ça ne veut pas dire qu'il n'en existe plus, surtout si c'est des locaux qui ne sont pas actuellement utilisés qui sont mis à disposition parce que on n'a pas les effectifs, on a eu des gros soucis par le passé au niveau de l'intimité. Avoir une douche pour trois totalement vitrée, des toilettes qui ne sont pas cloisonnées, ça posait des problèmes. Et la question qui se pose c'est, est ce que l'entreprise prend les devants au lieu que ce soit les IRP qui fassent la tournée des sites pour vérifier les vestiaires féminins ?

BELLA ZISÈRE : Il faut que l'on investigue. Je sais qu'il y a eu un sujet dont j'ai connaissance dans le passé ; mais globalement on n'a pas tellement de remontée. Donc il faut que l'on regarde site par site et plus précisément s'il y a encore des sujets d'aménagement, de fermeture etc., corrects des vestiaires. Mais on n'est pas allé jusqu'à ce degré de détails pour l'instant. On a surtout répertorié les anomalies et les plans d'actions courts termes pour les lever.

LOÏC GODIN : Effectivement, vous faites uniquement référence au personnel RV Énergie, alors que je rappelle qu'il y a une filière santé sécurité. Je vois notamment sur Cosynergie 53, c'est une femme, qui n'a pas accès aux vestiaires, notamment pour pouvoir se changer lors de la visite sécurité ou autre.

BELLA ZISÈRE : On est entièrement en phase.

LOÏC GODIN : C'est juste pour nos références, ce n'est pas juste pour le personnel RV Énergie, mais c'est également pour ses intervenants.

BELLA ZISÈRE : Tout à fait, et c'est d'ailleurs là où il y a le personnel féminin, c'est dans la filière santé sécurité et c'est exactement les mêmes remontées que nous avons eu. Vous avez raison.

En résumé : déjà sur la mise en conformité, il y a des plans d'actions sur l'ensemble des sites. Un peu moins clair sur Amilly, mais on va y travailler. Sur les autres plutôt clair à court terme. Sur l'aménagement, Céline on note ça, on va faire un point avec les RH et avec les sites pour relever peut-être s'il y a des situations non pas de non-conformité, mais d'aménagements perfectibles qu'on pourrait adresser.

HASSAN KABOUZ : Si on part sur l'aménagement des vestiaires pour les femmes, pourquoi on ne fait pas participer les personnes concernées pour cet aménagement ?

BELLA ZISÈRE : Pour l'instant, on n'en est pas là encore monsieur Kabouz. Pour l'instant on essaie de relever les anomalies éventuelles s'il y en a encore sur l'aménagement. On parle de la mise en conformité, et après on parle d'amélioration de l'aménagement. Et on va voir ce que l'on en fait, à quelle échéance et avec qui. Quand on parle aménagement, on parle souvent des professionnelles. Après qui participe et comment on aménage, on n'en est pas là pour l'instant. Pour l'instant il s'agit de relever, de faire un état des lieux sur ce sujet d'aménagement qui n'est pas un sujet de mise en place. D'autres questions, d'autres remarques éventuelles ?

b) Mutuelle d'entreprise : recours à expertise du contrat Harmonie Mutuelle et recommandations utilisation réserve

BELLA ZISÈRE : Ce point m'a déjà été mentionné en amont de la réunion, qui pour moi n'est pas forcément santé sécurité ou conditions de travail, mais plutôt frais de santé. Mais ok je suis tout à fait prête à réaborder le sujet. Mutuel d'entreprise et recourt à l'expertise du contrat Harmonie mutuelle et recommandation utilisation réserves. Pour rappel, nous avons longuement débattu, ça a pris des mois et des mois sur les meilleurs moyens de l'utilisation de la réserve, qui est conséquente, des prestations de la mutuelle suite à la gestion des frais de santé.

Il y a eu deux hypothèses, deux pistes de réflexions. La première qui était très poussée par la Direction en mon nom, qui était l'instauration de la gratuité pendant x temps. C'était l'une des options possibles. Et dans le cadre de ce moratoire, la loi nous obligeait d'instaurer la gratuité pour la partie patronale et la partie salariale, en fait pour l'entreprise et pour les salariés, les deux. La loi ne nous autorisait pas de faire autrement et d'instaurer la gratuité que pour les salariés, juste pour rappel.

Deuxième option, celle qui a été retenue, c'était l'option de l'amélioration de l'offre notamment sur le dentaire qui est la plus grosse ligne de dépense. Ce qui a été fait. Suite à ça, j'entends que nous aimerions, à commencer par moi, nous tous, avoir une étude pour voir sur l'ensemble de l'année écoulée, parce que on arrive à fin décembre, donc on aura une vision sur l'ensemble de l'année, en tout cas sur la période écoulée depuis l'instauration de cette nouvelle offre dentaire et autres, mais c'est surtout le dentaire qui nous coûte plus cher. On aura une meilleure vision. Ce que je comprends, et corrigez-moi si j'ai tort, vous aimeriez qu'on fasse une analyse plus poussée et dès que possible de notre contrat, de ce que ça nous coûte et de ce que ça génère potentiellement comme excédent ou comme déficit avec les nouvelles modalités et qu'est-ce que on fait ensuite. Est-ce bien ça ?

MIKAËL HENNETON : Je ne pensais pas que ce point rendrait la Direction aussi fébrile. Le sujet ça n'est pas celui-là, on parle bien d'un recourt à une expertise externe. Aujourd'hui le CSE a un certain nombre d'avis sur le contrat actuel, l'entreprise a aussi son propre avis, ses propres orientations, Harmonie Mutuelle également. Là ce qui est mis au point à l'ordre du jour, c'est justement le recourt à une expertise externe sur l'intégralité du contrat Harmonie et potentiellement des recommandations sur l'utilisation de la réserve afin d'obtenir un avis neutre et extérieur à tous ces sujets où chacun est une partie prenante.

YVES LAMBERT : Monsieur Henneton, l'expertise va porter sur quoi ? Ils ne vont pas aller auditer les comptes d'harmonie mutuelle ?

MIKAËL HENNETON : Non, c'est bien indiqué, ça n'est pas une expertise sur Harmonie mutuelle, mais sur le contrat entre Harmonie mutuelle et Suez RVE.

YVES LAMBERT : D'accord mais ça veut dire quoi expertise du contrat Harmonie. Le contrat Harmonie, vous savez ce qu'il y a dedans, vous connaissez les trucs, donc à la fin, c'est quoi c'est montant excédentaire, déficitaire ? À quoi sert l'expertise ? Ça n'est pas nous que ça rend fébrile, c'est Harmonie Mutuelle, on va leur envoyer un expert pour auditer ? On ne peut pas imaginer envoyer un expert, je ne sais même pas comment on peut les mandater là-dessus.

BELLA ZISÈRE : Le CSE peut faire des choses, mais ça n'est pas nous qui allons payer cette expertise, ça n'est pas nous qui allons passer du temps avec l'expert etc. Ça n'est pas notre sujet, moi je trouve que ça n'est absolument pas nécessaire, et un contrat qui a l'air de fonctionner, vous êtes client depuis super longtemps, tout d'un coup vous leur envoyez un expert dit neutre, sous-entendu vous ne leur faites pas confiance, et le contrat n'est pas optimisé, ils ne peuvent pas s'auto expertiser alors qu'eux sont plutôt compétents là-dessus. On ne va pas vous interdire, vous avez le droit, mais je trouve juste ça totalement disproportionné. Je ne suis pas fébrile, ça n'est pas moi qui paie, ça n'est pas moi qui passe le temps avec l'expert.

MIKAËL HENNETON : Attendez, il n'est pas question d'envoyer un expert dans les locaux d'Harmonie Mutuelle pour auditer Harmonie Mutuelle. Il est question d'expertiser le contrat, d'avoir une vue plus large sur les pratiques qui se font en termes de complémentaire santé, et pas uniquement le retour de notre prestataire, qui forcément a un intérêt commercial. On ne remet pas en cause son honnêteté, il a quoi qu'il arrive un intérêt commercial et moi un contrat je suis désolé qui génère 1 million 5 de réserve, non il n'est pas optimal. À un moment donné il y a une problématique de sur-cotisation, ou de prestations pas à la hauteur. Aujourd'hui autour de la table, il n'y a aucun expert sur la thématique mutuelle, on peut nous dire tout ce qu'on veut, sortir du contrat responsable ou pas, on peut, on ne peut pas, personne ici n'a l'éclairage et les compétences nécessaires pour être sûr des informations qui sont données. Aujourd'hui le but de cette expertise, c'est d'avoir un éclairage plus large sur ce qu'il est possible de faire en termes de complémentaire santé et pas sortir du contrat de la mutuelle. Ça n'est pas une remise en cause de la mutuelle.

YVES LAMBERT : Monsieur Henneton, vous venez de prononcer le mot « d'être sûr » des données, des chiffres de Harmonie Mutuelle. Je suis désolé, les chiffres c'est les dépenses, c'est x milliers, dizaines de milliers d'euros, centaines de milliers d'euros, dans le découpage dentaires etc. Etc. Les chiffres sont là. Après le taux de cotisation est connu et effectivement il y a plus de cotisations que de dépenses. Très bien. L'expert va dire quoi, il va dire comment vous voulez faire... ça n'est pas compliqué, monter à plus de 100% l'indemnisation, je ne sais pas si c'est légal, mais ça n'a pas de sens, on ne va pas gagner de l'argent en allant chez le médecin, baisser la cotisation, on a déjà eu ce débat. Très bien, sauf que baisser la cotisation, on en a pour 25 ans à éponger l'excès, je dis 25 mais je n'ai pas fait le calcul. Donc à un

moment il n'y a pas 50 solutions, vous faites ce que vous voulez, allez voir un expert et il va vous dire quoi ? Il va vous dire ce que je viens de vous dire maintenant, je n'ai pas besoin d'être expert, c'est soit on baisse les cotisations, il y aura toujours un excès, soit on arrête les cotisations pendant six mois, un an le temps de et voilà. Il n'y a pas de souci, ça a déjà été dit. Il n'y a pas 50 solutions.

BELLA ZISÈRE : Je ne suis pas sûre qu'il y ait un excédant cette année. Il faudra d'abord voir les comptes, ce que ça donne.

YVES LAMBERT : Oui, mais ça n'est pas parce qu'il n'y a pas d'excès que l'on va éponger l'excès existant.

BELLA ZISÈRE : Oui mais on allait même sur un déficit, mais on ne savait pas l'estimer parce que l'année n'était pas écoulée. Autant d'abord voir déjà ce que représente l'année. Et manifestement il y a eu une surconsommation par rapport aux années précédentes, mais comme sur beaucoup de périmètre, c'est aussi une période post covid etc. Donc déjà voir à quoi ressemblent les comptes avant d'envoyer un expert. Mais c'est votre droit de voir expertise sur expertise, il y a aussi les experts chez suez. Il y a les experts Compenden qui sont plus calés que nous, vous pouvez leur poser la question de benchmark etc. C'est possible aussi, mais si vous ne faites pas confiance, c'est votre droit. C'est sûr qu'il va vous proposer aussi, il va vous dire peut-être si c'est un courtier, il y a d'autres prestataires qui vous feront ça moins chers. C'est sûr. Est-ce qu'on a envie de changer ou est-ce qu'on n'a pas envie de changer, c'est tout ce qu'il va vous dire comme n'importe quel courtier ou expert.

LOÏC GODIN : Lors de la dernière commission mutuelle, juste pour rappel des choses, on a eu un premier retour de l'impact par rapport au changement des prestations, notamment sur le dentaire qui allait impacter un peu plus le régime tout en ayant une projection de la montée du PMSS qui allait nous impacter potentiellement le T/C à 113%. Donc effectivement il y a besoin je pense d'un délai, d'un vrai retour de comptes arrêtés. Après oui, l'histoire de vérifier potentiellement si la projection est exacte ou pas. Là on peut être accompagnés d'un cabinet externe. Par contre effectivement, il faut être prudent sur le fait de vouloir instaurer une potentielle gratuité sans connaître réellement l'impact du changement de prestations demain.

BELLA ZISÈRE : Globalement, je vous rejoins sur la prudence, mais surtout sur envoyer l'expert alors que l'on n'a même pas clôturé l'année, on ne connaît même pas les chiffres, on ne sait pas où on atterrit exactement. Laissez les bosser d'abord un peu, que Harmonie Mutuelle d'abord donne leurs chiffres plutôt que de dire l'expert va demander les chiffres. Parce que l'expert va faire quoi, il ne va pas aller dans leurs locaux d'accord, mais il va leur demander un certain nombre d'infos quand même, en tant qu'expert mandaté par le client, c'est fort.

MIKAËL HENNETON : Madame Zisère, on est bien d'accord qu'à 40% les salariés sont détenteurs du contrat ? Un contrat dans des conditions sur lesquelles ils sont imposés. Ils ont un droit de regard eux aussi également sur ce fameux contrat. Je rappelle quand même qu'aujourd'hui on a un prestataire qui nous fait des projections sur potentiellement des évolutions, du surcoût, du législatif qui change. On a eu le même cas il y a 4 ans, quand il y a eu la réforme du RAC zéro où justement le prestataire a conseillé d'être extrêmement prudent, de faire très peu de dépenses au niveau de la réserve parce que le RAC

zéro allait être un raz de marée qui allait bouffer toutes les économies. Résultat des courses, la projection est complètement bidon. Moi je veux bien croire en l'honnêteté du client, je ne remets pas en cause le contrat tel qu'il est, par contre d'avoir besoin d'un éclairage externe pour confirmer ses projections et ses conseils, je trouve que ça n'est pas un luxe.

BELLA ZISÈRE : Écoutez, c'est votre droit. Je ne vais pas polémiquer, l'expertise ce sont les salariés au final qui la paient, enfin l'entreprise et les salariés.

MIKAËL HENNETON : Alors non c'est l'entreprise.

BELLA ZISÈRE : C'est plus l'entreprise que les salariés, mais au bout d'un moment c'est de l'argent que l'entreprise ne dépensera pas à faire autre chose.

MIKAËL HENNETON : Attendez, là il n'y a pas eu de question pour la prise en charge par l'entreprise de l'expertise.

BELLA ZISÈRE : Oui, mais le budget du CSE, c'est aussi l'entreprise.

MIKAËL HENNETON : Oui.

BELLA ZISÈRE : Au final c'est quand même l'entreprise.

MIKAËL HENNETON : Oui, l'entreprise paie, mais ça n'est pas les salariés. Le budget alloué ne joue pas sur la cotisation des salariés, on est bien d'accord, donc les salariés ne paient pas l'expertise. Que vous la preniez en charge vous-même ou qu'elle soit prise en charge par un budget AEP que vous versez.

BELLA ZISÈRE : Ce que j'allais dire que c'est l'argent de l'entreprise qu'elle ne dépensera pas pour faire autre chose, et notamment pas pour les salariés.

MIKAËL HENNETON : Ah parce que si on ne fait pas l'expertise, vous augmentez les salaires ?

BELLA ZISÈRE : Ça n'est pas ce que je dis non plus. En tout cas c'est sûr que cet argent ne sera pas dépensé pour autre chose.

YVES LAMBERT : On n'a pas dit les salaires de qui.

MIKAËL HENNETON : Vous n'êtes pas salariés de Suez RVE, ça ne peut pas être vous.

YVES LAMBERT : Je n'ai pas parlé de moi, je travaille pour les autres, pas pour moi vous savez.

BELLA ZISÈRE : On ne va pas polémiquer là-dessus. Vous souhaitez quoi, voter un recours à l'expertise ?

MIKAËL HENNETON : *Le CSE vote à l'unanimité le recours d'une expertise du contrat harmonie mutuelle et des recommandations potentielles sur l'utilisation de la réserve, prise en charge par le budget AEP, le cahier des charges sera déterminé et rédigé par la commission mutuelle.*

BELLA ZISÈRE : Ajoutez juste que la Direction en prend bonne note et ne comprend pas l'utilité de ce recours dans la mesure où nous n'avons pas eu encore le résultat des comptes de 2022 et que les différentes actions étaient déjà en cours pour ajustement du budget de prise en charge de frais de santé.

MIKAËL HENNETON : Vous en avez parfaitement le droit, il n'y a pas de souci là-dessus. Vous pouvez trouver ça incohérent, vous pouvez trouver ça précipité, il n'y a pas de souci, c'est votre droit.

BELLA ZISÈRE : Précipité et pas forcément en adéquation avec le travail en cours avec la mutuelle. Je veux juste que ça apparaisse sur le PV.

MIKAËL HENNETON : Vous avez le droit de les rassurer, il n'y a aucun souci là-dessus, et je le redis au nom du CSE, ça n'est pas une mise en cause de l'intégrité d'Harmonie Mutuelle, c'est une vérification. Finalement ça ressemble un peu à ce que vous faites quand vous faites des audits.

8. Questions / demandes des membres du CSE

c) Pratiques et usages primes et temps de travail locales et territoriales : les membres du CSE demandent le maintien en 2022 des usages et pratiques.

BELLA ZISÈRE : Question sur les pratiques et usages, primes. Ça va aller vite. Tous les ans en décembre j'ai la question. Et tous les ans je réponds la même chose, s'il n'y a pas eu de dénonciation d'usages et pratiques en CSE, c'est qu'on ne les a pas dénoncés et si on allait dénoncer quoi que ce soit, ça passerait en CSE, ce qui a déjà été le cas pour des usages spécifiques vous vous rappelez au mois octobre d'un site en particulier. Tout le reste n'a pas été dénoncé, donc tant que ça n'a pas été dénoncé, c'est maintenu. C'est la réponse habituelle à la question habituelle.

MIKAËL HENNETON : Oui c'est le grand classique de chaque année, c'est une vérification que les usages ne sont pas oubliés, sont bien maintenus. Il n'y a pas eu de dénonciation à notre connaissance, apparemment ça a même été anticipé à certains endroits, c'est simplement une question d'usage.

BELLA ZISÈRE : J'ai compris. Dernier petit point.

THIERRY BLASCO : Madame Zisère juste pour clarifier, on est d'accord qu'un usage n'est pas forcément cadré par une note de service ?

BELLA ZISÈRE : Non pas forcément. Il n'y a pas d'obligation légale de cadrer un usage par une note de service. Mais s'il n'y a pas eu de note de service, peut-être qu'il n'y a pas d'usage. Mais peut-être qu'il y a un usage sans note de service. Je ne peux pas vous dire, je ne sais pas de quoi on parle, et même si

vous me dites, je ne saurais peut-être pas ce qu'il en est réellement. En tout cas ça n'est pas obligatoire légalement.

THIERRY BLASCO : C'est une remontée qu'on a eu récemment bien après l'établissement de l'ordre du jour.

BELLA ZISÈRE : D'accord. S'il y a vraiment un usage quelque part, mais qu'il n'y a pas eu de note de service, je laisse ça gérer en local.

d) Agenda social 2023 : Les membres du CSE demandent la mise en place de l'élaboration du planning 2023 conformément à l'Art.6 du règlement intérieur de l'instance.

BELLA ZISÈRE : Avant de revenir sur l'enquête vêtements de travail puisque on n'a pas encore traité le point, juste sur l'agenda 2023 : vous savez que c'est un peu compliqué avec les salles donc on ne pouvait pas le faire très en amont. Céline et Hayette ont travaillé cette semaine à l'agenda social dès l'ouverture des salles pour 2023. À quel moment pourra être envoyé l'agenda social Céline ?

CÉLINE MERLE : On va essayer de l'envoyer avant les vacances scolaires, c'est à dire avant demain soir.

BELLA ZISÈRE : Donc demain au plus tard, vous aurez conformément à votre demande, l'agenda social 2023. Comme vous savez, on ne peut pas le faire plus en amont parce que on n'a pas la visibilité sur la disponibilité des salles. Ça n'est pas ouvert.

CÉLINE MERLE : On a des salles jusqu'à fin mai. Donc on vous donnera la vision des réunions qui sont prévues jusqu'à fin mai.

BELLA ZISÈRE : C'est semestre par semestre. Voilà sur ce point. Et on vous laissera présenter l'enquête sur les vêtements de travail.

7. Présentation de l'enquête portant sur les vêtements de travail de la CSSCT

DENIS ROBINET : La CSSCT demande le report de ce point au prochain CSE, car monsieur Samy Félicien qui est à l'initiative de cette enquête est absent aujourd'hui et pour la restitution, on préfère la mettre à l'ordre du jour du prochain CSE.

BELLA ZISÈRE : Très bien on le remet sur l'ordre du jour du mois de janvier. On n'est pas obligé d'attendre la réunion portant sur les questions santé sécurité, on peut le traiter en janvier. Ça vous va ?

DENIS ROBINET : Très bien.

9. Questions diverses

BELLA ZISÈRE : Y a-t-il des questions diverses ?

RAPHAËL JAVAUX : Je vais revenir sur les offres d'emploi sur MyMobility. Une société qui est viable, il lui faut à peu près combien de pourcentage d'offres d'emploi en moyenne ? Parce que nous on est à peu près autour des 7%, entre 6,5 et 7 avec 65 annonces de MyMobility au 1er décembre. Sur un effectif de techniciens de maintenance, il y a 28 offres d'emploi pour le service maintenance qui fait à peu près 20% de l'effectif de l'UES, je trouve ça énorme.

YVES LAMBERT : Je vais corriger les chiffres monsieur. 30 personnes en maintenance, il doit y avoir à peu près 600 personnes qui font de la maintenance. C'est un pourcentage important, mais c'est pas 30 sur 600. Il y a à peu près la moitié de l'effectif qui fait de la maintenance. Je laisse Bella répondre, mais la réponse vous la connaissez, vous savez très bien que le marché de l'emploi est extrêmement tendu. Qu'il y a des postes hyper tendus, et en particulier la maintenance, mais pas que. Sur l'exploitation aussi, aujourd'hui on a effectivement beaucoup de postes à pourvoir, des grandes difficultés à les pourvoir et qu'ils soient sur MyMobility ou pas ça ne change rien. Et avec des renforts, je laisserai Bella compléter, en termes de recrutement RH qui sont mis en place pour accélérer et en particulier sur les sites qui sont critiques et qui deviennent très critiques aujourd'hui. Une fois qu'on a dit ça, est-ce que c'est viable ? non ça n'est pas viable. Est ce qu'on va régler le problème ? oui. À quelle vitesse ? le plus vite possible, c'est extrêmement compliqué, mais c'est vrai pour beaucoup d'entreprises.

RAPHAËL JAVAUX : Vous voyez sur SET Faucigny il y a quand même 9 offres d'emploi, c'est quand même énorme. Sur Pontarlier il manque un mécanicien depuis novembre 2019, je trouve les délais assez longs. Je vois pour Tronville vous recrutez un responsable de conduite alors que la fin de l'incinération sera fin mars. Il lui faut combien de temps pour être opérationnel à son poste pour une fin d'incinération à fin mars ?

BELLA ZISÈRE : Ce que je peux rajouter à la réponse de Yves qui est assez précise, c'est qu'au niveau de la Branche tous mes collègues relèvent de la même difficulté, ce n'est pas glorieux mais c'est compliqué. Au niveau des grilles de salaires, parce que vous parlez souvent des salaires, on a regardé et on est plutôt en phase avec ce qui se pratique dans la Branche. Au-delà de la question budgétaire, on ne peut pas se permettre de payer le double de nos concurrents parce que ça ne se fait pas au niveau de la Branche, sinon c'est déloyal et on ne se permet pas et c'est comme ça dans toutes les branches, donc sur nos grilles de salaires il y a peut-être quelques ajustements individuels à faire, mais globalement elles sont cohérentes. Après le marché est extrêmement actif, et certains se permettent de proposer des salaires complètement décorrélés du marché parce que les entreprises sont désespérées et ont les moyens. Je ne parle pas forcément de l'énergie, mais ça peut être en dehors et on voit que les collaborateurs en maintenance typiquement peuvent travailler dans d'autres domaines aussi. Que dire, on a tout essayé. On a effectivement renforcé temporairement les équipes RH pour recruter plus, on passe par des cabinets d'intérim aussi. On a tenté le parrainage sur tous les postes RV Énergie. Il n'y a pas de solution miracle. C'est très, très, compliqué. Parfois on trouve un candidat, si on ne l'a pas rappelé dans la journée il a déjà accepté une offre ailleurs, si un manager n'a pas eu le temps de le rencontrer dans la journée, il a déjà été débauché par quelqu'un d'autre. On propose à un candidat une offre qui nous paraît intéressante, son entreprise d'origine surenchérit en lui proposant un poste de ses rêves parce qu'ils ont absolument besoin de le garder. C'est très, très, compliqué, c'est très inédit. Je n'ai pas connu de

contexte comme ça depuis beaucoup d'années. Donc c'est effectivement une remise en question de beaucoup de process. Nos concurrents sont dans la même situation. Oui il y a beaucoup d'offres d'emploi parce qu'il nous manque beaucoup de personnes parce qu'il y a plus de démissions. Est-ce que c'est souhaitable, pas du tout. Est-ce que j'ai une baguette magique pour le transformer non plus. Est-ce qu'on travaille pour l'adresser dans les meilleurs délais. Oui bien sûr.

MIKAËL HENNETON : Vous parliez d'une problématique de recrutement au niveau de la branche, mais également de fidélisation. On sait qu'au niveau du SVDU et notamment du côté patronale, il y a des réflexions en cours au niveau de la Branche pour améliorer la grille d'ancienneté conventionnelle. Est-ce que vous pouvez nous donner des informations là-dessus ?

BELLA ZISÈRE : Non à ce stade, je ne suis pas dans le groupe de travail donc je ne pourrais pas vous en dire plus à ce stade. Il y a beaucoup de réflexions. Attendons déjà ce que vont donner les NAO au niveau de la Branche, c'est la question qui est peut-être plus imminente, parce que c'est pour avril. Là il y aura peut-être des sujets communs qui nous concerneront, on va voir ça déjà. Ensuite sur la fidélisation la Branche en voit beaucoup au-delà de la grille ancienneté sur laquelle je ne me prononcerai pas. Globalement les sujets de fidélisation, on considère que c'est pour beaucoup des sujets d'entreprise et pas des sujets de Branche.

MIKAËL HENNETON : Donc vous ne confirmez pas que ces réflexions sont en cours ?

BELLA ZISÈRE : Non, pas dans cette instance – ce n'est pas le sujet

MIKAËL HENNETON : D'accord.

BELLA ZISÈRE : Je ne suis pas dans le groupe de travail qui porterait sur ce sujet à ce stade.

MIKAËL HENNETON : Dites-moi que vous n'êtes pas en capacité de répondre à la question pour confidentialité ou ce genre de chose. Ça sera plus clair.

BELLA ZISÈRE : Je vous tiendrai au courant au fur et à mesure Je vais vous présenter peut-être en janvier un peu plus de chiffres des recrutements, des offres, du turn-over etc. Je pense qu'avec les données sociales, ça sera important de faire un focus là-dessus. J'aimerais bien pouvoir vous rassurer davantage, mais moi-même je ne suis pas 100% rassurée par l'état actuel des choses. Il faut qu'on arrive à recruter dans le pas de temps qui est sans précédent. En tout cas les dix dernières années, je n'ai jamais vu ça.

LOÏC GODIN : Pour la CGT, on vous demande d'être particulièrement vigilant sur le site de SET Faucigny et sur le site de Sausheim où effectivement pour nous, c'est deux sites qui relèvent de priorité dans le cadre du recrutement puisque frontaliers évidemment. Donc voir si vous pourriez faire des mesures un peu plus favorables pour accentuer le recrutement sur ces sites.

BELLA ZISÈRE : On prend note, on va regarder spécifiquement sur ces sites, mais aussi sur d'autres évidemment.

YVES LAMBERT : Monsieur Godin, de quoi vous parlez ? Mesures particulières, de quoi on parle ?

LOÏC GODIN : Écoutez, à un moment, au niveau emploi sur place : il n'y a clairement personne. On a une visée un peu des sites dans le cadre de fonctionnement, où on a le plus de sorties de personnel, le plus de mal à recruter, globalement c'est ces deux sites là. Il y a un turn-over, on arrive à faire des choses, alignez-vous par rapport à ce qui se passe sur le territoire.

YVES LAMBERT : Monsieur Godin, je vais répéter ce que je dis à chaque fois parce que ça fait 100 fois et à chaque fois c'est toujours la même réponse et c'est toujours la même remarque. La question n'est pas un problème de prix, c'est qu'il n'y a pas de personne. A Faucigny, il n'y a personne. Ça n'est pas compliqué, on ne refuse pas de recruter. Il n'y a personne. Écoutez ce que l'on vous dit, arrêtez de raconter et de rêver le monde tel qu'il n'est pas.

LOÏC GODIN : Je ne sais pas, proposez une prise en charge de mobilité etc. Il y a des façons d'aller recruter peut-être des personnes qui seraient sur Lyon potentiellement intéressées. Ou ouvrir le périmètre, c'est quelque chose que l'on sait faire, et si on accompagne avec une prise en charge, un déménagement etc. Peut-être qu'on aura une offre un peu plus alléchante. Je ne sais pas.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Godin, on a une ressources RH spécifique qu'on a dédiée pour les quelques sites particulièrement en difficulté, Set-Faucigny devrait en faire partie si ma mémoire est bonne. L'idée c'est de trouver les candidats auquel on n'aurait peut-être pas pensé. Faire ça vraiment de manière encore plus complète, étudier toutes les pistes. Mais je vous promets ça n'est pas tellement un sujet de rémunération, c'est vraiment que il n'y en a pas, ils ne sont pas mobiles, ils ne sont pas disponibles, ils n'ont pas envie, donc il faut chercher, chercher, à temps complet, ne faire que ça. Toutes les cv-thèques...

FRÉDÉRIC BAUDY : Excusez-moi madame Zisère. Je suis de SET Faucigny. Quand on propose à un adjoint de monter chef de quart et qu'on lui propose 60€/mois d'augmentation alors qu'il est chef de quart en permanence et qu'il prend 15€ de prime par jour de travail, la personne n'a pas envie de rester. On lui propose 40 une première fois, on lui repropose 60€ par mois pour passer d'adjoint à responsable de conduite, voilà les personnes s'en vont, il y a un manque de considération à ce niveau-là. On perd les gens en plus qui sont déjà en place.

BELLA ZISÈRE : Je ne connais pas la situation spécifique de ce collaborateur. Je ne pourrais pas commenter dans le cadre de la mobilité et de la montée en compétences individuelle, il faut rester raisonnable évidemment sans exploser toutes nos grilles, mais évidemment on prévoit un effort salarial conséquent s'il s'agit d'un changement de poste, donc je ne sais pas ce qui a été fait dans ce cas précis, je ne peux pas commenter.

RAPHAËL JAVAUX : Je vais rebondir sur le site de Pontarlier. On a un collègue conducteur qui est en longue maladie, on a eu un départ en retraite au mois d'août, on a un départ en retraite fin décembre, on a un collègue qui a une hospitalisation prévue en janvier, ils vont tourner à 4 seuls en quart, il n'y

aura que 4 équipes. Comment on fait ? Je n'ai pas vu d'annonce pour du recrutement de conducteur. On a un grand problème sur Pontarlier. C'est le problème frontalier, 17 offres d'emploi pour 5 usines ça fait beaucoup.

BELLA ZISÈRE : En ce moment sur toutes les usines presque il y a des problèmes de recrutement. C'est rare les usines où il n'y en a pas. Mais je ne nie pas que sur ces territoires ça peut être un problème.

YVES LAMBERT : Vous avez quoi comme propositions à faire ? Je veux bien à vous entendre, oui on a un problème, on le sait, on essaie de le résoudre et on fait au mieux. Et vous avez quoi à nous proposer comme solution ? Parce que c'est facile de dire ça. Le constat tout le monde le partage, après ?

LOÏC GODIN : Étendre les périmètres de recherche.

YVES LAMBERT : C'est national, le périmètre. C'est déjà fait.

LOÏC GODIN : C'est national.

YVES LAMBERT : Prendre en compte la mobilité il n'y a pas de problème. S'il y a quelqu'un si c'est juste le point qui bloque. Après ?

LOÏC GODIN : Ça sera déjà une première chose, il ne me semble pas que ça soit fait.

YVES LAMBERT : On n'a pas de candidat je vous dis. Je ne parle pas de la remarque précédente, mais pour remplir les trous il faut des candidats extérieurs.

LOÏC GODIN : On a déjà eu ce débat. Je vous dis que concrètement, on n'est pas en capacité, je ne sais pas ou si c'est une volonté qu'on n'ose pas faire les choses, afficher les choses.

YVES LAMBERT : Faites-moi des propositions, monsieur Godin. Je vous écoute sur des propositions.

LOÏC GODIN : Afficher les tarifs. Je n'ai pas de proposition, il y a des salaires moyens. Une proposition de salaire moyen, affichez le dans vos offres d'emplois.

YVES LAMBERT : Les salaires sont affichés. J'attends la suite.

HASSAN KABOUZ : J'ai une question monsieur Lambert, je vous rappelle, je ne sais plus si c'était l'année 2020, rappelez-vous la Direction a gelé les embauches, du coup le fait d'avoir gelé ces embauches, il y avait beaucoup d'intérimaires qui faisaient l'affaire. Vous avez des personnes qui pourraient être embauchées.

YVES LAMBERT : Monsieur Kabouz, nous n'avons jamais gelé les embauches. C'est faux, je ne sais pas d'où vous sortez ça. Je n'ai jamais entendu ça, jamais nous n'avons gelé les embauches. Ça n'est pas dans le périmètre RV Énergie en tout cas.

HASSAN KABOUZ : Les embauches ont été gelées.

BELLA ZISÈRE : Pas depuis que je suis là. Pas depuis fin 2017 en tous cas.

YVES LAMBERT : On n'a jamais gelé les embauches. Je vois que la productivité n'est pas au rendez-vous du jour.

MIKAËL HENNETON : Je vous rappelle quand même, j'entends la taquinerie adressée.

YVES LAMBERT : Ça n'est pas de la taquinerie. Moi je veux bien les bons penseurs, les donneurs de leçons. Quand je vous dis que l'on met tous les moyens qu'on peut et on m'explique que l'on a gelé les embauches... je ne sais pas d'où ça sort. Vous pouvez me dire tout ce que vous voulez, la réalité c'est que le marché ça n'est pas Suez ni RV Énergie et c'est encore moins les sites concernés. C'est général et on a des problèmes encore plus pointus, et je peux redire ce que je viens de dire et je peux répéter 100 fois, sur les sites effectivement frontaliers, mais pas que. À un moment vous ne pouvez pas, vous pourriez mieux nous aider que répéter 100 fois la même chose. J'aimerais entendre des propositions.

MIKAËL HENNETON : Je vais reprendre les propositions qui ont été faites lors du dernier CSE, et qui sont balayées à chaque fois, on vous a mis en évidence des problématiques sur la qualité de vie, sur l'attractivité du métier, sur le niveau de rémunération, sur le tassement du pouvoir d'achat lié aux promotions qui n'ont jamais été réévaluées depuis 10 ans, c'est toujours à peu près les mêmes montants depuis 10 ans pour une promotion au sein de l'entreprise. Des pistes vous en avez. Si vous êtes fatigués d'entendre à chaque fois les mêmes reproches, reprenez...

YVES LAMBERT : Monsieur Henneton, on va les reprendre une par une : réévaluer les salaires : est-ce que vous pensez raisonnablement que ça va faire arriver des candidats ? À part, augmenter la masse salariale de 100% du personnel d'RV Énergie, ça ne va régler aucun problème.

BELLA ZISÈRE : Ce que je peux vous dire sur les salaires. On ne peut pas se permettre...

MIKAËL HENNETON : Attendez, je comprends les difficultés sur le distanciel présentiel très bien. Si on ne peut pas se répondre c'est compliqué, si vous voulez répondre point par point je vous réponds point par point aussi. Vous me dites hormis augmenter la masse salariale, ça ne fonctionne pas. Je vous rappelle que d'autres branches sont confrontées aux mêmes problématiques que nous, notamment la restauration, et tous les restaurateurs qui ont entrepris des revalorisations conséquentes, des rémunérations sur des métiers en tension ont eu des résultats, preuve à l'appui, factuelles, mesurées.

BELLA ZISÈRE : Je vais y répondre. On n'est pas du tout dans la même branche, et croyez-moi pour avoir travaillé dans la restauration, on n'est pas du tout ni sur les mêmes rythmes de travail, quoique vous n'en pensiez ni sur les mêmes pénibilités, ni surtout sur les mêmes salaires. On est très, très, loin du smic qui était proposé à l'ensemble des postes d'entrée à la restauration. Ce n'est pas le sujet. Ce que je veux vous dire c'est que, comme vous le dites vous-même, ce type de décisions est pris au niveau de

la Branche et pas au niveau d'une entreprise. Sauf à le faire à la sauvage comme certains acteurs parfois le font, mais ça reste heureusement assez rare, de faire monter les salaires de manière individuelle comme ça. Ça se concerte au niveau de la Branche. On ne va pas nous, par rapport à tous nos collègues ailleurs on va dire ah bin nous on va doubler et les autres vous allez rester au niveau que l'on connaît. Comme ça on sera meilleur que les autres et on va débaucher tous nos collègues des autres entreprises de la Branche. Au-delà d'enflammer la masse salariale, ça ne se fait pas pour un acteur sérieux comme Suez, nos collègues ne le font pas non plus. On reste au même niveau raisonnablement plus moins. Et on ne fait pas de manière non concertée. Ça n'est pas sérieux sinon et on a tous le même problème, je vous le confirme. Mes collègues de la Branche ne sont pas tous en train de mentir.

MIKAËL HENNETON : Mais encore une fois, on revient au même débat qu'au précédent CSE et encore avant. Je comprends la lassitude. On a une problématique au niveau de l'entreprise, et entendez bien je dis « on a » une problématique au niveau de l'entreprise, sur le recrutement. Parce que les postes non pourvus sont problématiques pour l'entreprise en règle générale, mais aussi individuellement pour les salariés sur lesquels la charge de travail se reporte. Il y a une accumulation de démotivation et au final on arrive à des effets boule de neige qui dans l'inaction et dans l'inefficacité des actions entraînent un effet de démissions encore plus important. Le CSE à l'heure actuelle, se pose en partenaire pour trouver des solutions au recrutement. On peut être en accord ou en désaccord sur ces solutions, n'empêche qu'il faut en trouver. On peut s'engueuler longtemps, être en désaccord autant qu'on veut, il faut tout de même des résultats. Et je vous rappelle encore une fois que l'on n'est pas en cogestion. On vous soulève une des pistes qui est la REM, vous y opposez un certain nombre d'arguments comme on vous y oppose un certain nombre de contre arguments. On peut parler aussi de qualité de vie au travail qui devrait être améliorée. On a parlé aussi de tassement de salaires où vous avez opposé aux organisations syndicales de participer au tassement pendant la présentation du rapport OSCEA, sur lequel on vous a démontré que non une augmentations égalitaire générale entre les salariés ne participe pas au tassement, on conserve l'écart, la réduction d'écart provient d'une problématique au sein de la promotion, et vous avez refusé de la prendre en considération également. Faire une démultiplication du nombre de vecteurs pour présenter ces annonces d'embauches, ne portent pas ses fruits. Aujourd'hui si les propositions du CSE ne sont pas les bonnes, quelles sont les vôtres ?

YVES LAMBERT : Il y a des choses que vous appelez des propositions, moi je n'appelle pas ça des propositions. On en reparlera au prochain CSE. En espérant qu'on aura réglé le problème entre les deux.

BELLA ZISÈRE : on ne l'aura pas réglé parce qu'il n'y a pas de candidats disponibles pendant les vacances de Noël. Je le précise quand même.

YVES LAMBERT : il faut se concentrer sur le problème à régler. On va y passer son temps plutôt que de...

BELLA ZISÈRE : C'est sûr. En tous cas les RH s'efforcent. Les candidats sont en congés entre Noël et jour de l'an donc ça ne va pas avancer d'ici là. Mais on espère début janvier et on a mis plus de ressources que je n'ai jamais mis de ma vie depuis que je suis chez Suez pour résoudre le problème de recrutement en local.

Y a-t-il d'autres questions diverses ?

YVES LAMBERT : A priori non.

BELLA ZISÈRE : Donc dans ce cas, c'est notre dernier CSE de l'année. Il reste à vous souhaiter de bonnes fêtes de fin d'année. De bonnes vacances pour celles et ceux qui en prennent. Juste un petit point, on va devoir fixer, c'est plus pour les délégués syndicaux, une séance de signature des deux accords, l'accord vote électronique qui n'a pas suscité de polémique et va être proposé en l'état et l'accord relatif au dialogue social pour lequel on a encore quelques demandes de modifications pour la plupart pour la Direction donc je pense qu'on va vous reproposez une nouvelle version assez rapidement. Et on pourra se fixer peut-être une date de signature la semaine prochaine puisqu'il faut que ça soit signé de manière concomitante. On peut le faire aussi en distanciel sachant qu'il y a vos signatures électroniques. Je pense qu'on va vous proposer une date en début de semaine prochaine. Bon après-midi, bonne fin d'année. Et passez de très, très, belles fêtes.

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

