

Ordre du jour de la réunion du CSE du 13 juillet 2022 :

1. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DE LA REUNION ORDINAIRE DU CSE DU 19/05/2022, 23/06/2022 ET EXTRAORDINAIRE DU 23/06/2022	4
2. INFORMATION SUR L'ACTIVITÉ DE L'UES SUEZ RV ÉNERGIE	4
3. INFORMATIONS SOCIALES TRIMESTRIELLES	14
4. INFORMATION SUR LES MODALITÉS D'UTILISATION DES MOYENS ALLOUÉS AUX INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET AUX ORGANISATIONS SYNDICALES	32
5. QUESTIONS DIVERSES	53

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	
Chérel David	
De Jaeger Isabelle	
Dulac Dolores	
Félicien Samy	
Gérardot Jonathan	
Godin Loïc	
Goudin Fabrice	
Henneton Mikaël	
Loumi Abdallah	
Maklhoufi Yazid	
Martin Yannick	
Robinet Denis	
Représentants syndicaux au CSE :	
Raphaël Javaux	CFDT
Olivier Richard	FO
Invités (par TEAMS à distance) :	

La séance est ouverte à 10h00.

Réunion en distanciel TEAMS.

Mikaël Henneton est nommé secrétaire de séance.

1. Approbation des procès-verbaux de la réunion ordinaire du CSE du 19/05/2022, 23/06/2022 et extraordinaire du 23/06/2022

MIKAËL HENNETON : Les trois PV des réunions ordinaires ordinaire du 28 mai, ordinaire du 23 juin, et extraordinaires du 23 juin sont approuvés.

À noter que comme à l'accoutumée, le procès-verbal de mai contiendra en annexe le rapport d'enquête CSSCT de Lagny qui avait déjà été communiqué à la Direction précédemment et que le PV du mois de juin comportera en annexe le rapport d'enquête d'Amétyst qui avait également été communiqué à la Direction.

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

DENIS ROBINET : Juste une remarque madame Zisère. La CGT aura une déclaration, mais il y a un volet sur la partie réunion en présentiel qui sera faite dans la même déclaration.

BELLA ZISÈRE : D'accord. Vous souhaitez commencer par la déclaration ?

DENIS ROBINET : Non. On fera une déclaration unique au moment du sujet qui nous importe le plus.

BELLA ZISÈRE : Lequel si... ?

DENIS ROBINET : Ça sera à la suite. Ça doit être le point 3 ou 4.

BELLA ZISÈRE : D'accord.

YVES LAMBERT : Vous verrez, je n'ai pas pu vous envoyer les documents avant, parce qu'on est en début de mois et les clôtures sont vraiment finies, c'est tout frais. On va pouvoir au moins faire le point sur les points principaux. Il y a les éléments financiers à la fin. Ce qui manque dans le bilan, c'est la partie « suivi chaudière ».

Les faits marquants

- **TONNAGES : 304.3 KT tonnes traitées en juin, +0.6KT vs V1, et dont -3,8KT de régularisation au titre de périodes antérieures sur IDF**

- **ACTIVITÉ : Mois de juin assez hétérogène selon les sites, avec une vue d'ensemble défavorable**

Recensement des sinistres / arrêts non planifiés : 821h (>24h) sur les lignes , 1931h sur les GTA (dont 528h chez Evna)

- Arrêt(s) GTA : 1 931h d'arrêts dont Evna (528h), Valoëure – arrêt non prévu suite à un manque de vapeur lié à l'arrêt technique (520h), Azur (482h sur l'ensemble des 2 turbines), Oréade (158h), Lamballe (108h), Sausheim (84h) & Cristal
- Fuite(s) chaudière(s) : Valoëure, Azalys, Oréade
- Autres ANP : Novalie (374h d'arrêts répartis sur les 4 lignes – avec pour cause principale les explosions de bouteilles de gaz)
 - Lamballe (108h), encrassement et problème sur le surchauffeur
 - Faucigny (79h), démarrage long dû à un problème de température
 - Econotre (58h), bouchage dans le process
 - Evna (33h), casse du réducteur sous grilles
 - Mulhouse & Sirac (une trentaine d'heures chacun)

- **PERFORMANCE OPERATIONNELLE :**

- OEE : 79,56% vs 75,51 % en juin; Au cumul, 85,00% au réel vs 84,05% au budget
- Disponibilité GTA relative : 95,6% (toujours perturbée par Schweighouse)

Donc le mois de juin. Globalement on a fait le tonnage. On verra après, on est légèrement en avance par rapport au budget en terme d'OEE, malgré pas mal de problème sur les sites. Vous avez la liste des faits principaux, avec 821 heures d'arrêts non planifiés et des arrêts sur les GTA et pas uniquement sur le site d'EVNA où le GTA est à l'arrêt depuis maintenant de nombreuses semaines. Il devait démarrer cette semaine, il y a eu un petit problème de paramétrage, mais c'est imminent.

Sur les arrêts GTA, on y revient après, il y a la liste : vous avez EVNA, Azur, Oréade, Sausheim.

Des fuites sur Valo'Eure, Azalys, Oréade. Il manque Azur dans la liste.

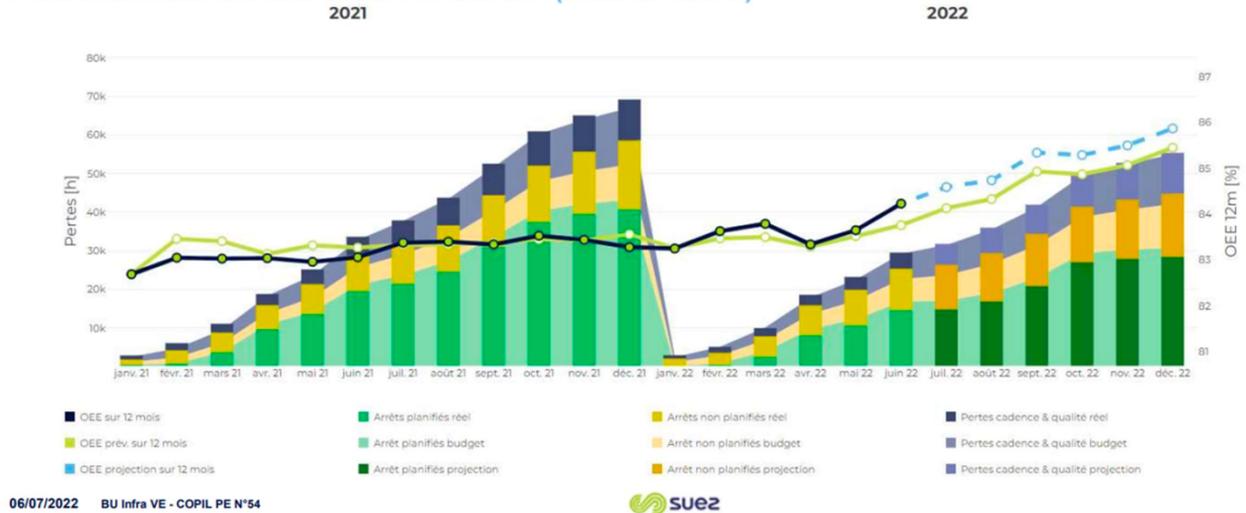
Des arrêts non planifiés divers et variés. On subit toujours – c'est certainement un des sites qui subit le plus de pertes aujourd'hui – sur Novalie avec les explosions bouteilles de n2o. Pas mal de dégâts, des arrêts et des coûts. Et après vous voyez comme moi la liste des différents événements ayant engendré des arrêts supérieurs à 24 h.

OEE

à fin juin

⇒ PRÉVISIONNEL = 83,73 VS RÉEL = 84,23 % → AVANCE DE 0,5 % (EN AMÉLIORATION / MAI)

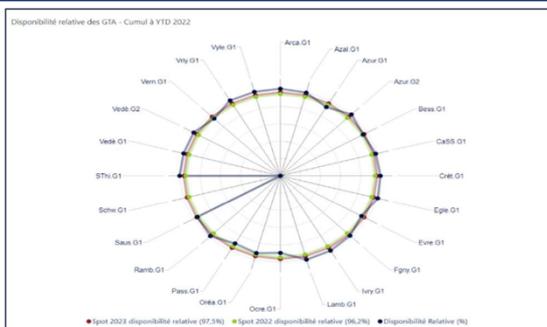
⇒ AMÉLIORATION DE LA CADENCE ET QUALITÉ (GAIN DE 2391 H)



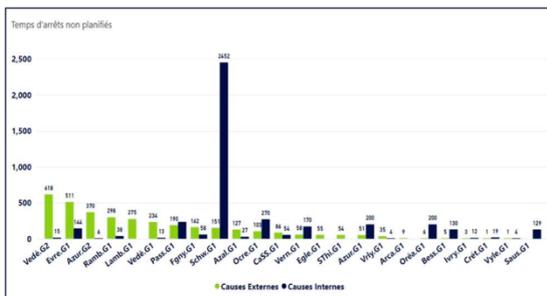
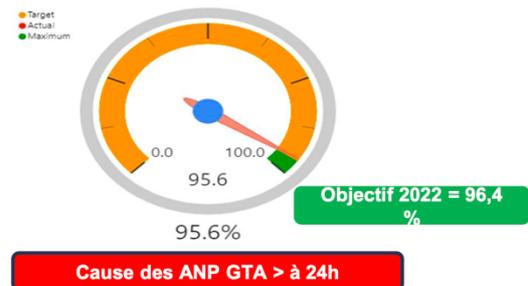
Comparatif 2021-2022 (estimation) OEE (courbes)/Arrêts planifiés-non planifiés-Perte cadence(histogramme)

D'un point de vue indicateur OEE. Donc on est au budget – on est un tout petit peu au-dessus – et on reste légèrement en avance aussi par rapport au budget à fin juin. Sachant qu'on a passé les changements de dates d'arrêts du printemps, donc on peut dire que l'on est à fin juin globalement positionné pour l'OEE au budget plus.

Disponibilité et répartition des arrêts – Janvier 2022 à Juin 2022



Disponibilité Relative à Date



AZUR T1 : Fuite d'huile servo-vérin MOOG de la VFR

BELLEGARDE : Déclenchements lors de la mise en service, essais régulation soutirage et nbreux pbs capteurs vibration

EVREUX : Blocage de la vanne ECHAP turbine

HAGUENAU : Fuite sur le circuit d'huile + rupture pignons transmission ppe attelée suivi de vibration ligne d'arbre HP. Machine à l'arrêt depuis le mercredi 9 mars 2022. RES prévisionnelle juillet 2022.

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

PASSY : Incident sur tête de raccordement transformateur élévateur. Arrêt du 05/01 au 14/01.

VERNEA : Explosion de transformateur de potentiel de la cellule départ GTA. Arrêt du 20/04 au 27/04

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

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

Pour les GTA, on a essentiellement Schweighouse, on y revient après, l'impact est essentiellement sur l'usine de Schweighouse en termes de disponibilité relative des GTA.

Vous avez le graphe quand on va arriver sur les KPI. L'avance de 0,5% qu'on a à fin juin. Vous voyez les projections. La courbe verte, c'est le budget, la courbe bleue en pointillés c'est la projection. Aujourd'hui en l'état, on estime finir l'année suivant les prévisions qui doivent être réajustées par les sites, je ne sais pas si elles le sont complètement, mais on a des prévisions réajustées au fil de l'eau. On pourrait finir l'année en termes de dispo, sauf incident majeur, légèrement en avance par rapport au budget.

DENIS ROBINET : Je voulais revenir sur le slide précédent concernant les explosions. Est-ce qu'aujourd'hui il y a une amélioration ? Est-ce qu'on a moins d'explosions de ce type ? Vous citez Novalie. J'aurais voulu savoir si on avait encore autant d'explosions sur les autres sites ? Ou si ça avait évolué ?

YVES LAMBERT : Spontanément j'aurais tendance à dire qu'on en a moins. Mais comme on a tendance à s'habituer à tout, mais je peux vous proposer pour le prochain CSE, on a un suivi – pas forcément sur tous les sites de façon exhaustive, mais sur les sites sensibles. On suit à travers l'outil Valo'Visio le nombre de micro explosions. Je peux vous faire un point au prochain CSE. Ça sera plus simple parce que là c'est plus un ressenti que factuel.

DENIS ROBINET : Très bien merci.

YVES LAMBERT : Vous voyez, plutôt en tendance positive sur 2022. Je referais aussi sur la progression par rapport à 2021. Vous avez en tête que en 2021 il y avait des référentiels d'OEE qui étaient un peu tronqués puisque on avait un OEE sur Fenix qui ne tenait pas compte de la nouvelle capacité. On avait un périmètre hors Ésiane, donc j'ai demandé aussi à ce que l'on fasse un comparatif exact par rapport à 2021 qui, sur le papier là, paraît être nettement en amélioration et qui dans la réalité doit être en amélioration, mais de façon beaucoup plus limitée, parce que là on est à une tendance de progression à plus de 2% ce qui n'est pas tout à fait le cas. On y reviendra aussi dans un prochain CSE. Ça c'est pour l'OEE.

Indicateurs

ANP

⇒ **PERTES DE 5061 H (DONT 1500 EN LIEN AVEC MOUVEMENT DE GRÈVE AU PRINTEMPS)**

Arrêt programmés

⇒ **AVANCE DE 2352 H**

MOIS	Budgets mensuels [h]			Projections mensuelles révisées [h]		
	ARRÊTS PLANIFIÉS [h]	ARRÊTS NON PLANIFIÉS [h]	PERTES CADENCE & QUALITÉ [h]	ARRÊTS PLANIFIÉS [h]	ARRÊTS NON PLANIFIÉS [h]	PERTES CADENCE & QUALITÉ [h]
Janvier	228	1031	1265	229	1899	863
Février	706	933	998	312	1199	656
Mars	3084	964	980	2087	2158	610
Avril	5008	914	1001	5560	2479	574
Mai	2508	942	1167	2532	1482	603
Jun	4560	995	1148	3964	1481	861
Juillet	216	840	1194	216	840	1183
Août	2040	822	1187	2040	963	1178
Septembre	3860	977	964	4008	977	954
Octobre	6408	908	880	6120	908	887
Novembre	888	981	1047	888	981	1036
Décembre	504	991	1093	504	991	1082
Total	30812	11296	12925	28460	16357	10486

Les arrêts non planifiés. C'est le tableau que je vous ai présenté le mois dernier. Vous avez le budget mensuel, entre le planifié, le non planifié, les pertes attendues et la réalité. On est globalement sur les arrêts planifiés en avance de à peu près 600h. Et par contre on est en retard d'à peu près la même chose sur les non planifiés. Ce qui donne à la fin une addition légèrement positive. Donc on reste avec une progression à noter quand même sur les arrêts planifiés – donc ça c'est très bien – ça veut dire qu'on arrive à réduire nos arrêts, à maîtriser nos durées d'arrêts, au-delà de ce qui est planifié. Par contre on reste avec des incidents au-delà de ce que l'on attend dans le budget. Donc on a encore une marge de progression sur les deux axes pour continuer de progresser.

Voilà pour la partie pertes.



Vous avez le tableau de bord général. Par rapport aux chiffres, on a toujours le problème de périmètre, puisque ça n'est pas tout à fait le périmètre de l'UES, mais le périmètre du métier.

Globalement on peut dire que sur la production énergétique on est en avance, et sur la production thermique, on est en retard. L'un compensant l'autre, les conditions climatiques faisant qu'il y a moins de thermies et donc moins de thermie égal, quand les turbines tournent – ce qui est globalement le cas – plus d'électricité. C'est plutôt positif aujourd'hui compte tenu des prix du marché de l'électricité. Ça on le verra à la fin, ça bonifie – pas forcément sur le mois de juin – mais ça bonifie les résultats économiques en fin de bilan.

On voit sur la partie OEE, l'écart positif et la tendance par rapport aux 12 derniers mois. Encore une fois en retard sur la disponibilité. C'est lié aux arrêts non planifiés par rapport au budget, mais par contre un facteur d'usage qui est mieux que planifié. Donc on arrive à fonctionner à des cadences plus soutenues en termes de production de vapeur sur les usines. Et on constate, on va analyser un peu plus finement, qu'on est en dépassement d'OEE, par contre on est en retard de tonnages. C'est certainement – ça reste à confirmer – lié à un effet du pouvoir calorifique moyen qui continue d'augmenter et qui fait que – l'OEE étant mesuré sur la production de vapeur – on a une bonne utilisation de l'outil, mais par contre globalement on rentre moins de tonnes sur nos usines. Il faudrait affiner un peu l'analyse pour confirmer ça, mais c'est certainement la tendance de fond.

Sur la partie droite vous avez les GTA, j'en ai déjà parlé, mais on y revient après parce qu'on a les indicateurs.

DENIS ROBINET : Pour revenir sur les arrêts techniques. J'aurais voulu savoir si dedans l'ensemble des travaux provisionnés et programmés sont bien réalisés ? Et que la durée, parce que vous parlez de maîtrise des travaux des arrêts techniques en soi, mais il ne faudrait pas que ce soit au détriment des travaux qui devaient être réalisés et qui ne le sont pas et qu'ensuite on soit obligés de refaire certains arrêts, comme on a pu déjà le constater. On fait l'impasse sur des travaux qui ne semblent pas urgents et donc on sera obligé de refaire un arrêt suite à la casse parce que l'on n'aura pas fait le programme de maintenance dédié.

YVES LAMBERT : Je comprends votre préoccupation, monsieur Robinet. Soyez rassuré, nous avons exactement la même. Si c'est faire des arrêts pour faire des re-arrêts, ça ne sert à rien de gagner un jour. Les gains – et on aura certainement d'occasion en reparler – j'ai demandé des règles sur les sites qui ont travaillé sur ces sujets-là cette année pour généraliser ou au moins élargir à plus de sites. En fait les gains se sont faits vraiment sur la planification, l'organisation de l'arrêt, les arrêts des communs. On a gagné, je vous ferai un retour dans un prochain CSE, mais on a gagné des jours, et même de façon assez notable sur certains sites, rien qu'en repensant et en travaillant plus étroitement avec les sociétés et les intervenants externes, que ce soit la chaudronnerie, ou la fumisterie sur les chaudières. Donc en travaillant, en étant plus proches de nos prestataires, on arrive à gagner du temps et eux aussi. Donc à la fin on fait au moins autant de travaux, dans une durée plus limitée. Et c'est vraiment un axe, j'en suis persuadé, qu'il faut améliorer. C'est une vraie possibilité de gain qui ne coûte rien.

DENIS ROBINET : Est-ce que c'est en lien, monsieur Lambert, le fait qu'on renforce sur certaines usines, une personne supplémentaire dans le staff encadrement de la maintenance, pour la gestion de tout ce

qui est travaux neufs et ce qui est également planification des arrêts techniques ? Une personne dédiée uniquement à cela ?

YVES LAMBERT : Est-ce que c'est lié ? Oui. Ce n'est pas nouveau. On a déjà parlé plusieurs fois dans le programme de maintenance 20/23, de nouvelle organisation des maintenances où on sépare la partie du quotidien pour faire le préventif et le curatif et la partie de préparation avec des méthodes et des personnes qui sont le plus possible et idéalement à 100% dédiées à la préparation des arrêts, avec des méthodes pour bien cadrer les travaux – et ça permet de répondre à la première remarque – pour bien faire les bons travaux, et ne pas en faire trop, mais pour ne pas non plus ne pas en faire assez, pour vraiment être dans le juste besoin. Donc effectivement j'espère que c'est une des conséquences, ça n'est pas la seule raison, mais j'espère que ça en est une. Et effectivement ces organisations de maintenance évoluent au fil de l'eau. Ça n'est pas des évolutions d'organisations, c'est des personnes qui sont affectées prioritairement et voir exclusivement à ces fonctions de préparation.

DENIS ROBINET : Oui quasiment à 100%. Et ça sera généralisé sur les autres sites ?

YVES LAMBERT : C'est l'objectif oui. Pour les petits sites c'est un peu plus compliqué, mais c'est l'objectif.

DENIS ROBINET : Vous laissez entendre qu'il y aura peut-être une mutualisation pour les petits sites ?

YVES LAMBERT : Je ne laisse rien entendre, je dis qu'il faut trouver une solution pour les petits sites.

SAMY FÉLICIEN : Moi je voulais évoquer les fortes températures et l'impact économique que ça a sur les usines, notamment sur la production électrique et même sur l'incinération, parce que les deux sont liés. La plupart des sites sont obligés de réduire la voilure pour pouvoir tenir leur turbine en fonctionnement. Pour les aérocondenseurs, on dépasse largement les données techniques sur lesquelles ils sont capables de travailler. Comment on intègre ça cette année – ou même dans le futur, parce que là on voit bien que le changement climatique est en train de se faire à vitesse grand V ? Ça occasionne vraiment des pertes de tonnages, des pertes de production électrique. Comment ces paramètres vont être intégrés et est ce qu'on a un programme, des idées, pour palier à ces problèmes ?

YVES LAMBERT : C'est la question marronnier. Ça n'est pas nouveau, même s'il y a peut-être un effet excessif cette année par rapport à la moyenne. Mais à travailler sur ce sujet-là, en fait la conclusion est toujours la même : soit on arrive à trouver une rentabilité et la rentabilité on ne la trouve que si effectivement on a des pertes de cadence, mais la perte de valorisation énergétique, la baisse de la turbine ou du rendement de la turbine, dans les études précédentes, n'a jamais montré un intérêt économique avec un temps de retour suffisant. Après par contre, quand on a des pertes de cadence oui. Évidemment la solution est assez simple, il faut dégoulotter le système d'aéro, la seule chose c'est qu'on se retrouve à chaque fois dans les mêmes situations de contrat, soit en début de contrat, soit en milieu de contrat, soit en fin de contrat. C'est des choses qui sont étudiées, qui sont proposées par les sites au fil de l'eau. Par contre effectivement, on est dans les périodes estivales dans des situations tendues sur ces aspects là et c'est effectivement de la perte de rendement énergétique et on y travaille de façon je dirais permanente.

SAMY FÉLICIEN : On perd beaucoup de tonnes aussi, parce que forcément il n'y a pas d'autre solution pour l'instant que de réduire le débit vapeur et donc forcément de réduire le tonnage incinéré.

YVES LAMBERT : Encore une fois, c'est une question de rentabilité des investissements nécessaires. Ça n'est pas des petits investissements, donc ça ne peut se projeter que sur plusieurs années en termes de rentabilité. Donc quand le contrat finit à 2 ou 3 ans, ça voudrait dire que SUEZ porterait les travaux sans en avoir l'entière rentabilité. Ça fait partie des choses d'amélioration qu'on propose quand c'est nécessaire, dans les renouvellements de contrat en particulier. Par exemple sur Créteil, il y a une troisième ligne, mais on a dégoulotté les aéros. Dans le cas de Créteil c'est prévu dans le projet.

LOÏC GODIN : Pouvez-vous nous faire une présentation de l'évolution entre la maintenance préventive et le curatif ? Parce que globalement, par rapport à ce que vous nous présentez, on voit que c'est d'un point de vue commercial avec des prestataires externes, qu'il y a plus de réactivité notamment durant les arrêts techniques, l'organisation, ça c'est toute la partie commerciale et structurelle qui a été mise en place pour les arrêts technique. Par contre, en dehors de ça, on voit qu'il y a tout de même 600h d'arrêts non programmés, donc c'est en lien avec le préventif non réalisé. Donc ça serait bien d'avoir réellement une présentation de l'évolution entre le préventif et le curatif qui serait plus parlante peut-être que juste se dire on a un lien de plus ou moins 500 ou 600h.

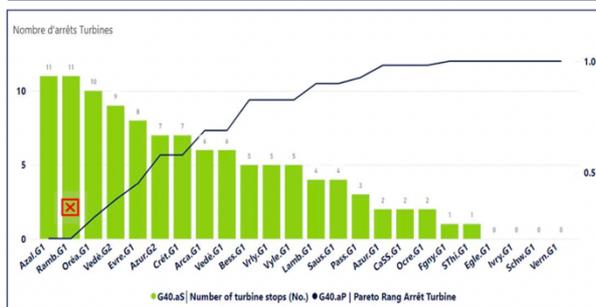
YVES LAMBERT : Je ne comprends pas bien le sens de votre question, monsieur Godin.

LOÏC GODIN : C'est simple. À un moment, on a un gain, parce que on a organisé des arrêts techniques et c'était bien organisé sur la partie commerciale le job a été fait puisqu'avec les prestataires, on a pris automatiquement les prestataires les plus réactifs. À ce niveau-là, le travail a été fait puisque on a gagné 600h. Donc c'est mieux organisé, les prestataires sont plus réactifs, on a choisi des meilleurs prestataires. À côté de ça, en non programmé, on a 600h. Donc le gain qu'on a eu en arrêt, on l'a perdu après, donc automatiquement c'est qu'il y a un problème entre le curatif et le préventif.

YVES LAMBERT : Je pense et je l'espère - honnêtement j'en suis persuadé - qu'on n'est pas dans un système de vases communicants. C'est à dire les travaux d'arrêts programmés sont là pour assurer le bon fonctionnement pendant un an entre deux arrêts programmés, un bon fonctionnement sans panne de l'usine. Après effectivement, on a des arrêts non programmés. S'ils sont liés à des travaux qui auraient dû être faits, ou un manque d'appréhension des travaux à faire, là effectivement c'est une erreur quelque part, il faut qu'on progresse là-dessus. Mais on a aussi des pannes, on a toujours des pannes. Ce sont des pannes limitées dans le temps. Elles ne sont pas planifiées parce qu'on a du mal à planifier, mais vous avez raison, la partie non planifiée diminue. Si on revient sur la première courbe de l'OEE, on voit que ça diminue avec le temps, mais par contre on reste fragile là-dessus. Donc il faut continuer, mais c'est pour moi deux choses à mener en parallèle et qui doivent assurer la fiabilité des usines, chaque usine ayant son niveau de fiabilité de départ. Et effectivement, il ne faut pas que ce soit un système vase communicant, sinon on n'a rien gagné, c'est bien l'objectif.

Pour les chaudières je vous ai fait une liste, mais je ne suis pas persuadé qu'elle soit exhaustive, et on n'a pas le bilan. Vous verrez qu'il n'y a pas de slide après cette slide introductive des bilans chaudières fin juin, ça n'a pas eu le temps d'être produit je ne peux pas vous le présenter.

Suivi mensuel - Juin 2022



AZALYS :

- EXTERNE Turbine : impacts process (t° basse barillet HP + déclenchements sur perte réseau RTE, micro coupures, orages...)

FENIIX :

- EXTERNE Turbine : impacts process (chute débit vapeur) + erreur de remplissage de l'OEE (nb d'arrêt surestimé, correction à venir)

ORÉADE :

- TURBINE : déclenchements sur déplacement axial (investigation TTM en cours) et PSH huile
- EXTERNE Turbine : impacts TEREOS et aérocondenseur

VEDENE T2 :

- EXTERNE Turbine : impacts process L2 et L3 (manque vapeur + PSL barillet HP) et perte RTE

VALOEURE :

- TURBINE : déclenchements sur t° haute lubrification et PSH admission
- EXTERNE Turbine : impacts process L1 (alimentateur) et perte RTE (orage)

AZUR T2 :

- TURBINE : déclenchement sur PSH soutirage n°1
- EXTERNE Turbine : impacts process (t° basse vapeur, fuite chaudière et nettoyage aéro)

VALOMARNE :

- TURBINE : déclenchements sur tests de dégommage de la VFR et dft cartes automatiques E/S déportées

HAGUENAU :

- TURBINE : rupture pignons transmission ppe attelée, suivi de vibration ligne d'arbre HP. Machine à l'arrêt depuis le mercredi 9 mars 2022

AZUR T2 :

- EXTERNE Turbine : impacts process L4 (t° basse admission vapeur turbine et fuite chaudière sur vapo)

Chose déjà évoquée, donc vous avez les différents événements du mois de juin : des arrêts liés à des problèmes de fuite chaudière, de disponibilité et d'impact – si je prends Oréade – du client Théréos, le problème de l'aéro. Je ne vais pas relire le détail des incidents, mais encore une fois des incidents mineurs. L'incident majeur Haguenau c'est le redémarrage de la turbine prévu, ça devait redémarrer lundi, aujourd'hui on a un problème d'intervention sur un boîtier – je ne sais pas exactement le détail – du constructeur KKK qui a des délais d'intervention très longs. Il nous avait déjà fait il y a trois mois des délais très, très longs. Aujourd'hui on ne maîtrise pas la réelle date de redémarrage et il y a pas mal de pression qui est mise pour arriver à avoir une intervention du technicien au plus vite, pour pouvoir redémarrer cette machine en ayant toujours quelques interrogations sur la fiabilité lors du redémarrage. On n'est pas très à l'aise et pas forcément complètement confiant sur cette machine. Sinon sur le reste, sauf si vous avez des questions sur les GTA, pas de point particulier pour moi.

Vous avez le détail des arrêts, on est à 95,6 par rapport à l'objectif, je ne vais pas le redire vous avez l'ensemble des indicateurs.

Sur la partie finances. Le mois de juin, sur la partie gauche, je vous l'ai expliqué, on est globalement en termes de KPI au budget. En termes de résultats, on est inférieur. On commence à voir – on avait du mal à le voir, mais on le visualise beaucoup mieux aujourd'hui – les augmentations de coûts de fonctionnement. À travers les produits chimiques et globalement l'ensemble des prestations avec l'inflation des prix, et aussi sur la compensation qu'on a avec la vente électrique et les prix de la vente électrique sur le mois de juin, qui est au budget – puisque en fait on avait un taux de couverture relativement élevé – que les prix du marché du spot sont plutôt à la baisse, moins élevés que les mois d'avant, donc le gain, déjà on avait moins de mégawatts vendus au spot, et avec un écart budgétaire inférieur, donc on est en ligne sur la partie électrique, mais on n'a pas ce petit boni qu'on avait les mois précédents. Donc on a moins 158 mille euros et en ebitda moins 460 mille euros de moins que le

budget. On reste néanmoins en cumul, en avance au budget avec 6 millions d'avance en ebit, et 5 millions 688 en ebitda. Donc comme on a dit dans les CSE précédents, essentiellement dus déjà au bon fonctionnement des usines, puisqu'elles sont globalement au budget. Donc c'est le premier c'est le socle, et bonifié par les ventes électriques à des tarifs supérieurs à ce qui était budgété. Voilà pour les points financiers.

Je ne sais pas si vous avez des questions ? J'ai fait le tour de l'activité.

D'un point de vue commerciale : rien de neuf depuis le mois dernier, si ce n'est des dépôts des offres de Limoge qui s'est fait je crois ce lundi ou vendredi dernier. On va attendre le résultat. On est dans la dernière ligne droite pour Cristal puisque l'offre finale doit se remettre à la fin du mois. Et on est aussi, je ne sais plus le timing exact, sur l'offre de Bourgoin, avec une remise dans l'été de l'offre finale. Je crois que c'est fin août, je n'ai pas la date exacte. Voilà pour les informations, je ne sais pas si vous avez des questions ?

LOÏC GODIN : J'ai eu connaissance par rapport à l'usine de Lamballe de projets par rapport à deux usines, celle de Taden et celle de Lamballe. Est-ce que vous en savez un peu plus là-dessus ?

YVES LAMBERT : Vous avez les mêmes connaissances que moi certainement. C'est tout ça au conditionnel, puisque ça reste à confirmer dans les appels d'offres à venir. Côté Lamballe, on attend un projet de rénovation, même de nouvelle usine sur Lamballe. Et une collaboration entre les deux syndicats, dont je n'ai pas les noms, en fait une collaboration avec effectivement une rénovation de l'usine de Taden et avec possiblement des gestions de flux entre les tonnes d'OM d'un côté et les tonnes d'encombrants de l'autre, coté Lamballe. En tous les cas, on va répondre aux deux appels d'offre. Le premier ça sera Taden. Lamballe ça sera quelques mois après si j'ai bonne mémoire, donc à suivre.

LOÏC GODIN : Ils n'évoluent pas sur un appel offre global ?

YVES LAMBERT : Non – encore une fois au conditionnel. Ça devrait être deux appels d'offres séparés, mais avec, comme je l'ai dit, une gestion de flux entre collectivités.

BELLA ZISÈRE : Pas d'autres question sur ce sujet, nous pouvons avancer avec les informations sociales trimestrielles ?

3. Informations sociales trimestrielles

Effectifs fin de mois

Périmètre : sociétés de l'UES SUEZ RV Energie

Effectif physique, CDI / CDD / Alternance

Territoire	Métier	2022-04	2022-05	2022-06
ARA / PACA / Nouvelle Aquitaine Occitanie	TRI	45	45	45
	VAE	354	354	354
HdF / Normandie / Bretagne / PdL / CVdL	TRI	8	8	8
	VAE	214	214	213
IDF / Grand-Est / BFC	VAE	336	336	335
Total		957	957	955

BELLA ZISÈRE : Sur les effectifs en fin de mois, il n'y a pas de commentaire en particulier. Vous avez reçu le document, que vous avez vu. Ça reste stable avec un total de 955 collaborateurs répartis, comme précédemment, sur nos trois territoires. Pas de sujet particulier. Vous voyez les effectifs à fin juin 2022 par type de contrat, avec le nombre d'ETP et le nombre d'intérimaires également. Il n'y a pas de sujet complètement nouveau là-dessus. Nous avons toujours les intérimaires qui sont en grande partie pour le remplacement. Il y a les intérimaires sur le métier tri qui sont de l'intérim d'insertion. Par ailleurs sur le métier de Valorisation énergétique, le fait que l'on n'arrive pas à recruter facilement et qu'il y a quand même du turn-over, nous allons voir. Ça ne nous aide pas à faire baisser le taux d'intérim pour l'ensemble de l'UES.

Effectifs juin 2022 – par catégorie professionnelle

Périmètre : sociétés de l'UES SUEZ RV Energie

Effectif physique au 30/06/2022, CDI / CDD / Alternance

Territoire	Métier	CADRE	MAITRISE	OUVRIER / EMPLOYE	Total
ARA / PACA / Nouvelle Aquitaine Occitanie	TRI	2	9	34	45
	VAE	36	190	128	354
HdF / Normandie / Bretagne / PdL / CVdL	TRI			8	8
	VAE	15	154	44	213
IDF / Grand-Est / BFC	VAE	35	180	120	335
	Total	88	533	334	955

Par catégorie professionnelle, cadre/maîtrise/ouvrier/employé, je n'ai pas de commentaire en particulier, ça reste stable. Il y a très peu de CDD, comme toujours, pas de nouveauté là-dessus, il y a quelques CDD très à la marge, ça reste anecdotique.

Mouvements de personne

Périmètre : sociétés de l'UES SUEZ RV Energie

Type de contrat	Motif de sortie	Total
Sorties 2 ^e trimestre 2022 Durée déterminée	Autre rupture	1
	Fin de CDD	6
	Fin période d'essai	1
	Mutation /Mobilité	3*
	Mutation CDD	1
	Total CDD	12
Durée indéterminée	Démission	25
	Départ à la retraite	9
	Fin période d'essai	3
	Licenciement	12
	Mutation /Mobilité	38*
	Perte de marché (Esiane)	30
	Rupture conventionnelle	3
Total CDI	120	
Total	132*	

* dont 34 en mobilité (transfert des salariés des sites de Pontarlier et Tronville)

Sur ce slide, vous voyez vous-même, hors transfert Pontarlier/Tronville que vous connaissez, je n'en parle pas – on en a parlé en CSE il y a peut-être trois mois – c'est juste une formalité de rattachement,

c'est purement administratif. C'est pour cela que vous voyez autant de mutations mobilités, je ne l'ai pas précisé au précédent slide.

Sur les démissions. Il y a eu 25 démissions, je vois votre main monsieur Robinet, sur le trimestre. C'est important. Je ne dis pas le contraire. Ça reflète aussi la réalité sociale et économique sur le périmètre national. Nos concurrents ou nos collègues dans d'autres entreprises font face au même phénomène. Le marché est très actif. Les collaborateurs sont beaucoup sollicités. Le taux de chômage est très, très bas, donc les entreprises sont plutôt en recherche de collaborateurs. Ce qui explique certainement en grande partie le taux de démissions qui, je ne vais pas vous le cacher, est plutôt en augmentation par rapport à ce que l'on a pu voir à périmètre comparable il y a un an, en pleine période en même temps covid ou post covid. Monsieur Robinet, je vous laisse réagir.

DENIS ROBINET : Justement concernant les 25 démissions, est-ce que vous pouvez nous faire un focus sur les usines concernées ?

DENIS ROBINET : Parce que le nombre est quand même considérable sur un trimestre : 25...

BELLA ZISÈRE : C'est beaucoup, c'est plus de démissions par rapport à ce que l'on a eu l'habitude de gérer.

LOÏC GODIN : Oui effectivement, globalement on a une partie de démissions, mais on a également une partie de départs en retraite et les licenciements. Donc ça ne fait pas 25 personnes, mais 46 personnes qui sortent de l'effectif sur le trimestre. Ça n'est pas anodin.

BELLA ZISÈRE : Ça n'est pas anodin en effet. Les départs en retraite étaient évidemment prévus, donc il n'y a rien de non programmé là-dessus et c'est quelque chose qu'on arrive à anticiper tant bien que mal. Mais en tout cas on est prévenu quand même très à l'avance, ça nous permet d'anticiper avec les programmes comme par exemple la pépinière. Vous savez que l'une des raisons d'être des programmes comme la pépinière, c'est le remplacement des départs en retraite par des jeunes formés. On regarde dans notre analyse les sites où dans les 12 à 24 prochains mois il y aura des départs en retraite, par catégorie, pour notamment la population des adjoints ou des responsables de conduite, et nous prévoyons l'atterrissage de jeunes pépins, si je peux m'exprimer ainsi, sur ces sites. C'est le travail que l'on fait une fois par an avec les directeurs de territoire et les directeurs d'usines. Sur les départs à la retraite, les recrutements sont prévus et lancés de longue date. C'est quelque chose que l'on peut prévoir. Sur les licenciements un peu moins, complètement moins, mais ça fait partie de la vie de l'entreprise et il n'y a pas de taux anormalement élevé de licenciement par rapport à ce que l'on a l'habitude de voir. Ce qui est anormal, c'est les 30 pertes de marché, heureusement on n'a pas ça tous les trimestres. Mobilités et mutations, c'est purement administratif donc oubliez, ne nous en tenez pas rigueur. Et le taux de démissions où là effectivement je constate un accroissement. Donc en effet ça fait un chiffre important, vous avez raison monsieur Godin, au total. Toutefois le vrai delta par rapport à l'habituel se fait sur le ratio de démission. Et Céline je te laisse détailler un peu.

DENIS ROBINET : Je voudrais compléter les propos de monsieur Godin. Concernant les départs en retraite, est-ce que l'entreprise s'inscrit dans une démarche d'anticipation ? Je vois entre autres sur

notre site à Lagny, on va avoir deux départs prochains à la retraite et on ne voit pas arriver de recrutement en amont pour former cette nouvelle personne. On est un petit peu inquiet. C'est déjà tendu avec les départs que l'on a eu sur notre site, donc il ne faudrait pas que ça se généralise y compris sur d'autres sites. Et j'avais une autre question concernant les licenciements : si vous pouvez nous faire un point un peu plus précis sur les motifs de ces licenciements. Merci.

BELLA ZISÈRE : Sur les licenciements monsieur Robinet, je commence par ça. J'avoue ne pas avoir fait le focus là-dessus parce que le nombre était en cohérence avec ce que l'on voit chaque fois, donc je n'ai pas relevé. Il y a une partie certainement de licenciements pour inaptitude.

CÉLINE MERLE : Il y en a six pour inaptitude.

BELLA ZISÈRE : Donc la moitié. C'est quelque chose que l'on voit tous les trimestres. Dans notre métier il y a toujours un volet de licenciements pour inaptitude. Il en reste six, pour certainement des causes réelles et sérieuses, ou en tout cas des raisons individuelles puisque l'on n'a pas fait de licenciement collectif, c'est sûr donc pour des raisons individuelles. Six sur un millier de collaborateurs sur un trimestre, c'est le chiffre que l'on voit et qui fait partie du quotidien d'une entreprise. Sur les départs en retraite, c'est un autre sujet. Il faudra que je fasse un focus sur le site de Lagny, je ne me souviens pas ce qui était prévu exactement. Pour une partie on fait des recrutements classiques, mais qu'on anticipe plusieurs mois à l'avance, avec une période de formation, généralement ça se fait comme ça. Et en partie – en tout cas l'année dernière en août/septembre, donc il y a un an presque, c'est ce que l'on a fait – on a fait une cartographie des sites avec les départs en retraite à prévoir. Donc si pour Lagny on n'a pas mis en place de jeunes issus de la pépinière, c'est qu'il y a eu des recrutements prévus autrement. Pour les départs en retraite, ça a certainement été anticipé, j'en suis sûre.

DENIS ROBINET : Concernant Lagny effectivement, on a une personne issue de la pépinière qui est au quart, mais c'était pour compenser déjà des effectifs manquant en quart. Donc là je parle de départs en retraite : on va avoir un nouveau départ en fin d'année concernant un chef de quart, on va avoir un départ concernant un technicien de maintenance qui part là au mois d'octobre, donc c'est demain. Et on n'a pas anticipé ; bien que vous me parliez de pépinière, on n'a pas anticipé. Donc ma question était beaucoup plus généralisée par rapport à tous les sites, mais avec un focus particulier sur Lagny.

BELLA ZISÈRE : Pour tous les sites, pour les départs en retraite, il y a deux solutions. C'est soit les recrutements avec une période d'intérim en direct. Et pour les départs en retraite nous avons largement les moyens d'avoir un recrutement en direct. Sauf qu'on voit qu'il y a des recrutements qui prennent actuellement six à neuf mois parfois et je vous promets qu'on épuise tous les moyens de recrutement possible. On a essayé les agences d'intérim en local, les agences d'intérim en central, les cabinets en local qui travaillent sur des profils non-cadres. On a essayé également de prendre des ressources, enfin des collaborateurs, directement en contrat temporaire dans les équipes RH, chez nous en interne, pour ne faire que des recrutements de non-cadres en accéléré, et ce sont des professionnels du recrutement qui ne font que ça. On essaie tous les moyens, les CVtèques – on a pris tous les accès à toutes les CVtèques possibles et imaginables récemment. Le recrutement est un enjeu énorme, avec des difficultés considérables auxquelles on se heurte actuellement. Vous allez me dire que je disais la même chose il y

a un an ou deux ans. Sauf que ça n'avait rien de comparable avec ce que l'on vit aujourd'hui. Nous sommes dans une époque assez particulière, avec un niveau par ailleurs d'inflation et d'incertitudes sociales qu'on connaît et en même temps un marché qui est pratiquement en plein emploi, très actif et des entreprises qui recrutent de manière très active et très accélérée. Donc ce que je vous dis pour SUEZ, et je suis un peu attentive à ce qui se passe ailleurs, toutes les entreprises et surtout en technologies industrielles le vivent. Nous on le voit au quotidien. Effectivement, autant sur les départs en retraite, habituellement, je le redis, on s'organise. Vous l'avez dit vous-même sur Lagny monsieur Robinet, quelqu'un issu de la pépinière est arrivé. Mais potentiellement, vu le nombre de démissions actuellement, ça pourra ne pas compenser tous les départs. Ça peut compenser les départs en retraite qui étaient prévus il y a longtemps, ça peut ne pas compenser les autres départs que je connais sur les sites et qui n'ont pas été anticipés.

MIKAËL HENNETON : Vous dites avoir tout essayé, je ne suis pas fondamentalement d'accord avec ça. Vous avez essayé un nombre de vecteurs de recrutement non négligeables...

BELLA ZISÈRE : Connus en tout cas, connus par moi et mes équipes. S'il y en a d'autres, je suis preneuse.

MIKAËL HENNETON : Il s'agit bien de vecteurs, que ce soit de l'intérim, du réseau privé aussi via la campagne de parrainage, que ce soit la pépinière, que ce soit des chasseurs de têtes. Mais ça ne reste que des vecteurs, ça ne fait pas le tout du recrutement. On en discute à chaque fois, ne serait-ce que de l'attractivité au travers de 1/ sa rémunération et de 2/ sa qualité de vie au travail. C'est les deux vecteurs principaux, en tout cas c'est les deux causes principales pour pouvoir recruter. Vous pouvez démultiplier le nombre de fois où vous faites afficher votre offre, si elle n'intéresse pas, elle n'intéresse pas.

BELLA ZISÈRE : Sur la rémunération, point intéressant. Nous venons de finaliser une étude faite de manière très exhaustive par quelqu'un que vous connaissez, c'est Laura Radina qui s'en occupe, qui est maintenant dans la partie « avantages et rémunérations », toujours en RH. J'ai regardé l'étude sans trop entrer dans le détail, mais clairement ça montre que nous sommes dans la moyenne du marché. Nous sommes tout à fait conformes à tous les niveaux pour tous les postes.

MIKAËL HENNETON : Et comme la moyenne du marché, on a les mêmes difficultés de recrutement. Alors, effectivement il y a des effets de picking qui aujourd'hui sont à notre désavantage. Peut-être aussi que les concurrents ont une facilité à afficher une rémunération potentiellement identique, mais qui paraît plus avantageuse parce qu'il y a moins d'éléments aléatoires, ou en tout cas ils sont intégrés directement dans les bruts, c'est des éléments sur lesquels on communique moins bien, et à raison. Quand on voit par exemple la tête de la participation, j'ai du mal à croire qu'on arrivera à recruter avec ça, ça c'est un autre sujet. Mais ça n'est pas parce qu'on est dans la moyenne, que justement on va se distinguer de nos concurrents pour pouvoir recruter. Il faut faire plus pour pouvoir avoir le recrutement.

BELLA ZISÈRE : Ça dépend de la branche et du domaine d'activité. SUEZ ne s'est jamais positionnée et c'est un choix aussi en lien avec les métiers. On n'est pas dans les assurances, on n'est pas dans le high-tech, on n'est pas dans la banque, on n'est pas dans le pétrole, on ne fait pas partie des entreprises qui se positionnent comme étant au-dessus de la moyenne du marché.

MIKAËL HENNETON : Madame Zisère, vous êtes RH. Vous connaissez parfaitement la problématique. Soit les avantages et la rémunération offerts au poste ne sont pas suffisants et alors ça n'est pas attractif, soit c'est le profil demandé qui est bien trop élevé. Et pour payer la même chose, il faut aller chercher des profils qui sont plus bas. C'est les deux faces de la même pièce, soit vous payez pas assez soit vous...

BELLA ZISÈRE : On n'en est pas là monsieur Henne-ton, on n'arrive même pas à ce stade. En fait on n'arrive même pas à trouver les profils qui seraient intéressés, même avant la discussion sur la rémunération ou sur les conditions de travail.

MIKAËL HENNETON : Je me souviens, je me permets de vous couper et je ne vais pas m'attribuer ces propos qui étaient fort pertinents à l'époque. De mémoire, si je ne dis pas de bêtise, il me corrigera, c'était monsieur Godin qui l'avait clairement exprimé. C'est que vous avez aussi une problématique de recrutement parce qu'on n'affiche pas la rémunération au poste que vous proposez.

BELLA ZISÈRE : La plupart des entreprises n'affiche pas la rémunération.

MIKAËL HENNETON : Et c'est des entreprises qui ne recrutent pas non plus.

BELLA ZISÈRE : Même les entreprises. Quand je travaillais dans les entreprises que je ne nommerais pas qui étaient clairement très significativement au-dessus des grilles du marché, ils n'affichaient jamais la rémunération. C'est une démarche très particulière d'afficher la REM. Ça nous prive de la possibilité de proposer plus si on a un profil qui sort de la grille mais qui est tout à fait exceptionnel. C'est à double tranchant la rémunération.

MIKAËL HENNETON : C'est pour ça que tous ceux qui l'affichent mettent une fourchette. Madame Zisère, vous ne mettez pas au centime près, vous mettez une rémunération annuelle comprise entre autant et autant. Personne dans son affiche ne met : « vous serez payé au centime près à telle hauteur sur votre brut annuel ». Par contre c'est des fourchettes pour inclure une variété de profils et une négociation dans le recrutement. Tout le monde fait ça quand il y a un affichage de la rémunération.

BELLA ZISÈRE : Oui, mais la fourchette, on peut la dépasser, vous savez, dans le sens où si on a un autre profil on revoit un peu finalement le poste. Moi je pense que ça nous limite les opportunités. Et je sais qu'énormément de mes collègues, les employeurs et les RH pensent comme moi. C'est mon avis RH et mon avis personnel, je suis intimement convaincue que ce n'est pas parce qu'on n'affiche pas les grilles de rémunération que l'on n'arrive pas à recruter. En fait personne ne postule de toutes façons, il faut se le dire. On appelle les candidats, on les harcèle, dans le bon sens du terme, dans les CVtèques, et la plupart dise : « non je ne suis pas intéressé », ou « ok envoyez moi la fiche de poste » et le lendemain il a déjà reçu une proposition ailleurs. C'est très particulier. Ce n'est même pas le sujet de l'affichage de la rémunération puisque de toutes façons on n'en est pas là. Nous en sommes au point où nous appelons les candidats un par un et si on ne le fait pas c'est sûr qu'on n'aura personne.

MIKAËL HENNETON : Vous m'excuserez d'être un peu plus sceptique, voire prudent face à la réponse que vous donnez. Certains d'entre nous l'ont d'ailleurs parfaitement connu il y a cinq ou six ans. Personnellement, j'ai surtout l'impression que l'on n'affiche pas la rémunération pour ne pas mettre en conflit les nouveaux embauchés et les anciens embauchés pour lesquels il y aurait des décalages de salaires.

BELLA ZISÈRE : Non, mais on peut mettre une fourchette avec le bas, très très bas, et le haut, très très haut comme vous dites.

MIKAËL HENNETON : On a connu aussi cette problématique, il y a cinq ou six ans voire sept ans, je n'ai plus les chiffres précis en tête, on avait des problématiques de recrutement beaucoup plus localisés. Ça n'était pas généralisés, c'était localisé. Où l'entreprise avait été poussée à augmenter les salaires d'embauche, ce qui crée un décalage avec les anciens qui gagnaient moins, et ça avait créé pas mal de problématiques qui avaient valu la réévaluation de ceux qui étaient déjà présents.

BELLA ZISÈRE : Mais ça c'est très banal. Ça arrive dans toutes les entreprises et ça arrivera chez nous.

MIKAËL HENNETON : Vous savez parfaitement qu'il doit y avoir une réévaluation globale du métier et qu'on n'affiche pas les salaires pour éviter ce genre de conflits. L'affichage dérange l'entreprise.

BELLA ZISÈRE : Non, mais tout ça fait partie de notre quotidien. Ça arrive partout. Au début des années 2000, j'avais la même discussion sur des jeunes embauchés, qui deux ans plus tard avec les niveaux d'inflation qui étaient d'ailleurs inférieurs à ce que l'on connaît aujourd'hui, mais quand même plus hauts que ce que l'on a connu il y a deux ans, arrivaient et étaient payés plus que les gens embauchés deux ans plus tôt. On a été obligé de réévaluer. Ça arrive. Ça n'est pas choquant. J'insiste sur les grilles de salaires, la plupart des entreprises n'en affiche pas et s'ils en affichent, ça n'est pas forcément à leur avantage et je vous promets que si c'était juste la question des anciens collaborateurs dont on avait trop peur, on affiche la grille beaucoup plus large.

MIKAËL HENNETON : Madame Zisère, je ne vois même pas de quoi on parle : la grille de salaires n'existe pas. La seule grille de salaires qui existe, c'est la grille de salaires de la convention collective. SUEZ RVE n'a jamais eu de grille de salaires, SUEZ RVE a toujours eu des relevés de salaires. On ne s'est jamais mis d'accord en négociation autour de la table pour avoir une grille de salaire avec des éléments précis. Ce qui est aussi un frein au recrutement.

BELLA ZISÈRE : Je n'en suis pas sûre. Je ne vous rejoins pas monsieur Henneton, j'ai le droit de ne pas partager votre avis que j'entends. Je ne le partage pas. Je suis peut-être obstinée, mais je reste convaincue et j'ai des éléments tangibles pour. À ce que je vois, ce n'est pas le non-affichage des grilles de salaire qui nous empêche de recruter, c'est le fait qu'il n'y ait pas assez de candidats sur le marché par rapport au nombre de postes. C'est l'offre et la demande. C'est très banal de l'économie smithienne si vous voulez.

MIKAËL HENNETON : Ce que je vous dis, c'est de prendre en considération que la campagne de parrainage à l'heure actuelle - on n'a pas eu de retour précis depuis un moment, mais j'ai bien l'impression qu'elle n'a pas porté ses fruits à date. Vous avez des salariés qui jouent le rôle « d'ambassadeurs de SUEZ » dans le recrutement, donc avec une approche pro SUEZ quand même. Si ça ne marche pas, alors qu'en plus il y a une prime qui motive à la clé, c'est bien qu'on a une problématique soit sur la rémunération soit sur la qualité de vie au travail. Si vos ambassadeurs qui font le parrainage n'arrivent pas à recruter – sachant qu'on connaît tous quand même quelque part dans notre entourage quelqu'un qui cherche du travail et qui pourrait correspondre – si ça ne marche pas, c'est qu'on a un problème déjà sur l'offre et pas forcément sur le vecteur. Après, on ne sera pas d'accord et ce n'est pas grave, mais au moins il faut échanger là-dessus et opposer les opinions.

BELLA ZISÈRE : Il faudra demander aux collaborateurs. Factuellement, combien de fois, lorsqu'ils se positionnaient dans le cadre de parrainage, les personnes à qui ils parlaient disaient : non je ne viens pas parce que chez SUEZ la qualité de vie au travail est pourrie, ou parce que SUEZ, on n'a pas de grille de salaires exacte ? Il faudra objectiver, factueliser, avant de le dire. Moi je n'ai aucune données tangibles qui me permettent de faire cette conclusion. Je n'ai jamais entendu parler d'un collaborateur – peut-être qu'ils ne m'en ont pas parlé – qui aurait discuté autour de lui, avec plein de ses collègues, copains, enfin les gens de son réseau, qui avaient des profils similaires et qui travaillaient peut-être pour des concurrents ou autres auraient dit : « oui peut-être, SUEZ m'aurait intéressé et j'ai le profil qui convient, mais QVT ou salaire ça ne m'intéresse pas ». Je n'en ai jamais entendu parler.

MIKAËL HENNETON : J'y viens justement, ça fait une bonne transition justement sur ce besoin d'enquête, ou en tout cas d'éléments plus détaillés, et c'est pile poil sur le slide où on est. Ça fait plusieurs fois qu'on vous demande à minima la trame des entretiens de sortie tels qu'ils sont menés.

BELLA ZISÈRE : Vous ne les avez pas eus ?

MIKAËL HENNETON : Non, je n'ai pas la trame et nous n'avons jamais eu non plus les motifs invoqués, ne serait-ce que pour déjà les 25 démissions. Combien ont été auditionnés, combien ont accepté d'être auditionnés et quelles sont les raisons de leur départ. Vous demandez aussi, comme monsieur Robinet l'a fait, le détail des licenciements. Il y a deux grandes familles, licenciement économique, ou licenciement personnel. Licenciement économique suffira amplement, vu qu'on n'en pratique pas pour l'instant j'espère, mais dans licenciement personnel, avoir par contre les sous-détails inaptitudes définitives, même si on les connaît plus ou moins, et avec cause réelle et sérieuse.

BELLA ZISÈRE : On vous a dit, c'est moitié moitié. Sur douze, il y a six inaptitudes et six personnels.

MIKAËL HENNETON : Attendez, sur le personnel, il y a sans cause réelle et sérieuse, avec cause réelle et sérieuse, faute grave, faute lourde, c'est ce niveau de détails qu'on vous demande.

BELLA ZISÈRE : Je suis très réticente à communiquer ouvertement, hors à l'oral et hors PV, ce type de détails. Pareil monsieur Henneton, j'entends que ça ne vous satisfait pas comme réponse, mais je ne suis pas favorable.

MIKAËL HENNETON : On a deux possibilités pour le faire. Soit on le fait intelligemment sans qu'il y ait de demandes trop poussées et qui vont à l'encontre du RGPD – la qualification du licenciement et non pas ses motifs ne gêne pas – on s'entend et on le fait sur ce slide, soit tous les trimestres, je vous mets à l'ordre du jour une question « quels sont les motifs pour tel et tel et tel licenciement ? ». Et comme c'est une question à l'ordre du jour, vous aurez l'obligation de nous répondre parce qu'il n'y aura rien qui vous permettra de garder ça confidentiel.

BELLA ZISÈRE : Si, il y en a deux, on peut reconnaître les personnes, c'est de l'individuel. Tant que c'est de l'individuel et je n'ai pas envie de polémiquer, donc je vous le dis à l'oral quand vous me le demandez, mais je ne le mettrai pas sur un slide comme ça, ça me gêne en effet beaucoup. Mais vous savez très bien que je n'ai aucune obligation en tant qu'employeur, si on commence à parler bêtement, de vous annoncer quoi que ce soit sur ce qui touche les individus. Et là on parle de quatre ou cinq personnes.

MIKAËL HENNETON : Ce que l'on peut faire alors d'une façon intéressante, c'est toujours avoir les deux grandes familles licenciement économique et licenciement personnel et dans licenciement personnel, licenciement pour inaptitude et licenciement pour cause réelle et sérieuse. Vous ne pratiquez pas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, on est d'accord, ce que l'on appelle le licenciement abusif...

BELLA ZISÈRE : Pas volontairement en tout cas. Après c'est le juge prud'homal qui peut en statuer, mais évidemment, nous on ne le fait pas de fait, comme vous le savez. On vous a donné le nombre d'inaptitude, je n'ai pas de problème là-dessus. Quant à la grille d'entretien de démission, on l'avait en effet préparée, mais on ne l'a pas diffusée puisque ça n'était pas le sujet à la dernière réunion, mais on peut l'afficher ou la diffuser, comme ça vous la verrez. C'est une grille type sur laquelle on a travaillé, on peut l'afficher tout de suite si ça vous intéresse. De toutes façons il n'y a pas après sur les slides, grand-chose d'autre qui est intéressant.

MIKAËL HENNETON : J'aurais une question aussi sur l'intérim, mais on peut y venir après, on peut laisser les personnes qui ont levé la main s'exprimer aussi.

BELLA ZISÈRE : On a fini ce slide là, donc on vous montre la grille, et après on prend des questions.

LOÏC GODIN : Non, on n'a pas fini.

BELLA ZISÈRE : Non on n'a pas fini monsieur Godin. Ce que je disais, c'est qu'on a déroulé la présentation, donc je me permets de passer sur la grille que vous avez demandée. On prend vos questions et la discussion n'est pas terminée bien sûr.

CÉLINE MERLE : En attendant que je diffuse, est-ce que vous voulez avoir un peu plus de détails parce que on ne vous l'a pas dit. Sur les démissions notamment, on en a une dizaine qui suit la frontière Est de la France, qui sont les usines qui sont proches soit de la Suisse, soit de l'Allemagne. Sur les vingt-cinq, on en a une dizaine. On en a cinq sur l'Île de France et le reste est réparti sur le reste de la France.

BELLA ZISÈRE : Sur la zone frontalière surtout.

CÉLINE MERLE : C'est cela, c'est un sujet récurrent. Sur les métiers, sur les vingt-cinq, on en a une dizaine en conduite et cinq ou six en maintenance. Le reste est réparti sur différents métiers. Pour que vous ayez plus de précisions sur ces démissions.

YANNICK MARTIN : J'avais une question par rapport aux parrainages tant qu'on est dessus. Par exemple sur mon site, j'ai un adjoint qui a fait rentrer deux pontiers, qui ont été en CDI ensuite. Je sais que c'est pour des postes surtout de responsable de quart que normalement on a le parrainage, mais par contre voir si on ne pouvait pas faire quelque chose pour les gens comme ça qui ont quand même ramené deux salariés en CDI ?

BELLA ZISÈRE : Je crois qu'on avait élargi à un moment donné, Céline, donc il n'y a pas de raison ?

CÉLINE MERLE : Je n'ai pas de retour de ces cas-là. Quand on m'en fait part, je les prends en compte, mais du moment que c'est de la conduite on fait du parrainage. J'ai eu le cas sur Sausheim de mémoire. Le salarié m'a appelé, il m'a dit qu'il avait donné le CV d'une personne qui a été recrutée. Du moment qu'on est dans quelque chose de récent, on le prend en compte. La personne venait de rentrer, ça faisait quinze jours/trois semaines qu'elle était en CDI. J'ai contrôlé avec le responsable RH et le responsable de site qu'effectivement on avait bien eu le CV grâce au salarié, et il touchera sa prime sur la paie d'août ou de septembre, donc il faut nous en faire part en fait.

YANNICK MARTIN : Ça serait possible de vous faire un mail avec le nom de cette personne et vous la recontactez ? Parce qu'il est allé voir la secrétaire de direction du site et elle lui a dit clairement qu'il ne rentrait pas dans les critères définis pour la prime de parrainage.

CÉLINE MERLE : Je verrai, il peut m'appeler et moi je regarderai si ça rentre dans les critères. Il n'y a pas de problème. Si mon numéro de téléphone est sur les affiches, c'est bien pour que les salariés puissent me contacter directement. Donc il peut m'appeler soit rapidement, soit après mes vacances, parce que là je vais partir vendredi soir, mais s'il m'appelle d'ici vendredi soir, je pourrai lui donner une réponse.

YANNICK MARTIN : D'accord. Mais ça serait plutôt positif malgré que ce soit pour des personnes de quart qui sont pontier-rondier ?

CÉLINE MERLE : Oui. Du moment que c'est un poste en CDI dans l'équipe de conduite. Pour pontier tout court, je vous dirais peut-être non, mais je ne crois pas que sur Vernea on recrute des pontiers, c'est plutôt des conducteurs.

YANNICK MARTIN : S'il y a eu deux embauches de rondiers-pontiers.

CÉLINE MERLE : Rondier-pontier ça n'est pas un pontier. Quand on dit rondier pontier, c'est un conducteur d'installation, en fait, il fait tout.

YANNICK MARTIN : Donc ça donnerait droit à la prime de parrainage, si c'est un rondier pontier ?

CÉLINE MERLE : Quand je dis pontier, c'est qu'il ne fait que du pont. Pour moi sur Vernea, on ne fait pas que du pont, donc s'il est rondier-pontier, vous l'appellez comme ça si vous voulez, mais c'est ce que nous appelons conducteur d'installation, s'il fait bien les rondes etc. Il fait partie des postes qui peuvent être éventuellement parrainés, mais il faut que je le vérifie en fonction de la date du CDI de la personne, s'il n'était pas en intérim avant, que la direction me confirme que c'est bien grâce au salarié qu'on a eu le CV etc.

YANNICK MARTIN : La direction vous confirmera, mais par contre c'est deux personnes qui ont fait d'abord de l'intérim et qui ont été embauchées ensuite grâce à cette personne-là.

CÉLINE MERLE : Oui mais quand vous dites « embauchées grâce à cette personne-là », ils sont rentrés en intérimaire comment ? Grâce à cette personne ?

YANNICK MARTIN : Oui grâce à cette personne.

CÉLINE MERLE : Tout dépend la durée de l'intérim.

BELLA ZISÈRE : Si c'est 18 mois d'intérim, effectivement ça va être plus compliqué. Il faut qu'on voit au cas par cas. Si on peut le prendre effectivement hors CSE, monsieur Martin, on va regarder.

CÉLINE MERLE : Je pense que c'est pour ça que l'assistante a dit non, parce qu'effectivement quand on regarde les critères vraiment sans faire d'exception, s'il y a de l'intérim avant ça ne marche pas. Mais on peut regarder les cas particuliers, s'il y a eu un peu d'intérim avant oui, s'il y a eu un an, 18 mois avant...

BELLA ZISÈRE : S'il y a la preuve qu'ils sont effectivement entrés grâce à cette personne, ce qui est toujours un peu compliqué à prouver quand on passe par une agence d'intérim. C'est pour ça que je dis qu'il faut que l'on regarde. On vous tiendra au courant.

YANNICK MARTIN : En tout cas je trouve que par rapport aux problèmes de recrutement, ça serait bien de récompenser aussi une personne qui a permis deux embauches.

BELLA ZISÈRE : On a noté, on va vérifier.

DENIS ROBINET : Pour compléter puisque j'avais échangé avec monsieur Martin sur le sujet. Ça serait peut-être bien de généraliser cette pratique. L'entreprise n'a pas les moyens aujourd'hui de se permettre de ne pas embaucher quand un salarié propose, quel que soit le poste. Donc je demande à ce qu'on élargisse le dispositif du parrainage à ensemble des postes. Et en même temps, je voulais rajouter qu'il faudrait peut-être remettre le bon nom sur les postes occupés, parce que là vous parliez un mélange de pontier, pontier on sait que ça n'existe plus dans la convention collective, dans la classification, donc appelons chaque poste par leur nom désigné par la classification.

BELLA ZISÈRE : C'est ce que l'on vient de dire monsieur Robinet. C'est exactement le propos de Céline.

DENIS ROBINET : Je tenais à le préciser parce que c'est important.

BELLA ZISÈRE : C'est exactement le propos de Céline, c'est que on ne recrute pas de pontier, c'était bien ça la confusion.

DENIS ROBINET : Non vous recrutez des conducteurs, mais sur les sites, on a encore trop souvent l'habitude d'entendre que des personnes sont au poste de pontier. Non ils sont conducteurs, pontier n'existe plus.

BELLA ZISÈRE : Nous sommes entièrement en phase.

DENIS ROBINET : Vous pourriez donner les bons noms à chaque poste. Et ma demande et j'insiste c'est d'élargir le dispositif du parrainage.

BELLA ZISÈRE : On l'a déjà élargi monsieur Robinet.

YANNICK MARTIN : Pour rejoindre monsieur Robinet, en tout cas sur mon site, il est bien allé voir la direction du site et même en rondier-pontier il n'avait pas la prime. Donc c'est dommage.

BELLA ZISÈRE : Si, si. On a élargi, ça fait déjà plusieurs mois. En revanche il faut voir par rapport à la période d'intérim. Effectivement si on parraine quelqu'un, généralement on le prend en CDI, on ne le prend pas en intérim. C'est là où nous avons quelques questions à se poser. En toute logique, le dispositif de parrainage est prévu de sorte que la personne nous conseille des candidats et ces candidats sont embauchés directement en CDI. S'il y a une période d'intérim, on se pose la question pourquoi. Ça n'est pas normalement compatible avec le parrainage. S'il est parrainé, s'il est connu, si on l'a évalué, il ne devrait pas y avoir de période d'intérim, donc c'est suspect. C'est normal que l'assistante dans ce cas ait alerté sur ce sujet. Encore une fois on ne dit pas non, on va regarder et on vous fera un retour et je vous laisse prendre connaissance comme demandé du formulaire de l'entretien de départ.

CÉLINE MERLE : Je vais vous le dérouler rapidement.

On reprend les indications classiques sur le collaborateur. Lors de l'entretien on va voir avec lui quelles sont les principales raisons de son départ, et dans la synthèse on va poser ce genre de questions : par exemple :

- est-ce que c'est un manque d'intérêt sur les missions,
- est-ce qu'il a l'impression qu'il a fait le tour de son poste et qu'il n'est plus très intéressé par ce qu'il fait,
- est-ce que c'est une absence de perspective d'évolution,
- si c'est le niveau de rémunération etc.

Ensuite on a un item sur l'exploitation des opportunités en interne :

- savoir s'il avait déposé son cv sur talent up,
- est-ce qu'il avait recherché des offres dans le groupe qui auraient pu l'intéresser,

- est-ce qu'il avait aussi évoqué formellement à sa hiérarchie son souhait de vouloir changer de poste, idem pour la partie RH.

S'il y a d'autres commentaires on les note.

Sur le départ : on va voir :

- si un point a été fait avec la hiérarchie et les RH à l'annonce du départ,
- si on a respecté le préavis,
- si une rencontre avec le successeur est organisée
- et si on sait où va l'intéressé.

Suite à ça on va s'interroger sur ce que l'on peut tirer de ce départ, c'est une zone libre qu'on a ici avec renseignement et actions à entreprendre.

Suite à ça donc on va regarder ce que l'on peut faire. Dès l'annonce du départ, je vous laisse regarder, je ne vais pas tout vous lire, c'est un peu long. Sur notamment le point entre le manager et le responsable, définir ensemble les actions à mener pour maintenir l'implication du collaborateur et éventuellement l'inciter à rester, commencer à organiser toutes les étapes du départ, préparer la recherche du successeur etc.

Voilà à quoi ressemble le formulaire, je peux vous le transmettre si vous voulez, pendant la réunion si vous souhaitez l'avoir.

BELLA ZISÈRE : Vous voyez c'est assez complet.

LOÏC GODIN : J'avais une question liée à tout ça. Là on parle de départ etc., c'est un premier impact sur les sites. Le second impact évidemment, c'est ce qui se passe habituellement, on a toujours des arrêts de travail, ça c'est la vie du site. Le problème, c'est le tout cumulé, qui fait qu'aujourd'hui on a des remontées de site qui sont problématiques dans l'organisation – on ne va pas répéter – c'est la période prise de congés, donc ça désorganise encore plus, même sur un fonctionnement hors congé où on commence à avoir de l'inquiétude. Donc est ce que vous avez envisagé une solution pour palier à ça ?

BELLA ZISÈRE : Merci pour cette question elle est pertinente. Et en plus il y a un point que vous n'avez pas mentionné. On commence depuis quelques semaines à nouveau à avoir des personnes en arrêt maladie pour covid, ce qui n'aide pas non plus, donc le nombre d'absents entre les congés, les maladies, les démissions est important. Nous mettons tout en œuvre pour remplacer les départs le plus rapidement possible, tant par l'intérim si c'est du temporaire, que par les embauches par tous les moyens que j'ai évoqués si c'est du définitif. On y arrive partiellement, je vous dis qu'on a même pris de manière très temporaire une ressource dédiée, juste pour nous aider pour les recrutements, qui a tous les accès à toutes les CVtèques possibles et qui fait vraiment ça de manière industrielle, en plus de tous les cabinets, de tous les abonnements qu'on a, on travaille de plus en plus en direct avec les agences et les cabinets. C'est compliqué. C'est compliqué sur d'autres métiers, j'étais en visite deux jours sur un métier autre que valorisation énergétique, qui me paraissait beaucoup plus simple à staffer parce que moins technique et ils font face aux mêmes difficultés, c'est tout aussi compliqué.

LOÏC GODIN : Je vais reprendre, je vais être un peu plus clair dans ma question. Qu'est-ce que vous envisagez en compensation pour les salariés qui aujourd'hui ce n'est plus des efforts qu'ils font. Pour beaucoup ils sont en dehors des limites. Comment on compense ça ? Ça n'est plus une histoire d'un

fonctionnement normal ou potentiellement, on n'est pas en train de se dire il y a un départ en congés, exceptionnellement on va faire des remplacements, on va compenser avec une prime, etc. Ou il y a un petit arrêt maladie, là il manque des salariés, donc on est en train de dire finalement à une équipe de quart, en temps normal, on réorganise parce qu'il y a carrément une place, une personne à remplacer et en dehors de ça, il y a la maladie, les congés etc. Donc comment on fait pour compenser tout ça ? Il y a un moment où les salariés, globalement il y avait l'effort habituel, continu etc. Là ce que j'entends sur le nombre d'heures sur certains sites, où potentiellement, je suis désolé, ça va faire beaucoup pour certains sites seuls en quart, parce que l'impact se voit directement, quand il manque une personne, il manque une personne. Où j'entends les horaires et on est limite border line. Et par contre on ne parle pas de compensation, j'entends des quotas d'heures, 150 h sur un court laps de temps, je me dis que ça ne va pas coller. Si on n'incite pas, si on ne fait pas quelque chose derrière soit en compensation, en incitation, il y aura à un moment un choix personnel qui va se faire et les salariés vont refuser clairement de faire les remplacements. Et je ne voudrais pas qu'on tombe sur un système où on avait eu un arrêt sur un site – pour pas le nommer il me semble que c'était Sausheim – sur une période où il y avait un manque de personnel, c'est comment au moment de la demande on incite les salariés à faire le plus du plus.

BELLA ZISÈRE : Il y a deux sujets dans ce que vous dites monsieur Godin, il y a le recrutement d'accord qui est important, mais il y a aussi l'enjeu de rétention, que j'entends et ça fait partie en dehors de RV Énergie, c'est vrai partout chez SUEZ, la rétention de nos collaborateurs et de nos talents, ça fait partie des priorités actuelles absolues. On y arrive parfois mieux sur certains postes que sur d'autres. Toujours est-il que si avant le collaborateur restait, c'était vrai il y a un an ou deux, sur le poste – il avait des points sur lesquels peut-être il n'était pas d'accord, sur d'autres il était content – donc tout étant égal par ailleurs, il continuait sa vie au travail sans mécontentement majeur. Aujourd'hui s'il est sollicité une fois, deux fois, trois fois, on lui promet une vie professionnelle meilleure, il va réfléchir. Toujours est-il que nous avons aussi des collaborateurs qui sont partis et qui reviennent quelques mois plus tard, et ça n'est pas anecdotique. Je connais plusieurs cas que je ne veux pas citer, RGPD une fois de plus, mais on a eu, peut-être que vous en avez entendu parler vous-même, autour il y a plusieurs cas de collaborateurs qui font demi-tour au final en disant, « on s'est un peu peut-être trompé, on s'est dit que ça serait mieux, mais finalement ça n'est pas mieux ». Donc ce n'est pas si mal que ça non plus au niveau de la QVT et les grilles de salaires sont quand même acceptables. Maintenant si la tentation est là, c'est aussi ce qu'ils disent dans l'entretien de départ, je n'ai pas accepté une fois, deux fois, là je suis re-sollicité, c'est la deuxième ou troisième fois que l'on me propose quelque chose, ça correspond parfaitement à ce que je voulais faire, au final j'ai cédé. C'est aussi question de l'offre et de la demande, comment on fait pour les retenir ?

LOÏC GODIN : La problématique, c'est la conjoncture actuelle qui fait ça. Globalement c'est ce que l'on subit en ce moment, je ne dis pas que c'est les salaires, je ne parle même pas des salaires etc. Je dis à l'instant T aujourd'hui, on a globalement un manager qui est dans l'obligation de faire faire du plus plus plus, aux salariés qui restent, quels moyens on donne à ce manager pour récompenser ses salariés ?

BELLA ZISÈRE : Les leviers managériaux, monsieur Henneon pour ne pas le citer, a parlé de la qualité de vie au travail, c'est important. Pour les jeunes, c'est le premier point qu'ils mentionnent par exemple, avant le salaire, je ne dis pas que le salaire n'est pas important, mais ils le mentionnent avant, c'est l'ambiance au travail et l'entente avec les collègues, donc c'est les moments conviviaux, c'est comment sont animées les causeries, dans quelle mesure leur manager est accessible, et ça compte avant le salaire à proprement parler.

LOÏC GODIN : Je vais reformuler les choses, je vais réexpliquer...

MIKAËL HENNETON : Très rapidement, je te laisse finir ensuite, si par contre madame Zisère vous pouviez prendre l'habitude d'utiliser le mot "fidélisation" et non pas "rétention", déjà ça serait un bon point pour les salariés.

BELLA ZISÈRE : C'est un anglicisme, excusez-moi. Si vous préférez le terme purement français, je vous comprends, on va parler de fidélisation,

LOÏC GODIN : Je vais rentrer plus dans le détail pour vous faire comprendre que ça n'est pas une histoire... il y a la partie recrutement effectivement, ceux qui ne sont pas là, on ne va pas en parler, potentiellement oui il y a la QVT. Aujourd'hui clairement, comment j'explique si je suis manager, comment je fais pour expliquer à un salarié qu'il va devoir faire dix week-end d'affilé au poste ? Sans avoir les moyens de le rémunérer plus ? Parce que globalement, on n'est pas que sur le problème de remplacement programmé, organisé, mais on est sur une absence parce qu'il manque un salarié.

BELLA ZISÈRE : C'est un autre sujet, monsieur Godin, si vous me parlez des modalités de compensation des astreintes etc.

LOÏC GODIN : Non, je ne parle même pas d'astreinte ou autre, je vous dis aujourd'hui globalement comment vous faites pour donner la main à un manager pour qu'il puisse récompenser un salarié, qu'il puisse faire quelque chose pour inciter le salarié à faire, et je ne parle pas seulement d'une programmation qui est convenue, où chacun a fait l'effort déjà en amont, parce que les congés, j'imagine qu'ils ont été préparés bien en amont. Par contre les démissions on les subit, les absences maladie on les subit, et là on n'est pas que dans du plus, on est dans du plus plus plus.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Godin, je n'ai pas envie de sonner trop banale, voire niaise, mais globalement les leviers managériaux restent identiques et les mêmes que ce que l'on aurait pu connaître dans des périodes avec le volet de recrutement et le marché moins actif. Ça passe par la reconnaissance, ça passe par les augmentations individuelles quand il y en a. Ça passe aussi par ce que l'on appelle le people care – monsieur Henneon pardonnez-moi l'anglicisme à nouveau – par le prendre soin de ses collaborateurs, c'est du management de base, sauf qu'il y en a qui y arrive avec plus d'aisance que d'autres.

LOÏC GODIN : Je ne sais pas comment vous allez faire potentiellement pour expliquer aux salariés qui en ont ras la casquette, à un manager finalement qui se retrouve pieds et mains liés, qui ne peut pas mettre d'augmentations individuelles, faire de belles promesses etc., qui ne peut pas garantir une vision

d'évolution de carrière aux salariés, pour les faire, à la limite on ne parle pas de 35 heures, là on est en train de parler de salariés qui vont avoir des moyennes d'heures à plus de 40h semaine, ça n'est pas la même chose.

BELLA ZISÈRE : Les augmentations individuelles, on en reparlera aux prochaines NAO, n'est-ce pas ?

LOÏC GODIN : Là on n'est pas dans une prévision de... on est à un instant t, on subit quelque chose, c'est les remontées qu'on a nous du terrain, des sites. C'est pour ça, on vous dit que globalement, on est dans une phase un peu spécifique, où globalement avant il n'y avait pas tant de démissions, il n'y avait pas tous ces petits départs. Certes ça paraît infime, on a un peu plus de départ en retraite, on a beaucoup plus de démission, malheureusement il y a l'effet covid avec les arrêts et tout ce qui se passe en plus, qui fait qu'à un instant t, l'effort, ça fait deux ans que les salariés le font, et là la coupe est pleine. Donc ce qui était mis en place à l'époque etc. Même si on réévalue les salaires etc. Ça ne compense plus.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Godin, les NAO ont été favorables. Globalement les organisations syndicales ont bien négocié. On passe par des mesures collectives. Il y a une nouvelle mesure collective par décision unilatérale que vous connaissez déjà et dont je vais parler en Divers, qui va être mise en place à partir du 1er juillet, avec le complément de salaire sous forme de prime en fonction des rémunérations. Donc vous connaissez, vous avez certainement entendu parler de ce complément mensuel de salaire au deuxième trimestre pour les salaires les plus bas. On fait ce que l'on peut, mais on le fait de manière collective, et l'individuel, c'est les managers sur le terrain qui le font tout en ayant en tête – et je parle sous le contrôle de Yves – les contraintes de fonctionnement des sites. On ne va pas annuler ou mettre en cause le fonctionnement en trois huit, ça ce n'est pas possible. Donc il faut que les sites tournent avec la réalité pour des raisons que l'on connaît de plus d'absentéisme. Donc ça veut dire peut-être plus d'intérim, peut-être effectivement plus de remplacement. On tourne un peu en rond, je ne pourrais pas vous dire plus de choses, monsieur Godin, à l'impossible nul n'est tenu. Si vous aviez demandé de re-staffer – ce que vous ne faites pas – tout le monde à l'instant t, comme vous dites, ça ne se fera pas. C'est un constat. Maintenant site par site, on pallie et on fait au mieux et on fait en sorte de fidéliser, comme vous dites, au mieux les collaborateurs dans une période qui n'est pas évidente.

RAPHAËL JAVAUX : Je reviens sur le système de recrutement, est-ce que l'analyse de la pyramide des âges est vraiment efficace pour qu'il y ait un tuilage, ne pas attendre un départ en retraite, ce qui est à peu près dans un délai de 4 mois avant le départ, est-ce que ça c'est prévu aussi ?

BELLA ZISÈRE : Oui ça je peux répondre définitivement par oui. On a fait et on refait tous les ans le check de l'analyse très détaillée de la pyramide des âges qui a été présentée il y a deux ans, deux ans et demi en codir. On regarde jusqu'à 2025. On a encore les statistiques, on regarde et on anticipe et, comme vous dites, on commence six à quatre mois avant le départ. Sauf que ça peut s'avérer non suffisant dans la conjoncture actuelle.

RAPHAËL JAVAUX : Oui mais avec nos outils de travail six à quatre mois avant, après il faut quand même une certaine formation donc ils vont travailler en duo.

BELLA ZISÈRE : Oui ça c'est la pépinière d'ailleurs. La pépinière, la formation dure une bonne année.

RAPHAËL JAVAUX : Vous pouvez me donner l'effectif de la pépinière par rapport au nombre de départ ?

BELLA ZISÈRE : La pépinière ça correspond au nombre de départ. On n'a pas de limite sur la pépinière. Si on veut en prendre dix parce que on a dix départs en retraite dans les douze mois à venir, on peut tout à fait en prendre dix, on peut en prendre plus. La question est de trouver des jeunes motivés, c'est un programme qui n'est pas évident. Graduate, on a vu que ça n'est pas toujours facile sur le terrain, pour attirer les jeunes. Enfin les jeunes sont de moins en moins intéressés par le métier d'exploitation, parfois ils aspirent à d'autres choses, ce qui ne facilite pas.

RAPHAËL JAVAUX : Vous croyez qu'un jeune de 22 ans quand il regarde une offre d'emploi, travailler dans les poubelles, travailler du 5x8, ça c'est pour l'exploitation, travailler dans les poubelles, le dépannage, et le mot astreinte sur une offre d'emploi, vous croyez qu'un jeune de 22 23 ans ça l'incite à postuler ? Je ne crois pas moi.

BELLA ZISÈRE : Il y en a qui vont adhérer au mot environnement quand même, économie circulaire, développement durable, ça ça parle aux jeunes.

RAPHAËL JAVAUX : Demandez à toutes les personnes à la maintenance qui ont fait plus de 15 ans d'astreinte, si vous leur proposez d'arrêter les astreintes ils signent tous. Et ça j'en suis garant.

BELLA ZISÈRE : Je vous entends. On n'est pas en mesure de fonctionner dans les configurations que vous proposez. Vous le savez.

RAPHAËL JAVAUX : Bien sûr, mais c'est un constat. Et quand vous demandez, moi je fais le chauffage dans des lycées techniques, je rencontre des jeunes de la maintenance, si je vais revenir sur le point que l'on ne prend pas les stagiaires en dessous 18 ans même quand ils sont en bac pro, ça leur ferait découvrir et ça c'est un point réglementaire et de chez SUEZ. Déjà les usines d'incinération restent un grand mystère pour ces jeunes-là qui seront bientôt sur le marché de l'emploi. Là les résultats des examens des bac pro, des BTS, c'est là qu'il y a le recrutement et bien je pense que vous allez à la sortie devant les listes, vous leur proposez des offres d'emploi dans des usines d'incinération, les jeunes vous tournent le dos. Voilà.

BELLA ZISÈRE : Il y a des jeunes qui sont très intéressés par notre branche parce qu'ils entendent SUEZ et disent développement durable. Mais souvent quand ils sont confrontés à la réalité de nos exploitations, les horaires de travail, l'organisation, ils pensent que c'est trop compliqué par rapport à ce qu'ils auraient pu avoir comme vie professionnelle. En effet ça arrive aussi.

RAPHAËL JAVAUX : D'où je rejoins les propos de monsieur Henneton tout à l'heure, c'est l'attractivité du métier.

BELLA ZISÈRE : C'est quelque chose que l'on vit au quotidien.

RAPHAËL JAVAUX : Je pense qu'on le subit avant de le vivre.

YVES LAMBERT : Je vous propose d'avancer parce qu'on va tourner en rond et ça fait dix fois qu'on répète la même chose. Le constat est le constat. Si vous avez la solution, vous nous la donnez. Sinon on peut disserter jusqu'à ce soir, il n'y a pas de souci. En tous les cas, je pense qu'on a la même préoccupation d'arriver à faire tourner les usines dans les meilleures conditions tout en gérant un PNL, un résultat économique, puisque c'est quand même la raison d'être de l'entreprise, avec des personnes qui ont envie d'y rester. On est tous d'accord avec ça.

BELLA ZISÈRE : Donc en conclusion, on reviendra vers vous évidemment avec les points à date. On comprend votre préoccupation, et on en reparlera certainement au prochain CSE avec des statistiques qu'on espère plus favorables. On prend monsieur Henneton votre commentaire avant de passer au point suivant pour lequel on a aussi une présentation.

MIKAËL HENNETON : Je pense que le point suivant fera l'objet de plus de débats et de remarques. Par contre est ce qu'on pourrait avoir sur la présentation aussi face au nombre d'intérimaires en ETP, le nombre de postes vacants ?

BELLA ZISÈRE : C'est compliqué. Ça nécessite une reconstitution poste par poste. Pour le demander à l'équipe tous les mois, je peux vous dire que moi-même je bataille pas mal pour l'avoir, donc je ne peux pas vous le garantir dans la mesure où moi-même j'ai du mal à l'avoir.

MIKAËL HENNETON : Techniquement, non, ce n'est pas compliqué. Je vous avoue que c'est un retournement de la charge qui est plutôt intéressante pour le CSE. Vous allez sur My Mobility, vous tapez SUEZ RVE et vous avez le nombre de postes vacants normalement.

BELLA ZISÈRE : Oui dont la moitié ne sont plus vacants, mais on n'a pas rempli. Il y a la théorie et la pratique. Je peux vous assurer pour avoir creuser la question avec Céline de manière exhaustive, et en ayant été assez désespérée et assez agacée moi-même, ça nécessite un retraitement manuel poste par poste qui prend un temps énorme, donc moi-même parfois je m'émeus un peu et on essaie de regarder ce qu'il en est en réalité, mais si je vous donne des données juste par My Mobility, ça sera des données fausses et je préfère ne pas m'engager là-dessus.

MIKAËL HENNETON : Non. Mais comme ça n'a jamais permis d'aboutir les différentes remarques des membres du CSE sur une meilleure maîtrise de l'outil, ou en tout cas un index plus clair sur où se situent les métiers. Peut-être que en ayant enfin cette information obligatoire au CSE, et donc vous l'obligation de nous la fournir, peut-être que l'on est sûr que les choses avanceront un peu. Parce que on a aussi un outil, parce que le recrutement c'est aussi la mobilité interne, qui peut aussi passer par des besoins de formation donc tout l'intérêt aussi des entretiens professionnels et faire évoluer sa propre masse salariale avant de recruter. Aujourd'hui, soyons plutôt honnêtes, à moins que vous ayez des éléments

concrets à m'opposer, je n'ai pas l'impression que My Mobility fonctionne très bien pour RVE. C'est pareil il faudrait peut-être s'y pencher aussi.

BELLA ZISÈRE : On va s'y pencher, on va déjà essayer de clarifier.

MIKAËL HENNETON : J'ai quelques craintes quand même quand vous me dites que même vous vous n'arrivez pas à obtenir que cet outil soit enfin correctement utilisé, avec des paramètres plus clairs et pourtant on en parle depuis je ne sais pas combien de mois de cette question d'index.

BELLA ZISÈRE : Les paramètres sont clairs, mais ça n'est pas toujours renseigné en temps réel. Je vais voir ce que je peux faire, mais je vous dis que même pour moi, je ne veux pas mentir, ça n'est pas évident de l'alimenter en temps réel. Ça a un degré de marge d'erreur non négligeable. C'est ce qui me freine à vous le communiquer en l'état.

RAPHAËL JAVAUX : C'est quand même une usine à gaz My Mobility. Il y aurait des sérieux raccourcis à essayer d'imaginer. Si vous voulez chercher un poste, ça n'est quand même pas des plus pratiques.

BELLA ZISÈRE : J'ai pris note, je vous ai expliqué les contraintes. On reviendra sur le sujet de manière récurrente tout en ayant entendu vos inquiétudes qui sont aussi nos préoccupations à nous. Je vous propose de passer au sujet suivant.

[4. Information sur les modalités d'utilisation des moyens alloués aux Instances Représentatives du Personnel et aux Organisations Syndicales](#)

BELLA ZISÈRE : C'est une longue présentation que je ne vais pas lire non plus à voix haute dans la mesure où j'entends que vous avez beaucoup de commentaires, mais ça m'étonne un peu. Donc je suis tout à fait prête à avoir le débat sur des commentaires que vous souhaitez avoir dans la mesure où il s'agit juste d'un rappel de la loi. En fait il n'y a rien d'autres que les points légaux des rappels de la législation purement et simplement. Si vous avez beaucoup de commentaires.

MIKAËL HENNETON : Allez-y, déroulez et on verra sur la législation.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Robinet n'est pas d'accord.

DENIS ROBINET : Avant de dérouler, on vous avait informé que la CGT avait une déclaration. Je vais donc procéder à la lecture de la déclaration du fait de l'absence de notre RS.

« La CGT SUEZ RVE, rappelle la nécessité de réaliser les réunions en présentiel pour favoriser les échanges et le dialogue social entre les élus et la Direction. Nous vous rappelons que l'ensemble des sites ne sont pas équipés de local muni d'un accès internet permettant de s'isoler pour s'entretenir avec les salariés, ou réaliser des réunions en distanciel. Nombreux élus CGT sont contraints de réaliser ces réunions de leur domicile sans aucun remboursement de frais associés aux moyens nécessaires.

La CGT constate la priorité mise par la Direction sur le contrôle systématique de l'utilisation des heures de délégations, allant à l'encontre des principes de liberté syndicale dans la gestion de celles-ci.

Le document que vous présentez ce jour, fait fi de la présomption de la bonne foi des élus, s'attaquant au soit disant excès plutôt qu'au temps nécessaire à la réalisation du travail par l'ensemble des élus, pour le bien être des salariés et pour porter leurs voix et revendications.

Ces nouvelles règles bien plus restrictives que la réglementation et contraignantes à la réalisation de l'exercice des mandats ne feront que d'amplifier la rupture du dialogue social et générera un mal être au travail pour les salariés se sentant délaissés par des élus n'ayant plus le temps de les écouter dans une période de crise financière et sociale sans précédent. »

Merci.

BELLA ZISÈRE : Merci monsieur Robinet. Point par point rapidement, après on pourra échanger. Sur les réunions en présentiel, on partage tout à fait votre vision. Les réunions ont lieu en présentiel essentiellement. Celle-ci aurait pu l'être aussi. En tout cas ça n'est pas la Direction qui est à Paris à qui ça posait un problème, mais toujours est-il qu'on est à la veille du week-end. La date n'a peut-être pas été choisie de manière perfectible. C'est à la veille d'un long week-end donc les embouteillages sont impossibles, les hôtels sont introuvables, et en plus il y a la grève de la SNCF et les annulations assez massives de trains en raison de la canicule. Je peux vous dire que j'étais moi-même en déplacement lundi mardi, j'ai cru que je n'allais pas revenir sur Paris. Sincèrement, c'était plutôt parce que des circonstances externes exceptionnelles qu'on a décidé de la tenir en distanciel et surtout en veillant aussi, prenez-le comme vous voulez, en réfléchissant à vos conditions de travail, parce que sincèrement si c'est pour se retrouver pendant cinq heures à la gare SNCF parce qu'il n'y a pas de train ou être dans un hôtel à Bezons ou à Argenteuil parce qu'il n'y a pas de chambres d'hôtel plus proche, je ne sais pas pourquoi on s'obstine avec les moyens de technologies actuelles d'avoir une réunion en présentiel le 13 juillet, ça me dépasse. Sincèrement ça me dépasse.

DENIS ROBINET : Je voudrais quand même vous rappeler vos engagements lors du dernier CSE, qui était de mettre tout en œuvre afin de faciliter la réunion en présentiel pour ceux qui le souhaitent. À mon sens ça n'a pas été fait. Et vous faites état des transports en commun, tout le monde ne vient pas en transport en commun. Il y a certaines personnes qui viennent en voiture de location donc...

BELLA ZISÈRE : Il n'y a pas de voiture de location. En tout cas moi je n'en ai pas trouvé monsieur Robinet. Peut-être que vous, vous auriez eu plus de chance que moi, moi je m'étais retrouvé sans voiture de location.

DENIS ROBINET : Je ne parle pas de mon cas personnel. Je vous dis qu'il y a des personnes à la CGT qui viennent avec des voitures de location et qui en ont trouvé, par la voie de l'entreprise, par les loueurs officiels choisis par l'entreprise et qui les avaient et qui ont été obligés de les décommander parce que encore une fois, soit l'entreprise s'y prend au dernier moment, vous faites référence aux chambres d'hôtel qui sont impossible à trouver, je serais curieux de savoir à quel moment vous avez procédé à la réservation alors que le secrétaire du CSE avait été saisi de nos demandes sur le sujet et qui lui-même a envoyé le mail pour la rooming list le jour même c'est à dire l'après-midi du CSE, donc je m'étonne que la Direction ait vraiment la volonté.

BELLA ZISÈRE : C'est un non-sens absolu.

DENIS ROBINET : C'est votre point de vue, ça n'est pas le nôtre.

BELLA ZISÈRE : Oui c'est mon point de vue, c'est celui de la Direction encore une fois. C'est un non-sens absolu. Je suis dans la tour CB21, ça ne me pose aucun problème j'ai la clim, à la rigueur ça m'arrange, mais sincèrement, si c'est pour passer dix heures dans la voiture parce qu'il y a des embouteillages à la veille d'un long week-end, qui est le pont, pourquoi vous voulez infliger ça à vos collègues monsieur Robinet, je me demande.

DENIS ROBINET : Madame Zisère, je ne cherche pas à infliger ça à mes collègues, je vous dis qu'il y a des collègues qui étaient prêts à le faire en présentiel.

BELLA ZISÈRE : Mais pour quoi faire ?

DENIS ROBINET : Vous vous étiez engagée à ce que cette réunion puisse s'y dérouler en y mettant les moyens associés. Ça n'a pas été fait. On a même été contraints d'annuler pour la CSSCT entre autres une réunion qui était programmée et prévue pour le lundi 11. Vous voyez, ça n'est pas le 13, ça n'est pas la veille du week-end le lundi 11. Donc on l'a reportée alors que l'on a des rapports CSSCT en souffrance qui ne sont pas réalisés et dont la réunion va être reportée au mois d'août.

BELLA ZISÈRE : La réunion n'a pas pu se tenir en distanciel ? Qu'est-ce qu'il a fait monsieur Laperche ? Je vais voir.

DENIS ROBINET : Non parce que monsieur Laperche s'est référé au mail envoyé par Hayette disant qu'il y avait des problèmes de transport et qu'il n'y avait soi-disant pas de chambres d'hôtel.

BELLA ZISÈRE : Ça c'est une réalité et ce que j'ai dit il y a un mois, c'était avant l'alerte canicule et la grève a encore plus amplifié.

DENIS ROBINET : Quand on veut on trouve une multitude d'excuses. Donc voilà la déclaration est faite, vous en avez connaissance. Apportez-y les réponses que vous souhaitez, de notre côté, on vous fera les nôtres. Merci.

BELLA ZISÈRE : Donc monsieur Robinet, pour la réunion, je m'explique encore une fois, ça n'est pas la mauvaise volonté de la Direction ou quoi que ce soit, c'est notre préoccupation et l'incompréhension aussi pour quelle valeur ajoutée aurait eu une réunion en présentiel moyennant des contraintes absolument incommensurables pour les collaborateurs qui font partie de vos confédérations. Moi encore une fois, je vous appelle presque à avoir cette conscience-là pour vos collègues. Sur ce, c'est mon avis personnel et encore une fois ce n'est pas pour la Direction, nous de notre côté nous n'avons aucune contrainte particulière, moi en particulier étant sur Paris, c'est vraiment seulement face à la multitude de contraintes logistiques que l'on peut éviter avec un simple clic d'ordinateur. Ça c'est ma réponse et

en effet, j'en suis très très convaincue. Pour le coup, je n'aurais pas compris. Tous mes collègues Alpha ou ailleurs ont fait la même chose, parce qu'ils n'ont pas envie d'imposer un mode opératoire aussi problématique aux membres du CSE avec les moyens de technologie actuels. Je n'en parlerais pas plus, je pense que j'ai répété trois fois.

DENIS ROBINET : On ne vous demande pas de l'imposer madame Zisère, on vous demande de proposer à ceux qui le souhaitent. Ça n'est pas la même chose.

BELLA ZISÈRE : Si on propose, le mix est très compliqué à gérer. Quand la Direction dit en distanciel normalement sauf exception absolue, c'est du distanciel. Sinon ça devient ingérable. Toujours est-il, sur le reste vous avez mentionné une possible dégradation du dialogue social, et une mesure de répression, je ne le vois pas comme ça.

DENIS ROBINET : Restriction.

BELLA ZISÈRE : Restriction, pardon.

DENIS ROBINET : Employez vos mots.

BELLA ZISÈRE : Merci pour cette précision, j'ai mal entendu. Toujours est-il qu'il s'agit d'un simple rappel pour nous des articles de loi et de modes opératoires standards. Donc je ne pense pas qu'il devrait y avoir des sujets de mécontentements majeurs à partir du moment où c'est du légal, mais on vous laissera vous exprimer. Je ne vais pas vous lire, avec votre permission, toute la présentation à voix haute parce que la présentation est assez longue. Je vous laisserais plutôt dans ce cas peut-être poser des questions sur tous ces sujets.

Le crédit d'heure et ses principes : chaque mandaté dispose d'un crédit heures de délégation de source légale, conventionnelle ou acquis par les dons d'heures. C'est la loi. Avec les règles spécifiques que nous avons s'agissant de crédit d'heures allouées aux mandatés au niveau du groupe comme CGF par exemple, qui disposent du temps nécessaire pour assurer leur mandat, évidemment dans la limite des horaires de travail possible ou équivalent au forfait jours.

Sur les règles de prise des heures de délégation, ça nécessite une information préalable, et ça pour le coup ça n'est pas la loi, mais c'est notre accord de représentation sociale qui propose le délai de prévenance de deux jours ouvrés. Je ne sais pas si ça se fait à chaque fois.

LOÏC GODIN : Je vais vous reprendre madame Zisère, dans l'accord précisément c'est "si possible".

BELLA ZISÈRE : Oui vous avez raison, sauf impossibilité.

LOÏC GODIN : Dans une présentation qu'on fait passer aujourd'hui sur un CSE où on met des raccourcis. La problématique qu'on rencontre potentiellement avec certains managers. Entre ce qui est présenté aujourd'hui, les raccourcis qui sont faits amènent à ces problématiques.

BELLA ZISÈRE : C'est précisé dans le PV. Monsieur Godin, dans les faits, vous savez que parfois le délai de prévenance n'est pas respecté, parce qu'il y a eu une contrainte particulière et personne ne s'en offusque, ça peut arriver. Toujours est-il qu'il est d'usage, même pas d'usage, c'est régi par l'accord d'avoir ce délai de prévenance et même pour les exploitants, c'est normal d'avoir cette visibilité. Et on n'a jamais eu de problème là-dessus, forcément, jusqu'à présent, donc je ne sais pas pourquoi en effet ça peut paraître comme anxigène de le mettre sur papier. Rien ne change là-dessus. Je vous promets que sur ce sujet il n'y a pas de changement, c'est plus un rappel et vous savez très bien le contexte dans lequel cette présentation s'inscrit. Il y a eu une réflexion au niveau de la Direction, au niveau aussi d'alpha plus particulièrement, des coordinateurs ont été rencontrés pour cette présentation. Moi je n'ai pas fait de com spécifique préalable parce que j'ai regardé et je réalise que c'est tout ce que l'on fait déjà plus ou moins actuellement, et c'est des rappels de loi, donc je ne vois pas, pour ma part je ne suis pas inquiète. Donc les règles d'utilisation des crédits d'heures et il y a une nécessité...

MIKAËL HENNETON : Attention s'il vous plait, vous allez un peu vite madame Zisère. Parce que justement cette question sur le délai de traitement, c'est à la fois dans l'accord et dans le législatif. Et pour appuyer les propos de monsieur Godin, la problématique c'est que votre note présentée au CSE, que ce soit une note groupe retravaillée ou autre, va servir de mode d'emploi aux managers. Et en introduisant des notions floues, fausses ou interprétables, vous allez au-devant de potentiels litiges qui pourront soit se régler à l'amiable, mais ça va quand même coûter un temps infini aux RH je pense, soit devenir potentiellement des contentieux judiciaires. Et je préfère être tout à fait honnête avec vous, à la moindre problématique légale sur une interprétation, si on va au contentieux judiciaire, vous allez en plus devoir payer les dépens et les articles 700 à tour de bras parce que votre note est insuffisamment claire.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Henneton, c'est le rappel de loi.

MIKAËL HENNETON : Aujourd'hui madame Zisère, on sait parfaitement que selon certains périmètres il y a plus ou moins de zèle sur l'application de ce qui est considéré comme étant des règles.

BELLA ZISÈRE : Ce n'est pas cette présentation qui va les changer.

MIKAËL HENNETON : Non, mais par contre ça devrait pouvoir le renforcer. Et c'est là où la précision de la présentation ou de la notice qui servira de mode d'emploi doit être vraiment précise.

BELLA ZISÈRE : Je prends la remarque. C'est un peu un raccourci. On mettra « sauf impossibilité », on formulera exactement comme ça a été formulé dans l'accord. C'est noté. On va apporter cette précision. Sur le respect des règles relative à la durée maximale du travail, on est d'accord ? Là-dessus, il n'y a pas de précision nécessaire, c'est la loi ?

LOÏC GODIN : Effectivement on est dans la partie légale, aujourd'hui on nous dit « non, votre amplitude journalière ne peut pas dépasser dix heures ». Donc je prends l'exemple simple. On fait un déplacement, on a une réunion préparatoire, le matin on a le transport, la journée, on va faire douze heures par exemple, avec le transport. Le lendemain on repart, donc on a les quatre heures de réunion par exemple,

trois heures de transport, on nous demande finalement de lisser les journées, les temps de transport etc., aléatoirement pour ne pas dépasser les dix heures. Alors peut-être juste rappeler qu'il y a du temps de travail effectif et il y a du temps de transport. Rien n'empêche de faire ma journée de huit heures et d'avoir cinq heures de transport, globalement la journée a fait treize heures, mais potentiellement c'est du temps de transport.

BELLA ZISÈRE : On parle de repos quotidien nécessaire entre les deux journées de travail, c'est une mesure à prendre en compte de toutes façons.

LOÏC GODIN : Ça c'est clair et net, mais l'histoire de dix heures max par jour, quarante-huit heures par semaine etc., on parle de temps de travail effectif. On ne parle pas avec les transports.

BELLA ZISÈRE : Mais on parle plutôt de durée maximale du travail, on ne parle pas de la durée maximale du transport. Je pense que là vous voyez vous avez une suspicion sur un sujet qui...

LOÏC GODIN : Non pas du tout. C'est l'interprétation qu'en font vos managers. Parce qu'aujourd'hui quand je vous dis que globalement on a des problèmes d'interprétation, c'est ça. C'est parce que les choses ne sont pas claires ou on nous dit potentiellement la personne qui fait un aller-retour sur sa journée qui va avoir potentiellement trois heures de transport, une heure et demie aller, une heure et demi-retour, qui a fait ses huit heures en réunion plus les trois heures de transport, ça fait une journée de onze heures. Et à cette personne, on lui dit : « ce n'est pas possible. Tu ne peux pas me mettre onze heures ».

CÉLINE MERLE : Monsieur Godin, je me permets d'intervenir, mais sur les annexes, ce cas est précisé et clarifié. Sur l'annexe 1.5, la deuxième, on a un exemple avec le temps de déplacement pour se rendre à un entretien préalable en dehors du temps de travail. C'est pareil si je prends l'autre, c'est le même cas, où on explique qu'on va payer le temps qui excède, le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, on le paie comme du temps de travail effectif, mais ce temps ne rentre pas dans le compteur des heures supplémentaires ni dans les durées maximales, donc c'est précisé ça.

MIKAËL HENNETON : Et c'est là où vous avez une problématique sur votre pass légal, c'est que vous faites fi des décisions et des jurisprudences de 2021 sur la considération du temps de transport dans le cadre de la majoration des heures supplémentaires.

CÉLINE MERLE : Ça n'empêche pas. Non, parce que ça ne dit pas que ça ne rentre pas dans les heures supplémentaires, mais ça dit juste que ça ne rentre pas dans le contingent des heures supplémentaires. Donc les heures qui auraient déclenché des heures supplémentaires peuvent être majorées. Cette précision-là ne dit pas que ça ne majore pas les heures éventuellement.

MIKAËL HENNETON : Oui, mais elle ne le dit pas non plus, et dans l'interprétation qui en sera faite il y aura des rejets d'EVP de certains élus quand ils viendront, et on leur dira : « dans la notice oui, mais ça c'est marqué ».

CÉLINE MERLE : On pourra le repréciser. Mais en tout cas le fait de prendre ou pas en compte le temps de trajet dans les durées maximales, c'est clairement écrit que ça n'est pas le cas.

BELLA ZISÈRE : Si on avance un peu, après on prendra toutes les questions un peu en vrac pour discuter un ensemble. Je ne veux pas en faire un débat existentiel. On précisera s'il y a des sujets qui ne paraissent pas clairs. Donc là c'est le principe de paiement de l'ensemble du crédit d'heures de délégation. Je pense que c'est des cas qui ne sont pas tellement, en tout cas moi je n'en ai pas entendu parler chez nous, mais en effet on a le droit de demander l'objet d'utilisation du crédit d'heures. Jusqu'à présent on n'a jamais eu de suspicion de quoi que ce soit, vous le savez on travaille en confiance. Le crédit d'heures doit être utilisé conformément à son objet. C'est de la théorie, encore une fois en pratique je suis sûre que vous le faites déjà intelligemment et on ne va pas vous demander ce que vous avez fait, ça n'enfreint pas vos libertés d'exercice du mandat. Ne vous inquiétez pas, c'est juste un rappel de la loi. Dépassement du crédit d'heures. Donc pareil il y a des circonstances exceptionnelles qui arrivent. Des cas très spécifiques, accident grave, cas de force majeure absolue, qui peuvent justifier le dépassement de crédit d'heures, mais ça n'est pas la règle de principe. Le principe c'est que seules les heures de délégation accomplies à l'intérieur du crédit d'heures sont rémunérées à échéance normale.

DENIS ROBINET : On a un problème tout de même, madame Zisère, sur le don d'heures qui serait effectué d'un élu à un autre pour compléter dans le cadre des missions ou autres, sur lequel vous inscrivez qu'elles ne seraient pas payées.

BELLA ZISÈRE : On n'a pas d'accord sur le don d'heures.

DENIS ROBINET : Ça n'est pas une question d'accord, mais elles ne seraient pas payées. À partir du moment où un élu donne, puisque on peut le faire, une partie de ses heures de délégation à un autre pour qu'il puisse continuer d'exercer son mandat, pourquoi ces heures ne seraient pas payées ? Vous croyez qu'il va faire des délégations gratuites l'élu ?

BELLA ZISÈRE : Sur le don d'heures, on n'a jamais eu ce...

DENIS ROBINET : C'est vous qui l'écrivez, on parle d'interprétation encore une fois.

BELLA ZISÈRE : Un éventuel don d'heures ? On ne pratique pas de don d'heures au sein d'RV Énergie.

DENIS ROBINET : Vous ne savez pas si on ne pratique pas.

BELLA ZISÈRE : En tout cas on n'a jamais eu de cas, jusqu'à présent.

DENIS ROBINET : Et si ça arrivait ?

BELLA ZISÈRE : Oui, mais c'est payé, c'est marqué les heures effectuées au-delà du crédit individuel ne sont pas payées.

DENIS ROBINET : ne sont pas payées.

BELLA ZISÈRE : C'est ça.

DENIS ROBINET : Moi je fais un don à un autre élu de cinq heures parce que je n'ai pas tout utilisé le mois concerné...

BELLA ZISÈRE : Le reste n'est pas payé.

DENIS ROBINET : Vous dites « elle ne seraient pas payées ». Elles ne seraient pas payées à qui ? À celui à qui j'ai fait le don ?

BELLA ZISÈRE : Non c'est en dehors, si ça n'est pas légal, si ça n'est pas conventionnel, si ça n'est pas don d'heures, mais on ne fait pas de don d'heures en réalité, le reste n'est pas payé. Monsieur Henneon, vous avez une question là-dessus ?

MIKAËL HENNETON : Sur le tempérament du slide oui. La reprise du légal, que l'on ait la possibilité de dépasser de façon exceptionnelle le contingent d'heures alloué chez nous par accord, parce qu'il n'y a rien de conventionnel et rien de légal, hormis le mandat de RSS. Le fait qu'il y ait « une condition de validation préalable par la direction autant dans le principe que dans le volume », c'est oublié que dans le caractère exceptionnel aussi, il y a un caractère de temporalité. Et je vous dis une bêtise, c'est pour un exemple, mais avoir utilisé son contingent d'heures et puis dans des circonstances exceptionnelles il y a un accident grave qui nécessite le déplacement d'un élu, en interprétation de ce que vous écrivez, c'est que l'élu ne pourrait pas le faire tant qu'il n'a pas la validation préalable de sa direction. Il y a une grosse problématique de rédaction là-dessus. Je vous dis une bêtise, ça se passe le samedi ou le dimanche, derrière l'élu qui a fait son boulot pour le bien de l'entreprise, des salariés et pour la sécurité, c'est un peu casse gueule, il appartient par contre effectivement à la direction de demander des compléments d'information en temps et en heures sur l'utilisation d'un crédit exceptionnel, quoiqu'il arrive de toutes façons ce crédit d'heures aura été utilisé, donc c'est toujours à la direction de contester et pas de mettre une condition préalable de validité.

BELLA ZISÈRE : C'est ce qu'on a écrit.

MIKAËL HENNETON : Non. « Afin d'être rémunéré en fin de mois les heures concernées doivent être validées au préalable par la direction, autant dans leur principe que dans leur volume ». C'est que vous m'imposez une condition où c'est vous qui décidez de ce qui est exceptionnel ou pas. Là par contre sincèrement on est dans de l'ingérence.

BELLA ZISÈRE : La direction a un droit de regard.

MIKAËL HENNETON : Bien sûr vous avez le droit de demander des justificatifs. Vous avez le droit d'être en désaccord avec ce qui sera exposé comme exceptionnel. Et en cas de désaccord sur ce qui est exceptionnel, vous pouvez contester le paiement, mais vous ne pouvez pas dire d'avance « non je ne

paie pas ces heures ». Pour le contingent exceptionnel d'heures en cas de d'usage spécifique, on reste toujours sur les termes légaux de contestation après paiement, et pas avant paiement. À partir de quel moment je dois demander à la direction qu'est ce qui relève de l'exceptionnel dans mon mandat ? C'est de l'ingérence dans l'utilisation de mes heures de délégation, voire un délit d'entrave par extension.

BELLA ZISÈRE : Non.

MIKAËL HENNETON : Je pense qu'on va vite en besogne sur la condition préalable. Qu'il y ait un échange entre l' élu et la direction par principe et que ça se passe en bonne entente, je n'y vois aucun souci, tant mieux que ce soit en bonne entente. Par contre valider au préalable, moi ça me pose un souci.

BELLA ZISÈRE : En tout cas c'est des règles qui n'ont pas changé, c'est sûr. Au préalable, ça n'est pas au préalable de..., c'est aussi une question d'interprétation, effectivement au préalable si vous vous déplacez un dimanche et vous n'avez pas reçu un dimanche pour midi et le dimanche matin, vous n'avez pas reçu, en ayant envoyé un email à la direction, de réponse tout de suite, c'est normal, c'est au préalable de paiement afin d'être rémunéré, il faut un accord de la direction dans le principe et dans le volume. Sinon il y a la saisine de la justice le cas échéant, c'est la loi. Ça ne veut pas dire qu'avant le déplacement le nombre d'heures et le principe doivent être validés avant le déplacement, ça veut dire avant le paiement.

MIKAËL HENNETON : C'est ce que je vous ai dit au tout départ. Vous voyez déjà ici les débats que nous avons, alors que on est entre personnes habituées à l'exercice.

BELLA ZISÈRE : C'est la troisième fois que nous ne sommes pas d'accord sur une phrase. Je vous rejoins.

MIKAËL HENNETON : Imaginez ce que c'est pour un représentant de proximité et un responsable, voire un adjoint responsable de site.

BELLA ZISÈRE : Je n'imagine pas...

MIKAËL HENNETON : D'où la nécessité d'avoir une note très claire et non interprétable.

BELLA ZISÈRE : Je vous entends parce que là même sur une page, déjà la phrase sur les heures effectuées au-delà du crédit, on n'était pas d'accord sur l'interprétation. Sur le principe et volume, la validation, on n'a pas compris, enfin on n'a pas compris, manifestement ça peut être interprétable. Je vous entends que vous avez besoin d'un document plus succinct, plus clair et plus facile à trancher. J'entends. Mais là c'est une discussion, c'est juste un rappel. Une fois de plus vous connaissez le contexte global.

MIKAËL HENNETON : À l'ordre du jour ça s'appelle quand même « informations ». Ça ne s'appelle pas « discussion ».

BELLA ZISÈRE : Rappel ou information d'accord, information c'est peut-être.

MIKAËL HENNETON : "Information" c'est vous informez l'instance des règles qui sont mises en place dans l'entreprise. Vous faites un rappel des règles déjà en place dans l'entreprise.

BELLA ZISÈRE : Oui c'est un rappel.

MIKAËL HENNETON : Voilà. C'est bien ce que je vous dis et si ce document doit servir de base, on est d'accord là-dessus, il faut qu'il soit bien plus clair et que on soit à minima tous d'accord dessus.

BELLA ZISÈRE : Je vous entends. Et on en reparlera.

MIKAËL HENNETON : Au moindre litige, je vous facture les heures de d'assistance juridique

BELLA ZISÈRE : Je vous fais confiance là-dessus, monsieur Henneton. Je ne sais pas pourquoi, mais je vous crois tout à fait capable. Laissez-nous juste dérouler le document. Évidemment ça n'est pas la dernière discussion qu'on peut avoir là-dessus. On clarifiera ce qu'il y a à clarifier. On a noté plusieurs points sur lesquels on pourra clarifier davantage et avoir une note beaucoup plus succincte. Je vous entends. On avance ?

Les crédits d'heures, on en a parlé. Utilisation des crédits d'heures en dehors de l'horaire de travail, là aussi c'est les principes légaux, donc les heures de délégation sont prises en priorité pendant le temps de travail sauf si la nécessité du mandat l'exige.

DENIS ROBINET : il n'y a pas que. Le personnel de quart qui a ses jours de repos en semaine ?

BELLA ZISÈRE : C'est une nécessité de mandat.

DENIS ROBINET : Comment ?

BELLA ZISÈRE : C'est l'exigence du mandat dans notre configuration.

DENIS ROBINET : Mais que ce soit précisé, qu'il n'y ait pas de restriction. Que l'on ne vienne pas dire aux élus : « écoutez, vous êtes en repos vous ne pouvez pas être en délégation ».

BELLA ZISÈRE : Il y a un exemple en plus qui n'est pas très clair effectivement. On dit « une organisation de travail en trois huit n'établit pas par elle-même nécessité d'une prise des heures de délégation en dehors du temps de travail », mais si vous allez rencontrer un salarié qui est en repos ou au contraire n'est pas en repos et a besoin de vous rencontrer, ou vous assistez un salarié quand vous vous êtes en repos et lui c'est son jour de travail, oui c'est les nécessités du mandat. J'ai envie de dire que ça va de soi dans notre organisation.

DENIS ROBINET : Oui parce que l'on peut rencontrer y compris un salarié le dimanche sans difficulté. Nos usines fonctionnent 7j/7 24h/24.

BELLA ZISÈRE : Là-dessus on est en phase. Ça veut dire que la nécessité du mandat l'exige. Si vous devez assister un salarié, ça n'est pas vous qui choisissez.

MIKAËL HENNETON : La problématique c'est que vous dites tout l'inverse sur la dernière phrase. « L'organisation de travail en 3x8 n'établit pas par elle-même la nécessité d'une prise des heures hors temps de travail ». J'entends dans une traduction un peu plus poussée que seul le 3x8 n'est pas suffisant, a besoin de conditions. Encore une fois il faut aller à l'interprétation, aller le ressortir à le lire correctement. Ce qui pose pas mal de problématiques. Et encore, on est dans le principe de réciprocité où les élus font potentiellement un effort, et je dis bien « potentiellement » un effort, de ne pas prendre leurs heures de délégation en dehors des heures de travail, mais en contrepartie, la Direction s'engage aussi à respecter le rythme. Je crois que la Direction ne s'est jamais posé la question de qui était en 3x8 et qui n'était pas en 3x8 quand elle convoque un CSE. Je crois que la priorité de l'agenda, c'est toujours celui de la Direction ou des RH. On est d'accord ?

BELLA ZISÈRE : On est d'accord sur le principe. Après, si quelqu'un, je donne un exemple comme ça, prend les heures de délégation sur les horaires de nuit de manière peut-être très fréquente, on pourra légitimement se poser la question si effectivement il y a les entretiens préalables ou les accompagnements des salariés qui se font exclusivement la nuit. Théoriquement c'est possible, mais en réalité c'est peu probable. C'est du bon sens. C'est uniquement du bon sens. Et vous avez raison sur la dernière phrase, monsieur Henneton. Nous même on en a beaucoup débattu en interne en RH, effectivement ça veut tout et rien dire, seul le 3x8 ne l'établit pas, mais ça peut quand même avoir une influence parce que de là régit l'organisation de travail des collaborateurs qui ont peut-être besoin de d'être assistés ou accompagnés.

MIKAËL HENNETON : C'est toute la problématique de la note. C'est que vous voyez l'utilisation des heures de délégation, en tout cas l'usage du mandat, que par le prisme de l'entreprise sans prendre en considération les diverses structures et les missions sur lesquelles vous n'avez même pas idée de leur existence. Je vous dis une bêtise, mais vous pouvez avoir, et à titre personnel ça m'est arrivé encore longtemps et c'est encore le cas aujourd'hui, où vous avez des personnes qui ont des responsabilités dans certaines structures ou autres et qui par exemple ont des jours de permanence imposés et vous avez une redondance sur la pose des jours qui peut paraître suspicieuse au premier abord, mais qui n'est pas le cas.

BELLA ZISÈRE : Oui, mais parfois c'est plus suspicieux que dans d'autres cas. Ça peut l'être.

MIKAËL HENNETON : C'est en ça qu'il y a besoin d'échanges, une note claire et pas forcément le flicage que certains pourraient faire de ce document.

BELLA ZISÈRE : Ça n'est pas du flicage, même en dehors du document, c'est aussi du bon sens. Nous n'avons pas eu le cas, mais si quelqu'un prenait toutes les heures de délégation tous les dimanches et potentiellement en dehors de ses horaires de travail ou la nuit, ça peut paraître étonnant.

MIKAËL HENNETON : J'entends parfaitement, mais l'échange est beaucoup plus sain et encore une fois comme je vous dis il y a un prisme de lecture dans ce document qui peut être dérangent. Et on le verra plus tard quand vous parlez de la prise en charge ce coup-ci pécuniaire, vous renvoyez les CSE un peu manu militari. Quand vous dites : si ça n'est pas de la convocation donc c'est le CSE qui paye et voilà, sans même parler de barèmes ou de règles en vigueur, de règlement intérieur dans les CSE, je trouve qu'on va un peu vite en besogne aussi.

BELLA ZISÈRE : On peut avancer sur les slides parce que je ne vois pas de quoi on parle. Là sur la synthèse il n'y a rien ici, de toutes façons c'est la loi. C'est là-dessus, c'est sur les règles de pointage ?

MIKAËL HENNETON : « Frais de déplacement à l'initiative du représentant du personnel », vous y étiez. C'était le premier tableau.

BELLA ZISÈRE : Après la synthèse théorique.

MIKAËL HENNETON : La dernière ligne « Frais de déplacement à l'initiative du représentant du personnel, budget de fonctionnement du CSE ou des OSR ». Ça ne mangeait pas de pain de rajouter « dans le cadre des règles de fonctionnement établies par la structure ».

BELLA ZISÈRE : Oui, en effet.

MIKAËL HENNETON : Oui, parce que là, très clairement, un élu qui n'est pas totalement au fait ou qui a une méconnaissance des propres règles de fonctionnement de son CSE ou de son organisation syndicale, croyez-moi qu'il y a des trésoriers qui vont s'arracher les cheveux de la tête. Parce que là très clairement ça indique « open bar ».

BELLA ZISÈRE : Oui c'est un peu générique. On peut dire « se référer aux règles de fonctionnement définies dans le règlement intérieur ». Je prends. Mais sur le reste ce n'est que des rappels de la loi. Regardez le tableau. C'est normal que si c'est à l'initiative de l'employeur, c'est l'employeur qui paie tout, si c'est complètement en dehors de l'initiative de l'employeur, sauf ce qui a déjà été défini dans l'accord de représentation sociale puisqu'il y a quelques exceptions pour nous RV Énergie, le reste effectivement ça n'est pas la convocation de l'employeur c'est la loi.

MIKAËL HENNETON : Vous avez la même problématique d'interprétation sur le temps de déplacement pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur qui excède le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel. Payé comme du temps de travail, mais n'entrant pas dans le contingent d'heures supplémentaires ni dans la durée maximale. On a l'indication que par contre ça rentre dans les majorations, ça c'est du légal depuis 2021. Vous faites référence alors, on ne sait pas pourquoi, à la formation ? J'ai du mal à comprendre ce que ça vient faire là pour les élus. Vous ne faites pas référence au congé formation de douze jours annuels ou les formations obligatoires économiques et santé sécurité. Comme je vous dis le document est quand même bien orienté avec des oublis sur lesquels on peut se poser des questions aussi. On fait un rappel de la loi sur les devoirs. Je trouve que ça manque un peu de droit.

BELLA ZISÈRE : Sur les formations, je prends note. Il n'y a pas eu, on n'a rien mentionné sur les formations, non, effectivement. Ah si, le temps de déplacement pour se rendre aux formations, à l'initiative de l'employeur. La formation syndicale c'est tout comme, puisque c'est une formation...

MIKAËL HENNETON : Formation non prise en charge par l'employeur et temps de trajet associé, non ce n'est pas des heures de délégation, ça peut être des heures de délégation, mais aussi le congé de formation annuel auquel tous les élus ont droit ou les formations obligatoires du CSE économiques et CSSCT. Dans ce cas la prise en charge, c'est pour vous.

BELLA ZISÈRE : Pour moi la formation à l'initiative de l'employeur et la formation obligatoire se confondaient, mais en effet, c'est obligatoire, versus démarche pro active de votre part. Vous avez raison c'est interprétable, Céline tu mets un petit point, on va reformuler peut-être mieux les sujets de formation, plus détailler. Je prends ça pour nous. Et sur les majorations, je n'ai pas connaissance de cet article de 2021.

MIKAËL HENNETON : Notez, parce que le CSE a bien fait son travail collectivement, c'est la décision de la Cour de cassation du 27 janvier 2021 numéro 19-22038.

BELLA ZISÈRE : 19-22038, on a regardé pourtant on n'a rien trouvé sur ce sujet.

MIKAËL HENNETON : C'est votre veille juridique qui n'est pas très bonne, parce qu'elle a fait du bruit depuis plus d'un an celle-là.

MATHIEU ANDREOLETTI : On l'a évoqué en réunion temps de travail.

CÉLINE MERLE : c'est ce que je vous ai dit tout à l'heure, j'ai demandé le point au niveau des juristes qui ont rédigé cette présentation, ce qui incluait en fait le temps, comment on rémunérait le temps de déplacement, ils m'ont bien confirmé que – la phrase ne le précise pas effectivement, mais elle ne l'exclut pas non plus – au niveau d'une éventuelle majoration des heures supplémentaires. Elle précise simplement que ça ne rentre pas dans le temps de travail effectif. Ils auraient pu l'écrire différemment et noté « et du temps de travail effectif sauf pour le contingent des heures supplémentaires et les durées maximales ». Mais c'est comme ça par exemple pour toutes les sociétés qui sont dans le GTA, ça a été paramétré. Donc là-dessus, c'est peut-être interprétable, mais la règle qui a été rentrée dans le GTA pour les sociétés qui l'utilisent est celle que je vous dis, c'est du temps de travail effectif, ce temps de trajet, qui excède le temps normal de déplacement entre domicile et lieu de travail, mais il a un code particulier dans le GTA qui fait que ces heures-là ne rentrent pas dans le contingent des heures supplémentaires, ni dans les durées maximales.

BELLA ZISÈRE : Ok, on va sur les slides, on va éviter les cas pratiques, je pense que...

LOÏC GODIN : j'ai une question, finalement dans les présentations que vous avez faites, vous parlez d'un paiement. Logiquement le paiement est censé être mensuel, des heures de délégation etc. Qu'on

dépasse le contingent d'heures etc. Ça logiquement c'est mensuel. Il me semble que la pratique, parce qu'il ne faudrait pas que l'on change tout, juste rappeler que la pratique, sur ce qui se fait de mémoire, ce qui se fait un peu partout, c'est un paiement à certaines dates d'un nombre d'heures. Alors on ne va pas commencer à remettre tout en cause, parce que j'en vois arriver qui vont dire demain, tous les mois on va vous payer des heures. Évidemment on a tout de même le choix entre le paiement des heures ou la récupération. Je rappelle qu'on est dans un cas particulier où on...

BELLA ZISÈRE : Ça n'est pas le sujet monsieur Godin, ce n'est pas là où on voulait en venir.

LOÏC GODIN : Non, mais ça en fait partie quand même dans l'interprétation. Quand on en fait la lecture globale dans l'interprétation, on pourrait penser que demain un manager se dirait : tous les mois je fais le pointage, il y a tant d'heures, tout ce qui dépasse qui est en délégation finalement je le paie, alors que ça n'est pas le cas. Il a des heures qui sont réalisées en plus par des élus, parce que bien évidemment je vais prendre un cas où potentiellement j'ai un élu qui va avoir dans sa semaine ses trois, quatre, cinq, six jours de repos. Sur cette semaine, il est évident que, en pratique, effectivement on va s'organiser plus facilement sur les repos, parce que, il y a aussi ça qu'il faut prendre en considération, c'est que on essaie d'organiser nous aussi les choses, de façon à pénaliser le moins les services. Donc automatiquement le fait de se dire « oui on doit favoriser la pose sur les heures de travail etc. ». Je suis désolé à un moment si on agit réellement comme ça, qu'on se met factuellement à faire ça, demain je ne sais pas comment vous faites pour tourner.

BELLA ZISÈRE : J'entends vos inquiétudes, mais là-dessus on n'a pas prévu de changement majeur dans nos modes opératoires. C'est des grands principes qu'on se doit de respecter, mais qui ne changent pas foncièrement la façon de procéder. Il y a des contrôles, et c'est ce que disait monsieur Hennenon tout à l'heure, peut être avec plus de vigilance dans certains territoires que dans d'autres, alors que ça devrait être homogène. Mais ça ne remet pas en question le mode opératoire conforme à la législation. Donc il nous reste juste le dernier sujet qui est la prise en charge des frais. Donc seuls les frais exposés pour des réunions organisées à l'initiative de l'employeur font l'objet d'un remboursement par l'entreprise, comme c'est déjà le cas, et ça doit être mentionner dans les notes de frais, et effectivement ce qui est exposé pendant les heures de délégation n'est pas pris en charge par l'entreprise. Quand on dit à l'initiative de l'employeur, par exemple comme aujourd'hui, si ça inclut la préparatoire qui est définie par l'accord, ça sera la réunion CSE et la préparatoire. Il n'y a pas de cumul de remboursement possible entre les frais et le versement d'une indemnité de panier, sujet vieux en tout cas, j'en ai entendu parler depuis que je suis arrivée chez SUEZ. Ça faisait partie des premiers sujets d'arbitrage, je m'étais un peu émue sur le fait qu'il y a eu des cumuls et j'ai expliqué que si on a un redressement Urssaf ça ne va pas être drôle. Là-dessus je ne sais pas avec quelle vigilance on regarde ce sujet, mais effectivement pour le coup si ça n'est pas toujours fait, il faut que ça soit contrôlé et c'est ce que je disais il y a quatre ans donc mon discours n'a pas changé là-dessus.

DENIS ROBINET : Pour rappel c'est quand même les managers qui font la saisie des EVP. Ce n'est pas l'élu lui-même ou le salarié lambda qui fait sa saisie. Entre le fait « j'ai été en convocation », il marque sur ses EVP « je suis en convocation » basta. Après pour l'attribution des primes ça n'est quand même pas le salarié lui-même qui va se marquer une prime. Je n'y crois pas.

BELLA ZISÈRE : Vous avez raison.

DENIS ROBINET : Je n'y crois pas, je pense que là c'est plutôt de la responsabilité de l'employeur et des managers.

BELLA ZISÈRE : Là-dessus, le seul point ok, sur lequel peut-être on n'a pas fait ça, alors que ça fait des années qu'on en parle avec assez de vigilance, et je prends la remarque et c'est chez nous que ce travail doit être fait, c'est sur ce non-cumul. Est-ce que on a un système suffisamment fiable et qui nous permet de l'automatiser. En tout cas là-dessus en effet, on va regarder. Une fois de plus on va refaire un check. S'il y a des erreurs peut-être de notre fait d'ailleurs, puisque on le fait un peu sans regarder par automatisme, on ne le déduit pas si il y a un repas pris en réunion, et bien on le fera. Donc sur les notes de frais là-dessus on va effectivement regarder.

MIKAËL HENNETON : La problématique vient déjà de ce que l'on considère comme avantage en nature ou rémunération. Là-dessus il y a deux cas d'école au niveau de l'Urssaf : est-ce que c'est un forfait, ou est-ce que c'est bien du défraiement, donc il y a bien toujours des débats là-dessus, ça n'est pas clairement tranché.

BELLA ZISÈRE : C'est un défraiement, ça n'est pas un forfait, le panier c'est pour manger. Je crois revoir les débats il y a 4 ans, qui disait que c'était pour acheter les couches pour le bébé, ça peut être utiliser chez Auchan.

MIKAËL HENNETON : Je ne relance pas le sujet dessus. N'empêche que l'interprétation du panier en ce qui est en maintien de rémunération ou alors en avantage en nature, il y a quand même encore une question dessus où la jurisprudence est plutôt variable. Je crois qu'en quatre ans on a vu trois revirements. Mais de toutes façons dans les termes et comment c'est indiqué, ça n'est pas le fait d'être convoqué qui supprime la prime panier, c'est bien l'établissement d'une note de frais.

BELLA ZISÈRE : Tout à fait, on est en phase.

MIKAËL HENNETON : Alors que là le système devrait en relation avec CONCUR plutôt qu'avec les managers, parce que clairement le manager ne sait pas si l' élu a utilisé sa prime panier, s'il est sorti sur ses propres deniers ou s'il a fait une note de frais.

BELLA ZISÈRE : C'est extrêmement rare. Monsieur Henneton, est-ce que vous considérez par défaut ?

MIKAËL HENNETON : Comme c'est un document à destination de plusieurs entreprises, je ne sais pas partout comment ça se passe.

BELLA ZISÈRE : En gros c'est, s'il y a une réunion de CSE tout le monde mangera à la cantine ou en préparatoire, vous mangez rarement...

MIKAËL HENNETON : Est-ce on peut remonter page 18. Je me suis noté un encart et on est passé un peu vite dessus.

BELLA ZISÈRE : Page 18. Dites-nous ce que vous avez noté.

MIKAËL HENNETON : Le temps d'inspection sur les sites. « Préconisation », « recommandation » ?

BELLA ZISÈRE : C'est ce que l'on fait, on compte à chaque fois religieusement. Vous-même d'ailleurs, un par trimestre, ça pour le coup on a toujours respecté. C'est pour ça que j'ai passé vite, parce que nous je pense s'il y a un périmètre sur lequel il n'y a pas de sujet à ma connaissance c'est RV Énergie. Vous-même vous les comptez de manière très scrupuleuse à chaque fois.

MIKAËL HENNETON : La problématique c'est que déjà dans votre recommandation, c'est « délibération du CSE à la majorité des membres présents afin de donner mission à la CSSCT sur ce sujet », non c'est le CSE qui décide de donner mandat à la CSSCT.

BELLA ZISÈRE : C'est le CSE qui décide.

MIKAËL HENNETON : Si demain le CSE n'a pas envie de donner mandat à la CSSCT, je rappelle que l'ensemble des prérogatives sont resté à 100% au CSE.

BELLA ZISÈRE : Le CSE n'a pas délégué à la CSSCT ses prérogatives, mais il y a à chaque fois une délibération, alors que c'est juste une recommandation. Chez RVE c'est plus qu'une recommandation, on le fait systématiquement.

MIKAËL HENNETON : Pareil « les inspections afin de réaliser quatre visites par an et de couvrir tout le territoire, dans l'année ». J'ai envie de vous dire que le CSE et la CSSCT ont bien le choix des missions et là où elles sont nécessaires d'être exercées. Ce n'est pas juste faire des balades digestives. C'est pour ça que les préconisations/recommandations...

BELLA ZISÈRE : Je vais bien regarder parce que sincèrement, même par rapport à mes collègues dans d'autres entreprises où je sais que ça peut être un peu plus un sujet compliqué, on n'a jamais, en tout cas depuis que l'accord est en vigueur, on n'a jamais eu de débat. À chaque fois il y a une délibération, je vous ai demandé de le faire pour clarté et il y a des années et ça a toujours été fait en CSE. Vous le faites de manière très diligente. Vous comptez à chaque fois le nombre d'inspections, après est ce qu'on couvre tout le territoire ou est-ce que c'est là où il y a les besoins. J'ose espérer que vous n'allez pas là où il n'y a pas de besoin, c'était quoi seuls en quart la dernière fois. Il y avait Vernea. À chaque fois ça fait partie des actualités en matière de santé sécurité, là c'était Econotre, la dernière me semble-t-il. Je n'ai pas de sujet avec ça. Et vraiment je ne veux pas que ça en devienne un parce qu'une présentation est sortie.

MIKAËL HENNETON : c'est pour ça que je vous dis qu'il n'y a pas nécessité à maintenir. La problématique et les périmètres ne sont pas égaux en termes de sites.

BELLA ZISÈRE : Mais bien sûr.

MIKAËL HENNETON : Par exemple un des plus vastes de mémoire c'est Grand-Ouest, si on se contente de faire un Grand Ouest et un autre territoire sur toute une mandature, je crois qu'il y a des salariés qui ne verront pas d'inspection CSSCT.

BELLA ZISÈRE : Alors c'est quoi le truc de couvrir tout le territoire dans l'année. Céline, on va l'enlever j'ai zappé. Vous avez un regard de détail plus important que le mien, je n'ai même pas vu ce petit truc qui chez nous ne veut rien dire, couvrir tout le territoire dans l'année, c'est une phrase un peu générique, je vous fais confiance pour aller sur les sites qui en ont besoin et pas couvrir pour couvrir. On est en phase il n'y a pas de sujet.

DENIS ROBINET : Il y a un autre sujet, concernant les heures de délégation, concernant cette partie, heures de délégation sauf visite spécifique à l'initiative de l'employeur. On considère que quand on est en mission ou en visite sécurité, c'est considéré comme convocation employeur, j'ose espérer.

BELLA ZISÈRE : Où exactement. De toutes façons si c'est suite à la convocation de l'employeur, c'est suite à la convocation de l'employeur.

DENIS ROBINET : Les visites et inspections de la CSSCT, les prérogatives du CHSCT, c'était l'employeur qui prenait en charge. Là vous faites fi et en gros vous marquez heures de délégation, c'est à dire que même les frais seraient à charge du CSE ?

BELLA ZISÈRE : Logiquement oui.

DENIS ROBINET : Quand on est dans le cadre d'une visite ou d'une inspection suite à un accident ou autre ?

BELLA ZISÈRE : Suite à un accident, c'est différent.

DENIS ROBINET : Moi je vois « visite inspection CSSCT ». On ne fait pas une visite ou une inspection CSSCT en claquant des doigts, on est forcément missionnés par le CSE. On est bien d'accord.

BELLA ZISÈRE : Oui, mais pas par l'employeur.

DENIS ROBINET : Comme pour la mission des seuls en quart, ça n'est pas pris en charge par l'employeur ? Le temps et les crédits d'heures, on fait comment ?

BELLA ZISÈRE : Les visites...

DENIS ROBINET : On fait comment ? La mission des seuls en quart, ça va concerner plusieurs sites qui sont disséminés, on prend Carhaix, Lamballe, peut-être Synergie, on a également Amilly. La distance

donc le nombre d'heures à y consacrer, ça va être compliqué, on n'aura plus assez d'heures sur les crédits là.

BELLA ZISÈRE : Ça a toujours été comme ça, il y quatre visites par an.

DENIS ROBINET : Il y a des sujets sur lesquels la CSSCT est missionnée par le CSE. On prend le cas du site que l'on vient de gagner, Vesoul, où la CSSCT a été missionnée entre autres pour la partie des seuls en quart, puisque c'est un site seul en quart.

BELLA ZISÈRE : On n'a même pas la notification pour Vesoul pour l'instant, donc attendez.

DENIS ROBINET : Bien entendu on ne va pas la faire là. Comme on l'a dit puisque ça sera effectif à partir du 5 octobre si j'ai bien retenu la date, donc on ne fera pas la visite là, mais dans ce cadre-là, il va bien falloir y aller. Je m'étonne que vous laisseriez ça à la charge du CSE.

BELLA ZISÈRE : Ça a toujours été le cas. Les visites trimestrielles ça a toujours été ...

DENIS ROBINET : Vous savez bien qu'une visite par trimestre, ça n'est pas possible, on a 32 sites, on n'en fait pas non plus des centaines par an, ça n'est pas vrai, donc on a quand même une difficulté supplémentaire. C'est une difficulté supplémentaire pour nous. Pour ceux qui sont dans cette commission entre autres.

BELLA ZISÈRE : Je vous rappelle que c'est les règles de fonctionnement qui sont comme elles sont. C'est comme ça. Il faut distinguer les visites en cas de demande d'enquête conjointe ou danger imminent ou industriel.

DENIS ROBINET : À partir du moment où on est missionnés, je pense que ça doit être la Direction qui doit prendre en charge tant sur les heures que sur les frais.

BELLA ZISÈRE : la Direction a toujours, on a eu des débats, la Direction s'est toujours défendue. Ça n'est pas notre obligation légale.

DENIS ROBINET : Ça n'est pas parce que c'est pas l'obligation légale que ça ne peut pas être fait, sinon c'est une obstruction à notre mandat. Sinon on ne fait plus rien en gros. C'est ce qu'on vous disait dans notre déclaration syndicale, c'est de la restriction, on met tout en œuvre pour qu'effectivement d'abord nous ne puissions plus faire notre travail tel qu'il devrait être fait et les salariés vont être en souffrance.

YVES LAMBERT : Monsieur Robinet, ça n'est pas de la restriction, c'est de la clarification. Vous voyez bien qu'il peut y avoir des dérives, donc on écrit les choses clairement. On les appliquera de bonne foi, on ne va pas refaire le débat d'avant. Après, c'est la mission du CSE de faire ce qu'il veut. Mais ça n'est pas à l'employeur de prendre en charge toutes les missions au-delà de ce dont on a convenu ensemble.

DENIS ROBINET : Pour préciser, je ne pense pas que la CSSCT ait été dans l'abus jusqu'à maintenant.

BELLA ZISÈRE : Ce n'est pas ce que l'on a dit.

YVES LAMBERT : On n'a jamais dit ça.

BELLA ZISÈRE : J'ai même dit le contraire tout à l'heure.

DENIS ROBINET : Il faut préciser monsieur Lambert et madame Zisère parce qu'il ne faudrait pas non plus qu'il y ait une...

YVES LAMBERT : Personne n'a dit ça à par vous qui le sous entendez. Personne.

DENIS ROBINET : Ok.

SAMY FÉLICIEN : Personne n'a dit, mais le fait d'écrire des choses qui sont interprétables, ça porte à confusion, je crois que tout le monde le dit depuis le début. Quand je prends cette histoire de visite de sécurité, si je m'arrête à la lecture du texte, ça veut dire... Anciennement dans les CE, toutes les usines pouvaient quasiment être visitées tous les ans étant donné que c'était en région, là on s'aperçoit que l'on restreint à quatre visites et on dit qu'on couvre quand même le territoire. Bien entendu tout est interprétable, est-ce qu'il faut partir quatre fois quinze jours pour faire toutes les usines du territoire pour réussir à faire sa mission. Là ça serait tomber un peu, en effet je n'ai pas le sentiment qu'il y ait eu d'abus de ce côté-là, mais on vient mettre des précisions là où il n'y a pas d'abus et qui du coup sont soumises à interprétation. Après en un second temps, je me mets à la place des managers qui vont être à destination de cette information. Je faisais mon travail, les notes de frais et les EVP, correctement, maintenant je prends en compte cette information, qui est soumise à interprétation, on le voit depuis le début de la réunion. Qu'est-ce qu'il fait le manager tout seul dans son bureau ? Il se met en conflit avec les salariés alors qu'il estimait lui qu'il faisait bien les choses avant ? Mais que là du coup il a un doute, alors il lit le texte, il se dit ah mince il ne faut peut-être pas que je fasse ça, mais il se retrouve une fois encore tout seul au bout de la chaîne à devoir gérer des problèmes qui n'existaient pas avant et qui risquent de mettre des tensions.

YVES LAMBERT : Monsieur Félicien, on va répéter. Et pour tous les intervenants. J'ai gentiment patienté pendant ce long débat passionnant. C'est juste des règles, vous ne pouvez pas à la fois nous dire ne pas écrire les règles, et quand elles sont écrites de dire on va les interpréter. Il n'y a que vous qui parlez d'interprétation. C'est pour moi très clair, après vous pouvez y voir tous les vices possibles, il n'y en a pas. Ça permettra juste aux managers, je pense que ça sera beaucoup plus simple pour eux et s'ils ont un doute ils pourront toujours faire appel au service RH pour clarifier le point s'il y a un doute. C'est aussi simple que ça, et je pense que ça sera simple pour toutes les parties. C'est beaucoup mieux écrit que à l'oral.

SAMY FÉLICIEN : D'accord donc la lecture du texte c'est bien ça, il faut partir quatre fois quinze jours pour faire la visite de sécurité des sites.

YVES LAMBERT : Il faut lire le texte et il ne faut pas l'interpréter. Le français a cette vertu d'être clair.

BELLA ZISÈRE : Deux semaines ça n'est pas une inspection c'est un détachement...

SAMY FÉLICIEN : Pour le territoire de l'Ouest, je fais Carhaix, après je fais Lamballe, après je fais Valcante, après je fais Blois, après je fais ...

BELLA ZISÈRE : Une inspection de site, c'est un site, ça n'est pas cinquante sites.

SAMY FÉLICIEN : Je n'ai pas le choix, je m'organise par rapport aux moyens qu'on me donne. On me dit que j'ai quatre voyages à faire par an sur l'ensemble du territoire. Je divise le nombre de sites par le nombre de visites et ça me donne un nombre de sites à faire par voyage.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Félicien on n'a jamais eu de problème, pourquoi vous voulez en créer un ?

SAMY FÉLICIEN : Il n'y a jamais eu de problème, mais on vient écrire des choses quand même.

BELLA ZISÈRE : Quand ça n'est pas écrit, quand c'est écrit dans les textes de loi, si ça n'est pas écrit sur un power point, ce n'est pas un problème, dès que c'est sur un power point c'est problématique.

SAMY FÉLICIEN : Si c'est un texte de loi, ça n'est pas écrit dans l'accord de CSE concernant la CSSCT, c'est tout ce que je constate. Et là maintenant c'est écrit dans ce document.

BELLA ZISÈRE : C'est beaucoup d'émotion pour un document qui ne fait que résumer ce qui s'applique déjà.

SAMY FÉLICIEN : Je ne fais que vous lire, madame Zisère. Je lis l'accord, je regarde ce qu'il y a dans la commission, ça se passe bien. Pour moi il me semble, je suis d'accord avec vous, tout se passe bien, il n'y a jamais eu il me semble de problème là-dessus, mais on vient quand même rajouter des conditions avec des quatre voyages, des quatre ceci...

BELLA ZISÈRE : Ça a toujours existé, il y a toujours eu des délibérations en CSE.

SAMY FÉLICIEN : Ça a toujours existé madame Zisère, les CSE ça date de quatre ans, vous n'allez pas me dire que ça a toujours existé. Avant, les visites de sécurité, qui étaient liées à la commission, étaient faites en région et que je vous rappelle toutes les usines étaient vues étant donné qu'il y avait quatre C2SCT chez RVE. Une par région. Donc les gens avaient la possibilité de se déplacer dans leur région et de voir toutes les usines. Là si on veut faire la même chose.

YVES LAMBERT : Ce n'est pas le débat du jour.

SAMY FÉLICIEN : Peut-être, mais en attendant c'est ce que dit la phrase.

BELLA ZISÈRE : L'organisation du CSE, les élections ont lieu bientôt.

YVES LAMBERT : Elle écrit ce qui est la réalité depuis quatre ans. Elle ne dit rien d'autre. Si ça ne vous va pas, vous nous ferez part de vos revendications.

BELLA ZISÈRE : Après l'organisation des instances régionales versus nationale, c'est un autre débat que l'on ne traite pas dans le cadre de cette instance et pas avec vous, mais avec les délégués syndicaux dans les négociations qui ne vont pas tarder.

En tout cas, en résumé parce que sinon à 18h on est encore là, ce qui est possible, mais je pense qu'on n'apprendra pas plus de choses, il s'agit des règles de loi ou de l'application de notre accord. Il n'y a pas d'inquiétude à avoir, globalement je vous sais tous responsables. Et je ne vois pas pourquoi ça mettrait en cause le fonctionnement efficace. S'il y a des contrôles à faire, on continuera à les faire comme c'est fait actuellement, sur le territoire et encore une fois, j'ai mis l'exemple du panier versus note de frais parce que c'est l'exemple qui me vient en tête le plus facilement. On regardera en tout cas, ça n'est pas parce que on a mis noir sur blanc ce qui existe déjà et ce qui est déjà écrit noir sur blanc dans d'autres sources, que ça va mettre en péril notre fonctionnement.

MIKAËL HENNETON : C'est ce qu'on vous disait depuis le début. On était pourtant tombé d'accord là-dessus, avant qu'il y ait cette espèce de volte-face « tout est compréhensible et on voit le mal partout », alors que vous aviez admis vous-même qu'il y avait des problématiques d'interprétation, je suis un peu étonné sur la fin du débat. Il y a une autre modification à faire, on a complètement oublié sur la ligne « supérieure à un temps passé à analyser un accident du travail », ce n'est pas le secrétaire du CSE qui est convié, non pas que ça ne m'intéresse pas, mais ça n'est pas comme ça qu'on est organisé.

BELLA ZISÈRE : Analyser l'accident du travail, ce n'est pas le secrétaire ?

MIKAËL HENNETON : Non ça n'a jamais été le secrétaire qui s'est rendu aux arbres des causes, c'est le CSE qui désigne le membre qui va y aller selon sa propre organisation en interne. Ça n'est pas la prérogative du secrétaire du CSE. Parce que là ça n'est plus des heures de délégation en plus qu'il va me falloir, va falloir me rajouter du temps sur la journée de 24h !

BELLA ZISÈRE : D'accord, on note, on mettra un membre du CSE. Effectivement il y a quelques interprétations et quelques clarifications à apporter.

MIKAËL HENNETON : Vous voyez ça peut être une problématique réelle sur le terrain, c'est qu'un membre du CSE qui lève la main et dit : « oui c'est moi qui viens à l'arbre des causes » à un manager un peu trop zélé ou une mauvaise interprétation de bonne foi, et bien ça va être : « non monsieur, vous ne pouvez pas c'est au secrétaire ». Le temps qu'il y ait des échanges mail et que la solution soit trouvée, l'arbre des causes est passé.

BELLA ZISÈRE : On précisera, mais avouez que vous voyez quand même un peu le mal partout.

MIKAËL HENNETON : Comme je vous dis, si ça a valeur de notice explicative et de rappel du législatif et des accords en vigueur, ça se doit d'être précis. Parce que nous, on est habitué, les gens qui vont l'utiliser ou qui en sont destinataires n'ont pas forcément ce même niveau de maîtrise ou de logique.

BELLA ZISÈRE : Vous avez raison. On précisera. On prend en compte les quelques demandes de précision et de clarification que vous avez demandé, plus spécifique au fonctionnement de RVE. On mettra à jour ce document avec ces précisions. Et sur le fond une fois de plus, je ne suis pas inquiète sur le fonctionnement de l'UES. Et de toute façon l'accord de représentation sociale va être renégocié très rapidement.

Très bien, je suis consciente de l'heure qui tourne, si vous me laissez avancer dans l'ordre du jour. On est sur les questions diverses.

5. Questions diverses

BELLA ZISÈRE : Il y en avait deux de mémoire.

1. Meuse Énergie : Quelles sont les actualités de ce site concernant la pérennité d'exploitation de l'activité industrielle par SUEZ ?

BELLA ZISÈRE : Meuse énergie. Yves, peut-être que je te laisserai commenter un peu. On a déjà eu la question une fois et tu avais répondu au CSE que tu pouvais apporter la vision à date.

YVES LAMBERT : Concernant Meuse énergie. Dans un CSE précédent, en fin d'année dernière ou en début d'année, on avait indiqué que l'usine était programmée pour fonctionner jusqu'à la fin de l'année 2022 et que dans ce laps de temps la ou les collectivités devaient faire avancer leur projet pour le futur de l'usine. Je rappelle que à fin 2021, ça fait plusieurs années que l'on attend que la collectivité se positionne. On avait eu une accélération, tout est relatif, mais une accélération du processus côté collectivité. Effectivement ils ont lancé un appel d'offre pour désigner un AMO en vue de lancer une consultation pour une nouvelle usine. A priori, et tout ça c'est au conditionnel puisque ça n'est pas encore officiel, mais il semblerait qu'on serait sur une nouvelle usine en DSP pour 20 ans. Et on est aujourd'hui dans l'attente, l'AMO a été désigné. Et on est dans l'attente de l'étape suivante qui est l'appel d'offres public en vue de la mise en place d'une délégation de service public. Ça c'est la situation telle qu'elle est. Il y avait une réunion, une convocation qui s'est faite la veille pour le lendemain, donc la réunion est reportée à fin août/début septembre, il reste à fixer une date avec l'ensemble des parties prenantes des collectivités, de la région, de la préfecture, de la DREAL et j'en oublie, et l'exploitant. Ils avaient juste oublié de nous convoquer, donc voilà, on a été obligés de dire qu'il fallait une réunion fin août et qu'on serait prêt pour pouvoir échanger sur la suite.

Voilà où on en est d'un point de vue "client". Pour nous en interne, on a précisé que nous avons une usine en fin de vie, et qu'on a maintenue avec les investissements qui ont été faits il y a plusieurs années et qui sont faits au fil de l'eau aujourd'hui, tant bien que mal et plutôt sous forme d'arrêts non programmés, puisque on subit énormément de problèmes techniques, de pannes et donc de pertes financières – je rappelle que on est à plus de 4 millions de pertes financières sur les trois quatre dernières années sur le site de Meuse, ce qui en fait de loin notre site le moins contributif, rapport à sa taille. Voilà

pour l'aspect économique, SUEZ est à l'écoute pour la future usine, la délégation de service public. On a inscrit ça dans le plan moyen terme qui est en cours de rédaction et de validation, avec une usine qui démarrerait en 2026, là encore une fois c'est du conditionnel, sachant qu'on a une transition à gérer entre la fin de l'usine programmée et cette nouvelle usine qui ne verra pas le jour évidemment l'année prochaine. Aujourd'hui, on regarde comment gérer cette transition, sur les différents aspects, les aspects RH évidemment, mais j'y reviendrai, les aspects aussi commerciaux, puisque on a des engagements contractuels pour traiter les tonnes de déchets, on a des engagements en déchet soit les OM avec les collectivités, soit les DASRI, et donc comment on peut gérer au mieux cette transition. Il y a des solutions assez simples pour la partie OM, un peu plus compliquées pour la partie DASRI, de façon à ne pas perdre le business pour le futur à échéance de 2026. Donc on va nommer un chef de projet, et on reviendra vers vous avec plus de précision sur cette transition. Sur les aspects RH on y reviendra encore une fois au prochain CSE.

BELLA ZISÈRE : Septembre plutôt si on a la réunion fin août. On verra si c'est en CSE du 31 août ou en CSE de septembre, je n'ai plus la date exacte de la réunion.

YVES LAMBERT : Ça sera plutôt en septembre parce qu'il ne se sera rien passé. On aura les idées plus claires. Ça veut dire qu'on devra gérer cette transition sur le personnel du site. Comment on fait entre la fin 2022 et le début 2026. Tout ça étant encore une fois au conditionnel, sachant qu'on attend depuis trois ou quatre ans un positionnement de la collectivité. On n'est pas non plus à l'abri, il faut être clair et transparent, de changement de position de la collectivité. On pousse pour que cette usine renaisse, néanmoins elle renaîtra avec un décalage. Maintenant on est au pied du mur et on doit gérer cette transition.

Je ne sais pas si vous avez des questions, je n'ai pas grand-chose d'autre à dire puisqu'aujourd'hui, il faut qu'on y regarde sérieusement maintenant que les choses se précisent en termes de timing. Sachant que je le rappelle, on est propriétaire du site et de l'arrêté préfectoral et que donc il doit y avoir un transfert à la ou aux collectivités, à la fois de la propriété et de l'arrêté préfectoral, qui est en fait le bien le plus précieux qu'on ait sur le site de Meuse en termes de continuité d'activité, sans parler des salariés bien évidemment.

RAPHAËL JAVAUX : En parlant des salariés, il me semble que le responsable maintenance a démissionné ?

YVES LAMBERT : Je ne sais pas s'il a démissionné en tous les cas il n'y a plus de responsable maintenance.

RAPHAËL JAVAUX : On arrive au même résultat. Donc les salariés restants commencent à être en effectifs restreints. Ça commence à chauffer un peu avec les congés d'été. Vous pensez palier à ce problème ?

YVES LAMBERT : Pour être clair aussi, on n'a pas ouvert le remplacement à date du responsable de maintenance compte tenu de cette incertitude et cette phase de transition qu'il faut que l'on clarifie, parce que ça n'est pas la peine d'ouvrir un poste, pour dire dans deux trois ou quatre mois : finalement on n'en a pas besoin. Donc on gère cette transition d'un point de vue pratique aujourd'hui avec les

moyens opérationnels du site et une fois qu'on aura clarifié et précisé le projet de transition, on verra comment on fera.

RAPHAËL JAVAUX : Donc le temps qui était alloué au responsable maintenance vient en surcharge de travail du personnel existant.

YVES LAMBERT : Comme à chaque départ.

RAPHAËL JAVAUX : Oui mais là, c'est plus ou moins au terme de six mois, c'est quand même assez long avec une période de deux mois de vacances.

YVES LAMBERT : Oui actuellement oui.

RAPHAËL JAVAUX : Vous n'avez rien prévu au budget pour 2023 pour palier s'il fallait encore pérenniser l'usine le temps de la construction de la nouvelle usine, vous n'avez pas prévu de budget ?

YVES LAMBERT : Je vais reclarifier : nous n'avons pas prévu de remettre x millions ou centaines de K€ de capex dans l'usine pour 2023. Ce n'est pas prévu en tous les cas. Et dans le PMT que j'évoquais, il n'est pas prévu de fonctionnement de l'usine en 2023. Après on verra comment on fait, mais on verra aussi le positionnement de la collectivité dans la prochaine réunion. On verra si c'est confirmé ou non.

RAPHAËL JAVAUX : Vous avez informé le personnel sur site ?

YVES LAMBERT : On informe le CSE, c'est comme si c'était fait. Je vous rappelle que c'est au CSE la primeur des informations et on viendra vous faire une info/consultation au mois de septembre.

RAPHAËL JAVAUX : Ils n'ont quand même pas de sujet à leur tableau d'affichage de note d'information sur leur devenir.

YVES LAMBERT : C'est normal. C'est comme le sujet d'avant, c'est la règle. On ferait le contraire ça nous serait reproché.

RAPHAËL JAVAUX : D'accord. On laisse les salariés dans l'incertitude en attendant un compte rendu. Leur dire juste qu'il y a peut-être une nouvelle usine qui va se construire, quelques lignes pour leur redonner un peu le moral, vues les circonstances du site. Juste ça, avoir au moins un minimum d'information à l'affichage de la part de la Direction.

YVES LAMBERT : Ce sera fait.

RAPHAËL JAVAUX : C'est ce qu'ils attendent.

YVES LAMBERT : Je vous rappelle que la primauté est due au CSE. Et on ne pourra pas dire grand-chose de plus que ce que l'on a dit à l'instant. De toutes façons on va répéter exactement ce que l'on a dit aujourd'hui. On n'a pas plus d'informations.

RAPHAËL JAVAUX : Répété avec une note de la Direction et un compte rendu du CSE, les collègues ne prennent peut-être pas au même degré les réponses et les informations. C'est une remontée du personnel de site, qui me disent : nous on n'a pas d'information, on ne sait pas, en décembre 2022 on est mort, on ne sait pas ce que l'on va devenir. Ça c'est les incertitudes des collègues du site.

YVES LAMBERT : On a répondu aux questions et je pense que c'est assez précis avec toutes les informations que l'on connaît aujourd'hui.

RAPHAËL JAVAUX : On fera remonter leurs inquiétudes au fur et à mesure de nos revendications.

BELLA ZISÈRE : On vous communiquera avec plus de précision suite à la réunion qui a été programmée, quand on en saura plus au mois de septembre.

OLIVIER RICHARD : Quand vous parliez tout à l'heure de justement la période de transition entre la fin de l'activité d'usine et le départ de la nouvelle si elle se fait, est-ce qu'il y aura, vous avez certainement des pistes à nous donner parce qu'il va y avoir un blanc certainement ? Est-ce qu'il y aura maintien de salaire ? Est-ce que l'on va garder les salariés ? C'est juste au moins pour pouvoir les rassurer. Est-ce que ça va être du chômage technique et tout ? Vous avez certainement déjà des façons de penser, des directives, est ce que vous pouvez nous dire des choses là-dessus ?

YVES LAMBERT : On vous présentera ça au mois de septembre.

OLIVIER RICHARD : Très bien.

YVES LAMBERT : On ne peut pas vous en dire plus aujourd'hui. La réponse à cette question dépendra beaucoup des engagements de la collectivité.

MIKAËL HENNETON : Et de l'accord GPEC.

BELLA ZISÈRE : Et de l'accord GPEC, que l'on n'a pas négocié encore.

MIKAËL HENNETON : Très clairement en cas de fin d'activité industrielle et même s'il y a un nouveau site ou pas, de toutes façons, a minima il y a période de carence. Septembre à décembre ça laisse un trimestre, donc même s'il n'y a plus d'accord GPEC, en bonne intelligence et en mettant en place des dispositifs, pour aider à la mobilité ou au changement de carrière, socialement on va sur une situation de crise. Qu'on se le dise. Je vous encourage vivement d'avoir un projet bien ficelé pour le mois de septembre parce que trois mois, je ne sais pas comment vous allez faire. Et je ne pense pas que l'on sera en capacité de négocier un accord GPEC pour le mois d'août en espérant une mise en application au mois de septembre quand vous allez faire la présentation.

BELLA ZISÈRE : L'accord c'est une chose, l'avenir... Et surtout ça n'est pas tant l'avenir que la période de transition dépendra des paramètres qu'on ne maîtrise pas encore, on verra déjà de quoi on parle.

MIKAËL HENNETON : J'entends bien les éléments contextuels, sur lesquels le CSE n'est pas en maîtrise, par contre les droits des salariés et leur maintien à l'emploi et peu importe l'emploi, ça par contre c'est bien notre sujet.

BELLA ZISÈRE : On reviendra vers vous avec plus de précisions.

LOÏC GODIN : De toutes façons c'est un sujet qui va être grandissant. On connaît notre parc, on sait que les usines sont vieillissantes, il y a des projets qui sortent. Donc c'est un sujet qui va devenir majeur. Je parlais tout à l'heure de Lamballe avec le projet, et effectivement il y a également une période transitoire, tout comme l'usine de Carhaix où il risque d'y avoir également une période transitoire. Comme j'imagine bien dans d'autres évolutions de sites où il aura certainement une période transitoire, qui apportera justement débat.

BELLA ZISÈRE : Chaque chose en son temps. Commençons par nos priorités. Dès qu'on y voit plus clair, on revient vers vous. Les remarques sont pertinentes. On revient vers vous.

2. Prime de reconduite de contrat site : Dans le cadre des Décisions Unilatérales de l'Employeur, quelles sont les conditions d'éligibilités et les modalités d'attributions aux salariés concernés ?

BELLA ZISÈRE : Le deuxième point concerne la prime de reconduite des contrats site. La réponse ne va pas vous satisfaire, mais elle est plutôt rapide : on n'a pas de DUE. Donc de ce fait on n'a aucune définition précise, sur ce sujet, il s'agit parfois de l'initiative isolée de l'employeur. Mais en tout cas il n'y a pas de DUE formalisée avec des critères sur ce sujet, ni l'intention d'en écrire. Je parle de DUE.

RAPHAËL JAVAUX : Donc c'est encore comme ça que vous voulez fidéliser les collègues sur les sites. Alors que sur les quelques années passées, on avait quand même une petite prime de remerciement pour avoir bien entretenu l'outil pour que le client continue à vous faire confiance, les investissements personnels en astreinte, les remplacements de quart pour la bonne continuité. Les collègues vous remercient quand même.

YVES LAMBERT : On a répondu à la question. Je suppose que vous avez entendu la question et la réponse, mais on a fait que répondre à la question.

RAPHAËL JAVAUX : Vous n'avez fait que répondre à la question, mais ça n'est pas forcément les attentes des collègues.

YVES LAMBERT : Vous avez la réponse à la question posée, si c'était votre question et là vous sous-entendez une autre question.

BELLA ZISÈRE : Ça ne veut pas dire que l'on ne fera jamais rien.

RAPHAËL JAVAUX : Alors on va la déplacer en « questions diverses » maintenant ?

MIKAËL HENNETON : Ah non, il n'y a pas besoin de la déplacer en question diverse, la réponse attendue était bien celle-là. Il n'y a pas de surprise. Par contre la question qui suit derrière c'est : dans le cadre des usages quelles sont les modalités d'éligibilité et d'attribution aux salariés concernés ?

YVES LAMBERT : Il n'y a pas d'usage.

BELLA ZISÈRE : Il n'y a pas d'usage, il y a des initiatives isolées.

YVES LAMBERT : Il peut y avoir une décision locale, qui n'est ni un usage, ni une DUE ni quoi que ce soit.

MIKAËL HENNETON : Ça dépend. À partir du moment où vous mettez un mécanisme en place de façon, vous appelez ça une initiative, moi j'appelle ça une décision de l'employeur, donc il n'y a pas négociation et que sur la même thématique vous le faites plus de trois fois, moi j'appelle ça un usage légalement.

BELLA ZISÈRE : Ce n'est pas forcément les mêmes critères comme vous le dites. En tout cas nous ne souhaitons pas instaurer un usage et encore moins une DUE. Ça ne veut pas dire que on veut se priver du levier de reconnaissance de nos collaborateurs quand on estime en tant qu'employeur que c'est mérité. Je pense que la réponse à la question est là.

MIKAËL HENNETON : C'est pour ça que la question est importante parce qu'il y a quand même nécessité d'un traitement égalitaire et pas forcément cette opacité. Je sais déjà ce qui va arriver comme réponse, « ça a été proposée pendant les NAO et ça a été balayé ou intégré à l'augmentation générale ». Je vous vois venir avec vos gros sabots comme vous nous voyez venir, mais très clairement ce mécanisme mérite éclaircissement.

BELLA ZISÈRE : Je crois que ça va être le grand mot de la réunion aujourd'hui l'éclaircissement et l'interprétation.

MIKAËL HENNETON : Selon les sites, on ne retrouve pas forcément des conditions qu'on pourrait parler, que ce soit sur l'aspect transformation technique en profondeur ou non, que ce soit sur la durée du contrat, et encore même que sur la durée du contrat, j'aurais beaucoup de mal parce que ça n'est pas à la main des salariés. Vous le dites vous-même c'est un mécanisme de reconnaissance sur lequel vous ne voulez pas vous en priver. Mais il y a quand même besoin de le comprendre.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Henneton, on ne sera jamais d'accord sur le sujet majeur. Vous vous demandez l'égalité de traitement et un caractère uniforme pour tous, c'est votre rôle en tant que CSE et représentant des collaborateurs. Nous, on dira toujours que chaque site est particulier, chaque collaborateur est individuel. Et on est plus favorable à un traitement individualisé, soit site par site, soit si on va encore plus loin collaborateur par collaborateur. Acceptons de dire les choses ainsi.

MIKAËL HENNETON : Allez-y quand même avec des pincettes parce que je vous rappelle que la dernière fois que je vous ai soumis les spécificités sites, vous m'avez dit que les sites n'étaient pas spécifiques et qu'ils étaient à peu près tous égaux les uns les autres.

BELLA ZISÈRE : Vous savez qu'il y a du pour et pour le coup tous les sites du point de vue industriels ont les mêmes fonctionnements. Mais les équipes ne sont pas les mêmes, la reconnaissance peut être différente, les enjeux du moment ne sont pas les mêmes. On se comprend. Ne me faites pas dire ce que je n'ai pas dit non plus.

RAPHAËL JAVAUX : Vous n'avez pas la reconnaissance d'un site où on est seul en quart, où on fait quand même des gros efforts et que beaucoup de départs, un arrêt maladie longue durée et on essaie de palier. La maintenance monte du quart, fait du remplacement aussi. Et c'est comme ça qu'on remercie les collègues et bien on vous remercie tous. Je n'ai plus rien à ajouter. Je suis énervé.

BELLA ZISÈRE : Vous n'avez plus rien à ajouter. Est-ce que je peux moi-même dans ce cas, partir sur des questions diverses, puisque j'ai un point divers d'information à votre attention, une fois n'est pas coutume ? Si je peux commencer moi-même les questions diverses. Si vous en êtes d'accord.

MIKAËL HENNETON : Il n'y a pas de souci. Après le document notifie une information. Je ne pense pas qu'il y ait de litige sur le fait que ce ne soit pas à l'ordre du jour. Mais on aurait pu l'inscrire en point.

BELLA ZISÈRE : Je suis d'accord. Je n'ai pas pu le faire pour des questions de timing. Je le regrette autant que vous à vrai dire, j'aurais nettement préféré l'inscrire à l'ordre du jour.

MIKAËL HENNETON : Pour ce coup, l'entreprise n'a pas attendu l'information des CSE pour mettre à l'affichage.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Henneton, je prends la critique. J'aurais préféré l'inscrire à l'ordre du jour. Je n'en ai pas eu la possibilité pour des raisons de contraintes logistiques. Si l'ordre du jour était parti une heure plus tard, je l'aurais inscrit. Je ne peux pas non plus inscrire à l'ordre du jour en bonne et due forme tant que la DUE n'est pas signée. Vous comprenez. L'inverse aurait été très compliqué aussi. Vous connaissez tous le sujet de la décision unilatérale qui a été émise et signée par l'employeur pour l'attribution d'un complément de salaire mensuel en soutien du pouvoir d'achat. Je ne l'apprends à personne, mais je préfère toutefois en informer le CSE de manière officielle. Il y a eu en effet une problématique connue, qui a été portée à la connaissance de la Direction de manière soutenue par les organisations syndicales du groupe. Il y a eu trois réunions de concertation, le 10 mai, le 21 juin et le 4 juillet. Et dans ce contexte, la Direction a décidé d'attribuer un complément de salaire aux collaborateurs éligibles en fonction de leur salaire mensuel. Ce complément de salaire sera accordé pendant le deuxième semestre à partir du 1er juillet, jusqu'à la fin de l'année pendant six mois. Le premier versement interviendra normalement sur la paie de juillet. Si toutefois pour des raisons logistiques, ce n'est pas impossible sur certains périmètres, on n'arrivera pas en juillet à le mettre sur la paie, ça sera rétroactif au mois d'août, mais on essaie quand même de le faire passer pour le mois de juillet. Donc le

montant je pense que vous le connaissez déjà, mais je vous le rappelle quand même : 50€ brut par mois pour les collaborateurs dont le salaire mensuel n'excède pas 2 500€, mensuel brut de base.

LOÏC GODIN : Madame Zisère, comme on est sur la page, avant que vous ne dérouliez complètement, quand vous indiquez salaire brut de base. Vous parlez de quoi ? Le salaire d'appointements ou la globalité ?

BELLA ZISÈRE : Non, le salaire brut de base, c'est le même brut de base qui a été pris en compte pour le calcul notamment quand on parlait de primes exceptionnelles qui ont été versées. Non c'était le salaire total, je me mélange les pinceaux. Mais le salaire brut de base, c'est la rémunération brute de base sans prime et sans élément annexe.

LOÏC GODIN : Donc c'est le salaire d'appointements. Le salaire de référence brut de base.

BELLA ZISÈRE : Oui appointements je ne suis pas sûre du terme, mais de référence oui.

LOÏC GODIN : Parce que dans la problématique qui nous est remontée, parce que ça a été envoyé par mail, j'ai déjà des demandes justement pour profiter de clarifier les choses. Parce qu'il y a beaucoup de salariés qui se posaient la question : si c'était le salaire mensuel brut de base, si on intégrait l'ancienneté ou non ?

BELLA ZISÈRE : Dans le salaire brut de base, la prime d'ancienneté ? Laissez-moi vérifier quand même.

MIKAËL HENNETON : Le groupe a déjà répondu à cette question et le service juridique aussi, l'ancienneté ne rentre pas en compte.

BELLA ZISÈRE : Je vérifie. Il n'y a pas d'annexe, c'est le salaire de référence.

MIKAËL HENNETON : C'est une précision qui a été demandée directement au service juridique et je vous le confirme à titre personnel, l'ancienneté ne rentre pas en ligne de compte. Seule la première ligne du bulletin de salaire est considérée.

BELLA ZISÈRE : Oui c'est exactement comme vous dites le salaire de référence, après il y a les heures supplémentaires etc., tout ça c'est en dehors en effet. Je parlais donc du salaire mensuel brut de base, donc de référence si vous préférez pour être plus claire, s'il est supérieur à 2 500€ et n'excède pas 4 000€, on parle de 30 euros bruts par mois. Il est à préciser que le salaire mensuel de base pris en compte est le salaire du mois de juin 2022. Et surtout comme on ne parle pas de dispositif Macron, en tout cas à ce stade, on parle d'un complément de salaire, il sera soumis aux cotisations sociales, on n'a pas le choix. On est dans le complément de salaire et on n'est pas sur le dispositif défiscalisé, enfin non soumis aux cotisations, comme on a pu le connaître dans le passé, en tout cas dans ce dispositif. Évidemment c'est pour un temps plein, présence complète dans les effectifs le mois considéré, et par ailleurs une dernière précision importante, mais qui ne nous concerne pas RV Énergie, la Direction Générale, mais ça va mieux en le précisant que dans le cadre des négociations annuelles de l'année 2023, le montant

des augmentations ne sera pas inférieur au montant de complément de salaire défini précédemment. Nous on a déjà un talon qui est négocié.

LOÏC GODIN : On n'a pas de support sous les yeux, c'est pour ça.

BELLA ZISÈRE : Ce que je disais, cette garantie d'augmentation sur 2023 ne nous concerne pas, mais il y a un engagement de groupe.

Cette garantie d'augmentation au titre de l'année 2023 ne concerne pas RV Énergie parce que les délégués syndicaux ont signé un accord pour deux ans, sauf si l'inflation, et ça n'est pas totalement exclu au regard des chiffres actuels, mais si l'inflation ne dépasse pas le 6,3%. De toutes façons on sera sur le talon qui est bien supérieur au minima annoncé par le groupe et s'appliquera de fait. Si on doit déclencher la clause de revoyure au premier trimestre suite à l'indication de mi-janvier, vous vous rappelez comme cette année l'indice de référence INSEE qui sortira sur l'année des douze mois au cumul si ça dépasse les 6,3 on rouvrira à nouveau la clause de revoyure. On vit dans un drôle de monde où rien n'est facile à prévoir, mais en tout cas nous sommes déjà sur les niveaux d'augmentation générale qui dépasse l'engagement donc ça ne nous regarde pas de ce point de vue. Mais évidemment le complément de salaire est indépendant et concerne tous les collaborateurs y compris les collaborateurs de RV Énergie.

SAMY FÉLICIEN : Il me semble que ça n'est pas complètement exact ce que vous dites, étant donné que les salaires qui sont entre 2 500 et 4 000 ne sont pas couverts par l'accord RVE qui a été fait en 2022. Donc je pense que ceux qui sont entre 2 500 et 4 000 et qui vont bénéficier des 30€ devraient se voir attribuer le minimum de 30€ en NAO 2023, notamment les encadrants qui sont dans cette tranche et qui ne sont pas concernés par les 95 euros que vous avez suggérés et qui ont été signés en 2022.

BELLA ZISÈRE : Il y a des collaborateurs qui ne seraient pas concernés par les augmentations effectivement de 90€, c'est très à la marge, parce que normalement tout le monde dans les effectifs est concerné hors nouveau entrants.

SAMY FÉLICIEN : Les cadres.

BELLA ZISÈRE : Ah vous parlez des cadres ! Les cadres c'est un autre sujet effectivement.

MIKAËL HENNETON : Madame Zisère. On va être obligés de passer par voie d'avenant du fait de l'engagement du groupe sur le maintien à minima de ces compléments en vue de les passer en augmentation de salaire. L'accord NAO traite la question des augmentations par CSP là où le groupe l'a traité par palier de salaire. Donc sur les CSP OE/TAM, il n'y a pas de difficulté, parce que finalement c'est une avance sur les NAO pour RVE. Pour ces deux catégories-là, il n'y a pas de souci, par contre les cadres n'étant couverts par rien du tout, à partir du 1^{er} janvier, il faudra prévoir un dispositif qui permet d'avoir soit 30€ d'augmentation générale pour tous les salaires compris entre 2 500€ et 4 000€ pour les cadres et 50€ pour tous les cadres en dessous de 2 500€, mais quoi qu'il arrive, on sera obligés de passer par voie d'avenant pour maintenir ce dispositif actuel. Sans savoir si d'autres dispositifs sont mis en place, parce que le législatif sur le pouvoir d'achat n'a pas encore été totalement traité, on n'a pas encore de

loi votée ni encore moins de décret d'application. Mais quoi qu'il arrive à minima pour respecter cette décision groupe, il y aura un avenant numéro 2 à l'accord NAO, c'est une obligation.

BELLA ZISÈRE : Ce n'est pas comme ça que je voyais les choses, mais ça n'est pas totalement exclu, il faut que je voie avec le juridique. Là où vous avez raison c'est que la démarcation est salariale et non pas catégorielle comme on l'a fait sur RVE. Mais pour moi les cadres en tout état de cause, vus les niveaux de salaires, je parle de l'année de l'immédiateté pour ce semestre, ils ne seront pas éligibles, pour beaucoup, au dispositif.

SAMY FÉLICIEN : Déjà dans le groupe, il n'y a que 48% des cadres qui vont bénéficier de ces 30€. Donc il y a forcément vraisemblablement ces 48% chez RVE.

BELLA ZISÈRE : Il faut que je voie combien de cadres vont en bénéficier. Mais en effet, ça ne met pas en cause, ce n'est pas la majorité, mais ça ne met pas en cause le dispositif NAO tel qu'il a été défini puisque les augmentations individuelles de cadre ont été octroyées par ailleurs sur le mois de juin comme tous les ans.

MIKAËL HENNETON : Ce dispositif est hors augmentation individuelle. Ce dispositif est un complément de salaire qui a vocation à être une avance sur une augmentation générale, augmentation générale pour une catégorie de cadres qui n'est pas couverte par notre accord NAO, et même s'il n'y aurait qu'un seul cadre éligible, il faut le définir légalement donc par voie d'avenant. Et si on n'est pas d'accord par décision unilatérale ; mais le plus simple, c'est par voie d'avenant, c'est deux paragraphes à rédiger. Techniquement ça prend une semaine.

BELLA ZISÈRE : En effet je vois ce que vous voulez dire. C'est une administration supplémentaire, mais je saisis le juridique là-dessus. Je vois si réellement il y a une obligation ou si on ne peut pas juste écrire une adaptation spécifique RVE, on ne doit pas être la seule filiale avec la transposition différente que sur alpha. Et encore sur Alpha, c'était un peu la même. Il n'y a pas d'accord pour l'année prochaine effectivement. Ceci dit peut-être qu'on est effectivement la seule organisation qui a un accord bi annuel, ça c'est possible.

MIKAËL HENNETON : Je vous confirme on est la seule triennale.

BELLA ZISÈRE : On est la seule triennale ? Donc en fait le problème ça n'est pas tant pour cette année que pour les NAO de l'année prochaine, c'est ce que vous êtes en train de dire avec l'engagement de compensation a minima l'année prochaine.

SAMY FÉLICIEN : Sauf erreur de ma part, en 2022, il n'y a pas eu de reconduction en termes de temps par rapport aux 2,8% qui ont été donnés sur 2022, donc c'est le 1% qui s'applique en théorie pour les cadres en 2023, le 1% qui avait été signé dans l'accord triennal de 2021 et qui pour moi doit venir, le 1%, en complément, en tout cas pas en dessous des 30€ pour les salaires concernés dans la décision unilatérale du groupe.

BELLA ZISÈRE : On a avenanté l'accord déjà avec le changement de l'augmentation individuelle pour les cadres.

SAMY FÉLICIEN : Pas pour les cadres en 2023, l'accord triennal.

BELLA ZISÈRE : Pas pour 2023 vous avez raison.

SAMY FÉLICIEN : Donc en 2023 c'est toujours l'accord de 2021 avec les 1% individuels qui s'appliquent sauf que là en plus il y a cette histoire de 30€ qui doivent se mettre sur les salaires entre 2 500 et 4 000€.

BELLA ZISÈRE : D'où la question : est-ce que on l'avenante maintenant ou est-ce que l'on attend la négociation. Je vais voir je ne suis pas certaine, mais on ne va pas en débattre maintenant, monsieur Henneton, de la nécessité juridique d'avenanter maintenant.

SAMY FÉLICIEN : Moi c'est monsieur Félicien.

BELLA ZISÈRE : Oui, mais le sujet d'avenant est venu de monsieur Henneton c'est pour ça, excusez-moi. Sur les 2,8 versus 1, je vous rejoins en 2023, sauf avenant, c'est 1%, quoique non ce n'est pas 1%, parce que on a revu pour deux ans, donc pour les cadres le 2,8 il faut que je vérifie comment c'est rédigé. Oui vous avez raison, c'était pour une année donc de toutes façons, il faut avenanter pour les cadres.

LOÏC GODIN : Effectivement, il faut avenanter pour les cadres, de toutes façons j'imagine bien que les uns comme les autres, on va vous faire une demande d'ouverture de négociations pour les cadres.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Godin, sinon pour les cadres, on fait toujours une DU.

LOÏC GODIN : Il y a un moment de temps que vous faites une DU, et en parallèle il y a aussi des organisations syndicales. Les cadres sont des salariés comme les autres. Ils font parties des salariés qu'on souhaiterait voir revendiquer un peu plus, participer un peu plus justement dans le cadre de l'évolution des postes et des métiers. Parce que finalement on a une évolution au niveau du groupe qui fait que la catégorie ouvrière tend à disparaître et on a tendance à développer vers des postes de maîtrise et cadres. Donc de tout le temps se dire on fait une Du pour les cadres, à un moment, ça ne va pas. Ceux sont des salariés qu'on représente, ils ont une attente, on doit pouvoir en discuter et ça fait partie des NAO.

BELLA ZISÈRE : Ce n'est pas l'objet aujourd'hui, j'entends votre point, votre commentaire. C'est vrai que c'est une population, la catégorie que l'on gérait de manière un peu différente des autres catégories, agents de maîtrise et ouvriers. Je ne ferme évidemment pas le débat, je ne peux pas fermer le débat, même si j'en avais envie, je n'aurais pas le droit légalement. Dites-vous juste que ça n'est pas l'objet du point d'information actuellement. J'ai pris note, j'ai compris, je verrai auprès du juridique quelle est la meilleure façon et est-ce que l'on a vraiment l'obligation, ce qui ne mange pas de pain d'écrire deux lignes pour faire le lien.

MIKAËL HENNETON : Madame Zisère, c'est marqué dans le deuxième paragraphe qu'on a tous sous les yeux, la Direction s'engage à ouvrir ces négociations dès le quatrième trimestre 2022 afin que les mesures qui seront proposées en tenant compte du niveau de l'inflation constatée sur l'ensemble de l'année 2022 soit appliquée dès le mois de janvier 2023.

BELLA ZISÈRE : Là-dessus je fais la vérification avec le service juridique, qui me confirme qu'on n'est pas éligible parce que nous avons déjà un accord et ça n'est pas une négociation que l'on ouvre mais la revoyure, donc on n'est pas éligible à ce même dispositif.

MIKAËL HENNETON : Si votre service juridique avait raison sur tout ça se saurait...

BELLA ZISÈRE : En tout cas évidemment je ne vous ai pas attendu, c'était la première question que j'avais posée. Je voulais juste vous en informer. Désolée de le mettre en divers, question timing. Et on verra, laissez-moi déjà passer les vacances, voir comment on avance sur ouverture pas ouverture, revoyure, négociations tout ça. Pour moi, ça ne changeait pas la donne sur la revoyure et la vraie question. Le vrai sujet, c'est est-ce que l'inflation est supérieure à 6,3 ou pas. Auquel cas de toutes façons on ouvrira ce qui paraissait totalement inimaginable au moment où on a négocié la revoyure au mois d'avril. Je crois qu'il n'y a plus de question juste les membres si vous avez des divers.

SAMY FÉLICIEN : Deux sujets. Une fois encore les tickets restaurant. On s'approche de la date de basculement sur la carte, les gens sont vraiment très inquiets et renouvellent leur demande d'avoir le choix entre cette carte de tickets restaurant ou quelque chose qui serait plus sous forme de prime panier. Je vais vous expliquer pourquoi. Cette carte est très contraignante et moi-même j'ai interviewé quelques personnes de chez RVF qui ont déjà basculées sur cette carte. On voit des choses assez courantes et assez impressionnantes. Les gens ont 300 à 400 euros voire plus sur leur carte, parce qu'ils n'arrivent pas à les dépenser. Le fait que la carte ne soit pas utilisable le samedi, le fait qu'on soit limité à 19€ par jour est une contrainte, qui plus est pour les gens de terrain dans des usines qui ne sont pas implantées dans des centres villes. C'est une contrainte qui est ingérable. En fait quand vous regardez le détail de près, vous vous apercevez qu'il faut aller faire des courses tous les deux jours. Et sans y aller le samedi. Avant les gens avaient l'habitude d'aller faire leurs courses le samedi. Ils font leurs courses pour la semaine et ils arrivaient à écluser plusieurs tickets. Bien entendu ça dépassait les 19€, mais vous arriviez à les écluser. Vous en passiez dans un centre commercial, chez un traiteur et les gens y arrivaient. Là on contraint les gens à aller faire les courses du lundi au vendredi et tous les deux jours. Parce que forcément...

BELLA ZISÈRE : Du lundi au samedi.

SAMY FÉLICIEN : Du lundi au vendredi parce que le samedi la carte est refusée.

BELLA ZISÈRE : Elle n'est pas refusée le samedi. Qui la refuse le samedi, je ne comprends pas ?

SAMY FÉLICIEN : La carte ne passe pas le samedi apparemment.

BELLA ZISÈRE : Chez moi elle passe le samedi et tous les gens autour de moi ça passe aussi le samedi. Ça ne passe pas le dimanche effectivement, mais le samedi je vous confirme que ça passe.

SAMY FÉLICIEN : Samedi, dimanche et jours fériés elle ne passe pas.

BELLA ZISÈRE : Non seuls dimanche et jours fériés. Et encore jours fériés, je n'ai jamais essayé donc je ne peux pas vous dire, mais samedi ça passe partout et chez toutes les personnes que je connais les collaborateurs, c'est la règle. Non c'est juste dimanche et jours fériés, comme les tickets restaurant d'ailleurs auraient dû l'être.

SAMY FÉLICIEN : Quand bien même elle passerait le samedi, de toutes façons ça vous laisse une journée de plus, mais ça contraint les gens à aller faire des courses tous les deux jours. Les trois quarts des usines sont éloignées. Je vais prendre des extrêmes : Valoryele, mais qu'est-ce que vous voulez qu'ils fassent avec une carte tickets restaurant ? Les gens sont éloignés, il faut qu'ils fassent 10 bornes pour trouver le moindre restaurant.

BELLA ZISÈRE : Et ils faisaient quoi avec les tickets restaurant ? La même chose qu'avec la carte j'ai envie de dire.

SAMY FÉLICIEN : Mais non. Disons que ça s'équilibrait, les gens s'en servaient pendant les vacances, allaient dans un restaurant avec leur famille et ils claquaient dix tickets d'un coup, peu importe, ça s'équilibrait parce que l'argent qu'ils ne mettaient pas avec leur famille dans un restaurant, c'est de l'argent qu'ils dépensaient à faire leurs courses.

BELLA ZISÈRE : Monsieur Félicien, je vous entends, mais je ne peux pas l'accepter, c'est illégal ce que vous me demandez de cautionner.

SAMY FÉLICIEN : Vous avez quand même une contrainte que vous disiez. Regardez autour de vous les gens qui ont basculé chez RVF, il y a énormément de gens qui ont 400/500€ sur leur carte. Et ils se disent maintenant qu'ils n'arriveront jamais à les dépenser. Ça les oblige, on parle quand même de profil de gens chez RVE. Qui bénéficie des tickets restaurant ? Les manageurs et les assistantes de site, les autres ont soit des primes de panier soit c'est lié au quart. C'est impossible de s'en servir. Donc les gens souhaiteraient vraiment pouvoir continuer à faire leurs courses normalement et avoir une participation de l'employeur, mais pouvoir dépenser cet argent quand ils le veulent, quand ils vont faire leurs courses notamment. Et ne pas être limité par ces 19€.

BELLA ZISÈRE : Le retour vers les tickets restaurant de toutes façons est impossible.

SAMY FÉLICIEN : Moi j'ai la confirmation de plusieurs salariés que leur carte ne passe pas le samedi.

LOÏC GODIN : Je vais compléter un peu, parce que j'ai eu les retours sur ce qui se passait au niveau commerce. Globalement elle passe tous les jours, même dimanche etc. Sauf qu'il y a une limitation

automatique qui se fait et c'est en train de se lancer, il y a une limitation automatique du montant journalier. Alors qu'il soit versé en tickets ou en carte, il y a une limitation journalière du montant.

BELLA ZISÈRE : Oui 19€, c'est passé de 38 à 19, c'était en période covid, c'était plus souple.

SAMY FÉLICIEN : Il y a une vraie inquiétude là-dessus. Ça vaudrait le coup de regarder, j'anticipe sur des problèmes bien entendu, là je crie un peu au feu avant, mais l'idée c'est qu'il n'y ait pas le feu. Regardez dans les services SNPR, vous avez plein de gens qui ont 400€ sur leur carte et ils n'arrivent plus à s'en sortir. D'ailleurs je me demande à qui profite le crime parce que cet argent, on ne sait pas trop jusqu'à quelle forme de basculement ça va se faire d'année en année.

BELLA ZISÈRE : À vous, puisqu'il n'y avait pas une question de reversement au CSE au final potentiel ?

SAMY FÉLICIEN : Avant vous pouviez convertir vos tickets qui vous restaient d'une année à l'autre, par contre les gens qui ne le faisaient pas, les sommes qui avaient été allouées revenaient au CSE, mais même en imaginant que ça se bascule, mais à quoi ça va servir au bout d'un moment d'avoir mille euros sur une carte tickets restaurant ?

BELLA ZISÈRE : Monsieur Félicien, il n'y a pas de différence de principe, on ne va pas polémiquer, le débat a déjà eu lieu. Il n'y a pas de différence de principe entre les tickets restaurant et la carte, ça fonctionne de la même manière. Certains commerçants qui n'étaient pas honnêtes prenaient 15 tickets restaurant sur un repas de famille, ça n'est pas normal et ça n'aurait jamais dû avoir lieu. Donc je ne peux pas cautionner une pratique qui n'est pas légale.

SAMY FÉLICIEN : Je suis d'accord avec vous, mais en attendant, c'est une réalité comme est une réalité le fait que les gens se retrouvent avec des sommes monstrueuses qu'ils ne vont jamais pouvoir dépenser.

BELLA ZISÈRE : J'espère qu'ils pourront les dépenser.

SAMY FÉLICIEN : On est d'accord les règles sont les règles, certains, les restaurateurs n'auraient peut-être pas dû faire ce qu'ils faisaient, mais en attendant ça arrangeait quand même les salariés et ça arrangeait les restaurateurs.

BELLA ZISÈRE : Ils peuvent les connecter sur cinq outils, donc il y a tous les membres de la famille qui peuvent utiliser la carte.

SAMY FÉLICIEN : À hauteur de 19€ par jour.

BELLA ZISÈRE : 19€ par jour fois 5, ça fait déjà 100€.

SAMY FÉLICIEN : Madame Zisère, regardez, vous-même vous êtes en train de vous écarter du sujet. C'est de l'argent qui normalement est fait pour aider le salarié à son repas, vous-même vous êtes déjà en train de prendre une dynamique où ça va être les enfants qui vont en bénéficier. Ça n'est pas le but non plus.

LOÏC GODIN : Non la règle...

BELLA ZISÈRE : ça n'est pas le but, mais ça légalement c'est possible, mais ça n'est pas le but.

SAMY FÉLICIEN : D'accord mais en quoi ça aide les salariés pour leur repas ?

BELLA ZISÈRE : Monsieur Félicien, c'est quoi le sujet, de remplacer tous les tickets restaurant par des paniers ?

SAMY FÉLICIEN : Non que les gens aient le choix. Surtout les usines ne sont pas dans des centres villes. Les usines ne sont pas dans des centres villes.

BELLA ZISÈRE : Les NAO. C'est un sujet NAO, ça n'est pas un sujet CSE.

SAMY FÉLICIEN : Je ne sais pas d'avoir le choix entre un ticket restaurant ou une indemnité, choisir d'avoir au moins le choix de l'indemnité.

BELLA ZISÈRE : C'est un sujet de négociation, c'est une revendication.

SAMY FÉLICIEN : Il y a une part salariée dans ce ticket restaurant, on se retrouve dans un système...

BELLA ZISÈRE : C'est une revendication syndicale qui est pertinente au moment des NAO, sauf que les délégués syndicaux ont souhaité porter leur revendication uniquement sur les augmentations générales, c'est un choix.

SAMY FÉLICIEN : D'accord, mais on n'a pas encore basculé et on voit déjà que les gens s'inquiètent.

MIKAËL HENNETON : Attendez madame Zisère, vous allez un peu vite en besogne.

SAMY FÉLICIEN : Moi, madame Zisère, je ne fais pas partie des NAO. Malheureusement c'est comme ça pour l'instant. Et par contre j'entends bien les gens pour lesquels je porte leur voix. Donc ils viennent vous dire ça. NAO ou pas NAO ils viennent vous dire ça.

MIKAËL HENNETON : Vous allez un peu vite en besogne, il y a encore dix minutes vous disiez vous même que la CSP cadre était traitée de façon différente lors des négociations annuelles obligatoires.

BELLA ZISÈRE : Vous même vous le refusez. Donc vous le refusez quand ça vous arrange, et quand ça ne vous arrange pas, vous dites faites une DU. Ça va dans les deux sens monsieur Henneton.

MIKAËL HENNETON : Non, non attendez. Vous allez un peu vite. C'est vous qui mettez régulièrement des freins à la négociation dès qu'on commence à discuter des cadres, en nous opposant tout un tas d'argumentaires un peu faciles, mais il y a eu pas mal de déclaration de la part de la Direction mettant toujours à l'écart la catégorie cadres et je crois que toutes les organisations syndicales...

BELLA ZISÈRE : Ça n'est pas exclusivement des cadres qui ont des tickets restaurant, là pour le coup ça n'est pas catégoriel.

MIKAËL HENNETON : C'est moins catégoriel. Mais je pense que la demande est avant tout issue des cadres même s'il n'y a pas que des cadres, il y a aussi les secrétaires des sites. Mais en tout cas, dire que c'est les organisations syndicales qui refusent toute négociation sur les droits et les acquis sociaux des cadres, vous allez un peu vite quand même.

BELLA ZISÈRE : Non pas des cadres. Non, je disais, excusez-moi si je me suis mal exprimée, c'est un sujet, l'arbitrage entre les paniers repas et les tickets restaurant, ça n'est pas catégoriel et ça ne concerne pas que les cadres, mais en soit le débat est le débat des NAO.

MIKAËL HENNETON : De toutes façons, la problématique est dans l'air du temps et plutôt pertinente au-delà des NAO, parce qu'on a toujours cette problématique de pouvoir d'achat qui incombe aux organisations syndicales pendant les négociations, mais les alertes aussi incombent au CSE. Là j'estime qu'il y a, pas une alerte au sens légal, mais en tout cas qu'il y a un sujet qui est soulevé. On a des salariés qui ne peuvent pas utiliser de façon optimale leurs tickets restaurant, de façon appropriée. Il faut prendre aussi en considération ce qui a été dit, c'est à dire que l'offre pour beaucoup d'endroits, l'offre est quasi inexistante quant à l'utilisation. Et du fait qu'une partie du salaire des salariés parte dans la cotisation au titre des tickets restaurant et qu'en plus ils n'ont pas la possibilité de l'utiliser ou en tout cas dans une utilisation encore plus restreinte ou voire même plus coûteuse, puisque comme indiqué avec ce plafond de 19€, ça va démultiplier les frais kilométriques pour pouvoir les utiliser, donc appauvrir encore un peu plus. Je pense que qu'on a un véritable problème à ce sujet-là, il ne faut pas simplement le voir par le prisme « mais oui, c'est fait pour manger à midi basta » alors que le sujet est bien plus complexe, et nécessite plus d'analyse, plus de rigueur et peut être plus d'ouverture d'esprit aussi.

BELLA ZISÈRE : La position de la Direction est inchangée sur ce sujet, et qui plus est même si j'entends vos commentaires, ça n'est pas le débat qu'on souhaite avoir dans cette instance aujourd'hui. Mais vous avez tout à fait le droit d'être porte-parole du mécontentement des collaborateurs. Comme tout système il faut un temps d'adaptation.

SAMY FÉLICIEN : Les gens sont très inquiets. Vous n'imaginez pas la frustration que ça peut générer sur ces gens qui ont 400€ sur leur carte, qui vont au restaurant – sur les 400€, ils ont quand même cotisé de leur salaire dedans et qu'ils ne peuvent pas utiliser. Le gars, il en a pour 22€, il va au restaurant, malgré qu'il ait 400€ sur sa carte et bien il faut encore qu'il sorte de l'argent de sa poche. Mais c'est aberrant, c'est aberrant. Et le manager qui déjà fait beaucoup d'heures dans sa journée, il faut qu'il pense que, tous les deux jours, il faut qu'il aille faire des courses s'il veut bouffer. Non il n'ira pas qu'une fois par semaine faire ses courses. Il va falloir qu'il y aille tous les deux jours minimums. Mais c'est aberrant. Et

encore les gens ne vont aller nulle part, je vous rappelle autour des usines il n'y a rien du tout. Je prends même le cas d'Argenteuil qui est pourtant assez bien situé, un super marché s'est ouvert à côté, il n'y a plus que des caisses automatiques, les caisses automatiques ne prennent pas la carte tickets restaurant.

BELLA ZISÈRE : Et les tickets si, ça pour le coup je ne sais plus.

SAMY FÉLICIEN : Il n'y a personne aux caisses et le système bancaire ne prend pas cette carte. En fait de plus en plus de magasins qui vont ne plus la prendre.

BELLA ZISÈRE : Ils trouveront bien une solution pour. Si, pourquoi ils ne prendraient pas la carte d'ailleurs parce que la carte bancaire et la carte restaurant fonctionnent exactement de la même manière donc je ne vois pas pourquoi ils ne le prendraient pas.

SAMY FÉLICIEN : Oui seulement pour 19€, c'est à dire que vous allez vous retrouver avec 400€ sur votre carte, vous en achetez pour 22€, on va vous prendre 19€ sur votre carte tickets restaurant et le complément on va le prendre sur votre carte bancaire. Alors qu'il y a 400€ ou 500€ sur votre carte restaurant.

BELLA ZISÈRE : J'ai entendu monsieur Félicien, mais sur le magasin on peut payer d'abord 19 et après le reste.

SAMY FÉLICIEN : Renseignez-vous auprès de RVF, les gens sont en train de se noyer là-dedans.

BELLA ZISÈRE : J'ai entendu, on peut polémiquer jusqu'à ce soir, vous n'aurez pas une autre réponse.

SAMY FÉLICIEN : Ça serait mieux d'avoir le choix et que les salariés...

BELLA ZISÈRE : J'ai entendu, on verra aux NAO puisque on sera manifestement dans l'éventualité de clauses de revoyure potentielle, donc on discutera de ce sujet.

SAMY FÉLICIEN : Merci.

DENIS ROBINET : Madame Zisère, le choix ne doit pas se poser en NAO. Ce que monsieur Félicien vous demande, c'est que les salariés devraient avoir le choix entre le ticket restaurant et la carte restaurant. Laissez-leur le choix, je ne comprends pas là. Vous ramenez tout à la NAO. La NAO n'est pas là pour ça. C'est du catégoriel et de l'individuel. On sait bien c'est votre façon de procéder vous la Direction. Ce n'est pas la nôtre, ce n'est pas notre vision.

BELLA ZISÈRE : On ne va pas revenir sur le débat, tout est dans le PV de la précédente réunion. On ne va pas appliquer les tickets restaurant. Ça ne se fait plus. Les tickets restaurant c'est as been, ça ne se fera plus, je le répète. C'est fini.

DENIS ROBINET : Alors laissez le choix entre tickets restaurant et la prime panier pour ceux qui le souhaitent.

BELLA ZISÈRE : Ça c'est les NAO. Merci monsieur Robinet de faire un bon résumé.

DENIS ROBINET : Non, madame, ça n'est pas les NAO. Non ça c'est votre vision des NAO, mais moi je vous le dis, ça n'est pas les NAO pour nous.

BELLA ZISÈRE : C'est comme pour la prise en charge des inspections, c'est possible mais ça n'est pas le choix de la Direction et la loi ne nous y oblige pas.

DENIS ROBINET : Voilà, ça n'est pas votre choix. On est d'accord.

SAMY FÉLICIEN : Après je comprends très bien que ça n'est pas l'employeur qui fait les lois et qui décide comment est définie la carte tickets restaurant et ses modalités d'utilisation. À part quelques choix qu'a l'employeur de demander des dérogations pour les jours fériés ou ce genre de chose, je sais très bien que ce n'est pas l'entreprise qui a décidé les modalités d'utilisation de la carte tickets restaurant. Par contre quand on voit qu'un système ne convient pas aux salariés, il faut quand même se poser la réflexion : qu'est-ce que je peux faire autrement qui correspondrait mieux aux attentes des salariés et à la réalité du terrain.

BELLA ZISÈRE : Est-ce qu'on peut conclure sur notre désaccord à ce stade ? Sinon on ne va jamais terminer parce que j'aurai autant d'arguments que vous et ce ne seront pas les mêmes. Vous aviez un autre point monsieur Félicien, vous avez dit que vous en aviez deux.

SAMY FÉLICIEN : Un autre sujet : il y a eu beaucoup d'enthousiasme derrière la présentation du mois dernier concernant le projet de validation des acquis d'expériences. Il y a beaucoup de gens qui sont satisfaits de la démarche et qui souhaiteraient que cette démarche soit ouverte au-delà des responsables de conduite et des adjoints.

BELLA ZISÈRE : Ça sera avec plaisir. Merci pour ce point. Ça sera avec plaisir, laissez-nous d'abord faire un premier pilote. On ne peut pas dans la démarche tout de suite ouvrir à tout le monde, laissez-nous faire déjà un test. C'est la première fois qu'on met quelque chose comme ça et même mes collègues dans d'autres filiales, je n'en connais pas beaucoup qui mettent en place comme ça un dispositif aussi global. Ça fait partie de nos engagements dans le cadre de l'accord. Ce n'est pas un non, laissez-nous d'abord faire un pilote. Tous les projets de cette envergure commencent par un pilote et après, si c'est concluant, on pourra tout à fait élargir. Donc c'est juste une question de timing.

SAMY FÉLICIEN : D'accord, mais moi je n'ai pas trop bien saisi la notion de pilote. Dans le document qu'on nous a présenté il y avait un calendrier avec une clôture de dossier au mois de septembre.

BELLA ZISÈRE : Cette année, on va le faire uniquement pour la population déterminée effectivement : chefs de quart. La promo c'est par année, et si c'est concluant, on élargira.

SAMY FÉLICIEN : D'accord, il n'y a pas de notion de pilotage vis à vis d'un site particulier.

BELLA ZISÈRE : Non, pas de site en particulier. Non.

SAMY FÉLICIEN : Concrètement. Là je vais parler plus pour ceux qui seraient responsables de conduite ou adjoints. Quand je regarde le déploiement du projet, il y avait une phase communication, une phase mise en œuvre, et une phase finalisation. La phase mise en œuvre, c'était noté « septembre 2022, validation des dossiers ». Mais à ce jour, les gens qui veulent s'engager dans la démarche, comment ils se font connaître, auprès de qui et comment ils constituent ce dossier ?

BELLA ZISÈRE : Le référent RH était mentionné. C'est l'équipe RH. Il y a François Huss, il y a Cécilia Buard. Ils contactent leur référent RH et ils font ça ensemble, ils vont les accompagner.

SAMY FÉLICIEN : D'accord. Ça serait plus sur 2023 que la porte pourrait potentiellement s'ouvrir sur d'autre profils ?

BELLA ZISÈRE : Oui, tout à fait.

SAMY FÉLICIEN : D'accord, merci.

RAPHAËL JAVAUX : Pour les sites où il n'y a pas d'adjoint-responsable de conduite ni responsable de conduite, où ils sont juste seuls en quart avec l'appellation conducteur, elle passe aussi ?

BELLA ZISÈRE : Je pense, je ne sais pas, il faut qu'on voit en fonction des compétences attendues. Je ne serais pas contre. On n'a pas beaucoup de cas, on regardera au cas par cas. De toutes façons chaque dossier est à étudier.

RAPHAËL JAVAUX : S'ils n'ont pas les compétences, ils ne peuvent pas conduire seuls en quart madame Zisère.

BELLA ZISÈRE : Voilà. Donc pour moi il n'y aura pas de sujet, mais chaque dossier s'étudie. S'ils sont seuls en quart, est-ce qu'ils ont déjà le temps ; il faut aussi trouver la motivation, le temps, mais je ne vois pas pourquoi leur dossier ne serait pas éligible.

DENIS ROBINET : Je suis surpris que sur certains sites seuls en quart, on ait simplement des conducteurs pour tenir la conduite du quart. A minima ce sont des responsables de conduite.

LOÏC GODIN : Conventionnellement ça ne peut pas être inférieur.

DENIS ROBINET : Je ne comprends pas.

BELLA ZISÈRE : On va creuser le sujet, je ne sais pas.

DENIS ROBINET : S'il y en a, je pense qu'il faut rectifier le tir et vite. Et le faire d'une manière rétroactive parce que c'est anormal. Ils ne peuvent pas être en charge de la conduite des installations seuls en quart en étant pas a minima niveau 5.1 ou 5.2 selon la convention collective.

BELLA ZISÈRE : On va regarder monsieur Robinet.

DENIS ROBINET : Ils ont à charge les installations.

BELLA ZISÈRE : Peut-être, sans doute, on va regarder. Ça m'étonne aussi.

DENIS ROBINET : Ça m'étonne qu'on puisse être uniquement conducteur au niveau 4 pour tenir ce poste.

BELLA ZISÈRE : Vous nous donnerez les noms.

MIKAËL HENNETON : La réponse vous l'aviez déjà donnée. Si le personnel seul en quart est toujours à l'appellation conducteur, chose que l'on avait déjà contestée, vous aviez opposé le fait qu'il n'y avait pas de management d'équipe, et qu'à défaut de management d'équipe, le statut maîtrise ne leur était pas accordé.

BELLA ZISÈRE : On va vérifier déjà de qui on parle et ce qu'il y a.

LOÏC GODIN : Conventionnellement, c'est le niveau 5/niveau 6 et on est automatiquement au niveau 6 parce qu'il y a justement une partie managériale en quart.

J'avais une autre question qui m'a été posée. Par rapport à Talent up, des entretiens individuels ont été lancés. Et la question que l'on m'a posée, et j'ai été vérifié effectivement, le référent ou l'ambassadeur nous concernant c'est qui ?

BELLA ZISÈRE : Excusez-moi, je n'ai pas entendu la fin de la phrase.

LOÏC GODIN : Le référent ou l'ambassadeur – parce que j'ai été voir, j'ai reçu le message, j'ai été vérifier effectivement – pour préparer l'entretien on peut potentiellement consulter un référent ou un ambassadeur. J'ai été vérifier le tableau Excel, il n'y a aucun référent attaché à SUEZ RV Énergie.

BELLA ZISÈRE : Il n'y a pas de référent ?

LOÏC GODIN : C'est collectivité, il y a un peu de tout, mais j'ai rien vu. Quand on me pose la question, je ne suis pas capable répondre.

BELLA ZISÈRE : On va vérifier avec nos collègues. Céline, je crois qu'on a déjà regardé le sujet, il faut que l'on clarifie ça.

CÉLINE MERLE : OK.

BELLA ZISÈRE : C'est en cours.

MIKAËL HENNETON : Deux autres questions diverses de l'instance : est-ce que vous pouvez nous communiquer l'annexe "voyage et notes de frais" de décembre 2019 qui ne faisait pas partie de la présentation ?

BELLA ZISÈRE : Céline, tu pourras l'envoyer à la fin de la réunion, parce qu'on l'a sous le coude je pense ?

MIKAËL HENNETON : La deuxième question est en rapport avec le climat actuel. Où en est-on au niveau des plans canicule et du déploiement de la Cryo'Veste ?

BELLA ZISÈRE : Le plan canicule ? C'est les mêmes consignes que l'on répète tous les ans, il n'y a pas eu de changement : boire de l'eau, aménager le temps de travail quand c'est possible, ne pas être seul, éviter l'activité physique trop forte pendant les périodes de chaleur... On ne va pas refaire le CSSCT. Il est 13h49, toutes les mains qui se lèvent, je vais juste arrêter de répondre. Les consignes sur le plan de prévention n'ont pas changé et on n'est pas en CSSCT.

MIKAËL HENNETON : Madame Zisère je ne vous parle pas des consignes figurant au plan canicule, mais uniquement est-ce que le plan canicule a été déployé ? est-ce que l'intégralité des équipes sont bien sensibilisées ? est-ce que l'affichage a été fait ? et en mesure complémentaire, est-ce qu'on a des demandes ou des retours supplémentaires sur les Cryo'Vestes qui ne sont pas déployées partout ? Je ne vous demande pas de me faire en détail ce qu'il y a dans le plan de prévention.

YVES LAMBERT : Monsieur Henneton, c'est un sujet qu'on a évoqué en CSSCT. Tous les sites ne sont pas équipés, mais il n'y a pas de problème. Il a été dit que ça n'était pas obligatoire, il y a la liberté à chaque site de s'équiper. Donc s'il y a des besoins, il faut s'équiper, mais c'est connu de tout le monde et le plan canicule est mis en place. Le service SERI a fait passer dans tous les sites et pas que les sites RV Énergie les mesures à mettre en place. On ne peut pas faire plus que ça.

DENIS ROBINET : Juste pour préciser monsieur Lambert, les propos de monsieur Henneton. Est-ce que la Direction générale a envoyé une note d'information à l'ensemble des sites stipulant qu'il y avait la possibilité d'avoir des vestes Cryo'Vestes justement à disposition ?

YVES LAMBERT : Je viens de vous répondre. Donc voir la réponse précédente. Arrêtez de poser dix fois les mêmes questions. Si vous n'écoutez pas les réponses, ça ne sert à rien de répondre. Les vestes cryo sont disponibles si besoin, il n'y a pas de problème.

DENIS ROBINET : Oui, mais je ne suis pas convaincu que l'ensemble des sites à cette information, monsieur Lambert.

YVES LAMBERT : Ne soyez pas convaincu, qu'est-ce que vous voulez que je vous dise de plus.

BELLA ZISÈRE : On va vérifier les affichages de la note de SERI comme je disais tout à l'heure. On va vérifier si c'est affiché sur tous les sites et qu'ils en ont la connaissance.

DENIS ROBINET : Quand on fait la tournée de nos collègues sur nos usines, ils n'ont même pas connaissance de ce dispositif, en tout cas de cette possibilité. Il y a un problème. C'est pour ça que j'insiste sur la question.

BELLA ZISÈRE : On a noté qu'il faut resensibiliser ceux qui n'ont pas la connaissance de la note SERI et que certains n'ont pas eu connaissance de la note Seri.

DENIS ROBINET : Merci de prendre en compte cette remarque.

SAMY FÉLICIEN : Quand même, vus les problèmes de canicule qu'il y a actuellement, il faut se poser quand même la question de savoir si c'est un plus ou si c'est un EPI ? Elle est là la question, c'est un EPI ou ça n'est pas un EPI ?

YVES LAMBERT : La réponse à la CSSCT précédente, monsieur Félicien, on en a déjà parlé.

SAMY FÉLICIEN : oui, on a dit que c'est un modèle d'EPI qui existait. Maintenant le problème c'est que la souffrance liée à la chaleur n'est plus localisée. Elle est partout et elle est durable. Mais en effet ce traitement c'est une question CSSCT, j'en conviens tout à fait. Maintenant voilà, la question peut se poser en termes d'EPI. On en revient au sujet qui était comme vous disiez « marronnier » ce matin en début de réunion, monsieur Lambert. Ces problèmes de chaleur, est-ce qu'on va les prendre en compte aussi bien techniquement, économiquement qu'humainement. Il faut quand même se pencher sur cette question parce que, il n'y a pas photo, on voit bien que le changement de climat va être durable, et qu'on ne va pas aller dans le bon sens. Il s'agit de prendre les devants.

YVES LAMBERT : Je répondrais qu'on le prend déjà en compte, et qu'on l'a toujours pris en compte. Après il faudra le prendre plus en compte. Il n'y a rien de nouveau, il fait chaud l'été.

SAMY FÉLICIEN : Dans l'analyse des documents uniques, qui est une classification avec un barème, la notion de chaleur, son seuil, son importance, devrait resurgir beaucoup plus que ça ne l'est aujourd'hui. Pour cela il faut changer le mode de fonctionnement de comment on estime ce risque dans le Document Unique. En effet c'est une discussion de CSSCT, mais le CSE a la prérogative là-dessus quand même.

BELLA ZISÈRE : On revérifiera l'info ; on resensibilisera les directeurs d'usines ensemble, quand on les aura. On comprend, de toutes façons ça n'est pas le dernier épisode de forte chaleur cet été sans doute pendant la période estivale. Ce que je vous propose avec votre accord s'il n'y a pas d'autres questions diverses.

YANNICK MARTIN : Pourquoi la prime salissure est-elle versée au personnel de certains sites alors que l'employeur prend en charge les frais d'entretien des tenues de travail. Et si cette inégalité de traitement est effectivement justifiée ?

BELLA ZISÈRE : Je pense qu'on a débattu tant de fois sur ce sujet que je ne vais pas refaire le débat. Il y a des catégories qui sont éligibles. Rien n'est automatique à partir du moment où on prend en charge aussi le nettoyage des vêtements de travail, c'est en fonction aussi des travaux qui sont plus ou moins salissants. Donc c'est uniquement en compensation en cas de travaux salissant, tous ne sont pas considérés comme tels et surtout ça n'est pas systématique car à partir du moment où c'était systématique ça aurait été considéré comme un avantage en nature. Donc de là, on a déjà tellement débattu de ce sujet que, sincèrement à 13h57, je ne veux certainement pas rouvrir le débat. Il y a peut-être quatre, cinq ou six PV de CSE qui le traitent. Il y a trois réunions de négociation sur ce sujet ou plus. Le sujet n'est vraiment pas nouveau.

YANNICK MARTIN : Juste ils prennent en charge les frais d'entretien, ça empêche le versement de la prime salissure.

BELLA ZISÈRE : Je ne dis pas que ça empêchait, je disais qu'il n'y avait pas de caractère systématique.

YANNICK MARTIN : Donc le fait que l'employeur prenne en charge les frais d'entretien ça n'empêche pas le versement de la prime ?

BELLA ZISÈRE : Il ne l'empêche pas. On l'applique parfois pour des travaux particulièrement salissant, mais ça n'a pas de caractère systématique, c'est une contrepartie. Et si vous me le permettez, je ne vais pas rouvrir davantage le débat, qui est long et vraiment pas nouveau.

LOÏC GODIN : Une réflexion. Par contre là, ça me pose problème. Globalement on mélange prime salissure et ainsi de suite. Il y a deux sujets. Il y a un sujet sur la prime salissure. Et un deuxième sujet, pour moi c'est les EPI. Je suis désolé, il n'y a pas de prise en charge, à un moment j'arrive, je ne vais pas avec mes affaires civiles, peu importe la tâche, salissant très salissant etc., on connaît les usines, on connaît la dangerosité des matières, il est hors de question que quelqu'un parte, entretien ou pas, je ne sais pas qui fait quoi, mais globalement il est hors de question que quelqu'un puisse sortir avec des vêtements souillés de l'usine.

BELLA ZISÈRE : On est en phase.

LOÏC GODIN : Pour moi c'est un sujet CSSCT. Ça me fait penser à l'époque sur l'histoire des machines à laver. La vraie histoire, ça n'est pas la machine à laver, la vraie histoire c'est qu'est-ce qu'on met à disposition pour que le personnel puisse s'équiper correctement. On avait eu des propositions d'achat de teeshirts, parce qu'un teeshirt, ça ne vaut rien quand on l'achète en gros, ça ne vaut pas grand-chose, c'est comme la tenue blanche. Donc que la personne ne mette pas son teeshirt de travail pour polluer, que ça soit des teeshirts jetables. C'est la vraie solution. La solution ça n'est pas d'acheter une machine à laver où potentiellement on prend le risque finalement, parce qu'après X lavages, on a un risque. Je

prends l'histoire du Refiom qui s'évacue très mal, qui reste dans le fond, et qui reste dans les pompes, où on va redistribuer finalement du Refiom au niveau des bleus de travail, des teeshirts etc. C'est un vrai sujet CSSCT.

YANNICK MARTIN : Je te rejoins Loïc, à partir du moment où on nous impose une tenue obligatoire, c'est leur obligation de laver les bleus de travail.

LOÏC GODIN : De toutes façons les bleus seront lavés, ce n'est pas un sujet. Je ne pense pas qu'il y ait un sujet de bleus pas lavés, on est tous chez ELIS, il y a une tournée, un ramassage etc. Le sujet ça ne vient pas spécifiquement des bleus, mais ce que tu mets en dessous du bleu. Et en dessous du bleu c'est souvent le teeshirt et la problématique de beaucoup finalement, c'était ce lavage de teeshirt et la solution c'est peut-être d'avoir des teeshirts jetables. On a des teeshirts qui sont fournis par ELIS, les polos, et c'est peut-être d'avoir en complément avec les tenues blanches, de faire mettre en place des teeshirt jetables pour les types d'interventions où il y a de la fine ou du Refiom.

La séance est clôturée

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

