

3. Approche sociale

Fermeture d'installations

Dans le cadre de la mise aux nouvelles normes de son parc, Novergie a dû accompagner les fermetures provisoires ou définitives de plusieurs de ses installations qui ne pouvaient plus répondre aux nouvelles exigences techniques et réglementaires. 53 salariés étaient concernés par des mesures d'accompagnement spécifiques qui concernaient le maintien de l'emploi dans les cas de fermetures provisoires et l'accompagnement de la fermeture définitive des usines de Bayonne et de Moutiers.

Maintien de l'emploi dans le cadre des fermetures provisoires

Trois usines ont été arrêtées temporairement après le 28 décembre 2005 pour permettre la poursuite des travaux de mise aux nouvelles normes : Cenon, Pau et Montauban. Afin d'éviter des mesures sociales lourdes de conséquences pour les salariés de ces usines, deux types de mesures ont été prises : la modification des conditions de travail et d'activité sur site et le détachement de salariés.

Sur le site de Pau, Novergie a négocié avec son client la prise en charge pendant toute la durée des travaux, des opérations de chargement-rechargement des déchets ce qui a permis le maintien de l'ensemble du personnel sur site. L'investissement des salariés et les efforts consentis ont facilité ces aménagements exceptionnels et temporaires.

Dans le cadre de l'interruption temporaire d'activité pour la mise aux nouvelles normes des usines de Montauban et de Cenon, des Conventions de mise à disposition de personnels ont été établies afin de permettre un maintien de l'ensemble des emplois au sein du groupe. Ainsi 5 salariés ont pu être accueillis dans les usines d'Astria (Gironde) et d'Econotre (Haute-Garonne).

Exemple de bonne pratique

Création d'entreprises et reconversion : l'exemple des salariés de Moutiers (73)

Compte tenu de la taille de l'installation et des investissements nécessaires à sa mise aux nouvelles normes, le Syndicat Intercommunal de Traitement d'Ordures Ménagères de la région de Moutiers (SITOM) a décidé d'arrêter l'usine en septembre 2005. 4 salariés étaient concernés par cette mesure.

Novergie Centre-Est, titulaire du contrat d'exploitation de l'usine de Moutiers, avait été informée très en amont de cette décision et a pu mettre en place un plan d'accompagnement individuel. Des entretiens ont eu lieu dès septembre 2004 afin d'aider chaque salarié à définir un projet professionnel tenant compte des enjeux professionnels et personnels. Deux projets de création d'entreprises artisanales ont ainsi pu être définis (entreprise artisanale d'électricité, de plomberie - sanitaire), un projet de reconversion (chauffeur poids - lourds) et un projet de mobilité intra Groupe.

Dans le cadre des mesures de reclassement des salariés, Novergie Centre-Est s'est engagée à verser une subvention aux artisans pour constituer un fond de trésorerie au démarrage de leur activité ainsi que la prise en charge de leur comptabilité pendant 18 mois.

Outre la mise en place d'un congé de reclassement, une mission d'out-placement a été proposée au salarié souhaitant devenir chauffeur poids - lourds. Quant au quatrième collaborateur, une offre de mutation lui a été proposée sur l'usine de Bourg-Saint-Maurice comme Responsable de maintenance, offre qui a été acceptée.

Exemple de bonne pratique

Journée clients Econotre

Dans le cadre de son contrat de délégation de service public, la société Econotre avait à sa charge le financement et la gestion technique des travaux de mise aux nouvelles normes de l'usine d'incinération de Bessières (Haute-Garonne). Econotre traite les déchets ménagers du syndicat DECOSET qui regroupe 158 communes autour de Toulouse.

L'usine étant récente, il était important d'expliquer et de mettre à disposition des informations claires sur les travaux liés aux nouvelles normes pour les riverains et les élus du syndicat DECOSET.

Pour faciliter l'accès à l'information des riverains, deux fiches ont été distribuées dans les boîtes aux lettres; l'une repositionnant l'incinération dans le schéma global du traitement des déchets du syndicat, l'autre donnant une information claire et précise sur les nouveaux seuils applicables.

Pour les élus, Econotre avait organisé une journée rencontre-débat dédiée à la mise aux nouvelles normes. Cette journée s'est déroulée en deux temps :

- une présentation technique des travaux de mise aux nouvelles normes suivie d'une visite des installations,
- une conférence / débat pour l'ensemble des élus et des techniciens des collectivités centrée sur deux thèmes principaux :
 - 30 ans d'évolution des normes et les conséquences concrètes pour l'unité d'Econotre,
 - Le contrôle environnemental et les moyens de surveillance mis en place autour du site.

Plus de 100 personnes ont pu assister à cette manifestation et dialoguer avec les élus et le délégataire de l'installation.

Accompagnement de la fermeture définitive de l'usine de Bacheforès (Bayonne)

Les impératifs économiques liés à la mise en conformité de l'usine et la volonté de la Ville de Bayonne de changer de mode de traitement des déchets, ont conduit le Syndicat intercommunal Bil Ta Garbi à fermer de manière définitive le centre de traitement de Bacheforès, ce qui entraînait la suppression de 29 postes.

Dans ce contexte, Novergie a mis en place avec les partenaires sociaux un Plan de Sauvegarde de l'emploi pour accompagner ces 29 salariés. La mise en place d'une cellule emploi en collaboration avec les collectivités locales et le groupe Suez, a permis un accompagnement individuel des salariés. Cinq d'entre eux ont pu bénéficier d'une mobilité groupe sur la région et d'autres possibilités sont toujours à l'étude, avec prise en charge des frais de formation.

La mobilisation de Suez s'est matérialisée par une journée spécifique consacrée au personnel de Bayonne. Les Responsables des Ressources Humaines du Groupe en Aquitaine (INEO, Lyonnaise des Eaux, Elyo, Endel) se sont mobilisés sur une journée pour rencontrer le personnel de Bayonne. Tous les salariés ont ainsi pu bénéficier d'entretiens individuels avec chacune des entités présentes. A la suite de cette rencontre, une commission de suivi a été mise en place associant direction et partenaires sociaux afin de veiller au reclassement de l'ensemble des salariés. En mars 2006, 19 salariés ont accepté une solution de reclassement.

Cabinet S'PACE

