



Projet du futur centre de traitement des déchets ménagers de Romainville/Bobigny

Petit-déjeuner de travail n°4
Emploi, formation et nouveaux métiers
Jeudi 2 mars 2017

SYNTHESE DES ECHANGES

Présents :

Pierre HIRTZBERGER	Directeur Général des Services Techniques	SYCTOM
Catherine BOUX	Directrice Générale Adjointe de l'Exploitation et la Prévention des Déchets	SYCTOM
Céline LAFON	Chef de projet Romainville/Bobigny	SYCTOM
Laure KOFFEL	Equipe projet Romainville/Bobigny	SYCTOM
François PIGAUX	AMO Technique – Directeur de la mission	SETEC
Renaud DUPUY	AMO Concertation – Directeur	Neorama
Marie HOMMEAU	AMO Concertation - Cheffe de projet	Neorama
Claire DELMOTTE	AMO Concertation – Chargée de mission	Neorama
Karine HENNETTE-JAOUEN	AMO Juridique – Avocate associée	Parme Avocats
Fatiha ZEROUALI	Directrice	Pôle Emploi Noisy-le-Sec / Romainville
Marie-Christine ROMANINI	Directrice	INSTEP Fédération Léo Lagrange
Houria SAOUCHI	Chargée de projet	INSTEP Fédération Léo Lagrange
Claudia DONNINI	Directrice	AUREKA
Fabienne PIOTELAT	Présidente	FNADE ILE DE FRANCE
Stéphane BULLIARD	Chargé de mission Ingénierie de formation	Conseil régional d'Ile-de-France
Rafael PEREZ	Chef du service Emploi Formation	Conseil départemental de Seine-Saint-Denis
Christophe MACE	Directeur Général des Services	Est Ensemble Grand Paris
Karim ISLAM	Responsable des clauses sociales	Est Ensemble Grand Paris
Amélie BOURGEOIS	Chargée de mission Développement Durable	Ville de Romainville
Lydia CHEVALLIER	Responsable d'antenne	Mission Locale de Bobigny
Mohamed BENYOUCEF	Chargé de projet	Mission Locale de Bobigny
Catherine MONTELIEU	Conseillère en Insertion	Mission Locale de Romainville

1. Introduction par le Syctom (Pierre HIRTZBERGER, Directeur Général des Services Techniques, Syctom)

a. **Présentation du Syctom**

Le SYCTOM est un service public de traitement et de valorisation des déchets ménagers en Ile-de-France, sur un territoire urbain dense. Il couvre 84 communes, soit 5,7 millions d'habitants. Le Syctom traite 2,3 millions de tonnes de déchets ménagers et assimilés (2015). Il gère 10 unités de traitement implantées en Ile-de-France. Son territoire a été désigné « Territoire Zéro Gaspillage, Zéro Déchet ».

b. **Présentation du centre de Romainville/Bobigny**

Le site est situé à Romainville en Seine-Saint-Denis, à la limite de Bobigny et de Noisy-le-Sec. C'est un site historique qui date de 1899. La configuration actuelle du site est la suivante :

- **Un centre de transfert** : pour 17 communes de Seine-Saint-Denis et tout ou partie des 19^{ème} et 20^{ème} arrondissements de Paris et recevant 350 000 tonnes par an d'ordures ménagères résiduelles issues des collectes traditionnelles.
- **Un centre de tri de collectes sélectives** : pour 9 communes de Seine-Saint-Denis et tout ou partie de 10 arrondissements de Paris et recevant 45 000 tonnes par an de déchets issus des collectes sélectives multi-matériaux.
- **Une déchèterie** : pour la réception des déchets en apport volontaire des usagers particuliers des villes adhérentes du SYCTOM.

L'équ

ipement permet aujourd'hui de trier les emballages ménagers selon les nouvelles règles en vigueur. Une partie du territoire du Syctom est en effet concernée par l'extension de consignes de tri.

Les déchets d'ordures ménagères sont principalement acheminés vers les 3 unités d'incinération du Syctom (sinon vers des centres privés avec lesquels le Syctom a des contrats ou, en dernier recours, vers des centres de stockage en Seine-et-Marne et dans le Val-d'Oise).

Actuellement, l'effectif du site de Romainville/Bobigny est de 119 personnes. Environ 800 salariés travaillent sur les différentes installations du Syctom, employés par les exploitants, qui font parfois appel à des prestataires. La gestion des déchets génère des créations d'emploi directes et indirectes.

c. **Le constat qui a provoqué la réflexion sur l'avenir du site**

L'équipement à Romainville est obsolète (réglementation, approches techniques, capacités). Il apparaît donc **nécessaire de reconstruire ce site** afin que **la fonctionnalité et l'aspect** de l'usine soient en adéquation avec les autres sites du Syctom.

Un précédent projet a été mené et abandonné en 2015. L'année 2016 a marqué le début de la **phase d'élaboration de ce nouveau projet**.

Ainsi, le Syctom a initié une réflexion sur le devenir de ce site. Dans ce cadre, de nombreux échanges avec les élus des territoires ont permis de lister les éléments du programme de la future installation qui font **consensus** et ceux qui nécessitent des **discussions**.

d. **Les objectifs et caractéristiques essentielles du projet**

1) Adapter le site à la stratégie visant la fin de la mise en décharge

- **S'inscrire dans les objectifs de la loi TECV du 17 août 2015 : diminution de 50% du volume des déchets mis en décharge** à l'horizon 2025 : avant la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte (TECV), le Sycdom avait déjà un objectif de réduction en totalité de la mise en décharge (qui repose actuellement sur des décharges en Seine-et-Marne et dans le Val d'Oise).
- Mise en œuvre d'une meilleure **valorisation des emballages** et généralisation du **tri à la source des biodéchets**.

2) Répondre aux besoins de traitement des déchets ménagers du quart nord-est francilien

- Doter le territoire d'une **installation de proximité**, située au plus proche du bassin de vie
- Réduire l'impact écologique en ayant recours à des **transports alternatifs** : les bennes permettent de collecter les déchets, elles ne servent pas à les transporter. L'objectif est de profiter de la proximité du Canal de l'Ourcq pour transporter les flux sortants du centre. Il faut aussi souligner l'existence d'un passage inférieur sous l'ex N3 qui ne peut pas être utilisé dans la configuration actuelle, mais dont l'objectif est bien de l'utiliser massivement dans le nouveau projet.
- Tenir compte du **territoire**, veiller à la qualité de la vie
- Répondre éventuellement à un besoin énergétique local
- Faire de ce projet **une vitrine pour le Sycdom et le territoire** : technologies de traitement, économie circulaire, gestion logistique des déchets respectueuse de l'environnement

e. Les caractéristiques du futur projet

- Un traitement **architectural et urbain** de qualité, cohérent avec les autres sites du Sycdom et son environnement voisin.
- L'extension de la capacité des **collectes sélectives multi-matériaux** de 45 à 60 000 tonnes par an (extension des consignes de tri) pour répondre aussi aux politiques locales engagées en faveur des gestes de tri.
- L'accueil, la préparation et le transfert des **biodéchets vers un site externalisé de traitement**. Une partie du gisement pourra être compostée sur site afin de couvrir **les besoins locaux en compost (des riverains ou des services publics espaces verts)**.
- Le maintien de l'activité de **déchèterie** (un service qui a du succès auprès de la population), avec la création d'une **ressourcerie / atelier de réparation**.
- L'usage massif et privilégié de la **voie fluviale** via le Canal de l'Ourcq pour les flux sortants afin de limiter le transport par camions.
- Pour les OMR, 3 approches graduelles envisagées :
 1. La réception et le transfert des OMR vers d'autres sites de traitement du Sycdom (configuration actuelle améliorée par l'usage massif de la voie d'eau).
 2. Une préparation des OMR avec la création d'un stock tampon de CSR et le transfert vers d'autres installations. Ce stock tampon évite la mise en décharge, notamment lors des opérations de maintenance qui peuvent avoir lieu pendant les pics de réception des déchets.
 3. Préparation des OMR et implantation d'une chaufferie CSR pour couvrir les besoins énergétiques du territoire en appoint d'une future solution géothermie actuellement à l'étude par l'EPT Est Ensemble Grand Paris.

f. Le planning envisagé

- 1er semestre 2017 : réalisation des études de faisabilité sur la base d'un ou plusieurs scénarii
- 2ème semestre 2017 : concertation sur les scénarii retenus pour le projet
- Fin d'année 2017 : choix par le Sycdom du programme à mettre en œuvre et lancement d'une procédure de consultation pour le futur centre de Romainville / Bobigny

- 2018 – 2019 : Consultation et attribution d'un ou plusieurs marchés de l'opération (en fonction de la procédure retenue)
- Objectif : Mise en service industrielle de la nouvelle installation à partir de 2023 (en fonction du scénario retenu pour la future installation)

2. Présentation des petits déjeuners de travail (Renaud Dupuy)

Le point sur la démarche de dialogue avec les territoires :

Le Comité syndical du Sycotom a délibéré le 9 décembre 2016 sur les **objectifs et caractéristiques essentielles du projet et en faveur de la saisine de la Commission Nationale du Début public (CNDP).**

Le 4 janvier 2017, la CNDP s'est prononcée en faveur d'une **concertation préalable avec la nomination d'un garant, Monsieur Jacques Roudier.** La démarche de concertation préalable sera très prochainement définie par la CNDP, et mise en œuvre par le Sycotom.

4 temps d'échanges ont été fixés sur des thématiques essentielles pour la réflexion sur la rénovation du site dans le cadre d'une « pré-concertation » avec les acteurs du territoire :

1. Petit-déjeuner de travail n°1 : 18 janvier - **Intégration urbaine**
2. Petit-déjeuner de travail n°2 : 24 janvier - **Economie circulaire et biodéchets**
3. Petit-déjeuner de travail n°3 : 31 janvier - **Transition énergétique**
4. Petit-déjeuner de travail n°4 : 2 mars - **Emploi, formation et nouveaux métiers**

Les objectifs et l'organisation des échanges :

- **Partager** des expériences sur le sujet en lien direct ou indirect avec le projet, illustrer avec des exemples, des comparaisons
- **Récolter** des avis et suggestions qui pourront **enrichir le projet**, notamment par le biais des études

Les échanges sont libres, en réponse aux questions posées et en fonction de l'évolution de la discussion.

3. Les échanges

Animés par Renaud DUPUY, Directeur de Neorama, avec François PIGAUX, Setec, Directeur de la mission pour le groupement de l'AMO technique et concertation qui accompagne le syndicat dans le cadre de ce projet.

Rappel des questions :

- Quels **éléments** prendre en compte en matière d'emploi et de formation pour un projet industriel de cet ordre ?
- Comment faire de l'emploi un élément qui permettra d'inscrire le projet dans une **dynamique profitable au territoire** ? Quels sont les leviers qui pourraient permettre de poursuivre cet objectif ?
- Selon les approches, les besoins de personnel pour la future installation représenteraient jusqu'à 70 emplois supplémentaires (*estimation*). Comment **anticiper** les besoins de personnel et de compétences requis par la future installation ? Quel processus mettre en œuvre pour répondre à ces besoins alors que la future installation sera inaugurée en **2023** (objectif) ?
- **Connaissez-vous des pratiques** qui pourraient servir d'exemples et nourrir la réflexion pour ce projet en matière d'emploi, de formation professionnelle, de prise en compte des nouveaux métiers ?

Renaud Dupuy lance les échanges.

Conseil régional d'Ile-de-France :

Vous précisez que soixante-dix emplois vont être créés. Combien de métiers différents sont concernés ?

Réponse apportée par le Syctom :

Une centaine de personnes travaille actuellement sur le site. Ce sont des profils très différents, qui sont fonction des activités de tri, de transfert mais aussi d'accueil avec la déchèterie.

L'estimation à hauteur de soixante-dix emplois dépendra des fonctionnalités retenues pour le site.

Conseil départemental de Seine-Saint-Denis :

Comptez-vous arrêter l'exploitation du site partiellement durant la phase de travaux ? Comment va se passer la transition entre l'ancien et le nouveau projet ?

Réponse apportée par le Syctom :

La transition sera progressive afin de maintenir la continuité du service public.

La consultation portera sur un marché de conception, construction, exploitation. Le nouveau titulaire devra gérer le personnel pendant la phase des travaux. Le personnel actuel sera repris par le nouvel exploitant, c'est une obligation légale.

Les 70 emplois créés (estimation) concernent des activités qui n'existent pas sur ce site, tels que la logistique ou le génie thermique.

Est Ensemble Grand Paris :

Est Ensemble propose une mission d'assistance aux porteurs de projet pour la rédaction des clauses sociales d'insertion. L'Établissement Public Territorial dispose d'une connaissance fine des acteurs du territoire. Il s'agira d'arbitrer entre une clause classique ou une clause d'un lot réservé, en fonction du contenu du marché, de son calendrier et de la capacité des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) d'y répondre.

De plus, concernant le projet de ressourcerie, il existe déjà sur le territoire d'Est Ensemble *La Collecterie*. Il serait intéressant d'élargir les champs de compétences d'intervention de cette dernière en l'associant au projet de Romainville. Cette coopération permettrait de l'inscrire dans la durée et de lui donner de la visibilité.

Précision apportée par le Syctom :

Le Syctom travaille avec des structures locales de ce type et en particulier avec la Collecterie à Montreuil. Nous leur proposons des formations et soutenons le développement de leurs équipements, tant sur le plan technique que financier.

Sur la question de l'insertion, il faut rappeler que le Syctom n'a pas cette compétence . De ce fait, nous sommes effectivement intéressés par cette assistance en pour la rédaction de clauses spécifiques pour l'emploi.

En outre, lors de la consultation, il est demandé explicitement aux candidats de préciser de quelle façon le personnel sera considéré pendant la phase de travaux. Ce volet est spécifié dans le marché et fait partie de la notation au moment du choix du prestataire.

Conseil régional d'Ile-de-France :

Les formations liées au domaine des déchets et de l'écologie industrielle souffrent d'un manque d'attractivité. Des actions sont-elles prévues, par exemple des visites d'installations, pour faire connaître ces métiers aux conseillers de l'emploi qui agissent sur le terrain afin qu'ils accompagnent au mieux la promotion de ces métiers et soient en capacité d'informer les demandeurs d'emploi qu'ils rencontrent ?

Réponse apportée par le Syctom :

La palette des emplois liée aux déchets est vaste. Par exemple, une ressourcerie requiert des emplois techniques et une bonne connaissance de la gestion des déchets mais requiert aussi un bon relationnel avec le public.

Les métiers de la logistique du déchet et des OMR sont des métiers peu attractifs avec des horaires difficiles. Cependant, ils concernent des niveaux variés de compétences et de qualification. Parmi les personnels des installations, on retrouve par exemple des agents de maintenance, des mécaniciens ou encore des électriciens.

FNADE :

Certains métiers, tels que les emplois sur les postes de tri, sont peu qualifiés. Toutefois, grâce à la mécanisation, l'agent de tri a surtout un rôle de contrôle de la qualité, ce qui ne requiert pas de qualification particulière a priori mais nécessite un apprentissage sur site. Les agents acquièrent une technicité au cours du temps.

Le tri automatique quant à lui requiert du personnel de maintenance spécialisé en électrotechnique et en mécanique. Les rôles d'encadrement sont essentiels, à l'instar des chefs d'équipe, des chefs de chantier et des agents de maîtrise. Les fonctions logisitiques sont assumées par des personnels spécialisés, comme par exemple les conducteurs d'engins et les agents qui manipulent des conteneurs pour charger les barges.

Les adhérents à la FNADE ont souvent recours aux apprentis (du CAP au Master), ce qui est une excellente manière d'insérer les jeunes dans le monde du travail.

Enfin, avec le développement de la filière „CSR“, des postes de maintenance liés à la thermique industrielle vont se créer.

Conseil régional d'Ile-de-France :

La convention collective prévoit-elle des compensations au travers des primes et des salaires ? Ces éléments pourraient être mis en avant par les professionnels de l'emploi pour attirer les demandeurs d'emploi vers ce type de métier.

FNADE :

La convention collective du déchet est avantageuse : primes liées aux salissures, treizième mois (ce qui n'est pas le cas en blanchisserie par exemple rattachée à la convention collective propreté).

Précision apportée par le Syctom :

La principale contrainte est celle des horaires sur les installations du Syctom. Il n'est pas toujours possible d'accéder aux sites en transports en commun pour les personnels qui débutent très tôt le matin.

Conseil Départemental de Seine-Saint-Denis:

Un appui de la part du territoire peut être apporté au Syctom lors de la phase amont pour mettre en place ces opérations communes, avec d'autres employeurs, pour combler certains métiers comme les électrotechniciens. Il s'agirait par exemple de valoriser l'autonomie et les responsabilités de ce métier.

Il est aussi essentiel de communiquer autour de ces métiers bien avant 2023. Attirer les potentiels candidats par la contrainte n'est pas efficace, il faut au contraire donner du sens. Ce discours a été utilisé par le Département lors d'un forum des métiers de la transition écologique organisé à la Villette en 2015 durant lequel un focus sur la finalité et l'utilité sociale de ce type d'activités a porté ses fruits.

La création d'emploi est aussi un élément moteur des campagnes d'information. Le Département et la Région organisent des formations mais il s'agit d'aller plus loin en proposant un emploi dès l'issue de la formation, sous la forme de contrat professionnel par exemple. C'est aussi un bon moyen pour les employeurs de sécuriser l'embauche. L'objectif étant que des personnels formés soient opérationnels dès l'ouverture du site.

Pôle Emploi Noisy le Sec – Romainville :

Le Pôle Emploi Seine-Saint-Denis dispose de trois cent conseillers-entreprises. Il serait effectivement judicieux de visiter directement le site du Syctom pour prendre connaissance des métiers et ainsi affiner les profils recherchés.

Par ailleurs, sur le site internet de Pôle Emploi, l'approche se fait à présent par compétence, afin d'avoir une plus grande visibilité sur les profils. La pré-sélection des candidats potentiels avec ce système est plus efficace pour les employeurs. De même, les réseaux sociaux peuvent être mobilisés (Facebook), ils permettent de toucher les jeunes.

Est Ensemble Grand Paris :

Concernant l'attractivité de ces métiers, Est Ensemble organise des rencontres et des réunions d'informations collectives en direction des publics, en coopération avec des entreprises du secteur du déchet (SUEZ, Derichebourg, ...). Est Ensemble travaille également avec des organismes de formation (exemple : IMEP). La fréquentation est bonne, le public est présent.

Les entreprises font de réelles propositions d'emplois, il existe de débouchés. Les employeurs doivent s'attacher à faire des propositions d'intégration sur le long terme et ne pas pourvoir uniquement des emplois temporaires.

Concernant les mesures d'insertion, les entreprises du secteur dépassent les objectifs fixés (en moyenne de 30% les objectifs des clauses). Ces résultats leur permettent de faire du sourcing, de pourvoir leurs besoins.

Conseil régional d'Ile-de-France :

La Région finance de nombreuses formations, à l'instar du CAP Propreté Environnement mis en œuvre par l'IMEP.

INSTEP - Fondation Léo Lagrange :

Pôle Emploi a associé la Fondation Léo Lagrange au « Plan 500 000 formations supplémentaires » qui a permis de pourvoir 82 stages en l'espace de six mois à Nanterre, Saint-Denis et Pantin.

Le secteur de l'hygiène et de la propreté fonctionne bien puisqu'il représente une forme de spécialisation qui est bénéfique pour la suite de la carrière des personnels.

Le secteur des déchets souffre d'une mauvaise image mais la Fondation s'efforce de la présenter comme un secteur d'avenir. Le discours doit être adapté pour préciser que les déchets ne sont pas que « sales » afin de dépasser la crispation des candidats. Insister sur le sentiment d'appartenance à une équipe, sur le rôle social lié à l'emploi sont des arguments qui permettent de convaincre des candidats de postuler. Les attitudes de service sont aussi valorisées.

INSTEP - Fondation Léo Lagrange :

La Seine-Saint-Denis est un territoire ayant un public susceptible d'être intéressé par ce secteur. De mai à décembre dernier, vingt-six actions de formation au nettoyage, l'hygiène et la propreté ont été menées (dont les deux tiers dans la Seine-Saint-Denis) avec une moyenne de douze personnes par actions. Cet exemple démontre qu'il est possible d'attirer du public vers ces professions.

Par la suite, l'enjeu est de maintenir les candidats dans les formations, de les fidéliser. C'est pourquoi, ont été mises en place des formations pour l'acquisition de la langue française, et des accompagnements spécifiques pour aider à la maîtrise des gestes professionnels propres à ce secteur. Ces actions demandent un investissement de proximité avec notamment les référents de Pôle Emploi.

Est Ensemble Grand Paris :

Les élus du territoire sont réservés concernant la potentielle chaufferie CSR. Il ne faut donc pas fonder trop d'espoirs quant à la création d'emplois que générerait cette version du projet.

En outre, les élus du territoire réclament auprès du STIF l'ouverture d'un arrêt supplémentaire de la ligne 5 près du pont de la Folie. De ce fait, au regard des évolutions du projet, il est souhaité que le Syctom apporte son soutien à cette demande.

Est Ensemble Grand Paris :

A propos de la phase de construction, il serait important d'intégrer dans le marché un article qui incite à ce que le soumissionnaire indique les modalités selon lesquelles il entend recruter et prendre en compte les besoins de formation.

Les clauses pourront aussi intégrer des critères de parité. Il est intéressant de diversifier les métiers visés alors qu'il a été constaté que les femmes sont plus qualifiées que les hommes mais qu'elles n'osent pas se positionner sur ce type de secteurs. L'objectif serait de féminiser le secteur.

Précisions apportées par le Syctom :

Des femmes travaillent sur la chaîne de tri, elles sont de plus en plus nombreuses.

Par ailleurs, dans le domaine des déchets, les taux d'accident du travail sont élevés. C'est pourquoi, le Syctom veille aux conditions de travail des équipes en ce qui concerne l'exposition aux polluants, au bruit, à la poussière ou encore la sécurité des machines.

Actuellement, le Syctom est dans une phase de consultation pour le remplacement de la chaîne de tri d'un centre parisien. Nous avons des exigences qui sont supérieures à la réglementation. Il est demandé aux candidats d'appréhender avec sérieux le confort et la sécurité des salariés. Ces exigences font d'ailleurs l'objet de surcoûts importants. Le Syctom consacre plusieurs millions d'euros par an pour augmenter la sécurité des équipements.

Conseil départemental de Seine-Saint-Denis :

Le volume d'heures travaillées liées aux clauses d'insertion pourrait être de l'ordre de 5 à 10% d'un marché. Ce projet représente donc un nombre d'heures d'insertion non négligeable. Pour information, 100 millions d'euros représente environ 80 000 heures d'insertion.

FNADE :

Il semble aussi essentiel de tenir compte des travaux du Grand Paris Express (GPE) qui auront aussi lieu lors de la phase de travaux prévue dans le calendrier du projet car ces chantiers seront consommateurs de personnels.

Est Ensemble Grand Paris :

5 à 7 millions d'heures d'insertion seront nécessaires lors des chantiers du Grand Paris Express et des projets soutenus par la Métropole.

*Projet Romainville/Bobigny – Petit déjeuner n°4 / Synthèse des échanges
Version du 3 avril 2017 validée par les participants*

Les Etablissements Publics Territoriaux connaissent des difficultés à pourvoir certains postes. Les métiers proposés ne conviennent pas à tous les publics. Des coopérations existent entre ces derniers pour diffuser les offres et combler les besoins de personnels.

L'adéquation entre l'offre et la demande demeure difficile. Il est donc important de rédiger correctement les clauses. Les entreprises n'étudient pas les clauses dans leur globalité mais les unes indépendamment des autres. Les offres d'emplois proposent parfois très peu d'heures, ce qui n'est pas intéressant pour les candidats. Pour les métiers en tension, les entreprises sont encouragées à proposer des parcours longs.

Il s'agit de réfléchir à ce qu'il conviendra d'allotir et rencontrer en amont les représentants des Structures d'Insertion par l'Activité Economique pour mesurer la capacité de ces structures à se positionner.

Conseil Départemental de Seine-Saint-Denis :

Le territoire dispose de ressources importantes grâce aux collaborations entre le service public de l'emploi, le Département ou encore la Région.

En outre, la visibilité sur les futurs emplois disponibles aux différentes phases du projet est essentielle.

Enfin, que représentent les métiers des biodéchets ?

FNADE :

Il pourrait s'agir essentiellement de métiers liés à la manipulation de contenants pour les biodéchets en fonction de leur provenance (restauration, ménages...). Il n'existe pas de métiers spécifiques propres aux biodéchets.

Mission locale de Bobigny :

En ce qui concerne les clauses d'insertion, il serait intéressant de favoriser le recours à l'alternance.

FNADE :

La volonté des exploitants est de disposer d'un personnel disponible sur le long terme. L'insertion par la formation en alternance est encouragée par la FNADE.

En outre, les entreprises sont désireuses de disposer d'un personnel formé à ces métiers de façon pérenne.

Fondation Léo Lagrange :

Il s'agirait de s'attarder également sur les formations pour les adultes. L'offre et la demande ont parfois des difficultés à se rencontrer.

La Fédération Professionnelle des Entreprises du Recyclage (FEDEREC) cherche à développer des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). Il est difficile de mobiliser des candidats sans offre concrète de qualification. Il existe des CQP liés à l'hygiène et à la propreté qui sont inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

FNADE :

La FNADE organise régulièrement des sessions de validation des acquis d'expérience (VAE).

Fondation Léo Lagrange :

Dans la filière des déchets, les CQP n'existent pas encore. C'est un problème.

AUREKA :

L'association a constaté d'importantes demandes de la part des jeunes quant aux métiers de la mécanique.

FNADE :

Le fait de travailler sur des machines de tri optique relève tout à fait de ces compétences.

Conseil Régional Ile-de-France :

La Région entamera bientôt une phase de concertation dans le cadre d'une commande publique de formation. Ainsi, la Région reste à la disposition et à l'écoute du Sycdom.

Mission locale de Romainville :

De nombreux jeunes aspirent à travailler à Romainville, alors que le bassin de l'emploi est davantage régional ou départemental.

*Projet Romainville/Bobigny – Petit déjeuner n°4 / Synthèse des échanges
Version du 3 avril 2017 validée par les participants*

De plus, le suivi au sein même de l'entreprise est essentiel. Les emplois aidés (IAE, emplois d'avenir, etc.) fonctionnent bien, il s'agit de stabiliser les emplois en procédant à un suivi pour clarifier les attentes des salariés et lever d'éventuelles incompréhensions. L'action de formation dans les emplois aidés est recommandée en interne et en externe.

De même, il faudrait renforcer l'intégration de ce quartier qui souffre d'un accès difficile.

A propos de la parité, l'exemple de la blanchisserie Elis à Pantin est similaire à celui du site du Syctom. C'était une entreprise majoritairement masculine mais il y a une volonté de la part des femmes d'intégrer ces emplois. Le travail de communication est essentiel à faire en amont.

Ville de Romainville :

L'idée de réparer et de ne pas jeter, propre au concept de ressourcerie, permet de rendre plus attractif ces métiers du « déchets ». Cet élément peut nourrir la communication sur les métiers de ce secteur.

4. Bilan des échanges

Sur la thématique de l'emploi, la formation et les nouveaux métiers

- Les clauses sociales d'insertion doivent être prévues en tenant compte des réalités des territoires.
- Pour remédier au manque d'attractivité du secteur du déchet, il convient d'insister sur le rôle qu'il joue dans la société, valoriser le sens social.
- Il y a une palette vaste de métiers (maintenance, logistique, encadrement, etc.), où le relationnel est également très présent.
- En appui avec les territoires et en lien avec d'autres employeurs, une phase en amont consacrée à la formation pourrait être mise en place (avec un accent mis sur les formations en alternance et des actions de découvertes des métiers et des sites). Une phase en aval de suivi des salariés semble également nécessaire pour stabiliser les effectifs.

Précisions apportées par le Syctom

- Il n'y aura pas d'arrêt du service de réception des déchets sur le site pendant la phase des travaux et le nouvel exploitant sera tenu de reprendre le personnel actuel.
- Les types d'emplois créés seront distincts des emplois actuels.
- Le Syctom s'engage à demander aux candidats, lors de la consultation des entreprises, les modalités selon lesquelles ils entendent recruter et réunir des conditions de travail exemplaires pour les équipes.