

**Débat public  
Montagne d'Or  
du 7 mars au 7 juillet 2018**

Synthèse  
Atelier 4  
Emploi et formation  
du mercredi 23 mai 2018 à Saint-Laurent-du-Maroni

---

<b>SALLE / ADRESSE :</b>	Chapiteau municipal Saint-Laurent-du-Maroni
<b>PARTICIPANTS :</b>	48 personnes
<b>DÉBUT &gt; FIN :</b>	18 h 15 à 22 h 00
<b>QUESTIONS-RÉPONSES :</b>	38 questions et prise de position

---

**Membres de la Commission particulière du débat public :**

Jean-Claude MARIEMA

Roland PEYLET

**Maître d'ouvrage**

Michel JEBRAK, directeur de la formation, Montagne d'Or

Alex GUEZ, directeur des affaires réglementaires, Montagne d'Or

Christian CLAUDON, directeur du développement, Montagne d'Or

**Invités**

Jean-Philippe KLOETZLEN, DIECCTE (Direction de l'économie, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)

Colonel Stéphane FONTAINE, RSMA (Régiment du service militaire adapté)

Fabien RAYNAUD, FedomG (Fédération des opérateurs miniers de Guyane)

Claude RIQUIER, CCIG (Chambre de commerce et d'industrie de Guyane)

Arnauld HEURET, Université de Guyane, licence professionnelle RNF VALORESS

*La séance est ouverte à 18 h 15.*

### **Accueil par la Commission particulière du débat public**

Cet atelier abordera trois sujets : le marché de l'emploi dans l'Ouest guyanais, les conditions de travail en site isolé et les dispositifs de formation existants et envisagés. La Commission remercie les divers intervenants pour leur présence et rappelle que les échanges doivent se dérouler dans le respect et l'écoute.

### **Le marché de l'emploi dans l'Ouest guyanais, présentation de Jean-Philippe KLOETZLEN, DIECCTE**

La Communauté de communes de l'Ouest guyanais compte près de 83 000 habitants. La croissance annuelle de sa population et son taux de chômage atteignent respectivement 4,8 % et 54 %, contre 0,9 % et 26 % pour le reste de la Guyane. La tranche d'âge 15-64 ans compte 78 % d'inactifs et demandeurs d'emploi. Ces derniers sont 9 400 pour 11 000 offres d'emploi, dont 16 % ne sont pas satisfaites, contre 12 % ailleurs en Guyane. Il existe des opportunités d'emploi pour les Guyanais motivés.

### **Les emplois directs et indirects créés par le projet, présentation de Michel JEBRAK, CMO**

*Diffusion d'une vidéo de présentation générale du projet.*

L'Ouest guyanais abrite 35 % de la population du département, avec une augmentation de 4,5 % entre 2009 et 2014 et une prévision de 260 000 habitants en 2030. 60 % de cette population est âgé de moins de 25 ans, mais 75 % des jeunes Guyanais n'ont aucun diplôme. D'après le Schéma de développement économique de l'Ouest guyanais, publié en 2016, le territoire est reconnu comme disposant de ressources uniques, mais non valorisées sur le plan stratégique. Il compte près de 2 000 entreprises de très petite taille qui interviennent dans l'agriculture, l'industrie, la construction, les commerces et les services. Le potentiel de développement économique se trouve dans les énergies renouvelables, les ressources forestières et minières et la filière agricole.

Une mine en exploitation mobilise au minimum 57 métiers différents, dont 20 dans l'exploitation, 7 dans l'usine de traitement, 17 dans l'administration et 13 dans la base-vie. Ces emplois à vocation industrielle existent déjà dans les entreprises guyanaises, notamment dans le tourisme et les services. L'entreprise minière emploie des personnels à tous les niveaux de formation, selon une pyramide qui repose massivement sur les ouvriers et s'élève jusqu'aux cadres supérieurs et ingénieurs des mines. L'industrie minière a considérablement évolué au point de tendre vers la parité homme/femme. Le salaire minier moyen est attractif et généralement supérieur à celui de l'industrie en général.

En exploitation, les chefs d'équipes assurent le fonctionnement continu de la mine : en raison des rotations hebdomadaires des employés, chaque poste nécessite 4 personnes. Ils encadrent des directeurs de l'information, des opérateurs d'expédition, des géologues, des ingénieurs géotechniques et des ingénieurs mine, des planificateurs, des agents électromécaniques, des conducteurs de camions, des opérateurs de réalité virtuelle, des techniciens mine, des topographes, des techniciens de plan, des surintendants, des foreurs, des conducteurs d'engins, etc. La séquence minière commence par un sautage du minerai suivi d'une récupération des blocs par les camions. 430 personnes sont nécessaires pour l'exploitation qui est le cœur de l'activité minière : 273 employés s'occupent du forage et des pelles, 60 personnes entretiennent les machines et 12 techniciens mine gèrent l'exploitation en continu. La plupart de ces employés ont un niveau CAP.

L'usine de traitement du minerai nécessite des opérateurs pour gérer les flux de fluides dans des systèmes de plomberie avancée, avec des salles de contrôles. Sont présents des métallurgistes, des plombiers et des chimistes. Les agents intervenant dans l'usine justifient souvent d'une licence professionnelle, voire d'un BTS. Le laboratoire d'analyses fonctionne en permanence. Il est prévu 127 emplois dans l'usine de traitement, essentiellement au niveau des opérations, puis de la maintenance et du laboratoire.

L'administration est gérée par un directeur général qui est secondé par des assistantes de direction. Elle comprend un directeur Santé, Sécurité et Hygiène industrielles, un service de ressources humaines, des acheteurs, des techniciens informatiques, des spécialistes en communication et en environnement, des financiers, etc.

Il est prévu 13 métiers dans la base-vie afin d'héberger et nourrir les employés en rotation hebdomadaire, avec des cuisiniers, des boulangers, des préposés au service et à l'entretien ménager, des concierges, des agents de sécurité, des ouvriers de maintenance, des jardiniers, des conducteurs d'autobus et du personnel de santé dans l'infirmerie.

La réflexion relative au plan de formation a commencé par l'identification de la main-d'œuvre présente en Guyane. La compagnie a travaillé avec Pôle emploi en octobre 2016 pour connaître le nombre de demandeurs d'emploi. Les métiers à pourvoir ont été listés avec leur code ROME et mis en regard du nombre de demandeurs d'emploi et des personnes intéressées par ces activités. Certains métiers administratifs ou opérationnels devraient être facilement pourvus, car les compétences sont présentes en Guyane et les demandeurs d'emploi sont nombreux. Pour d'autres métiers plus techniques, les demandeurs d'emploi ne suffisent pas à pourvoir les postes ouverts par la mine. Ainsi, d'ici l'ouverture de la mine, il est nécessaire de mettre en place des formations et de créer de l'appétence pour ces métiers. Pour les métiers de base, le RSMA et le lycée professionnel forment déjà des ouvriers. Il faudra des formations qualifiantes pour trouver des ouvriers qualifiés en métallurgie ou conduite d'engins. Des formations universitaires seront nécessaires pour disposer de techniciens supérieurs. Enfin, les ingénieurs et cadres sortent de formations universitaires de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycle en environnement et gestion. La Guyane est capable d'offrir des formations sur les trois premiers niveaux, mais cela sera plus difficile pour les ingénieurs et cadres. Aussi, dès que la mine fonctionnera, il faudra mettre en place des mécanismes de formation afin que des Guyanais accèdent à des postes à responsabilité, ce qui suppose de l'apprentissage en alternance. La mine aura surtout besoin de personnel formé au niveau CAP et BTS, et moins au niveau licence et master. Enfin, la construction des infrastructures linéaires sera confiée à des entreprises guyanaises de bâtiments et travaux publics, principalement pour des activités de terrassement. La construction de l'usine minière sera confiée à des entreprises spécialisées en plomberie et flux de fluides qui embaucheront des Guyanais.

### **Débat avec les participants – réponses du maître d'ouvrage**

*Il serait pertinent que la Compagnie Montagne d'Or fasse preuve de concision et de précision dans ses présentations.*

*La compagnie a annoncé une parité homme/femme dans les métiers de la mine. Mais sur les visuels, le secrétaire est une femme, les ouvriers qualifiés sont blancs et les employés peu qualifiés sont noirs. Ces images sont coloniales et machistes.*

Les photos utilisées ont été prises dans les mines de Nordgold. La composition du personnel reflète la société. Il est évident que la société doit évoluer et les industries doivent être le moteur des changements, mais cela demande du temps.

*Lors des Assises d'Outremer, les Guyanais ont indiqué que la mine est pour eux le dernier moyen de développer le territoire, préférant l'agriculture qui produit avec la terre au lieu de la détruire. La Guyane se situe dans le poumon du monde et est un des territoires les plus riches en biodiversité : il n'est pas acceptable de détruire cette richesse dont les générations futures ont le droit de bénéficier.*

Il est impensable de spécialiser la Guyane dans l'industrie extractive, au risque de générer des catastrophes. Le développement d'un territoire doit se faire dans différents domaines. L'avantage de l'activité extractive est de produire une richesse qui peut être redistribuée et de mettre en place un pôle industriel qui peut structurer des filières agricoles dans une logique de codéveloppement. L'industrie minière a mauvaise presse en Guyane, mais elle manque actuellement de modernité. En Scandinavie, les mines ne rencontrent aucun problème d'attractivité, et c'est leur modèle que le projet Montagne d'Or appliquera : les conditions de vie sont meilleures et les salaires attractifs. Il sera évidemment nécessaire de sensibiliser la population à ce changement.

*En Australie, la mine de Pilbara exploitée par Rio Tinto n'emploie pas de conducteurs de camion, car le système est automatisé. Il est à craindre que les emplois proposés par la*

*compagnie soient rapidement supprimés au profit de la robotique contrôlée à distance. En outre, il y aura sans doute peu de Guyanais qualifiés pour assurer ce contrôle à distance.*

La mine de Pilbara extrait de très importants tonnages de fer, sans sélectivité ni commune mesure avec le projet Montagne d'Or. Elle déploie les technologies innovantes les plus modernes, mais qui ne peuvent pas encore être appliquées à la spécificité d'une mine d'or. La présence humaine y est indispensable, même avec le déploiement de certaines technologies.

*La Compagnie Montagne d'Or est-elle climatosceptique ? Si oui, comment assume-t-elle sa responsabilité dans les changements climatiques induits par son activité ?*

Michel JEBRAK annonce être le président d'une organisation qui travaille sur les changements climatiques, ces derniers ne pouvant pas être ignorés tant ils sont majeurs et dramatiques. Comme toutes les industries, les mines émettent du CO<sub>2</sub>, mais l'objectif est de réduire ces émissions. La base-vie devrait être équipée de panneaux solaires et la mine utiliser des énergies renouvelables. L'industrie extractive teste les premiers camions électriques dont l'achat est plus onéreux, mais dont l'impact en CO<sub>2</sub> est réduit.

*S'agissant des métiers à fort contingent annoncés par la compagnie, la DIECCTE connaît-elle les proportions de jeunes qualifiés et de jeunes sans-emploi ?*

Réponse de la DIECCTE - La Guyane compte environ 200 organismes de formation. Les formations concernent principalement l'aide aux personnes âgées, l'encadrement d'enfant et le secrétariat, mais assez peu les métiers techniques dont le besoin est actuellement faible. Cependant, les organismes de formation omettent de signaler à la DIECCTE si les jeunes formés ont trouvé un emploi, créé leur entreprise ou s'ils retournent sur les listes de Pôle emploi. L'AFPA réalise des entretiens téléphoniques, mais a des difficultés pour établir un bilan de la formation, hormis pour le RSMA qui propose une filière relativement organisée. Michel JEBRAK ajoute que la mine aura besoin de plusieurs centaines de conducteurs de camions et d'engins : or, les entreprises guyanaises qui disposent de telles machines ont des difficultés à recruter du personnel qualifié.

*Il semble que des filières de BTS, DUT et master seront ouvertes, mais ces diplômes seront spécialisés dans l'industrie minière. Il est à craindre que l'économie guyanaise se spécialise dans cette activité extractive et que se dévoilent enfin les autres projets miniers déjà connus de la DEAL afin de continuer à employer la main-d'œuvre formée en ce sens.*

La majorité des emplois nécessaires au projet ne relève pas exclusivement de l'industrie extractive, mais est similaire aux métiers du BTP, d'autant plus que la mine de Montagne d'Or ne sera pas souterraine, mais à ciel ouvert comme peut l'être une carrière. De même, l'usine de traitement du minerai utilise les mêmes procédés industriels qu'une usine de traitement de riz ou de pulpe de bois, avec du tamisage ou des traitements par produits chimiques. Les métiers de cette mine présentent une importante porosité par rapport à la société. La Guyane ne peut pas se permettre de former des personnels spécialisés, mais des agents polyvalents disposant d'une bonne formation générale et capables d'assumer plusieurs métiers dans leur vie.

*La mine de Rosebel au Suriname a procédé à un dégraissage de 10 % de son effectif afin d'optimiser les coûts. Elle emploie actuellement 500 employés : le projet Montagne d'Or est de même envergure et en prévoit 750. Qu'est-ce qui justifie un tel effectif dans un contexte où le coût du travail est plus élevé ?*

Un participant indique que la mine de Rosebel recrute actuellement massivement pour combler ses besoins en personnel. Les salaires sont certes différents : un conducteur d'engin surinamais gagne un salaire presque 10 fois supérieur en France. La Compagnie Montagne d'Or ajoute que les conditions de travail sont différentes puisque la Guyane est soumise à des lois strictes. S'agissant des 750 emplois, ils ont été calculés en fonction des productions journalières et des besoins quotidiens en engin. Pour chaque machine, en surface ou en profondeur, il faut prévoir 4 personnes afin de pourvoir l'organisation à 4 postes, et 2 à 3 mécaniciens. Par ailleurs, 750 est un chiffre moyen, car l'exploitation minière commencera progressivement, connaîtra un pic d'activité, puis une baisse de régime. L'effectif évoluera au cours des 12 ans d'exploitation.

*Les conducteurs devront prouver qu'ils détiennent le CACES. Or, la formation pour obtenir ce certificat d'aptitude à la conduite en sécurité coûte entre 5 000 et 10 000 euros. Ces frais seront-ils pris en charge par la compagnie minière ?*

La compagnie financera probablement des CACES à compter de 2019, mais elle ne peut pas le faire ni embaucher des conducteurs tant que la mine ne fonctionne pas. L'objectif est bien d'augmenter les compétences et le savoir-faire des Guyanais. La mine nécessitera des emplois de tous niveaux, peu qualifiés ou très qualifiés, mais il y aura plus d'embauches au niveau BTS qu'au niveau ingénieur.

### **Les conditions de travail en site isolé, présentation de Jean-Philippe KLOETZLEN**

En site isolé, les salariés ne rentrent pas chez eux en fin de journée. Cela suppose une organisation optimale pour la vie des salariés et la pérennité économique des entreprises minières. Cela est acté dans la convention collective régionale qui a fait l'objet de 3 avenants signés le 20 janvier 2017 par les organisations syndicales. La convention définit les horaires postés et la rémunération des heures supplémentaires qui peuvent s'élever à 400 par an : au-delà, il est prévu une récupération majorée. L'organisation prévoit 7 jours de travail et 7 jours de repos. Les horaires de travail vont de 6 heures à 18 heures et de 18 heures à 6 heures. Il est prévu une prime pour travail posté en site isolé, de 170 à 300 euros suivant le niveau de qualification. Le travail de nuit est majoré de 15 % et le travail dominical est majoré entre 100 et 115 %. Les heures supplémentaires sont majorées entre 25 et 50 %. Les salariés perçoivent une compensation financière pour le temps passé dans les transports vers le site, à savoir une heure payée au-delà de 8 heures mensuelles de trajet. Le temps de travail est annualisé sur la base de 1 707 heures, ce qui suppose une modulation en fonction de périodes de plus ou moins forte activité : c'est plus avantageux que les horaires fixes. Il est prévu un jour férié supplémentaire, soit 13 au lieu de 12. Il existe une grille de salaire pour les ouvriers dits ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) et une pour les ingénieurs et cadres. Il est pertinent de comparer avec les rémunérations pratiquées dans le BTP : un ouvrier peut percevoir jusqu'à 2 020 euros par mois, contre 2 250 euros dans la mine, auxquels s'ajoutent les primes et les heures supplémentaires. Dans le BTP, un ETAM peut percevoir entre 1 537 à 2 879 euros : la fourchette s'établit de 2 300 à 3 500 euros dans la mine. La rémunération des ingénieurs et cadres va de 2 260 à 3 990 euros dans le BTP, contre 2 850 à 5 000 euros. À noter que le SMIC mensuel s'élève à 1 492,47 euros. Travailler dans la mine est plus lucratif que le SMIC et que les emplois du BTP.

#### **Débat avec les participants – réponse du maître d'ouvrage**

*Le site nécessitera une centaine de conducteurs d'engins, mais ce métier connaît une tension forte en Guyane. Au regard des faibles salaires pratiqués au Suriname, comment garantir que les conducteurs seront embauchés localement et que la compagnie ne recrutera pas à l'étranger en pratiquant des économies de salaire ?*

Une entreprise française doit demander l'autorisation de la DIECCTE pour embaucher des travailleurs étrangers. En fonction de sa décision, l'ambassade délivre le visa de travail qui diffère selon que l'emploi est un CDI ou un CDD. Si les postes ne peuvent pas être pourvus au niveau départemental, Pôle emploi peut solliciter des demandeurs d'emploi au niveau national, mais l'objectif premier est de former des Guyanais.

*La construction de l'hôpital de Saint-Laurent-du-Maroni s'était accompagnée de la promesse d'embaucher et de former des Guyanais. Cependant, ils ont rapidement été renvoyés et remplacés par des métropolitains et des étrangers.*

Réponse de la DIECCTE - La DIECCTE n'a pas signé d'autorisation concernant des travailleurs étrangers. Ces salariés disposaient peut-être déjà d'un titre de séjour en France. Par ailleurs, le président du conseil de surveillance de l'hôpital annonce que des postes ont été pourvus localement et que, quelques années avant l'ouverture, un travail anticipé a été mené avec le RSMA pour former des jeunes en vue de les embaucher par la suite.

*Créer 750 emplois précaires pendant 12 ans n'est pas un bénéfice suffisant au regard des risques potentiels du projet. Aucune mine dans le monde n'offre de retombées positives à la population locale : en quoi la mine de Montagne d'Or serait-elle une exception ?*

Les mines participent au développement de territoires dans près d'une vingtaine de pays. C'est notamment le cas au Québec où les mines sont gérées par le ministère des richesses naturelles. C'est différent dans les pays où la gouvernance est malhonnête et où les gouvernements récupèrent

une partie de la manne minière sans la redistribuer. En France, la gouvernance permet le partage de la richesse et son emploi dans le développement économique des territoires.

*Il est prévu de pourvoir 90 % des 750 emplois avec des Guyanais, soit 675 emplois vraiment créés par le projet. La compagnie emploie actuellement 26 personnes dont la moitié sont guyanaises. Si ce ratio de 50 % est appliqué au projet, seuls 367 emplois seront créés en 12 ans.*

L'objectif est d'embaucher au minimum 90 % de Guyanais : les moyens de l'atteindre seront détaillés avec la présentation des dispositifs de formation. La DIECCTE ajoute que 750 emplois nouveaux représentent 10 % d'emploi supplémentaire sur le territoire : les Guyanais doivent saisir ces opportunités, se former et travailler. Il est fondamental de faire cesser le travail illégal qui pratique une concurrence déloyale envers les entreprises et entraîne un appauvrissement à terme : les salariés non déclarés n'ont plus de ressources une fois à la retraite et bénéficient uniquement des *minina* sociaux dont la caisse est abondée par les travailleurs déclarés.

*Une attestation d'hébergement suffit-elle pour permettre à un ressortissant européen de travailler en Guyane ?*

Réponse de la DIECCTE - Les visas de travail sont accordés aux étrangers hors Union européenne. Les ressortissants européens ont le droit de travailler en France.

### **Intervention de Léon BERTRAND, maire de Saint-Laurent-du-Maroni**

Chaque mardi et jeudi, le maire annonce recevoir des jeunes, diplômés ou non, qui souhaitent travailler, mais déplore ne pas pouvoir répondre positivement à leur désir. Avec sa population qui augmente, la Guyane ne peut pas se priver d'une telle opportunité en termes de créations d'emploi, d'autant plus qu'aucune proposition alternative de même envergure n'est présentée. En outre, il ne faut pas confondre risque et catastrophe : en métropole, l'énergie électrique repose sur l'industrie nucléaire, mais les centrales n'explorent pas. Le barrage de Petit-Saut présente un risque d'éclatement, mais il produit actuellement l'électricité qui alimente la ville. De même, le centre spatial et les missions Ariane présentent des risques, mais ceux-ci ne deviennent pas automatiquement une catastrophe s'ils sont encadrés par la réglementation. La seule catastrophe actuelle est humaine, les jeunes sans-emploi se tournant vers la délinquance. Enfin, les 750 emplois créés par le projet seront convertibles : les salariés de la mine trouveront du travail dans une région qui connaît un fort développement. Mais pendant l'exploitation, il y aura déjà des besoins dans le bâtiment, les constructions de route, la production d'électricité, l'agriculture, les services, le commerce, le transport, etc.

### **Les conditions de travail et de vie dans la mine de Montagne d'Or, présentation de Christian CLAUDON, Michel JEBRAK et Alex GUEZ**

#### **Question préalable du public**

*Selon le projet, plusieurs infrastructures minières se trouvent dans des zones inondables et la base-vie sera en aval des parcs à résidus et autres zones présentant des risques de pollution chimique : qu'est-il prévu pour protéger les salariés en cas de catastrophe industrielle ou de rupture de digue causées par des précipitations exceptionnelles ?*

La convention collective signée avec les principales organisations syndicales prévoit une grille de qualification et une grille de rémunération. Ces grilles ont fait l'objet de nombreux débats afin d'intégrer des éléments relatifs à l'évolution de la performance professionnelle et de la rémunération. Le centre d'information sur les métiers de la mine situé à Saint-Laurent-du-Maroni commencera dès 2018 des opérations de sensibilisation de la population et de présélection des candidats. Entre 2019 et 2020, l'École technique des mines et des carrières devrait commencer son activité à Saint-Laurent-du-Maroni.

Les personnels postés sont transportés en bus de Saint-Laurent-du-Maroni au site minier. Les équipes effectuent des rotations de 7 jours, suivies de 7 jours de repos. Il est nécessaire de disposer de 4 équipes pour faire fonctionner la mine, travaillant en binôme : celui qui est sur site est composé d'une équipe qui opère le jour et d'une autre qui opère la nuit. Après sa semaine de repos, l'équipe qui travaillait de jour passe en travail de nuit et inversement. Cela évite que les employés

développent des habitudes de sommeil et de travail nocturne pouvant altérer la santé. Les règles de rotation des équipes ont été fixées avec des médecins du travail. La durée quotidienne de présence, pause et repos compris, est de 12 heures, soit 10 heures travaillées. La semaine 1 se décompose entre 4 jours de travail, soit 40 heures, puis 3 jours de repos. La semaine 2 se décompose entre 3 jours de travail, soit 30 heures, puis 4 jours de repos. Le total est bien de 70 heures travaillées par semaine, soit 35 heures hebdomadaires. La compensation des heures supplémentaires reste à définir dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit en jours de congé, soit en rémunération. La classification des métiers repose sur la convention collective du personnel ouvrier. Les coefficients tiennent compte de l'ancienneté, de la compétence, de l'expérience et de la capacité de progression. Par exemple, le métier de mécanicien est jugé suffisamment qualifié pour être évalué à partir du coefficient 3, avec une progression éventuelle vers le coefficient 4. Le mécanicien peut devenir chef mécanicien, voire chef d'atelier. Au coefficient 3, son salaire sans les primes est de 2 000 euros par mois, puis de 2 250 euros au coefficient 4. En intégrant la grille ETAM au coefficient 4, sa rémunération est de 3 000 euros et peut passer à 3 500 euros en coefficient 5.

La compagnie Nordgold a déjà installé plusieurs bases-vie, notamment en Afrique. La base-vie héberge les employés pendant leur rotation. Elle offre un service de restauration, un bâtiment administratif, une infirmerie, un gymnase, un terrain multisport, une salle de jeux et une salle télé, et des services de proximité (épicerie et laverie). L'objectif est d'assurer le confort des employés dans la forêt. Il est prévu 36 bâtiments de 12 chambres et 5 bâtiments de 10 chambres. Les cuisines et salles à manger sont dimensionnées pour accueillir 500 personnes et servir 1 500 repas. Des installations sont prévues pour gérer les rotations et les transports.

La sécurité est le premier principe respecté par la mine : c'est une obsession, car il est question de métiers utilisant des machineries importantes. Cependant, l'industrie minière est moins dangereuse que l'industrie hospitalière ou chimique, car la majorité des accidents concerne la circulation. Un seul empoisonnement au cyanure a été enregistré dans les quelque 50 mines d'or canadiennes qui utilisent cette substance. Enfin, outre le Code de l'environnement, les mines sont soumises au Code du travail pour ce qui relève de la sécurité et de la protection des personnes. Comme l'étude de danger, le document unique des risques professionnels évalue la probabilité et la gravité d'un risque et définit les moyens permettant de le contrôler, voire de le réduire autant que possible. En cas de contrôle de la DIECCTE, l'entreprise doit démontrer qu'elle met tout en œuvre pour protéger ses employés. Par ailleurs, la manipulation de produits chimiques fait l'objet d'une réglementation particulière : dans certains cas, il faut suivre des indicateurs physiques et physiologiques pour chaque salarié concerné afin de s'assurer de sa santé dans le temps, même après son départ de l'entreprise. Dans les sites industriels, les enjeux principaux ne sont plus les accidents physiques, mais le stress et les troubles musculo-squelettiques. La Compagnie Montagne d'Or entend respecter ce niveau d'exigence. Enfin, l'étude de danger identifiera les risques inacceptables : il est possible que la configuration du site minier, notamment l'emplacement de la base-vie, soit jugée trop risquée et que l'ingénierie remanie le projet.

### **Débat avec les participants – réponses du maître d'ouvrage**

*La compagnie tolérera-t-elle la consommation de substances psychoactives chez ses salariés hébergés dans la base-vie, propriété de l'entreprise ? L'épicerie vendra-t-elle du tabac et de l'alcool ?*

La consommation de psychotropes est inacceptable dans le cadre d'une activité industrielle, notamment pour la conduite d'engins. Lors du recrutement, les candidats se soumettent à un dépistage. Des tests seront effectués auprès des salariés, qui devront adhérer aux règles et à la politique de sécurité de l'entreprise. La compagnie mènera des actions de sensibilisation. Quant au tabac et à l'alcool, cela sera négocié dans un accord d'entreprise avec les représentants du personnel. La compagnie doit maintenir les conditions de sécurité puisqu'elle est responsable de ses employés sur le site. Il existe des mines interdisant complètement le tabac et l'alcool.

*Les explosifs seront gérés en dehors de la Guyane, car les compétences manquent dans le département. La construction de l'usine sera également externalisée. Sur les 750 emplois annoncés, combien de métiers seront externalisés et fermés aux Guyanais ?*

La construction des infrastructures emploiera 900 personnes pendant les 2 ans précédant l'ouverture de la mine : il s'agit d'effectuer le terrassement et de construire la piste et la ligne électrique. L'installation des équipements sera réalisée avec des Guyanais et des entreprises

spécialisées. Il faut distinguer la phase de construction et la phase d'exploitation. Pendant celle-ci, il est prévu d'atteindre 90 % de Guyanais dans les 750 emplois.

*Qu'est-il prévu pour assurer la santé des salariés ? En effet, une organisation de travail en 3x8 a une incidence sur la santé physique et psychologique.*

L'organisation retenue n'est pas celle des 3x8 : il est prévu 2 équipes se relayant sur des amplitudes horaires de 12 heures. La compagnie a sollicité la médecine du travail qui a proposé diverses organisations de travail : les syndicats ont retenu la méthode avec 2 équipes qui semble moins perturber le sommeil et la vie familiale. En outre, les salariés semblaient préférer des périodes de travail plus longues, et donc des périodes de congé du même niveau.

*Les employés manipulant des substances chimiques bénéficieront-ils du même suivi que ceux de l'industrie nucléaire ? Seront-ils licenciés dès que leur corps dépassera un certain seuil de toxicité, afin que l'entreprise ne dépasse pas les limites réglementaires en termes de pollution individuelle ?*

Le laboratoire chimique procédera à des analyses classiques peu dangereuses, bien différentes des analyses nucléaires qui présentent un haut niveau de risque.

### **Les dispositifs de formation existants et envisagés**

#### ➤ **Le régiment du service militaire adapté, présentation du colonel Stéphane FONTAINE**

600 Guyanais intègrent et quittent le RSMA de Guyane chaque année, avec des flux mensuels de 50 à 60 personnes. Le régiment intervient sur le court terme et les volontaires ne restent qu'un mois. Il recrute dans toute la Guyane et compte 130 personnels permanents, essentiellement militaires. Le recrutement est ouvert aux résidents français âgés de 18 à 25 ans, médicalement aptes et sans passif judiciaire trop important. L'Ouest guyanais fournit 35 à 40 % des volontaires : certains intègrent le régiment sans projet précis, d'autres pour obtenir un accompagnement vers l'emploi. La formation est tournée vers l'employabilité, centrée sur le savoir-être et l'acquisition des codes comportementaux nécessaires à l'épanouissement d'un citoyen français et d'un salarié. Les volontaires apprennent à gérer leurs papiers, mais également les savoir-faire techniques dispensés dans 22 formations différentes vers des métiers secondaires et tertiaires. 70 % des volontaires ne sont pas diplômés, le régiment ne tenant pas compte du brevet des collèges. Les 30 % restants ont obtenu des CAP ou des BEP et certains le baccalauréat. Les tests réalisés à l'entrée révèlent entre 50 et 60 % d'illettrisme : 67 % des diplômés accueillis en 2017 étaient illettrés. Avec l'aide du rectorat, le régiment tente de pallier cela avec pragmatisme : son objectif est de mettre les volontaires dans l'emploi. Un suivi est effectué pendant 6 mois après la sortie du régiment. 10 % des volontaires quittent le régiment pour des raisons médicales ou disciplinaires. Sur les 90 % de volontaires qui achèvent leur formation, 75 % obtiennent un contrat, dont 65 % un emploi durable, c'est-à-dire supérieur à 6 mois. Par exemple, des volontaires du SMA ont été employés dans la construction du centre hospitalier. Le régiment travaille avec d'autres entreprises du BTP, mais la situation de l'emploi dans l'Ouest guyanais est catastrophique. Sur les quelque 500 volontaires qui achèvent la formation, une centaine se rend en métropole et 60 % se rendent dans le grand Cayenne. Dans les communes du centre et l'Ouest, les autres volontaires sont affectés dans des métiers du BTP, sur des chantiers qui durent 6 à 12 mois. Saint-Laurent-du-Maroni envisage de nombreux projets, mais il faut du temps pour les concrétiser. Dans l'intervalle, des jeunes de la promotion du mois de mai 2018 restent sans affectation. Le régiment forme des cohortes de volontaires au CACES et il délivre environ 350 brevets militaires de conduite qui sont convertis en permis B, et 60 permis poids lourds et de transport en commun. Depuis des années, le régiment discute avec Columbus Gold et la Compagnie Montagne d'Or. La majorité des formations du RSMA sont peu qualifiantes : les volontaires pourraient trouver à s'employer dans les métiers de la base-vie (restauration, sécurité, etc.). Il sera nécessaire d'accompagner et encadrer les volontaires après leur sortie du régiment. Le RSMA a des partenariats opérationnels avec des entreprises qui délivrent des formations aux volontaires et retiennent ceux qui les ont convaincus. Au titre de l'insertion, seuls 4 partenaires dépassent 10 recrutements de volontaires par an : le régiment dialogue donc avec des dizaines d'interlocuteurs pour aboutir à des sorties positives.

#### ➤ **La fédération des opérateurs miniers de Guyane, présentation de Fabien RAYNAUD**

L'association FedomG regroupe les 50 entreprises détenant les 120 permis miniers en Guyane et qui emploient environ 600 personnes. Les opérateurs légaux ne sont pas libres d'agir à leur guise et

sont régulièrement contrôlés par l'ONF et la DEAL, cette dernière procédant à une vérification complète : ressources humaines, sécurité, mesures environnementales, etc. La FedomG a créé le pôle technique minier guyanais avec la Chambre de commerce et d'industrie et la collectivité territoriale de Guyane. Ce pôle rassemble des spécialistes en géologie, technologie et environnement. L'association a créé la grappe ORkidé pour mener des actions de formation. L'objectif est de créer l'École technique des mines qui répondra aux besoins de l'activité minière et offrira des passerelles vers d'autres activités comme l'agriculture, le bâtiment, les transports et les travaux publics. La taille de l'école dépend des rapprochements entre secteurs et de la validation du projet Montagne d'Or. Les technologies minières évoluent et nécessitent des métiers plus spécifiques. Il est important que l'industrie minière travaille davantage avec d'autres secteurs, par exemple pour réaliser la réhabilitation végétale des sites qu'elle quitte avec des espèces locales et non invasives. En ce sens, la FedomG souhaite nouer ou pérenniser des partenariats avec les associations écologistes. L'avenir de la filière minière repose sur l'économie, l'environnement et l'éducation. Il faut trouver des outils plus légers dans le cadre des techniques d'exploration et cesser la récupération gravimétrique pour la remplacer par des cuves mobiles de concentration. Avec le Bureau des recherches géologiques et minières, la FedomG développe un système de floculants permettant de limiter le nombre de bassins et améliorant la décantation. En 2018, l'association a lancé un contrat d'études prospectives pour définir les besoins en personnel des 50 entreprises minières guyanaises en fonction de leurs perspectives de développement, le nombre d'élèves à former et le coût d'investissement pour la création d'une école diplômante offrant un hébergement et des stages sur site.

➤ **La Chambre de commerce et d'industrie de Guyane, intervention de Claude Riquier**

La CCIG travaille avec l'EGC (École de gestion et de commerce) qui délivre des diplômes en commerce et comptabilité de niveau Bac+3, et avec le CFA (Centre de formation des apprentis) qui délivre des BTS en management et d'autres titres professionnels. Ces établissements forment aux emplois support, à savoir les ressources humaines et l'administration.

➤ **L'Université de Guyane, licence professionnelle RNF VALORESS, présentation d'Arnaud HEURET**

Académique et diplômante, la formation RNF Valorisation des ressources du sous-sol donne le niveau Bac+3 et forme des techniciens géologues, principalement pour l'industrie extractive, mais avec des débouchés dans l'aménagement du territoire et le BTP. L'exploitation de l'or en Guyane dure depuis environ 150 ans, mais l'expertise locale est quasiment nulle. La formation RNF VALORESS est la première à former des Guyanais aux métiers de l'industrie minière qui reste la deuxième source économique du territoire. Jusqu'à récemment, le pôle guyanais de l'université Antilles-Guyane avait peu de latitude pour créer des formations répondant aux besoins du territoire. Il existait cependant une licence professionnelle sur la protection de l'environnement, avec un parcours d'apprentissage de la gestion des eaux et des déchets. La création de l'université de Guyane en 2015 a permis de définir un plan de formation en adéquation avec le territoire. La licence sur la protection de l'environnement a changé de nom, mais le parcours sur la gestion des eaux et des déchets a été maintenu et celui sur la valorisation du sous-sol a été ajouté. Ces parcours durent 2 ans et sont ouverts une année sur deux : ils accueillent 16 étudiants maximum, sélectionnés sur dossier. La première promotion de la licence RNF VALORESS a été créée à la rentrée 2017-2018. La formation a pour objectif d'accompagner la structuration de la filière minière guyanaise et sa transition vers une phase industrielle, dans le respect des normes environnementales. Il s'agit également de construire une expertise locale dans un secteur stratégique pour le développement économique du territoire. Le programme de la licence a été défini avec les professionnels et les institutions, puis validé par les instances universitaires et ministérielles. Ont participé à la création de la licence la FedomG des opérateurs alluvionnaires plus modestes, des bureaux d'études et laboratoires, la Collectivité territoriale de Guyane, la DEAL, le Bureau de recherches géologiques et minières, la CCIG, l'École des mines de Nancy, le réseau d'excellence Mine et société et l'Université du Québec à Montréal.

La formation est ouverte aux étudiants justifiant d'un Bac+2 et de bases en géosciences ou sciences de la nature. Au sein de l'université de Guyane, elle est accessible après la licence SVT, et sinon par d'autres licences, BTS ou DUT nationaux. Cette licence professionnalisante est courte afin de mener rapidement les étudiants vers un métier. Elle peut déboucher sur une poursuite d'études, mais le ministère de l'Éducation n'encourage pas ce genre de parcours. La licence forme en premier lieu des techniciens spécialisés en géologie appliquée à la prospection, à l'exploitation du sous-sol

et à la réhabilitation des sites. Les compétences à développer concernent la géologie, l'environnement, la prospection, le suivi de chantier, le traitement des minerais, la réhabilitation ou encore la réglementation. Les métiers types auxquels peuvent prétendre les diplômés sont ceux de prospecteur minier, technicien géologue de terrain, technicien de laboratoire ou de bureau d'études et de technicien environnement, dans les secteurs de la mine et des carrières, mais aussi bureaux d'études ou institutions. L'immersion professionnelle est fondamentale : 60 % des enseignements sont dispensés par des professionnels et fondés sur des exercices pratiques. Il est prévu 50 demi-journées sur le terrain pendant la formation. Le premier semestre commence par un module d'harmonisation afin de lisser le niveau et d'intégrer des étudiants aux profils différents. Un module concerne le sous-sol et l'environnement guyanais et s'achève par un stage de cartographie d'une semaine. Un module de culture générale présente la réglementation et les logiciels de cartographie. Le deuxième semestre présente différentes techniques. Un module important concerne l'exploration minière et la réhabilitation des sites, et s'achève par une semaine de travaux pratiques sur site minier. Le projet tutoré doit produire une synthèse bibliographique sur un sujet précis. Enfin, le stage professionnel conclut la formation par une immersion de 3 mois en entreprise. Les étudiants de la première promotion achèvent leur stage et seront diplômés s'ils réussissent leur soutenance. Sur les 11 étudiants, 1 ne souhaitait participer qu'au premier semestre et 3 ont abandonné : les 7 étudiants restants ont trouvé un stage dans des compagnies minières et devraient tous valider leur diplôme. Certains ont déjà des propositions d'embauche.

### **La stratégie de formation de la Compagnie Montagne d'Or**

#### **Question préalable du public**

*De nombreux organismes proposent de former les Guyanais aux métiers de la mine : combien d'étudiants sont prévus par formation ? Il ne faudra que quelques cycles de formation pour pourvoir les 750 emplois : la formation deviendra alors inutile. Par ailleurs, il semble disproportionné de fonder une école pour les seuls besoins de la compagnie Montagne d'Or. Enfin, pourquoi proposer autant de formations à des métiers dont la pérennité n'est pas assurée puisque l'Europe pourrait interdire la cyanuration ? Pourquoi les organismes de formation ne se positionnent pas sur des secteurs plus durables ?*

Le projet Montagne d'Or vise la transformation d'un capital naturel en capital humain. Une fois la mine fermée, il restera des personnes formées, ce qui est durable. La compagnie travaille avec des acteurs locaux afin que ses besoins soient couverts par des personnes en recherche d'emploi. En outre, ses métiers sont ouverts et facilement transférables. Les mines emploient 82 % d'habitants locaux en Tanzanie, 97,7 % au Ghana, 98 % au Chili et 99 % au Chili. Dans ses mines, Nordgold emploie plus de personnel local que de salariés expatriés. Tout cela tend à prouver que les 750 emplois seront occupés à 90 % par des Guyanais. 30 % des postes seront pourvus par des demandeurs d'emploi : le défi de la compagnie est de trouver 70 % de son effectif parmi les Guyanais qui ne disposent pas encore des compétences nécessaires. 10 % des 750 emplois seront occupés par des non-Guyanais, dont la moitié auraient des compétences acquises en école des mines. La formation repose sur 3 principes : la diversité, la durabilité et l'ouverture, et ce à tous les niveaux. Il faut disposer de plusieurs filières de formation pour former aux 57 métiers de la mine, en ingénierie, sciences de la terre, chimie, métallurgie et environnement. Au-delà des 12 ans d'exploitation, les emplois doivent permettre une continuité professionnelle et une poursuite de carrière. De plus, les formations ne seront pas exclusives à l'entreprise ou au secteur minier : les métiers de la mine sont des métiers industriels standard. Enfin, la mine doit être sociale : elle est souvent ouverte aux personnes les plus éloignées de l'emploi et leur offre un ascenseur social. Pour ce faire, la Compagnie Montagne d'Or collaborera avec le RSMA et toutes les associations d'insertion professionnelle. En outre, la société vise la parité dans tous les domaines.

Si le projet est accepté, la mine ouvrira dans 3 ans. Il est inutile de commencer les formations en 2018, car les diplômés seraient chômeurs jusqu'au début de l'exploitation. Il faut une stratégie permettant de disposer de personnels dûment formés dès que nécessaire. La première opportunité de formation est la construction de la route qui permettra des apprentissages en alternance dans le BTP. Pendant l'exploitation, il est prévu des formations continues. La sensibilisation entre dans le cadre de l'étude prospective de la FedomG : il s'agit de dresser un inventaire des besoins en effectif. Cette sensibilisation concerne surtout l'Ouest guyanais : des simulateurs miniers permettant de conduire des engins de chantier et autres modules seront mis à disposition pour que les candidats testent leur appétence sur différents métiers. Il est prévu de travailler avec divers organismes,

comme Ohlicher ou des lycées : il s'agit de faire participer les ressources locales au processus de formation. Par exemple, les formations proposées aux cohortes du RSMA correspondent précisément aux besoins de la mine. La compagnie doit former 120 conducteurs d'engins 2 ans avant l'ouverture de la mine : cela suppose 2 semaines de théorie, 3 semaines de simulateurs, et 4 à 6 semaines de pratique accompagnée. Cela ne sera possible qu'une fois la route en construction et parcourue d'engins. Par ailleurs, il est notoire que les métiers de la mine connaissent une importante rotation : les besoins en formation seront continus pendant au moins la moitié de la vie de la mine. Enfin, la compagnie apportera son soutien à des formations, comme la licence RNF VALORESS. À noter que la Guyane a besoin de développer des formations académiques de haut niveau dans le domaine de la mécanique avancée. Pendant l'exploitation, les compétences seront valorisées. Après la fermeture, la réhabilitation ne concerne pas que la nature, mais également les personnels, et doit être anticipée. La compagnie devra prévoir des reconversions professionnelles dans divers secteurs et valoriser les parcours de ses salariés.

*Diffusion d'une vidéo sur l'exploitation du nickel dans la mine de Kanaky en Nouvelle-Calédonie et son dispositif de formation. Cette mine appartient à 51 % à la collectivité territoriale.*

### **Débat avec les participants**

*Les présentations laissent entendre que l'activité minière porte l'avenir économique du département. L'Université de Guyane dispose-t-elle d'une filière dédiée à l'écotourisme ?*

Une telle filière n'existe pas, mais le département de Lettres et sciences humaines développe un projet de licence professionnelle dédiée au tourisme : la formation devrait ouvrir à la rentrée universitaire 2018 ou 2019.

*La Compagnie Montagne d'Or participe-t-elle aux formations présentées ?*

Avec d'autres partenaires, la compagnie a soutenu financièrement la création de la licence RNF VALORSS, notamment par des dons de matériel pédagogique et de kits de terrain (marteaux de géologue, GPS, boussoles, etc.). Elle met également à disposition des enseignants pour différents modules de formation, notamment les techniques de description de forage. L'Université estime ce soutien à environ 20 000 euros, mais il appartient à la compagnie préciser ce chiffre.

*Les professeurs de l'Université de Guyane ont-ils produit une étude comparative sur l'exploitation coopérative de l'or par des Guyanais, en termes de coût et de bénéfices fiscaux pour le territoire ? Cela pourrait-il être plus rentable pour la Guyane qu'une exploitation industrielle telle que la prévoit la Compagnie Montagne d'Or ?*

Les enseignants n'ont pas les ressources humaines nécessaires pour réaliser une telle étude. Cependant, un doctorant de l'Université de Nancy, accompagné par l'Université de Guyane, rédige une thèse sur l'évaluation des risques miniers en Guyane, en termes écologiques, sociaux, économiques, etc. La FedomG ajoute que si les 50 exploitants miniers actuels mettaient leurs ressources en commun, ils ne disposeraient pas d'un investissement ni d'une expertise suffisants pour exploiter la mine. La Compagnie Montagne d'Or ajoute que chaque gisement d'or nécessite une structure industrielle et économique différente. Des gisements superficiels peuvent être exploités par des petits exploitants disposant de peu de capitaux, employant peu de salariés et utilisant peu de technologie. À l'opposé, il y a de grandes entreprises disposant de capitaux parfois supérieurs à ceux des banques et qui prennent des risques importants sur des projets majeurs nécessitant beaucoup de technologie : c'est le cas du projet Montagne d'Or. Les coopératives peuvent exploiter des gisements intermédiaires dont l'extraction nécessite des investissements moindres, mais une expertise avérée. Il est souhaitable que les Guyanais développent cette expertise afin d'entreprendre à l'avenir des travaux d'exploitation sur un certain type de gisement.

*La Compagnie Montagne d'Or s'est-elle engagée par écrit à confier 90 % des emplois à des Guyanais ? Les promesses orales ne suffisent pas, il faut des preuves signées.*

Il n'existe pas un tel document ayant valeur juridique, mais aucune raison objective ne permet de supposer que la Compagnie Montagne d'Or n'atteindra pas le niveau d'emploi local existant dans des sites miniers équivalents.

*De nombreux éléments nouveaux sont présentés au fil du débat par le maître d'ouvrage, mais ces exemples ne peuvent pas être comparés à la situation guyanaise. La mine de Kanaky ne peut pas être présentée en exemple alors que le statut de la Nouvelle-Calédonie*

*est complètement différent de celui de la Guyane. Par ailleurs, il est normal que le Canada enregistre moins d'accidents, car il est doté de meilleures routes.*

La compagnie souligne que la vidéo n'est pas présentée à titre de comparaison des projets, mais pour présenter un dispositif de formation efficace. Une étudiante de la licence RNF VALORESS ajoute que les opposants au projet ont également proposé des exemples de mines qui ne peuvent pas être comparés au projet Montagne d'Or. Actuellement en stage de fin d'études dans la Compagnie Montagne d'Or, la jeune fille annonce travailler sur une proposition de plan de revégétalisation, tout en étant volontaire au sein du WWF. Les partisans du projet et les employés de la compagnie ne sont pas des complices honteux ou personnes mauvaises.

*L'argent est-il plus important que la vie des personnes occupant le territoire, ces dernières étant prêtes à mourir pour défendre leurs terres ? Le « fric » est au cœur des argumentations alors que la santé et l'épanouissement de la population sont relégués au second plan. Les investisseurs ne sont pas des bienfaiteurs, quoi qu'ils en disent.*

Dans le secteur de la formation, il est question d'humains et de compétences. Certains ont une vision vieillotte de l'entreprise : le profit n'est pas tout puisque les entreprises ont désormais une responsabilité sociale. Sans investissement, le développement est impossible, mais celui-ci s'accompagne de principes humains et environnementaux.

*La réalité éducative en Guyane est catastrophique : les établissements sont délabrés et les jeunes démotivés. La compagnie est-elle vraiment disposée à employer 90 % de Guyanais peu ou mal formés, disposant de peu d'expérience, alors que son objectif est le profit ? En outre, il est prévu de commencer les formations à l'ouverture de la mine, mais il faudra bien que les postes soient pourvus dès le démarrage de l'exploitation. Ils seront donc confiés à des étrangers et il est peu probable qu'ils seront renvoyés au profit de Guyanais.*

Le calendrier de la formation débute en 2018 et s'échelonne sur 3 ans afin que les personnels soient opérationnels dès l'ouverture de la mine.

*Dans la deuxième vidéo, les Kanaks affirment que leurs engins ne polluent pas : rien n'est moins vrai puisqu'ils dégagent du gaz carbonique et produisent de la poussière. Il y a forcément des fuites d'huile ou de carburant et les vidanges sont hautement polluantes. En outre, ces engins utilisent entre 80 et 100 litres de carburant par heure. Combien d'engins seront utilisés sur le site, tous modèles confondus ? Ce chiffre permettrait de calculer les émissions de CO<sub>2</sub>. La compagnie n'a que faire des principes de la COP21 sur la nécessité de réduire cette pollution atmosphérique. Actuellement, la Guyane est un poumon vert : après le passage de la Compagnie Montagne d'Or, elle ne sera plus qu'une poubelle.*

La compagnie prévoit d'utiliser une vingtaine de camions de taille différente selon les phases d'exploitation : ils seront assez petits pendant le creusement de la strate latéritique et plus important pour l'extraction de la roche dure. Cela est détaillé dans le dossier du maître d'ouvrage.

*Le projet est politique et interroge sur la place que les Guyanais veulent prendre dans les mines. La Guyane n'est pas la France : en témoigne l'indifférence de cette dernière envers les différents blocages qu'a connus le département. Dans l'idéal, c'est aux Guyanais d'être à l'initiative de projets comme celui de la Montagne d'Or. La compagnie a été invitée par l'État français, mais elle n'est pas la bienvenue en Guyane.*

La Compagnie Montagne d'Or respecte les positions politiques exprimées, mais assure qu'elle fait de nombreux efforts pour placer l'humain au cœur de son projet. En outre, elle est contrainte par les lois françaises qui protègent les travailleurs.

Ces questions et commentaires sont restés sans réponse.

*Il est peu probable que travailler dans une mine maintienne en santé et il était de la responsabilité de la mairie de Saint-Laurent-du-Maroni de dénoncer la pollution causée par le centre spatial.*

*Il est dommage que la Mairie de Saint-Laurent-du-Maroni résume le développement économique de la Guyane à l'agriculture, la pêche, l'extraction minière et l'exploitation forestière. En mars 2017, la société civile a proposé des alternatives qui n'ont pas été*

*entendues. L'orpillage existe depuis 140 ans, autant d'années d'empoisonnement au mercure pour la Guyane.*

*Il est illusoire de penser que l'État français protégera les Guyanais : la crise de la vache folle, Tchernobyl, les drames du sang contaminé ou les risques nucléaires se sont produits avec l'accord de l'État.*

*Le WWF a échangé avec la FedomG sur les pratiques minières artisanales auxquelles il est fermement opposé, tout comme il l'est au projet Montagne d'Or. Il a été dit que le projet minier permet de créer de la richesse, mais il faut tenir compte de la fiscalité directe appliquée à cette production, qui est très défavorable en Guyane ? Combien le territoire perçoit-il d'impôts pour chaque kilo d'or extrait ?*

*Les présentations laissent à penser que l'explosion démographique de l'Ouest guyanais condamne à accepter ce projet à fort risque industriel. Le WWF persiste à penser qu'il existe d'autres choix, notamment le développement de l'agriculture, de l'exploitation forestière et des énergies renouvelables. Ces activités auraient des retombées économiques et sociales positives et joueraient un rôle inclusif certain, ce que n'offre pas le projet Montagne d'Or. En outre, le projet créera certes des emplois, mais ils ne sont pas gratuits en termes de fonds publics. En septembre 2017, le WWF a produit une étude qui estime le coût public d'un tel projet à 420 millions d'euros minimums, notamment dans le cadre de la péréquation tarifaire énergétique et de la défiscalisation. La compagnie estime ce coût à 318 millions d'euros. Quoi qu'il en soit, ces sommes devraient être utilisées pour permettre un véritable développement inclusif de l'Ouest guyanais.*

*Le débat public a été obtenu à force d'obstination afin que la population guyanaise puisse être informée et discuter d'un projet non guyanais qui concerne une ressource non renouvelable. Il a été dit que les mauvais exemples de mines se trouvent dans des pays à la gouvernance « pourrie », preuve qu'une mine est un prédateur en l'absence d'un gouvernement fort. En Guyane, l'État est indigent, mais la population est informée de ses droits.*

*Quel est le périmètre d'action de la communauté de communes de l'Ouest guyanais ? Lors d'une précédente réunion, le maire d'Apatou a exprimé une position très politique. Saint-Laurent-du-Maroni compte 40 000 habitants, Apatou 10 000 et Awala-Yalimapo 1 400. Reste à savoir comment les élus de la communauté discuteront entre eux et que leur discours politique sera à la hauteur des arguments par la compagnie.*

*Il serait intéressant de comparer les frais de déplacement et de séjour sur le site minier d'un habitant de Saül, d'Awala-Yalimapo et de Maripasoula.*

*La déclaration selon laquelle la compagnie prévoit de transformer un capital naturel en un capital humain n'est qu'une médiocre philosophie. En réalité, le capital naturel sera transformé en éléments toxiques stockés dans le parc à résidus et la forêt sera détruite. Quant au capital humain, la Guyane a besoin de voir ses jeunes monter en compétence et non pas apprendre à casser des cailloux, pratique historique de triste mémoire.*

*La séance est levée à 22 h 00.*