

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

Compte-rendu intégral  
Atelier 4  
Emploi et formation  
du mercredi 23 mai 2018 à Saint-Laurent-du-Maroni

<b>SALLE / ADRESSE :</b>	Mairie 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 prises de position

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

Jean-Claude MARIEMA

Roland PEYLET

**Maître d'ouvrage**

Christian CLAUDON, directeur du développement, Montagne d'Or

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

Michel JEBRAK, directeur de la formation, 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)

Arnaud HEURET, Université de Guyane, responsable de la licence professionnelle RNF VALORESS

*La séance est ouverte à 18 h 15.*

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Bonsoir tout le monde. On va devoir commencer notre atelier.

L'atelier de ce soir a pour thème général l'emploi et la formation. Nous allons examiner trois points et nous pourrions discuter autour de ces trois points avec des invités. Le premier point est l'offre d'emploi dans l'ouest guyanais, avec un cadrage général qui sera fait par un représentant de la DIECCTE. Ensuite, en deuxième point, les conditions de travail en site isolé et, en troisième point, les dispositifs de formation existants et envisagés.

Comme d'habitude, je vais vous rappeler les points essentiels pour que notre atelier se déroule dans les meilleures conditions.

- Premièrement, se rappeler que nous devons du respect à chacun d'entre nous.
- Deuxième point, il faut vous rappeler que lorsqu'on veut intervenir, on se lève, on se présente et, après, on pose sa question ou on lance ses observations.
- Troisième chose, je vais limiter le nombre d'interventions avant de demander une réponse soit aux intervenants, soit à la maîtrise d'ouvrage : pas plus de trois questions. Rappelez-vous de cela parce que, souvent, beaucoup de mains se lèvent ; on en choisira trois et, ensuite, on aura une réponse.

Je vais d'abord remercier la présence du représentant de la DIECCTE, qui a bien voulu venir nous apporter des éclairages sur le cadrage général de l'emploi dans l'Ouest. On aura aussi la présence du RSMA pour un point sur la situation de la formation. Je remercie donc le colonel de sa présence qui va nous dire quelques mots sur les perspectives de formation.

On va commencer par le premier point, le cadrage, qui sera présenté par le représentant de la DIECCTE, Monsieur KLOETZLEN. Merci, Monsieur.

**Jean-Philippe KLOETZLEN, directeur adjoint du travail, DIECCTE**

Monsieur le Président, Monsieur le Maire, Mon Colonel, Mesdames et Messieurs. Je suis Jean-Philippe KLOETZLEN, Directeur adjoint du travail, affecté en DIECCTE et responsable du pôle travail. Cela signifie que je suis le responsable du système d'inspection du travail en Guyane, qui comporte l'Inspection du travail classique, la main-d'œuvre étrangère, etc.

Dans un premier temps, une première intervention, quelques chiffres par rapport à l'emploi dans l'Ouest.

La communauté de communes de l'ouest guyanais compte sensiblement un peu plus de 423 000 habitants. La population est en croissance de 4,8 % par an alors qu'elle n'est que de 0,9 % pour le reste de la Guyane. Le taux de chômage dans l'Ouest est de 54 % contre 26 % dans le reste de la Guyane, ce qui est quand même significatif. Les inactifs et les demandeurs d'emploi sont à 78 % dans la tranche des 15 à 64 ans. La plupart savent ce qu'est le statut de demandeur d'emploi, qui est inscrit à Pôle emploi. Parmi les inactifs, il peut y avoir deux catégories, ceux qui n'ont pas envie de s'inscrire comme demandeur d'emploi ou d'autres qui sont au RSA ou ailleurs et « font du job », comme on dit. Il y a donc aussi un sujet de lutte contre le travail dissimulé illégal. C'est aussi mon domaine, mais ça ne fait pas partie des sujets de la réunion de ce soir.

Actuellement, il y a presque 9 400 demandeurs d'emploi dans l'Ouest et un peu plus de 1 100 offres ; 16 % de ces offres d'emploi ne sont pas satisfaites alors que le pourcentage n'est que de 12 % pour le reste de la Guyane. Il y a donc là une opportunité et, à mon avis, il faut que ceux qui ont envie de travailler y aillent ; il faut quand même s'y mettre, même si c'est pour revenir après un long temps hors circuit. Le travail fait un peu partie de notre vie, ça maintient en forme et en santé. J'en suis un exemple, je suis dans ma 52<sup>e</sup> année dans la fonction publique, je ne suis pas encore blasé et j'ai encore envie de continuer deux ou trois ans.

Ça, c'est le premier point. Après, je vous expliquerai autre chose à l'atelier n° 2.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Merci de ces éléments concernant la situation de l'emploi de l'Ouest. Après ces quelques éléments, nous allons passer la parole à CMO sur ce point de cadrage concernant l'emploi.

**Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Merci, Monsieur le Président. Mesdames et Messieurs, merci d'être présents ce soir. Je m'appelle Michel JÉBRAK, je suis le directeur de la formation pour la Compagnie Montagne d'Or et je suis accompagné ce soir par quelques collègues, en particulier Monsieur Christian CLAUDON, qui est le directeur du développement et qui aura l'occasion de parler, en particulier sur les relations de travail.

Nous allons donc commencer notre présentation.

*Vidéo de présentation du projet Montagne d'Or*

**Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Après ce cadrage, je vais vous parler de l'offre d'emploi dans l'ouest guyanais. L'ouest guyanais, c'est 35 % de la population guyanaise. La progression de la population a été de 4,5 % par an entre 2009 et 2014, 230 000 habitants en 2030, une population extrêmement jeune puisque 60 % ont moins de 25 ans. En termes éducatifs, la situation est assez dramatique parce que 75 % des jeunes n'ont actuellement aucun diplôme.

Je reprends quelques éléments qui viennent du schéma de développement économique de l'ouest guyanais, qui a été publié par la CCOG en 2016, quelques éléments qui me paraissent importants pour cadrer le projet. La Guyane est reconnue comme un territoire aux ressources uniques parfois, mais non valorisées sur le plan stratégique. Ce sont des ressources économiques qui sont majoritairement des petites entreprises, avec plus de 2 000 établissements dans l'agriculture, dans l'industrie, dans la construction, dans les commerces et services : 10 % de l'industrie, c'est relativement peu si on compare à des territoires similaires. Les potentialités, telles qu'elles sont définies par le CCOG, sont l'énergie renouvelable, les ressources forestières et minières et, filière économique prometteuse, l'agriculture. Je pense que ce sont des éléments qui cadrent [mot incompris].

Si je regarde maintenant les offres d'emploi directes par CMO – le volet indirect et induit sera traité demain par Monsieur CLAUDON –, on a à souligner qu'une mine propose aujourd'hui des métiers extrêmement diversifiés : 57 métiers au minimum. Cela dépend des classifications qu'on prend ; là, j'ai utilisé la classification ROM, qui est la classification standard en France au niveau des systèmes. Vous verrez qu'il y a au moins une vingtaine de métiers dans l'exploitation : 7 métiers dans l'usine de traitement, 17 dans l'administration et 13 dans la base-vie. Ces emplois sont, d'une manière générale, ceux que l'on trouve dans les sociétés guyanaises ; ce sont des emplois à vocation industrielle, mais également des emplois qu'on peut trouver dans le tourisme, dans l'agriculture, dans les services, et ainsi de suite.

La caractéristique de l'entreprise minière est d'avoir du personnel qui va à tous les niveaux de formation. La formation, en France, va d'un degré 1 à un degré 6, et on va avoir aussi bien des gens qui n'ont pas forcément une formation très développée au niveau ouvrier jusqu'à des cadres inférieurs, des cadres moyens, des cadres supérieurs, des ingénieurs des mines. C'est une pyramide et il y a évidemment plus de métiers à la base de la pyramide qu'au sommet. L'industrie minière – on reviendra là-dessus – est une industrie qui a beaucoup évolué. On tend vers la parité homme-femme. Elle a longtemps été, on peut le dire, une industrie machiste, mais c'est de moins en moins le cas. La caractéristique des mines est aussi le salaire moyen attractif : en général, les entreprises minières ont des salaires supérieurs à ceux de l'industrie en général.

Je vais vous présenter quelques-uns de ces métiers en vous montrant quelques profils. On a donc l'exploitation qui est le gros volet de la mine, l'usine de traitement – ça, c'est une usine industrielle comme on pourrait en avoir dans les biotechnologies par exemple –, l'environnement évidemment, les services – c'est une entreprise, comme toutes les autres, donc avec ressources humaines, comptabilité, communication et, une particularité, la base-vie, puisque, on le verra, le site est conçu pour fonctionner avec des déplacements : les gens travaillent une semaine sur place et retournent chez eux une semaine ; c'est donc vraiment un aller-retour, un système pendulaire on peut dire, qui fait que les gens travaillent une semaine et reviennent chez eux une semaine. Cela veut donc dire qu'il faut les héberger dans de bonnes conditions pendant une semaine.

Je vais vous présenter une vingtaine de métiers d'exploitation. On ne les verra pas tous, mais, à part le directeur de la mine, vous avez les chefs d'équipe. C'est une mine qui fonctionne avec des quarts,

donc 24 heures sur 24, et il faut que les équipes se suivent les unes après les autres. Si les gens rentrent chez eux une semaine sur deux, cela veut dire que, pour chaque personne, il faut 4 personnes, 4 personnes qui vont assurer le fonctionnement de la mine en permanence. Il y a le directeur de la formation, l'opérateur d'expédition – on l'a vu, il y a effectivement des transferts de matériaux aller et retour – le géologue, l'ingénieur géotechnique, l'ingénieur des mines, pour assurer la stabilité de la mine en permanence. Il y a des planificateurs pour que la mine fonctionne 24 heures sur 24 : il n'y a pas de temps perdu, c'est très organisé. L'organisation est maintenant complètement informatisée, mais elle demande une rotation des camions, par exemple des pelles, dans laquelle il n'y a pas de perte de temps. L'électromécanique, on reviendra là-dessus. Les camions ne sont plus comme les camions d'il y a dix ou vingt ans, ce sont des camions complètement automatisés. On le remarque très souvent, ce sont souvent des femmes qui conduisent les camions ; elles sont plus sensibles et font plus attention, mais elles n'ont plus d'effort à faire avec les systèmes complètement automatisés. Pour plusieurs mines, on a de la réalité virtuelle qui se superpose à l'image. Autrement dit, les technologies ont beaucoup évolué. Techniciens mine, topographes, techniciens plan, surintendance... Ce sont des termes un peu techniques pour dire « chef sautage », coordination, foreurs, conducteurs d'engins et mécaniciens. On va voir quelques-unes de ces métiers.

D'abord, il faut bien comprendre comment ça se passe. La séquence minière d'exploitation est essentiellement une succession d'événements : un sautage – on fait sauter le minerai –, on le récupère sous forme de bloc, la pelle vient charger les blocs et vous voyez que, dans ce système, vous avez des foreuses (dans le fond en haut à droite), la pelle qui ramasse le minerai, le camion qui est chargé ; vous avez derrière un autre camion en attente et, derrière également, un troisième camion qui ferme. Autrement dit, il y a vraiment une succession, ça n'arrête pas : une mine, ça n'arrête pas !

Quelques métiers là-dedans. Le conducteur d'engins. Vous avez ici le chargeur, la personne qui charge le camion avec sa pelle et qui contrôle évidemment ce qui se passe. Il y a de plus en plus de capteurs : les pelles sont équipées de capteurs qui permettent de mesurer le poids de ce qu'on met dedans et qui permettent également de voir parfois le minerai. On suit le minerai, autrement dit, on met des étiquettes RFID ou d'autres techniques qui vont permettre de suivre le minerai depuis l'endroit où on le ramasse dans la carrière jusqu'au moment où on le met pour le broyage. Il y a un suivi des flux de traçabilité du minerai : si le minerai est plus riche, plus pauvre, avec un problème, on sait exactement d'où il vient.

La mécanique engin est un volet extrêmement important. On est sûr de l'électromécanique, un domaine qui est très mal représenté en termes d'emplois actuellement en Guyane. Ce sont des emplois techniques qui nécessitent des formations assez longues : c'est un peu de mécanique, mais c'est souvent plus que ça, ça va au-delà, 2 ou 3 ans de formation, spécialisée en plus.

Les géologues, les topographes. Vous avez ici un géologue en train de regarder une carotte. Il y a évidemment un suivi géologique. On ne peut pas prévoir de manière totalement rigoureuse une mine, on fait des forages tous les 50 mètres et ça peut varier en 50 mètres ; il y a donc effectivement un suivi en permanence. Le technicien mine regarde comment ça se fait, le technicien géologie, le technicien environnement, et, ça aussi, on est dans des environnements où il faut que ça travaille en permanence, de jour comme de nuit.

Où sont les besoins les plus nombreux ? Il y a 430 personnes dans l'exploitation, c'est vraiment là le cœur de l'activité minière. Où y a-t-il des grands besoins ? Ce sont essentiellement des opérateurs forage et pelle (273 personnes), l'entretien des machines (une soixantaine de personnes), les techniciens mine (une douzaine de personnes : 3 postes x 4).

On va passer maintenant à l'usine, qui prend le minerai et extrait l'or. Il y a essentiellement des opérateurs. Dans les systèmes de mine, les flux sont des flux de fluides, ce ne sont évidemment pas les gens qui viennent toucher aux fluides directement, d'autant qu'il y a quand même des produits comme le cyanure qui ne sont pas des choses à manipuler sans précautions. On a donc essentiellement des systèmes de plomberie avancée, avec des salles de contrôle, des métallurgistes, des chimistes, un laboratoire d'analyse en permanence, des soudeurs également.

Quelques exemples, vous avez ici une usine de traitement. On est souvent au niveau de la licence professionnelle puisqu'on a besoin de métallurgistes, qui ont une connaissance des produits miniers. On a également là aussi des gens qui sont capables soit au niveau du BTS de contrôler les flux, soit au niveau d'une licence professionnelle de contrôler ce qui se passe. Actuellement, une usine de traitement est équipée de capteurs absolument partout, elle est en grande partie automatisée. Il y a

d'ailleurs de moins en moins de métiers dans ces usines de traitement puisqu'on fait en fait de la plomberie, on fait des flux de fluides et tout cela est automatisé : les personnels sont essentiellement là pour contrôler que cela se passe bien. Au laboratoire, on analyse en permanence, à la fois l'or et l'ensemble des éléments (le cyanure et tous ces éléments). C'est un laboratoire sur place qui permet de faire les analyses immédiatement, c'est standard dans toutes les mines du monde. Quels sont les besoins les plus nombreux ? Là, vous voyez qu'il y a 127 emplois prévus dans l'usine de traitement, essentiellement aux opérations. Au laboratoire, il n'y a pas beaucoup de monde ; à la maintenance, il y en a beaucoup. Ce sont vraiment les opérations où il y a le plus de personnes qui doivent surveiller comment fonctionne l'usine.

L'administration, comme toutes les administrations, a besoin d'un directeur général, d'assistantes ou d'assistants, d'un directeur santé sécurité, des chaînes industrielles, des ressources humaines, d'acheteurs aussi, puisqu'il y a des flux de produits, des techniciens informatiques, de spécialistes de communication, d'environnement. Il y a également des financiers. Donc, ça ne vous surprendra pas qu'on ait ces métiers-là tout à fait classiques, sur place, avec des assistantes de direction. Là, on a pris l'exemple de la Montagne d'Or. Les métiers de la base-vie, j'en ai mis 13, mais on pourrait en mettre un petit peu plus. La base-vie doit accueillir les gens qui sont en service sur la mine ; elle doit être capable de les accueillir à la fois du point de vue hébergement et au point de vue de la nourriture. On va donc avoir des cuisiniers, un boulanger, des préposés au service, des préposés à l'entretien ménager, des concierges, des agents de sécurité évidemment, des ouvriers de maintenance, des jardiniers parce qu'il faut que l'environnement soit acceptable ou mieux qu'acceptable, et des conducteurs d'autobus. Il y a également une infirmerie sur place équipée. Vous avez ici quelques images qui viennent des mines de la compagnie Nordgold en Afrique. Là, ce sont les maisons dans la ville de Bissa. Ça, c'est la cuisine et le cuisinier. Quels sont les besoins d'emplois les plus nombreux dans l'administration ? Vous avez ici une esquisse d'organigramme avec les services : ce sont essentiellement le logement, la restauration et la sécurité où sont les besoins les plus nombreux.

Comment avons-nous fait pour essayer de réfléchir à un plan de formation ? Le point était d'avoir d'abord ce qu'il y avait en Guyane, autrement dit comment d'abord employer les personnes qui habitent la Guyane. Pour cela, on a travaillé avec l'agence pour l'emploi, Pôle emploi, et on a donc des données du nombre de demandeurs d'emploi en Guyane qui datent d'octobre 2016. Sur ce tableau-là, vous avez les codes ROM, donc les codes d'emploi tels qu'ils sont définis ; vous avez les libellés de ces codes et le nombre de demandeurs d'emploi. Le nombre de demandeurs d'emploi, ce ne sont pas forcément les gens qui ont les qualifications, ce sont les gens qui voudraient occuper ce type d'emploi ; autrement dit, ils ne sont pas forcément disponibles, mais ils seraient éventuellement disponibles pour acquérir des formations et aller vers la mine.

Vous avez le nombre des postes de CMO tels qu'on l'a sur notre planification de personnels et on a simplement calculé un ratio pour voir là où il y avait des besoins et là où il n'y en avait pas. C'est clair, si vous prenez les opérations administratives, il y a 430 demandeurs d'emploi dans le domaine : on a besoin d'une personne pour ce volet-là, je pense qu'on n'aura pas de problème de recrutement dans la base qui existe actuellement en Guyane. Par contre, si je prends l'ingénierie de production, les directeurs d'usine, cela existe en Guyane. On doit donc trouver des gens à tous les niveaux pour travailler dans la mine. Par contre, si on va dans les opérations plus techniques, comme les produits industriels, du fait qu'on n'a quand même pas une grosse base industrielle en Nord-Guyane, là, il y a un demandeur d'emploi alors qu'on a besoin de 5 personnes. Vous voyez donc très rapidement que, dans ce cas-là, il y a une tension qui apparaît. Il faut donc effectivement, dans l'espace de temps qui nous est imparti, mettre en place des formations, mettre en place une attraction vers ces métiers-là, de telle manière que l'on puisse puiser dans un bassin guyanais. Vous voyez bien que quelqu'un qui est spécialiste de préparations de matières et de produits industriels peut faire aussi bien de la mine qu'autre chose : c'est quelqu'un qui sait fondamentalement mélanger les choses. Pareil, au niveau de l'opérateur de lixiviation, dans les codes ROM – ça s'appelle « intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle » –, il faut généralement une formation de chimiste. On a 25 demandeurs d'emploi et on a 5 postes potentiels à la CMO, soit un ratio de 5 : il semble qu'un ratio de 5 ne soit pas tout à fait assez. Il va donc falloir réfléchir à ces éléments-là. C'est donc sur cette base-là qu'on a regardé où étaient les besoins de formation pour la Guyane.

On peut classer, suivant la classification classique en France des postes, depuis les ouvriers et les personnels, ce sont essentiellement des formations qui existent déjà. Le RSMA forme des ouvriers, le lycée professionnel aussi. Pour les ouvriers qualifiés, on va souvent un cran au-dessus des formations qualifiantes pour les engins, pour la métallurgie, des BTS ou des éléments comme ça.

Des techniciens supérieurs, là, on parle de formation universitaire, 2<sup>e</sup> année, 3<sup>e</sup> année essentiellement, et, là, on voit bien que les tensions sont vers la géochimie, la chimie, les mines, l'environnement. Et ingénieurs et cadres, on parle de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles, essentiellement des formations universitaires en mine, environnement et gestion. Peut-être un élément, juste avant ça, autant on voit bien qu'on doit être capable, en Guyane, d'avoir des formations sur les trois premiers niveaux, autant au niveau ingénieurs et cadres, avec la base industrielle, on va avoir des difficultés. Cela veut dire que, dès que la mine fonctionnera, il va falloir mettre en place des mécanismes de formation, des mécanismes d'apprentissage, pour avoir des Guyanais capables d'être amenés à des postes de responsabilités ; et ça, ça veut dire de l'apprentissage en alternance. Voici un diagramme qu'on a présenté à plusieurs reprises, un peu schématique, mais il donne un peu l'importance des pôles. Vous voyez que ce sont essentiellement les formations au niveau CAP et BTS qui sont au cœur de l'activité ; en licences et supérieures à master, il y a évidemment un peu moins de monde.

Je passe maintenant aux métiers de la phase de construction. Là, c'est du BTP, qui sera confié à des entreprises guyanaises, avec les prises de marché dont parlera certainement Monsieur CLAUDON demain. Il s'agit essentiellement de la construction de la route et de la construction du site de l'usine. On parle de terrassement, on parle d'activités comme quand vous rentrez ici à Saint-Laurent, vous avez, sur la gauche, le terrassement qui est fait pour le prochain supermarché ; on est à peu près dans ces activités-là, il s'agit d'aplanir les choses. La partie construction, par contre, est spécialisée : pour monter une usine, il faut généralement des gens qui viennent de l'extérieur parce qu'on est dans de la plomberie spécialisée. Ils vont embaucher du monde sur place, mais il est très clair que la maîtrise va être faite par des gens spécialisés qui sont capables de monter une usine avec les consommations électriques, les flux de fluides et les spécialisations qui sont vraiment très particulières.

#### **Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Après ces 22 minutes d'intervention de la CMO, nous allons passer à un échange avec la salle : vous allez pouvoir poser des questions. Je vous rappelle simplement que nous avons établi un timing : on ne va pas dépasser 30 minutes d'échanges sur ce point-là avant de prendre le deuxième point. Je vous rappelle qu'il y a trois points, qu'hier ça a duré très longtemps pour certains, nous allons donc essayer de respecter le temps imparti sur chacun des points.

#### **Philippe LAMBOLEY, porte-parole du collectif des zones à défendre**

Bonsoir. Je suis l'un des porte-parole du collectif des zones à défendre et je voudrais justement rebondir sur ce que vous dites et sur les propos de l'intervenante de l'UICN hier soir sur le déroulé du débat. Nous étions hier dans une journée fort tendue, il serait bon que nous évitions de reproduire la situation, mais nous avons quand même constaté que, depuis le début de ce débat, la compagnie nous donne des explications longues, verbeuses, pas toujours intelligibles pour le commun des mortels à qui est censée s'adresser cette intervention. Nous voulions donc juste inviter la compagnie à faire preuve d'un peu de concision et de précision. Je vous remercie.

#### **Laurent GLEYSE, citoyen**

Je vais commencer par rapport à la parité, par rapport à votre entreprise. Vous dites que c'est une entreprise dans laquelle il va y avoir la parité, que ça a bien évolué. Ce qui m'intrigue, c'est que, quand on regarde vos visuels, les visuels de la Montagne d'Or, la secrétaire est une femme, les ouvriers qualifiés sont des blancs, les autres ouvriers peu qualifiés sont des noirs. On peut le revoir encore une fois, ce sont des images de type colonial. Sur le bouquin que vous distribuez, les ouvriers sont des noirs, les ouvriers qui ont l'air de prendre des notes, eux, sont des blancs. Les images que vous montrez ne sont ni les images qui dépassent justement le machiste de notre société, où la secrétaire serait donc *la* secrétaire et non pas *le* secrétaire, ce qui est possible. Donc, vos visuels ne montrent pas ce que vous nous dites ; déjà, je trouve ça bizarre, c'est un petit décalage entre ce que vous dites et ce que vous montrez.

Dans les Assises des Outre-mer, les citoyens d'Outre-mer ont été questionnés par rapport à ce qui les intéressait dans le développement de leur société. La réponse des Guyanais a été simple : les mines passent à peu près en dernière position. Je ne sais pas comment vous allez attirer des gens à travailler dans votre mine alors que, eux, leur intérêt n'est clairement pas d'aller travailler dans les mines : ils n'ont pas envie d'aller travailler dans la mine, c'est la dernière position du développement souhaité en Guyane, la première position étant l'agriculture. Je suis assez content parce que je pense que c'est l'agriculture qu'il faut développer et pas les mines, c'est-à-dire plutôt protéger la terre, produire avec la terre, plutôt que détruire la terre.

J'ai regardé une vidéo assez intéressante, qui parle de l'Australie, la région du Pilbara, où une mine est exploitée par Rio Tinto. C'est donc une très grosse mine et, dans cette mine, il n'y a pas de conducteur de camions. Pourquoi n'y a-t-il pas de conducteur de camions ? Parce qu'aujourd'hui on est dans une aire d'automatisation et que, potentiellement, on peut faire en sorte qu'il n'y ait plus personne qui conduise les gros camions. Je me dis alors « ouais, cool, il y a une multinationale qui vient investir en Guyane, ils vont proposer de l'emploi ! », mais est-ce que ces emplois-là, dès qu'il y aura l'occasion, ne seront pas changés par de la robotique, etc., contrôlés à distance ? Ça m'étonnerait qu'on ait énormément de personnes qui soient qualifiées dans le contrôle à distance d'engins de chantier de cette sorte, je me demande donc un peu si vous seriez capables de faire ça.

Après, une petite allusion à ma question d'hier, à laquelle je n'ai pas eu de réponse de la part du directeur, du coup, je vous la pose à vous ce soir parce que c'est vous qui êtes en face de nous : est-ce que vous vous considérez comme climatosceptique, c'est-à-dire que vous ne croyez pas au changement climatique ? Le cas échéant, sauriez-vous me dire ce que vous pensez de votre responsabilité à vous dans ces changements-là ? Merci.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Y a-t-il d'autres intervenants avant ? Oui, on va entendre le dernier intervenant.

**Alexis DAUXAIS, citoyen**

Je m'interroge fortement, à la suite de votre vidéo, parce qu'en fait, on observe qu'il va y avoir un développement, une incitation à la création de nouvelles filières de BTS, de DUT, de masters, qui sont tous plus ou moins spécialisés dans l'industrie extractiviste, dans l'industrie minière. On va donc visiblement, dans les années à venir, tendre à fond dans le développement de ces filières. Ce qui m'interroge, c'est donc qu'on en arrive à spécialiser l'économie de la Guyane vers l'industrie extractiviste et quelles en seraient les conséquences ? Ce serait que ces gens-là, une fois que ces projets, celui-ci par exemple, seront terminés, il faudra certainement – et ce sera le discours qu'on entendra de la part de nos élus et de la part des responsables de l'industrie extractiviste –, les réemployer, il faudra les réutiliser parce qu'aujourd'hui on a souvent tendance à considérer la main-d'œuvre comme de la matière réutilisable et jetable. Comment faudra-t-il donc la réutiliser ? C'est à ce moment-là que surgiront très certainement les prochains projets miniers de grande ampleur qui sont déjà sur le bureau de la DEAL aujourd'hui et c'est très certainement, si on accepte ce projet, ouvrir la boîte de Pandore de l'industrie extractiviste en Guyane et dans tous les domaines, pas uniquement dans le domaine de l'extraction d'or. On le voit avec Total aujourd'hui. Je m'interroge donc très fortement sur l'avenir de la Guyane si on commence à se spécialiser dans l'industrie extractiviste. Ici, on a la chance d'avoir 20 % des réserves en eau potable du monde ; ici, on a la chance d'avoir ce que tout le monde appelle, sur l'ensemble de la planète, le « poumon du monde » ; ici, on est dans un des plus grands hotspots de biodiversité au monde. Est-ce qu'on est prêts à sacrifier ça pour les générations à venir, pour nous-mêmes ? C'est la question que je me pose.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Merci. Avant de passer à une autre série de questions, si CMO pouvait déjà répondre aux quatre questions et, ensuite, on repassera à la salle, dont Madame, qui sera la première personne à intervenir après.

**Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Merci, Monsieur le Président, je vais essayer de répondre avec concision et précision puisque c'est ce qui m'est demandé !

Le premier élément, sur les images qui pourraient donner l'impression de colonisation, je pense que c'est à nous de modifier ces éléments-là. Les images qui existent sont des images qu'on a prises effectivement dans les mines de Nordgold. Mais si vous regardez la composition des personnels, elles reflètent effectivement les sociétés. Je pense que les sociétés doivent bouger, que les industries font partie des éléments moteurs de nos sociétés pour changer ces rapports-là. Vous le savez comme moi, ça ne se fait pas tout seul, c'est extraordinairement long.

Deuxièmement, le développement, la mise en place, l'agriculture, je pense – et là, c'est une opinion personnelle – qu'il est hors de question de spécialiser la Guyane dans l'industrie extractive : je pense que ça ne marche jamais ou alors ça aboutit à des catastrophes. Quand on fait du développement, on fait du développement sur différents domaines. L'un des avantages de l'industrie extractive, c'est

qu'elle sort de la richesse qui peut être redistribuée et qui peut servir de pôle industriel. Qu'est-ce que ça veut dire ? Ça veut dire que l'industrie extractive va par exemple consommer, va faire appel à l'agriculture, va structurer des filières agricoles. Il faut donc que ça marche en co-développement : l'industrie extractive toute seule n'est effectivement pas une bonne solution.

Concernant les camions automatisés de Rio Tinto au Pilbara, c'est un domaine que je connais relativement bien. C'est une mine de test, une mine qui a été développée par Rio Tinto il y a 2 ans, dans laquelle ils ont essayé de mettre toutes les technologies les plus modernes, des drones, une télécommande commandée depuis Perth à 600 km. On est très loin de cette mine-là, qui est une mine de fer à très gros tonnage, pas de sélectivité et [mot incompris]. Autrement dit, le temps que ces technologies-là arrivent un jour dans des mines d'or d'une part beaucoup plus petites, beaucoup moins économiques qu'une mine de fer, et d'autre part une mine aussi complexe qu'une mine d'or, puisqu'on a affaire à des corps minéralisés, à des gisements qui sont beaucoup plus complexes, ce n'est pas tout de suite. Oui, il y a de l'automatisation ; oui, les gens font de l'innovation. Je parlais par exemple de camions, mais l'être humain va être là pour un bon moment, je peux vous l'assurer, dans les mines de cette taille-là actuellement.

Il y a une question pour savoir si j'étais climatosceptique. Je vais vous faire une confidence : je suis président du conseil scientifique d'une organisation qui travaille sur le changement climatique. Je ne fais donc pas partie des climatosceptiques. Je trouve que la situation du climat est absolument dramatique et il n'est évidemment pas possible d'ignorer les changements climatiques. On pourrait en parler longuement. Actuellement, les mines ont une contribution, comme toutes les industries : évidemment, elles émettent du CO<sub>2</sub>. Je ne serais pas capable de vous donner la quantité de CO<sub>2</sub>, ce n'est pas moi le spécialiste de cette question, mais l'objectif est d'arriver à le réduire. Que peut-on faire pour réduire les quantités de CO<sub>2</sub> ? Par exemple, la base-vie ici devra être complètement équipée de panneaux solaires, donc avec des énergies renouvelables. Si la mine peut se brancher sur un réseau – je pense qu'on en parlera demain –, elle pourrait s'alimenter sur des sources renouvelables. On a actuellement, dans l'industrie extractive, les premiers développements de camions électriques : ils coûtent beaucoup plus cher que les camions normaux, comme les voitures électriques coûtent plus cher que les voitures normales, mais, là aussi, on va vers des impacts en CO<sub>2</sub> faibles. Je pense que c'est le devoir de toutes les industries et de tous les individus.

Après, on a une question sur les priorités et comment on pourrait faire pour attirer les gens vers l'industrie minière. Oui, je sais, l'industrie minière n'a pas une bonne presse dans beaucoup de pays du monde, et en particulier en Guyane. La raison est simple, c'est que l'industrie minière qu'on a en Guyane actuellement n'est pas une industrie moderne, contemporaine. Si je prends des exemples dans des pays scandinaves, où les industries sont de type de celles que veut développer la Montagne d'Or, il n'y a pas de problème d'attractivité. Pourquoi ? Parce que les conditions de vie sont bien meilleures – on va en reparler –, ce ne sont pas des gens qui travaillent dans la boue avec une pelle, ce ne sont pas de gens qui sont payés avec un lance-pierre, ce sont des gens qui sont bien payés, qui font un travail industriel et qui ont des conditions de vie comparables à celles qui pourraient être en ville. Il y a donc un changement. Il y a certainement un travail à faire sur la population, un travail de sensibilisation, et j'aurai l'occasion de vous en reparler.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Merci pour la réponse. Madame ?

**Manon PLASSCHAERT, enseignante**

Bonsoir. Vous parlez du nombre de demandeurs d'emploi à Saint-Laurent-du-Maroni et vous vous demandez bien ce qu'ils attendent pour se mettre au boulot parce que ça maintient en forme : je doute que travailler dans une mine maintienne en forme.

Vous parlez également des 75 % de jeunes sans diplômes. Ce sont probablement des jeunes qui n'ont pas le niveau bac ni le niveau CAP. Je voudrais donc savoir ce que vous prévoyez pour les jeunes non qualifiés, ce que vous prévoyez comme formation et pour combien de personnes ?

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Sur cette question-là, nous avons le troisième point qui va traiter de la formation. Le troisième point, c'est le dispositif de formation existant et envisagé. On va revenir sur cette question-là. Y a-t-il d'autres interventions ?

**Rémi GIRAULT, Guyane Nature Environnement**



En fait, pour revenir sur quelque chose qu'on n'a pas eu le temps de voir hier, c'est, d'après les cartes, l'emplacement de plusieurs sites sensibles : le camp de ville, l'usine de cyanuration, où la collecte des eaux de surface se superpose avec les zones inondables. En plus, le camp de vie se situe en aval de tous les parcs à résidus et autres zones présentant des risques de pollution chimique. Du coup, je voulais savoir ce que vous comptiez faire pour lutter contre une catastrophe industrielle ou humaine en cas de précipitations exceptionnelles.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Juste, sur ce sujet-là, c'était effectivement hier avec la biodiversité. Aujourd'hui, on a fait en sorte d'avoir les gens pour parler de l'emploi et de la formation.

**Rémi GIRAULT, Guyane Nature Environnement**

Ce sont des risques pour l'emploi aussi...

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Je termine. Cela dit, on va essayer de trouver une réponse immédiate avec ceux qui sont là, mais essayons de cadrer sur l'atelier parce que, sinon, on ne va pas...

**Rémi GIRAULT, Guyane Nature Environnement**

Et sur l'exposition des salariés à ce genre de risque ?

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Peut-être est-ce cette question qu'il faut poser ? Est-ce qu'il y a un problème d'exposition, mais, ça aussi, ça fait partie d'un autre atelier.

**Roland PEYLET, président de la Commission particulière du débat public**

On peut peut-être en dire un mot dans le deuxième point.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Il y a un deuxième point effectivement sur les conditions de travail, les conventions collectives et les conditions de vie sur le site. On va en parler en deuxième partie, avec ceux qui vont présenter ces thèmes-là.

D'autres questions ? À moins qu'on passe directement au deuxième thème s'il n'y a pas d'autre question sur le premier thème. S'il n'y a pas d'autre question sur le premier thème, on passerait directement à la question.

**Rémi GIRAULT, Guyane Nature Environnement**

Je voudrais savoir, étant donné que l'appareil de formation existe et produit un certain nombre d'essais sur ce territoire si l'expert de la DIECCTE, l'inspecteur du travail, Monsieur KLOETZLEN sur la branche de Pôle emploi, est capable de préciser, sur les métiers qui fournissent un gros contingent, je crois, de techniciens d'exploitation, à savoir tout ce qui est conducteur d'engins, tout ce qui est mécanicien de premier niveau : est-ce qu'on connaît les chiffres du nombre de jeunes qualifiés et sans emploi dans ces domaines depuis le temps que les organismes de formation interviennent là-dessus ? Si vous ne le savez pas, parce que ce n'est peut-être pas de votre compétence, est-ce que la Compagnie sait nous répondre ? Parce que vous avez présenté des tableaux où certains métiers étaient en tension et je n'ai pas vu cela qui représentait pourtant le bon atelier.

**Jean-Philippe KLOETZLEN, directeur adjoint du travail, DIECCTE**

Au point de vue formation en Guyane, nous avons à peu près 200 organismes de formation, dont une dizaine qu'on peut qualifier de « gros ». Et les formations dispensées actuellement sont essentiellement tout ce qui est aide aux personnes âgées et enfants, secrétariat, mais pas tellement techniques, hormis peut-être l'OPRF qui serait en capacité, mais il n'y en a pas d'autres. Donc, là aussi, peut-être qu'il faudrait... À moins que ce soit prévu, que vous montiez un organisme de formation, ce qui nous concerne aussi pour l'autoriser, à moins que ce soit un organisme de formation déjà immatriculé en métropole qui viendrait œuvrer ici, pourquoi pas, tout est ouvert, on n'est pas opposés. Mais il est vrai que les organismes de formation tournent toujours sur le même créneau depuis que je suis là, depuis 6 ans. Il n'y a pas de demande particulière non plus, pour l'instant, ce n'est pas...

**Rémi GIRAULT, Guyane Nature Environnement**

Je crois qu'il y a, certes, un nombre impressionnant d'organismes de formation...

**Jean-Philippe KLOETZLEN, directeur adjoint du travail, DIECCTE**

Non, c'est très peu 200 ! À mon avis, il faudrait qu'on en ait au moins le double.

**Rémi GIRAULT, Guyane Nature Environnement**

En tout cas, dans le domaine de la conduite d'engins, je crois que nos collègues du RSMA sont assez qualifiés. Ohlicher qui, je crois, intervient déjà pour vous, n'est pas un petit nouveau sur la place. Ils forment des bataillons de ces gens-là sur fonds publics depuis des années. Est-ce que ces gens-là ont déjà un emploi ou non ?

**Jean-Philippe KLOETZLEN, directeur adjoint du travail, DIECCTE**

Ceux qui sont formés, non, honnêtement. Les organismes de formation ne nous font pas de retour alors qu'ils devraient, 6 mois après une formation, nous faire un retour : les intéressés sont-ils repartis à Pôle emploi, ont-ils trouvé un emploi, ont-ils créé leur entreprise ou autre ? Là-dessus, on a du mal à avoir des retours et l'Afnor national, qui fait des tests aussi par téléphone, a du mal à faire un bilan, hormis peut-être toute la branche RSMA où c'est quand même organisé.

**Rémi GIRAULT, Guyane Nature Environnement**

OK, donc on ne sait pas. Les métiers en tension en Guyane. À moins que Monsieur JÉBRAK...

**Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Je n'ai pas le rapport exact en tête, mais, clairement, vu le nombre important, puisqu'on parle de plusieurs centaines de conducteurs, on a un déficit extrêmement fort en Guyane. Quand vous interrogez les gens qui ont actuellement des compagnies de pelle, des compagnies de bulldozers, ils vous diront tous qu'ils ont du mal à trouver du personnel, qu'il faut courir la planète pour trouver du personnel qualifié et que c'est même pire pour les mécaniciens. Effectivement, il y a eu de la formation. Par exemple la dernière fois au CNES dans le cadre du projet d'Ariane 6, il y a eu une formation d'une douzaine de personnes qui a été faite spécifiquement par le groupe Ohlicher d'ailleurs, avec le concours de plusieurs organismes, pour arriver à avoir des gens. Donc, oui, il y a une tension extrêmement forte.

Ça me permet également de compléter la réponse que je n'ai pas faite à Monsieur DAUXAIS sur le caractère spécialisé des emplois, qu'on n'allait faire que des emplois pour l'industrie extractive. Je l'ai dit en passant, mais je vais le redire : la quasi-totalité des emplois ne sont pas des emplois de l'industrie extractive, ce sont des emplois qui sont proches des BTP. On n'est pas dans des mines souterraines, il n'y a donc pas toute la spécialisation qu'on peut avoir dans une mine souterraine : on fait un trou dans de la roche, comme on ferait une route, comme on ferait une carrière. Le volet extractif, ce sont des métiers qu'on va retrouver absolument partout, et ça va même poser un problème parce que, ces gens-là peuvent trouver un boulot dans d'autres domaines. Actuellement, la RSMA – ils vous en parleront – produit tous les ans des jeunes, mais avec un niveau de qualification qui n'est pas celui qui permet de conduire des camions de la taille dont on parle. C'est pareil pour l'usine : l'usine qui fait du traitement de minerais est du même type que l'usine qui produit du traitement de riz par exemple ou des flux de n'importe quelle matière. On est dans des procédés industriels, essentiellement de tamisage, de traitement, de produits chimiques : c'est la même chose. Autrement dit, il y a dans ce plan spécifique de la mine – ce n'est pas vrai pour toutes les mines –, on est sur des métiers dans lesquels la porosité par rapport à [mot incompris 0 :49:53:1] est très importante. Cela veut dire qu'en termes de formation on ne peut pas faire des gens spécialisés, il faut des gens avec une bonne formation générale, qui vont avoir probablement plusieurs métiers dans leur vie : à un moment ils vont travailler dans une mine et, à un autre moment, ils vont travailler dans du BTP ; la même personne qui va travailler dans une usine de traitement des minerais fera un jour de l'agroforesterie ou autre. Un exemple que je connais bien, dans les pays nordiques, il y a des alternances, les prix des métaux varient : quand le prix des métaux est élevé, les gens vont à la mine ; quand le prix des métaux est bas, ils vont dans la forêt. Pourquoi ? Parce que le traitement des pulpes de bois, c'est la même chose que le traitement des minerais. On a donc cette porosité entre les métiers, les applications des métiers, et la Guyane ne peut pas se permettre d'avoir des formations spécialisées sur des sujets pareils. Il faut des gens polyvalents, capables de travailler dans différents domaines, et c'est bien ce qu'on vise.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Bien. Sur le premier point, sur l'offre d'emploi dans l'Ouest ou encore la présentation de l'offre d'emploi à CMO ?

**Laurent KELLE, WWF**

Bonsoir, Mesdames et Messieurs. Pour cette première série d'interventions sur l'emploi, une remarque qui nous vient suite à ces premiers échanges sur le nombre de ces emplois et leur stabilité dans la durée que l'on sait extrêmement limitée d'un cycle minier, 12 ans en l'occurrence sur le projet Montagne d'Or, on se rend compte, avec la situation au Surinam, que la mine d'or Rosebel a connu un dégraissage, si on peut l'appeler comme ça, relativement conséquent en termes d'emplois : de l'ordre de 10 % des emplois ont été assez rapidement abandonnés pour optimiser les coûts selon les promoteurs de ce projet. D'après nos informations, c'est une mine qui tourne actuellement avec à peu près 500 employés. Là, ce serait 750. On a donc un peu de mal à comprendre ce qui justifierait le fait qu'il y aurait un tiers de salariés en plus dans un contexte où le coût du travail est beaucoup moins élevé. Je voulais donc connaître quels grands éléments pouvaient amener à envisager beaucoup plus de recrutements en Guyane alors que le cas concret du Surinam, juste à côté, a montré une tendance très nettement inverse sur ce site-là. Je vous remercie.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Y a-t-il d'autres questions sur ce premier point ?

**Dominique LARIQUE, citoyen**

Je vais répondre sur la mine du Surinam. J'y étais avant-hier. Actuellement, ils cherchent du personnel pour la raison qu'il manque beaucoup de personnel. Et quand le Monsieur dit qu'il y a eu 10 % du personnel qui a été licencié, ma famille travaille là-bas, je peux vous dire que c'est faux. Effectivement, les salaires sont complètement différents d'ici. Il faut savoir qu'un conducteur d'engins gagne entre 3 000 et 5 000 SRD par mois. Ici, les salaires qui ont été donnés par vous sont entre 3 000 et 5 000 euros, ce qui est carrément différent : c'est carrément multiplié par dix.

Deuxième chose, je voudrais savoir si les gens que vous allez former au niveau conducteur d'engins, conducteur de camions, conducteur en général, devront posséder le Caces, parce qu'il faut savoir si c'est vous qui payez le Caces, car un Caces, c'est hors de prix. Par jour, à mon bureau, j'ai entre dix et trente demandes de personnes qui m'apportent leur CV : ils vont au bureau qui est à côté du bureau du tourisme et le bureau est souvent fermé ; ils viennent donc me voir et me demandent si je peux leur remettre pour eux leur CV. Je voudrais donc qu'on me réponde au niveau du Caces, le Caces coûte très cher : quand vous devez passer un Caces, ça coûte entre 5 000 et 10 000 euros. Je voudrais donc savoir si vous allez payer parce que je pense que, sur vos chantiers, le Caces va être obligatoire, de toute manière.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

On va demander à Monsieur JÉBRAK de d'abord préciser ce qu'est le Caces, ce certificat d'aptitude à la conduite des engins.

**Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Je vais répondre juste d'un mot à Monsieur KELLE. Il y a des règlements en France qui n'ont rien à voir avec les règlements du Surinam. Les conditions de travail sont tout à fait différentes, on va d'ailleurs vous les présenter ; elles sont évidemment bien différentes de celles qu'on peut voir au Surinam, il y a des lois bien plus strictes.

Oui, il faut un Caces, vous avez tout à fait raison évidemment et, dans l'industrie telle que la mine, il faut que les gens soient qualifiés. Va-t-on payer le Caces ? Je ne peux pas vous répondre aujourd'hui, on est à 3 ou 4 ans de l'ouverture. Ce qu'on va faire, par contre, c'est avancer les gens – je vais vous montrer les actions de sensibilisation –, on va les rapprocher et on va probablement payer des Caces dès 2019 à des groupes de personnes. Actuellement, tant que la mine ne fonctionne pas, on n'est pas capable d'embaucher les gens tout de suite. Par contre, on veut augmenter le savoir-faire, augmenter les compétences, et je vous montrerai dans la prochaine question comment on compte faire. Oui, c'est absolument indispensable, vous avez raison.

**Claire ALBERT, enseignante**

Bonsoir. Je me pose beaucoup de questions. Vous nous vendez un peu de rêve depuis tout à l'heure. Déjà, à Saint-Laurent, on a l'exemple de la construction de l'hôpital où on avait promis l'embauche de personnels locaux et la formation de gens locaux. Alors, en effet, il y a des gens qui ont été embauchés, mais on a vite fait de les renvoyer et d'embaucher des gens qui viennent d'ailleurs, de France et d'autres pays d'Europe. J'ai donc un peu de mal à croire à un recrutement local, premièrement.

Deuxièmement, vous nous parlez d'emplois qualifiés, mais la majorité des emplois que vous proposez sont des CAP. Le CAP est un diplôme de niveau 5 ; c'est un emploi très peu qualifié. La majorité des gens – les études le prouvent – qui ont un CAP ou pas de diplôme sont des gens précaires, qui ont beaucoup de mal à accéder à l'emploi. Donc, là, aussi, je reste très sceptique quant à l'avenir de ces personnes à partir du moment où la mine va fermer, même si vous vendez la polyvalence des emplois.

Autre chose, je vous rappelle qu'un BTS est un brevet de technicien supérieur. J'ai donc un peu de mal à comprendre quand vous dites qu'un BTS est un ouvrier spécialisé : pour moi, quelqu'un qui a un BTS est un technicien, pas un ouvrier. J'aimerais donc aussi que vous m'éclairciez là-dessus.

#### **Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Vous allez répondre, mais je vais tout de suite passer la parole à Monsieur KELLE et, ensuite, on va passer au deuxième point parce que tous les points se recoupent. Vous aurez la parole tout de suite après. On va passer au deuxième point parce que ça se recoupe.

#### **Laurent KELLE, WWF**

Merci beaucoup, ce sera très rapide. C'est pour remercier le Monsieur qui a voulu en partie tenter de répondre à la question. Je confirme mes dires, à savoir le licenciement de 10 % du personnel autour de la mine de Rosebel il y a quelques années. Je livrerai d'ailleurs ce document auprès de la Commission pour sa mise en ligne éventuelle et je réitère ma question, puisque je n'ai pas eu de réponse, à savoir ce qui justifie d'annoncer 750 emplois sur un projet similaire en Guyane alors que, a priori, ils tournent avec 500 emplois côté Surinam ? Je vous remercie.

#### **Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Je vais répondre à ça. Premier élément, comme je l'ai montré, vu la variété des emplois, c'est à tous les niveaux, certains peu qualifiés, d'autres plus qualifiés. La moyenne, effectivement, se situe au niveau du BTS, mais on a des emplois, on l'a vu, très qualifiés puisqu'ils demandent des niveaux maîtrise et même des niveaux ingénierie. Évidemment, il y aura beaucoup plus de gens qui seront embauchés avec des niveaux BTS que des gens au niveau de l'ingénierie et, d'une certaine manière, ça correspond aux besoins de la population.

Deuxième élément, pourquoi embaucherait-on 750 personnes ? Je vais vous expliquer comment ça se passe. Essentiellement, pour calculer ce qu'il faut pour faire une mine, on prend la production par jour, on prend le nombre d'engins dont on a besoin par jour et, après, on l'adapte au personnel dont on a besoin. Dans le cas présent, il y a deux séries d'engins qui sont utilisées, des engins pour la surface et des engins pour la profondeur. Il y a des pelles qui sont à embaucher et, sur chacun de ces instruments, il faut prévoir 4 personnes, puisque vous avez un système à 4 postes ; vous devez prévoir 2 ou 3 mécanos puisque vous avez de l'entretien à faire sur ces équipements. Ça se calcule tout simplement comme ça, c'est ainsi qu'on arrive à un chiffre de 750.

Un autre élément, pour être tout à fait clair, le chiffre de 750 est une moyenne. Pourquoi ? Parce que, dans une mine, on va évidemment commencer, on va passer par un pic et on va redescendre ensuite. Autrement dit, il va y avoir effectivement des variations du nombre de personnels autour de la mine : ce n'est pas une activité plate pendant 12 ans, il y a des montées, il y a des descentes, c'est la manière dont fonctionne une mine.

#### **Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Merci. On va passer tout de suite au deuxième point et le Monsieur, là, aura la parole, ensuite vous. Mais il va présenter tout de suite le travail en site isolé et les conventions collectives.

#### **Jean-Philippe KLOETZLEN, Directeur adjoint du travail, DIECCTE**

L'activité minière en site isolé, donc un éloignement géographique de production, ne permet pas aux salariés de rentrer à leur domicile à l'issue de la journée de travail. Il faut donc trouver une organisation optimale pour la vie des salariés et la pérennité économique des entreprises du secteur

minier. C'est ce qui a été acté dans la convention collective régionale qui a fait l'objet d'une signature de trois avenants le 20 janvier 2017, avenants qui ont apporté quelques améliorations. Il faut donc trouver un équilibre. Il y a des horaires postés avec des heures supplémentaires possibles jusqu'à 400 heures par an payées à 25 %, voire 50 %, selon le nombre d'heures, dès lors que le quota de 400 est atteint : s'il y en a d'autres, c'est de la récupération majorée. Ça a été signé comme ça : s'ils avaient signé pour 800, on aurait pu aller jusqu'à 800 ; ils ont décrété d'arrêter à 400, tout le monde a signé, donc tout va bien.

Maintenant, je vais aborder assez rapidement un comparatif. L'organisation des semaines, 7 jours de travail et 7 jours de repos, des horaires de 6 heures à 18 heures et de 18 heures à 6 heures, équipes doublées à chaque fois. Il y a des compensations qui ont été négociées : une prime pour travail en site isolé et en travail posté entre 170 et 300 euros suivant le niveau du salarié – l'ingénieur a sûrement 300 euros par rapport au basique –, travail de nuit majoré de 15 %, travail le dimanche entre 100 et 115 % de majoration – quand ça tourne 7 jours sur 7, il y a automatiquement du travail le dimanche –, paiement des heures supplémentaires de 25 à 50 % suivant le nombre, compensation financière pour le temps passé aux transports sur le site payée une heure de transport au-delà d'une heure de trajet. Il y aura sûrement dans le mois pour certains une heure de trajet, donc une heure est payée au titre du trajet. Il y aura une annualisation du temps de travail sur la base de 1 707 heures, donc qui dit annualisation dit modulation : il y aura automatiquement des périodes plus hautes, plus basses. C'est toute une organisation, mais ce n'est pas si mauvais ça : les horaires fixes, figés, peuvent à la limite être bons dans les emplois administratifs, mais, quand il s'agit de produire suivant les commandes, il faut qu'il y ait un peu de souplesse dans les horaires. C'est donc l'annualisation qui est la formule. Et ça a été signé de toute manière donc les entreprises l'appliquent normalement ; si elles ne veulent pas l'appliquer, après, il faut qu'elles se débrouillent avec leurs salariés. Il est prévu un jour férié de plus, donc 13 au lieu de 12. Comme de toute façon, on sera déjà obligé d'en prendre un, le lundi de Pentecôte, à la limite, ça compense.

Les rémunérations, les grilles de salaires. Il y a trois catégories : les ouvriers, les ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) et les ingénieurs et cadres. Nous avons comparé avec le BTP, parce que la mine est assez proche du BTP, on ne peut pas comparer avec des administratifs ou autres. Dans le BTP, un salaire peut aller jusqu'à 2 020 euros pour un ouvrier ; dans la mine, ça ira jusqu'à 2 250. Vous me direz que ce n'est pas énorme, mais il y a quand même 230 euros de plus par mois en brut et, avec ça, il y a encore les primes et les heures supplémentaires. Pour un ETAM, la fourchette est de 1 537 à 2 879 euros par mois dans le BTP alors que, dans la mine, la fourchette sera est de 2 300 à 3 500. Pour les ingénieurs et cadres, dans le BTP, c'est de 2 260 à 3 990 euros ; dans la grille de la convention collective régionale et les avenants, la fourchette démarre à 2 850 et se termine à 500. Je vous rappelle que le SMIC mensuel est quand même à 1 492,47 euros : il y a donc quand même un écart qui n'est pas inintéressant à mon avis. Si certains veulent aller travailler là-bas ou pas, c'est un autre sujet. Je ne vais pas rentrer dans le détail des heures supplémentaires parce que c'est de la technique, mais il faut repérer qu'il y a 400 heures de possibilités par an ; s'il y en a plus, c'est de la récupération abondée, elles ne sont pas payées bien sûr avec la même règle de majoration que celles qui sont payées.

Voilà en gros. Je n'ai pas pensé utile de partir dans des explications plus fines qui dureraient une heure de plus parce qu'il faut vraiment être spécialiste pour comprendre tout de suite. C'est quand même assez compliqué, mais sachez quand même que travailler à la mine rapporte déjà plus que le SMIC et que le BTP : il y a de grands écarts.

### **Roland PEYLET, président de la Commission particulière du débat public**

Peut-on connaître les signataires de la convention collective ?

### **Jean-Philippe KLOETZLEN, Directeur adjoint du travail, DIECCTE**

Je ne les ai pas notés, mais, de toute façon, il y a les organisations professionnelles, les organisations syndicales qui ont dû signer, les organisations les plus importantes, je pense. Je n'ai pas apporté la convention, ni les avenants, mais, pour l'instant, c'est valable. Si, un jour, il y a des velléités de retravailler sur le sujet, que les partenaires travaillent et ont envie d'améliorer, la porte n'est pas fermée ; et si les employeurs veulent régresser, il risque d'y avoir de la friction avec les salariés, mais je ne pense pas que ça aille jusque-là. On peut peut-être essayer de négocier une amélioration, mais chaque entreprise peut également mettre une prime supplémentaire, ce n'est pas interdit, la porte n'est pas fermée non plus ; mais ça se négocie après au sein de l'entreprise.

### **Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Merci. On va passer à l'échange avec la salle. D'abord le Monsieur, là.

**Un intervenant**

Vous parlez d'une centaine d'emplois...

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Est-ce que vous pouvez vous lever et vous présenter ?

**Le même intervenant**

Apparemment, il faudrait une centaine de conducteurs. On a bien compris qu'on était en déficit de conducteurs en Guyane et que, même dans le BTP, il n'y a pas de conducteurs. Le Monsieur parlait du Surinam. Au Surinam, en tout cas, les salaires étaient d'à peu près 5 000 SRD, à peu près 600 euros maximum. Sachant qu'on est en déficit de conducteurs, qu'est-ce qui va nous garantir que les conducteurs seront des locaux et qu'est-ce qui empêchera la Montagne d'Or d'embaucher à l'étranger sachant que justement qu'ils feront des économies de salaire parce qu'ils ne seront pas obligés de s'aligner sur les tarifs locaux pour satisfaire leurs besoins et leur appétit en or ?

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Je voudrais demander à la DIECCTE de répondre directement à cette question avant de vous passer la parole.

**Jean-Philippe KLOETZLEN, Directeur adjoint du travail, DIECCTE**

Par rapport aux embauches, de toute manière, c'est à l'employeur, quel qu'il soit, en France, de faire venir un étranger. Mais déjà, nous opposons la situation à l'emploi avant d'accorder quoi que ce soit. Ça s'appelle une demande d'introduction. Il y a un Cerfa à renseigner. Le futur salarié est toujours au pays et c'est en fonction de la décision de la DIECCTE que l'ambassade ou le consulat général de France délivre le visa pour venir. Et si c'est pour un CDI, OK, mais ça ne peut être qu'un CDD d'un an et, après, normalement c'est le retour. Mais s'il y a suffisamment de Guyanais ou de Français en général inscrits à Pôle emploi... parce que l'opposition de la situation de l'emploi, ce n'est pas seulement le Pôle emploi de Guyane, c'est le national : s'il n'y a pas de quoi pourvoir localement, Pôle emploi recherche aussi au national s'il y en a qui auraient envie de venir travailler en Guyane. Mais l'idéal est quand même de former des Guyanais, c'est clair. Il faut donc aller vers ça.

**Le même intervenant**

Pour l'hôpital par exemple, il n'y avait pas assez de Français ou de Guyanais pour travailler à l'hôpital de Saint-Laurent ?

**Jean-Philippe KLOETZLEN, Directeur adjoint du travail, DIECCTE**

À ma connaissance, je n'ai pas signé d'autorisation pour faire venir des étrangers. Alors, ils avaient déjà un titre de séjour et donc ils étaient déjà quelque part en France, pas forcément en Guyane, mais à partir du moment où ils avaient un titre de séjour qui les autorise à travailler, on ne peut pas les empêcher de travailler, ou alors il ne fallait pas leur délivrer de titre de séjour avant. Mais, s'ils l'ont eu, c'est peut-être pour raison familiale ou pour x raisons qui autorise à travailler. Les seuls qui n'ont pas le droit et qui ont un titre de séjour, ce sont les solliciteurs des îles. Encore que... Ça, c'est un problème de préfecture.

**Benoît HURTREZ, citoyen**

Bonjour. Ma question rejoindra un petit peu celle-là et je vais demander un peu de précisions. Excusez-moi de ma naïveté, mais si je reprends 750 emplois précaires sur une période de 10-12 ans, pour les risques et les bénéfices pour la Guyane, ça n'en vaut absolument pas la chandelle. D'ailleurs, ni ici ni ailleurs, il n'y a d'exemple dans le monde, enfin je n'en ai pas trouvé à force de potasser les mines d'or dans le monde, où il y a eu des retombées positives pour les populations. J'aimerais comprendre en quoi ce serait ici une exception mondiale.

J'aimerais avoir une petite précision. Je ne suis pas très fort en math, mais je reprends un petit calcul : 750 emplois, c'est bien 90 % d'emplois guyanais ? Donc 90 %, ça ne fait plus que 675 emplois. Il s'agit donc de 675 emplois en réalité. Si je reprends ici la démonstration qui a été faite à Mana par rapport au nombre d'emplois actuels pour la compagnie minière, c'est 26. C'est ce que vous mettez au tout début de la présentation et vous nous avez dit – on vous avait posé la question – qu'il y en avait la moitié qui étaient Guyanais, donc 13 (50 %). Donc si je pars des

675 emplois, il ne reste finalement plus que 337 emplois sur 10-12 ans. Je voulais avoir une précision par rapport à ça.

Et une dernière chose, qui rejoint la question précédente : sans parler de visa par rapport au Surinam, est-ce qu'une simple attestation d'hébergement peut suffire par exemple à quelqu'un de la communauté européenne pour venir travailler ici ? Et dans quelle proportion ces emplois-là pourraient faire partie des 750 ?

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

On va d'abord demander à la CMO de répondre.

**Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Il y a différents éléments. Il se trouve que je connais pas trop mal le monde minier international et je connais au moins une vingtaine de pays où les mines servent au développement : elles apportent une richesse, elles développent des territoires qui, sans les mines, n'existeraient pas. J'habite le Québec et j'habite la France : au Québec, il y a un apport très clair de richesses qui vient des mines. Il y a même le ministère des Richesses. Si vous voulez, je vous engage à regarder les statistiques sur l'apport minier. Là, où ça ne va pas – car il y a des pays où ça ne va pas –, ce sont des pays où la gouvernance est pourrie. Quand les gouvernements ou les États récupèrent une partie de la manne minière et ne la redistribuent pas : là, effectivement, il y a un tas d'exemples, qui sont largement documentés, où ça ne marche pas parce qu'en fait l'argent ne revient pas aux gens qui devraient l'avoir.

Mais l'avantage de ce qu'on a ici, c'est qu'on est en France dans un pays qui a une gouvernance normalement supérieure à ce qu'on a sur le reste de la planète. La gouvernance française doit donc permettre, effectivement, que la richesse soit partagée et serve au développement. Il y a plein d'exemples historiques dans le monde. Il y a quelques exemples, effectivement, qui ne marchent pas. Il y a un tas de travaux là-dessus, vous regarderez et vous verrez qu'il y a parfois des capitalistes filous et il y a surtout des gouvernements qui ne sont pas du tout à la hauteur en termes de gouvernance. Je pense donc qu'il ne faut pas généraliser. C'est possible, il faut le vouloir, il faut mettre en place les mécanismes.

Le deuxième élément. Monsieur, vous avez fait un calcul amusant parce que vous pouvez toujours prendre des rapports, mais l'objectif est d'arriver à 90 % de Guyanais dans la mine et, dans la troisième partie, une partie est consacrée à la manière dont on veut y arriver. Je vous propose donc qu'on en discute après.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Vous répondez sur les possibilités de travail ?

**Jean-Philippe KLOETZLEN, Directeur adjoint du travail, DIECCTE**

S'agissant des étrangers qui ont besoin d'un visa, ce sont les étrangers qui ne relèvent pas de l'Europe, comme la Suisse, Andorre, Liechtenstein, pays nordiques également, où c'est pratiquement de droit. Donc, là, ça ne pose aucun problème, mais aux étrangers qui viennent d'ailleurs, d'autres continents ou des pays voisins, là, effectivement, on opposera systématiquement la situation de l'emploi. Il n'y a aucune raison de laisser les Guyanais regarder travailler les autres s'ils veulent y aller.

En Guyane, on a eu, pendant la grève, à gérer une activité partielle. On a donc pu mesurer un petit peu. Il y a à peu près 15 000 entreprises, 35 000 salariés, selon ce que l'on a recensé l'année dernière. Dans les entreprises, il y en a une qui a plus de 300 salariés et à peu près 400 qui ont 11 salariés et plus. Il y en a dans les 3 000 avec 1, 2 ou 3 salariés et toutes les autres sont des entreprises individuelles, un artisan qui s'est mis à son compte, etc. Effectivement, si ces chiffres-là s'avèrent réels à terme, cela représenterait quand même 10 % d'emplois en plus par rapport à ceux qu'on a déjà en Guyane. On ne peut donc pas passer à côté, à mon avis. Il faut que les Guyanais s'y mettent aussi un peu, qu'ils se forment ; il faut qu'ils aillent travailler à un moment donné et, surtout, que les petits jobs – et ça me tient à cœur – s'arrêtent aussi d'une manière ou d'une autre. On lutte sérieusement : depuis le début de l'année, ça commence à chauffer, vous avez dû en entendre parler ; j'ai deux inspecteurs qui n'arrêtent pas dans toute la Guyane parce que le job est déjà de la concurrence déloyale pour les autres entreprises et, en même temps, c'est en fait un appauvrissement à terme parce que les salariés qui ne sont pas déclarés, quand ils arrivent à la retraite, vont tous émarger aux minimums sociaux. Et qui approuvisionnent la caisse des minimums

sociaux ? Ce sont les travailleurs en général et les citoyens aussi. Il faut donc toujours avoir aussi cette notion de salaire différé, c'est-à-dire la retraite.

### **Un intervenant**

Des allusions ont été faites à des études. Est-il possible d'en avoir les références ? Ça pourrait être utile. Merci.

### **Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Merci. On va passer à la présentation par la maîtrise d'ouvrage des conditions de vie...

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

Merci. Juste quelques mots pour donner un point de vue à ce moment de la discussion. C'est volontairement que depuis le début de ces débats je n'ai pas pris la parole, mais je voudrais simplement, avant d'entrer dans le vif du sujet, rappeler que, pour l'hôpital, j'ai entendu deux ou trois fois depuis quelque temps raconter des choses qui ne correspondent pas du tout à la réalité. Il faut savoir – et là je parle en tant que président du conseil de surveillance de l'hôpital de Saint-Laurent-du-Maroni –, que non seulement des embauches ont été faites localement, mais bien avant, 2 ou 3 ans avant, nous avons anticipé avec le RSMA de façon à pouvoir apporter à la jeunesse de Saint-Laurent-du-Maroni le bagage qu'il fallait pour être embauché.

S'agissant de l'emploi et de la formation, car, pour moi, c'est le point d'entrée, je crois qu'en tant que maire ayant en responsabilité une population, on ne peut laisser passer une telle opportunité. Tous les mardis et tous les jeudis, je reçois des centaines de jeunes qui viennent me voir, qui ont envie de travailler. Certains ont des diplômes et, malgré tout, ils n'arrivent pas à travailler, d'autres n'en ont pas du tout, et il faut malgré tout leur apporter des réponses. Ça me fait mal de ne pas pouvoir apporter les réponses qu'ils attendent. Cette jeunesse est malheureusement en train de grossir chaque jour. Alors, quand on vient avec un tel projet et quand, surtout, après avoir discuté avec les uns et les autres, j'obtiens les garanties qui sont actuellement présentées ici, c'est pour moi une opportunité qu'on ne peut laisser passer, d'autant plus qu'à côté, je ne vois pas d'autres opérations de cette envergure, je ne vois pas d'autres projets aussi importants qui peuvent aujourd'hui apporter une alternative : il n'y en a pas du tout. Il faut savoir ce qui se passe, ici, dans l'Ouest ; il faut savoir ce qui se passe à Saint-Laurent-du-Maroni. Tout à l'heure, quand vous allez circuler dans la ville, vous allez voir sous les becs de gaz ou bien au coin des rues des jeunes qui ont 15, 16 ou 20 ans, qui sont en train d'errer pour l'instant, parce qu'ils n'ont rien : ils n'ont pas de formation et ce sont certainement eux qui, d'ici quelques années, si vous êtes encore ici, viendront vous piller. Par conséquent, en tant qu'élu responsable, je ne peux pas laisser passer de telles opportunités.

Alors, bien entendu, ce n'est pas pour autant que je dois accepter n'importe quoi. C'est la raison pour laquelle, après avoir discuté, après avoir entendu, après avoir regardé ce qui se passe, je me dis que nous sommes malgré tout en France, nous sommes en Europe et il y a une réglementation qui est quand même assez draconienne et qui devrait limiter les risques. Quand je parle de risque, je voudrais aussi exposer certaines choses parce que, souvent, on brandit des catastrophes. Il ne faut pas que l'on perde de vue qu'il y a d'un côté la catastrophe et, de l'autre, le risque. En France, aujourd'hui, l'énergie électrique est produite par des centrales nucléaires. Il y a effectivement un risque d'explosion de ces centrales : est-ce qu'il y a des centrales qui explosent tous les quatre matins là-bas ? Il n'y en a pas. Simplement, il ne faut pas faire en sorte de faire croire qu'il y aura automatiquement une catastrophe. Il y aura des risques, certes, mais les risques peuvent justement être compensés par la réglementation sur l'environnement que tout le monde connaît actuellement. C'est la raison pour laquelle nous sommes pour ce projet.

Et, puisque nous parlons d'emploi pour l'instant, nous sommes basés uniquement sur 750 emplois qui, je le rappelle, sont convertibles, dans une région qui est en plein développement. Quand on parle de terrassement, quand on parle de construction, ces mêmes jeunes si, 12 ans après, ils n'ont plus de travail parce que la mine aura arrêté, pourront effectivement se fondre dans d'autres activités qui vont exister. Mais, moi, en tant que maire, je ne m'arrête pas simplement aux 750 emplois : pour moi, la mine n'est pas simplement un gros trou qu'on fera à la Sotrapmag, où il existe d'ailleurs déjà depuis 140 ans un orpaillage ; pour moi, c'est tout ce qui va se faire autour de cela. Ce sont déjà 525 km de route, c'est déjà la production d'énergie électrique ; c'est, de part et d'autre de cette route, un aménagement qui va déboucher sur l'agriculture, avec des métiers, des services, des commerces, du transport, l'agriculture qui sera nécessaire pour pouvoir alimenter les gens qui vont travailler dans la base-vie. Ce sont autant d'activités qui vont générer la richesse et dont nous aurons



besoin effectivement pour la jeunesse de Saint-Laurent-du-Maroni. Par conséquent, je crois qu'il faut avoir une vision assez claire de la situation. Certes, il y a certainement un risque, mais où avez-vous vu déjà qu'on plante une industrie quelque part s'il n'y a pas un risque ? Personne ne parle des fusées qui partent toutes les 3 semaines de Kourou et qui déversent des tonnes de matériaux toxiques au-dessus de la Guyane. A-t-on déjà analysé tout cela ? Personne ne parle aussi du risque d'éclatement du barrage de Petit-Saut, parce que, là aussi, ce barrage pourrait exploser un jour ! Et pourtant, grâce à lui, nous avons aujourd'hui l'électricité ce soir dans cette salle où je parle.

Par conséquent, je crois qu'il faut, pour toute chose, garder malgré tout une certaine logique et, en tant que maire de Saint-Laurent-du-Maroni, ce que je mets en avant, c'est avant tout l'humain. Je préfère mille fois qu'il y ait une catastrophe dans un coin de la Guyane, dans des zones à plus de 150 km, plutôt que la catastrophe humaine qui nous guette tous les matins avec des jeunes qui, pour l'instant, n'ont pas d'avenir et risquent de sombrer dans la délinquance. Voilà ce que je voulais dire !

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Avant de passer la parole à la salle, je vais demander à CMO de faire la présentation des conditions de vie dans la mine puisque nous sommes sur ce deuxième thème-là.

**Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Merci, Monsieur le Président, on va faire la présentation en deux volets : les conditions de travail, par le directeur du développement, et je parlerai des conditions de vie après.

**Christian CLAUDON, directeur du développement, compagnie Montagne d'Or**

Merci beaucoup. Bonsoir à tous et merci d'être là. Je voudrais également remercier le Monsieur de la DIECCTE qui a fait une présentation des conditions de travail et de la fameuse convention qui a été signée entre la Fédération des opérateurs miniers et les principaux syndicats représentatifs du monde ouvrier. Vous avez déjà beaucoup dit. Je vais essayer de compléter simplement par des éléments d'information que vous n'avez pas abordés, mais je vais passer rapidement, bien évidemment, sur tout ce que vous avez déjà évoqué, qui est très précieux et qui explique très bien le contexte.

Il a donc bien été signé une convention avec les principales organisations syndicales, qui prévoit une grille de qualifications, une grille de rémunérations et l'évolution, bien évidemment, dans le temps de ces rémunérations. Il y a un point sur lequel je vais peut-être m'attarder, que vous n'avez pas évoqué, c'est que ces grilles à la fois de qualifications et de rémunérations ont été longuement débattues de façon à contenir des éléments importants de progression des carrières pour chacun, c'est-à-dire que c'était l'objectif principal, qui avait été déterminé par les fédérations professionnelles et les syndicats, qu'il fallait effectivement que cette grille de rémunérations comprenne des éléments de progression à la fois sur le plan des qualités et de la performance professionnelles et, bien évidemment, des rémunérations.

Concernant le Centre d'information sur les métiers de la mine de Saint-Laurent-du-Maroni, Michel JÉBRAK l'a évoqué, en 2018 va commencer – c'est le cas actuellement –, une opération de sensibilisation et de présélection des candidats. Vous avez pu voir tout à l'heure des photos sur le matériel de simulation. Enfin, entre 2019 et 2020, l'École technique des mines et des carrières à Saint-Laurent-du-Maroni devrait démarrer son activité.

On a parlé de la base-vie, je ne reviendrai donc pas dessus. Bien évidemment, tous les personnels postés sur le site seront transférés par bus de Saint-Laurent-du-Maroni au site de Montagne d'Or. Les équipes sont en rotation de 7 jours – s'il y a bien 12 heures de présence avec les rotations, c'est 10 heures de travail –, suivis de 7 jours de repos. Je vais vous présenter tout de suite un petit tableau qui va éclaircir tout ça et qui, j'espère, va mieux vous illustrer les modes de fonctionnement. J'espère qu'il est visible de loin. C'est assez simple : Michel JÉBRAK a parlé tout à l'heure de quatre équipes, on a besoin de quatre équipes pour faire fonctionner ce site, quatre équipes qui sont deux en alternance : la première équipe opère le jour, la deuxième opère la nuit et, bien évidemment, de façon corrélative, sur les quatre équipes, il y en a deux qui sont au repos. On a donc cette succession qui apparaît ici. Si on imagine que la première colonne, on commence à la couleur verte, l'équipe A est au repos, l'équipe B est au repos, l'équipe C travaille de jour et l'équipe D travaille de nuit. Ensuite, lorsque le repos sera terminé, c'est-à-dire la partie verte du haut du tableau, vous voyez que l'équipe A qui travaillait le jour va travailler la nuit, de façon que la personne ne s'installe pas dans des habitudes de sommeil et d'alternance de travail de jour et nuit qui sont déstabilisateurs pour la santé. Nous avons travaillé avec des médecins spécialistes de la médecine du travail pour

fixer les règles de rotation des équipes jour/nuite et la durée du travail, c'est-à-dire 7 jours du travail et 7 jours de repos.

Vous l'avez évoqué tout à l'heure, les horaires sont bien de 6 heures à 18 heures et de 18 heures à 6 heures. La durée quotidienne de présence, pauses et repos compris, est bien de 12 heures. La semaine se décompose donc en 7 jours : la première partie de la semaine, 4 jours de travail de 10 heures, donc 40 heures, et 3 jours de repos et, la semaine 2, 3 jours de travail (30 heures) et 4 jours de repos. On a donc bien 70 heures sur les deux semaines, c'est-à-dire 35 heures de travail par semaine, ce qui correspond bien évidemment à la réglementation. Sept jours travaillés sur 2 semaines civiles, c'est bien ce que je viens de dire, et 7 jours de repos également sur 2 semaines civiles. La contrepartie des heures supplémentaires a été abordée, je ne vais pas revenir là-dessus. Bien évidemment, le package d'heures supplémentaires qui sera issu de ce mode de travail, de ce mode d'organisation, sera compensé, soit dans le cadre de la compensation, soit par un accord avec les salariés et l'entreprise. Certains préféreront peut-être être compensés de façon financière, d'autres préféreront être compensés en jours de congé, c'est un dialogue permanent entre les salariés et l'entreprise.

Je voulais évoquer, non pas de façon statique telle que ça a été fait jusqu'ici, le problème de la formation et de l'emploi, mais essayer de lui donner un caractère dynamique, parce que c'était le but des organisations syndicales qui sont venues discuter. Les discussions ont duré plus d'un an pour cette convention, mais je crois qu'elles nous ont amenés à trouver de bonnes formes d'organisations et, surtout, elles ont amené de bonnes propositions en matière de progression dans le travail. On a ici la classification qui a été signée sur la convention collective pour le personnel ouvrier. Les coefficients qui apparaissent de façon linéaire à la première ligne sont des coefficients qui jouent à la fois bien évidemment sur l'ancienneté, la compétence, l'expérience et aussi une capacité de progression. Pour que ce soit, j'espère, le plus clair possible – si ce n'était pas le cas, je reviendrais dessus –, on va choisir un exemple qui va illustrer un peu comment cette grille fonctionne. Prenons un mécanicien, qui est une profession que tout le monde connaît et dont on connaît la nécessité d'une formation, d'une expérience et d'une compétence. Vous voyez que le plus bas coefficient (1) ne comprend pas de mécanicien ; le deuxième coefficient ne comprend pas de mécanicien. On considère qu'effectivement le mécanicien est un type de métier suffisamment qualifié pour commencer à être « évalué » sur la base du coefficient 3 et avec une progression éventuelle sur le coefficient 4. Vous allez voir que cette grille ne s'arrête pas là ; elle va être suivie d'une grille pour les employés et techniciens, ce qu'on appelle les ETAM, qui va continuer cette progression. Reprenons donc la carrière de notre mécanicien, qui est arrivé en coefficient 4 dans la grille d'ouvrier, on va le retrouver ici avec deux possibilités : si effectivement, il a franchi ce cap, il est dans le coefficient 4 (chef mécanicien), et vous voyez qu'il va être aussi chef mécanicien dans la colonne 5 (coefficient 5), mais il peut aussi être chef d'atelier, il peut avoir une ouverture professionnelle conséquente sur une vie professionnelle relativement longue. J'ai pris cet exemple du mécanicien parce qu'il est facile – c'est un métier bien connu –, mais j'aurais pu prendre d'autres métiers qui figurent dans ces grilles et on aurait eu effectivement le même type de progression.

On va maintenant voir ce que cela représente en termes de rémunérations. On a parlé de progression, c'est important de le voir. Notre mécanicien est entré dans l'entreprise, on l'a vu, avec un coefficient 3, avec un salaire sans les primes et avantages de 2 000 euros par mois. Il a quitté cette grille avec un coefficient 4, c'est-à-dire une rémunération de 2 250 euros. Il est rentré dans la grille du dessous ETAM en coefficient 4, qui correspond à un salaire de 3 000 euros et, s'il progresse encore dans cette grille, il va atteindre un salaire de 3 500 euros. C'est donc quelqu'un qui, dans une carrière, qui peut être courte ou qui peut être longue, tout peut se produire, aura vu sa rémunération commencer à 2 000 euros et aboutir à 3 500 euros. Et si je prenais la grille des cadres qui suit celle-ci, mais je ne vais pas vous faire passer la soirée là-dessus, on trouverait effectivement d'autres qualifications qui correspondent à ce métier initial et qui permettent à ces emplois d'occuper des postes de cadre.

Je vous ai expliqué quel était l'esprit de la convention qui a été signée entre les partenaires sociaux et les entreprises.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Continuez parce qu'on est à 9 minutes 39, il vous reste 5 minutes.

**Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Donc les conditions de vie en 5 minutes ! Voici quelques éléments sur les conditions de vie, avec essentiellement une présentation de la base-vie. Là, on a une bonne expérience puisque la compagnie Nordgold dispose d'une série de bases-vie un peu partout, en particulier en Afrique. La base-vie héberge donc les employés pendant leurs rotations. Il y a essentiellement un service de restauration, un bâtiment administratif, une infirmerie, un gymnase, un terrain multisport et des services de proximité comme l'épicerie et la laverie. L'objectif est effectivement que les gens se sentent bien en forêt ; on n'est pas dans un contexte de carbets perdus au milieu de la forêt, on est dans une installation qui a du confort. Il y aura 36 bâtiments de 12 chambres et 5 bâtiments de 10 chambres. Les cuisines et salles à manger sont prévues pour faire manger 500 personnes, ce qui représente 1 500 repas, en permanence 24 heures sur 24. Des salons, bars, salles de jeux, salles de télé, supérette, blanchisserie, gymnase parce qu'on a souvent à faire avec des personnes jeunes, il faut donc prévoir évidemment tout ce qu'il faut pour ces gens-là.

Voici ici la vue de la salle à manger de la mine qui se trouve au Burkina Faso. On mange trop sur les mines de manière générale, c'est pour ça qu'il faut faire un peu de sport après, mais c'est un exemple typique de restaurant. La salle de sport : évidemment, on est dans les équipements maintenant devenus standard dans tous les systèmes où beaucoup de gens habitent. Pour le transport, c'est-à-dire les rotations, il faut organiser sur la route des rotations de manière régulière : voici les installations qui sont en place au Burkina Faso sur le même principe.

Si je précise un peu les conditions de vie, c'est qu'on a eu des questions sur la sécurité des conditions de vie. La première chose qui est faite, la première valeur d'une mine, c'est la sécurité : c'est une obsession sur les mines. Les conseils d'administration des compagnies minières, où qu'elles soient sur la planète, commencent par une minute de sécurité pour savoir où sont les toilettes. C'est une obsession parce que, évidemment, on a affaire avec des métiers qui ont de la grosse machinerie et on sait que ça peut poser des risques. D'une manière générale, l'industrie minière est moins dangereuse que l'industrie hospitalière ou l'industrie chimique : quand on regarde les statistiques internationales, il y a moins de danger, tout simplement parce que l'essentiel des dangers vient des problèmes de circulation ; ce sont essentiellement des gens qui se rentrent dedans, la circulation sur la piste peut présenter des dangers. On est dans cet environnement-là. Sur les empoisonnements au cyanure, pour donner des exemples, il y a évidemment des statistiques, que j'ai regardées sur le Canada : en Ontario et au Québec, où il y a une cinquantaine de mines d'or qui utilisent exactement les mêmes procédés, il y a eu, je crois, un empoisonnement il y a 2 ans, et c'est public, vous pouvez le constater. Il y a donc des risques, c'est évidemment une obsession de l'ensemble des équipes minières et évidemment de la hiérarchie, on fait très attention à ça.

Pour les risques, je veux peut-être passer la parole à Alex.

#### **Alex GUEZ, Directeur des affaires réglementaires, Montagne d'Or**

Je vais donner un complément parce qu'on a beaucoup parlé dans tous les ateliers, notamment environnement ou risques du code de l'environnement, mais il y a aussi un autre code, que beaucoup connaissent, c'est le Code du travail et, en matière de sécurité, de protection des personnes, de protection collective, il y a des outils pour cela, il y a ce qu'on appelle le document unique, qui est l'évaluation des risques professionnels. Cette évaluation des risques professionnels suit la même méthode que l'étude de dangers. Donc, en termes de probabilité et de gravité d'un risque qui peut atteindre une personne, définir les moyens et les mesures qui permettent de contrôler ce risque et de le réduire le plus possible et définir les moyens qui, ensuite, quand on a une inspection de la DIECCTE, donc de l'inspection du travail, de démontrer qu'on aura tout fait pour protéger les employés.

Il y a eu aussi une question sur les aspects chimiques. Sur les aspects chimiques – et c'est un point important –, il y a une réglementation très particulière sur la manipulation de produits chimiques qui nécessite, dans certains cas, d'avoir un suivi d'un individu, de suivre sur le plan de la santé des paramètres physiques et physiologiques pour s'assurer que cette personne est bien et est bien dans le temps. Il y a une responsabilité de l'employeur qui est extrêmement importante et qui dure très longtemps, même après que l'employé n'est plus dans la mine. Aujourd'hui, les grands enjeux en matière de sécurité sur les sites industriels de manière générale, ce ne sont plus les doigts qui peuvent se faire couper ou des choses comme ça, on va bien au-delà : on arrive maintenant sur des sujets qui sont liés au stress, aux troubles musculo-squelettiques, donc à des enjeux d'ergonomie, et c'est vraiment ça le niveau d'exigence qu'une mine comme celle-ci ci peut avoir et qu'on aura.

#### **Roland PEYLET, président de la Commission particulière du débat public**

Il y a eu aussi, en matière d'exposition au risque, une question posée – et je ne l'ai pas oubliée – sur les risques d'accident, de rupture de digue en particulier. Les employés de la mine en seraient-ils les premières victimes ?

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Compte tenu des implantations.

**Roland PEYLET, président de la Commission particulière du débat public**

Le fait d'avoir construit le camp de base dans une zone inondable et qui présente des risques. J'imagine donc que c'est dans une vision de sécurité que l'emplacement a été choisi comme ça, c'est ça ?

**Alex GUEZ, Directeur des affaires réglementaires, Montagne d'Or**

Le camp minier, tel qu'on l'a défini dans le projet, vous l'avez peut-être remarqué ou, si vous ne l'avez pas remarqué, je vais vous le lire, n'est pas le même camp minier que le camp Citron qui, lui, est issu du village Citron qui existe depuis des décennies. Il est effectivement à côté, c'est quelque chose qui est sur les plans. Maintenant, l'objectif de faire une étude de danger est justement de définir les risques qui sont considérés comme inacceptables. Il est possible, effectivement, comme vous le dites, que les études d'ingénierie qui vont aboutir à la réalisation de l'étude de danger disent que l'emplacement du camp est, quels que soient les moyens qu'on y mette, trop dangereux et doit être déplacé. C'est effectivement le job d'une étude de danger, d'une étude d'impact ou de tous ces outils-là de définir ce qui est inacceptable et comment on fait pour revenir sur l'ingénierie et améliorer le projet.

Merci pour votre intervention parce que, effectivement, c'est quelque chose qui va, je le sens, être un sujet auquel on répondra dès qu'on pourra.

**Un intervenant**

Une question encore. Sur un site qui comptera à peu près 750 personnes, sachant qu'il y a un espace de vie qui appartient à la société Montagne d'Or « française », sous l'autorité des lois françaises, pouvez-vous m'expliquer qui fournira à cette petite communauté l'alcool – j'ai vu qu'il y avait un coin restauration –, le tabac, les drogues et aussi le sexe ? La Montagne d'Or, allez-vous devenir le dealer exclusif de cette petite ville ? Allez-vous tolérer sur votre site les consommations de produits psychoactifs sachant que le site appartient à la société, donc on peut considérer que c'est un lieu de travail ? J'aimerais avoir des réponses.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Répondez tout de suite sur cette question.

**Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Peut-être un élément : pour les psychotropes en tout genre, c'est évidemment absolument inacceptable dans une activité industrielle. Cela fait même partie des tests qui sont donnés au tout début du processus de recrutement de quelqu'un. Donc, là, il n'y a jamais de gens qui... parce que, tout simplement, c'est inacceptable dans des conditions de conduite d'engins.

**Alex GUEZ, Directeur des affaires réglementaires, Montagne d'Or**

En la matière, la réglementation du travail permet un certain nombre de choses, notamment sur l'alcool, sur les psychotropes aussi. Il y aura des règles, il y aura des tests, qui sont dans les modalités prévues par la loi ; il y aura aussi tout ce qui est lié à la sensibilisation et, comme je le disais, il y aura un cadre très précis de recrutement, et donc une adhésion aux règles et à la politique de sécurité de l'entreprise. Il y a de grandes entreprises françaises, que je ne peux pas nommer ici, qui ont déjà travaillé sur ce sujet. Pourquoi ? Parce qu'ils se sont rendu compte qu'à un moment donné le nombre d'accidents mortels qui arrivaient dans leurs statistiques d'entreprise était tous des accidents liés à leurs employés ; ils étaient liés à des accidents qu'avaient leurs employés en conduisant des engins relatifs à des personnes qui passaient en confrontation du véhicule. Qu'ont-ils fait ? Ils avaient l'obligation, de par la loi et de par leurs responsabilités sociales, de travailler sur ce sujet, et de quoi se sont-ils aperçus en mesurant cette problématique, parce que c'est en mesurant qu'on peut avancer et progresser ? Ils se sont aperçus que c'était lié aux psychotropes. Ils ont donc agi et ont réussi à avoir de très grandes avancées en la matière pour montrer qu'on peut

effectivement gérer au travail ce type de sujet, parce qu'on est dans un environnement dangereux et il n'est pas possible de faire autrement.

### **Le même intervenant**

Donc, je reviens à ma question. J'ai vu qu'il y avait une supérette : y vendrez-vous de l'alcool, du tabac ? C'est une question assez simple.

### **Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

La réponse est aussi simple : ce sont des choses qui se négocient au moment du fonctionnement de la mine. Vous avez, dans le système français, des représentations du personnel. Donc évidemment, ça se négocie entre l'entreprise, qui doit maintenir les conditions de sécurité. L'entreprise est évidemment responsable de ses employés sur le site, donc elle ne prendra pas de risque pour ses employés. Ça se négocie donc à chaque fois. Je peux vous donner des cas dans le monde de mines totalement sèches, dans lesquelles il n'y a ni alcool, ni tabac, ni quoi que ce soit. Ce n'est pas toujours supportable, il y a donc une négociation qui se fait entre les employés et la direction, dans le respect de la loi.

### **Bill CATCH, citoyen**

Bonsoir. J'habite la forêt guyanaise. En premier, j'aurais quelques remarques avec une question.

Déjà, je déplore le manque de vision de la mairie et de la CCOG sur le développement de la Guyane. Elle résume ça avec la pêche, l'agriculture, les mines et l'exploitation forestière : c'est un peu maigre. Je voudrais juste rappeler que la société civile, en mars de l'année dernière, a fourni beaucoup de bonnes et de multiples propositions qu'apparemment vous n'avez pas entendues ou que vous ne voulez pas prendre en considération, je ne sais pas.

Vous parlez de 140 ans d'orpaillage. Je voudrais juste rappeler que ce sont 140 ans d'empoisonnement au mercure de la Guyane. Merci ! Vous dites que le CSG Ariane pollue et que personne ne l'a dénoncé : pourquoi ne l'avez-vous pas fait en tant qu'élu ? C'était quand même votre rôle, merci !

Ensuite, vous comptez sur l'État français pour protéger. Je rappelle que la vache folle, Tchernobyl, le sang contaminé, le nucléaire avec ses fuites et ses rejets dans l'environnement sont faits avec l'accord de l'État. Ça, on le découvre toujours beaucoup plus tard. Enfin, voilà, c'était mes remarques en premier.

Mes questions à CMO. Vous dites que tout le côté explosif va être externe à la Guyane parce que ce sont des procédés un peu compliqués que la Guyane ne maîtrise pas. Là, vous dites que la construction de l'usine, vu qu'il faut des gens spécialisés, va aussi être externalisée à la Guyane. Donc, sur tous ces emplois qui sont externes à la Guyane, plus peut-être d'autres, y a-t-il d'autres activités que la Guyane ou les Guyanais ne pourront pas remplir et où il faudra donc faire appel à des boîtes extérieures à la Guyane ? Sur les 750 emplois que vous annoncez, en enlevant tous ces chiffres externes, donc non-Guyanais, combien représente en fait le nombre de Guyanais qui vont travailler dans votre usine.

Pour finir, quel est le protocole de suivi sur la santé des employés, sachant que les 3 x 8, que vous proposez pour que la mine puisse tourner 24 heures sur 24, a des fortes perturbations sur la santé, qu'elles soient physiques et psychologiques. Quel suivi proposez-vous pour ces gens ?

Et pour terminer, les employés qui travaillent avec les produits chimiques, allez-vous avoir le même suivi que pour les employés du nucléaire, c'est-à-dire qu'une fois qu'ils auront atteint leurs quotas de toxicité, vous allez gentiment les remercier et ne pas les reprendre pour ne pas dépasser vos quotas de pollution par employé, ce qui fait que vous serez toujours en dessous des normes de pollution individuelle d'employé alors qu'en fait vous polluez les gens et, quand les cancers se développent, comme dans le nucléaire, au bout de 20 ou 30 ans, on ne peut pas les rattacher à vous parce que vous avez complètement brouillé le suivi sanitaire. Et les maladies qui tombent sur la population sont prises en charge par l'État et nous-mêmes. Merci

### **Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Merci de la question, vous allez répondre, mais essayez d'être assez concis parce que nous allons tout de suite après passer au troisième point, qui est le point sur les formations.

### **Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Je vais répondre très simplement sur la partie personnel. La construction, c'est 900 personnes, c'est la phase de 2 ans avant le début de la mine. Dans cette phase-là, ce sont essentiellement des travaux de BTP. L'essentiel du boulot est de faire la piste et de faire le terrassement. Après, l'installation des équipements prendra à la fois des Guyanais et des gens spécialisés dans l'installation des usines.

Le deuxième volet, ce sont les 750. Il ne faut pas mélanger la phase de construction et la phase de mine. Pour les 750, l'objectif – on a montré comment on peut l'atteindre – est d'avoir 90 % de Guyanais dans l'ensemble de la structure, à tous les niveaux de la structure, et je vais illustrer comment ça se fait. Concernant le laboratoire de chimie, il se trouve que j'ai dans mon université un laboratoire de chimie qui fait des dosages : c'est exactement la même chose ; c'est essentiellement la spectrométrie de rayons X ou des techniques extrêmement classiques. On n'est pas du tout dans le nucléaire, ça n'a absolument rien à voir. Quand vous faites des analyses de sang, par exemple, dans un laboratoire ici, le niveau d'analyse est à peu près à ce niveau-là. Il ne faut donc pas comparer des analyses nucléaires – j'en ai fait – et des analyses chimiques pour des métaux lourds, toxiques, mais dans les conditions ? fin de phrase incomprise [1:50:19].

Un dernier élément pour répondre à propos du protocole des employés, Christian peut répondre.

### **Christian CLAUDON, directeur du développement, Compagnie Montagne d'Or**

Merci. Effectivement, vous avez parlé des 3 x 8, c'est une hypothèse sur laquelle on avait travaillé, mais ce n'est pas celle qui a été retenue, vous l'avez vu sur le tableau : on a deux équipes et non pas trois équipes. Finalement, il y a eu une discussion entre les miniers et les syndicats pour savoir quelle était la meilleure formule à adopter : est-ce qu'on restait sur un mécanisme avec 3 équipes 8 heures ou 2 équipes 10 heures ? N'étant ni médecins ni professionnels du système de santé, nous avons fait une demande auprès de la médecine du travail, qui nous a envoyé des experts dans ce domaine, qui ont fait des propositions. Les syndicats ont retenu la méthode que nous avons proposée, c'est-à-dire en deux équipes et non pas en 3 x 8 parce que, semble-t-il, c'est moins perturbant au niveau du sommeil d'une part, moins perturbant d'autre part au niveau familial et, semble-t-il – je dis « semble-t-il », parce que je n'en fais pas partie –, les salariés préféreraient avoir des périodes plus longues de travail, mais également, corrélativement bien évidemment, plus longues de congés pour rentrer chez eux. Je vous dis quels ont été les éléments qui ont présidé à cette décision.

### **Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Merci. On va donc tout de suite passer sur les dispositifs de formation existants et envisagés. On aura d'abord l'intervention du RSMA, ensuite l'intervention du représentant de la Fedomg, ensuite le représentant de la CCIG et, enfin, le représentant de l'Université.

### **Stéphane FONTAINE, directeur du RSMA**

Bonsoir à tous, je suis le colonel FONTAINE. Je commande le RSMA de la Guyane depuis juillet 2016 et jusqu'à encore juillet 2018. Je vais aller du général au particulier, parler du RSMA de manière générale pour arriver à ce que sont nos relations aujourd'hui avec la compagnie Montagne d'Or.

Le RSMA n'est qu'un des sept régiments qui existent de ce type dans les Outre-mer français, qui bénéficie aujourd'hui à 6 000 personnes par an différentes. En Guyane, parmi les sept régiments, nous sommes le quatrième par la taille et nous représentons environ 600 personnes par an qui rentrent et sortent du régiment. C'est un régiment de flux, c'est-à-dire qu'il y a 50 à 70 personnes qui rentrent tous les mois et autant qui sortent tous les mois. Notre ADN est donc le court terme. Quand on me parle des emplois dans 12 ans ou dans 22 ans, vous me permettez d'être beaucoup plus pragmatique. Mes volontaires – on les appelle les volontaires dans le jargon des RSMA –, ce qui m'intéresse, c'est ce qu'ils deviennent à la fin de ce mois ou en 2019 ou en 2022. Je vais faire un petit focus sur le recrutement, la formation et l'insertion.

Le recrutement. Nous recrutons dans toute la Guyane environ 35 à 40 % dans l'Ouest. Je vous ai dit 600 en flux. Ceci dit, dans les faits, nous montons à 700 en gestion plus les 130 cadres, le personnel permanent, essentiellement des militaires et quelques agents civils. Ce sont des militaires classiques parce que le recrutement s'adresse à des résidents français qui ont entre 18 et 25 ans, qui sont volontaires, aptes médicalement – un peu plus faibles que le militaire classique – et si possible pas avec un passé judiciaire trop lourd. Le recrutement est à 35-40 % dans l'ouest guyanais, donc à peu près les communes de Saint-Laurent, Apatou et Mana, autant sur le Grand Cayenne (Roura, Matoury, Rémire), environ 10 % sur Kourou, la zone centrale, et 10 % à peu près sur les

communes de l'intérieur. On a à peu près fait le tour. Ils viennent chez nous parfois parce qu'ils ont vu la lumière, parfois parce qu'ils savent pourquoi ils viennent, en particulier pour avoir une aide, ce qu'on appelle dans notre jargon l'accompagnement vers l'emploi.

Je fais maintenant le focus sur la formation. La formation est tirée vers ce qu'on appelle l'employabilité, c'est-à-dire que nous nous occupons principalement du savoir-être, donc l'acquisition des codes comportementaux pour pouvoir s'épanouir en tant que citoyen français et en tant que salarié, voire entrepreneur pour quelques-uns. Il y a le savoir, ne serait-ce que gérer ses papiers, et c'est particulièrement chronophage d'apprendre à une grande partie de nos jeunes cet aspect de la vie courante. Et il y a évidemment les savoir-faire, donc les savoirs techniques, qui sont assurés dans le cadre d'environ 22 formations différentes, avec des métiers du secondaire, principalement ici sur Saint-Jean et Saint-Laurent. – la portion centrale est ici ; elle représente environ, en vie courante, 500 personnes sur Saint-Jean –, et les métiers du tertiaire environ 250 personnes en statique sur Cayenne.

Il faut savoir que nos volontaires, pour prendre le jargon, sont à 70 % non diplômés – ils n'ont rien, le brevet du collège ne compte pas pour nous –, 30 % ont un CAP ou un BEP et quelques-uns ont le bac. On fait des tests d'illettrisme à l'entrée et, aujourd'hui, malheureusement, la situation n'est pas favorablement orientée. On titille allègrement les 50 à 70 % d'illettrés aux tests de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme avec les niveaux 1 et 2. On va donc vraiment chercher à accueillir dans nos rangs les volontaires, ceux qui désirent servir sous statut militaire pour bénéficier d'une formation et qui sont vraiment en difficulté par rapport à l'emploi. Ce sont les deux critères, l'illettrisme et le niveau de diplôme. Accessoirement, parmi les diplômés, il y a aussi autant d'illettrés : parmi les 30 % de diplômés que j'ai évoqués, l'année dernière, on avait 67 % d'illettrés. Évidemment, dans le cadre de la formation, on va aussi, notamment avec l'aide du Rectorat, tâcher de pallier ce genre de problématique en étant très pragmatique.

Et là, je viens sur l'insertion. Notre ADN, moi comme mes cadres et les volontaires, nous sommes évalués sur notre capacité à mettre les volontaires dans l'emploi. On n'est pas là pour faire de la formation pour le plaisir, on est évalués dans l'emploi. Tout à l'heure, le sous-directeur de la DIECCTE parlait du suivi que l'on fait : effectivement, on les suit jusqu'à 6 mois, dans nos statistiques, on a environ 10 % d'attritions, c'est-à-dire qu'ils partent d'eux-mêmes pour des problématiques médicales, voire disciplinaires, et sur tous ceux qui restent jusqu'au bout, donc environ 88 %, nous en avons les trois quarts qui vont quand même obtenir un emploi, un contrat, un contrat qui va être mis dans notre système d'information en tant que preuve. Dans ces 75 % qui sont dans l'emploi, il y en a seulement entre 55 et 60 % qui ont un emploi durable, c'est-à-dire au-delà de 6 mois. Cela me permet de raconter une anecdote : on a parlé du CHOG tout à l'heure, donc je confirme ce qu'a dit le président du conseil de surveillance du CHOG, Monsieur le Maire, nous avons travaillé sur le CHOG, mes prédécesseurs comme moi, et il y a bien un certain nombre de volontaires du RSMA qui ont servi sur le CHOG, mais, contrat de chantier, le CHOG se termine cette année, donc plus d'emploi en masse sur Saint-Laurent aujourd'hui. On travaille avec notre entreprise du BTP, mais maintenant il faut être très clair et, là, je me fais aussi le reflet de ce qu'a dit la DIECCTE, sur l'ouest guyanais, c'est quand même la cata ! Dans les 75 % que nous mettons dans l'emploi, ce qui représente environ 600 sortis, dont 450-500 positives, un peu moins de 100 vont vers la métropole et les 60 % qui restent vont sur le Grand Cayenne. Pour ceux qui restent à Saint-Laurent au sens large, et sur les communes de l'intérieur, c'est pire, au mieux, on les met dans les métiers du BTP sur des contrats de chantier. Un contrat de chantier dure 6 mois ou un an et c'est terminé. Il y a quelques chantiers sur Saint-Laurent, il y a beaucoup de projets, mais ils prennent beaucoup de temps à se concrétiser et, au final, je vous parle des gens qui vont sortir à la fin de ce mois et dont, pour certains, je suis toujours en attente. Donc si vous avez beaucoup de projets, je suis preneur.

Pour revenir maintenant sur le particulier, c'est-à-dire le CMO et auparavant Columbus Gold, ça fait des années que nous discutons avec eux, mes prédécesseurs comme moi, et nous nous préparons, nous échangeons des informations. La plupart de nos formations sont évidemment des formations peu qualifiantes : quelques-unes sont qualifiantes, mais la majorité ne le sont pas au titre des diplômes du Rectorat de l'Éducation nationale. C'est d'ailleurs pour cela que nous avons pu doubler de taille ces dernières années, c'est-à-dire en nous détachant de tout ce qui est CAP et BEP. Nous avons donc bien évidemment, sur la plupart de nos formations, une possibilité d'insertion directe dans tous les métiers de la base-vie dont on a parlé : restauration, sécurité, conduite d'engins, etc. On a parlé des Caces tout à l'heure, les certificats d'aptitude à la conduite en sécurité. Le régiment forme des cohortes de volontaires sur ces sujets-là, cela dépend des engins. Évidemment, les Caces sont très nombreux, nous formons près de 360 brevets militaires de conduite qui sont délivrés dans

l'année et ensuite convertis en permis VL, environ une soixantaine de permis poids lourds, une dizaine de transports en commun, etc. Depuis des années, nous discutons donc avec CMO, ils savent ce que nous faisons, ils savent que nos volontaires sont peu qualifiés et qu'il y aura forcément, comme d'ailleurs pour tous les patrons du secteur marchand – ce n'est pas spécifique à la mine ou à cette compagnie –, un besoin d'accompagnement des volontaires une fois qu'ils nous ont quittés, en termes d'encadrement, de tuteur, de contremaître : ils ne sont pas autonomes d'emblée, n'oubliez pas qu'ils sont jeunes.

Nous sommes évidemment très souples dans la possibilité de développer ce que nous appelons des partenariats opérationnels. On le fait avec plusieurs autres entreprises qui viennent chez nous, qui délivrent des formations sous forme de sessions et, au bout d'un certain nombre de sessions, font leur casting et vont retenir les volontaires qui leur auront plus. Accessoirement, je rappelle que, nous, nous faisons du social, les patrons non. Mon emploi est donc de faire en sorte que les volontaires aient intégré les codes comportementaux et soient en mesure de convaincre le patron qu'ils vont être les meilleurs salariés dont ils ont besoin. Pour revenir à CMO, il y a eu des sessions de sensibilisation de mes cadres, des volontaires aussi, pour roder un peu les discours, comprendre un peu quelles sont les compréhensions du sujet de part et d'autre. Pas plus tard que la semaine prochaine, il y a en a encore une autre sur le sujet des simulateurs. Ça se passe très bien. Évidemment, aujourd'hui, il faut se préparer parce qu'on parle d'emplois dans quelques mois ou quelques années, ce ne sont donc pas forcément les cadres et les volontaires d'aujourd'hui qui vont pouvoir en bénéficier directement, mais ça viendra et il faudra être prêt à ce moment-là et, s'il y a une école de la mine qui se met en place, tant mieux.

J'insiste sur un point. Au titre de l'insertion, il n'y a que quatre partenaires du régiment du secteur marchand qui dépasse les 10 recrutements par an ; tous les autres font 1, 2 ou 3 recrutements. On a donc des dizaines d'interlocuteurs pour réussir à faire ces centaines de sorties positives. Si vous avez compté les petites icônes sur la partie « ouvriers », parce que c'est forcément là, au mieux, où les volontaires du RSMA pourraient s'inscrire, cela fait à peu près 100 à 150, peut-être 200. Même s'il n'y a que 10, 20 ou 40 volontaires du régiment qui rejoindrait un jour cette entreprise, ce serait déjà beaucoup plus que la plupart des autres patrons avec lesquels nous travaillons aujourd'hui. En termes de perspectives, il nous faudrait dix fois plus que le projet Montagne d'Or.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Merci, Colonel. On va passer tout de suite à la présentation, par le représentant de FedomG.

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

Bonjour. Je représente la FedomG aujourd'hui. La compagnie Montagne d'Or est un gros projet, mais il ne faut pas oublier qu'il y a déjà une activité minière en Guyane. La FedomG est une association qui regroupe les 50 entreprises qui détiennent les 120 permis en Guyane et qui représentent environ 600 emplois. On va faire une petite présentation, car la FedomG évolue, réfléchit et agit. Plusieurs actions ont été faites depuis quelques années, tout d'abord le Pôle technique guyanais, qu'on a eu beaucoup de mal à créer et qui a été créé grâce à la CCIG et à la CTG. Ce pôle minier nous permet d'avoir une équipe de spécialistes qui nous aident sur différents sujets, dont la géologie, les techniques et l'environnement. Ensuite, on a eu l'opportunité de répondre à un appel de projets et de créer la grappe ORkidé, ce qui nous permet de mener des actions de formation, par exemple les contrats d'études prospectives, dont un a été effectué en 2008, qui était de pouvoir déceler les besoins en matière de formation. On avait bien avancé, sauf que c'était aussi basé sur la mutualisation avec le grand projet d'IamGold qui a été abandonné. Pour nous, c'était donc un petit peu limite pour pouvoir créer une école qui permettait de former un certain nombre de gens à nos métiers qui sont d'ailleurs, comme vous l'avez dit, des métiers qui peuvent être dans d'autres secteurs.

Il y a eu ensuite la création du PTMG, de la grappe ORkidé. L'objectif, à terme, est de pouvoir créer une école qui réponde aux besoins de l'activité minière, mais aussi avec des passerelles, puisque nous étudions ça avec d'autres secteurs d'activité comme l'agriculture, mais aussi les socioprofessionnels du bâtiment, du transport et, surtout, des travaux publics. C'est bien pour ça que j'interviens puisqu'on est là pour le thème de la formation. Il faut donc savoir qu'on ne trouve pas d'opérateurs d'engins ou de mécaniciens. Il y a tout un tas de métiers sur lesquels on a énormément de mal et avec lesquels on est en plus en compétition, principalement les travaux publics.



Pour parler de cette école, parce qu'on a lancé un CEP, puisqu'il est quand même prévu de toute façon de créer cette école et la taille de cette école sera plus ou moins grande en fonction des différents embranchements entre secteurs et, bien entendu, si le projet Montagne d'Or démarre.

Mais on réfléchit à plusieurs autres choses parce qu'on se rend bien compte que ça fait une dizaine d'années que le secteur minier évolue, que les professionnels se sont bien rendu compte que, de toute façon, il fallait s'ouvrir, qu'il y avait déjà des règles à respecter, mais, ça, ça fait vingt ans qu'on nous les impose. On signe d'ailleurs une charte, il faut donc arrêter de penser que tous les légaux d'aujourd'hui sont des gens qui vivent dans leur campement, là-bas, qu'ils font ce qu'ils veulent, n'importe quoi. Il faut savoir qu'on est contrôlé régulièrement, trois ou quatre fois dans l'année, soit par l'ONF, soit par la DEAL et, là, la DEAL fait une inspection générale, complète, de tous les papiers qui concernent la mine, les papiers des gens, tout, la pharmacie, les extincteurs, les conditions d'hébergement, mais aussi de sécurité, y compris toute la gestion environnementale et réhabilitation, car, à la fin, il y a aussi une phase de réhabilitation. Tout simplement, si on ne réhabilite pas, on n'a pas d'autre permis, donc déjà, pour une continuité d'une société minière légale qui, en tout cas, respecte les règles, il y a des obligations au fur et à mesure qui sont beaucoup plus fortes que ce qu'on peut penser ou que ce qu'on veut nous dire parfois dans certains documents.

L'idée est donc de créer plutôt une sorte d'écosystème qui regrouperait un certain nombre d'entités, donc la FedomG qui, bien sûr, pilote, avec la grappe ORkidé et le PTMG, dont l'État, CTG, Fedom, le conseil scientifique. On travaille déjà avec le BRGM, on travaille déjà avec l'IRD, ça fait des années. D'ailleurs, les études Mercure qui ont pu être faites à l'époque ont bien été faites sur sites miniers légaux avec la participation des mineurs, en toute franchise et en toute transparence. C'est bien pour ça qu'aujourd'hui on a des résultats d'études qui permettent d'avoir eu cette avancée, parce qu'il ne faut pas penser un instant que les mineurs ne sont pas soucieux des dégâts qu'ils peuvent faire, puisqu'il y en a. On parle donc de compensation et aussi de savoir comment mieux faire. C'est toujours pareil, il faut essayer d'évoluer au niveau de la technique, de la récupération, et donc bien entendu, au fur et à mesure qu'on évolue, on a besoin de métiers plus spécifiques, ou du moins plus pointus, mais, comme l'a dit aussi mon « confrère », ce sont des métiers, si on parle de la chimie par exemple, qui peuvent être recyclables dans d'autres activités. Imaginons s'il y avait des plantes médicinales, quelqu'un qui aurait travaillé dans un laboratoire de mine pourrait tout à fait travailler maintenant dans un laboratoire d'une filière qui serait, pour certains, plus écologique.

L'idée est aussi d'avoir une économie circulaire, ou du moins de pouvoir travailler un peu plus avec les autres secteurs. Pour la réhabilitation par exemple, on a besoin de plantations, on a besoin de graines, on est toujours en quête de savoir comment mieux faire, être plus efficace, car, bien entendu, une fois qu'on a remis les terrains en état, à plat, il y a une revégétalisation et l'idée est quand même qu'une couverture se forme rapidement pour éviter que les zones finissent en zones herbacées qui prennent beaucoup plus de temps ensuite pour la reconquête de la forêt. Au final, par expérience, pour avoir vu des sites travaillés il y a 50 ans ou plus de 100 ans non réhabilités... Il y a 50 ans, c'était des sites très mécanisés, comme à la mine Boulanger, franchement, la forêt finit toujours par reprendre ses droits parce qu'il y en a des arbres !

Les parties prenantes sont tous les partenaires qui pourraient être intéressés, bien entendu aussi les associations écologiques et, de toute façon, il y a déjà eu par le passé de temps en temps des études qu'on a menées ensemble ou des visites. Il y a quand même une communication avec des gens qui pourtant – et je comprends que ça puisse exister, bien entendu – sont contre l'activité minière, mais, en même temps, l'activité minière est aujourd'hui autorisée, il y a des zones sur lesquelles c'est autorisé, et autant le faire en partenariat, parce qu'on a souvent eu des bonnes idées, notamment avec le WWF, quand ils étaient venus sur les mines : effectivement, on pouvait leur dire que, oui, on avait des problèmes là et, eux, comme ils ont un réseau mondial avec le Guyana, on a pu découvrir des choses et faire des choses ensemble.

Donc tout se base sur l'économie, l'environnement, l'éducation. L'économie, une filière rentable. Rentable, cela veut dire pas à tout prix. S'il y a des coûts écologiques, il faut bien entendu en tenir compte et soit la mine est rentable, soit elle ne l'est pas. On ne va pas faire un projet minier s'il n'y a pas de rentabilité, ça ne sert à rien de toucher la forêt si, derrière, on finit par peut-être un site isolé, comme il y en a trop eu, même si ça ne représente pas la majorité des professionnels. Soucieux de l'environnement, il ne faut pas penser que parce qu'on est mineur on se fout de la forêt : c'est complètement faux. J'ai grandi ici, dans la forêt, et je vis dans la forêt... Non, ce n'est pas ce que je dis : je ne dis pas que ça ne veut pas dire qu'un mineur n'aime pas la forêt ou qu'il détruit la forêt. On ne détruit pas comme ça.

*Intervention hors micro*

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

Non, non, je ne vais pas rentrer dans ce piège-là. Ensuite, il y a l'éducation et la formation parce que, comme je vous l'ai dit, on se rend bien compte que c'est très difficile aujourd'hui de trouver des gens dans des métiers qui, pourtant, peuvent être assez faciles à former, je pense, quand les jeunes sont motivés, et il y en a, j'en connais, comme mécaniciens ou opérateurs d'engins. J'en connais des jeunes avec un bac pro mécanique, qui sortent du lycée professionnel de Saint-Laurent, c'est simple, ils n'ont pas de boulot. Ils n'ont pas de boulot parce qu'ils n'ont pas de CV, ils n'ont pas d'expérience.

*Intervention hors micro*

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

Je ne vais pas remettre en cause la formation qui est faite au lycée professionnel parce que je ne suis pas là pour ça, mais, par contre, ce qui est certain, c'est qu'un élève qui sort et qui aura la possibilité, dans une école, d'avoir une formation plus spécifique sur des métiers de mécaniciens d'engins de TP par exemple – on parle bien de ça –, parce que, des tracteurs, il y en a aussi dans l'agriculture, des bulldozers, il y en a dans les TP. Mais on manque mondialement de mécaniciens d'engins de TP, il faut le savoir. Il n'y a pas de formation, mais, comme dans le monde il n'y en a pas, un jeune qui ferait cette formation trouvera forcément du travail, avec un CV et une expérience, même si c'est modestement, ce que je trouve déjà assez long, pendant 12 ans, parce que, 12 ans, c'est quand même assez long, et c'est plus que 12 puisqu'il y a la construction, donc c'est 15. Je me dis quand même que s'il a travaillé 15 ans chez eux, il sort avec 15 ans d'expérience et quelqu'un qui sort avec 15 ans d'expérience, c'est autre chose.

On va reprendre les trois points qu'on a vus, environnement, économie et formation. Pour l'économie, la recherche de nouveaux outils plus légers dans les techniques d'exploration parce que, aujourd'hui, ça existe. Pour les échantillonnages, il y a aussi des outils qui existent, qu'on essaye de développer pour éviter le risque par rapport à la prospection et le décalage qu'il pourrait y avoir entre la prospection, le résultat de la prospection et finalement le résultat de l'exploitation. Certaines méthodes de travail dans la partie alluviale, c'est-à-dire le système de récupération gravimétrique, sont supprimées et remplacées plutôt par un système à base de concentrateurs sur des unités criblantes, mobiles, qui permet de supprimer en partie cette notion de faire des grands bassins, qui est plus difficile ensuite à réhabiliter, et permet ensuite une exploitation plus en continu avec moins de mouvements de masse. En plus, même si on travaille en circuit fermé, ces procédés permettent d'utiliser moins d'eau, moins d'énergie et, au final, d'avoir une meilleure productivité et une meilleure technicité.

Pour l'environnement, il y a des outils, comme le système de flux coulants qu'on a développé avec le BRGM, mais sa mise en place a toujours été compliquée. Le circuit fermé permet d'être effectivement plus efficace et de réduire le nombre de bassins en améliorant la décantation. Sur le partage d'expériences, on travaille beaucoup sur la végétalisation pour éviter les échecs comme l'acacia mangium avec l'ONF en ayant fait venir des plantes d'Asie alors qu'il y a certainement des procédés beaucoup plus opérationnels.

Je ne vais pas rentrer dans tous les détails parce que j'aimerais que l'on passe sur la page suivante. On a lancé un CEP (contrat d'étude prospective) cette année. Deux cabinets sont chargés de cette étude. L'idée à terme est de créer un centre de formation, une école diplômante. Il y a donc un tas de spécificités parce qu'on pense que, pour pouvoir héberger et former des élèves dans des conditions réelles, c'est-à-dire avec des stages sur site et des stages de formation, il faut aller plus loin. Ce sont vraiment les métiers dont on a parlé qui sont véritablement mécaniques et opérateurs d'engins, mais c'est aussi la logistique, des soudeurs, tout un tas de métiers bien définis. On a des propositions comme la mise en place d'un site minier primaire qui serait en fait un endroit qui sert de formation. Avec le contrat d'étude prospective, il y a l'étude de ce dont on a besoin aujourd'hui, une rétrospective sur ce dont auraient pu avoir besoin de gros projets miniers et aussi ce dont aurait besoin la compagnie Montagne d'Or. Avec ça, une perspective du nombre de personnes à former pour ne pas se retrouver avec trop de ceci, trop de cela et qu'on ne puisse pas ensuite les intégrer. Il faut donc aussi, au niveau des 50 reprises déjà existantes, avoir une idée de leur développement, de leur fermeture, puisque ça peut arriver, pour ensuite arriver à avoir les bonnes formations avec la bonne quantité d'élèves, tout ça pour déboucher sur une analyse des coûts d'investissements et du fonctionnement des systèmes. Tout ça n'est pas du vent parce qu'on est déjà avec plusieurs

organismes d'État, plusieurs partenaires et plusieurs autres syndicats d'autres secteurs d'activité pour lancer ça, et on espère donc pouvoir lancer une école très rapidement.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Merci. Un témoignage de la part du représentant de la CCIG.

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

Bonsoir. Je suis un élu de la CCI. J'ai des principes à vous présenter au niveau de la formation, et c'est avec plaisir que je vais vous apporter de l'information, tout en sachant que la Chambre de commerce a un CFA et l'EGC. Nous formons aussi au management, au commerce et à la comptabilité. Je ne sais pas quel est le représentant avec lequel on pourrait collaborer pour qu'il puisse nous présenter les possibilités de formation pour la chambre de commerce. Si vous voulez plus d'informations, je vous passe ma collègue.

**Madame MADELEINE, représentante de la CCI**

Concernant l'EGC, il faut savoir que ce sont des diplômés bac + 3 et le CFA, comme vous l'expliquez, forme au management et fait des formations pour les jeunes, les BTS et aussi les sites professionnels. C'est tout ce qu'on voulait donner comme témoignage pour la formation concernant la CCIG. Effectivement, quand on travaille avec la Chambre de commerce, c'est plutôt au niveau de l'encadrement. Ce sont plutôt les emplois supports, donc tout ce qui concerne les ressources humaines, l'administration et autres choses, mais, nous, on ne s'occupe que de cette partie-là.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Merci. Je vais appeler le représentant de l'université.

**Arnauld HEURET, Université de Guyane, responsable de la licence professionnelle RNF Valoress**

Bonjour à tous. Je suis enseignant-chercheur en géologie à l'université de Guyane et responsable de la licence professionnelle Valoress, que je viens vous présenter ce soir. C'est donc une formation en bac + 3 qui forme des techniciens géologues tournés essentiellement vers l'industrie extractive, mines et carrières, mais qui, en définitive, a des débouchés potentiels dans l'aménagement du territoire et le BTP.

Quelques éléments de contexte. L'exploitation minière de l'or en Guyane a un peu plus de 150 ans d'histoire pour un bilan, en termes d'expertise locale acquise, à peu près nul. Aujourd'hui, les experts, les techniciens, les géologues, les ingénieurs miniers qui travaillent dans les mines en Guyane ne sont pour l'essentiel pas guyanais. Cette formation est la toute première formation académique diplômante qui va permettre de former en Guyane des Guyanais pour ces métiers-là, sur une industrie qui existe en Guyane depuis 150 ans et qui reste aujourd'hui la deuxième industrie du territoire.

Si le bilan en est là, c'est en grande partie structurel et c'est aussi tout simplement l'histoire de l'enseignement supérieur en Guyane. On était, il y a encore 2 ans, dans le cadre d'une université Antilles-Guyane avec un pôle guyanais, qui avait très peu de latitude pour développer des formations qui se concentrent sur les besoins du territoire. Donc, depuis 2 ans, on peut enfin travailler à structurer le territoire en termes de formation dans l'enseignement supérieur. Cette licence professionnelle est exactement dans cette logique.

Un historique très rapide. Avant 2015, dans le cadre de l'université Antilles-Guyane, il existait déjà une licence professionnelle pour la protection de l'environnement (LPPE), qui proposait un parcours en gestion et traitement des eaux et des déchets (GTED), un parcours qui ouvrait tous les 2 ans avec des effectifs de 16 étudiants maximum. On est donc sur des structures assez réduites en effectifs. À partir de 2015, c'est la création de l'université de Guyane. L'université de Guyane a eu 2 ans pour penser un nouveau plan de formation en incluant toute une série de nouvelles formations plus en adéquation avec le territoire. C'est à cette occasion qu'a donc été créée la licence professionnelle ressources naturelles et de la forêt qui n'est en fait pas créée de toutes pièces, c'est en fait l'évolution de la licence professionnelle pour la protection de l'environnement, qui est maintenue : on a simplement dû changer le nom parce que les nomenclatures du ministère changeaient et la mention LPPE (protection de l'environnement) disparaissait ; on a donc dû changer l'intitulé, mais, là-dedans, on a évidemment maintenu l'ancien parcours « gestion et traitement des eaux et des déchets », on a créé le nouveau parcours « valorisation des ressources du sous-sol »

(Valoress) dont on parle aujourd'hui. On a ainsi enrichi notre carte de formation d'une nouvelle formation avec un système qui, au lieu d'ouvrir une formation tous les 2 ans, alterne d'une année sur l'autre l'ouverture d'un parcours différent, avec toujours des effectifs de 16 étudiants maximum sélectionnés sur dossier.

À l'issue de cette période de réflexion et de construction, on a pu ouvrir cette année universitaire 2017-18 la première promotion de la licence professionnelle RNS Valoress. Les objectifs de cette formation sont d'accompagner la structuration de la filière minière, notamment guyanaise, et sa transition vers une phase industrielle, le tout en adéquation avec les normes environnementales en vigueur. C'est également de construire une expertise locale dans un secteur stratégique pour le développement économique du territoire.

Le programme de cette formation a été défini en concertation avec les professionnels et les institutions et validé par la voie normale, donc d'abord par les instances universitaires et, ensuite, par les instances ministérielles. Je vous disais qu'elle s'est montée en concertation avec les professionnels et les institutions, vous avez ici une liste des soutiens obtenus au moment de la présentation du dossier de la licence professionnelle Valoress. Cette liste est évidemment beaucoup plus importante aujourd'hui. Parmi les exploitants et les bureaux d'études, on trouve évidemment tout en haut la Fédération des opérateurs miniers de Guyane, l'essentiel des gros opérateurs, une série d'opérateurs plus modestes, avec des gens qui travaillent plus dans l'alluvionnaire, les différents bureaux d'études élaboratoires qui travaillent en Guyane ; du côté des institutions, la CTG, la DEAL, le BRGM, la CCIG et, du côté académique, pour s'assurer de la cohérence des programmes qu'on proposait, on s'est associés avec d'autres universités, d'autres institutions, notamment l'École des mines de Nancy, le réseau d'excellence Mines et Société, l'université de Québec à Montréal.

À qui est ouverte cette formation ? Elle est ouverte à tout étudiant ayant bac + 2, avec des bases en géosciences ou au moins en sciences de la nature. À l'université de Guyane, la porte d'entrée la plus évidente passe par la licence SVT qui, au jour d'aujourd'hui, présente un parcours, le parcours dit « Bio<sup>3</sup> » pour biochimie-biologie-biotechnologie, qui a été un petit peu réaménagé pour apporter un background en géologie un peu plus important et faire une transition plus facile vers la géologie. D'ici la rentrée 2019, donc dans 2 ans, on proposera un nouveau parcours, un parcours en bio-géol, qui sera une porte un peu plus efficace vers cette formation, mais aussi vers beaucoup d'autres formations, notamment la préparation du Capès SVT, les sciences de l'environnement en général, etc. Là où la licence SVT, comme toute licence généraliste, est la porte vers la poursuite d'études et normalement les masters, la logique des licences professionnelles n'est pas tout à fait celle-là : on valide les deux premières années et, à l'issue de la validation de la deuxième année, on peut faire le choix de valider le niveau licence avec une année supplémentaire, qui ne sera pas une année de licence généraliste, mais une année de licence professionnelle, la licence professionnelle étant par essence une formation qui va par elle-même, au bout de cette troisième année, donner un métier. On est donc vraiment sur quelque chose de professionnalisant et pas dans l'optique d'études longues : on raccourcit le temps d'études pour être le plus rapidement possible employable. Ça, c'est la porte d'entrée la plus évidente par la Guyane. Il y a d'autres entrées possibles, d'autres bac + 2, d'autres licences, éventuellement en Guyane sur dossier, de licences métropolitaines, des Antilles, des diplômes étrangers équivalents, mais également de BTS, de DUT. Il y a par exemple un BTS de technicien géologue à Nancy qui fait une très bonne porte d'entrée. En local, les BTS qui peuvent éventuellement mener à cette formation sont le BTS gestion et protection de la nature et éventuellement le BTS métiers de l'eau de Lama-Prévoit.

Derrière une licence professionnelle, en théorie, on part sur le marché de l'emploi, mais c'est aussi une porte éventuelle vers la poursuite d'études. Le ministère ne nous y encourage pas, mais la carte des formations est tellement parcellaire en Guyane qu'évidemment, nous, on encouragera les jeunes qui passent par cette licence pro et qui voudront dans un deuxième temps partir pour se former en master. C'est donc aussi une porte pour former les cadres guyanais qui veulent s'investir du côté non seulement des métiers de la mine, mais aussi des métiers de l'environnement parce que le background est au final relativement le même.

Pour quels métiers ? On forme principalement, en premier lieu, des techniciens spécialisés en géologie appliquée à la prospection et à l'exploitation des ressources du sous-sol ainsi qu'à la réhabilitation des sites. C'est volontairement une formation qui est très polyvalente : on n'a pas de techniciens géologues qui sont spécialistes soit de la prospection, soit de la mise en exploitation des sites, soit de leur réhabilitation, on leur donne tout le panel de compétences possibles parce que le

marché de l'emploi en Guyane se prête plus à des profils polyvalents qu'à des gens très spécialisés, les compagnies n'ont pas forcément les moyens, les ressources, pour se spécialiser sur chacun de ces postes. Les compétences tournent autour de la géologie, de l'environnement, de la prospection, du suivi de chantier, du traitement des minerais, de la réhabilitation, de la réglementation : tout ça fait partie des choses que connaissent les étudiants en sortant de cette année de licence professionnelle. Les métiers types sont prospecteur minier, technicien géologue de terrain, de bureau d'études, de laboratoire, technicien environnement, dans les secteurs d'activité mines, carrières, bureaux d'études. Ces profils-là peuvent aussi intéresser un certain nombre d'institutions et d'organismes publics tels que le BRGM, la DEAL, etc.

Très rapidement, quelques mots sur le programme pédagogique sans aller dans toutes les lignes, mais pour que vous l'ayez vu. Comme dans toute licence professionnelle, le maître mot est l'« immersion professionnelle » : on forme des professionnels. Dans ce contexte particulier de la licence professionnelle Valoress, la pratique de terrain, car c'est avant tout un métier de terrain. Cela se ressent très fortement dans la manière dont a été construit le programme pédagogique : 60 % des enseignements sont donnés par des professionnels. Il y a quelques enseignants-chercheurs issus du monde académique qui viennent donner des cours, mais ce sont pour l'essentiel des gens du métier qui viennent apprendre et transmettre leur métier. 60 % des enseignements sont basés sur des exercices pratiques, donc travaux pratiques au sens strict, travaux dirigés : on apprend le métier. Le terrain est très présent : sur le premier exercice, on a comptabilisé à peu près 50 demi-journées de terrain sur l'ensemble de la formation. Il y a un peu plus de détail dans le programme en lui-même : ça, c'est le programme du premier semestre. Il y a un premier module très important, qui est un module d'harmonisation, qui permet en fait de remettre tout le monde à peu près au niveau minimal pour pouvoir suivre la formation, ce qui permet d'intégrer des personnes qui viennent de parcours très différents : on a intégré ainsi des gens qui viennent du BTS GPN, des gens qui viennent de profils un peu plus agronomie-écologie et, pour certains, ça s'est très bien passé. Il y a un gros module sur les connaissances de base à avoir du côté du sous-sol et de l'environnement guyanais, de la géologie au sens strict, l'environnement tropical. Cette partie-là se termine par un stage de cartographie d'une semaine en autonomie ou en semi-autonomie, avec un module de culture générale sur la réglementation, sur les logiciels de cartographie et d'autres modules sur lesquels je ne vais pas m'étaler. Au deuxième semestre, on rentre vraiment dans le cœur du métier avec une série de techniques et outils de topométrie, préparation d'analyse d'échantillon, des techniques de forage, la géotechnique, les logiciels miniers. Le gros module de spécialisation est tourné d'un côté vers l'exploration minière, de l'autre sur l'exploitation minière et la réhabilitation des sites avec, pour chapeauter tout ça une grande semaine de travaux pratiques sur site minier. Les deux dernières parties sont très importantes. Le projet tutoré correspond à une synthèse bibliographique sur des sujets précis. Cette année, on a eu notamment, comme évoqué tout à l'heure, des sujets sur l'économie circulaire autour des mines, sur les risques gravitaires, les risques de glissement de terrain, donc typiquement autour de problèmes comme il a pu y avoir à Cabassou ou à Cayenne il y a quelques années, et des choses un peu plus de géologie classique sur la caractérisation de minerais, etc. Le plus important de tout, le stage professionnel, comme dans toute licence professionnelle, est une période d'immersion de 3 mois dans une entreprise ou dans un organisme. Voilà donc pour ce programme pédagogique.

Je prends une dernière minute pour parler du petit retour d'expérience pour cette formation qui est toute jeune dans une université toute jeune. Cette année notre première promotion est passée, elle est tout doucement en train de terminer son stage. On aura une première génération de diplômés dans quelques semaines si l'issue de la soutenance de stage est favorable. Nous avons 11 étudiants inscrits initialement, dont un salarié de la réserve de Kourou qui ne venait que pour le premier semestre pour parfaire sa culture en géologie dans une optique de valorisation du patrimoine géologique de la réserve. Sur les 10 autres, nous avons eu 3 abandons ; il reste donc 7 étudiants qui ont évidemment tous trouvé un stage, 7 dans des compagnies minières et une personne du côté des carrières. Nous attendons le retour de stages pour pouvoir discuter sur les taux de réussite, etc. Mais tout le monde est en bonne voie pour valider son diplôme, sur les 7 qui sont restés. Plusieurs ont déjà des propositions d'embauche pour des CDD à l'issue du stage.

Merci.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Merci.

**Bill CATCH, citoyen habitant de la forêt**

Il y a beaucoup d'organismes formateurs qui proposent de former les Guyanais aux métiers de la mine. Sur toutes les formations proposées, combien y a-t-il d'élèves par formation ? Étant donné qu'il faut 750 emplois sur 50 métiers, à mon avis, en un ou deux cycles de formation, tous les emplois vont être pris, et donc il n'y aura plus besoin de former personne. En plus, vous proposez de faire une école sur les métiers de la mine, donc pour une simple exploitation minière comme CMO, ça fait peut-être un peu énorme. Je me demande pourquoi proposer autant de formations sur les activités qui ne sont ni sûres ni viables parce que l'Europe peut toujours interdire à tout moment la cyanuration, donc, toutes ces formations, tous ces beaux métiers passent à la poubelle. Pourquoi tous ces organismes formateurs qui se proposent sur les métiers de la mine ne font pas pareil sur d'autres secteurs qui seraient plus durables et plus pérennes pour la Guyane ? Merci.

**Laurent KELLE, WWF**

Merci pour les différentes interventions qui permettent d'éclairer cette partie du projet. Je vais déjà réagir sur la présentation de la Fedom puisque, effectivement, nous avons eu des échanges sur la question des pratiques minières artisanales puisqu'on part d'un principe de réalité qui est de dire que ces pratiques existent depuis 150 ans dans la région, en Guyane, sur les Guyane et, bien que ne soutenant pas bien évidemment ces pratiques, si on peut parfois servir de passerelle entre les uns et les autres à l'échelle des trois Guyane, c'est quelque chose que nous avons fait et que dans l'absolu nous renouvellerons dans l'avenir.

C'est sur ce même principe de réalité que nous nous opposons, suite à ces différentes interventions, encore et toujours au projet minier Montagne d'Or, puisqu'il a été question notamment de la création de richesses autour des industries extractives. Ce qu'il est important de rappeler dans ces industries, c'est que, s'il s'agit de création de richesses, on ne parle ici que du volet économique et, sur ce volet économique, il est important de garder en tête un paramètre clé, qui est la fiscalité directe de ces productions, à savoir, dans le cas concret de la Guyane, combien la Guyane reçoit en termes de fiscalité directe. Vous savez que le contexte guyanais, d'un point de vue fiscalité, est un des moins bien équipés au niveau international, c'est un des territoires qui aujourd'hui bénéficierait le moins en termes de fiscalité directe de ce genre de projet industriel.

Sur les autres aspects, j'ai bien sûr envie de réagir sur un certain nombre de propos qui illustrent une forme de non-choix qui existerait dans l'ouest guyanais, entre d'un côté une explosion sociale et, de l'autre, un projet à fort risque industriel. Nous ne nous inscrivons absolument pas dans ce système de non-choix ; on considère, au contraire, qu'il y a bel et bien une autre voie et il est paradoxal que cette autre voie n'ait pas encore été suffisamment étayée, suffisamment définie effectivement. Mais il a été d'ores et déjà question des secteurs agricoles, des secteurs de l'exploitation forestière, des énergies renouvelables, on ne va pas tous les citer ici, mais qui sont des vrais choix de développement réel à impact économique et socio-économique réel, à rôle inclusif pour ce bassin de l'emploi, à peu près tout le contraire de ce que propose ici le projet Montagne d'Or. L'autre paramètre qu'il est important de garder en tête, c'est que ce projet minier, qui est présenté comme pourvoyeur d'emplois, ce qui est une réalité, ce ne sont pas non plus des emplois gratuits en termes de fonds publics, et ça, c'est aussi une réalité qu'il convient aujourd'hui de rappeler et de marteler. Nous avons sorti, en septembre 2017, une étude qui estimait un minimum de 420 millions d'euros le coût public d'un tel projet, à travers notamment de la péréquation tarifaire autour de l'électricité et de la défiscalisation. Montagne d'Or considère que ces coûts ne seraient que de 318 millions d'euros, la vérité est probablement de l'ordre de quelques centaines de millions d'euros, en tout cas ce sont des vrais coûts publics qui, in fine, pèseront en termes de fonds publics à l'échelle de la Guyane et à l'échelle nationale. Pour nous, c'est là la vraie opportunité pour un vrai déploiement socio-économique inclusif de l'ouest guyanais. Je n'ai donc pas de question à poser à ce jour, mais je voulais simplement rappeler les fondements notamment socio-économiques de notre opposition à ce projet.

Je vous remercie.

**Franck APOLLINAIRE, citoyen**

Je veux répéter encore une fois que l'exercice n'est pas aisé parce que c'est un sujet éminemment politique et nous devons débattre dans un espace hautement technique. Il y a eu d'ailleurs tout à l'heure une intervention à forte coloration politique, ça peut se comprendre.

Par rapport au sujet d'aujourd'hui, je voudrais mettre en évidence une notion, qui est l'Ouest d'abord et la Guyane d'abord, sous forme de question, parce que le débat public a été arraché pour que la population guyanaise puisse en débattre – on est bien d'accord –, et là nous sommes sur la

thématique emploi et formation. J'aimerais bien connaître les dispositifs réglementaires, les différents textes qui pourraient exister, qui nous garantissent effectivement que l'emploi sera prioritairement pour la Guyane d'abord et l'ouest d'abord. Qu'on me le démontre parce qu'il y a eu plusieurs intervenants tout à l'heure.

Autre point concernant le périmètre d'action de la communauté de communes de l'ouest guyanais, qui est avant tout une gouvernance politique. La dernière fois, nous avons, pour certains d'entre nous ici présents, assister à la prise de position politique du maire d'Apatou. La commune de Saint-Laurent-du-Maroni a 40 000 habitants, on est bien d'accord, avec toutes ses caractéristiques. La commune d'Apatou a 10 000 habitants, Awala-Yalimapo a 1 400 habitants. On verra, et l'avenir nous le dira, dans les instances appropriées de cette intercommunalité, comment les élus de premier plan vont discuter, et j'espère pour eux que la portée de leurs discours politiques sera à la hauteur des arguments avancés par la compagnie Montagne d'Or. Il aurait été intéressant effectivement de mettre en évidence les frais liés au déplacement et au séjour sur le site d'un habitant de Saül avec un habitant d'Awala-Yalimapo et un habitant de Maripasoula. Très certainement, en termes de simulation, en termes de projection, s'il s'agissait d'un homme avec une famille, je pense que certains d'entre eux – et là, je parle au conditionnel – feraient le déplacement effectivement, décideraient de leur déplacement directement sur Saint-Laurent-du-Maroni. Je réitère donc ma question sur les dispositifs réglementaires, s'il y a effectivement des mécanismes réglementaires qui existent pour nous garantir, aussi bien dans le système européen que dans le système national.

Voilà donc les observations que j'avais à faire très rapidement et, pour ajouter juste une phrase au discours politique qui a été tenu tout à l'heure, je rappelle qu'ici nous sommes sur la thématique de l'exploitation d'une ressource naturelle non renouvelable et que ce n'est pas un projet guyanais. Merci.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Merci de votre contribution. Je vais demander à CMO de nous présenter sa démarche concernant le parcours d'apprentissage pour atteindre les 90 % d'emplois occupés par des résidents guyanais.

**Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Merci, Monsieur le Président, et merci aussi aux autres intervenants qui ont pu montrer la diversité des approches qu'on a pour un projet aussi varié que celui-ci.

Peut-être un élément un peu philosophique et qui répond à ce que disait Laurent KELLE. Pour moi, fondamentalement, ce qui se passe, c'est la transformation d'un capital naturel en capital humain. Il y a des éléments économiques effectivement, mais, ce qui reste après une mine, ce sont des gens avec des compétences, et ça, ça reste à long terme. Donc, effectivement, il y a un coût si vous prenez un raisonnement de type mot incompris [2:46:54] ou sur des capitaux, que vous connaissez certainement, on est dans le système dans lequel il y a une destruction d'un capital naturel ou de ressources non renouvelables, que l'on transforme en capital humain.

Je vais donc essayer de vous montrer quelle stratégie est faite pour arriver à 90 % d'emplois guyanais.

Le premier élément est d'abord de former les gens. Il est évident que, si on ne fait rien, on n'aura pas de Guyanais. On développe donc les compétences locales en faisant des filières de formation, plusieurs filières de formation. On travaille avec les acteurs locaux, on s'insère directement dans les acteurs locaux, on en a vu quelques exemples. On répond aux besoins de telle manière que les gens trouvent un emploi. On fait des métiers ouverts, autrement dit des métiers facilement transférables et on travaille avec les entreprises locales de manière à mobiliser les compétences guyanaises.

Deux éléments vous permettront peut-être d'illustrer comment ça se passe. Le premier élément est des statistiques générales sur le nombre d'employés locaux dans les mines dans quelques pays, la Tanzanie (82 % d'employés locaux), le Ghana (97,7 %), le Pérou (98 %) et le Chili (99 %). Autrement dit, voilà quelques exemples de pays miniers, certains ayant une gestion assez correcte dans lesquels on voit que l'emploi local est extrêmement favorisé. En Amérique latine, 80 % des emplois sont occupés par des personnels locaux.

Le deuxième élément statistique concerne Nordgold. Vous avez ici l'emploi local de Nordgold en Russie, Kazhagstan, Guinée, Burkina Faso, et vous avez le nombre d'expatriés par rapport au nombre de locaux : vous voyez bien que les pourcentages sont extrêmement élevés de gens locaux

par rapport aux gens expatriés. Vous me direz qu'il y a des raisons économiques. Oui, c'est vrai, il y a des raisons économiques, parce que les expatriés coûtent cher, mais il y a également une raison sociale, c'est qu'une mine n'est acceptable que si elle fait travailler les gens sur le plan local.

Quelle est la stratégie de formation que nous proposons ? Le point de départ, c'est que, quand on prend les statistiques, il y a à peu près 30 % qui peuvent être trouvés parmi les demandeurs d'emploi actuels pour l'administration de la mine, le fonctionnement de la base-vie, sécurité et logistique, ce qui veut dire que le défi que nous avons est de trouver 70 % du personnel guyanais dans des emplois dans lesquels on n'a pas encore les compétences. Vous avez ici un organigramme qu'on a déjà publié : essentiellement, c'est 100 %. Les compétences disponibles en Guyane sont en vert, vous en avez à peu près un tiers, 10 % à peu près seraient des expatriés, des gens qui ne sont pas guyanais, vous avez probablement 10 % environ de techniciens sur les 750 et vous avez à peu près la moitié qui rentrerait dans une compétence de type école technique des mines ou dans un assemblage de compétences qu'on peut définir.

On a trois principes pour la formation. Le premier principe est la diversité, le deuxième est la durabilité et, le troisième, c'est l'ouverture des formations, et cela à tous les niveaux. Je vais donc essayer de montrer comment on peut décliner ces trois principes.

La diversité, c'est plusieurs filières de formation. On a 57 métiers, des métiers très différents et il faut évidemment plusieurs filières de formation. On parle ingénierie, on parle sciences de la terre, chimie, métallurgie, environnement. Ce sont tous des éléments dans lesquels la Guyane est actuellement sous-équipée. Il faut donc absolument que la Guyane développe ses compétences dans ces domaines-là de telle manière à avoir un bassin de population de gens compétents. Le deuxième élément, quand on parle de diversité, c'est à tous les niveaux, encore une fois, ce que j'ai déjà dit. Pour la durabilité, l'idée, vous l'avez soulignée : 12 ans, c'est bien court ; même si on met 15 ans, ça reste bien court. Il faut donc se situer, quand on parle de formation, dans une perspective un peu plus longue ; il faut se fixer dans des carrières – les gens ont 30 ans ou 40 ans de carrière – et donc il faut avoir des emplois dans lesquels la continuité va être possible. On offre donc des emplois dès la construction de la mine, on construit des compétences diversifiées et on essaye d'avoir des formations inscrites dans la durée.

Dernier point, l'ouverture des formations a déjà été abordée. L'idée est d'avoir des formations qui sont exclusives à l'entreprise et même pas exclusives au secteur. Les métiers de la mine sont des métiers industriels standards et je pense qu'on a déjà dit à plusieurs reprises à quel point pour nous l'ouverture est importante.

Enfin, dernier élément, une mine, et elle l'a toujours été, est une mine sociale. Fondamentalement, une mine s'adresse souvent aux gens qui sont le plus éloignés de l'emploi. Ça permet d'avoir un ascenseur social. Ce n'est pas vrai pour tout le monde, mais c'est l'un des rares métiers qui permet de le faire. Ce n'est pas toujours possible, par exemple dans les projets de haute technologie. La mine permet de le faire, on va donc s'adresser en priorité aux personnes les plus éloignées de l'emploi. C'est pour ça qu'on discute et qu'on va collaborer avec le RSMA, c'est pour ça qu'on discute et qu'on va collaborer avec toutes les associations dont le principal rôle est d'aider les gens qui sont loin de l'emploi, que ce soit des personnes handicapées, des gens qui ont vraiment des difficultés : c'est avec ces gens-là qu'on veut travailler. Enfin, on vise la parité évidemment. On ne l'a pas, mais l'idée est quand même de s'ouvrir à l'ensemble des gens.

Le défi de ces formations, c'est qu'on a une mine qui ouvre dans 3 à 4 ans. On ne peut pas former des gens maintenant ; si on forme des gens maintenant, on forme des chômeurs. Il faut donc effectivement avoir une stratégie qui va permettre d'avoir, si j'ose dire, des personnels juste à temps, des personnels qui vont pouvoir trouver un job à l'issue de leur formation. La première occasion qu'on aura, c'est la construction de la route. La construction de la route, c'est du BTP, on est déjà relativement proche, ça permet d'avoir déjà de l'apprentissage. La stratégie qui est proposée et qu'on développe, c'est essentiellement d'abord une action de sensibilisation, de préformation et des formations ouvertes.

L'agenda de formation que nous avons actuellement se décompose de la manière suivante. Actuellement, nous sommes à 3 ou 4 ans de l'ouverture de la mine, on n'est donc pas dans une phase où on va embaucher les gens l'année prochaine. Il ne faut donc pas faire croire aux gens qu'on va les embaucher tout de suite. On est dans un stade de préformation, de sensibilisation, de préqualification. On a par exemple mobilisé des simulateurs miniers, des appareils qui permettent de conduire de manière informatique des camions pour voir comment ça fait : ça permet à la fois de



se rendre compte de ce que c'est et de tester les gens. Si on a le temps, on a un petit film là-dessus, sur ce qui se pratique actuellement en Nouvelle-Calédonie. On aura tout le volet : dès la construction de la route, on pourra faire de l'apprentissage, autrement dit en alternance ; on peut avoir des gens qui sont à la fois aux études et à la fois en apprentissage. Mine – 1, c'est pareil, construction de la route et de l'usine ; ouverture de la mine, techniciens mine, mécaniciens : là, aussi, on va aussi avoir de l'alternance ; et en phase d'exploitation, on est évidemment en formation continue.

Les actions en cours d'ici l'ouverture de la mine : évaluation, sensibilisation et formation. La sensibilisation, je vais passer vite, elle a déjà été présentée par la FedomG. On participe au contrat à l'étude prospective qui vise à faire un inventaire des besoins. On n'a pas actuellement de chiffres précis. Nous, on sait exactement combien on a besoin de personnes, à la personne près, mais on n'est pas tout seuls. Il faut donc effectivement que ce soit collectif. Il s'agit d'une initiative financée par la DIECCTE, la CTG et les opérateurs pour avoir un dimensionnement. La sensibilisation est essentiellement dans l'ouest de la Guyane, mais il n'est pas impossible qu'on aille un peu ailleurs. L'idée est fondamentalement d'offrir des modules. C'est nous qui payons – il n'y a pas d'appuis –, les éléments de telle manière que les gens puissent essayer. On ne cherche pas des gens à recruter tout de suite, on veut simplement montrer ce que c'est pour justement contrer la remarque très juste qui a été faite tout à l'heure que les métiers en forêt pourraient faire peur. L'idée est d'intégrer ça avec des opérateurs, des opérateurs d'ici, donc Pôle emploi, Greta-Ouest, RSMA et [mot incompris 2:55:39]. On a parlé d'Ohlicher, c'est un groupe qui a une expérience de formation aussi bien pour la conduite d'autos que pour la conduite d'engins. Les éléments à Cayenne, les lycées... Autrement dit, ce qu'on veut faire, c'est faire participer les gens d'ici. Quand on dit qu'on veut avoir 90 % de gens d'ici, c'est avec ces gens d'ici.

Voici un exemple de simulateur. C'est un camion qui ne dépense pas de carburant, on est dans l'électrique et on peut effectivement apprendre à commander un engin de BTP, qui peut être un bulldozer, un chargeur, un camion, qui peut servir à différentes utilisations.

Le RSMA, le colonel en a parlé, vous avez juste ici, en relatif, quelques métiers du RSMA. C'est extrêmement frappant, j'ai du mal à voir quelles sont les formations où on pourrait refuser du RSMA, ça correspond exactement aux besoins qu'on peut avoir, avec des cohortes qui sont significatives et qui vont permettre de répondre certainement à certains des enjeux.

Notre principal défi est de former 120 conducteurs d'engins pour la mine – 2, essentiellement avec une formation pratique. On sait que pour former des conducteurs de ce type-là, c'est 2 semaines de théorie, 3 semaines de simulateur, 4 à 6 semaines de pratique accompagnée. Ça veut dire que c'est de l'apprentissage. Aujourd'hui, nous n'avons pas de camion ; évidemment, on ne peut faire ça que quand la route commencera. Voici le type d'équipement qui sera utilisé sur la mine : ce sont des bulldozers, des tombereaux ; certains ont des sièges d'entraînement. Autrement dit, ça permet déjà d'avoir des équipements sur lesquels les gens apprennent, des pelles, des compacteurs, des matériels que vous avez certainement déjà vus.

Les nombres sont extrêmement significatifs. Vous avez ici mine – 2, conducteurs de camion, conducteur de mine – 1, démarrage de l'usine en 2023 et 2024. Dans la planification de la mine que nous avons aujourd'hui, nous allons jusqu'à 338 conducteurs d'engins en 2024. Vous voyez qu'il y a une progression et cette progression veut dire que, tous les ans, il faudra former des gens ; on va avoir besoin d'une progression qui va s'étaler au moins de 2020 à 2024 et au-delà. On sait également que, dans ces métiers-là, il y a de la rotation, tout le monde qui commence ne finit pas forcément ; tout le monde n'a pas un boulot qu'il fait pendant 25 ans, parce qu'il y a d'autres opportunités tout simplement. Autrement dit, il y a des besoins continus, au moins sur plus de la moitié de la vie de la mine.

Je ne parlerai pas plus de l'école technique des mines. C'est un projet qui est porté par la Fedom ; c'est un projet qui sera dimensionné et analysé. Je vais juste vous montrer en finale une petite vidéo de ce que cela pourrait être. On a un modèle, un modèle qui s'appelle la Nouvelle-Calédonie. La Nouvelle-Calédonie est la patrie du nickel, comme vous le savez probablement ; c'est un domaine dans lequel les Néo-Calédoniens ont acquis progressivement leur autonomie, parce qu'ils étaient capables de prendre les rênes de leurs compagnies. Si vous prenez l'exemple des mines du Nord, elles appartiennent à 51 % à la structure territoriale du Nord. On a donc ici des exemples dans lesquels les ressources de nickel de Nouvelle-Calédonie, qui étaient avant des ressources appartenant classiquement à des compagnies françaises très anciennes, ont progressivement migré pour les Calédoniens. C'est donc une école, la CFTMC, portée par une association : 36 personnes, des titres 6 et 6, et on va montrer une petite vidéo.

Pour finir ma présentation avant la vidéo, on appuie évidemment des formations. Arnauld HEURET a parlé tout à l'heure de la formation Valoress. L'idée est d'appuyer des formations ouvertes, pas seulement pour nous, pas seulement même pour la mine, mais pour l'ensemble des Guyanais. Il y a un deuxième volet sur lequel il y a besoin de formations universitaires de haut niveau, c'est la mécanique avancée. Il n'y a pas de mécanique avancée dans le secteur. Il va y avoir à l'université de Guyane, en particulier à l'unité de Kourou, des formations de mécanique et d'hydraulique, qui ont des intérêts pour le spatial, mais également des intérêts pour la mine. L'électromécanique, l'électricité, tout ceci retrouve des éléments.

Enfin, on est en discussion avec le CNAM pour que, dès l'ouverture de la mine, on puisse mettre en place des formations d'ingénieur, autrement dit le plus haut niveau de formation. Évidemment, il faut que la mine fonctionne pour pouvoir commencer à former des gens qui seront ses managers, ses gérants. On peut donner des exemples d'autres pays où c'est pratiqué.

Pendant et après la mine. Pendant la mine, c'est essentiellement la valorisation des compétences. Comme je l'ai dit, une mine est un ascenseur social, comme beaucoup de structures, dans laquelle on commence à un niveau et la grille qu'a présentée tout à l'heure Monsieur CLAUDON montre que c'est conçu pour permettre l'évolution sociale. Et ça, c'est de la formation continue : plan de relèves, gestion des talents et ainsi de suite. Enfin, sur les emplois après la mine, la planification de la mine prévoit la fermeture extrêmement tôt. Il n'y a pas seulement l'environnement à réhabiliter, il y a également les gens à gérer. Cela veut dire qu'il faut avoir des programmes de reconversion, il faut avoir des liens avec un certain nombre de secteurs et il faut évidemment valoriser les parcours de l'ensemble du personnel.

On va vous passer une petite vidéo pour finir.

*Passage d'une vidéo*

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

On va prendre 10 minutes d'échanges avant de clôturer notre séance.

**Angela SOISIN, citoyenne**

Bonsoir. Ma question s'adresse surtout au représentant de l'université de Guyane. Vous dites que la licence Valoress a été créée en 2015 avec l'université de Guyane. Vous dites aussi que les métiers des mines sont l'avenir de la Guyane, plus ou moins, c'est ce que vous avez dit. Je suis à peu près d'accord avec vous. J'aimerais savoir s'il y a une filière à l'université de Guyane qui est dédiée à l'écotourisme, avec le potentiel qu'a la Guyane.

D'autre part, pour toutes ces formations, j'aimerais savoir s'il y a une part de participation de la société Montagne d'Or.

Ma dernière question est : y a-t-il une étude comparative menée par les professeurs de l'université de Guyane pour l'exploitation de l'or d'une manière coopérative par des Guyanais pour des Guyanais ? Le coût ? Et est-ce que ça rapporterait vraiment à la Guyane en matière de fiscalité et de retombées pour pouvoir justement comparer avec une exploitation industrielle de type Montagne d'Or ?

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Il y a deux questions là.

**Arnauld HEURET, Université de Guyane, responsable de la licence professionnelle RNF Valoress**

Je vais essayer de me souvenir de toutes les questions.

Sur la filière écotourisme, directement non. De mémoire, les collègues du département Lettres et Sciences humaines développent un projet de licence professionnelle tournée vers le tourisme, dans laquelle l'écotourisme prend part. De mémoire, ça n'a pas encore ouvert, l'ouverture est prévue soit l'année prochaine, soit celle d'après.

Ensuite concernant une étude des enseignants-chercheurs de l'université du type que vous évoquez, non, on n'a pas par nous-mêmes les ressources humaines pour avoir fait ça dans ces temps-là. Par contre, pas tout à fait sur ce thème précis, il y a une thèse, qui est menée par l'université de Nancy et qu'on accompagne à l'université de Guyane, sur l'évaluation des risques miniers en Guyane, risques pas seulement au sens écologique, risques également sociaux, économiques, etc. Ça va donc un peu dans le sens de votre question.

Je n'ai rien oublié ?

Sur la participation de Montagne d'Or, Montagne d'Or, au même titre que la plupart des partenaires qui étaient citées ici, et d'autres, a soutenu financièrement la formation de plusieurs manières, notamment par le don de matériel pédagogique. Il y a des kits de terrain qui ont été offerts à l'université (marteaux de géologue, boussoles, GPS) et également la mise à disposition d'enseignants sur plusieurs modules, en particulier tout ce qui est technique de description de forage. Je ne saurais pas le chiffrer ; ça doit pouvoir se chiffrer en milliers d'euros, la compagnie doit pouvoir le faire plus précisément que moi : j'estime ça à hauteur de 20 000 euros, pour un maximum de transparence.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

La réponse est comprise ? Ou est-ce qu'il ne faudrait pas reformuler ? La FedomG pourrait peut-être, au niveau artisanal, participer à une réponse à la question sur la partie générale ? Non ?

**Angela SOISIN, citoyenne**

La question était de savoir si, au niveau guyanais, il y avait une étude qui avait été menée pour voir si on exploitait nous-mêmes de manière coopérative l'or, comme ça se fait ailleurs pour le chocolat ou d'autres produits qui ne sont pas miniers. La question était de savoir si une étude avait été faite pour pouvoir comparer si, en Guyane, on exploitait de manière coopérative l'or, ce que ça rapporterait en termes de retombées directes pour les Guyanais en termes de création d'emplois et le coût induit, pour pouvoir justement comparer avec ce que nous présente la Montagne d'Or en termes d'extraction et ce qui serait plus rentable pour nous en tant que Guyanais bien sûr.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Est-ce que quelqu'un pourrait répondre ? D'abord Fedomg ?

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

Il n'y a pas eu d'étude particulièrement là-dessus tout simplement parce que, même si on se fédérait tous, les 50 exploitants miniers actuels, on mettrait plein de socioprofessionnels. Le problème de ce genre de projets, pour qu'on puisse le faire nous-mêmes, c'est tout simplement l'investissement. D'ailleurs, je rebondis aussi sur la liste des différentes autres activités non minières qui pourraient être faites. Je l'ai vue moi aussi cette liste, il y a d'ailleurs beaucoup de choses auxquelles j'ai pensé. Le problème sur lequel on bute tout le temps, ce sont les investisseurs. Parce que dire qu'il faut faire une herboristerie, qu'il faut faire ci et ça, oui, très bien, c'est facile de le dire, mais, après, il faut le faire, donc il faut des porteurs de projets et des financements. Là, on est dans des montants d'investissement que même certains grands groupes français de métropole ne pourraient pas arriver à sortir. Et après, il y a une technicité. Tout ce qu'on voit là, nous, on en est à des années-lumière en termes de professionnels, nous, de notre côté. Là, c'est super-organisé, il y a déjà des retombées d'expérience d'autres mines ; nous, on ne peut pas tout créer. Par contre, ça ne veut pas dire qu'on ne peut pas s'appuyer sur un projet comme ça. Il y aura donc des gens qui seront formés. Qui dit qu'on ne pourrait pas alors réfléchir plutôt... Ceux qui s'opposent, je comprends, mais ceux qui sont mitigés, on pourrait très bien se dire qu'on a qu'à trouver aussi un filon et, dans 10 ans, on l'exploitera. Mais nous, par exemple.

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

Vous voulez compléter ?

**Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Peut-être en complément, ce n'est pas sur des exemples de la Guyane, mais sur des exemples d'autres pays. En gros, chaque type de gisement d'or appelle une structure industrielle ou économique différente. Les petits gisements superficiels peuvent être exploités par des petits exploitants, sans presque pas de capitaux, qui n'embauchent pas beaucoup de monde et qui n'ont pas une grosse technologie. Ça, c'est une base du spectre. À l'opposé du spectre, vous avez les grandes compagnies avec des gros capitaux, très souvent supérieurs à ceux des banques, qui prennent des risques importants et qui vont apporter à la fois des gros projets, une grosse technologie et ainsi de suite, comme Montagne d'Or. Entre les deux, il y a les coopératives, comme vous le citez. C'est certainement une voie d'avenir pour des gisements qui seraient intermédiaires, autrement dit des gisements dans lesquels les besoins en capitaux seraient plus faibles et dans lesquels il faut quand même des gens qui ont une certaine expertise. Ce qu'on peut espérer, c'est

que les Guyanais construisent cette expertise pour pouvoir faire eux-mêmes un certain nombre de travaux pour une famille de gisements particulière. Il faut bien comprendre que tous les gisements d'or ne sont pas les mêmes évidemment et que l'investissement pour un gisement superficiel ou un gisement profond n'est pas du tout le même.

**Wender KARAM, citoyen**

Bonsoir. Ce soir, on parle de l'emploi et de la formation. J'ai plusieurs remarques à faire et, à la fin, je vous poserai des questions.

On parle d'économie et, pour reprendre les termes de mon ami Franck, c'est un sujet extrêmement politique. Le problème de la Guyane n'est pas économique, le problème de la Guyane est politique. Il est politique à cause de la législation en vigueur et des statuts de la Guyane ; il est politique à cause de la formation des Guyanais, de la place des Guyanais dans ce projet ; il est politique à cause de la place que le Guyanais peut prendre dans les mines. On parle de la Guyane et la Guyane, ce n'est ni la France, ni la Russie, ni le Canada : la Guyane, c'est un pays, il y a des gens qui y habitent. Si la Guyane était la France, on le saurait parce que j'ai 36 ans et j'ai connu trois blocages complets de la Guyane, trois blocages complets de la Guyane ! Ça ne se voit pas en France ça, ça ne se voit pas. Les gens ne se battent pas parce qu'ils veulent plus de France, parce qu'ils veulent vivre bien, c'est tout. Mon rêve, c'est que ce soit des Guyanais qui soient à l'initiative de tels projets. Vous avez été invités, mais ça ne veut pas dire que vous êtes les bienvenus. Vous avez été invités, pas par les Guyanais, mais par l'État français : si c'étaient des Guyanais qui vous avaient invités, vous auriez été les bienvenus.

Mes questions sont les suivantes. Quel est le document que vous avez signé qui promet 90 % d'emplois aux Guyanais ? Les promesses n'engagent que ceux qui y croient. Je ne crois plus aux promesses ; je ne crois plus aux promesses que la France pourra me faire, c'est terminé. Seriez-vous vraiment prêts à employer des jeunes mal formés ou peu formés, sans expérience, sachant que vous êtes venus faire de l'argent ? C'est du business : donc si on parle de business, vous devez aller vite et faire bien. Je voudrais savoir si vous êtes prêts à engager ces jeunes-là à 90 %.

Enfin, ma dernière question est plus d'ordre humain et spirituel. L'argent vaut-il mieux ou plus que la vie de personnes vivant sur ce territoire qui sont prêtes à mourir pour défendre leur territoire ?

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Il y a le Monsieur là, mais, avant, on va poser la question à la compagnie Montagne d'Or. On va rebondir sur la question. Y a-t-il un document qui a été signé ? Existe-t-il une convention ou quelque chose de ce genre ? Est-ce qu'on pourrait répondre sur ce point ?

**Christian CLAUDON, directeur du développement, Compagnie Montagne d'Or**

J'aimerais pouvoir vous répondre qu'il y a effectivement un document qui a été signé, qui a été paraphé et qui a valeur juridique, un peu comme la convention qu'on évoquait tout à l'heure, qui a été signée par les partenaires sociaux. Malheureusement, non. Ce que l'on vise, c'est simplement d'atteindre le niveau d'emploi local existant dans les sites miniers équivalents, tels qu'on a pu vous les présenter. C'est vrai que ça varie, vous avez vu les chiffres vous-même : 85 %, 90 %, 95 %. Mais, la question que je me pose, c'est : pourquoi ce qui est possible dans les cas qui ont été présentés... Il y a des pays qui ont été présentés tout à l'heure pour leur activité minière, je ne les connais pas tous, mais j'en connais quelques-uns vraiment très bien. J'ai travaillé des années au Burkina Faso, je connais bien le Burkina Faso ; j'ai travaillé des années dans d'autres pays d'Afrique. Pourquoi ce qui se fait dans ces pays-là ne serait pas faisable en Guyane ? Il n'y a pas de raison objective.

*Intervention hors micro*

Je veux bien répondre à la question, mais je voudrais l'entendre. Monsieur, vous avez parlé le premier, est-ce que vous pouvez répéter, je n'ai pas entendu. Justement, pourquoi, à partir du moment où on met les moyens de formation en place, à partir du moment où...

*Intervention hors micro*

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Attendez, attendez, on va vous donner le micro. Mettez-vous debout et présentez-vous ?

**Rodrick GOFFIC, enseignant**

Je suis enseignant, je sais de quoi je parle, les élèves qui ratent le bac, l'illettrisme et tout et tout. Je me bats tous les jours. Donc ce que dit le Monsieur du RSMA, nous, on le voit tous les jours, tous les jours. On se bat pour que ce pays puisse avancer, pour que tous les jeunes puissent avancer. Aujourd'hui, on parle de cohésion dans les établissements, qu'on va faire des LPO, mais non, c'est faux, c'est leurrer les gens, il n'y a pas de place, on ne veut pas construire d'école. On blâme donc sans se soucier de l'enfant. Un seul lycée avec un internat à Saint-Laurent-du-Maroni ! Il faut quand même se mettre dans la réalité : l'état de délabrement des collèges, l'état de délabrement des Secpa. Il faut se mettre dans la réalité. D'accord, c'est bien beau de dire « on va former, on va former », mais la CTG, l'un des premiers acteurs sur la carte de formation, a apporté des éléments ; depuis 2007, depuis plusieurs années, on veut faire des écoles de la mine. Comment aujourd'hui, quelques personnes dans une école se battent pour ouvrir une section de transport routier, voire de transport poids lourd, etc. Si les pouvoirs publics avaient voulu le faire dès le départ, on n'aurait pas attendu que vous veniez pour créer toutes ces formations-là. L'université, deux sections d'assistants en gestion parce qu'il y a un besoin : ce n'est pas vous qui avez créé le besoin, ce n'est pas avec deux agents administratifs, ce n'est pas ça. Donc, on parle des formations, on va créer, on va créer. On apporte des choses, mais on est dans un échec, on le sait, mais vous arrivez en disant : on va combler tous les échecs de la formation de la Guyane. C'est sympa !

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Donc il n'y a pas de document signé. Monsieur ?

**Laurent GLEYSE, citoyen**

Du coup, c'est à la Commission nationale du débat que je vais commencer par l'adresser. Je déplore un petit peu... Ce soir, il y a eu plein d'éléments qui ont été annoncés par Monsieur le Maire et par d'autres personnes, la compagnie Montagne d'Or, etc., mais en fait on n'a pas vraiment le temps de venir contrer ces éléments-là qui sont énoncés au fil du débat, qui sont égrainés pour nous expliquer un peu les choses tranquillement. Par exemple, on nous montre une vidéo sur la Canaquie, tranquille, 51 % pour les Canaques. Ce n'est pas le même article non plus de la Constitution, on n'est pas sur le même statut. On n'est pas en train de parler de la même chose, on ne peut pas montrer la Canaquie comme exemple alors qu'on est à des années-lumière au niveau des statuts. Ils vont voter leur indépendance là, potentiellement. On ne parle pas de la même chose. Tout à l'heure, vous faisiez une comparaison entre la Guyane et le Canada, il n'y a pas d'accident au Canada, etc. Mais on n'a pas les mêmes routes. Monsieur GUEZ, vous parlez souvent des risques parce que c'est un petit peu votre branche, il y a un cas d'école pour vous : un accident avec les camions de cyanure qui remontent entre Saint-Laurent et Iracoubo, où il n'y a pas de réseau, combien de temps avant qu'on soit informé qu'il y a un accident ? Qu'est-ce qui se passe pendant ce temps ? Il n'y a pas de réseau ! Les routes ne sont pas les mêmes qu'au Canada. Vous nous parliez tout à l'heure de ça, il n'y a pas les mêmes routes au Canada ! Vous nous donnez des éléments qui n'ont aucun rapport avec la situation ici. Il y avait plein de contre-vérités : on nous parle de la Guyane comme si c'était la France : la Guyane, ce n'est pas comme la France ! On n'est pas dans les mêmes conditions. Monsieur le Maire disait ça tout à l'heure, c'est comme si... Il disait : j'ai confiance, c'est la France. Mais on a confiance en la France à quel moment ? Les hôpitaux, on a confiance, c'est la France. Les hôpitaux, ils sont « pourraves ». L'Éducation, c'est la France, ah ben oui, super ! On ne va pas avoir de petites sections l'année prochaine ! C'est la France ! Enfin, c'est dingue ! Au fil de l'eau, c'est égrainé, il y a plein de trucs : je les ai notés. Je ne vais pas prendre 15-20 minutes pour expliquer tout ça. On aurait dû pouvoir répondre au fil de l'eau. Un débat, c'est quand, au fil de l'eau, on peut dire : attendez, excusez-moi, là, juste pour préciser, on ne peut pas comparer le Canada, un accident ou je ne sais quoi, un mort mondial... En Guyane, ça ne va pas se passer comme ça. Il y a des trous dans les routes, ce n'est pas la même chose.

Pour finir, je voudrais juste dire qu'on parle d'emploi, on parle de formation, on n'a parlé que de fric quasiment, à part Monsieur qui a parlé un peu des conditions des employés. Ils ne vont pas faire les 3 x 8, ils vont faire les 2 x 8, ou je ne sais pas quoi, c'est un aménagement. Personnellement, j'ai travaillé de nuit dans ma vie, je peux vous dire que travailler de nuit ce n'est pas du tout bon pour le corps : on en subit les séquelles des années et des années après. On n'est pas en train de parler de l'épanouissement et du bonheur des populations là. Le travail, éventuellement, c'est censé nous épanouir, nous faire progresser dans nos logiques. Là, je ne comprends pas à quel moment... On n'a fait que parler de fric, etc. On parle formation, on parle emploi, parlons épanouissement des gens, parlons bonheur. C'est quoi la société du bonheur ? C'est une société où on va à la mine, on

va gagner notre tune ; après, on revient en ville, on va dépenser notre tune. Ce n'est pas ça la société dans laquelle j'aimerais vivre en tout cas, et a priori ce n'est pas celle que vous nous proposez.

### **Bill CATCH, citoyen**

Bonsoir, toujours Bill CATCH, j'habite toujours en forêt. Déjà une remarque par rapport à votre super-vidéo menteuse. Comme il a été effectivement souligné, les Canaques, ce n'est pas ici, surtout quand ils affirment que leurs engins ne polluent pas. Alors ça, si ce n'est pas une aberration ou un mensonge, il faudra me dire ce que c'est ! Parce qu'il faut savoir qu'ils ne vont pas faire de poussière, ils ne vont pas dégager de gaz carbonique, il ne va pas y avoir au minimum quelques fuites d'huile de vidange ou d'huile hydraulique. Je ne parle même pas des vidanges de ces huiles. Et il faut savoir que ces camions et ces engins utilisent 80 à 100 litres par heure. Je ne sais pas faire le calcul de ce que vont dégager ces véhicules en gaz carbonique.

J'ai une question : combien il va y avoir de ce style d'engins pour la compagnie minière sur le site, tous modèles confondus, pour qu'on puisse essayer de voir vaguement le taux de pollution que vous allez apporter à la Guyane en gaz carbonique, alors qu'on essaye de se battre contre l'effet de serre avec la Cop 21 ? Apparemment, vous vous en foutez assez allègrement parce que ça ne vous dérange pas de surcharger les émissions à effet de serre de la Guyane alors que, pour l'instant, on est clean et on est classe. Et grâce à vous, on va être une vraie poubelle, merci beaucoup !

Autrement, vous dites que vous allez commencer à faire des formations une fois que la mine va commencer. Mais, au départ, pour la mine, vous allez quand même avoir besoin de ces emplois. Qui va les occuper si ce ne sont pas les Guyanais ? Après, vous allez les virer pour prendre des Guyanais ? Ça, ça m'étonnerait. Il y a un truc qui me choque là-dedans. J'aimerais bien connaître votre tour de passe-passe, comment vous allez arranger tout ça ? Merci !

### **Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Attendez, il va répondre d'abord et vous parlerez tout de suite après.

### **Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Je vais essayer de répondre à quelques éléments. D'abord, je n'ai pas essayé de faire une comparaison avec la Canaque. Ce que j'essaye de vous montrer, c'est un exemple d'école qui existe.

Le deuxième élément, c'est que, dans la formation, on ne parle pas de fric, on parle d'humains, on parle de compétences. Tous les gens qui sont professeurs – il y en a quelques-uns dans cette salle –, savent très bien que, pour eux, ce qu'il a de plus important, c'est l'humain, c'est la formation, c'est de devenir des gens. Je pense donc que vous faites fausse route en pensant que la seule préoccupation, en tout cas des gens qui sont ici, c'est de s'occuper de fric. Il y a une vraie erreur d'appréciation.

L'autre élément est : est-ce qu'on va prendre des gens sans expérience ? C'est bien pour ça qu'on fait une formation depuis 3 ou 4 ans ; c'est bien pour ça qu'on a du temps, à cause des différentes étapes, qui nous permettent d'ouvrir les formations.

### **Bill CATCH, citoyen**

Vous avez annoncé que vous étiez obligés d'attendre le début de la mine pour commencer les formations. Mais, les métiers, il va falloir les prendre pendant le début de la mine.

### **Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Vous n'avez pas compris, Monsieur. Vous voulez que je reprenne la diapo. Il y a un calendrier des formations. Ce calendrier commence actuellement. Il y a des éléments de formation qui sont là aujourd'hui parce que, justement, ce qu'on veut, c'est avoir des gens juste à temps. C'est pour ça qu'on fait un calendrier. On appelle ça un rétroplanning en termes techniques. Cet agenda des formations, vous voyez bien qu'il commence déjà maintenant. Vous ne pouvez donc pas dire ça.

Effectivement, pour certains métiers, et je prends l'exemple des ingénieurs des mines, on ne peut pas les former aujourd'hui parce que ça voudrait dire qu'il faudrait les envoyer à l'extérieur. Nous, on veut former des gens ici.

Un dernier élément peut-être pour répondre à ça. Je pense que j'ai répondu à l'essentiel. Vous avez évidemment des réflexions politiques, ce que je comprends très bien, mais je ne suis pas du tout là pour ça, je suis là pour vous montrer les efforts qu'on fait pour que l'humain soit au cœur du projet,

pas seulement le fric. Les éléments politiques, je les respecte. On est également contraints par les lois françaises, je vous le rappelle, et les lois françaises protègent les gens : donc on respecte les lois françaises et on essaye de développer l'humain.

### **Bill CATCH, citoyen**

Et le nombre d'engins ?

### **Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Absolument, il est d'ailleurs publié dans les documents. Il y a une vingtaine de camions de ce type-là. Ça varie dans le temps puisque, au démarrage, ce sont des engins plus petits à cause du fait qu'on exploite la zone latéritique ; ensuite, ce sont des engins plus importants quand on rentre dans la roche dure. Tous ces éléments-là sont dans le document du maître d'ouvrage.

### **Philippe LAMBOLEY, un des 600 porte-parole du collectif Zones à défendre**

Je voudrais rebondir sur les propos de mon camarade avec lesquels j'étais bien d'accord. On avait eu un projet politique annoncé, un peu désolant, mais comme il n'est pas là, on ne peut pas lui répondre. Ça fait juste 30 ans qu'il est aux manettes et qu'avec les autres élus ils vous invitent ici. Le bilan est particulièrement éloquent.

Je voudrais aussi dire à mon petit camarade qu'on a eu droit à un peu de philosophie. On adore, Monsieur JÉBRAK, votre philosophie à deux balles ! J'ai relevé : « on transforme un capital naturel en un capital humain ». Je ne suis pas prof », je ne vais pas vous faire un cours de philo, mais vous ne transformez pas un capital naturel en un capital humain : le capital naturel, vous le réduisez en chair à pâté, en lixiviat hautement toxique que vous prétendez stocker en tête de bassin-versant. Vous détruisez la forêt ! Les fameux esprits, je ne vous en parle pas, vous ne savez pas ! Bref, vous ne transformez pas ce capital naturel, vous le détruisez durablement et vous nous laissez, non pas un capital humain, mais un gros paquet de déchets dangereux derrière. Quant au capital humain, je voudrais vous rappeler que les propos qui ont été tenus dans un autre atelier « la Guyane a besoin de voir ses jeunes monter en compétences » ! On n'a pas besoin de former des bourrins à taper des cailloux ! Vous savez, casser des cailloux en Guyane, ça a déjà laissé des mauvais souvenirs. On ne veut pas de ces projets-là. Les jeunes Guyanais ont besoin de se former et de devenir des citoyens, pas des presse-bouton ou des gens qui jouent avec des Playmobil géants, OK ! Donc, votre philosophie, on n'en veut pas.

Après, on aime bien vos propos quand même de temps en temps parce que vous nous en livrez de savoureux ! Vous nous disiez tout à l'heure, et ça rebondit sur les propos qu'on vient d'entendre : « mais là où ça se passe mal, là où il y a des dégâts environnementaux, là où les droits des populations sont niés, là où l'État se fait voler ou en tout cas l'État qui accueille l'exploitant se fait voler ses ressources, ce sont là où les gouvernements sont pourris », nous dites-vous. Qu'est-ce que ça veut dire ? Sinon que, par nature, s'il n'y a pas un gouvernement fort pour protéger le pays, une mine, c'est un prédateur : c'est ça que vous nous expliquez ! J'aime bien quand vous nous l'avouez si candidement. Je reviens donc sur le fait que ce qu'il vous a dit : ici, on est entre les deux, l'État est carrément indigent, mais la population est avertie de ses droits. Je crois que vous ne passerez pas, c'est peut-être pour ça que vous ne dormez pas bien et que vous nous livrez de si savoureuses perles ! Voilà, voilà.

### **Mayat CHARLETON-GUITTEAU, étudiante**

Je suis étudiante en licence Valoress, une des étudiantes qui restent. Après, pour être franche, je suis stagiaire chez Montagne d'Or : ils m'ont accepté et j'ai accepté.

Je voudrais faire une remarque sur ce qui a été dit. Pour répondre à Monsieur, on a donné un exemple en Nouvelle-Calédonie. D'accord, mais, depuis le début, les opposants donnent aussi des exemples qui n'ont rien à voir avec la Guyane. Excusez-moi, mais Rosebel, déjà, on n'est pas du tout dans le même contexte, que ce soit politique, etc., il faut arrêter. Après, comment avez-vous dit ? Il faut être bien dans ce que l'on fait. Je suis en troisième année. Certes, ça parle beaucoup de la mine, mais je me suis spécialisée dans l'environnement. Actuellement, je suis en train de faire un plan de réhabilitation et de revégétalisation, et je suis bien dans ce que je fais. Après, je compte continuer en master, c'est mon choix, d'accord ? Après, je peux très bien revenir travailler en Guyane. Voilà, c'est fait, il faut arrêter de dire des conneries. Vous pouvez être contre, mais, après, les injures et dire que tous ceux qui sont allés avec eux sont des assassins, des requins, des trucs comme ça, il faut arrêter ! Franchement, il faut arrêter parce qu'il faut savoir que ça ne m'empêche

pas d'être aussi volontaire pour WWF, d'accord ? Il faut arrêter. Ce n'est pas parce qu'on travaille pour la compagnie Montagne d'Or que nous sommes le mal incarné, parce que, depuis le début, c'est comme ça qu'on nous traite en fait. C'est tout ce que j'avais à dire. Maintenant, si vous pouviez arrêter d'insulter par-ci par-là, de faire des commentaires qui n'ont rien à voir, ce genre de choses, ce serait bien !

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Il y avait le Monsieur, là. Non ?

**Laurent GLEYSE, citoyen**

J'ai cru entendre une comparaison entre l'Afrique et la Guyane, chose regrettable et que je n'accepterai pas sur mon territoire ! La Guyane n'est pas l'Afrique. On compare ce qui est comparable, Mademoiselle, c'est bien ça ! Donc, ne comparez pas la Guyane à l'Afrique, d'une part.

Après, c'est vous, Monsieur, qui parlez du caractère humain. Ici, on est des humains, des êtres humains, on est là pour développer : il faut arrêter, vous êtes des investisseurs ! La finalité est économique, c'est bien ça ? On n'est pas là pour développer un aspect social, collectif ou politique de la Guyane, on est là pour faire des tunes ! Je veux juste réponse, un oui ou un non, rien d'autre. Vous n'êtes pas des bienfaiteurs, les gars, vous êtes des investisseurs.

**Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Si je peux répondre un peu là-dessus. Je pense que vous avez une vision un peu vieillie de ce qu'est une entreprise. Quand vous regardez ce qui se passe – ça se passe d'ailleurs en France –, une entreprise n'est pas seulement pour faire des tunes, elle a une responsabilité sociale. C'est reconnu depuis très longtemps. Le discours que vous portez, c'est celui qui était porté dans les années cinquante : ça fait 70 ans. Ça a légèrement changé ! La responsabilité sociale des entreprises est devenue une obligation pour l'ensemble des entreprises. Les gens qui sont dans les entreprises, oui, ce sont des investisseurs, mais, sans investissement, il n'y aurait pas de projet. Mais ils ont aussi une responsabilité sociale, ce n'est pas aussi manichéen, aussi simpliste, que ce que vous pouvez prétendre. Ce que je veux dire par là, c'est que, quand vous avez une entreprise, il y a des gens qui regardent les différents aspects : il y a des aspects financiers parce que, sans aspects financiers, il n'y a effectivement pas de développement ; il y a des aspects humains, des aspects environnementaux. Vous ne pouvez pas réduire des projets de ce type-là à une vision aussi vieillie.

**Laurent GLEYSE, citoyen**

Engagez-vous dans ce cas, avec votre expérience, votre savoir et vos différentes mines, à faire ce que vous voulez faire ici ailleurs. Pourquoi on serait l'exception en Guyane ? Pourquoi vous ne le faites pas ailleurs ? Pourquoi serait-on mieux traités que les autres êtres humains avec qui vous travaillez ? Je ne sais pas si c'est clair. Non, ce n'est pas clair ?

**Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Non, parce qu'on traite les êtres humains de la même manière.

**Laurent GLEYSE, citoyen**

Vous nous traitez tous pareils, pareils ici et en Afrique. La qualité de vie est...

**Michel JÉBRAK, directeur de la formation, compagnie Montagne d'Or**

Le « vous », je ne sais pas à qui il s'adresse, mais c'est terriblement théorique.

**Jean-Claude MARIEMA, membre de la Commission particulière du débat public**

Bien. On va arrêter là notre réunion de ce soir. Demain, le thème est « les retombées économiques de l'activité ». J'espère vous voir tous demain à cet atelier. Merci à vous tous et à demain éventuellement

*(Fin d'enregistrement.)*

*La séance est levée à 22 h 00.*