

# PROJET DE MINE D'OR EN GUYANE COMPLEMENT AU DOSSIER DU MAÎTRE D'OUVRAGE

DEBAT PUBLIC  
DU 7 MARS AU 7 JUILLET 2018



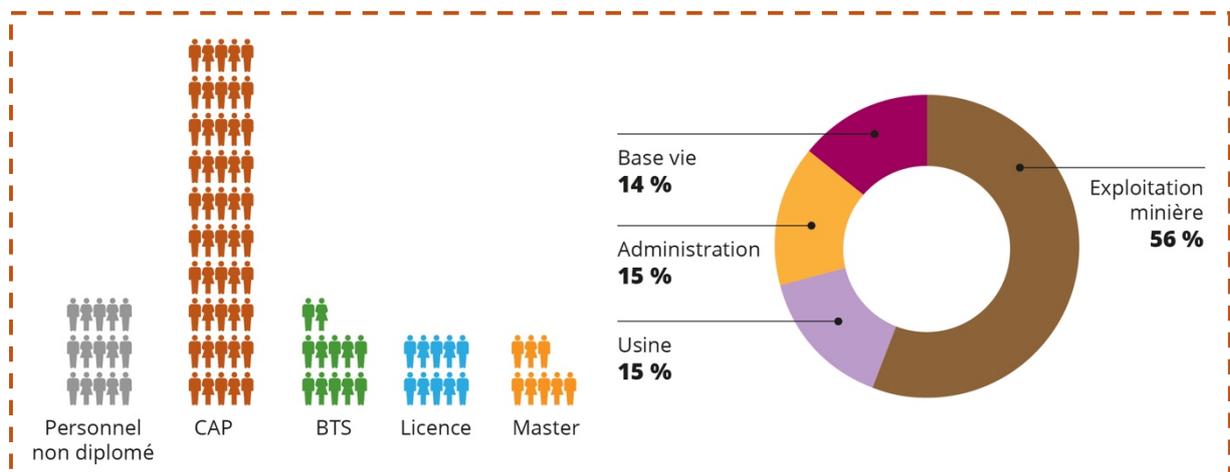
## FICHE THÉMATIQUE

### Les conditions sociales de la mise en œuvre du projet

Si le projet se réalise, il mobilisera un grand nombre d'employés : 900 emplois pendant les deux années de la construction, puis 750 emplois directs en moyenne pendant les 12 années d'exploitation. L'entreprise évalue aussi à 3 000 le nombre d'emplois indirects et induits par le projet, au bénéfice des PME et des prestataires de services locaux.

Compte tenu des compétences disponibles actuellement en Guyane, la CMO favorisera l'emploi local en s'appuyant sur des formations ouvertes et qualifiantes existantes et à venir sur le territoire, et développera la formation en apprentissage pendant l'exploitation.

Des mesures adaptées seront prises pour assurer la sécurité et la santé du personnel sur le site dans le respect de la loi. De plus, la base-vie du site disposera d'une infirmerie et d'un hélicoptère en cas d'urgence. Les horaires de travail et les conditions de rémunération seront celles de la convention collective régionale « Activités minières » : les travailleurs postés pourront travailler 7 jours d'affilée puis bénéficier de 7 jours de repos en plus des congés statutaires.



## Les besoins en personnel

Le projet prévoit d'abord le réaménagement de la piste d'accès, la construction des infrastructures énergétiques et industrielles avant la mise en service de l'usine de traitement de minerai à l'horizon 2022.

Pour les emplois directs, environ 200 recrutements seront réalisés dès 2020 pour participer aux opérations de construction (conduite d'engins, gestion de la base-vie). Les recrutements se poursuivront pour atteindre 750 emplois directs en moyenne sur les 12 années d'exploitation de la mine. Parmi ceux-ci, certains seront créés par des sous-traitants permanents basés sur la mine pour des activités liées à la gestion de la base-vie, l'exploitation de l'usine d'émulsion ou du parc de carburant.

Pour les autres créations d'emplois, l'entreprise aura recours à de la sous-traitance pendant la construction (BTP, logistique) et évalue à 700 le nombre d'emplois indirects mobilisés pour ce chantier de 2,5 ans. Pendant la phase d'exploitation, la réalisation du projet nécessitera d'autres prestations pour la fourniture de biens (agroalimentaire par exemple) et de services (transport, administration etc.). Cela génèrera au moins 3 000 emplois indirects et induits<sup>1</sup>.

Au total, 57 métiers seront nécessaires pour l'activité de la mine. Ceux où les besoins seront les plus importants sont représentés dans la figure ci-dessous.



<sup>1</sup> Emplois générés par les revenus des emplois directs et indirects réintroduits dans

Ce sont des métiers ouverts à plusieurs niveaux de qualification. L'offre de formation existe déjà en Guyane pour environ un tiers des poste (en vert dans la figure qui suit).

### Ouvriers et personnels

RSMA, lycées professionnels

### Ouvriers qualifiés

Formation supplémentaire : engins, métallurgie : CAP, BTS

### Techniciens supérieurs

1<sup>er</sup> cycle Université : techniciens géologie, mécanique avancée, mine, environnement, chimie

### Cadres

2-3<sup>ème</sup> cycle Université : mines, environnement, gestion

## La démarche d'appui à la formation menée par la CMO

### Les disponibilités en personnel et métiers en Guyane

Une étude des disponibilités en personnel qualifié sur le territoire a été réalisée avec Pôle Emploi en 2016-2017. Complétée par une enquête auprès d'acteurs économiques et de la formation, elle a permis de définir des priorités d'actions de formation. Le tableau qui suit montre, pour quelques exemples, l'écart constaté entre les besoins du projet et la demande d'emploi enregistrée en Guyane dans les bases de données de Pôle Emploi.

Pour une partie des postes (administration de la mine, fonctionnement de la base-vie, sécurité, logistique), le recrutement pourrait se faire parmi les demandeurs d'emplois connus sur le territoire. Mais pour 70% des postes, des actions devront être mises en œuvre.

l'économie guyanaise, tels que les biens et les services (nourriture, logements, véhicules...)

Données Pôle Emploi (nombre de demandeur d'emploi par type en octobre 2016)			Analyse CMO (vert = disponible, orange = tension, rouge = déficit)		
Code	Libellé code ROME	Nombre	Poste	Nbre	ratio
H2502	Management et ingénierie de production	21	Directeur de l'usine	1	21,0
M1602	Opérations administratives	430	Assistant administratif	1	430,0
H2502	Management et ingénierie de production	21	Chef de quart	5	4,2
H1503	Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	25	Opérateur lixiviation	5	5,0
H3303	Préparation de matières et produits industriels (broyage, mélange, ...)	1	Opérateur concassage	5	0,2
H3303	Préparation de matières et produits industriels (broyage, mélange, ...)	1	Opérateur broyage-gravimétrie	5	0,2

## Les actions de formation existantes et à venir sur le territoire

Des actions sont menées actuellement et depuis plusieurs années par le secteur minier avec l'appui de ses partenaires sur le territoire. Elles permettent déjà la promotion des métiers de la mine tant artisanaux qu'industriels, ce sont :

- ▶ Les actions de sensibilisation du public menées par la Grappe ORkidé qui a été créée en 2011. Elle a produit en 2013 le film documentaire « d'Or et de Guyane »<sup>2</sup> et a créé des fiches présentant les métiers de la mine<sup>3</sup>.
- ▶ Un Contrat d'études prospective (CEP) Mines a démarré en 2008 et a porté sur les métiers des entreprises artisanales ou semi-industrielles. Il a conduit à la création du Pôle technique minier de Guyane (PTMG) en 2010.
- ▶ Un deuxième Contrat d'études prospective (CEP) a été lancé en 2018 sur les métiers des entreprises industrielles. Il dressera un inventaire des besoins de la filière et définira les contours d'une future école technique des mines.
- ▶ La licence VALORESS (Valorisation des ressources du sous-sol) a démarré en septembre 2017, à l'Université de Guyane pour former des techniciens en géologie, en mine et environnement minier. Elle bénéficie de l'appui des entreprises locales et de la Fédération des opérateurs miniers de Guyane.

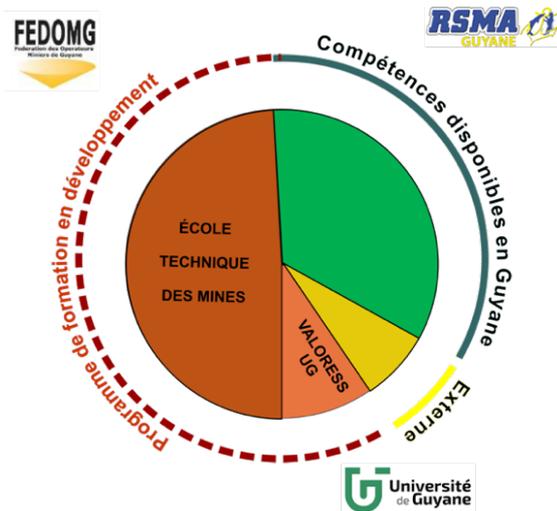
Il faut noter aussi qu'un DUT en génie mécanique pourrait ouvrir à l'IUT de Kourou à partir de la rentrée 2018. Il permettrait de former des techniciens supérieurs polyvalents capables d'intervenir à toutes les étapes de la production. Si cette formation venait à s'ouvrir, Montagne d'Or serait un des débouchés envisageables pour les étudiants et pourrait motiver la création d'une troisième année en licence professionnelle.

La CMO développera des actions spécifiques comme celle menée depuis 2017 avec le Régiment du service militaire adapté (RSMA) de Guyane dont la vocation première vise la formation et l'insertion des jeunes dans le monde professionnel et notamment dans le secteur minier. Le RSMA dispose de deux sites à Cayenne et à Saint-Jean-du-Maroni. Ce sont des centaines de personnes par an (à 70 % non-diplômés) qui entrent dans le RSMA pour suivre une des vingt formations proposées dans les métiers du BTP, de la logistique, de la mécanique, de l'environnement ou de la sécurité, d'une durée variant de 6 à 12 mois. La plupart de ces filières trouveront potentiellement des débouchés dans le projet Montagne d'Or, et notamment les conducteurs d'engins.

Le projet offrira ainsi des perspectives de travail intéressantes aux participants de ces formations du territoire.

<sup>2</sup> Sur la plateforme VIMEO url : <https://goo.gl/SBJXTi>

<sup>3</sup> Des métiers en or. url : <https://goo.gl/cNbmrs>



## Les actions complémentaires propres au projet Montagne d'Or

Au regard du calendrier de mise en œuvre du projet, la CMO priorisera ses actions en matière de formation et de recrutement. En formant en fonction de ses besoins, c'est-à-dire ni trop tôt, ni trop tard, la CMO s'assure de maximiser l'emploi local.

Par exemple, la construction de la route sera la première occasion pour la CMO de recruter massivement. Elle devra disposer en 2020 d'au moins 120 conducteurs d'engins. Pour cela, la CMO pourrait s'appuyer sur le projet de création d'une école technique des mines (et éventuellement des carrières) en Guyane (voir l'encadré « Le saviez-vous ? »). C'est pourquoi elle participe aux réflexions de la filière minière sur ce projet.

En complément, la CMO a mis en place un partenariat avec les acteurs de la formation de l'Ouest guyanais, afin de proposer des formations sur simulateurs de conduite d'engins. Ce partenariat pourra se poursuivre par une offre de parcours de formation professionnelle adaptée.



*Simulateur de conduite*

Pour les niveaux « ouvrier » et « ouvrier qualifié », selon la nomenclature de la convention collective régionale « Activités minières de Guyane », des formations en

apprentissage seront lancées en 2020 dans le domaine de la conduite d'engins, de la mécanique et des métiers auxquels forme le RSMA. En 2021, des possibilités de formation en apprentissage dans les domaines du bâtiment et de la construction seront également offertes par le projet Montagne d'Or et ce durant toute la phase de construction.

Pour les niveaux de qualification « technicien supérieur » et « cadre », des actions seront menées pour soutenir les formations de l'Université de Guyane, comme la licence existante Valoress ou le DUT en mécanique avancée à venir.

A partir de la construction, puis pendant l'exploitation de la mine, Montagne d'Or développera l'apprentissage professionnel dans tous les métiers de la mine. Un effort particulier sera fait pour former localement à des postes d'encadrement, notamment dans l'ingénierie.

Dans ses actions de formation, trois principes de responsabilité guident la CMO :

- ▶ La diversité de l'offre pour favoriser l'accès aux 57 métiers de la mine ;
- ▶ L'ouverture aux autres filières économiques (BTP, chimie etc.) pour permettre des synergies ;
- ▶ La durabilité de la formation, permettant aux employés d'exercer leur activité au sein de la filière minière et au-delà (BTP, administration...)

### Le saviez-vous ?

Le Centre de formation aux techniques de la mines et des carrières (CFTMC) a été créé en 1989 en Nouvelle Calédonie, à 250 km de Nouméa. C'est une association loi 1901 qui regroupe sept sociétés minières sous la tutelle de la Direction de l'industrie des Mines et de l'énergie. Pôle d'excellence sectoriel, disposant de plus d'une vingtaine d'engins, d'ateliers, d'une base vie, avec un effectif de 36 personnes, le CFTMC délivre des titres de niveau V et IV et forme 100 stagiaires par an.

## Les conditions de travail sur le site

En accord entre les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles, des avenants à la convention collective régionale « Activités minières en Guyane »

ont été conclus en janvier 2017<sup>4</sup>. Les modalités de travail en équipe, la classification des niveaux de qualification (ouvrier, ETAM et cadre) et une grille de salaire adaptées aux conditions en site isolé ont été définis. L'aménagement du temps de travail posté a été convenu dans le respect de la loi sur la base :

- ▶ D'horaires de prise de poste à 6h (jour) et à 18h (nuit) ;
- ▶ D'une durée quotidienne de présence (repos compris) de 12h en deux équipes ;
- ▶ D'un cycle sur 2 semaines civiles de 3 jours de repos, suivi de 7 jours de travail puis de 4 jours de repos (soit 7 jours travaillés sur deux semaines civiles suivis de 7 jours de repos) ;
- ▶ De contreparties aux heures supplémentaires et aux heures de nuit avec des jours de repos et/ou une majoration aux taux légaux.

### Conditions de travail

A l'exception du personnel administratif, les employés seront en travail posté<sup>5</sup> en alternance entre des rotations de jour et des rotations de nuit. Ainsi l'organisation du travail sera basée sur 4 équipes en rotation pendant 7j x 12 h suivies de 7 jours de repos. Des bus assureront la liaison entre la base-vie et Saint Laurent du Maroni pour la rotation du personnel.



*Base-vie, mines de Nordgold*

Sur le site, le confort et la sécurité du personnel de la mine seront une priorité. Une base-vie d'une capacité de plus de 450 chambres (17 ha) logera les employés. La restauration se fera dans une cantine pouvant accueillir jusqu'à 900 personnes durant la période de construction. Les employés disposeront également d'un gymnase et d'un terrain multisports. Les services de proximité seront assurés via un commerce et un service de laverie.



### Les mesures de sécurité et de santé pour le personnel

Les bâtiments du site minier seront protégés par une clôture métallique de 2 mètres de haut. Le site sera équipé d'un système de vidéosurveillance et d'alarme contre les intrusions et les incendies. Des contrôles seront réalisés pour accéder au site. Enfin, la sécurité du site sera assurée par une société de surveillance privée.

Un système de management (gestion) de la sécurité et de la santé du personnel sur site est déjà mis en place dans les opérations menées aujourd'hui par la société. Il sera adapté pour les phases de chantier puis d'exploitation de manière à intégrer les enjeux de gestion de l'environnement et des risques dans une dimension industrielle.

Les références seront règlementaires (code du travail, code de l'environnement,

<sup>4</sup> Voir le site du débat public

<sup>5</sup> Les postes de travail sont occupés successivement par une alternance des équipes.



système de gestion de la sécurité de la réglementation Seveso) et normatives (ISO 14001, 45001 et OHSAS 18001).

Du personnel technique dédié et qualifié pour la gestion de ces enjeux s'assurera du suivi du système notamment par l'évaluation des incidents, des résultats de contrôle interne et externe, et de la tenue des objectifs pluriannuels d'amélioration continue. En relation avec les parties prenantes internes et externes (notamment les organisations syndicales), les conditions de travail seront régulièrement revues et améliorées tant au niveau des standards, des procédures, qu'au niveau des méthodes utilisées par les équipes.

Le périmètre d'application du système de gestion sera le site minier et inclura les activités menées par les employés de la société, mais aussi les intérimaires et les employés des sous-traitants. Il tiendra compte des activités périphériques directement liées aux enjeux de sécurité et de santé sur le site minier (comme le transport sur site), mais aussi des activités menées dans son périmètre d'influence (comme le transport à l'extérieur du site).

Afin d'assurer une gestion maîtrisée des accidents dans le périmètre du site puis à l'extérieur de ce périmètre, des moyens et des mesures seront mis en place pour limiter au maximum les effets d'un accident et protéger la vie humaine. Il s'agira par exemple de disposer de moyens conséquents de lutte contre les incendies à demeure, sur le site, avec un personnel compétent et formé.

Le bâtiment administratif principal disposera d'une infirmerie dotée de réserves de médicaments régulièrement renouvelées. Sur le site plusieurs personnes seront certifiées Sauveteurs Secouristes du Travail. Ils maîtriseront les gestes d'urgence et recevront périodiquement une remise à niveau.

De plus, l'infirmerie disposera d'une ambulance stationnée dans un garage attendant, permettant une mise en œuvre rapide des premiers secours, d'autant plus importante que le site est isolé. L'évacuation sanitaire par les hélicoptères du SAMU et/ou du SDIS pourra être mise en œuvre en cas d'extrême urgence.

Des armoires à pharmacie seront également disposées dans différentes zones de travail et de repos. Des trousseaux de premier secours équiperont les

véhicules de transport et les engins de chantier (pelle, chargeuse...).

Des procédures d'alerte seront définies à titre préventif pour prévenir les situations d'urgence. Elles seront rappelées régulièrement au personnel lors de la formation aux premiers secours et par les consignes d'exploitation.

Des plans d'urgence seront mis en place avec les services de l'Etat et des collectivités ; le personnel associé sera formé et le personnel extérieur travaillant sur le site ou dans ses alentours sera sensibilisé. Des exercices de mise en situation seront régulièrement organisés sur la base de scénarios prédéfinis comme il en est d'usage sur les sites industriels.

## La gestion sociale de l'après-mine

La fermeture d'une mine se planifie longtemps à l'avance. Les emplois de la mine de la CMO étant surtout de type industriel, leur reconversion dans d'autres entreprises et au-delà du domaine minier ne devrait pas poser de difficultés majeures et fera dans tous les cas l'objet d'un accompagnement personnalisé par l'entreprise. Les personnes qui auront bénéficié d'une formation ou d'un emploi et acquis un savoir-faire dans le cadre du projet, pourront ainsi mobiliser leur expérience sur d'autres projets miniers ou d'autres filières à tout moment dans leur carrière. Les métiers de la mine sont proches de ceux du BTP. Les métiers de l'usine de traitement font appel à des compétences en gestion et maintenance des machines et à l'utilisation de produits chimiques qui ne sont pas strictement limités à la filière minière. Ainsi, comme pour les métiers liés à l'administration de l'entreprise et à la gestion de la base-vie, le défi sera d'abord de conserver les compétences et les savoir-faire acquis sur la mine pendant toute la durée de l'exploitation.

En fin d'activité, des mesures de reconversion seront menées par la CMO de manière concertée avec les parties prenantes internes et externes afin de faciliter la réorientation du personnel, d'aider à la reconversion voire de proposer des emplois sur d'autres sites miniers ou dans d'autres filières d'activités.