



La CGT est le syndicat majoritaire représentatif des salariés du groupe IMERYS.

Par sa présence dans les Institutions Représentatives du Personnel aux côtés des autres syndicats, au Comité Européen, au Comité de Groupe, et dans les Comités Sociaux et Economique des multiples sociétés qui composent le groupe Imerys, le collectif CGT du groupe Imerys entend promouvoir le développement économique du groupe au bénéfice des salariés ainsi que des autres parties prenantes.

Eu égard à l'importance du projet pour l'avenir du groupe, le collectif CGT du groupe IMERYS s'est mobilisé pour suivre le déploiement de ce projet et se positionne comme force de proposition.

Ce cahier a été rédigé par le Collectif CGT du Groupe Imerys

Contact :  
Grenier Ludovic  
[ludovic.grenier1883@gmail.com](mailto:ludovic.grenier1883@gmail.com)

+33 6 82 54 28 69

## Le point de vue du collectif CGT du groupe Imerys sur le projet de mine de lithium dans l'Allier

### EN BREF.

Le groupe Imerys a annoncé puis engagé les études publiques en vue de la mise en exploitation du gisement de lithium présent dans le sous-sol de la carrière de Kaolin exploitée à Echassières dans l'Allier.

Ce projet est d'une importance capitale pour le groupe eu égard au potentiel de chiffre d'affaires attendu mais également au regard de sa stratégie. En effet, tel qu'il est présenté à ce jour, ce projet va conduire le Groupe, au prix d'un effort d'investissement très important, à réaliser un pas en avant très significatif sur les deux axes de sa stratégie industrielle : les conditions d'exploitation de ses ressources minérales et minières, la valorisation de ces ressources par des procédés techniques au mieux des attentes de ses clients.

Le groupe promeut des valeurs fortes qui sont synthétisées dans sa raison d'être « Révéler de meilleurs futurs pour nos salariés, nos clients et la planète ». Si cette raison d'être ambitieuse guide la préparation du projet « EMILI », il est impératif que ce modèle d'affaires soit pleinement cohérent avec les besoins environnementaux, sociaux et sociétaux et en lien avec l'exploitation des biens communs. Cet alignement est une condition essentielle de l'acceptabilité et de la viabilité sociale, environnementale et économique de ce projet.

Considérant que les sites industriels liés à ce projet constitueront un pôle majeur d'activité, le collectif CGT du groupe recommande :

- La négociation d'une charte au plan social, économique et environnemental avec les organisations syndicales représentatives.

- La formulation d'un socle d'innovation dans le domaine de l'insertion, de la formation, des conditions de travail, des rémunérations et du dialogue social ;



**Dans cet esprit, les préconisations du collectif CGT du groupe Imerys :**

**1) Veiller au respect des conditions de travail et d'exploitation**

Que l'acceptabilité sociale soit au cœur de ce projet en déployant à travers celui-ci un chantier ambitieux visant à garantir des conditions saines de travail, la protection de la santé au travail, des formations et une gestion des carrières privilégiant le bien-être au travail, des rémunérations reconnaissant et valorisant les qualifications, des relations sociales permettant d'avancer collectivement sur la conception et le déploiement de ce modèle social ambitieux, au périmètre du site mais aussi de la chaîne de valeur locale (bassin d'emploi), servant d'exemple à l'ensemble du groupe.

**2) Veiller au respect des conditions d'exploitation en matière environnementale**

La nécessité de finaliser les études d'impact sur l'eau, les consommations énergétiques, les déchets, l'usage des produits chimiques, les écosystèmes locaux afin d'explicitier et de verser au débat interne et externe les options et les choix techniques, sociaux et financiers qui seront proposés ;  
Que soit garantie l'acceptabilité environnementale de ce projet industriel en donnant une priorité centrale et explicite au traitement reconnu et validé des problématiques d'impact sur les ressources (eau...) et la biodiversité, d'efficience et de transformation énergétique, de recyclage et de valorisation des matières.

**3) Privilégier les TPE-PME locales, les entreprises de l'ESS, secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE), secteur du handicap en tant que fournisseurs et sous-traitants.**

Pour construire un projet différent et inclusif avec des acteurs qui sont le reflet du tissu économique local.

---

**CE PROJET, D'UNE IMPORTANCE CAPITALE POUR LE GROUPE IMERYS, POURRAIT ETRE RENFORCE PAR UNE CHARTE AU PLAN SOCIAL, ECONOMIQUE ET ENVIRONNEMENTAL AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES.**

Le groupe Imerys est un acteur majeur au niveau mondial de l'extraction et de la transformation des minéraux non métalliques. Au fil des 30 dernières années, le groupe a conduit une stratégie d'acquisition de ressources minérales et de positions commerciales auprès de multiples clients qui s'est accompagnée d'un développement produit en lien avec les besoins spécifiques de ses clients.

Si le groupe Imerys réalise en 2023 un chiffre d'affaires de 3,8 Md€ et est présent dans 126 pays, il est composé d'une multitude de sites de dimension limitée : pour ses activités « Minéraux de Performance », avec un chiffre d'affaires de 2,4 Md€ et 7 397 salariés pour un total de 134 sites industriels, le chiffre d'affaires du site « moyen » ressort à 18 M€ pour un effectif de 55 personnes ; pour ses activités « Solutions pour Réfractaires, Abrasifs et Construction » avec un chiffre d'affaires de 1,2 Md€ et 4 128 salariés, pour un total de 35 sites industriels, le chiffre d'affaires du site «moyen » ressort à 35 M€ pour un effectif de 117 personnes.

En ce qui concerne le projet présenté, si le chiffre d'affaires visé n'est pas défini, l'effectif salarié sur les sites concernés devrait atteindre 600 personnes. Le groupe dispose potentiellement de leviers d'actions dans les trois directions suivantes :

- 1) Au plan commercial, le projet présenté aurait pour principal débouché commercial les batteries pour les véhicules électriques ; les caractéristiques de ce marché telles qu'elles sont connues à ce jour pourraient peser sur ses perspectives : faible durée de vie des véhicules, faible durée de vie des batteries, recyclage peu opérationnel, positionnement des constructeurs européens sur des véhicules haut de gamme dont l'impact environnemental pose problème, concurrence potentielle des constructeurs chinois de forte intensité ; les impératifs de la transition énergétique des énergies carbonées vers l'électricité offrent certainement d'autres opportunités ; il est essentiel que ces opportunités soient explorées.

- 2) Au plan industriel, la construction des deux unités pilotes et des deux usines (concentration / conversion) vont mobiliser des moyens considérables et devraient faire progresser la base technologique et technique du groupe ; la concentration de moyens sur deux sites proches ne pourrait-elle pas être mise à profit pour créer un pôle technologique qui permettrait d'accélérer les développements process et produits conduits dans le groupe ?
- 3) Au plan environnemental, s'il convient de considérer que les solutions techniques proposées révèlent une véritable attention aux impacts environnementaux, il est impératif que :
  - a. Le projet fasse l'objet d'un suivi et d'une information exhaustive et régulière soumise à débat auprès des instances représentatives en les élargissant à la chaîne de valeur (dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance notamment) sur l'évaluation des impacts environnementaux locaux et sur l'ensemble du cycle de vie des minéraux extraits ainsi que sur les leviers techniques, économiques et sociaux proposés afin de les réduire (eau, énergie, intrants chimiques, déchets, biodiversité...).
  - b. Le projet intègre dès sa conception les solutions privilégiant l'électrification des procédés et la production d'énergie renouvelable (photovoltaïque).
  - c. Les problématiques de recyclage des batteries soient pleinement investies en associant des industriels au même titre que des partenaires industriels qui seraient associés au financement.

**CE PROJET INDUSTRIEL DOIT S'ACCOMPAGNER D'UN SOCLE D'INNOVATIONS DANS LE DOMAINE DE L'INSERTION, DE LA FORMATION, DES CONDITIONS DE TRAVAIL, DES REMUNERATIONS ET DU DIALOGUE SOCIAL.**

Le groupe Imerys met en avant d'une part ses avancées dans le domaine des Ressources Humaines via le déploiement des outils visant à favoriser l'adhésion des salariés aux orientations stratégiques, d'autre part ses engagements en termes de sécurité et de santé au travail.

Le projet industriel présent doit s'accompagner des avancées présentées ci-dessous :

- 1) Engager une dynamique de recrutement au niveau local en déployant des politiques innovantes de retour vers l'emploi, de formation, de gestion des compétences et des carrières qui pourraient être dupliquées sur d'autres bassins d'emplois. Il faut en effet considérer que le département de l'Allier se caractérise par un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale avec une fraction de la population qui peut être considérée comme éloignée de l'emploi ; des mesures spécifiques doivent être déployées en direction de ces personnes en vue de les intégrer progressivement dans l'emploi et prévoir des programmes de formation adaptés ; de manière complémentaire, les salariés embauchés doivent bénéficier de programmes de développement de leurs compétences et, dans la mesure des possibilités, d'opportunités de carrière dans l'ensemble du groupe ; les outils et pratiques mis en œuvre doivent être autant de références pour l'ensemble des sites du groupe. Les sous-traitants et fournisseurs doivent être associés à la démarche,
- 2) Améliorer en continu les conditions de travail et qualité de vie au travail par des visites et des revues de projet conjointes avec le comité de groupe ; au-delà des pratiques en matière de sécurité, le groupe Imerys doit s'attacher à amplifier ses efforts en matière de conditions de travail (protection collective, protection individuelle, ergonomie) sur les sites concernés par le projet et faire profiter autant que cela est possible les autres sites du groupe des avancées réalisées ; en matière de qualité de vie au travail, ce projet doit permettre de réaliser des avancées sur la durée du travail et le travail posté intégrant la création d'une sixième équipe et les 32 heures via des accords qui pourront servir de modèle, autant que possible, à d'autres entités du groupe.
- 3) En matière de rémunérations, le groupe doit s'engager à mettre en œuvre une réelle équité sur les sites concernés par le projet et ouvrir une réflexion sur le concept de « salaire décent » ; il doit prévoir d'engager des discussions sur ce thème dans les différentes composantes du groupe. De manière complémentaire, les systèmes de rémunération doivent mieux valoriser les expertises et qualifications, garantir une meilleure répartition de la valeur ajoutée tant en interne qu'auprès des acteurs prestataires parties prenantes au projet.

- 4) Rendre compte des aides publiques obtenus et y associer des engagements :
  - a. Mettre en place une commission de suivi réunissant les organisations syndicales de salariés et l'employeur, (dans le but de connaître l'ensemble des aides directes et indirectes reçues par Imerys et mettre en place des indicateurs),
  - b. Prendre en compte et s'engager au respect de l'avis du CSE,
  - c. Informer régulièrement le Comité Groupe France et le Comité d'Entreprise Européen,
  - d. Rendre compte des engagements souscrits.
  
- 5) Enfin, le groupe doit s'attacher à mettre en œuvre à l'occasion de ce projet une pratique du dialogue social exemplaire comprenant :
  - a. Le déploiement d'une information régulière et complète sur les différentes composantes du projet ainsi que l'utilisation des fonds publics qui seront mobilisés,
  - b. Promouvoir un climat de bienveillance et de débat sur les sites concernés par le projet,
  - c. Une information régulière des représentants des salariés au niveau groupe,
  - d. L'entretien d'une relation constructive avec les parties prenantes, internes (IRP dont CSE, CSEC, CGF et du CEE) et externes (sous-traitance et fournisseurs « stables »), permettant la formalisation d'une démarche de vigilance, d'anticipation et de prévention (formalisation d'une cartographie des risques, plan d'atténuation, de réduction et de prévention régulière dont l'effectivité et la pertinence doivent être réévaluées régulièrement, mécanismes d'alerte...).

Les remarques et préconisations émises ci-dessus par le Collectif CGT du Groupe Imerys s'inscrivent dans une démarche d'amélioration du projet au bénéfice de l'ensemble des parties prenantes.

Le Collectif CGT du Groupe Imerys, sur la base des recommandations qui précèdent, sera particulièrement vigilant sur les points suivants :

- Des conditions de travail et d'exploitation exemplaires,
- Une réelle innovation dans le domaine de l'insertion, de la formation, des conditions de travail, des rémunérations et du dialogue social.
- La négociation d'une charte au plan social, économique et environnemental avec les organisations syndicales représentatives.
- Un haut niveau d'attention aux conditions d'exploitation en matière environnementale.
- L'intégration dans le projet de TPE-PME locales, d'entreprises de l'ESS, du secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) et du secteur du handicap locales en tant que fournisseurs et sous-traitants.
- Au respect des instances, ainsi que l'utilisation des aides publics.