

# Concertation sur le projet de construction d'une usine de recyclage moléculaire des plastiques en Normandie

## Compte-rendu de l'atelier sur l'économie, l'emploi et la formation du 15 novembre 2022

Ce compte-rendu présente une synthèse des prises de parole et des échanges. Le diaporama présenté lors de cette réunion est disponible sur le site de la concertation :

<https://www.concertation-eastman-normandie.fr/>

# 1. L'organisation de la réunion

## 1.1 En tribune

Les garants de la CNDP :

- **Isabelle JARRY**, garante CNDP
- **Jean-Louis LAURE**, garant CNDP

Les intervenants :

- **Godefroy MOTTE**, conseiller spécial en Développement Durable au sein d'Eastman
- **Cédric PERBEN**, responsable technique Europe solutions circulaires à Eastman
- **Eglantine LERENDU**, Business développer à Caux Seine Développement
- **Damien RESTOUX**, Directeur de la Maison des compétences à Lillebonne
- **Michael HIDRIO**, Chargé d'affaires International à l'Agence de Développement pour la Normandie (AD Normandie)
- **Jean-Christophe BLONDEL**, Chargé de projets animation territoriale emploi formation à la Région Normandie

En support dans la salle :

- **Marc HUYGELEN**, Chef des ressources humaines chez Eastman

## 1.2 Le déroulé de la réunion

### 1. Introduction

- Présentation de l'objet de la réunion et de son déroulé par **Marine CHAUMON, Res publica**
- Mot de la Commission nationale du débat public par **Isabelle JARRY, garante**
- Présentation des modalités de concertation par **Marine CHAUMON, Res publica**

### 2. Présentation des grandes caractéristiques du projet et des enjeux liés à la thématique de l'atelier par **Godefroy MOTTE et Cédric PERBEN, Eastman**

a. Echanges

### 3. Table ronde sur **les retombées économiques locales, le bassin d'emploi et les enjeux de formation**

a. Echanges

### 4. Conclusion par **Isabelle JARRY, garante de la CNDP**

### 5. Temps d'échanges informels entre les participants, le maître d'ouvrage et les intervenants

*La réunion a duré 2 heures et a réuni 11 participants.*

## 2. Introduction

**Marine CHAUMON** salue les participants et présente l'ordre du jour de la réunion du dernier atelier de la concertation. Elle souligne que l'atelier a pour objectif d'apporter un regard concret sur les opportunités d'emploi et les retombées économiques du projet, ainsi que la culture d'entreprise d'Eastman.

**Isabelle JARRY, garante CNDP**, présente la Commission nationale du débat public (CNDP),<sup>1</sup> une Autorité Administrative Indépendante (AAI) qui est saisie sur des projets représentant un coût important (seuil financier) pour garantir les droits de s'informer et de participer, inscrits dans la Constitution et dans le Code de l'environnement. Elle rappelle que les concertations préalables arrivent tôt dans le projet, laissant le temps et la possibilité de parler de tous les sujets. Ainsi, elle explique qu'il est possible de questionner le projet, voire le modifier.

**Mme JARRY** évoque les six grands principes de la CNDP : l'indépendance, la neutralité, la transparence, l'argumentation, l'égalité de traitement et l'inclusion. Elle rappelle que, à la fin de la concertation, les garants sont tenus de publier un bilan qui décrit la manière dont la concertation s'est déroulée et synthétise l'ensemble des arguments développés. C'est sur cette base que le maître d'ouvrage devra apporter une réponse dans un délai de deux mois et le transmettra à la CNDP qui rendra un avis sur l'ensemble de la démarche. Il revient ensuite au maître d'ouvrage de prendre une décision sur la suite à donner à son projet : le réaliser sous réserve de modifications, le réaliser sans évolution ou bien ne pas le faire.

## 3. Présentation du projet et les métiers de l'usine

La vidéo de présentation du projet est diffusée :

<https://www.youtube.com/watch?v=A3v2llhdXP4&t=10s>

**Cédric PERBEN, Responsable technique Europe solutions circulaires à Eastman** présente Eastman Chemical Company, une entreprise mondiale de production chimique qui a été fondée par Kodak en 1920. Eastman a développé sa technologie de recyclage moléculaire pour pouvoir recycler le plastique des pellicules photo pour Kodak.

La plus grosse usine d'Eastman se trouve aux Etats-Unis, à Kingsport, TN, mais l'entreprise est présente dans plus de 100 pays, avec 14 000 employés et 10,5 milliards de chiffres d'affaires en 2021. Ce projet d'usine sera la première installation d'Eastman en France, mais Eastman est déjà implanté en Europe. Environ 30% du chiffre d'affaires global de l'entreprise

---

<sup>1</sup> La CNDP est une Autorité Administrative Indépendante (AAI) qui est saisie sur des projets représentant un coût important (seuil financier) pour garantir la participation du public.

est généré dans la région, Eastman compte 2 300 employés européens et Eastman opère 10 centres de production en Europe.

**M. PERBEN** explique que Eastman a commencé à recycler des déchets plastiques avec sa technologie moléculaire dès les années 1970. Aujourd'hui, Eastman espère utiliser sa technologie pour faire face à la problématique mondiale de fin de vie des plastiques. 300 000 millions de tonnes de plastiques sont produites chaque année à l'échelle mondiale. Quand ces matières plastiques deviennent des déchets, 40% sont mises en décharge, 25% sont incinérées, 19% sont jetées dans la nature et seulement 16% sont collectées dont 12% qui sont finalement recyclées. Grâce à sa technologie de dépolymérisation par méthanolyse, Eastman constitue une solution alternative à l'incinération et la mise en décharge car elle permet de recycler le plastique en boucle fermée. Ainsi, Eastman pourrait aider la France à être en conformité avec la loi AGE<sup>2</sup> qui stipule que tous les déchets français doivent être recyclés d'ici 2025. Toutefois, l'apport d'Eastman sera petit par rapport au problème : l'usine ne pourra traiter que 12% du volume de déchets générés en France et dans les pays limitrophes.

**M. PERBEN** ajoute que l'usine d'Eastman viendra compléter la filière de recyclage mécanique existante qui a la capacité de recycler les bouteilles plastiques transparentes et nanomatériau en boucle fermée. La technologie d'Eastman interviendra pour les plastiques opaques, multicouches et complexes qui aujourd'hui ne peuvent qu'être decyclés pour produire des textiles ou du rembourrage pour des polaires. Grâce au recyclage moléculaire, Eastman pourra séparer les colorants et purifier les plastiques complexes pour produire un plastique recyclé (rPET) de la même qualité que le plastique vierge qui pourra être utilisé pour des produits alimentaires. Ce rPET est très prisé par les clients d'Eastman comme l'Oréal, LVMH et Danone qui, sous la loi AGE<sup>2</sup>, doivent utiliser a minima 25% de matière plastique recyclée dans leurs emballages d'ici 2025.

**M. PERBEN** présente les chiffres clés du projet : un investissement de l'ordre de 1 milliard d'euros, la création de 330 emplois directs et 1 500 emplois indirects, 160 000 tonnes de déchets plastiques par an recyclés et une mise en service en 2025. Il explique que Eastman a choisi le site de Port Jérôme pour ses atouts logistiques, notamment l'accès à la Seine et à la mer ainsi que la connexion à une boucle ferroviaire. Eastman espère également pouvoir s'insérer dans l'écosystème existant d'acteurs industriels sur le territoire pour la construction, la maintenance et la sécurité de l'usine.

**Godefroy MOTTE, Conseiller spécial en Développement Durable au sein d'Eastman,** explique que les futurs employés des différentes unités exerceront différents métiers selon qu'ils se situent dans les unités de production ou dans des unités de soutien. Les unités de production, la chaufferie, les bâtiments de stockage des matériaux et la salle de contrôle fonctionneront 24h/24. Les employés d'Eastman travailleront en 5x8 : système qui consiste à faire tourner par roulement de huit heures consécutives cinq équipes sur un même poste, afin d'assurer un fonctionnement continu. Les employés des unités de soutien auront des heures

---

<sup>2</sup> Loi anti-gaspillage pour une économie circulaire

de travail plus régulières. Chaque unité de production sera une petite entité qui fonctionnera en concertation avec les autres unités. Il précise que, même si les unités sur site seront distinctes, le responsable de site sera responsable pour toutes les unités, y compris celles de Veolia.

**M. MOTTE** explique que les employés travailleront en équipe. Eastman recrutera et formera des ingénieurs et des techniciens expérimentés pour les postes de chef d'unité et chef d'équipe. Ils seront chargés des opérateurs et des techniciens qui travailleront dans l'usine ou dans la salle de contrôle. Des unités de soutien (électriciens, mécaniciens) seront également présentes pour intervenir en cas d'incident technique. Les métiers d'assistance travailleront dans l'administration et dans les laboratoires. Eastman fera appel à des prestataires externes pour les services de sécurité et de nettoyage, mais demande à travailler toujours avec les mêmes personnes pour pouvoir les former aux enjeux de sécurité de l'usine.

**M. MOTTE** présente les politiques de formation et de recrutement d'Eastman. La formation est un enjeu essentiel et Eastman recrutera ses employés à l'avance, en fonction des niveaux. Eastman recrutera d'abord les ingénieurs, qui seront impliqués dans la construction de l'usine, avec une grosse montée en puissance de recrutement des autres postes à partir de 2024. Les représentants Ressources Humaines (RH) d'Eastman s'appuieront sur l'écosystème de Caux Seine Agglo et la Région pour ces vagues de recrutement. Une fois embauchés, les employés travailleront en binômes avec des homologues américains ou européens venus des autres usines d'Eastman jusqu'à ce qu'ils aient acquis le niveau nécessaire pour être autonomes.

**M. MOTTE** explique que la sécurité est la clé de la culture d'entreprise d'Eastman. Eastman a pour mission de s'assurer que ses employés peuvent rentrer chaque soir retrouver leurs proches. Les usines d'Eastman adoptent une politique « zéro accident », et le nombre d'accidents est affiché à l'entrée de l'usine. Travaillant avec une grande autonomie, chaque employé a la responsabilité de signaler toute situation dangereuse dans l'usine.

Eastman s'engage à former en continu ses employés pour leur permettre de progresser au sein de l'entreprise. Ainsi, les carrières chez Eastman sont généralement longues.

La diversité et l'inclusion sont des valeurs importantes pour Eastman. L'entreprise souhaite pouvoir représenter toute la société française, avec une diversité de pensée et de culture au sein de l'usine. Les employés s'appellent par leur prénom et Eastman aide les employés qui le souhaitent à apprendre l'anglais.

## 1.1 Les échanges sur la présentation du projet et les métiers de l'usine

**Une participante** demande plus d'informations sur le système de travail en 5x8.

Réponse du maître d'ouvrage :

- Dans le cadre d'une organisation en 5x8, 5 équipes tournent par roulement de huit heures consécutives sur un même poste, afin d'assurer un fonctionnement

continu sur les vingt-quatre heures d'une journée, y compris le week-end. Lors d'une rotation, 3 équipes travaillent, une équipe est en repos et une est en réserve (formation ou renfort).

**Eglantine LERENDU, Business développer à Caux Seine Développement**, demande si les emplois de Veolia sont comptés dans les 330 emplois directs créés par l'usine.

*Réponse du maître d'ouvrage :*

- Les 330 emplois directs ne représentent que les contrats Eastman, et non pas les emplois créés par Veolia ou les contrats de sous-traitance. Il y aura environ 30 employés Veolia sur le site.

**Un participant** souhaite savoir quel logiciel Eastman utilisera pour gérer la maintenance.

*Réponse du maître d'ouvrage :*

- Les représentants du maître d'ouvrage ne savent pas répondre à cette question et une réponse sera apportée ultérieurement.

**Une participante** demande si les employés de la logistique travailleront la nuit et pendant le week-end.

*Réponse du maître d'ouvrage :*

- Les employés de la logistique ne travailleront généralement pas la nuit et ne travailleront pas le week-end car Eastman gardera des stocks de matières premières sur site pour fournir l'usine en dehors des heures de travail.
- Cependant, les employés de la logistique devront s'adapter aux horaires des fournisseurs. Les livraisons se feront majoritairement entre 8h et 20h en semaine.

**Marc HUYGELEN, Chef des ressources humaines chez Eastman** ajoute que Eastman aura une présence locale dès le début du recrutement pour assurer la gestion du projet et pour accueillir les employés qui auront besoin de bureaux avant la mise en service de l'usine. Ce bureau sera un point de contact pour les personnes qui cherchent de l'information sur les postes à pourvoir et sera utilisé pendant la période de recrutement.

## 4. Présentation et temps de travail

### 3.1 Présentation des opportunités du bassin d'emploi Axe Seine

#### 1.1.1 Insertion territoriale

**Eglantine LERENDU, Business développer à Caux Seine Développement**, présente un panorama des retombées économiques du projet d'Eastman sur le territoire. Elle explique que l'industrie est un secteur clé et historique du territoire qui s'est installée pour profiter des atouts logistiques de l'axe Seine et sa proximité avec le bassin de Paris. L'industrie dans la Communauté d'agglomération Caux Seine est un secteur dynamique qui recrute. Les emplois créés par Eastman s'ajouteront aux 15 000 emplois indirects et 6 000 emplois directs dans la zone industrielle de Port Jérôme.

Ces emplois bénéficieront non seulement aux futurs employés d'Eastman, mais aussi à l'écosystème économique autour de l'industrie. Plus de 50% des actifs travaillant dans l'industrie et la logistique vivent et consomment sur le territoire. Sur les 800 commerces de Caux Seine, les 200 qui se situent à Lillebonne et les 120 à Port Jérôme dépendent particulièrement des activités industrielles. L'implantation d'Eastman générera d'autant plus d'activité économique, ce qui aura des rebonds positifs sur les commerces de proximité et les services publics. Ces retombées pourront renforcer l'offre des commerces et des services (piscines, restaurants, écoles, centres socioculturels...).

**Mme LERENDU** ajoute que Caux Seine développement a pour mission d'accompagner le développement et l'implantation des commerces et artisans pour dynamiser les cœurs des villes. Pour ce faire, ils accompagnent les nouveaux arrivants comme Eastman pour s'assurer que les projets bénéficient à tous. Ils travaillent également avec un réseau d'acteurs locaux et régionaux pour favoriser un accompagnement concret.

**Michael HIDRIO, Chargé d'affaires International à l'Agence de Développement pour la Normandie (AD Normandie)**, explique que AD Normandie accompagne les entreprises dans leur projet de développement et attire des nouvelles activités sur le territoire. La Région Normandie a souhaité accueillir le projet d'Eastman et est parvenue à le faire grâce aux atouts de Port Jérôme. Il ajoute qu'un projet comme celui d'Eastman n'est pas autonome, mais a besoin d'un écosystème d'acteurs économiques pour assurer le recrutement ainsi que la sous-traitance.

**M. HIDRIO** énumère les bénéfices que le projet d'Eastman apportera au territoire. Les nouvelles activités et les emplois générés par le projet pourront inciter les jeunes à rester travailler sur le territoire. Le projet pourra aussi permettre à la zone industrielle de diversifier ses activités. Aujourd'hui, le raffinage, la chimie, l'aéronautique et l'automobile sont les principales industries présentes à Port Jérôme. Pour atteindre ses objectifs de réduction de gaz à effet de serre et pour créer de la coexistence entre l'industrie et l'environnement, il est nécessaire de moderniser et diversifier ces activités. Des nouveaux projets comme celui d'Eastman, qui diminue les émissions de gaz à effet de serre en produisant du rPET, sont essentiels pour maintenir les emplois industriels dans le cadre de la nécessaire transition

écologique. La préservation de ces emplois industriels est primordiale pour le territoire sur lequel 36-37% des emplois se situent dans l'industrie (20% sur l'axe Seine). La Région favorise aussi l'implantation de projets qui prônent la décarbonation et la transition écologique.

**M. HIDRIO** remercie Eastman pour sa confiance et souligne la volonté de la Région de continuer à soutenir les projets industriels.

### 1.1.2 Le bassin d'emploi et les enjeux de formation

**Damien RESTOUX, Directeur de la Maison des compétences à Lillebonne**, explique que le chômage sur le territoire est en baisse, il y a des départs en retraite importants dans l'industrie, certains métiers sont en tension de recrutement et plusieurs grands projets industriels sont annoncés.

37% des salariés travaillent dans le secteur de l'industrie (6 500 emplois). Après une période de perte d'emplois entre 2008 et 2016, le territoire a rebondi et créé des emplois. Cette dynamique s'est intensifiée depuis 2020 avec les mesures gouvernementales de relance, ce qui a redynamisé l'économie. Il ajoute que le taux de chômage sur le territoire est de 6,6% et qu'une grande partie des demandeurs d'emploi sont peu qualifiés : 57% ont un niveau d'études inférieur au baccalauréat. La proximité avec Le Havre et Rouen est un atout économique pour le territoire et élargit le bassin d'emploi.

**M. RESTOUX** insiste sur le fait que l'objectif de Caux Seine Agglo est de s'assurer que des projets comme celui d'Eastman profitent à tout le territoire. Pour ce faire, l'agglomération travaille pour le territoire, pour les entreprises et pour les habitants afin d'anticiper les mutations économiques, répondre aux besoins en ressources humaines des entreprises et sécuriser et accompagner les parcours professionnels.

**M. RESTOUX** présente les quatre volets de la stratégie de Caux Seine Développement sur les emplois et les compétences. L'agglomération informe et promeut les métiers et les formations, notamment en allant vers les collèges et lycées pour réhabiliter les métiers qui souffrent d'une mauvaise image. Caux Seine Développement adapte et développe l'offre de formation pour préparer les futurs employés des entreprises en permettant aux habitants de se former à proximité. Enfin, Caux Seine accompagne les entreprises pour leur permettre de trouver les talents nécessaires pour leurs activités.

**M. RESTOUX** ajoute que, même si la mise en service de l'usine d'Eastman en 2025 peut paraître lointaine, il est essentiel d'anticiper les enjeux d'emploi. L'État, la Région, Caux Seine Agglo et les services publics de l'emploi accompagnent Eastman pour les aider à anticiper leurs besoins d'emploi et définir leur politique RH locale.

**Jean-Christophe BLONDEL, Chargé de projets animation territoriale emploi formation à la Région**, présente la Région Normandie et ses compétences, notamment la formation, l'emploi et l'orientation. Pour s'assurer que les activités industrielles profitent au territoire, la Région met à disposition un budget de 728,94 millions d'euros pour la formation, l'insertion et l'orientation. En 2021, il y avait 29 000 stagiaires en formation grâce à ces fonds sur l'ensemble du territoire normand. La Région travaille avec des agences locales

comme Caux Seine Agglo pour répondre aux besoins des entreprises en organisant et en finançant des formations.

La Région a la possibilité d'offrir un accompagnement global aux demandeurs d'emploi car elle est également compétente sur le logement et la mobilité, qui peuvent être des problématiques pour les personnes éloignées de l'emploi. Par exemple, la Région s'assure que les formations se trouvent à proximité des habitants pour faciliter l'accès. Caux Seine Agglo accueille un maillage fort de partenaires, ce qui permet de faire entrer des personnes en formation et les accompagner jusqu'à ce qu'elles trouvent un emploi.

**M. BLONDEL** présente les dispositifs opérationnels implantés sur le territoire Vallée de Seine. Dans le dispositif Qualif « collectif », la Région travaille avec ses partenaires locaux pour acheter des formations afin de répondre aux besoins du territoire. A travers le programme « Une formation, un emploi », la Région finance des formations sur mesure à la suite de demandes spécifiques des employeurs. Dans ce dispositif, l'employeur et les stagiaires s'engagent mutuellement sur un contrat de travail d'une durée minimum de 6 mois à la fin de la formation. Ce programme permet aux personnes qui entrent en formation d'être assurées de trouver un emploi à la fin de leur parcours. Enfin, dans le cadre de la Charte d'engagement régionale, la Région oriente les habitants, notamment les jeunes en facilitant les liens entre les employeurs et les étudiants. Cela permet aux entreprises de valoriser leurs métiers, par exemple en allant dans des écoles ou en participant à des expositions.

**M. BLONDEL** insiste sur l'importance de la communication et incite Eastman à établir une présence à proximité au début du recrutement. Il ajoute qu'il faut être prévoyant pour former les employés en amont du projet, et que la création de formations nécessite un engagement concret des entreprises.

**Godefroy MOTTE, Conseiller spécial en Développement Durable au sein d'Eastman,** ajoute que Eastman a connaissance du défi que représente la création d'un nouveau site industriel et comprend que les enjeux de formation et recrutement sont essentiels. C'est pour cela qu'ils prévoient de débiter le recrutement très en amont et de former les nouveaux arrivés en binôme avec des employés plus expérimentés.

*Les slides sont disponibles [ici](https://www.concertation-eastman-normandie.fr/replays.html) ou sur le site internet de la concertation :*

<https://www.concertation-eastman-normandie.fr/replays.html>

## 1.2 Les échanges sur la présentation des opportunités du bassin d'emploi Axe Seine

**Marie-Françoise LOISON, Conseillère déléguée pour l'économie sociale et solidaire, l'emploi et la formation à Caux Seine Agglo,** salue Eastman et son projet qui profitera au territoire. Elle ajoute que Eastman est accueilli par un écosystème d'acteurs très riche.

Réponse du maître d'ouvrage :

- Eastman est reconnaissant du soutien que les différents acteurs leur apportent. Ils travaillent en concertation avec les parties prenantes pour recruter, car trouver des talents avec les connaissances techniques nécessaires pourra s'avérer difficile.

**Un participant, salarié chez une société qui produit du polyester pour des couettes et des oreillers,** demande si les déchets de sa société pourront être recyclés par l'usine d'Eastman.

Réponse du maître d'ouvrage :

- Cette proposition de collaboration est intéressante pour Eastman. L'usine pourra recycler des textiles et Eastman travaille déjà avec des éco-organismes comme Refashion pour le recyclage des textiles. Après sa mise en service en 2025, l'usine recyclera principalement des déchets plastiques, mais, à partir de 2026, elle commencera à recycler progressivement une part plus importante de textiles avec un objectif d'atteindre 20 000 tonnes pour 2028

**Le même participant** demande si la technologie d'Eastman est aujourd'hui éprouvée et opérationnelle, notamment si Eastman est capable de recycler des fibres plastiques avec des matifiants.

Réponse du maître d'ouvrage :

- La technologie d'Eastman est éprouvée, y compris pour les textiles. Eastman a fait du recyclage moléculaire pendant des décennies pour recycler le plastique des pellicules photo pour Kodak.
- Eastman continue à faire des recherches dans le domaine des textiles, notamment pour les textiles plus complexes, matifiés ou avec des retardateurs de flamme.

**Un participant, salarié chez Siemens Gamesa au Havre,** témoigne de son expérience. Il explique que Siemens Gamesa est une entreprise américaine et que, dans l'usine où il travaille, une grande partie des nouveaux salariés ne parlent pas anglais, ce qui crée des problèmes de communication.

Réponse de M. BLONDEL :

- S'il y a des besoins de formation en anglais de la part des entreprises, un appel d'offres peut être transmis à la Région pour mettre en place des formations. Les formations en anglais existantes peinent à recruter, peut-être parce que les employés ne voient pas l'utilité d'apprendre une langue étrangère. L'anglais

n'est pas un critère utilisé par Pôle emploi dans sa méthode de recrutement par simulation.

Réponse du maître d'ouvrage :

- Les échanges qui concernent la sécurité se font dans la langue d'origine, en l'occurrence, en français.
- Certains postes, notamment les ingénieurs et les employés qui auront des contacts avec le siège social, nécessiteront un anglais courant. Eastman prendra en compte ces critères au moment du recrutement.
- Eastman proposera des formations volontaires en anglais pour les employés qui le souhaitent.
- Etant déjà installé en Belgique, Eastman trouvera des référents francophones pour l'usine.

**Ludovic LAINE, Directeur délégué aux Formations professionnelles et technologiques du Lycée Coubertin**, en réponse à une demande de la garante, rappelle que Eastman est venu présenter son projet devant les élèves dans le cadre de la concertation. Dans le domaine de l'industrie, le lycée propose des formations transversales, dans la soudure et dans la maintenance, par exemple. Le lycée propose des BAC professionnels et des BTS techniques ainsi que des BTS scientifiques pour les étudiants qui souhaiteraient évoluer vers une école d'ingénieurs. Les filières du lycée s'adaptent aux secteurs des entreprises présentes sur le territoire. De plus en plus, les étudiants souhaitent trouver du sens dans leur travail et contribuer au développement durable et à la transition écologique.

Réponse du maître d'ouvrage :

- Pendant leur visite au Lycée Coubertin, Eastman a été marqué par la maturité des élèves, leur respect pour les représentants d'Eastman et la pertinence de leurs questions.
- Eastman encourage ses employés à aller à la rencontre des étudiants et invite parfois des écoles sur site.

## 5. Conclusion

**Isabelle JARRY** remercie les participants et constate que l'atelier a permis de montrer l'intérêt d'une implantation d'un employeur comme Eastman sur le territoire. Elle explique qu'une usine, ce sont aussi les personnes qui y travaillent, avec des besoins spécifiques et très concrets, comme ceux qui ont pu être évoqués pendant la réunion.

**Mme JARRY** précise que la réunion de clôture le 22 novembre traitera les problématiques annexes qui ont émergé pendant la concertation auxquelles Eastman devra répondre.

**Marine CHAUMON** clôture la réunion en remerciant les participants et en les invitant à la réunion de clôture le 22 novembre. Elle les incite à déposer leurs questions et avis sur le site de la concertation : <https://www.concertation-eastman-normandie.fr/>.

Elle précise que le compte-rendu de la réunion sera disponible sur le site internet où se trouvent également les comptes-rendus et replays des réunions précédentes.

*Les 15 dernières minutes de l'atelier ont été consacrées à des échanges informels entre les participants, le maître d'ouvrage et les intervenants.*