

**PROCÈS VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DALKIA CENTRE EST DU 21 JANVIER 2026**

INFORMATION A :

**- Collège Ouvriers
Employés et Agents
De Maîtrise**

Nathalie DONCIEUX
Sandrine HERVE-BAZIN
Charif HOUARI
Carine SAELENS
Bougherra HAMMOUCHE
Patrick MOIOLI
David MOULIN
Hassan CHAHBOUNE
Laurent BIRK
Françoise OLLIER
Gianni LUPO
André BOURRILLON
Éric ROMANO

Ziane BELHOCINE

Hachemiya MAMMERI
Louis LE SAUX

Wajdi BEN NEJMA

Alain FIQUET
Ahmed TABET
Roger COMBE
Fethi YUCEFI

- Collège Cadres

Yves DURAND
Céline FONLUPT
Benjamin PONS-LLUCIA

Marie-José BUATOIS
Franck SAGOT

Représentants syndicaux au CSE

- Brigitte DAVID – CFDT
- Philippe ASTIER – CFE-CGC
- Didier SERRANO – CGT
- Fabrice MARQUES – FO

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Collège Ouvriers Employés et Agents de Maîtrise

- Z. BELHOCINE (suppléant en remplacement de N. DONCIEUX)
- C. HOUARI (titulaire)
- C. SAELENS (titulaire)
- B. HAMMOUCHE (titulaire)
- P. MOIOLI (titulaire)
- L. LE SAUX (suppléant en remplacement de D. MOULIN)
- L. BIRK (titulaire)
- F. OLLIER (titulaire)
- G. LUPO (titulaire)
- A. BOURRILLON (titulaire)
- E. ROMANO (titulaire)

Collège Cadres

- Y. DURAND (titulaire)
- C. FONLUPT (titulaire)
- B. PONS-LLUCIA (titulaire)

Représentants syndicaux au CSE

- Brigitte DAVID – CFDT
- Philippe ASTIER – CFE-CGC
- Didier SERRANO – CGT

Direction

- J. AGUESSE – Président du CSE
- S. ESCOLIER – Directrice des Ressources Humaines
- V. CARRASCO – Chargé de Relations Sociales

ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 16/12/2025
2. Questions en suspens de la réunion précédente
3. Résultats commerciaux au 31/12/2025
4. Effectifs au 31/12/2025
5. Bilan des promotions individuelles de l'année 2025
6. Bilan des procédures disciplinaires de l'année 2025
7. Bilan Action Logement de l'année 2025
8. Présentation des dispositions visant à accompagner la mobilité des salariés
9. Information sur la modification du règlement intérieur
10. Dossiers secours
11. Questions diverses
 - a. Demande d'information sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les métiers de Dalkia
 - b. Demande d'information sur les règles relatives à l'absence de prise en charge des frais liés à l'alcool

Le président ouvre la séance à 13h32.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 16/12/2025

Le procès-verbal est approuvé sous réserve de modifications.

2. Questions en suspens de la réunion précédente

Répartition des fins de période d'essai

S. ESCOLIER : en 2025, il a été constaté 28 fins de période d'essai. 20 sont à l'initiative de l'employeur et 8 sont à l'initiative du salarié.

Focus sur les départs du centre OCEA

S. ESCOLIER : lors de la dernière réunion du CSE vous aviez demandé à analyser les raisons de la surreprésentation des départs au sein du centre OCEA. Le centre a enregistré 18 départs en 2025, tandis que 32 embauches en CDI ont été réalisées, les effectifs sont ainsi fortement en croissance.

S. ESCOLIER : sur l'UE (Unité d'Exploitation) de Clermont-Ferrand, 9 départs ont été constatés dont 7 démissions. L'UE de Montluçon a enregistré un départ en retraite. L'UE de Saint-Etienne a comptabilisé 6 départs dont 3 démissions. Enfin, au niveau de la structure du centre, deux départs ont été constatés dont une démission.

S. ESCOLIER : au sein de l'UE de Clermont-Ferrand, la moitié des départs ont eu lieu durant le premier trimestre 2025. Le plan d'actions entrepris semble avoir depuis porté ses fruits, les départs étant moins nombreux. Les causes de ces départs volontaires sont variées : astreinte, rémunération, manque de véhicule de service, tâches jugées répétitives, raisons personnelles...

C. HOUARI : une raison est-elle sur représentée par rapport aux autres s'agissant des conditions de travail ?

S. ESCOLIER : pas vraiment, les deux raisons principales portent sur l'intérêt du poste et des missions.

C. HOUARI : en effet, certains techniciens ne trouvent pas d'intérêt dans le poste lorsqu'il comporte des tâches répétitives.

S. ESCOLIER : pour autant, ces tâches sont importantes et font partie intégrante du poste.

L. LE SAUX : sur mon UE, nous faisons du relevé de compteurs 3 jours par mois, cela peut être perçu comme étant répétitif. Pourtant ces sites devraient être en télé relève.

J. AGUESSE : cela semble étonnant, le sujet sera creusé.

Formation aux outils

L. BIRK : la formation aux outils est-elle bien proposée aux salariés ?

S. ESCOLIER : les informations sont communiquées à l'occasion des JISNA. Toutefois, il faut rester vigilant dans le déploiement qui doit se faire au bon moment. A ce titre, il n'est pas pertinent de former sur tous les outils lors des JISNA.

Planification

P. MOIOLI : qu'en est-il des problèmes de planification ?

S. ESCOLIER : comme cela a été indiqué lors de la dernière réunion du CSE, nous attendons des remontées factuelles et des cas précis de dysfonctionnements, pour permettre une intervention pertinente de S. AULAGNE lors de la réunion CSE du mois de février. Faute de quoi, la présentation portera sur des données globales et des consignes générales.

P. MOIOLI : les techniciens ne veulent pas se mettre en avant, vous devez savoir quand ils ont 18 OT (Ordre de Travail) de planifiés.

S. ESCOLIER : dans la très grande majorité des cas, la planification se réalise dans des conditions satisfaisantes. Sans des remontées précises, il ne sera pas possible d'améliorer les situations spécifiques et sans doute plus ponctuelles que vous évoquez.

P. MOIOLI : les planificateurs ne connaissent pas le métier de technicien, c'est la cause de ces problèmes.

L. LE SAUX : les cas concrets sont difficiles à remonter car les techniciens ne veulent pas être mis en porte à faux. Il serait déjà utile de disposer d'une présentation générale avec des informations globales qui pourraient révéler certains dysfonctionnements, comme par exemple, le nombre de fois où plus de 10 OT ont été planifiés dans une journée.

Y. DURAND : sur mon UE, lorsque des planifications ne sont pas cohérentes, elles sont remontées à l'occasion d'un point hebdomadaire. Des échanges au fil de l'eau entre les MOP (Manager Opérationnel) et planificateurs sont importants pour corriger au fil de l'eau.

P. MOIOLI : sur un site, des locataires n'ont pas eu de chauffage pendant une semaine.

J. AGUESSE : je n'ai pas eu connaissance d'une telle situation. Pourtant, en cas de défaillance, les articles de presse ne tardent souvent pas à relayer ces sujets.

3. Résultats commerciaux au 31/12/2025

J. AGUESSE : sur le plan commercial, l'année 2025 a été très satisfaisante malgré la perte des importants contrats avec le Cern (France et Suisse) et qui ont par ailleurs fait l'objet d'un dialogue social important dans le cadre de l'accompagnement des salariés affectés à ces contrats. Au global, les heures P2 sont en croissance en 2025, même si leur répartition est différente. Les centres OCEU et OCER enregistrent une perte, tandis que les centres OCEA et OCET sont en croissance.

J. AGUESSE : le développement net est positif sur l'ensemble des activités, notamment sur le tertiaire qui a retrouvé une belle dynamique après deux années complexes. 2025 est également une année record en matière de signature de polices d'abonnement, avec près de 400 nouvelles signatures. Cela est très positif puisque ces polices permettent de rembourser les capitaux investis dans les réseaux de chaleur. Cette dynamique est observée sur l'ensemble du territoire. Enfin, le pilotage par la marge et le redressement des contrats déficitaires continuent de porter leurs fruits, c'est très positif.

J. AGUESSE : les principales nouvelles affaires concernent l'AIA (63), le CRES (69), le centre aquatique de Monistrol (43) et GL Events (69). S'agissant des réseaux de chaleur, des avenants significatifs ont été signés par exemple à Dijon (21) et à Autun (71). Des travaux structurant ont permis la mise en service de plus de 400 sous-stations, ce qui permet un ancrage de long terme des contrats.

A. BOURRILLON : une construction d'une chaufferie biomasse est prévue pour décembre 2026. Savez-vous s'il y aura du retard ?

J. AGUESSE : je n'ai pas eu connaissance d'une alerte particulière sur cette construction. Un léger décalage a pu être observé dans la mise à disposition du terrain, mais les travaux se réalisent désormais dans des délais assez rapides.

Y. DURAND : en effet, j'ai pu constater que les constructions vont très vite désormais.

A. BOURRILLON : est-il prévu un recrutement pour cette nouvelle chaufferie ?

J. AGUESSE : l'ouverture d'un poste dépendra de l'ACC (Adéquation Charge Capacité) de l'Unité d'Exploitation.

C. HOUARI : la contrat Caliceo a été perdu en début d'année.

J. AGUESSE : en effet, cette fin de contrat démontre que la région assume de perdre des affaires ou de les résilier si le client n'est pas à l'écoute des problématiques Sécurité ou s'il n'a pas les moyens de ses ambitions.

D. SERRANO : d'importants contrats entrent-ils en renégociation cette année ?

J. AGUESSE : oui, c'est notamment avec les industriels STMicroelectronics, Total et Davey Bickford. Mais également les lycées de la région Auvergne Rhône-Alpes, des sites Ramsay, Enedis et EDF.

4. Effectifs au 31/12/2025

S. ESCOLIER : en complément du document qui a été transmis, je souhaitais apporter un complément d'informations sur les départs. Les démissions sont en baisse par rapport à 2024 (-3). Cette diminution est d'autant plus forte (-18) en excluant celles liées à la perte des contrats du Cern et du CEA. C'est également le cas pour les ruptures conventionnelles. En revanche, la fin de périodes d'essai sont en hausse (+8), tout comme les départs en retraite (+7). Le taux de transformation des contrats d'alternance a également été moins bon qu'en 2024.

S. ESCOLIER : ainsi, malgré un turnover global de 14,05% qui comprend l'ensemble des mouvements de personnel, le taux des départs volontaires continue sa baisse et atteint 4,8%. En excluant ceux liés au Cern et CEA, ce taux est de 4,4%. Cette baisse est très positive.

L. BIRK : quel est le taux d'absentéisme des différents centres ?

S. ESCOLIER : cette donnée sera présentée à l'occasion du bilan social 2025.

G. LUPO : le document transmis mensuellement dans le cadre du point sur les effectifs comprend-il les salariés du Siège mais rattachés au CSE de notre région ?

S. ESCOLIER : non, le document transmis ne contient que les salariés titulaires d'un contrat de travail Dalkia Centre-Est.

L. BIRK : le turnover Centre-Est reste plus élevé que les autres régions.

S. ESCOLIER : en effet, mais ce turnover tient compte de l'évolution globale des effectifs. Notre région étant dynamique et en croissance, il est normal que le turnover soit impacté.

L. BIRK : avez-vous analysé la pyramide des âges ?

S. ESCOLIER : oui, des projections à deux ans sont réalisées afin d'anticiper au mieux les départs en retraite. Toutefois, cela reste une donnée imprécise puisqu'avoir l'âge de partir en retraite n'implique pas nécessairement un départ automatique. Le choix de départ dépend des aspirations individuelles des salariés concernés.

L. BIRK : certains salariés du CEA ou Cern ont été affectés de manière temporaire sur certains sites. Où en est leur repositionnement ?

S. ESCOLIER : quatre salariés affectés initialement au CEA sont concernés. Deux d'entre eux se sont vu poursuivre leur mise à disposition jusqu'au 31/03/2026 chez R3C. Une troisième est en arrêt maladie. Enfin, l'accompagnement se poursuit pour une salariée de la cellule patrimoine, même si son repositionnement est complexe au regard de son profil et de nos activités.

L. BIRK : par ailleurs, deux salariés affectés au Cern étaient en arrêt maladie. Est-ce toujours le cas ?

S. ESCOLIER : oui.

Y. DURAND : je constate que les démissions concernent principalement les salariés ayant entre deux et quatre ans d'ancienneté.

S. ESCOLIER : en effet, c'est bien cette population qui concentre le plus de démissions, alors que l'entreprise a investi pour leur montée en compétences. Le point positif étant que le processus d'intégration semble avoir porté ses fruits puisqu'auparavant les départs volontaires étaient concentrés dans les deux premières années. Il convient désormais d'aller plus loin pour agir sur cette nouvelle tranche.

5. Bilan des promotions individuelles de l'année 2025

S. ESCOLIER : l'enveloppe de 0,90% a été consommée dans son intégralité et a même été légèrement dépassée. Dans la répartition, 0,80% étaient dédiés aux augmentations individuelles et promotions, tandis que 0,10% étaient alloués à l'égalité professionnelle.

S. ESCOLIER : en 2025, 53,7% des femmes ont bénéficié d'une augmentation contre 49,3% des hommes. Les primes exceptionnelles ont par ailleurs été en augmentation significative, tant en nombre que sur le montant moyen. Ce dernier était d'environ 500€.

B. HAMMOUCHE : quel est le critère retenu pour bénéficier d'une prime exceptionnelle ?

S. ESCOLIER : ces primes visent à récompenser une contribution exceptionnelle face à une situation particulière. Elles sont versées à la demande du management de proximité et après validation du DCO (Directeur de Centre Opérationnel).

B. HAMMOUCHE : il n'y a donc pas de budget pour ces primes ?

S. ESCOLIER : si, ces primes font l'objet d'un suivi. Toutefois, elles restent en hausse entre 2024 et 2025.

B. HAMMOUCHE : ces 68 versements de primes exceptionnelles correspondent à des équipes ou des salariés ?

S. ESCOLIER : il s'agit du nombre de versements individuels constatés en 2025.

B. DAVID : l'enveloppe dédiée à l'égalité professionnelle correspond au rattrapage réalisé suite à un constat d'écart. Est-il possible de disposer du taux d'augmentation hors égalité professionnelle ?

S. ESCOLIER : cette information vous sera communiquée.

B. DAVID : l'enveloppe dédiée à l'égalité professionnelle peut-elle également concerner des hommes ?

S. ESCOLIER : elle peut car l'égalité se regarde au sens large. Un focus vous sera communiqué sur ce point.

B. HAMMOUCHE : cette enveloppe comprend-elle également les éventuels rattrapages pour les représentants du personnel ?

S. ESCOLIER : non, les éventuels écarts des représentants du personnel sont traités à l'issue des campagnes de révision. Ce n'est en effet qu'à ce moment qu'il est possible de vérifier l'absence de discrimination ou de mettre en œuvre les dispositions de garanties d'évolution salariale prévues par la loi.

L. LE SAUX : le fait que l'entreprise formalise une enveloppe pour l'égalité professionnelle montre qu'il existe encore des écarts.

S. ESCOLIER : toute différence n'est pas forcément synonyme d'une inégalité de traitement. Par exemple, malgré un intitulé de poste identique, les missions confiées peuvent varier. Par ailleurs, il est plutôt sain que l'entreprise mette à disposition une enveloppe spécifique pour gommer les écarts injustifiés qui pourraient être constatés.

C. HOUARI : les montants minimum et maximum ne sont pas renseignés.

S. ESCOLIER : en effet, les informations sont communiquées en pourcentage. Un talon minimum de 30€ bruts mensuels était prévu pour les augmentations générales des non cadres.

6. Bilan des procédures disciplinaires de l'année 2025

S. ESCOLIER : le nombre d'avertissements et de mises à pied sont en hausse cette année. Le nombre de licenciement reste cependant identique. Le centre OCEU est celui qui a observé l'augmentation la plus forte en matière de procédures disciplinaires.

B. DAVID : comment expliquez-vous cette hausse ?

J. AGUESSE : avec la pénurie de profils techniques, Dalkia a donné sa chance à des personnes plus éloignées du métier ce qui peut expliquer cette augmentation qui reste cependant très mesurée. Ce constat peut également s'appliquer aux résultats en matière d'accidentologie.

Y. DURAND : je partage cette analyse. Il y a quelques années, des profils plus éloignés des standards techniques ont été embauchés. Pour certains, cela a été une réussite. Pour d'autres, cela est plus compliqué.

B. DAVID : quelle est la part des procédures liées à des sujets de sécurité ?

S. ESCOLIER : près de la moitié des procédures engagées concernaient des sujets liés à la sécurité comme le non port d'EPI (Equipeement de Protection Individuelle) ou le fait de travailler sous l'emprise d'alcool. Par ailleurs, le niveau d'exigence en santé-sécurité a augmenté, ce qui est positif.

Z. BELHOCINE : quelle est la différence entre un avertissement et une mise en garde ?

S. ESCOLIER : à la différence de l'avertissement, la mise en garde ne fait pas partie de l'échelle de sanction prévue par le règlement intérieur.

C. HOUARI : il serait bien d'indiquer la part des Cadres et OETAM dans le document transmis. Par ailleurs, les sanctions sont en hausse par rapport à 2023.

S. ESCOLIER : les effectifs de la région ont également augmenté entre 2023 et 2025. Le ratio des procédures disciplinaires rapporté aux effectifs reste très contenu.

C. HOUARI : en cas de manquements liés à la sécurité ou au non-respect d'une règle d'or, il faut tout de même faire preuve de graduation dans la sanction prononcée.

S. ESCOLIER : les situations sont traitées au cas par cas. Ainsi, la nature de la sanction va dépendre de la gravité et de la récurrence éventuelle des faits reprochés. Par ailleurs, parmi les 10 salariés licenciés en 2025, 7 avaient déjà été sanctionnés dans le 24 mois précédents.

L. BIRK : la prévention reste importante avant de sanctionner.

S. ESCOLIER : s'agissant du port des EPI, le management rappelle bien souvent plusieurs fois la règle avant qu'une procédure disciplinaire ne soit engagée.

L. BIRK : dans ce cas, formaliser ces rappels par une mise en garde serait peut-être pertinent.

Y. DURAND : sur mon UE, j'ai reçu un de mes collaborateurs de manière informelle car il n'était pas au rendez-vous. Il est selon moi important d'être dans une démarche de discussion avant de lancer une procédure disciplinaire.

S. ESCOLIER : par ailleurs, même si sanctionner un salarié n'est jamais plaisant, cela reste toutefois nécessaire au regard des faits qui peuvent être constatés.

L. BIRK : certains salariés ont besoin d'être sanctionnés régulièrement pour avancer.

S. ESCOLIER : le pilotage de la motivation par la sanction n'est pas souhaitable.

B. HAMMOUCHE : à quoi correspond une mise à pied de 5 jours ?

S. ESCOLIER : c'est la sanction la plus lourde avant un licenciement.

7. Bilan Action Logement de l'année 2025

S. ESCOLIER : le bilan global vous a été transmis en amont de la réunion. En synthèse, ce partenaire permet un accompagnement des salariés dans diverses thématiques en lien avec le logement. En 2025, 6 salariés ont pu bénéficier de l'ALS (Allocation de Logement Social), 4 personnes ont pu bénéficier d'aides à la location, deux

personnes ont bénéficié de prêts pour de l'accession ou des travaux. Enfin, 6 personnes en difficulté ont pu bénéficier d'un accompagnement.

B. DAVID : pourriez-vous nous faire suivre le support utilisé par Action Logement dans l'animation de leur webinaire ?

S. ESCOLIER : oui, ce support vous sera transmis.

B. DAVID : le dispositif est-il présenté en JISNA ?

S. ESCOLIER : non, en revanche une présentation du service social est réalisé.

G. LUPO : par rapport aux cotisation de l'employeur, les prestations perçues par les salariés sont faibles.

S. ESCOLIER : en effet, il s'agit là de fonds mutualisés, ce qui ne permet pas forcément de distribuer aux salariés autant que les sommes cotisées. Par ailleurs, l'accès à certaines prestations est soumis à conditions de ressources.

8. Présentation des dispositions visant à accompagner la mobilité des salariés

S. ESCOLIER : la politique mobilité a été définie au niveau national afin d'harmoniser les dispositions visant à accompagner les salariés engagés dans une telle démarche. Le guide salarié qui récapitule l'ensemble de ces mesures et qui vous a été transmis est consultable sur l'intranet.

G. LUPO : il serait bien de l'envoyer à l'ensemble des salariés.

S. ESCOLIER : cela ne semble pas forcément pertinent puisque tous les salariés ne sont pas engagés dans un souhait de mobilité géographique. En revanche, les informations sont bien communiquées aux salariés concerné(e)s et en libre consultation sous D&You.

B. DAVID : quelle est la date d'entrée en vigueur du dispositif ?

S. ESCOLIER : cette nouvelle politique est en vigueur depuis le 01/11/2025.

Y. DURAND : encourager la mobilité est une bonne chose selon moi. D'expérience, j'ai été très satisfait par les salariés que j'ai accueillis au sein de mes équipes dans le cadre d'une mobilité.

E. ROMANO : les dispositions issues de la politique mobilité peuvent-elles se cumuler avec celles d'Action Logement ?

S. ESCOLIER : oui, si le salarié remplit les éventuelles conditions prévues par Action Logement.

9. Information sur la modification du règlement intérieur

S. ESCOLIER : cette information fait suite à l'avis rendu en CSE Central le 18/12/2025. Cette nouvelle version du règlement intérieur est en vigueur depuis le 20/01/2026 et a été portée à l'affichage. La principale nouveauté concerne l'introduction de la politique 0 alcool dans l'entreprise. Ainsi, l'alcool est désormais interdit dans les événements organisés par l'entreprise et dans le cas où un repas pourrait faire l'objet d'un remboursement sur note de frais, l'alcool ne sera plus pris en charge. En cas d'évènement associant des parties prenantes externes comme des clients, l'alcool pourrait être autorisé à titre dérogatoire et avec modération, par un membre du COMEX de Dalkia.

L. BIRK : le CSEC a rendu des avis défavorables à la majorité et quelques abstentions.

G. LUPO : je trouve dommage que les contrôles alcool ne concernent pas tous les salariés.

S. ESCOLIER : le code du travail limite cette possibilité de contrôle aux salariés dont l'état d'ébriété serait de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger. C'est pourquoi le règlement intérieur précise cette notion.

C. HOUARI : cela signifie qu'il n'y aura plus d'alcool dans les séminaires organisés par Dalkia ?

S. ESCOLIER : en effet.

S. ESCOLIER : l'autre évolution concerne la charte informatique, notamment suite à la hausse des phishings constatés dans l'entreprise, mais également pour prévenir la fuite de données sensibles. La sécurité informatique reste un enjeu majeur, notamment avec le développement de l'intelligence artificielle (IA)

10. Dossiers secours

Pas de dossier.

11. Questions diverses

Demande d'information sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les métiers de Dalkia

S. ESCOLIER : une réflexion est menée par le COMEX de Dalkia. Dans ce cadre, la DSIN est en train d'identifier des cas d'usage par filière, afin d'alimenter des feuilles de route adaptées. Par ailleurs, l'entreprise met à disposition de l'ensemble des salariés trois modules de sensibilisation à l'IA. Ces modules visent à donner les bases en matière de sécurité, de rédaction de prompts et permettent de mieux appréhender les fonctionnalités de Gemini. L'accès à ce dernier est d'ailleurs conditionné à la réalisation de ces modules.

L. LE SAUX : je comprends que Gemini a été lâché dans la nature et que tout le monde y a accès.

S. ESCOLIER : non, Gemini est un module de la suite Google utilisé par Dalkia. C'est le seul outil d'intelligence artificielle générative autorisée dans l'entreprise. Par ailleurs, son utilisation est conditionnée à la réalisation en amont des modules de sensibilisation dédiés.

Demande d'information sur les règles relatives à l'absence de prise en charge des frais liés à l'alcool

Cette demande a été clarifiée dans le point 9 de l'ordre du jour.

Autres questions abordées en séance

G. LUPO : un salarié se plaint de l'autonomie de son véhicule de fonction électrique. Il lui a été annoncé 400 km alors qu'il ne peut en réaliser environ 180 en ce moment, ce qui ne correspond pas à son usage.

S. ESCOLIER : la performance des véhicules électriques varie fortement en fonction des températures extérieures. Toutefois, le véhicule de fonction reste un avantage significatif, même si cela peut nécessiter une organisation différente de ses déplacements.

G. LUPO : ce salarié risque de démissionner car il ne considère plus son véhicule comme un avantage.

B. PONS-LLUCIA : lorsque le salarié se situe juste en dessous du plafond permettant d'accéder à un véhicule thermique à titre dérogatoire, l'organisation des déplacements est en effet plus complexe. Cette difficulté est renforcée pour les salariés qui ne peuvent pas installer de bornes de recharge à leur domicile.

S. ESCOLIER : indépendamment de la stratégie du groupe EDF, le développement des véhicules électriques est soutenu par les politiques publiques. D'ailleurs, les montants des avantages en nature des véhicules thermiques sont bien plus élevés que ceux des véhicules électriques.

B. PONS-LLUCIA : les véhicules électriques peuvent avoir un impact sur le temps de travail car l'organisation des déplacements est plus complexe. Certains pourraient ainsi être tentés de se voir mettre à disposition un véhicule de service au lieu d'un véhicule de fonction. D'autres pourraient préférer assumer un avantage en nature plus élevé.

S. ESCOLIER : la très large majorité des déplacements peuvent tout de même se faire de manière sereine avec les véhicules électriques. Il est compliqué de trouver un compromis, les situations étant très différentes en fonction des salariés.

G. LUPO : certains véhicules électriques ont eu des pannes importantes et se sont retrouvés à l'arrêt malgré une charge complète.

Fin de la réunion à 16h01.

Le Secrétaire du CSE
Laurent BIRK

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Birk', with a large, sweeping loop at the end.

La Présidente du CSE par délégation
Sandy ESCOLIER

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Escolier', with a large, stylized 'S' at the beginning.