

**PROCÈS VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DALKIA CENTRE EST DU 21 JANVIER 2025**

INFORMATION A :

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

Nathalie DONCIEUX
Bruno MARROCCO
Charif HOUARI
Carine SAELENS
Bougherra HAMMOUCHE
Patrick MOIOLI
David MOULIN
Catherine PARIS
Laurent BIRK
Françoise OLLIER
Gianni LUPO
André BOURRILLON
Éric ROMANO

Sandrine HERVE-BAZIN
Ziane BELHOCINE

Hachemiya MAMMERI
Louis LE SAUX

Wajdi BEN NEJMA

Hassan CHAHBOUNE
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

- S. HERVE-BAZIN (suppléante en remplacement de N. DONCIEUX)
- B. MARROCCO (titulaire)
- L. LE SAUX (suppléant en remplacement de C. HOUARI)
- C. SAELENS (titulaire)
- B. HAMMOUCHE (titulaire)
- D. MOULIN (titulaire)
- C. PARIS (titulaire)
- L. BIRK (titulaire)
- F. OLLIER (titulaire)
- G. LUPO (titulaire)
- E. ROMANO (titulaire)

Collège Cadres

- Y. DURAND (titulaire)
- C. FONLUPT (titulaire)
- M-J. BUATOIS (suppléante en remplacement de B. PONS-LLUCIA)

• **Représentants syndicaux au CSE**

- Brigitte DAVID – CFDT
- Philippe ASTIER – CFE-CGC

• **Direction**

J. AGUESSE – Président du CSE
S. ESCOLIER – Directrice des Ressources Humaines
L. TUPINIER – Directeur des Opérations
V. CARRASCO – Chargé de Relations Sociales

ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 17/12/2024
2. Questions en suspens de la réunion précédente
3. Désignation du remplacement de Gianni LUPO en tant que Trésorier Adjoint du CSE
4. Consultation sur le projet de modification des pôles d'astreintes du secteur Habitat Collectivité Isère – OCER01
5. Résultats commerciaux au 31/12/2024
6. Effectifs au 31/12/2024
7. Bilan des promotions individuelles de l'année 2024
8. Bilan des procédures disciplinaires de l'année 2024
9. Point d'avancement sur l'accompagnement des salariés du CEA suite à la perte du contrat
10. Synthèse des règles applicables en matière d'accident du travail / de trajet des représentants du personnel
11. Communication du courrier de réponse de l'Inspection du Travail
12. Point sur le démarrage de la réorganisation de l'Unité Opérationnelle OCEA 4 (Loire – Haute-Loire)
13. Dossiers secours
14. Questions diverses

Le président ouvre la séance à 13h30.

*La Direction présente ses meilleurs vœux aux membres de l'instance.
Une pensée particulière est adressée aux proches d'un salarié décédé.*

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 17/12/2024

L'approbation du PV est reportée à la réunion suivante.

2. Questions en suspens de la réunion précédente

L. BIRK : combien de salariés ont formulé une demande de régularisation d'acquisition de droits à congés payés pendant un arrêt maladie en Centre-Est ?

⇒ 14 salariés ont formulé une demande. Parmi eux, 4 sont sortis de l'entreprise et 10 sont présents. Pour ceux qui ont quitté l'entreprise, la régularisation a été faite sur le solde de tout compte. Sur les présents, nous restons dans l'attente du paramétrage du logiciel de paie. S'agissant de l'autodiagnostic prévu par le Siège, la date de diffusion n'est pas encore connue.

L. BIRK : dans le document sur les effectifs, à quoi correspondent les salariés identifiés à 34,2H avec 0 RTT ?

⇒ Ce sont bien des contrats avec 34,2H sans RTT ou des salariés à temps partiel.

P. ASTIER : au sein de la Direction des Opérations, il y a eu à ce jour 59 démissions. En additionnant les données des centres, il y en a 58. D'où vient cet écart ?

⇒ Cet écart provient de la démission d'un salarié rattaché à la structure de la Direction des Opérations.

A. BOURRILLON : j'ai récemment effectué mon recyclage « Habiligaz ». Nous étions 22 stagiaires connectés sur cette formation à distance. Selon moi, nous étions trop nombreux, cela peut rendre compliqué l'interaction avec le formateur.

⇒ Après analyse, 19 stagiaires étaient présents pour cette formation en visio. Rien de particulier n'a été remonté à ce jour sur cette formation dans les évaluations à chaud.

S. ESCOLIER : nous allons recenser le nombre de véhicules utilitaires électriques sur la région lyonnaise.

⇒ Actuellement, 8 véhicules électriques utilitaires sont en circulation sur ce périmètre.

3. Désignation du remplacement de Gianni LUPO en tant que Trésorier Adjoint du CSE

Se portent candidates :

- Françoise OLLIER
- Carine SAELENS

Il est procédé à un vote à bulletin secret dont le résultat du scrutin est le suivant :

Candidate	Suffrages obtenus
Françoise OLLIER	8
Carine SAELENS	6
Blanc	0
Nul	0

Françoise OLLIER est désignée Trésorière Adjointe.

4. Consultation sur le projet de modification des pôles d'astreintes du secteur Habitat Collectivité Isère – OCER01

S. CHASSARD, Directeur du Centre OCER présente ce point.

S. CHASSARD : deux principaux éléments ont conduit à revoir l'organisation de l'astreinte de ce secteur. Le premier est la perte de deux affaires structurantes qui a eu pour effet la diminution des sorties d'astreinte. Le second est lié au vieillissement de la pyramide des âges, avec un nombre plus important de techniciens pouvant bénéficier des dispositions relatives à l'allègement ou au retrait de l'astreinte.

S. CHASSARD : actuellement, le secteur comporte trois pôles d'astreinte. Deux sur Grenoble et un sur Bourgoin. Ces pôles génèrent peu d'heures de sorties, entre 140 et 180 heures par an. Le projet vise à répartir l'astreinte sur deux pôles. Afin d'équilibrer au mieux la charge, quelques affaires du pôle actuel de Grenoble seront portées par le pôle de Bourgoin. Les techniciens sont par ailleurs volontaires pour aller sur ce type d'organisation.

S. CHASSARD : une période de transition permettra à chaque technicien de bien connaître les nouvelles installations de leur futur périmètre, avant la mise en place à compter du 1^{er} mars 2025. Durant les trois premiers mois de cette nouvelle organisation, l'astreinte du futur pôle sera doublée, avec en appui un technicien du secteur non connu par le technicien principal.

L. BIRK : dans la note transmise, les données des sorties d'astreintes dataient de 2023, il est dommage de ne pas avoir eu celles de 2024. Par ailleurs, la nouvelle organisation risque d'augmenter le temps de trajet pour certains.

S. CHASSARD : au moment de la rédaction de la note, les données 2024 n'étaient pas connues.

L. BIRK : les techniciens de Bourgoin regrettent de ne pas avoir été informés de ce projet, contrairement à ceux de Grenoble.

S. CHASSARD : il est bien prévu d'informer tous les salariés concernés après la consultation du CSE. Les techniciens de Grenoble étant les plus impactés, ils ont été sollicités en avance de phase afin de permettre de bâtir le projet le plus pertinent possible. Par ailleurs, cela sera plus cohérent car actuellement des sites exploités par Bourgoin sont portés par Grenoble pour l'astreinte. La nouvelle répartition permettra plus de cohérence dans la répartition des sites.

B. HAMMOUCHE : les MOP (Manager Opérationnel) montent-ils l'astreinte ?

S. CHASSARD : ils peuvent ponctuellement venir en secours dans un souci de solidarité, mais ils n'ont pas vocation à être intégrés de manière pérenne dans les plannings.

B. MARROCCO : même si un travail important a été fourni ces dernières années pour réduire sa pénibilité, l'astreinte n'est pas rémunérée à sa juste valeur. C'est aussi pourquoi les plus anciens demandent à bénéficier de l'allègement ou du retrait de l'astreinte.

S. CHASSARD : la nouvelle organisation permettra de réduire la pénibilité car les rotations auront lieu toutes les six semaines.

L. TUPINIER : la rémunération de l'astreinte est un sujet qui dépasse les compétences de l'instance locale. Dans ce projet, le volume d'heures est raisonnable. Pour récompenser des situations exceptionnelles, le management a la possibilité de demander le versement de primes. D'ailleurs, leur nombre est important.

B. HAMMOUCHE : sur mon secteur, j'ai demandé le versement d'une prime exceptionnelle pour l'équipe suite à deux arrêts maladie mais cela a été refusé par le RUO (Responsable d'Unité Opérationnelle) au motif que les résultats sur le solaire n'étaient pas bons.

L. TUPINIER : l'appréciation doit rester à la main du management de proximité qui est le seul à disposer d'une vision précise de la charge de travail et du niveau d'engagement des salariés. Ce sont bien ces éléments qui guident le choix d'une demande de prime.

B. MARROCCO : avec la réforme des retraites, il y aura de plus en plus de salariés seniors dans les secteurs et qui ne monteront plus l'astreinte.

Les membres du CSE passent au vote :

- *Avis favorables : 3*
- *Abstentions : 11*
- *Avis défavorables : 0*

L. BIRK : il faudra être vigilant sur le volume d'heures de sorties après cette mise en œuvre.

5. Résultats commerciaux au 31/12/2024

J. AGUESSE : les nouvelles affaires significatives sont le BCIAT de Michelin Blanzay, la récupération de chaleur chez Tokai Cobex, le lot 1 HEH, la piscine et patinoire de Roanne. Sur le segment des services énergétiques aux bâtiments, une avancée significative est à noter dans le redressement de certaines affaires importantes. Il convient de noter que le développement est désormais très sélectif. Les principaux renouvellements concernent le bailleur SEMCODA, les bâtiments communaux de Dijon, ainsi que le Cern. Les principales pertes sont les contrats avec le CEA, LYNRED et le réseau de Voreppe. Sur les petits réseaux urbains, il conviendra de revoir notre positionnement, les constructeurs arrivant souvent à remporter ces contrats.

J. AGUESSE : en matière de travaux, 2024 a été une année record qui a permis de générer la nécessaire marge pour financer les investissements. La principale DSP (Délégation de Service Public) concerne le réseau de chaleur de Chambéry (R3C). Les équipes Dalkia ont été très impliquées pour le démarrage du contrat. La relation avec les équipes et le client se passent bien.

L. TUPINIER : pour ma part, je suis fier du dynamisme et de l'envie dont ont fait preuve les collègues de la région pour accompagner le démarrage complexe de R3C.

J. AGUESSE : d'autres importantes DSP ont été renouvelées et certaines ont vu leur périmètre s'agrandir, comme par exemple à Roanne ou Saint-Etienne. L'activité très dynamique sur les réseaux de chaleur va ainsi générer une augmentation des raccordements en 2025.

B. HAMMOUCHE : quand sera construite la chaufferie de Montchovet ?

J. AGUESSE : elle devrait être service en 2026. La construction s'annonce complexe compte tenu des contraintes techniques du terrain.

L. BIRK : comment se positionne la région au niveau national en matière de performance commerciale ?

J. AGUESSE : les résultats sont en progrès et permettent d'ancrer la région sur le long terme. Toutefois, ces bonnes performances nécessitent d'être au rendez-vous des résultats financiers car nous sommes les plus gros consommateurs de CAPEX, qui correspond à l'argent qui est investi par le groupe sur les projets.

L. LE SAUX : cette dette est-elle portée par la région ou au niveau du groupe ?

J. AGUESSE : in fine, les résultats sont consolidés au niveau du groupe. Par ailleurs, il convient de différencier la dette qui génère de la croissance et qui est ainsi bénéfique au long terme, de celle qui pénalise les résultats. Il s'agit de la dette qui permet de financer le BFR (Besoin en Fonds de Roulement).

6. Effectifs au 31/12/2024

S. ESCOLIER : une information complémentaire a été ajoutée au document, à savoir le taux de départs volontaires. Ce dernier comprend les démissions et les fins de périodes d'essai à l'initiative du salarié. Ainsi, en 2024, ce taux était de 5,3% contre 6,2% en moyenne sur les 3 dernières années.

L. BIRK : nous trouvons que le turnover global augmente d'année en année. Avec le taux actuel, cela implique le renouvellement de 40% des équipes en trois ans. Cela s'observe par ailleurs au Kaly car on connaît de moins en moins de collègues.

S. ESCOLIER : au niveau de la région, les effectifs sont en croissance régulière. A titre d'exemple, la DTGP a recruté une quinzaine de nouvelles personnes. De plus, le Kaly accueille des salariés d'autres entités comme Dalkia EN, E2S ou rattachés au Siège. Les départs volontaires sont quant à eux suivis de près.

J. AGUESSE : certains départs sont positifs, comme par exemple les mobilités géographiques et fonctionnelles.

G. LUPO : il y a en effet de plus en plus de mobilités vers EDF.

J. AGUESSE : EDF, de par sa taille offre plus de possibilités d'évolutions. Cela permet de répondre à un plus grand nombre de projets de mobilité.

Y. DURAND : à l'inverse, peu de salariés EDF souhaitent une mobilité chez Dalkia.

J. AGUESSE : ils sont en effet assez attachés à leur statut particulier.

B. MARROCCO : sur la région, 220 personnes ont entre 55 et 59 ans.

S. ESCOLIER : un enjeu RH important est en effet d'accompagner les fins de carrière en assurant le transfert de compétences.

7. Bilan des promotions individuelles de l'année 2024

L. BIRK : il est un peu frustrant de voir que l'enveloppe dédiée aux promotions n'a pas été distribuée dans son intégralité. Parfois, il manque du budget pour accompagner les changements de niveaux, j'espère donc que les managers savent qu'ils peuvent utiliser ce reliquat.

S. ESCOLIER : cela fait partie des informations qui sont rappelées.

L. LE SAUX : le budget non utilisé est-il reporté sur l'année suivante ?

J. AGUESSE : non, c'est pourquoi je suis très attentif au fait que la totalité du budget soit consommé.

S. ESCOLIER : les femmes représentent 10% de l'effectif OETAM et 11% de l'effectif augmenté. Par conséquent, il n'existe pas de discrimination liée au genre sur ce sujet.

D. MOULIN : combien de personnes n'ont pas été augmentées sur les trois dernières années ?

S. ESCOLIER : cette information vous sera communiquée.

8. Bilan des procédures disciplinaires de l'année 2024

S. ESCOLIER : le document transmis a évolué afin de vous donner un niveau de détail plus fin. En effet, cela permet de connaître le nombre de procédures qui n'ont pas abouti à une sanction.

G. LUPO : combien de personnes ont eu plus d'une sanction en 2024 ?

S. ESCOLIER : une personne a eu deux avertissements en 2024.

B. DAVID : je suis surprise de la hausse des mises à pied de 5 jours. Quels sont les profils de ces personnes ?

S. ESCOLIER : les profils sont très variés.

B. DAVID : il s'agit d'une sanction lourde. Les personnes concernées restent-elles dans l'entreprise ou ont-elles tendance à démissionner par la suite ?

S. ESCOLIER : la mise à pied implique la volonté de l'entreprise de ne pas rompre le contrat.

Y. DURAND : de mon point de vue, on arrive à remettre dans le droit chemin certaines personnes en prononçant des sanctions. Par ailleurs, certains comportements abusifs justifient ces mises à pied de 5 jours.

B. MARROCCO : au-delà de l'impact financier, la mise à pied a un impact psychologique sur le salarié.

L. LE SAUX : combien de sanctions sont relatives à un manquement à la sécurité ?

S. ESCOLIER : sur les 52 procédures engagées en 2024, 15 étaient liées à un sujet sécurité.

B. HAMMOUCHE : est-ce la DRH qui choisit la sanction ?

S. ESCOLIER : la décision est prise de manière conjointe avec la hiérarchie à l'issue de la procédure. Le rôle de la DRH est également d'assurer une cohérence et équité dans les sanctions prononcées, bien que chaque situation soit particulière.

B. HAMMOUCHE : qu'est-ce qu'un licenciement pour faute simple ?

S. ESCOLIER : il correspond à un des degrés de sanction prévu dans le règlement intérieur. C'est le premier motif de licenciement pour cause réelle et sérieuse. Ensuite, il pourra s'agir d'un licenciement pour faute grave et pour faute lourde.

G. LUPO : les mises en gardes suite à excès de vitesse sont-elles dans ce bilan ?

S. ESCOLIER : non, ce document ne contient que les mises en gardes réalisées à la suite d'une procédure disciplinaire.

9. Point d'avancement sur l'accompagnement des salariés du CEA suite à la perte du contrat

S. ESCOLIER : 19 salariés ont déjà été repositionnés et une douzaine ont engagé des pistes qui restent à creuser. Seuls 7 personnes n'ont aucune piste identifiée à ce jour. L'appel d'offres de la cellule patrimoine a été lancé et Dalkia y répondra.

S. ESCOLIER : les repositionnements effectués ont principalement eu lieu au sein du secteur ou du centre. Quelques DAE (Demande d'Autorisation d'Embauche) ont été ouvertes sur le site de StMicroelectronics en sureffectif. Des repositionnements ont également pu être réalisés dans les filiales de Dalkia et d'EDF.

S. ESCOLIER : Enedis réalisera prochainement une journée de présentation des postes disponibles, dans le but de susciter des projets de mobilité. De plus, les mouvements commerciaux ainsi que les projets de départs en retraite continuent d'être soigneusement analysés afin de dégager des pistes pour les salariés du CEA.

S. ESCOLIER : les visites réalisées sur le site de StMicroelectronics ont permis de pourvoir un poste. Malheureusement, la semaine d'immersion chez EDF Hydro prévue pour un collaborateur n'a pas été concluante.

B. DAVID : des affaires ont-elles été gagnées sur le secteur ?

L. TUPINIER : l'activité est plus dynamique sur le tertiaire. Toutefois, la priorité est toujours donnée aux salariés du CEA sur l'ensemble des postes ouverts.

B. DAVID des formations sont-elles en cours ?

S. ESCOLIER : un projet a été initié en lien avec Transitions Pro, un second est en cours d'accompagnement.

10. Synthèse des règles applicables en matière d'accident du travail / de trajet des représentants du personnel

S. ESCOLIER : je sais que cette demande a été relayée au niveau du CSE Central en ce qu'elle concerne l'ensemble des représentants du personnel. Il est donc important de partager des repères communs entre les régions. Pour rappel, les dispositions de droit commun s'appliquent aux représentants du personnel. Il conviendra donc toujours de regarder au cas par cas les situations, notamment le moment et le lieu de l'accident.

S. ESCOLIER : lorsqu'il en a connaissance, l'employeur dispose au maximum de 48h pour déclarer l'accident à la CPAM. C'est bien cette dernière qui est la seule à se positionner sur la qualification retenue. En cas de contestation du salarié ou de l'employeur, la CPAM va alors diligenter une enquête afin de recueillir des éléments qui lui permettront de se positionner.

S. ESCOLIER : les représentants du personnel pouvant exercer leur mandat dans des situations très variées (réunion avec l'employeur, délégation sur site habituel ou non habituel...), une analyse au cas par cas devra être réalisée au moment de la déclaration, mais cela sera bien la CPAM qui qualifiera au final la nature de l'accident.

S. ESCOLIER : il est ainsi primordial pour les représentants du personnel de déclarer de manière fidèle leurs heures de délégation dans l'outil dédié, car cela permettra de faciliter l'appréciation de l'accident et sera ainsi protecteur.

L. LE SAUX : le lieu et l'heure de l'accident de P. MOIOLI ne coïncident pas avec son trajet domicile-travail.

S. ESCOLIER : un rendez-vous a été pris avec P. MOIOLI afin qu'il puisse évoquer sa situation individuelle.

11. Communication du courrier de réponse de l'Inspection du Travail

S. ESCOLIER : dans son courrier, l'Inspection du Travail n'a pas relevé sur notre procédure de poste allégés Dalkia de disposition contraire au Code du travail. Elle recommande en revanche de remettre les informations du dispositif après la consultation médicale. Par ailleurs, comme cela a été précisé auprès de l'instance, la fiche de mise en œuvre sera révisée afin de faire apparaître de manière claire et non équivoque le nécessaire volontariat du salarié. Le respect du secret médical sera également rappelé au management. La durée, le lieu et les missions seront également précisés. Cette nouvelle version du document sera partagée lors de la prochaine réunion de la CSSCT et les membres de cette commission seront invités également à formuler leurs suggestions.

S. ESCOLIER : dans un deuxième point, elle indique qu'en cas d'accident, il est nécessaire d'appeler systématiquement les services d'urgences. Or, il n'est pas possible de tenir une position aussi binaire, car fort heureusement, la gravité de l'accident ne le nécessite pas toujours.

S. MOULIN : dans certains cas, le management devra appeler les secours.

L. TUPINIER : il a toujours été dit et rappelé que la priorité était donnée à la santé de la victime. Ainsi, en cas de situation d'urgence, les secours doivent en premier lieu être appelés. D'ailleurs, cet appel doit être réalisé par tout témoin de l'accident, cela n'est donc pas forcément le manager. De plus, contacter les urgences pour des accidents de faible gravité n'apportera rien à la victime et n'auront que pour conséquence d'engorger les services d'urgence. Il faut faire preuve de bon sens et réagir en fonction de la situation qui se présente. Enfin, si l'état de la santé de la victime le permet, il est en effet demandé à cette dernière de prévenir son manager. C'est une étape importante dans le processus de gestion de l'accident.

Y. DURAND : dans la très grande majorité des situations, c'est bien de cette façon que sont gérés les accidents.

L. TUPINIER : depuis ces dernières années, en effet, c'est bien ce qui est observé. Toutefois, il arrive des fois où le salarié informe seulement le lendemain son manager alors que son état de santé le permettait. Cela n'est pas acceptable.

D. MOULIN : faut-il appeler ou faire un sms à son manager ?

L. TUPINIER : il faut que le moyen choisi permette de s'assurer que le manager a bien pris connaissance de l'information. Ainsi, un sms sans accusé de réception n'est pas suffisant. C'est pourquoi, il est préconisé l'appel téléphonique.

B. HAMMOUCHE : T. BAURE a dit qu'il fallait prévenir son N+2.

L. TUPINIER : je demande à ce qu'un membre de la chaîne hiérarchique soit informé. Si le manager direct ne répond pas, il faut escalader.

L. LE SAUX : à l'inverse d'un sms, un appel ne permet pas de tracer cette information.

J. AGUESSE : en cas d'accident de travail, une bonne communication est importante. L'appel téléphonique est dans ce cadre à privilégier.

L. LE SAUX : en cas d'accident de travail, les salariés se sentent culpabilisés et ont peur d'être sanctionnés. C'est pourquoi ils hésitent à prévenir leur hiérarchie.

L. TUPINIER : globalement, cette communication se passe bien et les salariés n'hésitent pas à prévenir leur manager.

B. HAMMOUCHE : mon MOP était réfractaire à consigner ma pique de guêpe dans le registre des accidents bénins.

12. Point sur le démarrage de la réorganisation de l'Unité Opérationnelle OCEA 4 (Loire – Haute-Loire)

S. ESCOLIER : conformément au projet présenté en CSE, la nouvelle organisation a été mise en œuvre le 09 janvier dernier. L'astreinte a été doublée sur un pôle particulier même si aucun problème n'a pour l'instant été constaté.

B. HAMMOUCHE : la charge de travail a augmenté tout comme les temps de déplacements (Bourg-Argental). De plus j'ai monté l'astreinte sans avoir une parfaite connaissance des sites.

L. TUPINIER : après une saison de fonctionnement, il sera possible de mesurer l'effet de cette organisation sur les temps de déplacements. Je trouve qu'il a été positif de doubler l'astreinte dans le doute. La fin de la période de chauffe permettra également de disposer de plus de matière pour analyser l'activité.

B. HAMMOUCHE : il aurait été bien de décaler la mise en œuvre après l'hiver.

L. TUPINIER : il était initialement prévu une mise en œuvre avant le rallumage des installations.

B. HAMMOUCHE : refaire les clés a été très long.

S. ESCOLIER : près de 120 doubles ont été réalisés. Tout était prêt, sauf rare exception, au moment du démarrage.

B. HAMMOUCHE : j'espère que cette nouvelle organisation permette une amélioration du fonctionnement des installations biomasse, notamment dans la mixité énergétique. Les pannes devraient également diminuer et générer ainsi moins de sorties en astreinte.

13. Dossiers secours

Pas de demande.

14. Questions diverses

Questions diverses abordées en séance

L. BIRK : le salarié victime d'un accident sur le site de Michelin est-il toujours hospitalisé ?

L. TUPINIER : oui, car la fracture de hanche nécessite une hospitalisation pendant la période de convalescence.

D. MOULIN : sur ce site, deux démissions supplémentaires sont à noter.

L. TUPINIER : ces deux personnes ont évoqué une incompatibilité de l'astreinte avec leur vie privée. Lors de ma visite sur le site en décembre dernier, j'ai pu voir que la situation s'est améliorée.

D. MOULIN : des DAE ont-elles été ouvertes ?

S. ESCOLIER : oui, deux DAE sont ouvertes et 2 candidats ont été validés par le service recrutement et seront rencontrés très prochainement par le management.

D. MOULIN : certains salariés ont informé leur manager qu'à cause du monde au réfectoire, ils reprendraient leur poste de travail en retard. La hiérarchie aurait fait des remarques sur ce sujet.

L.TUPINIER : Je ne suis pas au courant de ce sujet. Nous allons nous renseigner.

B. DAVID : où en est la rénovation du vestiaire ainsi que l'aménagement de la salle de pause ?

Information communiquée après la réunion : les travaux des vestiaires sont terminés, l'étanchéité de la toiture a été réalisée. Le local café en cours de finalisation et sera accessible à partir de la fin de la semaine 05.

L. TUPINIER : le client continue de témoigner sa confiance. La communication entre le management et les équipes de Michelin sont bonnes. Je tiens aussi à souligner la qualité du travail des équipes travaux dans la réalisation de la chaufferie et de la centrale frigorifique qui ont donné satisfaction totale du client.

D. MOULIN : dans la cour intérieure du Kaly, de nombreuses dalles sont signalées par des plots à cause du risque de chute. Quand seront-elles remplacées ?

L. TUPINIER : ces dalles ont été identifiées auprès de Nexity. Nous sommes dans l'attente de leur retour. Pour information, cette situation dangereuse a été signalée au moyen d'une fiche Echap&Belle.

Fin de la réunion à 16h12.

Le Secrétaire du CSE
Laurent BIRK



La Présidente du CSE par délégation
Sandy ESCOLIER

