

**PROCÈS VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DALKIA CENTRE EST DU 18 FÉVRIER 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

- N. DONCIEUX (titulaire)
- S. HERVE-BAZIN (suppléante en remplacement de B. MARROCCO)
- C. HOUARI (titulaire)
- C. SAELENS (titulaire)
- B. HAMMOUCHE (titulaire)
- C. PARIS (titulaire)
- L. BIRK (titulaire)
- F. YUCEFI (suppléant en remplacement de F. OLLIER)
- 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
- L. TUPINIER – Directeur des Opérations
- V. CARRASCO – Chargé de Relations Sociales

ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 25/01/2025 et du 17/12/2024
2. Questions en suspens de la réunion précédente
3. Effectifs au 31/01/2025
4. Présentation du rapport 2024 de l'Assistante Sociale
5. Présentation des résultats de l'enquête MyEDF 2024
6. Désignation du remplaçant de Bruno MARROCCO
 - a. Membre Titulaire du CSE
 - b. Membre de la Commission Formation
 - c. Membre de la Commission Astreinte
 - d. Représentant de Proximité
7. Point d'avancement sur l'accompagnement des salariés du CEA suite à la perte du contrat
8. Présentation du Projet Voltaire
9. Présentation du dispositif WiTiWell Assistance
10. Dossiers secours
11. Questions diverses
 - a. Avancement de la convention nationale entre Dalkia et les SDIS

Le président ouvre la séance à 14h32.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 25/01/2025 et du 17/12/2024

Les procès-verbaux sont approuvés sous réserve de modifications.

2. Questions en suspens de la réunion précédente

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

⇒ Cela concerne 14 salariés dont une grande majorité sont absents pour longue maladie.

C. HOUARI : il y avait également un sujet sur le site de Michelin. Des techniciens ont informé leur hiérarchie de leur retard après leur pause déjeuner et le management leur a fait des remarques.

L. TUPINIER : j'ai répondu aux membres du CSE par mail suite à cet échange lors de la dernière réunion du CSE. Pour rappel, des techniciens ont en effet prévenu leur manager d'un retard (1 heure de pause supplémentaire). Il leur a donc été demandé de récupérer cette heure, ce qui n'a pas posé de problème. Il s'agit d'une situation classique de management qui a été bien gérée. Je ne comprends d'ailleurs pas que cela soit remonté en CSE.

C. HOUARI : certaines personnes de l'équipe mangent avec leur manager à midi et ne récupèrent pas les heures en cas de dépassement.

L. TUPINIER : cela reste là encore à l'appréciation du manager, la situation pouvant en effet être variable en fonction de la nature du repas.

C. HOUARI : il y a tout de même un côté éthique si ce sont les mêmes personnes qui sont invitées par la manager.

P. MOIOLI : pour moi, il s'agit d'un mauvais manager car il a imposé la récupération de l'heure.

L. TUPINIER : toutes les personnes concernées ont bien compris la nécessité de récupérer cette heure et il était normal de demander de la rattraper.

3. Effectifs au 31/01/2025

S. ESCOLIER : le turn-over indiqué est très bas car une nouvelle année a débuté. C'est pourquoi je rappelle qu'il faut être vigilant dans la manière dont on lit et communique sur les données relatives aux effectifs.

L. BIRK : sur les 10 démissions, 4 ont eu lieu sur le centre OCEA, cela est préoccupant.

F. YUCEFI : il serait bien de connaître l'âge moyen des salariés ayant démissionné

Y. DURAND : par ailleurs, le marché de l'emploi reste tendu.

S. ESCOLIER : un basculement semble toutefois s'opérer car malheureusement nous constatons que des entreprises vivent des situations économiques compliquées et sont en train de mettre en œuvre des PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

4. Présentation du rapport 2024 de l'Assistante Sociale

Géraldine DEPLANCHE, Assistante Sociale est présente pour animer ce point de l'ordre du jour.

G. DEPLANCHE : suite à l'absence de B. FEUILLET, plusieurs intervenantes se sont succédées pour assurer la continuité de l'activité du service social. J'ai débuté la mission chez Dalkia Centre-Est de manière pérenne en novembre dernier. Pour cela, je suis présente une journée au Kaly et une demi-journée à distance. Toutefois, je réponds aux sollicitations des salariés même si elles interviennent en dehors de ces plages d'intervention.

G. DEPLANCHE : en 2024, 58 salariés ont bénéficié d'un accompagnement dont 44 nouveaux dossiers. Le profil moyen est cohérent avec celui de l'entreprise car il s'agit en majorité d'hommes entre 35-44 ans et 55-65 ans.

G. DEPLANCHE : même si la majorité des demandes proviennent des personnes du Rhône, tous les autres centres sont représentés. En effet, beaucoup d'actions peuvent être désormais réalisées à distance (téléphone, visio...). Une visite à domicile a également été réalisée.

G. DEPLANCHE : beaucoup de demandes sont relatives au logement. Le secteur est en crise au niveau national et encore plus à Lyon. Malgré le partenariat avec Action Logement, peu de solutions peuvent être proposées aux salariés. L'attente est longue et il est fréquent que les demandeurs reçoivent plus d'une vingtaine de refus avant de trouver un logement. L'attente est souvent de plus d'un an. Même pour les situations précaires, il est compliqué de trouver des solutions d'hébergement.

N. DONCIEUX : les solutions proposées concernent-elles uniquement le parc social ?

G. DEPLANCHE : tous les leviers sont activés car le parc social est saturé. Par exemple, Action Logement offre d'autres dispositifs comme des aides pour payer les cautions afin d'accompagner les salariés dans le parc privé.

C. HOUARI : faites-vous appel à la Direction pour l'attribution de logements sociaux ?

G. DEPLANCHE : l'entreprise a en effet un quota de points à attribuer. La priorité étant donnée à l'accompagnement de projets de mobilité mais des points peuvent être accordés en cas de situation complexe. Toutefois, malgré l'attribution de points, il est rare que les situations se débloquent rapidement.

G. DEPLANCHE : le deuxième sujet pour lequel je suis le plus souvent sollicitée est la gestion budgétaire. Certains événements de la vie comme les divorces ou la maladie peuvent fragiliser et impacter le budget des personnes. Cela est également à mettre en perspective avec les charges locatives qui sont en hausse. Ces accompagnements visent à identifier les postes de dépenses à optimiser. C'est dans ce cadre que des dossiers secours peuvent être réalisés en collaboration avec le CSE.

G. DEPLANCHE : enfin, beaucoup de demandes tournent autour de la retraite. Cela peut aller de la détermination de la date de départ, jusqu'à une aide pour la réalisation du dossier. Le contexte légal complexe crée chez les salariés un sentiment d'incertitude.

G. DEPLANCHE : les salariés me sollicitent également pour des sujets qui concernent la famille, notamment lors des séparations. Se posent en effet des questions sur la garde des enfants et des droits aux prestations de la CAF qui peuvent évoluer.

G. DEPLANCHE : s'agissant de la santé au travail, j'interviens en complément de la DRH pour les situations de maladie, d'inaptitude et d'invalidité. Ces accompagnements peuvent être réalisés afin de favoriser le maintien dans l'emploi. Même si je n'ai que peu de demandes relatives au handicap, je reste présente sur ce sujet, notamment en communiquant sur la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). En effet, beaucoup de salariés peuvent prétendre à ce statut mais ne montent pas le dossier car ils ne voient pas d'intérêt. Or, cela peut permettre des aménagements de poste et avoir une incidence sur la retraite.

C. HOUARI : qui est la référente logement ?

G. DEPLANCHE : il s'agit de Maëlys BIAVA.

G. DEPLANCHE : en synthèse, les salariés ayant sollicité le service social ont trouvé une réponse à leurs attentes. Afin de permettre une meilleure identification du service, je réalise des communications régulières sur des thématiques particulières.

N. DONCIEUX : s'agissant du dossier d'expulsion, le CSE aurait-il pu venir en aide à ce salarié ?

G. DEPLANCHE : je ne le pense pas car ce salarié n'a pas souhaité mettre en œuvre le plan d'accompagnement qui lui a été proposé.

N. DONCIEUX : comment sont traités les demandes d'hébergements d'urgence ?

G. DEPLANCHE : ces demandes s'adressent principalement aux femmes victimes de violences conjugales car il faut rapidement les extraire du domicile. Action Logement a dans ce cadre un service social qui peut financer des nuits d'hôtel.

G. DEPLANCHE : je souhaite terminer cette intervention en rappelant que mon travail repose sur le secret professionnel. Seules les informations utiles du salarié sont communiquées et uniquement avec son accord préalable.

G. LUPO : le CSE doit être vigilant lors de l'attribution de dossiers secours. Des personnes malhonnêtes ont tenté de bénéficier d'une aide financière en mentant sur leur situation.

5. Présentation des résultats de l'enquête MyEDF 2024

S. ESCOLIER : pour rappel, plus de 130 000 salariés du groupe EDF ont été invités à répondre à la 13^{ème} édition de l'enquête qui s'est déroulée du 04/11 au 03/21/2024. Dans cette présentation, les résultats de la région seront comparés par rapport à ceux de Dalkia dans sa globalité et parfois à ceux d'autres grandes entreprises.

S. ESCOLIER : en premier lieu, le taux de participation de la région est en hausse de 5 points et est de 72%. L'indice d'engagement est identique à l'année dernière (73%). La connaissance des actions mises en œuvre suite à l'enquête progresse chaque année et atteint 53%.

S. ESCOLIER : globalement les indicateurs sont bons, voire très bons. Il y a peu de questions pour lesquelles on peut noter une baisse, notamment pour les neuf questions clés. Les points forts correspondent aux conditions de santé-sécurité dans lesquelles les salariés travaillent, la responsabilisation des équipes par le management, la clarté des objectifs et le contenu du travail. Les axes de progrès touchent à la simplification des processus et l'efficacité globale du fonctionnement.

Confiants et acteurs

S. ESCOLIER : la connaissance des orientations du groupe EDF est en forte progression, elle passe de 36% à 50% en 4 ans. 87% des répondants se disent fiers de travailler en région Centre-Est, là où les autres entreprises sont à 65%. On peut noter un vrai sentiment d'appartenance et de fierté. Les collaborateurs indiquent à 67% avoir confiance dans les décisions prises au sein de la région et un peu plus de la moitié considèrent que les changements intervenus au cours de l'année sont positifs.

Responsabilisés et accomplis

S. ESCOLIER : 90% des répondants indiquent travailler dans des bonnes conditions de santé-sécurité. Le résultat est stable depuis 4 ans. La satisfaction concernant la charge de travail est en amélioration et passe de 56% à 65% en 4 ans. 80% des répondants indiquent être associés à la définition de leurs objectifs individuels et 85% pensent que leur manager les responsabilise. Ces scores sont très élevés, nous pouvons collectivement nous réjouir de cette perception.

S. ESCOLIER : 80% des répondants indiquent que leur manager est attentif aux personnes avec lesquelles il travaille. Ce score est de 65% dans les autres entreprises. 71% des répondants indiquent se sentir reconnu et valorisé par leur manager, soit une progression de 10 points en 4 ans. En revanche, la satisfaction de la rémunération globale est seulement de 33%. Il convient également de progresser sur les possibilités d'évolution professionnelle.

Efficaces et ouverts

S. ESCOLIER : les objectifs de la région sont perçus comme clairs et ils savent être priorisés. Ces résultats sont importants car ils sont gages de performance. Un nouvel indicateur évalue la présence du manager sur le terrain et sur sa connaissance des difficultés que peuvent rencontrer ses collaborateurs.

A. BOURRILLON : je suis surpris du bon résultat sur cet indicateur (présence des managers sur le terrain) car beaucoup disent faire beaucoup d'administratif.

S. ESCOLIER : au-delà de la présence, la question vise à savoir si le management n'est pas coupé du terrain et est conscient des difficultés opérationnelles. Je pense que c'est le cas chez Dalkia.

Y. DURAND : je pense en effet que les MOP (Manager Opérationnel) sont très présents au quotidien auprès de leurs équipes et bien au fait des difficultés rencontrées.

L. TUPINIER : il y a en effet une volonté que les managers de première ligne soient encore plus présent sur le terrain. D'ailleurs, le projet EnVie s'inscrit dans cet objectif.

S. ESCOLIER : s'agissant des leviers de performance, 75% des répondants indiquent disposer des compétences pour répondre aux objectifs. Des irritants restent à lever notamment en ce qui concerne l'impact des outils numériques sur l'efficacité du travail.

S. ESCOLIER : l'analyse des verbatim permet d'identifier le recrutement et la fidélisation comme les principaux enjeux, tout comme définir un mode d'organisation qui permet de mieux collaborer.

S. ESCOLIER : au global, les résultats sont très bons. Cela ne veut pas dire qu'aucun axe de progrès n'est possible. Chaque manager doit désormais s'approprier les résultats de son périmètre afin de mettre en place des actions adaptées au plus proche du terrain.

P. MOIOLI : à chaque nouvelle présentation de MyEDF, les résultats sont très bons et en hausse, cela ne vous inquiète pas ?

S. ESCOLIER : non, au contraire.

F. YUCEFI : 73% des répondants indiquent avoir un retour sur la qualité de leur travail. Il serait bien de rajouter si ces retours sont positifs ou négatifs.

S. ESCOLIER : c'est surtout la notion de feedback régulier qui est importante, c'est-à-dire le fait pour le manager de faire un retour régulier sur la qualité du travail que le retour soit positif ou négatif, il est important de dire les choses. Cela permet d'encourager le collaborateur qui réussit ses missions mais cela permet également de lui indiquer les voies de progrès.

J. AGUESSE : je tiens à remercier toutes les personnes qui ont pris le temps de répondre à l'enquête. Ces retours sont précieux et permettent la mise en place d'actions très concrètes pour encore améliorer le quotidien de tous. Un taux de participation élevé permet de rendre les indicateurs encore plus crédibles.

P. MOIOLI : des collègues ont été relancés car ils n'avaient pas répondu, l'enquête n'est pas anonyme.

S. ESCOLIER : l'enquête est bien réalisée de manière anonyme, les relances ont concerné tout le monde. Par ailleurs, afin de garantir l'anonymat des réponses, la consolidation n'est possible qu'à partir de 10 répondants par service / unité d'exploitation et si le taux de participation est d'au moins 50% sur le périmètre concerné.

6. Désignation du remplaçant de Bruno MARROCCO

Membre Titulaire du CSE

Selon l'article L2314-37 du Code du travail :

« Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie. »

⇒ Sandrine HERVE-BAZIN est désignée membre titulaire du CSE.

Membre de la Commission Formation

Selon l'article 8 de l'Accord relatif à la mise en place, au fonctionnement et aux moyens des Comités Sociaux et Economiques des Etablissements de Dalkia :

« Elle est composée au maximum de 5 membres désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants. »

Ziane BELHONCINE est le seul candidat à se présenter et a été désigné à l'unanimité des membres présents du CSE.

⇒ Ziane BELHOCINE devient membre de la Commission Formation.

Membre de la Commission Astreinte

Selon le Chapitre 9 de l'accord relatif à l'organisation de l'astreinte :

« La commission régionale est composée d'un représentant par Organisation Syndicale, issus des Instances Représentatives du Personnel...»

⇒ Nathalie DONCIEUX est désignée pour la CFDT.

Représentant de Proximité

Selon l'article 14.1 de l'Accord relatif à la mise en place, au fonctionnement et aux moyens des Comités Sociaux et Economiques des Etablissements de Dalkia :

« Les RP sont désignés, lors de la 1ère réunion de l'instance, par les membres titulaires des CSE parmi les membres titulaires ou suppléants des CSE ou parmi les salariés de l'entreprise à raison de dix représentants par Région, soit deux représentants par délégations représentées au CSE. Le mandat prend fin avec celle du mandat des élus au CSE. »

⇒ En complément d'Alexandre CHAMBETTAZ, la CFDT propose la candidature de Farid BOUHOUT. Ce dernier est désigné à l'unanimité des membres présents du CSE.

⇒ Farid BOUHOUT est désigné Représentant de Proximité.

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

Pascal BITARD, Chargé de missions RH présente ce point.

P. BITARD : sur les 54 salariés du site, 50 repositionnements sont à effectuer. A ce jour, 21 ont été réalisés et deux pistes sérieuses sont en cours. S'agissant des 4 personnes de la cellule patrimoine, nous sommes dans l'attente de la décision du client suite à la réponse de l'appel d'offres. Pour rappel, tous les salariés du site ont été rencontrés.

P. BITARD : deux projets de CPF de transition ont émergé dont un qui a été validé. Le second est en cours de finalisation.

P. BITARD : sur l'unité d'exploitation, en plus des six postes pourvus, il reste trois opportunités à saisir. Neuf postes ont été pourvus sur le centre IES. Les autres repositionnements ont été réalisés sur les autres centres opérationnels ou chez EDF. Par ailleurs, du développement commercial sur la région grenobloise est attendu et est suivi de très près.

P. BITARD : les filiales de Dalkia n'ont pas permis de repositionnement à ce jour car les postes ouverts nécessitent des compétences particulières. A l'échelle du groupe EDF, le travail réalisé commence à porter ses fruits car quatre pistes sont engagées. Enedis a fait une présentation auprès de salariés volontaires, 14 étaient présents. Afin

d'accompagner les salariés dans leur démarche, la procédure pour chercher et postuler chez EDF et ses filiales leur a été communiquée.

P. BITARD : un travail est également réalisé pour identifier les salariés de la plaque grenobloise qui pourraient partir en retraite dans les prochains mois.

P. BITRAD : de nombreuses immersions ont été réalisées. Que ce soit en interne auprès du client StMICRO ou au sein du centre OCER, ou auprès de filiales d'EDF comme Enedis ou EDF Hydro. En synthèse, la dynamique est positive, il faut poursuivre la démarche.

P. MOIOLI : des possibilités ont-elles été identifiées chez Dalkia EN ?

P. BITARD : toutes les filiales sont en effet concernées.

A. BOURRILLON : si les pistes identifiées sont fragiles, n'est-il pas possible d'envoyer les salariés en formation ?

S. ESCOLIER : aucune porte n'est fermée si le salarié est moteur. Toutefois, les salariés ne sont que peu mobiles géographiquement.

F. YUCEFI : certains ont été repositionnés alors qu'ils n'avaient pas tous les prérequis. Si une personne cible un poste, il faut pouvoir lui donner sa chance. Je souhaiterais savoir si des immersions d'au moins une semaine ont été réalisées.

P. BITARD : le frein vient souvent du salarié et pas de l'entreprise. La très faible mobilité géographique des salariés rend plus complexe la concrétisation des projets.

F. YUCEFI : certains salariés n'ont pas apprécié des refus non commentés. Certains sont dans l'attente de propositions de formations ou d'immersions.

N. DONCIEUX : en effet, une personne qui a postulé à une offre suite à une immersion n'a pas été retenue. On lui a simplement dit qu'il n'avait pas les compétences, sans donner plus d'explications. Par ailleurs, je suis ennuyée qu'une embauche externe ait été réalisée sans que le poste soit pourvu par une personne du CEA.

S. ESCOLIER : la priorité est bien donnée aux salariés du CEA pour tous les postes ouverts. Sur le cas de l'embauche externe, la DAE était ouverte depuis 8 mois et avait été proposée au personnel du CEA au préalable.

P. MOIOLI : le repreneur s'est-il rendu sur le site pour rencontrer les salariés ?

P. BITARD : je n'ai pas eu connaissance d'une telle réunion.

L. BIRK : on entend des rumeurs de sous-effectif sur le site et il commence à y avoir des tensions. Parmi les personnes reclassées, beaucoup sont des managers. Enfin, il semblerait que des managers mettent de la pression aux salariés. Nous souhaiterions la mise en place d'une commission interne au CSE pour traiter certains sujets en direct avec P. BITARD.

J. AGUESSE : je vais me renseigner sur cette remontée d'information. Il a toujours été dit qu'une vigilance serait apportée pour permettre aux salariés de travailler de la manière la plus sereine possible dans ce contexte de fin de contrat. Une commission rajouterait une strate dans le dialogue, c'est pourquoi cela ne me semble pas pertinent. Je vous invite en revanche à ne pas hésiter à solliciter en direct P. BITARD pour les situations individuelles qui vous préoccupent. Je rappelle que l'objectif est d'accompagner les salariés du site vers des postes durables.

F. YUCEFI : certaines personnes du site se sentent abandonnées.

S. ESCOLIER : P. BITARD reste très présent auprès des salariés. Il ne faut pas hésiter à le solliciter.

N. DONCIEUX : 5 personnes n'ont aucune piste à ce jour, je comprends l'inquiétude des salariés. S. JEHANNO a dit que tous les salariés seront repositionnés.

S. ESCOLIER : dans cette première phase, l'objectif est de tenir compte au maximum des souhaits de chacun. La prochaine étape sera d'affecter directement les salariés sur les postes.

F. YOUCEFI : il faudrait rassurer les équipes sur ce point.

L. BIRK : les salariés ont également été affectés par le décès d'un de leurs collègues.

S. ESCOLIER : pour les salariés qui en ressentent le besoin, il ne faut pas hésiter à utiliser la plateforme Holivia qui est un vrai outil de soutien.

Les membres du CSE demandent une suspension de séance de 16h30 à 16h35.

L. BIRK : les membres du CSE vont se réunir dans les deux semaines et nous prendrons si besoin les mesures qui nous semblent adaptées.

J. AGUESSE : l'efficacité du processus repose sur le fait que chaque collaborateur a pu échanger de manière très approfondie avec P. BITARD en toute confidentialité. Cela permet ainsi de trouver la meilleure solution possible pour chacun. Toute action parallèle ne doit pas avoir pour conséquence de rompre cette relation de confiance.

8. Présentation du Projet Voltaire

S. ESCOLIER : le Projet Voltaire est service de formation à la maîtrise de l'orthographe et de l'expression. Tous les salariés de Dalkia ont accès à cette plateforme qui s'adresse à toutes et à tous, quel que soit le niveau de départ. Une communication a été adressée cette semaine à l'ensemble des collaborateurs. Il s'agit d'une démarche vertueuse qui va au-delà de la sphère professionnelle car par exemple, un accès gratuit à 4 profils pour les enfants des salariés est possible. Déjà près de 400 inscriptions ont été comptabilisées au niveau national, le dispositif devrait être très apprécié.

L. BIRK : un accès est-il possible pour le conjoint ?

S. ESCOLIER : non, les profils supplémentaires sont pour les enfants. Le contenu est adapté en fonction de leur niveau.

B. DAVID : peut-on suivre le cursus standard et celui en LSF (Langue des Signes Française) ?

S. ESCOLIER : tout à fait.

N. DONCIEUX : jusqu'à quand l'accès à la plateforme est-il possible ?

S. ESCOLIER : pour l'instant, le projet a été mis en place pour une durée d'un an.

9. Présentation du dispositif WiTiWell Assistance

S. ESCOLIER : la complémentaire santé offre des services complémentaires. Il peut s'agir d'une téléconsultation médicale, un soutien psychologique, une assistance en cas de voyage ou déplacement. Jusqu'à présent il était compliqué pour les salariés d'en bénéficier car les contacts étaient multiples. Désormais, un numéro unique ouvert 24h/24 et 7j/7 a été mis en place. Ce canal unique orientera le salarié vers le bon interlocuteur.

C. FONLUPT : pour bénéficier de ce service, il faut s'inscrire sur un site spécifique, différent de celui de la mutuelle.

N. DONCIEUX : le soutien psychologie correspond à 3 séances avec un psychothérapeute par évènement.

S. ESCOLIER : cela s'ajoute à la plateforme Holivia et au dispositif du groupe EDF pros-consulte. Ces services complémentaires deviennent aussi importants que les frais de santé et prévoyance.

10. Dossiers secours

Pas de demande.

11. Questions diverses

Avancement de la convention nationale entre Dalkia et les SDIS

S. ESCOLIER : le sujet avance et est à ce jour entre les mains de S. JEHANNO.

Autres sujets abordés en séance

D. SERRANO : les MOP ont désormais droit aux primes de panier. Quelle est la règle pour les MOP basés au Kaly et qui bénéficient d'une participation employeur au RIE ?

S. ESCOLIER : il n'est pas possible de cumuler les deux dispositifs. S'ils ont accès au RIE, il n'est pas possible de bénéficier de prime de panier.

A. BOURRILLON : nous souhaitons que les membres de la CSSCT aient accès à la plateforme Acciline pour être informés des accidents de travail.

S. ESCOLIER : cette plateforme est un outil utilisé par la Direction, notamment pour déclarer les accidents de travail. Cette plateforme contient des données personnelles et confidentielles, il n'est donc pas prévu de donner un accès aux membres de la CSSCT. Par ailleurs, à chaque accident de travail, les membres du CSE sont systématiquement informés par mail.

C. HOUARI : l'entreprise dispose-t-elle bien d'un registre des dangers graves et imminents ?

S. ESCOLIER : oui, le registre et la procédure n'ont pas changé. Ainsi, ce registre est tenu à la disposition des représentants du personnel par C. SOLARD, Responsable QHSE.

L. BIRK : je rappelle aux élus de bien envoyer en amont les questions à poser lors des réunions de la CRP.

Fin de la réunion à 17h03.

Le Secrétaire du CSE
Laurent BIRK



La Présidente du CSE par délégation
Sandy ESCOLIER

