

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

INFORMATION A :

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

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

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

Le Responsable QHSE

Christophe SOLARD

Médecine du Travail

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Collège Ouvriers Employés et Agents de Maîtrise

- N. DONCIEUX (titulaire)
- S. HERVE-BAZIN (titulaire)
- C. HOUARI (titulaire)
- C. SAELENS (titulaire)
- H. MAMMERI (suppléante en remplacement de B. HAMMOUCHE)
- P. MOIOLI (titulaire)
- D. MOULIN (titulaire)
- F. YOUCEFI (suppléant en remplacement de C. PARIS)
- L. BIRK (titulaire)
- F. OLLIER (titulaire)
- A. BOURRILLON (titulaire)
- E. ROMANO (titulaire)

Collège Cadres

- Y. DURAND (titulaire)
- C. FONLUPT (titulaire)
- F. SAGOT (suppléant en remplacement de B. PONS-LLUCIA)

• Représentants syndicaux au CSE

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

• Direction

S. ESCOLIER – Présidente du CSE, par délégation
L. TUPINIER – Directeur des Opérations
V. CARRASCO – Chargé de Relations Sociales

Pour les questions Santé – Sécurité :

L. TUPINIER – Directeur des Opérations

ORDRE DU JOUR :

Questions santé, sécurité et conditions de travail

1. Bilan du compte rendu de la dernière réunion de la CSSCT
2. Présentation de la mise à jour de la fiche « Poste allégés »
3. Compte rendu de la commission astreinte 2024
4. Consultation sur le bilan HSCT 2024
5. Consultation sur la mise à jour 2025 du DUERP

Questions ordinaires

6. Approbation des procès-verbaux des réunions du 21/03/2025
7. Questions en suspens de la réunion précédente
8. Désignation du remplaçant de Romain d'AVERSA, Représentant de Proximité
9. Désignation du remplaçant de Catherine PARIS, Trésorier du CSE
10. Bilan des questions et réponses apportées lors des dernières réunions CRP
11. Compte rendu de la commission intéressement pour 2024
12. Présentation du projet de note sur les congés payés 2025
13. Effectifs au 28/02/2025
14. Bilan de la formation 2024
15. Présentation de l'observatoire des départs volontaires 2024
16. Point d'avancement sur l'accompagnement des salariés du CEA suite à la perte du contrat
17. Dossiers secours
18. Questions diverses
 - a. Droits à congés payés pendant un arrêt maladie

La présidente ouvre la séance à 08h31.

1. Bilan du compte rendu de la dernière réunion de la CSSCT

Les membres du CSE n'ont pas émis de remarques particulières et ne souhaitent pas aborder de sujets complémentaires relatifs à cette réunion.

2. Présentation de la mise à jour de la fiche « Poste allégés »

S. ESCOLIER : ce document est le fruit d'un travail préparatoire réalisé en CSSCT. Les remarques formulées en réunion par les membres, l'inspection du travail ou encore le médecin du travail ont été intégrées dans cette version finale qui vous est présentée.

N. DONCIEUX : il faudrait renommer le fichier afin de le mettre en cohérence avec le nom du document.

L. BIRK : lors de la réunion préparatoire, les membres présents ont validé le travail fourni par la CSSCT. Certains éléments seront également partagés au niveau national, notamment lors de la négociation du prochain accord télétravail. Ce dernier devra ouvrir cette possibilité aux techniciens lors de la mise en place d'un travail allégé.

N. DONCIEUX : certains techniciens ne sont pas à l'aise pour rédiger des modes opératoires ou pour la réalisation de devis ou de commandes. Comment gérer ces situations ?

L. TUPINIER : l'annexe de la fiche indique toutes les activités qui peuvent être réalisées dans le cadre du travail allégé. Bien évidemment, le poste allégé mis en place sera adapté à chaque situation en fonction des capacités de chacun. Les missions qui sont confiées sont adaptées au contexte du salarié et sont en cohérence avec son poste, ses capacités, la maîtrise des outils, les moyens mis à disposition...

L. BIRK : l'aide-mémoire du technicien a été mis à jour récemment. Ce document est une vraie mine d'information, il pourrait être utile de l'étudier dans le cadre du travail allégé.

L. TUPINIER : en effet, près de 2000 exemplaires ont été commandés en 2024 afin de les distribuer à tous les techniciens. Une version numérique est également disponible.

B. DAVID : des PC seront-ils mis à disposition dans le cadre du travail allégé ?

L. TUPINIER : l'entreprise devra en effet fournir le matériel nécessaire. Des Chromebook sont en cours de test en vue d'une dotation plus large dans les différentes agences.

P. MOIOLI : qui décide du poste allégé ? La proposition est-elle faite de manière systématique ? Étant récemment devenu membre titulaire du CSE, je n'ai pas suivi le processus de mise à jour de la procédure.

L. TUPINIER : la fiche transmise précise le processus de validation. Le sujet ayant fait l'objet de nombreux échanges lors de réunions du CSE et de la CSSCT, je vous propose un échange individuel afin de vous rappeler la démarche mise en œuvre.

P. MOIOLI : je vous remercie pour cette proposition.

3. Compte rendu de la commission astreinte 2024

P. ASTIER : traditionnellement, le centre Industrie concentrait les dépassements. Désormais, ces derniers sont plutôt constatés dans les pôles multi-activités.

L. BIRK : le nombre de techniciens par pôle est en baisse. Il faut être vigilant, notamment avec les départs en retraite.

Pas de remarques complémentaires soulevées.

4. Consultation sur le bilan HSCT 2024

C. HOUARI : suite à la présentation en CSSCT, les membres ont formulé des remarques ou questions sur certaines données mais n'ont pas été reprises dans le document transmis au CSE.

L. TUPINIER : vos remarques et questions ont bien été prises en compte et un retour vous sera donné lors de la prochaine CSSCT. Le format étant commun à l'ensemble des régions, il n'est en effet pas possible d'en modifier la structure.

N. DONCIEUX : si des infirmeries sont présents sur des sites industriels exploités par Dalkia, nos techniciens peuvent-ils y accéder ?

L. TUPINIER : tout à fait.

N. DONCIEUX : dans ce cas, comment sont déclarés ces évènements ?

L. TUPINIER : le salarié qui bénéficie de soins au niveau de l'infirmerie du client doit en informer son manager afin que cet évènement soit consigné dans le registre des accidents bénins, ou déclaré en accident du travail si c'est le cas.

C. HOUARI : il faut être exhaustif dans les déclarations. Récemment, alors que trois accidents bénins se sont produits sur le site de STMicroelectronics, seuls deux ont été consignés dans le registre.

L. TUPINIER : en effet, cette information a bien été prise en compte.

L. BIRK : à quoi correspond la maladie professionnelle déclarée en 2024 ?

S. ESCOLIER : cette maladie professionnelle est consécutive à des TMS (Troubles Musculo Squelettiques).

N. DONCIEUX : ce salarié fait-il toujours partie des effectifs ?

S. ESCOLIER : je ne peux pas répondre à cette question en séance. Je me renseigne et reviens vers vous.

Réponse post réunion : après renseignement ce salarié fait toujours partie des effectifs et n'est pas en arrêt de travail.

N. DONCIEUX : le nombre d'accidents de trajet a doublé entre 2023 et 2024. Quel moyen de transport est le plus concerné ?

L. TUPINIER : le détail sera présenté lors de la prochaine CSSCT. Cette hausse est principalement due aux modes de transport doux et 2 roues (Trottinette, vélos, motos/scooters)

N. DONCIEUX : cela est problématique car l'accord mobilité durable du groupe EDF vise à promouvoir ces modes de déplacement.

L. TUPINIER : il est important que les utilisateurs de ces moyens de transport utilisent les équipements de sécurité adaptés.

S. ESCOLIER : le forfait mobilité durable mis en place dernièrement permet justement aux utilisateurs de vélos de pouvoir financer des équipements de sécurité et d'entretien du vélo.

N. DONCIEUX : que deviennent les vêtements de travail usagés des techniciens ? Pour des raisons de sécurité, nos vêtements floqués ne doivent pas se retrouver dans des bennes de récupération de vêtements, sur des sites internet, dans des braderies ou des vide-grenier.

L. TUPINIER : un accord tacite permet aux techniciens de les conserver pour un usage personnel. Ainsi, il n'existe pas de système de recyclage organisé au niveau de la région.

B. DAVID : le volume de vêtements de travail est important, leur recyclage pourrait être utile dans le cadre de la politique RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise).

S. ESCOLIER : cela pourrait en effet être une réflexion à mener.

D. MOULIN : je ramène les vêtements non portés que je n'utilise pas au niveau de mon secteur, cela peut dépanner des intérimaires ou des salariés en CDD.

P. MOIOLI : il n'est pas utile pour les techniciens du diffus d'avoir des vêtements floqués Dalkia. Ils devraient pouvoir utiliser les modèles de leur choix qu'ils trouvent les plus confortables et se faire rembourser par note de frais

L. TUPINIER : non, les techniciens doivent porter les vêtements de travail fournis par l'entreprise. Ces derniers sont conformes aux standards sécurité définis au niveau du groupe et permettent nous identifier lors de nos interventions. Aucune dérogation n'est possible.

9h12 : les membres du CSE demandent une suspension de séance avant de passer au vote.

9h15 : reprise de la séance.

Les membres du CSE donnent un avis favorable à l'unanimité, sous réserve que les réponses aux questions formulées par les membres de la CSSCT soient apportées lors de la prochaine réunion de la commission.

5. Consultation sur la mise à jour 2025 du DUERP

L. BIRK : le document a été étudié lors de la réunion préparatoire. Même si le contenu s'améliore par rapport aux années précédentes, il manque certains éléments liés à la santé, notamment en ce qui concerne l'identification des RPS (Risques Psycho Sociaux).

B. DAVID : bien que des actions aient déjà été réalisées en matière de santé, le PAPRI Pact n'y fait pas référence. C'est également le cas pour les actions liées au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes. C'est dommage.

C. FONLUPT : il pourrait être intéressant de prévoir un bilan sur les actions mises en œuvre dernièrement en faveur de la santé mentale.

S. ESCOLIER : en effet, un complément sera ajouté dans ce cadre.

C. HOUARI : les ARS (Analyse des Risques Sécurité) font partie intégrante du DUERP. Or, les techniciens n'y ont pas accès.

L. TUPINIER : les techniciens ont accès aux ARS sur demande formulée auprès du manager ou de l'AQSE. Cela pourra être précisé dans le DUERP.

N. DONCIEUX : pour la suite, s'agissant des RPS, il faudra être vigilant à ne pas réduire les actions à des webinaires.

S. ESCOLIER : les actions mises en œuvre ne sont pas toujours des webinaires. Par exemple, des causeries dédiées à la santé mentale ont été réalisées en présentiel.

B. DAVID : il semble y avoir une erreur dans la date d'une action du PAPRI Pact. Il est fait référence à 2024 et non à 2025. Par ailleurs, le texte rédigé par la CSSCT en page 22 devrait plutôt être intégré dans la partie du PAPRI Pact.

C. HOUARI : il pourrait également être utile de lister les RPS par fonction.

S. ESCOLIER : s'agissant des RPS, ces risques sont tout de même très similaires quel que soit le poste occupé.

B. DAVID : certaines situations de travail ont parfois leur spécificité. Par exemple, les techniciens du diffus sont exposés à l'isolement.

S. ESCOLIER : j'espère tout de même que les techniciens diffus ont des contacts réguliers avec leur manager ou leurs collègues. Mais nous notons cette remarque.

La consultation est reportée à la prochaine réunion du CSE afin de permettre la mise à jour du DUERP suite aux remarques formulées.

L. TUPINIER : pour information, C. HOUARI a rédigé trois alertes sur le registre des dangers graves et imminents. Deux concernaient le site du Cern, la troisième concernait le centre OCEA. L'enquête conjointe a été réalisée sur le site du Cern. Je tiens à rappeler que ces alertes doivent rester exceptionnelles et que le canal privilégié pour identifier et remonter les situations dangereuses reste Echap&Belle. En tant que représentants du personnel, n'hésitez pas à me solliciter si vous avez besoin de précisions sur certaines d'entre elles.

S. ESCOLIER : en effet, dès lors que nous avons connaissance d'un danger grave, des dispositions sont immédiatement prises. Ainsi, il est très rare qu'une situation dangereuse continue de présenter un danger imminent puisque des mesures conservatoires ont été mises en œuvre dès connaissance de la situation.

6. Approbation des procès-verbaux des réunions du 21/02/2025

Les procès-verbaux sont approuvés sous réserve de modification.

P. MOIOLI : je trouve que les PV ne retranscrivent pas bien mes interventions. En CSEC, tout est écrit mot pour mot. Au mois de décembre, sur mon intervention d'un quart d'heure, il n'a été retranscrit qu'une seule phrase. Un PV doit retranscrire la réalité.

L. BIRK : l'objectif des PV est de retranscrire les interventions de chacun de manière fidèle mais synthétique afin que les salariés puissent lire ce document plus facilement. Les informations essentielles sont bien retranscrites. Les projets de PV sont transmis à l'ensemble des membres du CSE avant la réunion préparatoire, ce qui permet au besoin de corriger ou d'amender le document.

7. Questions en suspens de la réunion précédente

Pas de questions en suspens.

8. Désignation du remplaçant de Romain d'AVERSA, 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 de Mohamed AKROUT, la CGT propose la candidature de Abdelaziz BESSEGHIER. Ce dernier est désigné à l'unanimité des membres présents du CSE.

⇒ Monsieur Abdelaziz BESSEGHIER est désigné Représentant de Proximité.

9. Désignation du remplaçant de Catherine PARIS, Trésorier du CSE

Sandrine HERVE-BAZIN se porte candidate.

Les membres du CSE ne s'opposent pas à la réalisation d'un vote à main levée.

Les membres du CSE passent au vote :

- Avis favorable : 13
- Abstention : 1
- Avis défavorable : 0

Sandrine HERVE-BAZIN est élue Trésorière du CSE.

A l'unanimité des présents, les membres du CSE ne s'opposent pas à la rédaction d'un extrait de PV pour le point 9 de l'ordre du jour.

10. Bilan des questions et réponses apportées lors des dernières réunions CRP

C. FONLUPT : le déploiement du module EPA (Entretien Professionnel Annuel) aurait mérité un accompagnement plus humain pour les collaborateurs, en plus des modes opératoires diffusés.

S. ESCOLIER : des sessions de formation à la prise en main de l'outil ont été proposées à l'ensemble des managers. L'outil étant assez intuitif, ces accompagnements n'ont pas été proposés à l'ensemble des collaborateurs.

C. FONLUPT : même si l'outil est en effet facile d'utilisation, le workflow n'est pas toujours adapté. Par exemple, avant de pouvoir mettre un commentaire, il faut cliquer sur l'espace dédié à la validation au préalable, ce qui peut porter à confusion.

11. Compte rendu de la commission intéressement pour 2024

Les élus n'ont pas de remarques particulières sur ce compte-rendu.

L. BIRK : un nouvel accord est en cours de négociation au niveau du groupe Dalkia. Les critères à définir au niveau des unités d'exploitation devraient évoluer.

12. Présentation du projet de note sur les congés payés 2025

S. ESCOLIER : comme chaque année, une note a été rédigée afin de permettre un rappel des règles en matière de congés payés. Cette année, le document précise les conditions particulières des salariés saisonnalisés, mais également de ceux à temps partiel.

S. ESCOLIER : pour rappel, afin de permettre un équilibre des compteurs conformément aux dispositions de l'accord, les salariés saisonnalisés doivent poser 4 semaines en saison basse.

L. BIRK : le sujet sera abordé au niveau national car l'accord était muet sur ce point. Il est dommage de ne pas pouvoir faire travailler plus un salarié en saison basse pour lui permettre de poser son congé principal en saison haute, surtout si cela arrange le service. Ces règles risquent de créer des problèmes de cohésion dans les équipes.

P. MOIOLI : certains collègues préfèrent poser leurs congés en septembre car le prix des locations est moins cher. Avec ces règles, ils ne pourront plus le faire.

S. ESCOLIER : ces situations individuelles se gèreront au plus près du terrain. Le plus important étant pour chacun de connaître les règles et les impacts.

L. BIRK : il est tout de même bien que cette année la note précise les règles pour les salariés saisonnalisés. L'année dernière, certains ont découvert que leur compteur était négatif en fin de saison.

P. MOIOLI : lors de la négociation, il avait été indiqué qu'en cas de solde négatif, le compteur serait remis à 0. Toutefois, cette disposition n'a pas été reprise dans la version finale.

N. DONCIEUX : pour les frigoristes ou les postés, la période de prise est étendue. L'outil permet-il de poser des congés sur ces périodes, notamment en mai ?

S. ESCOLIER : l'outil permet bien la pose des congés sur cette période.

13. Effectifs au 28/02/2025

S. ESCOLIER : une version corrigée du document vous sera adressée avec le cumul des données depuis le 01/01/2025.

Pause 10h10 – 10h20

14. Bilan de la formation 2024

N. SCHMUNCK, Responsable Emploi-Formation présente ce bilan.

N. SCHMUNCK : cette année a été très positive car près de 46 000h de formations ont été réalisées alors que le budget en prévoyait environ 43 000. Les coûts induits sont quant à eux légèrement inférieurs à ceux prévus au budget. Cela montre ainsi une belle optimisation dans le déploiement du plan. Enfin, on note une belle progression dans la part de l'effectif formé. Ce taux atteint 94,5% contre 87,3% en 2023. Ainsi, la moyenne d'heures de formation par collaborateur est de 28 pour un coût de 1157€.

P. ASTIER : ce bilan intègre-t-il les formations qui font appel au CPF (Compte Personnel de Formation) ?

N. SCHMUNCK : non, ce bilan ne contient que des actions issues du plan de formation et de développement des compétences.

P. ASTIER : l'entreprise n'a-t-elle pas une validation à donner pour la réalisation des formations CPF ?

S. ESCOLIER : pas toujours car le salarié a la possibilité de suivre ces actions hors temps de travail. Dans ce cas, l'employeur n'est pas toujours informé et il n'y a pas de validation à demander.

N. SCHMUNCK : 56% des heures étaient relatives à des actions liées à la sécurité. Les principales thématiques concernent le risque électrique, le levage et les actions de sécurité générale.

N. SCHMUNCK : près de 18 000 heures de formation concernaient le développement des compétences.

N. SCHMUNCK : le centre OCEU concentre plus d'heures réalisées car l'environnement industriel nécessite plus de formations et d'habilitations.

N. SCHMUNCK : la répartition par CSP (Catégorie Socio Professionnelle), genre et tranche d'âge est cohérente par rapport à celle de l'effectif. Hormis une légère sur représentation des plus jeunes parmi les salariés formés mais ce qui est normal pour assurer une montée en compétences.

N. SCHMUNCK : la région obtient les meilleurs résultats en matière d'annulation (10,4%) et d'absentéisme (5,2%). Toutefois, cela a représenté un coût de plus de 26 000€. Il faut poursuivre les efforts sur ce sujet.

A. BOURRILLON : des managers imposent des formations à des salariés qui ne sont pas intéressés par le programme. J'ai l'impression que l'entreprise fait de la formation juste pour avoir de bons résultats.

C. HOUARI : peut-être que c'est en effet pour être conforme dans le cadre du bilan à 6 ans.

S. ESCOLIER : l'entreprise ne fait pas de la formation simplement pour afficher de bons résultats ou pour être en conformité avec la réglementation. Il est par ailleurs de la responsabilité de Dalkia que d'assurer l'employabilité et le développement des compétences des salariés, même si ces derniers n'émettent pas de souhaits de formation.

F. YUCEFI : me concernant, ma demande de développement de compétences a tardé avant d'être mise en œuvre. Pourtant on n'hésite pas à me solliciter pour remplacer des salariés absents.

S. ESCOLIER : des arbitrages sont en effet nécessaires pour respecter le budget alloué tout en accompagnant les priorités définies au niveau de l'unité d'exploitation. Par ailleurs, aucun arbitrage n'est réalisé pour les actions liées à la sécurité. Les salariés bénéficient de toutes les actions nécessaires en fonction des risques auxquels ils sont exposés. Ceci doit leur permettre d'intervenir en toute sécurité.

L. BIRK : il faudrait aussi prendre en compte la date de la demande pour réaliser ces arbitrages.

S. ESCOLIER : le plus important est que le manager puisse également faire un retour sur la suite donnée aux demandes formulées par les salariés. Toutes ne peuvent pas systématiquement être validées, dans ce cas il faut informer et l'expliquer.

E. ROMANO : en cas d'annulation, est-il possible d'attribuer la place à un autre salarié ?

N. SCHMUNCK : cela dépend des situations. Si le besoin est toujours d'actualité, la formation devra être planifiée à nouveau. Si le salarié n'a plus besoin de la formation, le budget peut en effet être attribué vers d'autres personnes, notamment pour les demandes de formation « Hors Plan ». Cela dépend également du délai entre la date d'annulation et le début de la formation qui en fonction ne permet pas de réattribuer la place à un autre salarié.

N. SCHMUNCK : s'agissant de la planification, l'objectif est d'atteindre un taux de réponse positive de 50% suite aux propositions de dates. En 2024, ce taux était de 46%.

Y. DURAND : il serait judicieux de pouvoir mettre un commentaire dans l'outil afin d'éviter à la gestion déléguée de planifier des formations qui ne sont plus d'actualité.

P. MOIOLI : pour éviter les déplacements au Campus Dalkia de Lille, pourquoi ne pas solliciter des AFPI ou AFPA ?

N. SCHMUNCK : une formation sur deux est portée par le Campus Dalkia. Toutefois, beaucoup de sessions sont organisées en région, au plus près des salariés. Seules les formations techniques nécessitent un déplacement à Lille afin de bénéficier des installations de qualité. Il faut trouver le bon équilibre entre les formations Campus et celles dispensées par des organismes externes.

P. MOIOLI : les déplacements à Lille sont parfois compliqués au niveau personnel. Avant, il y avait le Campus Veolia à Jonage.

L. BIRK : pourquoi ne pas se rapprocher des Campus EDF ?

N. SCHMUNCK : les Campus EDF ne disposent pas des installations techniques adaptées aux métiers de Dalkia.

F. YUCEFI : je pense qu'il ne faut pas hésiter à passer par des organismes externes pour les bases.

N. SCHMUNCK : les programmes des formations Campus intègrent tous les niveaux et sont également adaptées aux résultats des tests ICT des collaborateurs. Ces formations sont donc bien plus adaptées aux besoins des collaborateurs.

C. HOUARI : quel est le taux d'utilisation de l'enveloppe « Booster » dédiée aux nouveaux arrivants ?

N. SCHMUNCK : en 2024, ce taux approche des 80%. En 2025, il est prévu un travail supplémentaire afin d'assurer un meilleur suivi et une utilisation plus rapide, pour répondre aux besoins du terrain.

L. BIRK : des formations piscine ont tardé à être planifiées, cela ne permet pas aux salariés d'intervenir dans de bonnes conditions de sécurité. Ces demandes urgentes doivent pouvoir être traitées.

N. SCHMUNCK : même si l'outil permet d'indiquer ce degré d'urgence, il ne faut pas hésiter à solliciter directement le service Emploi-Formation pour répondre à ces demandes urgentes.

C. HOUARI : il pourrait aussi être utile de proposer des formations en e-learning pour sensibiliser les techniciens aux risques spécifique des installations biomasse ou des piscines.

N. SCHMUNCK : sur ces besoins, l'AQSE peut aussi être ressource.

L. BIRK : les échanges avec les sachants sont utiles mais disposer d'un processus clair sur ce sujet permettrait une meilleure traçabilité.

15. Présentation de l'observatoire des départs volontaires 2024

S. ESCOLIER : pour rappel, en cas de départ volontaire, la DRH appelle le salarié afin d'identifier les principales causes de départ. Les trois principales concernent la rémunération, l'évolution professionnelle et les conditions de travail. En 2022, les raisons familiales étaient également citées parmi les 3 principales raisons de départs. Cela s'explique par le contexte post Covid-19.

S. ESCOLIER : en 2024, la cause principale est relative aux conditions de travail et plus particulièrement à l'astreinte.

S. ESCOLIER : la rémunération a un impact plus fort chez les moins de 30 ans et ceux qui ont moins de 4 ans d'ancienneté. En revanche, il n'y a pas de corrélation entre l'âge et les perspectives d'évolution professionnelle. Toutefois, ce motif est cité en premier choix des salariés qui ont une ancienneté entre 2 et 4 ans.

P. ASTIER : avez-vous pu regarder si les anciens alternants étaient plus ou moins concernés par ces départs volontaires ?

S. ESCOLIER : cela n'a pas été fait, nous allons faire ce travail.

Y. DURAND : je note une forme d'impatience dans la progression professionnelle chez les nouveaux embauchés.

A. BOURRILLON : il y a également moins d'attachement à l'entreprise désormais.

F. YOUCEFI : le salaire est également un élément important.

S. ESCOLIER : le lien entre type de temps de travail et départ volontaire a également été regardé. Il est assez frustrant de constater que pour ceux qui indiquent la rémunération comme première raison du départ, la majorité ont un contrat à 23,8 RTT. En changeant de régime de temps de travail, ils pourraient augmenter leur rémunération.

P. MOIOLI : le choix du nombre de RTT reste une organisation personnelle.

F. YOUCEFI : la concurrence offre des salaires beaucoup plus élevés, même en changeant de temps de travail.

S. ESCOLIER : les salaires proposés par Dalkia sont cohérents par rapport à ceux proposés par la concurrence. Si ce n'était pas le cas, le nombre d'embauches ne serait pas aussi haut.

L. BIRK : il serait bien également d'étudier les motifs des demandes de mobilité car beaucoup sont liées à de mauvaises relations avec son manager. De plus, ces mobilités se concentrent bien souvent au sein d'une même Direction. J'ai l'impression que certaines situations managériales ne sont pas saines au Kaly.

N. DONCIEUX : si un projet de mobilité n'aboutit finalement pas, le salarié retrouve-t-il bien son poste ?

S. ESCOLIER : oui, si le projet n'a pas abouti, le départ n'est donc pas effectif, le salarié continue à tenir son poste dans les conditions initiales

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

S. ESCOLIER : à ce jour, 23 repositionnements ont été réalisés, 10 pistes sont en cours et 7 pistes fragiles ont été identifiées. L'appel d'offres relatif à la partie patrimoine du contrat n'ayant pas été remporté, quatre personnes supplémentaires sont à repositionner. Ces dernières ne font pas partie du cœur de métier de l'entreprise.

S. ESCOLIER : parmi les deux projets de CPF de transition, un a été validé, le second est en attente de validation.

S. ESCOLIER : les principaux repositionnements ont été réalisés au sein du secteur ou du centre OCEU. D'autres postes ont été pourvus sur d'autres centres opérationnels ou chez E2S. Une personne va intégrer ENEDIS et trois candidatures sont en cours de qualification par cette entité.

S. ESCOLIER : les opportunités de développement commercial continuent d'être étudiées.

S. HOUARI : à quelle date sont prévus les retours de ces appels d'offres ?

S. ESCOLIER : si elles venaient à se concrétiser, cela serait courant de l'été prochain. D'ici là, tous les salariés du site auront reçu leur nouvelle affectation. S'ils souhaitent bénéficier de ces potentiels nouveaux contrats, ils devront déclarer leur mobilité et postuler en interne à l'ouverture des DAE.

F. YUCEFI : les salariés se sentent abandonnés et certains souhaiteraient pouvoir échanger avec d'autres interlocuteurs RH. Sur les affectations qui seront réalisées, cela sera compliqué si le temps de trajet est de plus d'une heure.

S. ESCOLIER : les salariés qui le souhaitent peuvent également prendre contact avec moi. De plus, ce n'est pas l'objectif que d'affecter les salariés sur des sites trop éloignés. Un travail précis a été réalisé afin de faire correspondre au mieux les postes d'affectation envisagés avec les lieux d'habitation des salariés ainsi que leurs compétences. Après leur nouvelle affectation il sera toujours possible, si les collaborateurs ne souhaitent, de postuler sur d'autres opportunités internes. Aussi, ils devront rester en veille afin d'identifier d'éventuels nouveaux postes qui viendraient à se créer ou se libérer.

B. DAVID : si leur nouvelle affectation ne leur convient pas, seront-ils prioritaires pour bénéficier d'un nouveau poste ?

S. ESCOLIER : cela dépendra du type de repositionnement qui aura été réalisé. Si le salarié est affecté sur un site en sureffectif, il sera dans ce cas prioritaire, sous réserve que ses compétences soient en phase avec le besoin. En revanche, s'il a été repositionné sur un poste vacant ou suite à une création de poste, cela sera moins le cas.

L. BIRK : le nombre de repositionnement n'a pas vraiment évolué depuis le mois dernier.

S. ESCOLIER : deux repositionnements supplémentaires ont été réalisés depuis la dernière réunion du CSE. Par ailleurs, les salariés de la cellule patrimoine sont désormais à repositionner.

P. MOIOLI : quand serez-vous fixé sur l'aboutissement ou non des pistes sérieuses ?

S. ESCOLIER : les réponses devraient être connues d'ici les prochains jours. Par ailleurs, il reste une quinzaine de collaborateurs qui pourraient être fixés prochainement. Il sera plus compliqué de repositionner les salariés de la cellule patrimoine car leur activité ne fait pas partie du cœur de métier de l'entreprise, mais nous avons quand même quelques pistes qui sont en cours d'étude.

F. YUCEFI : les salariés de la cellule patrimoine seraient ouverts à suivre des formations internes pour pouvoir prétendre à certains postes. Cela nécessiterait également des périodes d'immersion plus longues.

S. ESCOLIER : le repreneur a également approché certains salariés. Cela offre un choix supplémentaire à ces personnes.

F. YUCEFI : on les pousse donc vers le repreneur ? J'avais cru comprendre qu'on leur avait demandé de patienter. Je précise que le personnel du patrimoine n'a pas été approché par le repreneur.

S. ESCOLIER : non, ce n'est pas ce que j'ai dit, nous ne poussons pas les salariés vers le repreneur, j'ai simplement précisé que cela pouvait offrir un choix supplémentaire pour les salariés ayant été approchés. Nous savons que c'est le cas comme bien souvent en pareille situation. Côté Dalkia, il n'est pas possible de nier l'important travail réalisé pour repositionner les salariés. De plus, comme cela a été indiqué, une affectation sera donnée à tous les salariés qui n'auraient pas trouvé de piste d'ici mi-avril.

F. YUCEFI : certains se sentent abandonnés, les retours d'ENEDIS sont assez longs.

S. ESCOLIER : ce n'est pas parce que les retours de certaines filiales tardent que cela implique un sentiment d'abandon de la part des salariés.

D. MOULIN : le personnel d'encadrement a-t-il été repositionné ?

S. ESCOLIER : oui, cela a été plus facile compte tenu de la volumétrie beaucoup plus faible de ces postes.

L. BIRK : à quelle date les affectations définitives seront connues ?

S. ESCOLIER : chacun connaîtra son affectation d'ici mi-avril.

F. YUCEFI : les salariés auront-ils un véhicule de service qui leur sera attribué ? Cet élément fera-t-il partie des négociations ?

S. ESCOLIER : il n'y aura pas de négociation sur ce point. La mise à disposition ou non d'un véhicule dépendra uniquement du poste occupé.

P. MOIOLI : que se passera-t-il si le salarié ne souhaite pas aller là où il sera affecté ?

S. ESCOLIER : dans ce cas le salarié se mettra en défaut car contractuellement, l'employeur peut l'affecter sur d'autres sites, notamment pour répondre aux mouvements commerciaux.

C. HOUARI : les salariés de la cellule patrimoine disposent de compétences qui pourraient être utiles à l'entreprise, notamment dans la planification. Des périodes d'immersion suffisamment longues pourraient être intéressantes.

L. BIRK : en effet, la plupart de ces personnes sont prêtes à s'ouvrir à d'autres postes de l'entreprise.

S. ESCOLIER : si ces pistes ne sont pas déjà identifiées, il ne faut pas hésiter à discuter de ces projets avec P. BITARD.

L. BIRK : pourquoi également ne pas créer une cellule pour traiter les ARS qui concernent les problèmes de conception et de bâti.

L. TUPINIER : attention à ne pas trop s'éloigner du cœur de métier de l'entreprise. Par ailleurs, toucher à la conception des bâtis du client peut être assez compliqué, voire faire porter des risques à l'entreprise.

S. ESCOLIER : je comprends également l'inquiétude des salariés de la cellule patrimoine car la réponse concernant l'appel d'offres a été connue tardivement contrairement à l'autre partie de l'équipe. Ainsi, les collègues ont eu plusieurs mois pour intégrer cette fin de contrat et pour travailler des pistes de repositionnement.

C. HOUARI : suite à son passage sur le site, la CSSCT vous a adressé un compte-rendu. Pourriez-vous répondre aux questions qui sont posées dans ce document ?

S. ESCOLIER : oui, une réponse vous sera apportée.

C. HOUARI : lors de notre visite, nous avons pu identifier un manque de rapports sociaux entre les techniciens et le management. Certains indiquent manquer de soutien de la part de leur hiérarchie.

17. Dossiers secours

Pas de demande.

18. Questions diverses

Droits à congés payés pendant un arrêt maladie

S. ESCOLIER : le prestataire ADP travaille toujours à la mise à jour de l'outil afin de prendre en compte l'évolution de la réglementation, le décret étant par ailleurs complexe à mettre en œuvre. Des tests sont toutefois prévus ce mois-ci et une communication sera adressée aux salariés via D&You afin de leur permettre de savoir s'ils sont concernés. Cette information devrait être effective d'ici la fin du mois d'avril.

Site du Kaly

L. BIRK : certaines personnes utilisent la sortie de secours située à côté du local du CSE alors que cela est interdit. Cela a pour conséquence de déclencher des alarmes.

S. ESCOLIER : un mail de rappel sera adressé aux salariés du Kaly.

A. BOURRILLON : certains salariés titulaires de véhicules électriques restent toute la journée sur les places dédiées aux recharges. Il serait bien de mettre en œuvre une rotation pour que chacun puisse charger son véhicule.

Demande de prime

A. BOURRILLON : compte tenu des très bons résultats de la région, les membres du CSE demandent à la Direction le versement d'une prime exceptionnelle aux salariés.

Fin de la réunion à 12h21.

Le Secrétaire du CSE
Laurent BIRK



La Présidente du CSE par délégation
Sandy ESCOLIER

