

**PROCÈS VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DALKIA CENTRE EST DU 16 MAI 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

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Collège Ouvriers Employés et Agents de Maîtrise

- N. DONCIEUX (titulaire)
- S. HERVE-BAZIN (titulaire)
- C. HOUARI (titulaire)
- L. LE SAUX (suppléant en remplacement de C. SAELENS)
- L. BIRK (titulaire)
- F. YUCEFI (suppléant en remplacement de C. PARIS)
- A. BOURRILLON (titulaire)

Collège Cadres

- M-J. BUATOIS (suppléante en remplacement de Y. DURAND)
- 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 16/04/2025
2. Questions en suspens de la réunion précédente
3. Effectifs au 30/04/2025
4. Bilan de l'accompagnement des salariés du CEA suite à la perte du contrat
5. Consultation sur le projet de bilan social 2024
6. Consultation sur le projet d'évolution du rattachement de l'unité d'exploitation OCEU07 (Secours électriques, Cogénérations, Service Biomasse Maintenance)
7. Questions diverses
 - a. Conventions entre Dalkia et les SDIS

Le président ouvre la séance à 13h33.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 16/04/2025

Le procès-verbal est approuvé sous réserve de modifications.

2. Questions en suspens de la réunion précédente

Formation des membres du CSE aux RPS

S. ESCOLIER : avez-vous pu convenir d'une date pour cette formation que vous propose la Direction ?

N. DONCIEUX : non, pas encore.

Ethique et conformité

N. DONCIEUX : il a été demandé aux salariés de la DAF de suivre le webinaire « Ethique et conformité ». A ce titre, nous avons appris que les cadeaux des fournisseurs devaient être enregistrés dans le DECI. Pourriez-vous nous en dire plus sur cette procédure ?

S. ESCOLIER : la plateforme DECI n'est pas encore disponible chez Dalkia. Il s'agit d'un outil EDF qui se déploie de manière progressive dans les filiales. A terme cela permettra à chacun de renseigner les cadeaux fournisseurs de manière autonome.

3. Effectifs au 30/04/2025

L. BIRK : naturellement des DAE (Demande d'Autorisation d'Embauche) sont ouvertes. Le turnover accentue la pression et dégrade la QVT (Qualité de Vie au Travail). Nous faisons le constat que certains services ou unités d'exploitation sont plus concernés par le sous-effectif et sont plus exposés à un risque de souffrance au travail. De plus, il n'est pas possible de compter uniquement sur les plus anciens. Nous allons solliciter une rencontre avec la Direction pour évoquer ces situations précises.

S. ESCOLIER : les nouveaux embauchés nécessitent en effet un temps d'adaptation avant d'être parfaitement opérationnels. Je reste bien entendu disponible pour échanger avec vous au sujet de ces situations particulières.

L. BIRK : les arrêts maladie sont également importants et contribuent au sous-effectif.

S. ESCOLIER : s'agissant du turn-over, le rapport au travail a complètement changé au sein de la société française. Les salariés qui font carrière dans la même entreprise sont désormais très rares car cela ne correspond plus aux aspirations individuelles. Ainsi, il ne sera pas possible d'enrayer complètement ces mouvements. L'entreprise devra en revanche s'organiser pour subir le moins possible ces nouveaux parcours professionnels sont multiples. Notre turn-over reste toutefois assez contenu comparé à d'autres entreprises.

4. Bilan de l'accompagnement des salariés du CEA suite à la perte du contrat

S. ESCOLIER : le contrat avec le CEA a pris fin le 30/04/2025. Depuis, l'ensemble des collaborateurs a été repositionné et d'autres ont quitté l'entreprise. Parmi les salariés repositionnés, 11 le sont de manière temporaire. Le travail se poursuit donc. Une attention particulière a été apportée à la salariée enceinte et dont le congé maternité devrait prochainement débiter. Un salarié a quant à lui été déclaré inapte par le médecin du travail avec dispense de recherche de reclassement.

L. BIRK : le salarié va contester l'avis rendu par le médecin du travail car il n'est pas en phase avec les échanges qui ont pu avoir lieu avec lui ou dans le cadre de l'étude de poste.

S. ESCOLIER : l'entreprise n'est pas en mesure de juger le contenu des avis rendus par le médecin du travail, c'est pourquoi la procédure de licenciement pour inaptitude avec dispense de recherche de reclassement a été engagée.

C. HOUARI : du développement commercial est-il prévu sur la zone grenobloise ?

S. ESCOLIER : toutes les pistes sont activées, que ce soit lié à du développement commercial ou au turnover naturel.

L. LE SAUX : combien de départs à la retraite sont prévus sur la zone ?

S. ESCOLIER : un départ est connu à ce jour de manière officielle.

5. Consultation sur le projet de bilan social 2024

S. ESCOLIER : la version transmise intègre les données manquantes mais également certaines corrections suite à des erreurs identifiées. Je vous propose d'apporter les réponses aux questions que vous avez adressées.

Indicateur 14

Quelle est la répartition F/H des fins de période d'essai des cadres ?

S. ESCOLIER : 1 femme et 7 hommes.

Indicateur 12

Pourquoi le montant des dépenses pour les travailleurs extérieurs a doublé alors que le nombre de missions est équivalent ?

S. ESCOLIER : il s'agit de données issues de la comptabilité. Il est possible que des reports de paiement aient contribué à ces montants supérieurs.

B. DAVID : le recours à l'intérim est peut-être plus important avec l'allongement de la durée des missions.

S. ESCOLIER : plusieurs facteurs peuvent en effet impacter le montant de ces dépenses.

Indicateur 211

Quelles sont les bases du calcul ?

S. ESCOLIER : seuls les salariés en CDI présents toute l'année à temps complet sont pris en compte. Ensuite, la masse salariale de la CSP (Catégorie Socio Professionnelle) concernée est divisée par 12 puis par le nombre de salariés. La prime d'ancienneté, de 13^{ème} mois, de vacances et de St Eloi sont également prises en compte.

N. DONCIEUX : l'écart entre le salaire F/H semble diminuer en 2024. Cependant, nous avons vu l'année précédente que cet indicateur est faussé par certains gros salaires. Le seul élément qui permettrait de vérifier la parité serait de disposer par niveau de la convention collective la moyenne des salaires homme et femme sans la prime d'ancienneté.

S. ESCOLIER : même en comparant par niveau de la convention collective, les résultats pourraient être faussés puisque les périmètres ne sont pas constants d'une année à l'autre. Le sujet de l'égalité salariale est surtout traité lors des campagnes de RSI.

Indicateur 2422

Il faudrait pouvoir indiquer les règles de calcul pour la mise à la retraite des OETAM car elles sont indiquées pour la catégorie des Cadres.

B. DAVID : à partir de quelle année les ordonnances Macron ont été utilisées pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite ?

S. ESCOLIER : Dalkia se conforme aux différentes évolutions réglementaires. S'agissant de l'indemnité de départ à la retraite une comparaison entre les dispositions légales et conventionnelles est réalisée. Le montant le plus favorable est alors appliqué au salarié.

Indicateur 332

Pourriez-vous nous donner des explications sur cet indicateur ?

S. ESCOLIER : il s'agit de pathologies d'origines professionnelles mais qui ne sont pas reconnues en tant que telles par la CPAM.

Indicateur 45

Pourquoi les dépenses ont doublé entre 2022 et 2024 ?

S. ESCOLIER : durant cette période, un renouvellement plus large des vêtements de travail s'est opéré. Le catalogue est ainsi plus fourni et offre des vêtements plus sécuritaires.

Indicateur 62

Pourquoi les événements nationaux et internationaux sont recensés dans le bilan social de la région ?

S. ESCOLIER : cela permet de donner de la visibilité sur les actions de communications portées par le national et qui ont un impact indirect sur les régions.

L. LE SAUX : le bilan social est réalisé par le Siège ?

S. ESCOLIER : le sujet est portée par le pôle Données Sociales du Siège, en collaboration avec la région.

N. DONCIEUX : l'absentéisme chez les cadres est en forte hausse, il ne faut pas négliger ce signal faible.

L. BIRK : surtout lorsqu'il est très représentatif dans certains services.

S. ESCOLIER : une analyse plus fine est à mener car parfois un faible nombre de longues maladies peuvent impacter cette donnée.

Les membres du CSE passent au vote :

- Avis favorable : 7
- Abstention : 2
- Avis défavorable : 0

6. Consultation sur le projet d'évolution du rattachement de l'unité d'exploitation OCEU07 (Secours électriques, Cogénérations, Service Biomasse Maintenance)

L. TUPINIER, Directeur des Opérations, présente ce point.

L. TUPINIER : pour rappel, le centre DPDI (Direction des Projets de Décarbonation de l'Industrie) a été créé en 2023 et visait à prendre en charge les projets BCIAT (Biomasse, Chaleur, Industrie, Agriculture et Tertiaire) comme le projet Syensqo (ex Solvay), à St FONS. Ce centre héberge pour l'instant deux chefs de projet et C. LEMAITRE en assure la Direction.

L. TUPINIER : plus récemment, les équipes ont été informées que C. LEMAITRE allait quitter ses fonctions de DCO (Directeur de Centre Opérationnel) du centre IES afin de se concentrer sur ces projets structurants et complexes de décarbonation qui vont prochainement passer de la phase d'étude à la phase de réalisation et d'exploitation.

L. TUPINIER : en parallèle, l'Unité Opérationnelle Secours électriques, Cogénérations, Service Biomasse Maintenance est en pleine mutation. En effet, les cogénérations vont progressivement s'arrêter, tandis que l'activité dédiée aux secours électriques est en expansion, notamment avec l'extension du périmètre du contrat des HCL. Enfin, le SBM est en cours de construction et s'occupera de la maintenance de l'ensemble des installations biomasse. Cette unité est par ailleurs assez indépendante, avec peu d'interactions avec les autres unités du centre.

L. TUPINIER : c'est pourquoi il a été demandé à C. LEMAITRE de conserver son rôle de DCO pour cette unité qui va par ailleurs opérer un glissement d'une activité carbonée vers une activité décarbonnée. Il est prévu la mise en œuvre de cette nouvelle organisation au 01/07/2025 puisque cela marque l'arrivée de E. GANDAR, le nouveau DCO du centre IES. Aucun changement n'est à prévoir en matière d'astreinte ou sur les ressources support (QHSE, méthodes...)

L. BIRK : les salariés de l'unité OCEU07 craignent de se retrouver à terme dans une filiale. Dans les autres régions, les activités dédiées à la décarbonations ne sont pas hébergées dans un centre particulier. Enfin, nous trouvons étonnant que C. LEMAITRE passe d'un centre de 300 salariés à une trentaine.

L. TUPINIER : la complexité du poste ne vient pas toujours du nombre de salariés à gérer, la complexité technico financière est également un critère. Par exemple, ELM compte une soixantaine de salariés. Afin de rassurer les salariés, il est prévu de les rencontrer après cette phase de consultation du CSE. Enfin, il n'est pas question de transférer cette activité qui constitue un vrai relais de croissance pour l'avenir. J'ajoute que les liens entre les centres DPDI et IES ne seront pas coupés car ils sont très proches, notamment dans la typologie des clients. L'animation de la vie du centre continuera d'être commune, par exemple pour l'organisation des Journées Sécurité.

J. AGUESSE : le démarrage chez le client Syensqo constitue un challenge important et doit se dérouler dans les meilleures conditions possibles. Je suis ravi que C. LEMAITRE ait accepté ce nouveau challenge.

P. ASTIER : l'inquiétude porte sur le timing, notamment pour le personnel support car la bascule va s'opérer en pleine période budgétaire qui est déjà très chargée. Or, les intégrateurs d'affaire sont déjà en difficulté avec un nombre important d'arrêts maladie.

L. TUPINIER : le 1^{er} juillet était une date symbolique mais l'enjeu ne sera pas mis côté outils. Si la bascule informatique intervient de manière décalée, cela ne posera pas de problème.

L. BIRK : cela nous semblait un peu prématuré, même si vous nous avez fourni des explications. Les salariés restent inquiets et ont du mal à comprendre ce projet.

L. TUPINIER : le projet n'a pas encore été présenté aux équipes puisque la consultation doit se tenir en amont. Une phase d'échange est bien prévue pour leur expliquer le sujet et répondre à toutes leurs interrogations.

Les membres du CSE passent au vote :

- Avis favorable : 0
- Abstention : 3
- Avis défavorable : 6

7. Questions diverses

Conventions entre Dalkia et les SDIS

S. ESCOLIER : la convention nationale est toujours en étude.

Autres sujets abordés en séance

C. HOUARI : lors de la dernière réunion de la CSSCT, la Direction a rappelé que pour certaines interventions, le rasage de la barbe était nécessaire pour permettre l'étanchéité des masques de protection respiratoire. Cela concerne notamment les techniciens qui interviennent sur des piscines. Le budget dédié aux EPI étant très important, pourquoi ne pas mettre des cagoules en remplacement de ces masques afin d'éviter le rasage.

S. ESCOLIER : la note visait en premier lieu à rappeler une règle importante, à savoir la nécessité de porter un masque étanche pour certaines interventions qui présentent un risque mortel. La procédure du constructeur pour assurer l'étanchéité a donc été rappelée et impose en effet le rasage de la barbe. Sans cette étape indispensable, le salarié s'expose à un danger mortel. C. CHAUMEIL, Contrôleur sécurité de la CARSAT a par ailleurs appuyé ce nécessaire rappel lors de la réunion CSSCT. Il a également indiqué que les cagoules étaient moins adaptées et que le contrôle de l'étanchéité était plus complexe. Je pense que la Direction et les représentants du personnel doivent être alignés sur cette règle.

C. HOUARI : face à certains autres risques, on peut trouver des solutions alternatives. Pourquoi ne pas le faire pour ce risque ?

L. TUPINIER : l'entreprise fournit à ce jour des masques et demi-masques aux salariés. Face à un risque mortel, il est apparu comme nécessaire de faire un rappel clair des règles à appliquer.

L. LE SAUX : imposer le rasage est une atteinte aux libertés individuelles. Or, il existe des solutions alternatives comme les cagoules. Cette atteinte à la liberté des salariés n'est donc pas justifiée, aussi la CGT vous demande de proposer des cagoules pour les techniciens qui le souhaitent.

S. ESCOLIER : l'employeur peut imposer à ses salariés des restrictions quant à leur apparence physique, si et seulement si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Des restrictions justifiées pour des questions d'hygiène, de santé et de sécurité des travailleurs sont légitimes. C'est bien le cas en l'espèce puisqu'il s'agit de protéger des salariés exposés à un risque potentiellement mortel. M. CHAUMEIL, Contrôleur Sécurité CARSAT, a d'ailleurs confirmé ce point.

Fin de la réunion à 14h50.

Le Secrétaire du CSE
Laurent BIRK

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Birk', enclosed within a large, loopy oval shape.

La Présidente du CSE par délégation
Sandy ESCOLIER

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Escolier', with a stylized, flowing script.