

**PROCÈS VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DALKIA CENTRE EST DU 13 JUIN 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
Hassan CHAHBOUNE
Laurent BIRK
Françoise OLLIER
Gianni LUPO
André BOURRILLON
Éric ROMANO

Ziane BELHOCINE

Hachemiya MAMMERI
Louis LE SAUX

Wajdi BEN NEJMA

Alain FIQUET
Ahmed TABET
Roger COMBE
Fethi YUCEFI

- Collège Cadres

Yves DURAND
Céline FONLUPT
Benjamin PONS-LLUCIA

Marie-José BUATOIS
Franck SAGOT

Représentants syndicaux au CSE

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

Le Responsable QHSE

Christophe SOLARD

Médecine du Travail

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Collège Ouvriers Employés et Agents de Maîtrise

- N. DONCIEUX (titulaire)
- C. HOUARI (titulaire)
- C. SAELENS (titulaire)
- B. HAMMOUCHE (titulaire)
- L. LE SAUX (suppléant en remplacement de P. MOIOLI)
- S. HERVE-BAZIN (titulaire)
- L. BIRK (titulaire)
- F. YUCEFI (suppléant en remplacement de H. CHAHBOUNE)
- G. LUPO (titulaire)
- E. ROMANO (titulaire)

Collège Cadres

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

• **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

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. Rappel des consignes pour faire face aux fortes chaleurs lors de la prochaine saison estivale
3. Rendez-vous Santé et Qualité de vie au Travail 2025
4. Questions diverses santé, sécurité et conditions de travail

Questions ordinaires

5. Approbation du procès-verbal de la réunion du 19/05/2025
6. Questions en suspens de la réunion précédente
7. Désignation du remplaçant de Catherine PARIS, membre titulaire du CSE
8. Bilan des questions et réponses apportées lors des réunions CRP
9. Effectifs au 31/05/2025
10. Dossiers secours
11. Questions diverses
 - a. Astreinte sur le site des HCL

La présidente ouvre la séance à 08h30.

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

C. HOUARI : il serait bien de disposer du compte-rendu un peu plus en amont car toutes les personnes présentes à la CSSCT ne sont pas forcément là lors de la réunion préparatoire. Nous souhaitons donc reporter ce point à la prochaine réunion.

S. ESCOLIER : ce point sera donc repris sur le prochain ordre du jour. Toutefois, s'agissant d'un compte-rendu de commission, il n'y a pas de processus d'approbation comme celui du procès-verbal du CSE.

2. Rappel des consignes pour faire face aux fortes chaleurs lors de la prochaine saison estivale

S. ESCOLIER : afin d'anticiper la vague de chaleur, un rappel des consignes a été adressé à l'ensemble des salariés et une communication a été portée à l'affichage des différents sites.

L. TUPINIER : en effet, comme chaque année, il a été rappelé le principe du décalage des horaires de travaux lorsque cela est possible, mais également la nécessaire fourniture d'eau aux salariés.

L. BIRK : un décret est sorti très récemment, il faudra intégrer les nouvelles dispositions qu'il prévoit.

S. ESCOLIER : les processus et mesures actuelles couvrent déjà une grande partie de ce texte.

C. HOUARI : les salariés doivent avoir à leur disposition de l'eau fraîche. Il faudra bien rappeler cette consigne afin qu'elle soit appliquée sur les différents sites de la région.

L. TUPINIER : pour rappel, les techniciens se sont vu dotés en sacs isothermes afin de pouvoir disposer d'eau fraîche. Les nouveaux salariés sont invités à se rapprocher de leur manager afin qu'il puisse commander cet élément.

L. BIRK : une attention particulière doit être apportée aux monteuses et soudeuses qui ont des conditions de travail particulières. Je sais que certains apportent leurs propres gourdes ou glacières.

L. TUPINIER : un rappel général a été fait auprès des managers. L'objectif étant de trouver les solutions les plus adaptées à l'unité d'exploitation ou à l'activité de l'équipe. Il convient également de faire preuve de bon sens, un salarié peut venir avec sa propre gourde pleine s'il ne repasse pas par l'agence avant de débiter son chantier.

J. AGUESSE : chaque année, ce travail de prévention est réalisé afin d'anticiper d'éventuelles vagues de chaleur. L'entreprise est à mon sens assez mature sur ce sujet. Par ailleurs, la prise en compte de ce décret se fera au niveau du groupe et sera décliné sur l'ensemble des entités.

L. LE SAUX : si on a besoin d'eau, il faut donc se rapprocher de son manager. Il n'y a pas forcément de fontaines à disposition sur les différents sites exploités.

L. TUPINIER : tout à fait, c'est pourquoi les modalités de distribution varient en fonction de la configuration de l'unité d'exploitation.

C. HOUARI : existe-t-il des EPI (Equipeement de Protection Individuelle) pour répondre aux fortes chaleurs ?

L. TUPINIER : oui, un rappel a également été fait sur ce sujet.

C. HOUARI : beaucoup de salariés n'ont pas connaissance de ces EPI, un rappel serait utile.

3. Rendez-vous Santé et Qualité de vie au Travail 2025

S. ESCOLIER : des communications régulières seront adressées à l'ensemble des salariés à l'occasion de la semaine de la QVCT qui se déroulera du 16 au 20 juin. Par ailleurs, un webinaire portant sur « Gérer les incivilités et l'agressivité des clients et usagers » sera organisé le 8 juillet prochain. Nous ferons en sorte que celui-ci puisse être bien suivi, notamment pour les techniciens travaillant dans l'habitat et collectivité. D'autres sujets de prévention seront organisés sur les prochains mois.

L. BIRK : ces webinaires sont intéressants mais il est parfois compliqué de s'organiser afin que tout le monde puisse les suivre.

S. ESCOLIER : bien souvent, les enregistrements sont possibles. Cela permet aux absents de visionner le contenu.

4. Questions diverses santé, sécurité et conditions de travail

C. HOUARI : les salariés du Kaly ont-ils connaissance de l'existence du local permettant les premiers soins ?

L. TUPINIER : oui, il s'agit de la salle Acacia (RDC). Cela a été rappelé dans le livret d'accueil du Kaly qui a fait l'objet d'une mise à jour récente et qui a été communiqué aux occupants.

S. ESCOLIER : en cas d'accident bénin, la victime est invitée à se rapprocher d'un SST qui pourra mobiliser ce local en cas de besoin.

L. BIRK : sur le site du Kaly, est-il possible de prévoir la mise en place d'une rampe pour protéger le garde-corps en verre ?

J. AGUESSE : ce garde-corps est conforme aux règles de sécurité. Le risque principal est plutôt lié au sol en bois et qui peut s'avérer glissant en hiver ou par temps de pluie. Lorsque la situation se produit, le risque est signalé et l'accès est interdit.

5. Approbation du procès-verbal de la réunion du 19/05/2025

Le procès-verbal est approuvé sous réserve de modifications.

6. Questions en suspens de la réunion précédente

Pas de questions en suspens.

7. Désignation du remplaçant de Catherine PARIS, 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. »

⇒ Hassan CHAHBOUNE est désigné membre titulaire du CSE.

8. Bilan des questions et réponses apportées lors des réunions CRP

Pas de sujet à aborder.

9. Effectifs au 31/05/2025

L. BIRK : depuis le début de l'année, les centres Industrie Energie Services et Loire-Auvergne comptabilisent le plus de démissions. Ce phénomène concerne principalement ceux qui ont moins de deux ans d'ancienneté. Le turn-over global se situe autour des 5%. Par ailleurs, la pyramide des âges de certaines unités d'exploitation nous inquiète.

P. ASTIER : quelles sont les raisons de ces départs ?

S. ESCOLIER : tout d'abord, je rappelle qu'un observatoire des départs volontaires est en place et permet ainsi d'identifier les raisons de ces derniers. Le sujet de l'astreinte revient de manière récurrente. De plus, changer régulièrement d'entreprise est désormais ancré dans la société.

Y. DURAND : je pense en effet que les départs dépassent désormais les questions salariales. J'ai l'impression que les personnes supportent de moins en moins les contraintes liées au poste.

L. LE SAUX : augmenter les salaires pourrait tout de même contribuer à limiter le nombre de démissions.

J. AGUESSE : afin de fidéliser les salariés de moins de 4 ans d'ancienneté, le processus d'intégration des nouveaux arrivants a été complètement retravaillé.

S. ESCOLIER : en effet, le processus d'accueil est désormais bien structuré. A titre d'exemple, le salarié est appelé par la DRH au milieu de sa période d'essai afin de s'assurer que l'intégration se passe dans de bonnes conditions. La prochaine étape sera de mieux suivre la période des deux à quatre ans.

B. DAVID : avez-vous pu identifier des signaux faibles dans le cadre de ces démissions ?

S. ESCOLIER : lorsque la démission intervient la première année, ces signaux faibles sont souvent identifiés en effet. En revanche, la proximité de la DRH avec le salarié étant moins présente sur la période des deux à quatre ans, ces signaux sont plus complexes à percevoir.

N. DONCIEUX : s'agissant de la fin des périodes d'essai, pourriez-vous nous faire une synthèse qui indique l'origine, la répartition Femme-Homme ainsi que la répartition Cadre et OETAM ?

S. ESCOLIER : cette information vous sera communiquée. Il conviendra toutefois d'être prudent dans sa lecture car l'échantillon reste assez faible.

J. AGUESSE : l'entreprise est également plus ouverte à donner sa chance à des profils atypiques, ce qui augmente le risque de fin de période d'essai. Par ailleurs, le marché du travail est particulièrement dynamique sur la région, ce qui a pour effet de faciliter le turn-over.

L. BIRK : il serait pertinent de créer un poste dédié à la fidélisation des salariés.

Y. DURAND : les données issues de l'EAP (Entretien Annuel et Professionnel) sont utiles dans ce cadre.

S. ESCOLIER : en effet, ces informations sont traitées avec le plus grand soin, indépendamment de l'ancienneté du salarié.

F. YUCEFI : qui décide des formations des salariés ?

S. ESCOLIER : manager et salariés sont invités à identifier les besoins en formation à l'occasion de la campagne de recensement. C'est au final au manager d'arbitrer les formations retenues.

F. YUCEFI : l'accompagnement des nouveaux est une charge de travail pour les techniciens.

L. TUPINIER : pourtant, l'accueil au poste comprend tout un volet sur le compagnonnage. Le sujet est structuré et l'entreprise est dotée d'outils pour en garantir le suivi.

L. BIRK : au-delà de la DRH et du manager, nous avons tous un rôle à jouer dans l'intégration des nouveaux arrivants au sein de nos équipes.

S. ESCOLIER : en effet, les nouveaux arrivants ont besoin de ressentir un sentiment d'appartenance, tout le monde a un rôle à jouer.

Y. DURAND : la transmission des connaissances se fait de manière naturelle dans le cadre de l'embauche d'une nouvelle personne. Cela est d'ailleurs moins complexe que l'accompagnement d'un alternant. Enfin, les formations nécessaires sont remontées de manière annuelle.

J. AGUESSE : la région a par ailleurs acté depuis plusieurs années un budget supplémentaire en vue de booster les compétences des nouveaux arrivants.

L. BIRK : au niveau national, 25% des recrutements sont réalisés au moyen de la cooptation, c'est important.

J. AGUESSE : la cooptation est en effet un très bon canal de recrutement. Des communications régulières sont réalisées afin de continuer à la promouvoir. Cela reste une bonne réponse au turnover.

L. TUPINIER : le mois précédent, vous aviez exprimé votre inquiétude sur la pyramide des âges du centre ELM. Une analyse détaillée a donc été menée. Cela a permis de confirmer que ce sujet était déjà anticipé et que la situation est sous contrôle. En effet, sur les 48 salariés, 15 ont plus de 55 ans dont 11 techniciens. Parmi ces techniciens, 4 postes ont déjà été pourvus et 4 DAE (Demande d'Autorisation d'Embauche) sont en cours. Les trois profils restant ont entre 55 et 58 ans et ne vont donc pas partir en retraite dans un délai proche.

G. LUPO : l'activité est particulière sur ce centre, disposer d'une passation longue est donc positif.

B. HAMMOUCHE : sur le nouveau site de Montchovet (42), des embauches sont-elles prévues ?

L. TUPINIER : la phase d'exploitation n'est pas encore lancée. Les effectifs seront toutefois adaptés à la charge de l'unité d'exploitation. Si des techniciens sont intéressés pour travailler sur ce nouveau site, ils peuvent d'ores et déjà aborder le sujet avec leur manager.

L. LE SAUX : en effet, cela pourrait permettre d'anticiper les éventuelles formations nécessaires.

10. Dossiers secours

Pas de demande.

11. Questions diverses

Astreinte sur le site des HCL

C. HOUARI : l'astreinte est-elle contraignante ? l'effectif est-il au complet ?

L. TUPINIER : ce pôle comptabilise peu de sorties. La contrainte n'est donc pas le volume de sorties en astreinte mais concerne le délai très court pour intervenir (30 minutes). Sur la région, quelques autres sites disposent du même type de contrainte.

S. ESCOLIER : cela constitue également une contrainte en matière de recrutement puisque cela implique de trouver un candidat qui réside dans un champ géographique plus restreint.

L. LE SAUX : EDF est également concernée par cette contrainte sur certains métiers. Afin d'attirer les candidats, elle a mis en place une indemnité spécifique pour compenser cette contrainte.

S. ESCOLIER : ce type de mesure est en effet à l'étude pour ces cas très spécifiques.

C. HOUARI : la prime d'astreinte est-elle identique ou un complément est-il accordé ?

L. TUPINIER : les contraintes étant importantes, des dispositions complémentaires sont appliquées pour ce contrat spécifique.

C. HOUARI : les HCL comprennent plusieurs sites. Comment cela se passe-t-il si un appel d'astreinte concerne deux sites différents ?

L. TUPINIER : deux personnes sont mobilisées pour chaque semaine d'astreinte pour répondre à cette éventualité.

C. HOUARI : compte tenu des délais d'intervention très courts, la prime d'astreinte est-elle différente de celle qui est pratiquée ?

Autres questions

G. LUPO : les destinataires des mails relatifs à la monétisation exceptionnelle des RTT du CET ainsi que pour le changement de temps de travail étaient-ils personnalisés ?

S. ESCOLIER : en effet, seuls les salariés concernés par ces sujets ont reçu ces communications.

L. LE SAUX : l'enveloppe dédiée aux augmentations individuelles a-t-elle été entièrement distribuée ?

S. ESCOLIER : la campagne de RSI (Révision de Situation Individuelle) est en cours de finalisation, l'enveloppe sera bien consommée. Les courriers d'information sont en cours de rédaction et seront remis aux managers afin qu'ils puissent informer leurs collaborateurs.

S. ESCOLIER : une campagne à l'attention de l'ensemble des salariés a également été réalisée afin de récolter les éventuels changements d'adresse ou de contact en cas d'urgence.

L. TUPINIER : disposer d'une personne à contacter en cas d'urgence est très important. Cette information doit donc être à jour.

L. LE SAUX : comment anticipez-vous l'affichage des rémunérations par niveau ?

S. ESCOLIER : cette évolution réglementaire sera prise en compte au niveau national. C'est dans ce cadre qu'un groupe de travail sera mené. Cela nécessite par ailleurs d'associer le prestataire du logiciel de paie.

L. LE SAUX : j'aimerais faire partie de ce groupe de travail.

J. AGUESSE : ce sujet dépasse largement le champ de compétence régional. Le groupe Dalkia, pour la partie française de ses activités va donc s'organiser pour permettre une harmonie dans cette application. Je vous invite à faire remonter vos demandes à vos DSC (Délégué Syndical Central).

C. HOUARI : qu'en est-il de l'application des nouvelles dispositions relatives aux règles de congés payés lors d'un arrêt maladie ?

S. ESCOLIER : les choses ont bien avancé. Je vous propose de me rendre disponible à l'occasion de votre prochaine réunion préparatoire afin de dégrossir ce sujet qui est très complexe. Le point sera en effet porté à l'ordre du jour de la prochaine réunion de l'instance. Dans cette attente, je vous communiquerai pour rappel l'article D&You qui a été réalisé.

Fin de la réunion à 12h21.

Le Secrétaire du CSE
Laurent BIRK



La Présidente du CSE par délégation
Sandy ESCOLIER

