

**PROCÈS VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DALKIA CENTRE EST DU 17 OCTOBRE 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)
- H. MAMMERI (suppléante en remplacement de P. MOIOLI)
- L. LE SAUX (suppléant en remplacement de D. MOULIN)
- L. BIRK (titulaire)
- F. OLLIER (titulaire)
- G. LUPO (titulaire)
- F. YUCEFI (suppléant en remplacement de A. BOURRILLON)
- 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

Pour les questions Santé – Sécurité :

L. TUPINIER – Directeur des Opérations

ORDRE DU JOUR :

Questions santé, sécurité et conditions de travail

1. Point sur la dernière réunion de la CSSCT
2. Présentation de la démarche « Culture juste et équitable »
3. Consultation sur la liste des postes à risques de l'établissement Centre-Est de Dalkia
4. Information sur la fin du partenariat avec Holivia
5. Questions diverses Santé-Sécurité
 - a. Demande d'information sur la disponibilité des vêtements de travail

Questions ordinaires

6. Approbation du procès-verbal de la réunion du 17/09/2024
7. Questions en suspens de la réunion précédente
8. Résultats commerciaux au 30/09/2025
9. Etat des effectifs au 30/09/2025
10. Point d'avancement sur l'accompagnement des salariés du Cern suite à la perte du contrat
11. Approbation du calendrier 2026 des réunions CSE et de ses commissions
12. Demande d'information sur la mise en œuvre de la DDADUE
13. Demande d'information sur l'utilisation du dispositif « Don de jour »
14. Demande d'information sur le traitement des travaux de nuit
15. Information du CSE sur la prestation « La Carte Française »
16. Dossiers secours
17. Questions divers
 - a. Demande d'installation d'une station de gonflage de pneus au Kaly
 - b. Demande d'information sur une disposition de l'accord mobilité durable du Groupe EDF

La présidente ouvre la séance à 08h32 et la débute par un contact sécurité.

1. Point sur la dernière réunion de la CSSCT

C. HOUARI : lors de la dernière réunion, nous avons échangé sur les formalités administratives pour la tenue d'un registre des accidents bénins. Une seule déclaration a été faite auprès de la CARSAT, de nouvelles doivent être réalisées pour couvrir l'ensemble des SIRET de la région.

L. TUPINIER : même si Acciline reste le seul registre pour Dalkia, des déclarations complémentaires seront en effet réalisées. Avant cela, un travail de recensement des postes de secours sur l'ensemble des agences est en cours. Des commandes de matériel seront réalisées si nécessaire. Nous réaliserons ensuite les déclarations associées.

C. HOUARI : en tant que coordinateur, je rapporte souvent des sujets auprès de la Direction mais je tiens à souligner qu'il s'agit d'un travail collégial. Par ailleurs, je pense que la commission a progressé dans la rédaction et le partage des comptes rendus des visites sur site.

2. Présentation de la démarche « Culture juste et équitable »

L. TUPINIER : ce sujet a déjà fait l'objet d'une présentation en CSE Central. Il a ensuite été demandé aux régions de réfléchir à la manière d'intégrer ce sujet dans leurs processus. Il s'agit là d'une action qui découle du diagnostic réalisé en 2023 par le cabinet DSS+. 18% des répondants à l'enquête considéraient que les bonnes pratiques santé-sécurité étaient correctement valorisées. 33% disaient également que les écarts pouvaient faire l'objet d'une mesure disciplinaire. L'objectif est donc de mieux reconnaître les comportements sûrs, mais également de sanctionner les écarts.

L. TUPINIER : afin d'être le plus juste, les remontées doivent se faire au plus proche du terrain. Il conviendra par ailleurs de trouver une fréquence adaptée pour la valorisation des bonnes actions. Ainsi, à partir de début 2026, il est prévu une fréquence bimestrielle à l'échelle de chaque centre.

N. DONCIEUX : il est prévu que le Groupe récompense des actions. A quel niveau sera-t-il effectué ?

L. TUPINIER : il s'agit du groupe Dalkia, le processus sera ainsi équivalent à celui des BEST.

B. DAVID : un nombre minimum sera-t-il demandé par unité d'exploitation ?

L. TUPINIER : en effet, l'ordre de grandeur sera d'environ deux par unité d'exploitation.

N. DONCIEUX : quelle forme prendra cette reconnaissance ?

L. TUPINIER : cette reconnaissance se fera en cinq étapes. La première étant l'identification d'une personne ou équipe à reconnaître. Ensuite, il conviendra d'évaluer les bénéfices et de proposer la nature de la reconnaissance. Cette proposition sera éventuellement ajustée avant d'être appliquée. Il est également prévu de porter une attention particulière à la communication de ces actions, afin d'initier un effet vertueux. En effet, pour tendre vers une culture juste et équitable, elle doit être partagée.

L. TUPINIER : un processus indicatif et constituant un outil d'aide à la décision a été réalisé.

L. TUPINIER : s'agissant de la valorisation, la première étape est de reconnaître oralement les bonnes pratiques. Il pourra également s'agir d'un mail du DCO (Directeur de Centre Opérationnel). Je précise également que la reconnaissance pourra porter sur un point de progrès pour encourager une situation qui s'améliore. De plus, lorsqu'il sera observé une situation au-dessus de l'attendu, il pourra être proposé d'autres types de reconnaissance comme un moment convivial ou des bons cadeaux. Sur ce dernier point, il conviendra tout de même de définir des grandes règles afin de garantir une certaine équité. Enfin, il n'est pas exclu, avec l'accord de la DRH l'attribution de primes exceptionnelles. La reconnaissance est ainsi très large et peu prendre des formes très variées. Il s'agit là d'une approche en rupture avec les pratiques actuelles mais qui est nécessaire pour accompagner le changement de culture en matière de santé-sécurité.

L. TUPINIER : s'agissant des écarts, l'approche sera identique même s'il n'est pas possible de définir une fréquence. Les situations seront en effet traitées lorsqu'elles seront constatées. Le cadre de référence commun étant les règles d'or de l'entreprise ainsi que les règles de sécurité qui font partie du quotidien du salarié. Un écart devant quant à lui être objectif par rapport à ce cadre. Avant toute décision, il conviendra de s'assurer que la personne ou l'équipe disposait bien des prérequis et de la connaissance des règles. Le niveau de gravité et la récurrence de ces écarts seront également pris en compte pour déterminer la nature de la sanction. Il est également prévu de communiquer de manière bimensuelle sur les sanctions en lien avec la sécurité. Je souhaite d'ailleurs associer la CSSCT afin que cette communication soit la plus adaptée possible. Je précise par ailleurs, qu'aucun nom ne sera cité dans ce cadre. Enfin, si un écart collectif est constaté, la responsabilité de la ligne managériale sera également regardée.

L. LE SAUX : s'agissant de ces écarts collectifs, des problèmes d'approvisionnement en vêtements de travail récurrents ont pu conduire à une transgression des règles. Or, quand le sujet est connu par le management, il est ensuite plus compliqué de revenir en arrière.

L. TUPINIER : en tant que représentant du personnel, vous avez toute légitimité pour faire remonter ces écarts, notamment lors de vos visites. Je vous invite également à me les faire remonter afin d'investiguer et traiter le sujet.

N. DONCIEUX : je crains que la communication autour des écarts contribuent à stigmatiser les salariés.

L. TUPINIER : ce n'est pourtant pas l'objectif. Je suis convaincu que chacun peut sortir grandi après une sanction. La communication permet à chacun de bénéficier de ces enseignements. Je rappelle que ces communications se feront de manière anonyme et sur volontariat du salarié.

J. AGUESSE : lors des contacts sécurité, les collègues témoignent régulièrement de comportements non sûrs dans le cadre personnel. Ils se sentent ainsi suffisamment en confiance pour témoigner. L'approche est identique sur le sujet des sanctions, même si cela restera en effet une démarche personnelle.

L. BIRK : lors du « Stop Sécurité » un salarié a témoigné suite à l'accident dont il a été victime lors d'une opération sur un convoyeur. Certes la communication autour de cet événement est importante, mais il faut aller plus loin et par exemple montrer comment consigner.

S. ESCOLIER : la communication est importante et doit être ajustée. Le témoignage auquel vous faites référence visait à rappeler la nécessité du TOP (Temps d'Observation Préalable).

L. TUPINIER : beaucoup de collègues ont pris l'initiative de le remercier. Je sais que ce salarié ne s'est pas senti stigmatisé mais au contraire a eu un sentiment d'utilité en matière de santé-sécurité.

N. DONCIEUX : cette démarche sera-t-elle homogène au niveau de la région ?

L. TUPINIER : la volonté est en effet de définir un cadre qui permette une homogénéité au sein de la région.

L. LE SAUX : il serait bien que la CSSCT soit impliquée dans les choix de reconnaissance.

L. TUPINIER : il n'est pas prévu d'associer la CSSCT dans ce processus qui doit rester dans les mains de la chaîne managériale. En revanche, je souhaite que la CSSCT puisse travailler avec la Direction sur la manière de communiquer autour de ces événements.

F. YOUCEFI : je reviens sur la reconnaissance qui se transforme en sanction. Un manager a envoyé un technicien sur une intervention chimique, sans que celui-ci n'ait de procédure ou d'habilitation chimique. Le client a remonté son mécontentement. Le technicien a été mis à pied une journée alors que le manager n'a pas été sanctionné.

3. Consultation sur la liste des postes à risques de l'établissement Centre-Est de Dalkia

S. ESCOLIER : cette disposition du code du travail ne concerne que les salariés en CDD, en intérim ainsi que les stagiaires. Aussi, conformément à la réglementation, Dalkia a défini pour cette population la liste des postes à

risques particuliers pour leur santé et leur sécurité qui nécessite de suivre une formation renforcée à la sécurité. Bien entendu il existe d'autres risques (qui figurent dans le DUERP), mais cela concerne les risques nécessitant un accueil renforcé.

S. ESCOLIER : afin de garantir une certaine homogénéité, cette liste a été établie au niveau national. La consultation devant quant à elle se faire au niveau des CSE d'établissement.

C. HOUARI : ces informations ne figurent pas dans le DUERP. De plus, les risques sont identiques, que le poste soit occupé en CDI ou en CDD.

S. ESCOLIER : le DUERP encadre de manière large l'évaluation des risques et concerne également les salariés en CDD. Cette consultation vise à répondre à une obligation réglementaire, les processus santé-sécurité en vigueur permettant en effet de bien prendre en compte les risques de chacun.

C. HOUARI : dans le document transmis, il n'est pas fait référence par exemple aux travaux de soudage ou au bruit.

09h37 : les membres du CSE demandent une interruption de séance

09h45 : reprise de la séance

L. BIRK : nous souhaitons reporter la consultation au mois suivant afin de nous permettre de nous rapprocher de la CSSCT Centrale. Ceci afin de vérifier que tous les risques aient bien été identifiés dans le document transmis.

S. ESCOLIER : je vous invite dans ce cadre à nous faire parvenir vos éventuelles questions de manière anticipée.

4. Information sur la fin du partenariat avec Holivia

S. ESCOLIER : pour rappel, la région Centre-Est a contractualisé un partenariat avec Holivia qui met à la disposition des salariés une plateforme dédiée à la santé mentale. Ce partenariat fait doublon avec la plateforme Pros-Consulte, porté par EDF et qui a lancé un appel d'offres qui vise à couvrir l'ensemble des structures et filiales. Ainsi, le partenariat avec Holivia, qui a également répondu à l'appel d'offres d'EDF, va prendre fin au 31/12/2025, le temps que le résultat de l'appel d'offres soit connu. La plateforme Pros-Consulte reste en revanche accessible aux salariés. Une communication sera faite par affichage et en s'appuyant sur la ligne managériale.

N. DONCIEUX : Holivia a-t-elle accepté de raccourcir la durée du partenariat ?

S. ESCOLIER : oui, le contrat a été prolongé seulement de 6 mois pour se terminer au 31/12/2025. Par ailleurs, toutes les régions de Dalkia n'avaient pas forcément contractualisé avec Holivia.

E. ROMANO : comment seront traités les accompagnements en cours ?

S. ESCOLIER : même si le nombre de séances avec un psychologue est limité, un travail sera réalisé avec Holivia pour identifier les éventuelles situations particulières. Pour les nouveaux besoins, les salariés seront invités à se connecter sur la plateforme Pros-Consulte.

5. Questions diverses santé, sécurité et conditions de travail

Demande d'information sur la disponibilité des vêtements de travail

L. LE SAUX : dans la continuité de mon intervention lors du point relatif à la Présentation de la démarche « Culture juste et équitable », je pense que les nouveaux embauchés doivent disposer de leurs vêtements de travail dès leur premier jour. Sinon, le risque est de voir apparaître des dérives dans le port des EPI (Equipement de Protection Individuelle)

L. TUPINIER : les processus internes permettent d'anticiper ces commandes car par exemple, il est demandé lors de l'embauche la taille des vêtements. Je sais en revanche que notre fournisseur a changé son logiciel de commande ce qui peut créer un problème de livraison de vêtements et d'EPI.

S. ESCOLIER : chaque nouvel arrivant est contacté par la DRH à mi période d'essai. L'objectif est de s'assurer que l'intégration se passe bien et de vérifier si les dotations en vêtements et EPI sont conformes aux besoins. La dotation en vêtements de travail n'est pas remontée comme un sujet problématique. Il y a parfois un sujet sur certains EPI particuliers ou sur le véhicule.

L. TUPINIER : il est en effet prévu de remettre au nouvel embauché sa dotation initiale lors de son premier jour au sein de son unité d'exploitation.

6. Approbation du procès-verbal de la réunion du 17/09/2025

Le procès-verbal est approuvé sous réserve de modifications.

7. Questions en suspens de la réunion précédente

Télétravail

B. DAVID : le salarié a-t-il la main pour supprimer le jour fixe ?

S. ESCOLIER : non, seul le CRH (Correspondant Ressources Humaines) a la main pour supprimer un jour fixe. Dans ce cas, il faudra faire un mail à la CRH en mettant son manager en copie.

L. BIRK : un comité de suivi est prévu en janvier prochain au niveau national. Cette réunion sera utile car il semble y avoir des interprétations différentes en fonction des régions.

S. ESCOLIER : pourtant le document question/réponse qui accompagnait l'accord est complet.

8. Résultats commerciaux au 30/09/2025

J. AGUESSE : s'agissant réseaux de chaleur, un avenant visant à développer le réseau a été signé avec la métropole de Dijon. Cette signature concrétise un travail de plusieurs années. De nombreuses polices d'abonnement ont été signées, notamment grâce au dispositif des CEE coup de pouce. Ainsi, près de 450 nouvelles sous-stations ont été installées en 2025 sur la région.

J. AGUESSE : à Autun, les conditions suspensives sont désormais levées, ce qui va permettre le remplacement de la chaufferie et ainsi gagner en sérénité pour les prochaines années.

J. AGUESSE : durant ce trimestre, la dynamique commerciale n'a pas été portée uniquement par les réseaux de chaleur. Les services énergétiques aux bâtiments ainsi que des contrats multi techniques ont été signés sur l'ensemble des territoires comme en témoigne les signatures avec l'AIA, de la Banque de France ou le CRESS.

L. BIRK : la performance économique de la région est donc très bonne ?

J. AGUESSE : la performance commerciale est très bonne mais nécessite d'importants investissements, le groupe EDF nous prête dans ce cadre beaucoup d'argent. C'est pourquoi la performance financière n'est pas encore satisfaisante, même si tout le travail fourni permet de compenser la fin des cogénérations qui rapportaient beaucoup d'argent.

9. Etat des effectifs au 30/09/2025

Les membres du CSE n'ont pas de questions ou remarques particulières sur ce point.

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

S. ESCOLIER : l'échéance de la fin du contrat approche puisqu'elle est fixée au 31/10/2025. Pour rappel, l'ensemble des salariés affectés à ce contrat ont été rencontrés rapidement afin d'identifier leurs souhaits et permettre ainsi une mise en relation plus fluide avec les managers qui ont des postes à pourvoir. Pour certains, cette première approche a pu permettre des repositionnements, pour d'autres, des réaffectations seront réalisées afin de satisfaire

à l'obligation de maintien dans l'emploi. Je rappelle que les quelques postes situés à proximité du Cern ont été prioritaires pour ces salariés. Toutefois, le faible niveau de mobilité géographique des salariés a freiné certaines pistes.

F. YOUCEFI : j'espère que les filiales d'EDF ont été plus réactives avec les salariés du Cern qu'elles ne l'ont été pour ceux du CEA.

S. ESCOLIER : nous y avons veillé, la réactivité était au rendez-vous. A l'inverse, l'attrait des salariés sur ces postes semblait être moindre.

S. ESCOLIER : s'agissant des réaffectations, 8 salariés seront concernés. Un périmètre géographique proche du Cern a été priorisé. Pour accompagner cette mise en œuvre, il a été préféré la remise en main propre. Toutefois, certains salariés ont refusé cette remise, le courrier leur sera donc adressé par courrier recommandé.

S. ESCOLIER : 3 sorties de l'entreprise ont été actées et 3 autres restent à confirmer. Il faut également faire face à certaines situations plus délicates, certains salariés ne signant pas l'avenant qui a été rédigé pour le poste sur lequel ils avaient pourtant postulé. Enfin, deux pistes sérieuses sont identifiées pour des profils hors métier. Les situations évoluent très rapidement.

C. HOUARI : quelle est la différence entre un avenant et un changement d'affectation ?

S. ESCOLIER : un avenant a été proposé aux salariés qui, dans le cadre du processus de reclassement, ont postulé et ont été retenus sur des offres de postes ouverts dans l'entreprise. Le fait d'accepter ce nouveau poste, fruit d'une démarche individuelle, impliquait la modification d'un élément essentiel du contrat. A l'inverse, une lettre d'affectation a été adressée aux autres salariés, car la nouvelle affectation constitue une simple modalité d'exécution du contrat de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur, sans que l'accord du salarié ne soit requis.

C. HOUARI : pourtant le salaire qui est un élément essentiel du contrat de travail change, un avenant est donc nécessaire pour tous les salariés.

S. ESCOLIER : le salaire ne change pas. La prime liée au contrat du Cern n'est en revanche pas maintenue.

C. HOUARI : les postes changent également.

S. ESCOLIER : non, les emplois-repère et niveaux des salariés restent identiques dans le cas des réaffectations.

C. HOUARI : le sujet principal reste quand même le lieu d'affectation.

S. ESCOLIER : les contrats de travail prévoient une clause de mobilité, et les réaffectations s'inscrivent dans un périmètre géographique relativement restreint. De plus, un important travail a été réalisé pour se concentrer sur le bassin d'emploi au plus proche des salariés. Par ailleurs, des salariés du Cern font déjà une heure de trajet pour se rendre sur ce site.

L. BIRK : le retour des salariés porte essentiellement sur les primes liées au contrat du Cern qui ne sont pas maintenues et qui peuvent représenter près de 900€ mensuels. Or, certains ont considéré à tort que cela faisait partie de leur rémunération fixe. Cela est risqué notamment dans le cadre d'un prêt immobilier.

S. ESCOLIER : le repreneur a été en effet surpris du niveau de rémunération élevé des salariés, ce qui a pu freiner des propositions. En effet, peu de collaborateurs vont finalement rester chez le repreneur.

L. BIRK : en effet, beaucoup pensaient être repris et sont finalement déçus.

N. DONCIEUX : ils ont pu également constater que la concurrence n'est pas aussi bienveillante que Dalkia.

C. HOUARI : certains techniciens ont été surpris de constater la suppression de cette prime sur leur avenant.

S. ESCOLIER : le sujet a pourtant clairement abordé auprès de l'ensemble des salariés dès le départ. Malgré cette information, lors des rencontres avec des filiales, des salariés ont pourtant intégré ces primes lorsqu'ils ont présenté leur salaire de base. Cela a fermé certaines portes car les niveaux de rémunération n'étaient pas en corrélation avec les postes proposés

C. HOUARI : est-il possible de proposer une mise en œuvre de la retraite progressive pour un salarié de plus de 60 ans ?

S. ESCOLIER : toutes les pistes sont identifiées.

S. ESCOLIER : certains salariés nous ont également fait part de leur souhait de travailler en Suisse. Enfin, beaucoup d'entre eux ont une faible ancienneté chez Dalkia et ont un moindre attachement à l'entreprise.

C. HOUARI : le travail se poursuit sur le site et il semblerait y avoir beaucoup d'ordres de mission. Est-il prévu de renforcer l'équipe avec des intérimaires ?

L. TUPINIER : il n'est pas constaté une charge de travail plus importante et je ne suis pas certain qu'un renfort avec des intérimaires soit pertinent. Par ailleurs, les ordres de mission sont glissants et ne devront ainsi pas tous être clôturés au 31/10/2025. Ils seront transférés au repreneur.

11. Approbation du calendrier 2026 des réunions CSE et de ses commissions

P. ASTIER : est-il possible de ne pas positionner la réunion de janvier le vendredi ?

S. ESCOLIER : nous regardons la faisabilité.

12. Demande d'information sur la mise en œuvre de la DDADUE

S. ESCOLIER : sur les 24 demandes de régularisation transmises auprès de la Direction des Ressources Humaines, 5 concernent des salariés qui ont quitté l'entreprise. 20 demandes sont déjà traitées. Il reste donc quatre demandes en cours d'instruction.

C. HOUARI : vous demandez au salarié de fournir une copie de ses arrêts maladie. Or, c'est à l'employeur de rechercher ces documents.

S. ESCOLIER : c'est au salarié de transmettre les éléments qui permettent à la DRH d'étudier précisément les demandes et de procéder aux régularisations le cas échéant. Par ailleurs, avec le RGPD et le changement d'outil paie, les archives ne sont pas forcément connues de l'employeur.

13. Demande d'information sur l'utilisation du dispositif « Don de jour »

B. DAVID : l'accord qui encadrait cette possibilité est arrivé à expiration et est en cours de renégociation. Il semblerait que ce dispositif soit peu utilisé. Nous aurions souhaité connaître le nombre de jours qui sont donnés par les salariés Centre-Est.

L. BIRK : près de 4000 jours sont stockés dans le fonds de solidarité.

S. ESCOLIER : en effet, même si l'accord est arrivé à expiration, la possibilité d'alimenter le fonds de solidarité est toujours offerte aux salariés lors de la campagne annuelle de placement CET. Pour connaître les volumes donnés par région, je vous invite à vous rapprocher des négociateurs au niveau national.

S. ESCOLIER : enfin, aucune demande de recueil ponctuel n'a été recensée au niveau de la région.

14. Demande d'information sur le traitement des travaux de nuit

S. ESCOLIER : sont considérées comme heure de nuit, celles qui sont réalisées entre 21h00 et 06h00. Si des travaux programmés sont planifiés sur cette période en semaine et s'ils s'ajoutent à la journée de travail, ces heures viennent alimenter le compteur d'heures excédentaires et la majoration de 50% est payée. En revanche, si les horaires sont décalés pour la réalisation de ces travaux, cela ne déclenchera pas d'heures excédentaires. La majoration de 50% sera toutefois appliquée pour les heures de nuit.

S. ESCOLIER : si ces travaux sont programmés la nuit le week-end, la totalité des heures seront payées à 150%. La prime de travaux programmés sera également payée (20€ le samedi et 40€ le dimanche).

C. HOUARI : il faut bien penser au respect des temps de repos en cas de travail de nuit.

S. ESCOLIER : en effet, les temps de repos doivent être respectés.

15. Information du CSE sur la prestation « La Carte Française »

L. BIRK : le prestataire « La Carte Française » a été placé en liquidation judiciaire cet été. Le CSE a donc rapidement réagi pour tenter d'obtenir le remboursement des créances. En parallèle, les salariés ayant opté pour cette prestation ont été interrogés afin d'identifier ceux qui n'ont pas pu l'utiliser avant cette mise en liquidation. Une centaine de salariés seraient concernés ce qui représente une perte d'environ 10k€ pour le CSE. A l'avenir, le CSE va travailler avec ILLIKADO, dont la stabilité économique semble plus certaine. Cet événement montre la difficulté de faire vivre le « made in France ».

16. Dossiers secours

L. BIRK : deux dossiers devraient être présentés prochainement.

L. BIRK : est-il possible que la DRH informe les salariés qui font l'objet d'une saisie administrative ? Certains se voient retirer 50% de salaire sans information préalable.

S. ESCOLIER : il a en effet été demandé aux CRH d'informer le salarié dans ces situations. Pour rappel, lorsqu'un procès-verbal de saisie est notifié, l'employeur est tenu de l'exécuter.

17. Questions diverses

Demande d'installation d'une station de gonflage de pneus au Kaly

G. LUPO : il devient de plus en plus compliqué de vérifier et d'ajuster la pression de ses pneus, c'est pourquoi il nous semblerait judicieux d'installer une station de gonflage au Kaly.

L. TUPINIER : cela nécessite au préalable de regarder les règles de sécurité ainsi que la faisabilité matérielle, au regard de l'espace limité dans le garage. Je vous laisse me faire suivre un devis afin d'étudier plus précisément la demande.

L. LE SAUX : si une installation fixe n'est pas faisable, un compresseur pourrait être mis à la disposition des salariés à l'accueil.

Demande d'information sur une disposition de l'accord mobilité durable du Groupe EDF

B. DAVID : l'accord prévoit la possibilité pour les salariés de recharger leur véhicule personnel sur les bornes de l'entreprise et à un tarif privilégié.

S. ESCOLIER : Dalkia n'est pas encore prête pour mettre en œuvre cette disposition. En effet, les bornes sont à peine suffisantes pour permettre la recharge des véhicules de service et de fonction.

Autres questions

N. DONCIEUX : s'agissant de l'impact de la maladie sur les congés payés, Dalkia devrait suivre le récent arrêt de la Cour de cassation d'après une information qui a été communiquée en CSE Central.

N. DONCIEUX : une consigne est-elle passée pour interdire la saisie des paniers de fin de semaine au début de la semaine suivante ? Il s'agit d'une demande sur une autre région de Dalkia.

L. TUPINIER : même si la règle est la saisie au fil de l'eau, l'outil n'est pas bloquant et il reste possible de saisir de manière rétroactive une demande d'élément variable. Cela doit toutefois rester exceptionnel.

L. LE SAUX : la saisie en rétroactif est une contrainte pour le manager qui doit valider à nouveau les éléments.

Fin de la réunion à 11h18.

Le Secrétaire du CSE
Laurent BIRK

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Birk', with a large, sweeping initial stroke.

La Présidente du CSE par délégation
Sandy ESCOLIER

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