

**PROCÈS VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DALKIA CENTRE EST DU 16 DECEMBRE 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)
- S. HERVE-BAZIN (titulaire)
- C. HOUARI (titulaire)
- C. SAELENS (titulaire)
- B. HAMMOUCHE (titulaire)
- P. MOIOLI (titulaire)
- D. MOULIN (titulaire)
- L. BIRK (titulaire)
- F. OLLIER (titulaire)
- G. LUPO (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

S. ESCOLIER – Présidente du CSE
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. Questions diverses santé, sécurité et conditions de travail

Questions ordinaires

3. Approbation du procès-verbal de la réunion du 28/11/2025
4. Questions en suspens de la réunion précédente
5. Bilan des questions et réponses apportées lors des dernières réunions CRP
6. Effectifs au 30/11/2025
7. Consultation sur le projet de plan de formation et de développement des compétences 2026
8. Bilan de l'accompagnement des salariés du CEA et du Cern suite à la perte des contrats
9. Dossiers secours
10. Questions diverses

La présidente ouvre la séance à 08h31.

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

L. BIRK : les élus notent une vraie progression dans la réalisation du futur DUERP

L. TUPINIER : en effet, c'est un beau projet. Lors de la prochaine réunion de la CSSCT, le module sera complété de manière conjointe.

C. HOUARI : en 2025, la région a comptabilisé un nombre important d'accidents de trajet. Est-il possible de réaliser à nouveau des sessions de formation dédiée à la sécurité routière ?

L. TUPINIER : comme cela a été indiqué lors de la dernière réunion CSSCT, une réflexion sur la mise en place d'une sensibilisation sera menée en 2026. Pour cela, un accompagnement externe est envisagé. L'action devrait en revanche être différente de celle réalisée il y a quelques années lors des Journées Sécurité.

C. HOUARI : par ailleurs, je rappelle que la CSSCT doit être invitée à l'analyse de ces accidents de trajet.

L. TUPINIER : contrairement aux accidents de travail dont l'analyse est systématiquement réalisée, les accidents de trajet ne font pas l'objet d'une analyse formalisée. En effet, bien souvent, ces événements peuvent être liés à la vie privée du salarié, et un certain nombre d'éléments non inhérents à l'entreprise ne peuvent être analysés. D'ailleurs, cela risque de le mettre en situation délicate lorsqu'il est responsable de l'accident.

P. MOIOLI : si j'ai bien compris, l'entreprise n'effectue pas d'enquête d'accident de trajet quel que soit les circonstances, que l'on soit dans un véhicule de service, de fonction ou personnel. Mon avocat m'a indiqué que l'analyse des accidents de trajet qui impliquent un véhicule de service ou de fonction doivent être analysés.

P. MOIOLI :

L. TUPINIER : l'entreprise n'a pas cette lecture. Le groupe Dalkia ne fait pas d'analyse des accidents de trajet, même lorsqu'ils concernent un véhicule de service.

P. MOIOLI : dans le dernier accident de la route pour lequel nous avons été informés, vous avez qualifié l'évènement d'accident de trajet. Or, ce dernier est survenu à 16h30 alors que normalement, la journée de travail se termine à 17h00. Vous qualifiez tout accident de la route en accident de trajet, ce n'est pas normal.

L. TUPINIER : la qualification des accidents est réalisée de manière rigoureuse, au regard des éléments connus par l'employeur et transmis par le salarié. Dans l'exemple que vous citez, le salarié nous a formellement indiqué qu'il rentrait chez lui, il s'agit bien d'un accident de trajet.

P. MOIOLI : ce n'était pas le cas pour mon accident, j'étais au travail et vous l'avez qualifié d'accident de trajet. Vous avez de la chance que les salariés déclarent plus d'accident de trajet que de travail.

L. TUPINIER : au regard des éléments connus, votre accident a bien été qualifié de trajet et a été reconnu comme tel par la CPAM. Non, l'entreprise n'est pas chanceuse et déplore ces accidents de la circulation, peu importe leur statut administratif.

D. MOULIN : un accident de trajet a eu lieu la semaine dernière et les forces de l'ordre n'étaient pas présentes, il serait utile de faire une enquête.

S. ESCOLIER : s'agissant de la tenue du registre des accidents bénins, depuis la dernière réunion de la CSSCT, les déclarations complémentaires ont été réalisées auprès de la CARSAT pour l'ensemble des SIRET de la région.

C. HOUARI : pourriez-vous nous transmettre la liste des SIRET concernés lors de la prochaine réunion de la CSSCT ?

S. ESCOLIER : oui.

P. MOIOLI : nous n'avons pas les restitutions des analyses d'accident de travail en CSE.

S. ESCOLIER : les accords de Dalkia donnent délégation à la CSSCT pour l'analyse des accidents de travail. Ces derniers sont largement commentés lors des réunions de cette commission. Je vous invite à vous rapprocher et à partager avec vos collègues de cette instance. Si malgré le travail rigoureux de la CSSCT, vous estimez que des cas particuliers méritent un approfondissement en CSE, il conviendra de porter une question précise à l'ordre du jour.

2. Questions diverses santé, sécurité et conditions de travail

Accidents de travail

L. BIRK : les accidents de travail et de trajet sont en hausse pour 2025 et les objectifs fixés ne seront pas tenus. Selon moi, il manque de la communication autour de la sécurité. Les règles d'or ne sont pas respectées, je pense que l'idée de les identifier sur les coques des téléphones permettrait un bon rappel sans que cela ne coûte beaucoup d'argent. Les règles de consignation pourraient également être collées sur les armoires électriques. En effet, toutes ces affiches sont présentes dans les bureaux, mais pas au plus proche des installations.

L. TUPINIER : les analyses des accidents ne font pas ressortir une méconnaissance des règles d'or mais plutôt un manque d'attention qui conduit à une non-application de ces dernières. C'est pourquoi il a été demandé de poursuivre les efforts sur les TOP (Temps d'Observation Préalable) qui permettent de prendre du recul avant une intervention et ainsi se rappeler de la règle d'or avant d'agir. Il a été constaté que les régions qui s'étaient le plus approprié les TOP sont celles qui enregistraient moins d'accidents de travail. S'agissant de l'idée de la coque, elle est en effet pertinente mais il convient de prioriser les actions pour être efficaces.

Planification

B. HAMMOUCHE : le manque de TOP et les accidents ne vient-il pas de la surcharge des techniciens liés à une mauvaise planification ? Il avait été indiqué un maximum de 7 interventions par jour et ce matin je constate que 19 OT (Ordre de Travail) m'ont été planifiés vendredi alors que je suis absent.

L. TUPINIER : le sujet de la charge de travail (du jour, de la semaine et du mois) est regardé lors de l'analyse des accidents. Ces dernières ne mettent pas en évidence un sujet autour de cette charge. S'agissant de la planification, malgré l'amélioration globale constatée, il peut en effet y avoir parfois des erreurs. Le nombre d'OT peut être en revanche augmenté lorsqu'ils correspondent par exemple à des relevés P1 sur une zone géographique proche. Le travail doit se poursuivre pour permettre une planification encore plus fluide.

B. HAMMOUCHE : je souhaiterais que S. AULAGNE, Responsable de l'équipe de planificateurs vienne expliquer à nouveau le sujet en CSE.

L. TUPINIER : je n'y vois pas d'inconvénient. En revanche, pour que les échanges soient constructifs, je vous demande de remonter des exemples concrets de situations où la planification n'était pas pertinente. Cela permettra ainsi de constituer une base de travail pour comprendre les raisons et d'identifier les pistes de progrès.

B. HAMMOUCHE : je pense également que les règles ne sont pas toujours connues ou appliquées. Par exemple, lorsque j'ai dû gérer une urgence, la planification n'a pas voulu annuler un rendez-vous qu'elle avait pris pour moi et m'a demandé d'appeler le client pour le prévenir de cette annulation.

D. MOULIN : la planification doit encore s'améliorer. Certains techniciens ont des agendas très chargés alors que d'autres ont des plages complètement vides. Les techniciens font déjà remonter les informations, vous le savez. Nous n'allons pas faire votre travail et vous donner des exemples.

L. TUPINIER : votre position est regrettable, il est justement de la responsabilité des élus de nous faire remonter des cas concrets afin d'avancer de manière constructive et trouver les solutions adaptées ou les explications. Sans ces situations concrètes que vous pouvez obtenir de la part des collègues, les échanges seront moins constructifs. En effet, sans ces éléments nous disposerons de données globales et moyennes qui ne permettront pas d'identifier les situations qui peuvent poser problème. C'est bien dans votre rôle de représentant du personnel que de faire remonter ces situations.

L. BIRK : dans certains secteurs, le planificateur se déplace pour échanger avec l'exploitation et ainsi améliorer le travail de planification. Il n'est pas normal que cette pratique ne soit pas constatée dans l'ensemble des secteurs.

B. HAMMOUCHE : les planificateurs viennent bien à l'agence de Saint-Etienne mais les techniciens ne les voient pas.

Y. DURAND : en effet, sur mon unité, un point hebdomadaire est réalisé entre le MOP (Manager Opérationnel) et le planificateur pour améliorer ce qui mérite de l'être.

P. MOIOLI : le technicien est-il informé ? Un collègue n'avait en effet aucun OT de planifié sur sa journée mais n'a pas eu de retour.

Y. DURAND : oui, un retour est apporté s'il fait remonter un problème.

C. HOUARI : d'après S. AULAGNE, les planificateurs appliquent les consignes des managers. Certains demandent ainsi de planifier l'ensemble des relevés P1 sur une journée au lieu de les étaler sur deux ou trois jours. D'une manière plus globale, je constate que la planification se passe très bien sur certains secteurs mais que pour d'autres, notamment à Saint-Etienne, certains problèmes remontés ne sont pas pris en compte. Pour quelle raison le technicien d'astreinte attaque sa journée à 8h00 au lieu de 9h00 ? Les temps de repos ne sont pas respectés et engage la responsabilité de l'entreprise.

L. BIRK : il conviendra en effet de vérifier si le planificateur dédié à l'unité opérationnelle de Saint-Etienne se déplace en agence et réalise des points réguliers avec les équipes.

P. MOIOLI : à l'époque, les dispatcheurs étaient des techniciens qui venaient du terrain ce qui permettait une planification efficace. Désormais, les planificateurs n'ont plus ces profils et ne connaissent pas la réalité du métier de technicien, ce qui rend la planification moins pertinente.

L. TUPINIER : l'entreprise serait ravie de faire évoluer des techniciens vers le métier de planificateurs. Force est de constater que ce métier ne les intéresse pas car aucun interne ne postule à ces postes lorsqu'ils sont ouverts. Par ailleurs, la fonction de planification a été professionnalisée avec la création de ces emplois repères. En effet, les ex dispatcheurs réalisaient d'autres tâches, qui pouvaient être très variables en fonction de leur unité d'exploitation.

C. HOUARI : le fait que les équipes soient centralisés au Kaly est moins pertinent, les planificateurs doivent être au plus proche du terrain.

L. TUPINIER : la majorité des planificateurs sont proches des unités d'exploitations qu'ils gèrent. Par ailleurs, lorsqu'un poste est ouvert, le lieu d'emploi n'est pas défini et peut être situé sur toute la région Centre-Est. Cependant, la plupart des candidats sont situés sur la région lyonnaise, ce qui explique également que les planificateurs sont plus nombreux au Kaly.

3. Approbation du procès-verbal de la réunion du 28/11/2025

Le procès-verbal est approuvé sous réserve de modifications.

4. Questions en suspens de la réunion précédente

Observatoire des départs volontaires

D. SERRANO : pourriez-vous nous transmettre les questions qui sont posées dans ce cadre ?

⇒ Le document a été transmis par mail le 10/12/2025.

Prime PEPG

D. SERRANO : disposez-vous d'une carte pour connaître les endroits éligibles à ces primes ?

⇒ Le document transmis par mail le 10/12/2025.

Deux autres questions en suspens seront traitées lors de la réunion CSE du mois de janvier 2026 :

- ⇒ Identification du turnover global en neutralisant les mouvements liés au centre DPDI
- ⇒ La répartition des fins de période d'essai sur l'année 2025

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

D. MOULIN : il a été indiqué que l'ensemble des véhicules sont équipés du mode « vie privée ». Or, dans le cadre de mon mandat, je n'arrive pas à l'activer.

C. HOUARI : il serait bien de communiquer ce mode d'emploi aux représentants du personnel afin qu'ils puissent activer cette option.

S. ESCOLIER : le sujet sera regardé.

6. Effectifs au 30/11/2025

L. BIRK : le centre OCEA enregistre 10 démissions depuis le début de l'année, c'est beaucoup. Nous souhaiterions avoir plus d'informations sur ce sujet.

C. HOUARI : j'espère que ces démissions ne sont pas concentrées sur le site de Michelin.

S. ESCOLIER : après quelques départs en début d'année, les effectifs sont stables sur ce site. Un focus sur le centre OCEA sera réalisé lors de la présentation de l'observatoire des départs volontaires réalisé pour l'année 2025.

L. BIRK : le turnover global reste encore élevé au niveau de la région.

S. ESCOLIER : malgré une certaine hausse des démissions constatée ces derniers mois, en partie liée à la perte des deux importants contrats du CEA et du Cern, celui strictement lié aux départs volontaires devrait tout de même se situer à un niveau inférieur à celui de 2024.

L. BIRK : notre région est celle qui enregistre le turnover global le plus élevé. Par ailleurs, certains salariés disent vouloir quitter l'entreprise suite à la dernière NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), considérant ne pas être suffisamment récompensés de leurs efforts.

7. Consultation sur le projet de plan de formation et de développement des compétences 2026

Nicolas SCHMUNCK, Responsable Emploi-Compétences présente ce point.

N. SCHMUNCK : cette consultation du CSE fait suite à la présentation réalisée en Commission Formation. Pour rappel, le plan de formation est réparti en quatre enveloppes. Près de 40 000h sont prévues au titre de la formation pour 2026. L'enveloppe « Booster » dédiée à l'accompagnement des nouveaux collaborateurs est quant à elle maintenue pour 2026.

Actions Individuelles

N. SCHMUNCK : le recensement des besoins individuels, qu'ils soient à l'initiative du salarié et/ou du manager a été réalisé entre fin août et fin septembre. Avec le déploiement de MyHR Entretien, les souhaits émis et validés par le manager au moment de l'EAP (Entretien Annuel et Professionnel) n'ont plus à être saisis à nouveau. 65% des actions individuelles sont des formations techniques.

D. MOULIN : quelles actions sont rattachées à la thématique « informatique et outils » ?

N. SCHMUNCK : il s'agit principalement des actions dédiées à la prise en main des applications de bureautique. Désormais, ces formations se font au moyen de la plateforme interne EDF « Powerskills ». La licence étant globale,

il n'est en revanche pas possible de disposer des suivis de connexion. Si toutefois les modules ne répondent pas aux besoins du salarié, une formation en présentiel peut être envisagée.

D. MOULIN : nous n'étions pas informés de l'existence de cette plateforme. Comment être inscrit sur cette plateforme ?

S. ESCOLIER : il faut en faire la demande au moment de l'EAP ou du recensement des besoins en formation.

Actions Stratégiques

N. SCHMUNCK : ces actions sont issues de la politique du Groupe Dalkia et déclinée dans une note régionale. Ces formations visent à accompagner les salariés aux évolutions prévues pour l'entreprise.

D. MOULIN : s'agissant des outils d'exploitation, peu de techniciens utilisent l'application Hercule pour les demandes de travaux. Les sessions de prise en main de l'outil de 2 heures ne sont pas suffisantes.

L. BIRK : en effet, les applications métier sont mises en place sans formation ce qui ne permet pas une bonne utilisation. Souvent, cette prise en main se fait grâce à de l'échange d'informations entre collègues.

S. ESCOLIER : le parcours d'intégration des nouveaux arrivants a pour objectif de mieux structurer la prise en main de ces outils. Une formation en présentiel pour chaque outil n'est pas toujours nécessaire.

C. FONLUPT : je souhaiterais que le Campus Dalkia puisse prendre en main certaines formations outils, notamment City. Actuellement quand j'ouvre un compte Hercule, j'indique au salarié le code de formation et l'invite à s'inscrire. Pour cet outil, une journée en distanciel est prévue. Je regrette que certains managers n'inscrivent pas leurs nouveaux collaborateurs. Je pense qu'il faut insister à nouveau sur la nécessité de suivre ces formations car le guide de 200 pages ne peut pas être absorbé. Etre formé à la bonne utilisation de cet outil est gage de performance.

C. FONLUPT : s'agissant de D@cboard, aucun support de formation n'a été édité alors qu'il s'agit d'un outil de pilotage pour le management. En tant que Chargé(e)s Méthodes, nous sommes sollicité(e)s et faisons au mieux pour répondre aux utilisateurs mais le sujet devrait être mieux géré et anticipé dès la conception de ces outils. Des supports devraient a minima être produits.

Y. DURAND : comment formaliser les formations outils qui peuvent être réalisées localement ?

S. ESCOLIER : s'il s'agit d'une simple sensibilisation, il n'y a pas lieu d'associer le service Emploi-Compétences. En revanche, il conviendra de se rapprocher de ce dernier s'il s'agit d'une action de formation. Cela permettra de tracer cette action dans l'historique du salarié.

P. MOIOLI : comment est construit le budget dédié aux formations informatiques ?

N. SCHMUNCK : il n'y a pas de budget dédié à ces formations. Comme je l'ai indiqué, le budget global est réparti en quatre enveloppes. Les Actions Individuelles dans lesquelles se retrouvent les demandes de formations informatiques sont ensuite arbitrées en fonction des priorités. Cet arbitrage se faisant à plusieurs niveaux (N+1, Directeur de Centre/Filière, DRH) notamment pour s'assurer de l'équité entre les salariés.

P. MOIOLI : dans l'enquête interne MyEDF, j'ai pu constater que les salariés se sentaient moins à l'aise avec les outils.

N. SCHMUNCK : les formations dédiées à l'informatique et celles dédiées aux outils sont différentes. Ces dernières sont traitées dans le cadre des Actions Stratégiques lorsqu'elles concernent une importante évolution et/ou une population importante. En 2026, seront concernées les formations D@ctech et D@cboard.

P. MOIOLI : peu de personnes sont prévues pour la formation D@ctech.

N. SCHMUNCK : tous les techniciens ne sont pas concernés par cette application. La formation s'adresse aux techniciens chauffagistes du diffus.

P. MOIOLI : à l'inverse d'importants volumes sont prévus pour le programme JISNA.

N. SCHMUNCK : en effet, environ 120 recrutements sont prévus pour 2026, c'est autant de nouvelles personnes qui devront suivre ce parcours d'intégration.

P. ASTIER : entre 2025 et 2026, le coût prévu pour les Actions Stratégiques a doublé alors que le volume d'heures est assez stable. Comment expliquez-vous cette forte augmentation du coût horaire de ces actions ?

N. SCHMUNCK : cette hausse s'explique par deux principaux facteurs. Le premier est la reprise de certaines formations par le Campus Dalkia alors qu'elles étaient assurées en interne. Cela concerne notamment le parcours de cadrage et certaines formations autour du management. Le second facteur provient de la refonte des programmes de parcours de management du groupe.

S. ESCOLIER : le Campus Dalkia sera tout de même challengé sur ces tarifs qui semblent parfois élevés pour certaines actions

L. BIRK : la personne en charge de ces formations ne sera pas remplacée ?

S. ESCOLIER : même si cette personne a été remplacée, le poste occupé couvrirait un large champ de missions. Celles dédiées aux formations et coachings ont été confiées au Campus Dalkia.

Plan Sécurité Collectif

N. SCHMUNCK : il s'agit de formations à mettre en place suite à des évolutions réglementaires ou à des règles internes. En 2026, ces actions concerneront les fluides frigorigènes et la biomasse. Les volumes prévus restent indicatifs car le travail d'identification est complexe. L'objectif étant de former au plus proche du besoin.

Plan Sécurité Individuel

N. SCHMUNCK : pour rappel, le recensement se fait de manière automatique en fonction des risques et des échéances prévues sous DotHa. Les principales actions concernent le risque électrique et le levage.

L. BIRK : les formations Biomasse devront-elles toutes se faire au Campus de Lille ?

N. SCHMUNCK : pour l'instant oui. L'homologation d'un site en région est en cours mais le cahier des charges est très contraignant.

P. MOIOLI : je trouve que la durée des formations pour les risques gaz et électrique est importante alors qu'il s'agit d'une habilitation de l'employeur.

N. SCHMUNCK : la formation est nécessaire avant l'habilitation de l'employeur car sans la validation de l'organisme de formation, il n'est pas possible pour l'employeur de se prononcer. Les durées des formations initiales sont prévues par les organismes et concernent essentiellement les nouveaux arrivants.

D. MOULIN : le Campus Dalkia demandait à des techniciens de mobiliser leur CPF il y a quelques années, cela n'est pas normal.

N. SCHMUNCK : le Campus Dalkia n'étant pas l'employeur des salariés Dalkia, cela n'est pas possible. En revanche, pour certaines formations en bureautique, hors technique métier, il pouvait être demandé au salarié de mobiliser son CPF. Si toutefois le salarié n'était pas d'accord pour mobiliser son CPF, ces souhaits étaient traités au titre du plan et faisaient ainsi l'objet d'une validation du management et étaient soumis aux arbitrages, comme tout besoin recensé dans ce cadre. Le collaborateur peut parfaitement utiliser son CPF sans que l'employeur ne soit mis au courant et sans aucune validation préalable (à partir du moment où les heures de formation se déroulent en dehors du temps de travail)

C. HOUARI : des formations spécifiques existent-elles pour le milieu hospitalier ?

N. SCHMUNCK : cela va dépendre des risques identifiés dans le profil des salariés.

L. BIRK : il est dommage que certaines formations ne soient pas organisées à proximité du lieu d'emploi du salarié.

N. SCHMUNCK : s'agissant des formations métier, Dalkia a la chance de disposer d'un centre de formation interne qui offre des équipements de qualité pour garantir le développement des compétences des salariés. Pour les autres formations, la première date proposée au manager est toujours au plus proche du lieu d'emploi du salarié. Si le manager ne valide pas la proposition, de nouvelles dates sont proposées mais cette fois-ci en tenant compte de la date d'échéance de l'habilitation. Ces sessions pouvant ainsi être plus éloignées du lieu d'emploi.

N. DONCIEUX : avez-vous prévu un budget spécifique en cas de perte de contrat commercial ?

S. ESCOLIER : non, car ces pertes ne peuvent pas être anticipées. En revanche, si de telles situations se produisent, l'entreprise est toujours ouverte à l'accompagnement des projets de formation des collaborateurs. Le retour d'expérience du CEA et du Cern montre que peu de projets sont identifiés dans ce cadre et que les salariés qui souhaitent donner une nouvelle orientation à leur carrière ont souvent du mal à cibler et identifier un projet précis. Mais bien entendu si tel était le cas Dalkia serait en mesure d'étudier de quelle manière nous pouvons accompagner ces projets.

N. SCHMUNCK : enfin, la région Centre-Est obtient pour 2025 le meilleur taux d'annulation (moins de 10%) et d'absentéisme (5%).

Suspension séance à la demande des membres du CSE
10h43 – 10h50

Les membres du CSE passent au vote :

- Avis favorable : 7
- Abstention : 6
- Avis défavorable : 0

8. Bilan de l'accompagnement des salariés du CEA et du Cern suite à la perte des contrats

S. ESCOLIER : le bilan n'a pas évolué depuis la dernière réunion. Ainsi, parmi les 20 salariés impactés par la perte du contrat du Cern, 7 repositionnements ont été réalisés et 2 affectations ont été communiquées. 7 salariés ont démissionné, 2 ruptures conventionnelles ont été signées et une nouvelle demande est en cours. Un salarié a été licencié.

S. ESCOLIER : s'agissant du CEA, trois repositionnement définitifs ont été réalisés dernièrement et deux repositionnements temporaires chez R3C se poursuivent au moins jusqu'à fin mars. La troisième personne étant absente pour longue maladie. Un collaborateur repositionné sur le centre OCER et pour lequel un parcours individualisé de formation a été prévu n'a pas pris son poste du fait d'un arrêt de travail longue durée. Un salarié est actuellement en sureffectif sur le site de StMicroelectronics. Enfin, une salariée a repris le travail après son congé maternité. Un accompagnement spécifique la concernant est en cours même s'il est un peu plus compliqué de trouver des missions qui correspondent à ses compétences (ancienne cellule patrimoine)

9. Dossiers secours

Pas de demande.

10. Questions diverses

Télémétrie

P. MOIOLI : utilisez-vous la télémétrie pour pointer le temps de travail des techniciens ?

S. ESCOLIER : non, la télémétrie ne vise pas à contrôler le temps de travail des salariés. Elle permet en revanche d'identifier les mouvements des véhicules en dehors du temps de travail et le kilométrage associé.

P. MOIOLI : vous pouvez donc convoquer un salarié à un entretien préalable s'il n'a démarré son véhicule qu'à 10h00 par exemple ?

S. ESCOLIER : généralement lorsqu'un salarié est convoqué à entretien disciplinaire c'est pour l'entendre sur des écarts ou des fautes professionnelles. Le fait de ne pas respecter ses horaires peut expliquer que le travail ne soit pas ou mal réalisé. Cela peut être contraire aux obligations contractuelles du salarié et dans certains cas aux engagements de présence pris avec nos clients. L'entretien est alors une des manières de questionner le salarié sur cette situation anormale.

L. BIRK : des reportings sont envoyés en début de semaine aux managers notamment pour identifier les véhicules de service qui auraient été déplacés durant le week-end. Bien souvent, les raisons sont valables et les explications sont directement données sans que cela passe par un entretien préalable.

NAO

D. SERRANO : quand sera versée la prime de partage de la valeur prévue suite aux dernières NAO ?

S. ESCOLIER : elle devrait être versée sur la paie du mois de février.

Mutuelle

G. LUPO : je trouve cela dommage que la carte de tiers payant ne soit plus envoyée par voie postale. Pourtant, le prestataire envoie bien des courriers pour demander aux salariés s'ils souhaitent souscrire à des options.

La présidente du CSE souhaite aux membres du comité de belles fêtes de fin d'année.

Fin de la réunion à 11h02.

Le Secrétaire du CSE
Laurent BIRK



La Présidente du CSE par délégation
Sandy ESCOLIER

