

**PROCÈS VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DALKIA CENTRE EST DU 16 AVRIL 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)
- C. SAELENS (titulaire)
- D. MOULIN (titulaire)
- L. BIRK (titulaire)
- F. YUCEFI (suppléant en remplacement de C. PARIS)
- F. OLLIER (titulaire)
- G. LUPO (titulaire)
- A. BOURRILLON (titulaire)
- 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

ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du procès-verbal des réunions du 21/03/2025
2. Questions en suspens de la réunion précédente
3. Information sur la situation économique et financière de la Région Centre-Est
4. Information en vue d'une consultation sur le projet de bilan social 2024
5. Résultats commerciaux au 31/03/2025
6. Etat des effectifs au 31/03/2025
7. Consultation sur le projet de regroupement des réseaux de la métropole de Lyon
8. Consultation sur la mise à jour 2025 du DUERP et sur le PAPRIPACT
9. Point d'avancement sur l'accompagnement des salariés du CEA suite à la perte du contrat
10. Dossiers secours
11. Questions diverses

Le président ouvre la séance à 13h32.

1. Approbation du procès-verbal des réunions du 21/03/2025

Le procès-verbal est approuvé sous réserve de modifications.

2. Questions en suspens de la réunion précédente

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.

J. AGUESSE : l'accord de participation en vigueur chez Dalkia permet justement de récompenser la performance globale de l'entreprise. D'ailleurs, entre 2022 et 2024, ce mécanisme de redistribution a progressé de presque 30%. De plus, des primes exceptionnelles sont également versées sur demande du management afin de reconnaître des actions individuelles.

L. BIRK : la région a été très performante cette année et a enregistré de bons résultats.

J. AGUESSE : d'importants projets ont en effet été remportés et permettent d'ancrer la performance de la région sur le long terme. En revanche, ces projets nécessitent de forts investissements financiers du groupe. Nous nous devons donc de garantir des résultats positifs afin de maintenir la confiance du groupe qui nous accompagne fortement dans notre croissance, en permettant les lourds investissements engagés.

3. Information sur la situation économique et financière de la Région Centre-Est

C. DOLEZ, Directeur Financier présente ce point de l'ordre du jour.

C. DOLEZ : d'un point de vue global, 2024 a été une très bonne année tant sur la partie commerciale que financière. La marge dégagée dans les services énergétiques aux bâtiments a bien progressé et la dynamique autour des réseaux de chaleur est sans précédent. La performance relative aux remises de fin d'année accordée par nos fournisseurs a été quant à elle très bonne du fait de la croissance de nos achats en ligne avec notre développement.

C. DOLEZ : l'année 2025 doit permettre de consolider ces résultats. Les principaux défis à relever seront le maintien de l'esprit santé-sécurité qui nécessite des investissements forts et une vigilance de chaque instant. La performance des installations biomasse, qui est plus variable que celles fonctionnant au gaz. S'agissant de l'activité commerciale, après s'être concentrés sur notre portefeuille, il conviendra de se questionner sur les nouvelles affaires, dans un esprit de conquête. L'enjeu relatif au recrutement reste également présent.

A. BOURRILLON : on perd beaucoup de personnel.

J. AGUESSE : l'effectif de la région est en progression.

C. DOLEZ : le taux de rendement des travaux de type MPGP (Marché Public Global de Performance) sera également un enjeu fort pour lequel il conviendra de mieux structurer le suivi afin de maintenir une marge correcte sur la durée. En effet, la région enregistre de plus en plus de projets de travaux de plusieurs millions d'euros sur une durée de deux à trois ans. Traditionnellement, les travaux réalisés n'excédaient pas les six mois avec un pilotage plus simple

Résultats 2024

C. DOLEZ : l'EBITDA réalisé est en progression au niveau de la région. Ces résultats sont notamment portés par la dynamique commerciale, les remises fournisseurs et l'amélioration du BFR (Besoin en Fonds de Roulement). Toutefois, le résultat net du groupe Dalkia est négatif. Il est visé d'atteindre l'équilibre en 2025.

Y. DURAND : alors qu'il est demandé de faire des efforts à tous les niveaux, les frais de siège stagnent quant à eux. Je trouve cela gênant.

J. AGUESSE : ces frais sont regardés avec le plus grand des sérieux et couvrent beaucoup d'aspects, notamment le coût informatique qui représente une dépense importante.

C. DOLEZ : enfin le DSO (Délai de paiement des créances moyen) s'est amélioré en 2024.

Objectifs 2025

C. DOLEZ : les objectifs sont ambitieux et seront notamment portés par les effets commerce, l'avenant ELM et les remises des fournisseurs. Les principaux effets négatifs sont liés à un pincement des prix sur le P2 et P3 mais également sur les coûts du parc véhicules.

G. LUPO : le coût des véhicules ne va pas s'améliorer avec l'électrification du parc. Par ailleurs, les coûts de réparation sont très élevés lors de la restitution.

A. BOURRILLON : des véhicules dorment sur les parkings et coutent de l'argent.

L. TUPINIER : la situation autour de la gestion du parc s'améliore.

C. DOLEZ : les effets positifs liés aux opérations de maintenance des équipes de terrain peuvent être masqués par la variabilité de la performance des installations biomasse.

C. DOLEZ : la fin des cogénérations reste un enjeu majeur pour les sept années à venir. Il conviendra en effet de trouver des relais pour compenser la perte d'EBITDA à horizon 2030.

J. AGUESSE : la performance sur les travaux et sur les réseaux de chaleur doit permettre de compenser l'arrêt des cogénérations.

C. DOLEZ : certains postes de structure ont dû évoluer pour accompagner le développement commercial. C'est notamment le cas pour la DTGP.

J. AGUESSE : la région dispose de marges de manœuvre suffisantes en matière d'effectifs, sous réserve d'être aux résultats attendus, notamment dans la capacité à rembourser les investissements.

C. DOLEZ : ainsi, pour 2025, il est visé une progression du budget d'environ 10M€. Une importante partie de cette croissance devra être portée par le développement commercial et les prix de l'électricité. Il conviendra également de suivre de manière très rigoureuse les investissements qui seront très importants.

C. DOLEZ : il est également visé la signature de deux contrats de décarbonation dans l'industrie, même si le contexte n'est pas aussi favorable.

J. AGUESSE : en effet, le contexte économique actuel des clients industriels n'est pas favorable pour s'ancrer dans une vision de long terme.

A. BOURRILLON : il est positif de voir ces résultats qui sont en progression.

4. Information en vue d'une consultation sur le projet de bilan social 2024

S. ESCOLIER : la première version du document vous a été adressée avec les convocations. Cette séance doit permettre de récolter vos questions afin de pouvoir vous apporter les réponses lors de la prochaine réunion et passer à la consultation. Par ailleurs, des corrections sont d'ores et déjà en train d'être réalisées. Une version actualisée du document vous sera transmise.

B. DAVID : indicateur 133, comment expliquez-vous la baisse du nombre de stagiaires non rémunérés ?

Y. DURAND : sur mon secteur, je constate qu'il est très compliqué de prendre des stagiaires qui ne sont pas majeurs car bien souvent ils n'ont pas de permis. Par ailleurs, je constate que la refonte du bac pro a rendu plus difficile l'accueil de stagiaires.

B. DAVID : indicateur 13, les données ne semblent pas cohérentes.

S. ESCOLIER : en effet, nous l'avons constaté cet indicateur fera l'objet d'une correction.

B. DAVID : indicateur 14, le taux de départs durant la période d'essai des cadres a beaucoup augmenté.

S. ESCOLIER : cet indicateur regroupe toutes les fins de période d'essai, qu'elles soient à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Par ailleurs, dans un contexte de pénurie globale de compétences, on s'autorise parfois à recruter des profils plus atypiques qui présentent un risque d'échec plus important. Nous sommes attentifs à cet indicateur.

N. DONCIEUX : peut-on avoir la répartition F/H des fins de période d'essai de cadres ?

S. ESCOLIER : oui.

B. DAVID : de même, le nombre de démissions chez les cadres est en hausse. Il faut prêter attention à ce signal faible.

N. DONCIEUX : de plus, l'indicateur 18 montre que l'absentéisme chez les cadres est en forte augmentation, tout comme le nombre de jours d'absence suite à un accident de trajet.

B. DAVID : indicateur 15, la part des femmes promues progresse, c'est positif.

B. DAVID : indicateur 182, les pourcentages sont parfois supérieurs à 100%, pourriez-vous nous donner l'explication ?

S. ESCOLIER : nous notons l'ensemble de ces remarques et reviendrons vers vous.

5. Résultats commerciaux au 31/03/2025

J. AGUESSE : la métropole de Dijon a donné un avis favorable à l'avenant 8 du contrat qui permettra d'ouvrir de nouvelles perspectives sur cette zone, notamment avec la construction d'une chaufferie biomasse. La ville d'Autun a également validé l'avenant visant à remplacer la chaufferie historique par un modèle plus adapté aux enjeux de sobriété énergétique actuels.

J. AGUESSE : le contrat de Lynred a été reconduit et prévoit une extension du périmètre d'exploitation. De nouveaux contrats ont été signés notamment avec GL Events, la tour Oxygène, mais également l'ensemble des sites diffus des secours électriques des HCL. Le contrat de la Cotonne a été reconduit pour 12 ans, ce qui permet enfin un ancrage de long terme. Enfin, des avenants de fixation des prix du gaz ont également été signés avec les bailleurs ou les lycées de la région.

L. BIRK : ces résultats commerciaux ont géré combien d'ETP (Equivalent Temps Plein) ?

J. AGUESSE : cela représente environ 13 ETP dont 9 au sein du centre OCET, dont la dynamique a été particulièrement favorable.

J. AGUESSE : quelques pertes de contrat marginales sont à enregistrer au sein du centre OCER. De plus, la fenêtre d'ouverture pour le redressement de la marge des contrats des services énergétiques au bâtiment semble se refermer. Les renouvellements s'annoncent en effet plus complexes.

6. Etat des effectifs au 31/03/2025

L. BIRK : le centre OCEA enregistre à ce jour 6 démissions. Les salariés avaient peu d'ancienneté dans l'entreprise.

S. ESCOLIER : en effet, les démissions concernent surtout les salariés avec peu d'ancienneté. Tous ont été contactés dans le cadre de l'observatoire des départs volontaires.

S. ESCOLIER : pour répondre à une demande formulée lors d'une précédente réunion, je vous partage des informations relatives aux mobilités groupe. Leur nombre est assez stable entre 2023 (10) et 2024 (11) et concernent principalement le personnel de structure, qui concentre des postes qui s'y prêtent plus.

N. DONCIEUX : il y a déjà eu 18 démissions en 3 mois.

L. BIRK : elles sont principalement situées au sein du centre IES.

L. TUPINIER : les centres concernés par ces vagues de départ ne sont pas toujours les mêmes.

D. SERRANO : les fins de période d'essai sont-elles assimilées à des démissions dans le fichier transmis ?

S. ESCOLIER : non, il s'agit bien d'un motif spécifique. Par ailleurs, lorsqu'elles sont à l'initiative du salarié, elles sont également analysées dans le cadre de l'observatoire des départs volontaires.

N. DONCIEUX : les démissions de salariés de moins de 25 ans sont-elles relatives à des contrats d'alternance ?

S. ESCOLIER : non car les contrats d'alternance sont des CDD, la démission n'est pas possible pour ce type de contrat.

7. Consultation sur le projet de regroupement des réseaux de la métropole de Lyon

S. ESCOLIER : une note explicative du projet vous a été transmise avec les convocations.

L. TUPINIER : ce projet s'inscrit dans la dynamique des avenants des réseaux de chaleur. Par ailleurs, les effectifs du centre OCER sont également en progression. C'est pourquoi il a été étudié l'opportunité de regrouper au sein d'ELM l'ensemble des réseaux de chaleur de la zone lyonnaise.

L. TUPINIER : actuellement, le réseau de Lyon est hébergé chez ELM. L'unité d'exploitation OCER6 regroupe quant à elle les réseaux de la Duchère, Vaulx-en-Velin et Vénissieux. Il est donc envisagé le transfert de cette unité chez ELM. Au-delà du côté rationnel de regrouper ces activités, il y a également un intérêt pour le client de la métropole de Lyon car cela permettra d'aligner les pratiques et les interlocuteurs. De plus, des synergies intéressantes devront naturellement s'opérer avec ce rapprochement.

L. TUPINIER : la seule particularité concerne l'exploitation du secondaire du réseau de Vénissieux. Il est prévu que cette équipe reste dans le périmètre OCER en étant rattachée à l'unité d'exploitation OCER5. Par ailleurs, une DAE (Demande d'Autorisation d'Embauche) est en cours pour un poste de MOP (Manager Opérationnel) pour cette équipe.

L. TUPINIER : la partie QHSE des trois réseaux transférés sera assurée par H. ROUSSET et les pôles d'astreinte restent identiques.

Y. DURAND : même si je comprends la logique, ce projet est une source d'inquiétude pour moi. En effet, OCER6 est une unité d'exploitation très performante grâce la marge qu'elle dégagne au titre des contrats P1 et P4. Elle tire en quelque sorte les résultats du centre opérationnel vers le haut. Je crains que ce transfert affaiblisse ce dernier et le rende moins attractif financièrement. Pourtant, un important travail a permis de redresser la marge des services énergétiques aux bâtiments.

L. TUPINIER : le premier sujet de préoccupation reste la taille du centre OCER qui est trop importante. Il n'apparaît pas raisonnable de le scinder en deux. C'est pourquoi il semble beaucoup plus logique, d'un point de vue

organisationnel et humain, de transférer les réseaux de chaleur chez ELM. S'agissant de la partie financière, la consolidation se fait au niveau de la région. Par ailleurs, les réseaux de chaleur hors périmètre lyonnais resteront bien au sein du centre OCER et permettront ainsi de générer de la marge. Enfin, le centre OCER reste le centre le plus performant de la région, malgré ce transfert.

Y. DURAND : ce transfert pourrait être le début d'un mouvement plus large de l'ensemble des réseaux de chaleur.

L. TUPINIER : un transfert plus large de l'ensemble des réseaux ne fait pas sens, tant sur les aspects organisationnels que sur la relation client. La configuration lyonnaise est particulière et permet justement ce regroupement de manière logique.

Y. DURAND : sur Vénissieux, le réseau primaire et le secondaire ne seront donc plus portés par un seul et même centre. Cela perd un peu de cohérence.

L. TUPINIER : c'est déjà le cas dans d'autres secteurs. Même si une période de rodage sera nécessaire, le centre OCER gère déjà des secondaires du centre ELM et cela se passe très bien. Il y a en effet un bel esprit de cohésion et de partage entre les deux centres.

G. LUPO : sur ELM, tous les MOP sont cadres, est-ce que cela va être le cas pour les MOP d'OCER6 qui rejoignent ELM ? Vont-ils tous passer le parcours de cadrage ?

L. TUPINIER : non, tous les MOP d'ELM ne sont pas cadres. Le processus de cadrage est identique quel que soit le centre opérationnel.

G. LUPO : sur OCER6, la saisonnalité du temps de travail s'applique. Qu'advient-il des JNT (Jour Non Travaillé) ?

L. TUPINIER : la saisonnalité du temps de travail pour cette équipe apparaît de moins en moins pertinente au regard de la croissance du réseau et les volumes importants de raccordements. L'activité est aussi soutenue en été qu'en hiver.

G. LUPO : je trouve que le nombre d'embauches est faible chez ELM.

J. AGUESSE : des DAE sont pourtant prévues pour accompagner le plan de développement.

G. LUPO : sur ce centre, beaucoup de techniciens sont sur le point de partir à la retraite, il faut être vigilant pour ne pas mettre en péril l'activité.

L. TUPINIER : les DAE intègrent déjà ces futurs départs.

G. LUPO : sur les quatre techniciens qui ont en charge la partie secondaire du réseau de Vénissieux, un a un problème de santé et un autre a plus de 60 ans. Cela risque d'être problématique pour l'astreinte.

L. TUPINIER : deux personnes en plus pourront monter l'astreinte. Par ailleurs, une affaire qui concentrerait beaucoup de sorties d'astreinte va sortir du périmètre. Cela devrait donc faciliter la réalisation de l'astreinte.

E. ROMANO : 180 raccordements supplémentaires sont prévus sur ELM, j'ai peur que la production ne suive pas.

L. TUPINIER : les nouvelles centrales de production de Bron et Carré de Soie doivent permettre d'accompagner ce développement. Il pourrait y avoir un risque en cas d'une importante rigueur climatique lors du prochain hiver. Toutefois, cette éventualité a déjà été préparée.

L. TUPINIER : je précise qu'il est prévu le transfert au 1^{er} janvier 2026, à l'exception de l'équipe des secondaires de Vénissieux qui devront basculer cette année avant la période de chauffe pour plus de cohérence.

Les membres du CSE passent au vote :

- Avis favorable : 0
- Abstention : 6
- Avis défavorable : 8

L. BIRK : nous avons des inquiétudes relatives à l'âge des salariés et sur le fait qu'une personne va arrêter de monter l'astreinte.

8. Consultation sur la mise à jour 2025 du DUERP et sur le PAPRI Pact

L. BIRK : en réunion préparatoire, les élus ont souligné qu'il manque toujours l'identification des RPS (Risques Psycho Sociaux).

S. ESCOLIER : lors de la précédente réunion, il avait été indiqué qu'une identification par poste n'avait que peu de sens en matière de RPS car ils sont assez communs à l'ensemble des fonctions. Le DUERP intègre par ailleurs deux pages sur ce sujet.

L. TUPINIER : le DUERP est déjà assez conséquent, il doit rester un document lisible.

N. DONCIEUX : alors qu'il s'apprêtait à quitter son travail, le manager d'un salarié l'a appelé pour lui dire qu'il était « nuisible » au service. Le salarié, en état de sidération, aurait pu avoir un accident de voiture pour rejoindre son domicile.

S. ESCOLIER : le DUERP n'a pas pour vocation de lister l'ensemble des situations individuelles qui peuvent être multiples. Les principaux risques RPS avec les principales thématiques ont bien été indiqués dans le document. J'ajoute ne pas avoir eu connaissance de cet événement.

C. FONLUPT : les RPS ne sont pas évalués et il n'y a pas d'actions de prévention identifiées.

L. TUPINIER : la CSSCT devait travailler ce sujet dans le cadre de son programme pluriannuel.

S. ESCOLIER : de plus, l'entreprise a réalisé beaucoup d'actions autour de la santé mentale et nous les avons indiqués

B. DAVID : les risques sécurité sont identifiés dans leur globalité dans les ARS. Il devrait y avoir un équivalent pour les RPS.

L. TUPINIER : le DUERP doit rester un document de référence qui permet de savoir comment sont gérés les risques. Les procédures internes viennent ensuite préciser et compléter. Bien entendu, je suis favorable à la poursuite des travaux en CSSCT comme cela est prévu dans le programme pluriannuel défini par ses membres.

B. DAVID : au final, cela sera à la Direction de valider un tel document.

L. TUPINIER : en effet. Je pense qu'il serait bien que la CSSCT propose une première version qui serait partagée et discutée en réunion.

S. ESCOLIER : je pense également que la rédaction d'une fiche du type ARS spécifique aux RPS par la CSSCT est une bonne idée.

B. DAVID : nous sommes également démunis sur les choses à faire lorsqu'on est confrontés à une agression verbale qui sont en augmentation.

L. TUPINIER : je ne suis pas certain que ces événements soient en augmentation. En revanche, l'évolution des procédures internes ont permis de faciliter la remontée de ces événements et de mieux les recenser, les prendre en compte et les accompagner. Les salariés hésitent également moins à les partager.

S. ESCOLIER : même si des actions sont à mettre en œuvre de manière systématique comme rappeler au salarié qu'il peut solliciter la plateforme Holivia, des solutions individualisées sont également nécessaires.

B. DAVID : jusqu'à présent, l'entreprise était plus focalisée sur la santé physique et moins sur la partie mentale.

L. TUPINIER : c'est justement pour cela que l'application Echap&Belle a évolué pour permettre de mieux identifier et quantifier les événements qui ont un impact sur la santé mentale.

F. YUCEFI : pourquoi ne pas mettre à disposition une page anonyme si un salarié a besoin de conseil. Parfois, on peut être perdu lorsqu'on se trouve en état de choc.

S. ESCOLIER : il sera compliqué d'accompagner efficacement les personnes s'il y a de l'anonymat. La plateforme Holivia permet déjà d'accompagner les collaborateurs de manière anonyme.

S. ESCOLIER : pour rappel, j'avais proposé aux membres du CSE une formation à destination de l'ensemble des membres élus ou désignés pour leur donner les clés pour réagir face à une personne en difficulté psychologique. Les représentants du personnel étant des personnes ressources pour les salariés, il semblait important de vous accompagner. J'attends votre retour sur cette proposition.

N. DONCIEUX : sur le principe, cette formation est validée. Nous allons désormais regarder pour une date.

C. FONLUPT : nous avons déjà bénéficié d'une formation similaire par l'organisme qui avait réalisé une expertise.

S. ESCOLIER : en cas de nombre trop faible de participants, la formation ne pourra pas être maintenue. Cette formation me semblait être une action intéressante à mettre en place et parfaitement en ligne avec notre volonté conjointe (direction et élus) de mieux accompagner les sujets en lien avec la santé mentale.

*Suspension de séance à la demande des membres du CSE
15h53 – 16h01*

Les membres du CSE passent au vote :

- Avis favorable : 2
- Abstention : 12
- Avis défavorable : 0

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

S. ESCOLIER : les repositionnements arrivent à leur fin, la situation a bien avancé depuis la dernière réunion puisque 35 affectations pérennes sont déjà en œuvre. Parmi les 4 personnes de la cellule du patrimoine deux pistes sérieuses sont en cours, une personne va partir en congé maternité. Un technicien est également dans l'attente de l'avis du médecin du travail. Je salue l'important travail collectif des collaborateurs et des centres opérationnels qui ont permis ces repositionnements.

A. BOURRILLON : pour le salarié dans l'attente d'un avis médical, le médecin du travail est venu l'observer en situation de travail. Qui est à l'initiative de cette demande ?

S. ESCOLIER : l'étude de poste reste une action habituelle lorsqu'une inaptitude au poste est envisagée. Le médecin avait formulé d'importantes restrictions au poste, c'est pour cela qu'il est venu observer le salarié sur site.

B. DAVID : le médecin du travail est venu l'observer sur un poste qui n'existera plus avec la fin du contrat.

S. ESCOLIER : malgré la fin du contrat, il reste technicien d'exploitation.

B. DAVID : je suis inquiète pour la salariée qui est enceinte car la perte du contrat et l'incertitude autour de son retour de congé maternité est source de stress. Il serait bien de la rassurer.

S. ESCOLIER : je contacterai cette salariée afin de la rassurer.

F. YOUCEFI : les personnes de la cellule patrimoine ne se sentent pas bien.

S. ESCOLIER : nous comprenons parfaitement les inquiétudes. L'annonce concernant la perte de l'appel d'offre sur la cellule Patrimoine est beaucoup plus récent. Nous avons immédiatement lancé de nombreuses actions pour les accompagner. Parmi les quatre personnes de ce service, deux situations ont été traitées et une personne dispose d'une piste bien engagée. Alors que la réponse à l'appel d'offres a été connue que très récemment, je trouve au contraire que les résultats des repositionnements sont très positifs, notamment compte tenu des profils éloignés du cœur des métiers de Dalkia.

F. YOUCEFI : je reproche le manque de réactivité lors des repositionnements.

S. ESCOLIER : certains projets nécessitent du temps pour se mettre en œuvre. L'entreprise n'a pas à rougir de la manière dont elle a géré la fin du contrat du CEA et accompagné les collaborateurs concernés. Le choix a été fait de proposer des accompagnements sur mesure afin que chaque salarié puisse être acteur de son repositionnement.

F. YOUCEFI : le management a très vite été repositionné tout comme certains techniciens. Pour d'autres cela a été beaucoup plus long. De plus, certains salariés ont démissionné à cause de la pression.

S. ESCOLIER : certains salariés disposaient de compétences plus facilement transférables, ce qui a facilité leur repositionnement. Et comme dans tout projet de cet ordre, les situations personnelles et professionnelles étant différentes et multiples, il y a toujours des collaborateurs qui sont repositionnés en premier et d'autres un peu plus tard. L'important étant de trouver une issue pour chacun. Je rappelle également que nous avons l'obligation de réaliser nos missions et engagements professionnels jusqu'à la fin du contrat.

L. TUPINIER : il est également de la responsabilité de l'employeur de ne pas mettre les salariés en situation d'échec. De plus l'organisation de ces repositionnements prend également du temps, même pour les postes en sureffectif. En effet, cela nécessite de bien définir les missions et les périmètres associés.

F. YOUCEFI : il aurait fallu prévoir des périodes d'immersion plus longues.

S. ESCOLIER : pour certains cela n'a pas été possible. Il a en effet été constaté des écarts entre les compétences inscrites sur le CV et les compétences réelles. Une immersion plus longue n'aurait pas permis d'aboutir.

F. YOUCEFI : vous n'avez pas prévu de formations pour accompagner les salariés.

S. ESCOLIER : c'est faux, certains salariés ont été positionnés sur des postes en doublon pendant une période de six mois pour permettre une montée en compétence progressive. En complément un test ICT a été réalisé afin de mettre en œuvre un plan de formation adapté.

L. BIRK : au départ, le repositionnement des salariés de la cellule patrimoine semblait mal engagé. Finalement, les résultats sont positifs. Même si les salariés concernés ont vécu une période de stress, ils sont conscients du travail réalisé pour permettre leur repositionnement. Enfin, si le contrat avait été situé sur le bassin lyonnais, le traitement aurait été plus simple.

C. HOUARI : lors de la précédente réunion du CSE, il avait été prévu que la Direction adresse un mail aux personnes pour les rassurer.

S. ESCOLIER : finalement, ce mail n'a pas été nécessaire puisque quasi toutes les personnes ont depuis reçu leurs avenants. Pour les quelques situations en suspens, des échanges réguliers continuent d'être réalisés.

10. Dossiers secours

Pas de demande.

11. Questions diverses

Autres sujets abordés en séance

C. HOUARI : en moins d'un mois, le centre OCEA a connu une vague importante de convocations à entretiens préalables à sanction. Ces convocations sont source de RPS et j'ai l'impression qu'elles reposent sur peu de faits. Le programme EnVie se déploie mais je ne constate pas la bienveillance.

S. ESCOLIER : les entretiens préalables permettent au salarié de faire entendre sa version des faits qui ont été portés à la connaissance de l'employeur. C'est seulement à l'issue de cet entretien que la décision de sanctionner ou non est prise. Par ailleurs, s'agissant de sécurité, certains manquements doivent être formalisés de manière officielle. Cela ne fait pas obstacle au programme EnVie.

C. HOUARI : avant de sanctionner, il faut aussi envoyer des notes de service et faire des rappels réguliers, par exemple sur le port des EPI.

S. ESCOLIER : le port des EPI constitue une règle d'or sécurité. Cette règle est constamment rappelée.

L. TUPINIER : les situations sont appréciées au cas par cas au regard des éléments connus. Comme cela a été indiqué, l'entretien préalable permet d'entendre la version du salarié et prendre ainsi une décision juste.

L. BIRK : sur une autre région, cinq techniciens d'une même unité d'exploitation ont été sanctionnés suite à un non port d'EPI. Sanctionner ne fonctionne pas toujours car ce centre comptabilise le plus d'accidents.

L. TUPINIER : cette situation peut être lue dans le sens inverse, à savoir le non port des EPI contribue à augmenter le nombre d'accidents. Dans tous les cas nous ne pouvons pas accepter que certains de nos collègues ne portent pas leurs EPI.

L. BIRK : une graduation est nécessaire.

S. ESCOLIER : les faits reprochés ne le permettent pas toujours.

C. HOUARI : j'espère qu'il n'y a aucun lien à effet entre l'augmentation des accidents du travail sur le Centre Loire Auvergne et la recrudescence des convocations à un entretien préalable à sanction. Il faut tout de même garder un esprit éthique avec cette convocation car le salarié portait bien entendu ses EPI. Il portait un pantalon de travail qu'il avait acheté avec l'accord de sa hiérarchie. Ce jour, l'absence à ce CSE de MM MOIOLI et BOUGHERRA est justifié par un énième accompagnement d'un salarié pour un entretien préalable à sanction dans ce centre.

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 : une réponse vous sera apportée lors de la prochaine réunion du CSE.

N. DONCIEUX : cette procédure concerne-t-elle également les représentants du personnel ?

S. ESCOLIER : oui, car les représentants du personnel restent des salariés de l'entreprise. Les règles d'éthique et de déontologie s'appliquent donc également aux élus et représentants du personnel.

A. BOURRILLON : qu'en est-il du recyclage des vêtements de travail ?

L. TUPINIER : le sujet a été remonté au fournisseur qui indique ne pas avoir de solution de recyclage pour le moment. En effet, le tissu est traité pour protéger les techniciens à certains risques ce qui rend complexe son recyclage.

D. MOULIN : il faudrait adapter la taille des panneaux d'affichage sur le centre ELM.

Fin de la réunion à 17h00.

Le Secrétaire du CSE
Laurent BIRK

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

La Présidente du CSE par délégation
Sandy ESCOLIER

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