

**PROCÈS VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
DALKIA CENTRE EST DU 23 SEPTEMBRE 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

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)
- L. BIRK (titulaire)
- F. OLLIER (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
V. CARRASCO – Chargé de Relations Sociales

ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 15/07/2024
2. Questions en suspens de la réunion précédente
3. Bilan des questions et réponses apportées lors des dernières réunions CRP
4. Présentation des indicateurs Diversité 2024
5. Suivi de l'intéressement au 30/06/2025
6. Etat des effectifs au 31/08/2025 et présentation de l'observatoire des départs volontaires au 30/06/2025
7. Point d'avancement sur l'accompagnement des salariés du Cern suite à la perte du contrat
8. Consultation sur la mise en place d'un nouveau pôle d'astreinte au sein de l'Unité Opérationnelle OCEA2 Puy de Dôme (63)
9. Information sur la mise en place du nouvel accord télétravail
10. Présentation de la mise à jour du PDME du site Kaly
11. Présentation de l'expertise réalisée dans le cadre de la consultation du CSE Central sur la santé-sécurité et conditions de travail (Présentation par le cabinet Emeraude)
12. Dossiers secours
13. Questions diverses

Le président ouvre la séance à 13h03.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 15/07/2024

Le procès-verbal est approuvé sous réserve de modifications.

2. Questions en suspens de la réunion précédente

C. HOUARI : y a-t-il des primes ou des dérogations pour le personnel d'astreinte des HCL ?

- ⇒ Pour rappel, cette astreinte est très technique et implique une obligation de résultat au regard des impacts humains. C'est pourquoi, de manière historique une prime spécifique est prévue.

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

Les membres du CSE n'ont pas d'observation particulière suite aux comptes rendus des dernières réunions.

4. Présentation des indicateurs Diversité 2024

B. DAVID : s'agissant de la politique salariale, nous aurions aimé avoir le détail de la répartition entre l'enveloppe rattrapage et promotions. Elles ne visent en effet pas les mêmes objectifs.

S. ESCOLIER : il s'agit en effet d'une enveloppe mutualisée. Toutefois, il est positif que l'entreprise dédie une enveloppe spécifique et agisse lorsque des écarts sont constatés.

L. BIRK : pourquoi l'indicateur relatif à la part des tuteurs de plus de 50 ans ne sera-t-il plus suivi ?

S. ESCOLIER : cette décision a été prise au niveau du conseil national de la Diversité car cet indicateur ne fait plus sens. En effet, l'âge n'est pas un critère suffisant pour garantir un tutorat de qualité.

L. BIRK : alors que la catégorie employés/ouvriers concerne essentiellement des alternants, comment se fait-il que la part des effectifs formés est d'environ 63% ?

S. ESCOLIER : les formations diplômantes ne sont pas prises en compte pour le calcul de cet indicateur.

L. BIRK : s'agissant de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, la région est encore en dessous du seuil légal.

S. ESCOLIER : en effet, même si la région se rapproche petit à petit du seuil des 6%. Nous sommes à fin 2025 à un taux de 5,29%. Alors que la pénalité représentait près de 100k€ en 2022, elle est de seulement 18k€ en 2024. Il faut poursuivre les efforts sur ce sujet.

L. BIRK : la région Centre-Ouest arrive à satisfaire à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap. Savez-vous si d'autres régions y parviennent ?

S. ESCOLIER : la région Nord-Ouest est également parvenue à atteindre cet objectif, notamment en mettant en place des POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) du fait notamment de la facilité à intégrer ces populations sur le Campus de Lille Toutefois, la plupart des régions ne sont pas au rendez-vous sur ce point.

L. BIRK : peut-on avoir plus d'informations sur l'alerte traitée en 2024 ?

S. ESCOLIER : cela n'est pas possible, ces alertes sont traitées dans la plus grande confidentialité, selon un processus bien établi.

B. DAVID : par quels canaux sont remontées les alertes ?

S. ESCOLIER : ils peuvent être multiples (manager, collègue, salarié lui-même...) puis elles sont renseignées dans la plateforme Groupe qui permet d'instruire et de garantir leur traçabilité.

5. Suivi de l'intéressement au 30/06/2025

S. ESCOLIER : sur les 32 unités d'exploitation prises en compte pour le calcul de l'intéressement, seules 6 n'ont pour l'instant aucun point. 12 ont quant à elles déjà atteint le maximum de 20 points.

L. BIRK : il faut veiller à ce que les unités soient bien informées afin de pouvoir agir, notamment pour celles qui sont le plus en retard.

S. ESCOLIER : par ailleurs, ces chiffres ont été arrêtés à fin juin. Des situations ont certainement évolué depuis et il reste encore quelques mois pour atteindre les objectifs fixés.

6. Etat des effectifs au 31/08/2025 et présentation de l'observatoire des départs volontaires au 30/06/2025

L. BIRK : le turnover est déjà de plus de 8%, ce qui est une source d'inquiétude pour la fin d'année.

S. ESCOLIER : je rappelle que le fichier transmis fait état du turnover global qui tient compte par exemple des départs en retraite, des mobilités etc.... L'observatoire des départs volontaires permet une analyse plus fine de cet indicateur.

L. BIRK : le centre habitat collectivités Rhône Alpes passe devant le centre Industrie Energie Service en terme d'effectifs suite à la perte des contrats du CEA et du Cern.

Présentation de l'observatoire des départs volontaires

S. ESCOLIER : pour rappel, cet observatoire s'intéresse aux démissions et aux fins des périodes d'essai à l'initiative du salarié. Le taux de départ volontaire du premier semestre 2025 (4,74%) est au plus bas depuis 2022.

L. BIRK : en discutant avec les salariés, certaines mobilités sont plutôt des départs volontaires. Certes les passerelles au sein du groupe sont plus simples, mais elles viennent compenser les démissions.

J. AGUESSE : ces passerelles au sein du groupe font parties de la promesse d'EDF lors de la reprise totale des activités en 2014. Cela a permis d'ouvrir des possibilités d'évolution sur d'autres fonctions, d'autres lieux géographiques, tout en restant dans le groupe. Cela est bien plus vertueux qu'une démission.

L. BIRK : cela reste du savoir qui quitte l'entreprise.

S. ESCOLIER : par ailleurs, l'appartenance au groupe EDF et les perspectives d'évolutions qu'il offre fait partie des éléments d'attractivité évoqués au moment du recrutement. Il ne serait pas honnête de ne pas valider les projets lorsqu'ils se présentent.

L. BIRK : certes, mais ces départs, même s'ils restent dans le groupe, impactent le quotidien des collègues.

N. DONCIEUX : certaines personnes ont souhaité ces mobilités pour échapper à de la souffrance au travail. Souvent, ces départs concernent des femmes avec beaucoup d'ancienneté. Certes, l'issue est favorable mais les conditions de départ ont tout de même été assez violentes pour elles sur le moment.

S. ESCOLIER : les départs volontaires concernent principalement les OETAM entre 25 – 30 ans et qui ont moins de 4 ans d'ancienneté.

L. BIRK : pourriez-vous nous transmettre le support de présentation ?

S. ESCOLIER : oui.

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

S. ESCOLIER : pour rappel, 20 salariés sont impactés suite à la fin de ce contrat. Depuis l'annonce du 02 juillet dernier, les entretiens individuels se sont tenus jusqu'au 16 juillet dernier. A ce jour, deux salariés ont démissionné et une rupture conventionnelle débutée avant la connaissance de la perte du contrat a été actée. 12 salariés restent à repositionner. Pour chacun d'entre eux, des pistes plus ou moins sérieuses sont identifiées.

S. ESCOLIER : les difficultés principales des repositionnements viennent principalement de la faible mobilité géographique des salariés et du bassin d'emploi plus limité sur cette zone. De plus, la rémunération est également un frein du fait de la perte de la prime spécifique associée à ce contrat. Or, lors des entretiens, certains salariés considèrent que cette prime fait partie du salaire de base. Ainsi, leurs prétentions salariales sont plus élevées que le niveau de rémunération des postes identifiés.

P. MOIOLI : un ancien collègue, qui a désormais quitté l'entreprise, avait fait état de problèmes et de situations conflictuelles. Le client n'était pas satisfait des prestations de Dalkia et a finalement mis fin au contrat. C'est pourquoi vous devez être attentifs à ce que les élus font remonter.

J. AGUESSE : contrairement à ce que vous laissez entendre, des échanges quotidiens avec le client et des moyens spécifiques ont permis de redresser la barre sur ce contrat. Par exemple, de nombreux recrutements ont pu être réalisés. Malheureusement, lors du dernier appel d'offres, le client n'a pas souhaité poursuivre la collaboration. Cette dernière a par ailleurs été très longue, ce qui est assez rare chez ce client.

L. BIRK : certains salariés vont-ils aller chez le repreneur ?

S. ESCOLIER : le repreneur a demandé la liste des salariés. Seuls ceux ayant donné leur accord préalable ont été communiqués. Le repreneur en a contacté certains. Par ailleurs, d'autres prestataires du Cern ont également souhaité prendre contact avec les salariés Dalkia.

B. PONS-LLUCIA : une perte de compétences techniques est constaté sur le Pays de Gex au sein du centre OCER. Des passerelles sont-elles envisagées ?

S. ESCOLIER : oui, toutes les pistes sont envisagées. Je sais par exemple que deux techniciens devraient rejoindre le centre OCER.

B. PONS-LLUCIA : c'est une bonne chose car malgré la faible présence des concurrents, le développement sur cette zone est complexe du fait du manque de compétences techniques, c'est assez frustrant. Je sais par ailleurs qu'il est complexe de recruter sur cette zone compte tenu de la proximité avec la Suisse qui offre des salaires plus attractifs.

8. Consultation sur la mise en place d'un nouveau pôle d'astreinte au sein de l'Unité Opérationnelle OCEA2 Puy de Dôme (63)

Jean-Pierre DURAND, Directeur de Centre Opérationnel, présente ce point

J-P. DURAND : deux importants contrats ont été remportés cet été et vont venir consolider et structurer la position de Dalkia sur la zone. C'est le fruit d'un travail de collaboration entre le Commerce, la DTGP et l'Exploration. Le premier contrat est l'AIA qui a démarré le 04 juillet dernier et qui nécessite l'embauche de 6 personnes. A ce jour, 4 sont déjà en poste. Le second contrat est la Banque de France qui va démarrer le 1^{er} octobre prochain, après un mois de tuilage, et nécessitera l'embauche de 4 personnes. Je tiens par ailleurs à souligner la très bonne performance du service Emploi-Compétences dans leur réactivité à trouver des candidats dans un délai très court. En effet, seuls quelques jours séparaient la décision client de la prise en main des sites.

J-P. DURAND : ce développement commercial a nourri un projet de création d'un pôle d'astreinte supplémentaire pour optimiser la répartition de la charge de travail tout en maintenant une cohérence des activités et compétences au sein de chaque pôle. Ainsi, il est envisagé la création d'un pôle vapeur dédié au site de la Banque de France. Le pôle vapeur actuel sera réorganisé. Le site Clervia basculera au sein du pôle Habitat/Réseau et le site de l'AIA sera intégré avec le contrat Limagrain au sein du pôle vapeur.

J-P. DURAND : un accompagnement pour la prise en charge des nouveaux sites sera prévu, que ce soit pour les nouveaux embauchés ou pour ceux qui verront leur portefeuille modifié. Dans ce cadre, des visites communes seront organisées et tracées. S'agissant des sites qui utilisent de la biomasse, la modification ne sera pas effective avant le 1^{er} janvier 2026, afin de permettre une bonne prise en compte des risques spécifiques associés. Le volume d'heures de sorties restera cohérent avec cette nouvelle répartition.

L. BIRK : la plupart des salariés que j'ai contacté sont au courant de ce projet et y sont favorables. Ils souhaitent simplement être bien accompagnés.

P. MOIOLI : le nombre d'heures de sorties reste très élevé et la projection fait apparaître une augmentation globale. Il faudra également faire un travail de fond pour diminuer les sorties.

J-P. DURAND : ces nouvelles affaires vont nécessairement générer des heures de sorties. C'est pourquoi, dans l'organisation de l'astreinte, il était important de les anticiper. Cela n'empêche en effet pas le travail de fond qui se poursuit et se traduit notamment par les maintenances annuelles. Par ailleurs, les pôles ne sont pas en sous-effectif, ce qui limite l'impact individuel de l'astreinte.

C. HOUARI : comment ont été qualifiés les pôles ?

J-P. DURAND : il s'agit de pôles de type « Sorties Exceptionnelles » comme l'indique la note.

Les membres du CSE passent au vote :

- Avis favorable : 6
- Abstention : 5
- Avis défavorable : 0

9. Information sur la mise en place du nouvel accord télétravail

S. ESCOLIER : depuis sa signature en juin dernier, des communications ont été relayées auprès des salariés et des informations sont disponibles sur l'intranet, permettant ainsi au nouvel accord de se mettre en place.

N. DONCIEUX : avez-vous pu identifier le nombre de renouvellements et de nouvelles demandes ?

S. ESCOLIER : non, car elles se font au fil de l'eau avec les formulaires disponibles sur MyHR. Ce bilan pourra vous être présenté en fin d'année. Pour rappel, le salarié est invité à compléter le formulaire dédié qui devra être validé par le manager. Ce dernier devra ensuite l'éditer et le retourner auprès du CRH (Correspondant RH). Cette étape fera par ailleurs l'objet d'un rappel. Les nouvelles dispositions pourront ainsi se mettre en place à compter du mois de décembre 2025.

C. SAELENS : avant de compléter le formulaire, est-il prévu des discussions avec le manager ?

S. ESCOLIER : oui, il a en effet été demandé à chaque manager de se saisir du sujet, notamment pour définir la journée commune sans télétravail au sein de son équipe, mais également pour rappeler les règles en matière de télétravail. Des échanges collectifs et/ ou individuels sont donc préconisés avant la formalisation dans le formulaire, mais ne sont pas obligatoires

C. SAELENS : le jour sans télétravail doit-il être identique au sein de chaque Direction ?

S. ESCOLIER : la maille est à l'appréciation de chaque manager. Cela peut être au niveau de la Direction ou de chaque service qui la compose.

N. DONCIEUX : les horaires en télétravail sont-ils identiques à ceux sur site ?

S. ESCOLIER : en effet, les horaires ne sont pas modifiés, tout comme la pause méridienne. C'est notamment ce qui permet de conserver une cohésion au sein des services malgré la distance.

P. MOIOLI : avez-vous prévu des horaires de déconnexion ?

S. ESCOLIER : le respect des horaires de travail permet cette déconnexion.

N. DONCIEUX : la pose de jours RTT a-t-elle un impact sur le télétravail ?

S. ESCOLIER : selon les cas, elle peut en effet avoir un impact puisque la règle est d'avoir 3 jours de travail en présentiel. Cette disposition, pourtant déjà en vigueur lors de l'accord initial sur le télétravail semble s'être délitée avec le temps. La mise en œuvre du nouvel accord doit permettre de faire un rappel de plusieurs dispositions notamment celle-là. Par exemple, si sur une semaine, il est constaté un jour férié ou la pose d'un RTT, le salarié ne pourra pas faire plus d'une journée de télétravail. Cette règle est en cohérence avec les temps partiels qui ne peuvent pas faire plus d'un jour de télétravail s'ils sont à 80%. De plus, il a pu être soulevé quelques questionnements sur les modalités de pose de congés de certains collaborateurs notamment sur les semaines avec des ponts ou tous les jours sont posés (en CP ou RTT) sauf le jour de télétravail fixe.... ce qui peut poser question.

P. MOIOLI : vous supposez qu'ils ne travaillent donc pas sur ce jour de télétravail ?

S. ESCOLIER : non, ce n'est pas ce que j'ai dit. En revanche, il apparaît nécessaire de rappeler les règles pour ancrer de manière durable cette modalité d'organisation du travail et conserver la cohésion au sein du collectif

P. MOIOLI : pendant la crise sanitaire du Covid-19, tout le monde était en télétravail et cela ne vous dérangeait pas

J. AGUESSE : il s'agissait d'un contexte particulier de crise sanitaire, pas de l'organisation normale de l'entreprise.

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

S. ESCOLIER : je me renseigne.

C. HOUARI : le nouvel accord prévoit la possibilité pour les techniciens de réaliser du travail à distance dans le cadre du travail allégé.

S. ESCOLIER : en effet, cette disposition a été prise en compte et intégrée dans le nouvel accord.

N. DONCIEUX : même si les congés ne reportent pas le jour de télétravail, il faudrait rappeler qu'une demi-journée de congé ou RTT ne peut pas être refusée au seul motif qu'elle soit pendant la journée de télétravail.

S. ESCOLIER : à ce titre il convient de rappeler que les jours de télétravail ne sont pas sécables et qu'ils ne peuvent pas être posés en ½ journées.

C. SAELENS : pourriez-vous préciser à qui s'adresse le télétravail occasionnel ainsi que ses modalités de mises en œuvre ?

S. ESCOLIER : le télétravail occasionnel s'adresse aux salariés éligibles au télétravail mais qui n'ont pas souhaité la mise en œuvre d'une convention. Ils peuvent ainsi utiliser 10 jours par an en télétravail, de manière occasionnelle, sous réserve de la validation préalable du manager.

10. Présentation de la mise à jour du PDME du site Kaly

S. ESCOLIER : le document initial a été mis à jour. Les principales avancées concernent la réalisation d'un diagnostic mobilité sur le site et sur la mise en place du partenariat avec la plateforme de covoiturage Karos.

B. DAVID : avec la mise à jour du nouvel accord télétravail, il faudra remplacer « avenant » par « convention » dans le document. Une erreur est également à signaler sur le temps pour accéder au Kaly depuis la rue du Canada.

N. DONCIEUX : nous sommes ravis de constater que le passage piéton permettant de rejoindre le tramway a été enfin bien positionné.

J. AGUESSE : en effet, après plusieurs années et grâce aux courriers adressés à la mairie.

11. Présentation de l'expertise réalisée dans le cadre de la consultation du CSE Central sur la santé-sécurité et conditions de travail (Présentation par le cabinet Emeraude)

Christophe DUFOSSET, Cabinet Emeraude présente ce point.

L. BIRK : pour rappel cette enquête a été réalisée à la demande des élus du CSE Central, en parallèle de MyEDF.

C. DUFOSET : en préambule, l'objectif était d'élaborer un questionnaire court et objectif pour obtenir un maximum de réponses. En effet, les résultats sont considérés comme fiables si au moins 30% des salariés y répondent. La région Centre-Est a obtenu un taux de participation de 39%, en dessous du taux national de 45%. La présentation des résultats se fera sur la base des 6 facteurs de RPS (Risques psychosociaux).

C. DUFOSET : avant de rentrer dans le détail, quelques chiffres clés sont à retenir. 9 personnes sur 10 indiquent que leurs conditions de travail sont bonnes, voire très bonnes. Toutefois, 17% considèrent qu'elles se sont dégradées depuis 3 ans. Que ce soit pour l'amélioration ou la dégradation des conditions de travail, les trois raisons principales concernent l'organisation du travail, l'encadrement et un changement de poste. Enfin, pour 8% des répondants, le risque d'épuisement professionnel est élevé, voire très élevé.

Intensité et temps de travail

C. DUFOSET : les points d'attention portent sur le délai imparti pour réaliser le travail et la répartition équitable au sein des équipes. Lorsque le travail n'est pas réalisé dans les temps, les trois causes principales évoquées sont le manque de temps, le sous-effectif et la lourdeur des processus.

Exigences émotionnelles

C. DUFOSET : deux tiers des répondants indiquent ne pas éprouver de peur ou de craintes dans le cadre de leur travail. A l'inverse, 21% indiquent en éprouver ponctuellement (19%) ou systématiquement (2%). Les thématiques les plus présentes dans ces craintes sont le relationnel, les risques métiers et la projection dans l'avenir.

Autonomie

C. DUFOSET : les répondants s'accordent sur la possibilité de prendre des initiatives dans le cadre de leur activité et sur la bonne utilisation de leurs compétences professionnelles. Le point d'attention porte sur le développement des compétences car 16% des répondants indiquent ne pas développer fréquemment leurs compétences et ne pas bénéficier de formations suffisantes. Cela est curieux au regard de la politique de formation de Dalkia.

C. DUFOSET : 15% des salariés répondants déclarent se sentir contrôlés de manière excessive par leur supérieur hiérarchique. Il conviendrait d'affiner les résultats.

C. DUFOSET : l'appréciation du management est globalement positive. Les points d'attention portent sur la disponibilité, le soutien et l'équité. Deux tiers des salariés indiquent que leur manager prend le temps de faire un retour sur leur travail, c'est positif. Toutefois, 18% indiquent n'avoir aucun retour, qu'il soit positif ou négatif. Quelques personnes indiquent également recevoir des consignes contradictoires de la part de leur hiérarchie.

Rapports sociaux au travail

C. DUFOSET : les relations avec les collègues sont très positives. Les points d'attention portent sur l'information et l'accompagnement au changement, mais également sur la connaissance des missions des collègues. S'agissant de la dimension relationnelle, même si les répondants estiment pouvoir prendre le temps pour un collègue en souffrance, 13% estiment ne pas savoir comment réagir face à ces situations.

C. DUFOSET : les principaux points d'attention en matière de reconnaissance portent sur la rémunération, les perspectives d'évolution professionnelle. Par ailleurs, plus la strate hiérarchique augmente, moins les salariés estiment percevoir de la reconnaissance.

Conflits de valeurs

C. DUFOSET : le point d'attention principal porte sur les processus puisque plus d'un tiers des répondants les jugent comme peu pertinent et adaptés. Par ailleurs, il est constaté que plus l'ancienneté dans l'entreprise est élevée, plus les répondants déclarent constater des décisions et pratiques comme non conformes à leurs valeurs professionnelles. Les anciens se retrouvent moins dans les façons de faire d'aujourd'hui.

Insécurité de la situation de travail

C. DUFOSSET : les salariés ressentent une vraie sécurité de l'emploi. Leur incertitude porte essentiellement sur leur rémunération et son évolution. Des marges de progrès peuvent être faites sur la connaissance des orientations stratégiques et des perspectives d'avenir de l'entreprise.

C. DUFOSSET : dans le cas d'une réponse négative après avoir postulé à un autre poste en interne 6% des répondants indiquent s'être sentis plusieurs fois consternés par une décision ne leur permettant pas une évolution professionnelle. Seuls 11% indiquent avoir compris la décision de refus après avoir eu le retour de leur hiérarchie. A l'inverse 34% indiquent que les raisons invoquées n'ont pas été assez claires.

C. DUFOSSET : 30% des répondants indiquent avoir suivi une formation suite à leur demande et 50% à la demande de l'employeur. 7% indiquent que la formation suivie n'était pas adaptée à leur besoin.

C. DUFOSSET : le niveau d'engagement des salariés est très fort car seulement 6% l'estiment à un niveau plutôt faible ou très faible.

C. DUFOSSET : 20% des répondants songent à partir de l'entreprise, dont 4% de manière très concrète. Les raisons principalement évoquées sont financières ou relatives à des craintes sur l'évolution du poste.

C. DUFOSSET : pour conclure, les résultats de l'enquête sont globalement très satisfaisants mais il serait utile de se pencher sur les 10% des situations complexes (7% en Centre-Est). Les principaux sujets portent sur les processus, la reconnaissance financière et les relations.

S. ESCOLIER : je vous remercie pour cette restitution. Il manque parfois un niveau de granularité des résultats pour permettre une bonne compréhension de certains résultats, tout comme des indicateurs de comparaison entre régions ou versus des entreprises comparables

L. BIRK : le CSE va travailler avec le cabinet Emeraude en vue d'identifier un plan d'actions sur les points critiques. Je remercie également C. DUFOSSET pour son implication et sa bonne compréhension du fonctionnement de l'entreprise.

12. Dossiers secours

L. BIRK : l'Assistante Sociale a soumis un dossier à la Commission qui a rendu un avis défavorable.

L. BIRK : pour rappel, C. HOUARI, N. DONCIEUX, C. SAELENS et G. LUPO composent la Commission Secours. Le CSE a pour volonté de mieux communiquer sur le sujet, notamment en rappelant certains principes comme la confidentialité. Ce dispositif s'adresse aux personnes dans le besoin et nous regrettons le cas de deux demandes non conformes récentes qui ont par ailleurs nécessité un travail inutile de l'Assistante Sociale.

P. MOIOLI : un salarié peut-il solliciter le fonds secours sans passer par l'Assistante Sociale ?

L. BIRK : non, l'Assistante Sociale est une professionnelle qui permet d'identifier et d'activer tous les leviers possibles. Le dossier secours peut venir en complément de ces différentes actions.

P. MOIOLI : si un salarié est suivi par une Assistante Sociale externe, commente cela se passe-t-il ?

L. BIRK : elle se mettra en relation avec l'Assistante Sociale de Dalkia.

13. Questions diverses

Prêt de détecteur de CO

D. SERRANO : le détecteur de CO est-il individuel ? Peut-on le prêter ? Que se passe-t-il si le détecteur ne revient pas ?

S. ESCOLIER : je suis assez surprise par cette question. Le détecteur de CO reste un équipement individuel.

Emplois repères

L. BIRK : certains salariés ont été surpris de recevoir un avenant précisant leur nouvel emploi repère de technicien de chantier. Il s'agit de ceux qui exercent des activités de monteur.

S. ESCOLIER : il s'agit du nouvel emploi repère de Dalkia qui vise à mieux reconnaître les métiers de la filière Travaux.

Journée de solidarité

L. BIRK : il est demandé à ceux qui ont changé de temps de travail en optant pour le choix sans RTT de réaliser des heures en plus sur le mois de septembre au titre de la journée de solidarité.

S. ESCOLIER : en effet, les salariés sans RTT doivent réaliser une journée de travail supplémentaire sur le mois de septembre, au titre de la journée de solidarité.

Conventions entre Dalkia et les SDIS

S. ESCOLIER : Dalkia n'a finalement pas signé de convention au niveau national, considérant notamment que les nouvelles dispositions prévues dans le cadre de Dalkia S'engage permettent de reconnaître l'engagement des salariés auprès d'actions solidaires.

Fin de la réunion à 15h50.

Le Secrétaire du CSE
Laurent BIRK

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

La Présidente du CSE par délégation
Sandy ESCOLIER

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