

**COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DALKIA  
PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU 21 NOVEMBRE 2018**

**Étaient présents**

Florence SCHREIBER	Directrice des Ressources Humaines - Présidente
Odile DESTOOP	Directrice à la DRH
Véronique BARLA	Responsable des Relations Sociales
Vanessa GUILLAUMIN	Juriste en Droit Social

*1<sup>er</sup> collège – Ouvriers – Employés – Techniciens*

***Titulaires***

Jean-Philippe FRANKE (CGT)

***Suppléants***

Jean-Georges STOCK (CGT)

*2<sup>ème</sup> collège – Agents de Maîtrise*

***Titulaires***

Georges SERRE (CFDT)  
Sandrine VERNEAU (CFDT)  
Antonio PEREIRA (UNSA)  
Norbert BATTISTELLO (FO)  
Hafid TAGNAOUTI (FO)  
Jacques DUBRAY (CGT)

***Suppléants***

Frédérique CARRIBOU (FO)  
Thierry LAMBERT (FO)  
Didier VINCENT (CFDT)  
Michel VIENNOT (UNSA)  
Gilles BLAS  
Philippe GATEAU (FO)

*3<sup>ème</sup> collège – Ingénieurs, Assimilés et Cadres*

***Titulaires***

Jean-Luc BENHAMOU (CFE-CGC)

***Suppléants***

Adelino ROSADO MARQUES (CFE-CGC)

Serge CANEL (FO)

**Représentants Syndicaux**

Cécile LEPECH (FO-Nord) – Bruno PRIEUR (CFDT-Centre ouest) – Christian GALLE (UNSA-Méditerranée) – Christian STAUDT (CFE-CGC – Est)- Philippe PORZYCKI (CGT-Nord) remplacé par L. Ruiz (CGT-Sud Ouest)

**Absents excusés**

Nicolas BOITEAU (CFDT) - Laurent BIRK (FO) - Patrick DUPUCH (UNSA) - Philippe BEAU (CFTC) - Liliane TERRAL (FO) - Ludovic GOMEZ (FO) - Dominique CURUTCHET (FO)

## Ordre du jour

1/ Point sur le déploiement de Cap DALKIA et actualités du 2e semestre par S.Jehanno

2/ Consultation du CCE sur les modifications du règlement intérieur relatives à la charte informatique

3/ Approbation des procès-verbaux des réunions des 19 septembre (déjà adressé) et 17 octobre 2018

4/ Présentation de :

- la réforme de la loi avenir professionnel (partie « formation »)
- la politique de formation de Dalkia
- Point sur le campus (activité, diplômés.)

5/ Suivi de l'accord Egalité professionnelle

6/ Information sur le régime « frais de santé »

7/ Information sur la fusion des régimes de retraite Arrco et Agirc

8/ Bilan à date sur la mise en place du télétravail

9/ Questions diverses :

- **prévoyance** : quelles sont les règles de maintien de salaire en cas de maladie ?

S. JEHANNO ouvre la séance et propose le premier point de l'ordre du jour.

### 1/ Point sur le déploiement de Cap DALKIA et actualités du 2e semestre

S. JEHANNO commence sur le thème de la sécurité en précisant que la tendance est positive. Pour l'ensemble des régions de dalkia le TF à fin octobre est à 4,8 contre un TF de 11,6 pour les filiales de spécialité. Il faut être plus prégnant, plus près de ces filiales pour comprendre pourquoi ces plans d'action ne portent pas leurs fruits. Sur Tiru et Cesbron, les salariés sont majoritairement des postés et des managers présents sur place : la politique santé et sécurité devrait fonctionner.

Dalkia enregistre de très bons résultats à l'international : TF à 2,6 tirés par Imtech (UK). Le résultat Groupe serait à un TF de 5,5 pour 2018 et l'année prochaine, l'objectif sera d'être à un TF inférieur à 5.

S. JEHANNO illustre quelques actions et notamment la mise en place par T. BAURE du portail sécurité qui regroupe désormais tous les outils sécurité, et l'initiative prise pour que les vêtements du travail qui portent désormais le slogan « Ambition zéro accident ».

*B. PRIEUR aurait aimé que les élus le sachent en amont car ce sont les salariés qui les ont informés.  
J.DUBRAY attire l'attention sur le slogan car certains clients ont compris "zéro ambition".*

S. JEHANNO pense que c'est une bonne occasion d'en parler avec eux car ils sont très sensibles aux questions de sécurité et précise que ce n'est pas encore déployé partout et qu'elle voulait profiter de la réunion de ce jour du Comité Central d'Entreprise pour l'annoncer. Pour compléter sur ce sujet, le choix des chaussures montantes a également été retenu dans un souci de protection et de confort, en prenant en compte que les techniciens se déplacent beaucoup.

*G. SERRE confirme qu'effectivement les techniciens font pour certains plusieurs kilomètres à pied par jour, il faut donc miser sur des chaussures légères.*

S. JEHANNO répond que la Direction privilégie la sécurité et le confort, et que le prix est assez marginal dans le choix.

S. JEHANNO annonce le changement des marques des filiales de spécialité :

- Cesbron devient " Dalkia Froid Solutions ".
- Tiru devient "Dalkia Waste Energy".
- Optimal Solutions devient "Dalkia Smart Building".
- Techsim devient "Dalkia Air Solution "
- Dalkia redevient « Dalkia » à l'international pour tous ses pays d'implantation : Pologne, Russie. En Grande-Bretagne, c'est en cours d'instruction avec EDF ainsi que les Etats-Unis.

S. JEHANNO explique que Dalkia a signé avec deux plateformes web pour proposer un financement participatif : Lendosphère et Enerflip. Ces deux acteurs sont reconnus par les marchés financiers et Dalkia est donc susceptible de travailler avec eux quand cela fera sens, et la prise de risque est assumée. Les appels à participer au financement seront ouverts aux habitants de la collectivité par exemple comme cela a pu être le cas à Courbevoie, Rouen ou encore le Havre. Ces procédures sont bien sur très normées par les Directions Financière et Juridique de Dalkia.

*JP FRANKE revient sur le changement des marques des filiales de spécialité et demande si Dalkia devient, de ce fait, un Groupe.*

S. JEHANNO répond que Dalkia regroupe plusieurs sociétés mais que le partage d'informations de ces sociétés au niveau du Comité Central d'Entreprise est important..

Elle indique que dans le cadre de la Programmation Pluriannuelle de l'Energie (PPE) qui sera annoncée le 27 novembre, les réseaux de chaleur pourraient être boostés. Dalkia aurait alors l'opportunité de se développer via des investissements en fonds propres notamment dans les réseaux. Le but étant de répondre, dès le début avec,

soit un partenaire financier, soit en propre. Les métiers de Dalkia sont des sujets forts de la transition énergétique, il faut donc être moteur pour détecter les projets.

S. JEHANNO précise que sur le plan financier le point sur l'atterrissage de la fin de l'année est compliqué à ce stade car l'aléa climatique est important et que l'année se joue beaucoup sur les mois d'hiver. La situation est tendue et la réflexion sur la performance et les anticipations sur Plan à Moyen Terme (PMT) montrent qu'il y a un peu de retard sur les objectifs Cap Dalkia. Le changement climatique est un sujet pour Dalkia, pour ses résultats, pour son intéressement.

S. JEHANNO souhaite, sur l'exploitation, féliciter les équipes qui ont réussi à mettre en marche toutes les cogénérations en temps et en heure.

Elle poursuit par un point sur la partie nucléaire. Dalkia a réussi à accroître sa part de marché sur les activités process. Mais la Direction a été alertée de la grande insatisfaction d'EDF sur la manière dont Dalkia assurait ses prestations sur les sites. Il y a toujours une possibilité de retrait du prestataire car Dalkia est très souvent sur une notation « D ». Le grand carénage est une opportunité de business pour Dalkia mais pour devenir un prestataire important d'EDF, il faut davantage de qualité, et celle-ci n'est pas toujours au rendez-vous.

Un projet a donc été lancé et est à l'ordre du jour du Comité Central d'Entreprise de décembre prochain, pour présenter aux membres le projet de nouvelle organisation et le souhait d'un management vertical de cette activité.

Il faut construire une communauté et donc une filiale pour mettre ce sujet sous contrôle. L'intérêt de la filiale se situe bien sûr dans la gestion des appels d'offres.

L'appréciation de Dalkia par EDF en dépend. L'effectif global de cette entité serait supérieur à celui des effectifs qui travaillent aujourd'hui dans cette activité. La Direction considère qu'il y a une urgence car le sujet de la sûreté et celui des certifications qui sont très spécifiques.

*J.DUBRAY trouve inquiétant qu'EDF sous-traite cette activité si sensible.*

S. JEHANNO répond qu'EDF préfère avoir, sur des métiers spécifiques, de vrais sous-traitants partenaires du parc. S'il s'agit de sociétés du Groupe, c'est encore mieux.

*B. PRIEUR demande si l'activité Diesel est incluse dans le projet.*

S. JEHANNO répond par l'affirmative.

*L. RUIZ demande les raisons du mauvais résultat de Dalkia dans cette activité.*

S. JEHANNO répond que Dalkia n'a pas la même culture qu'EDF qui impose à ses sous-traitants des exigences très fortes sur les procédures et les contrôles. Les managers de Dalkia n'arrivent pas à s'y consacrer suffisamment.

*L. RUIZ trouve cela surprenant dans le sens où ce ne sont pas des process nouveaux chez Dalkia qui est déjà présent dans l'industrie.*

S. JEHANNO explique qu'en effet l'expérience de la Hague a été regardée de près.

*L. RUIZ s'interroge sur le besoin de filialiser dans la mesure où il y a des savoirs faire dans l'entreprise. Garder cette activité en interne permettrait d'avoir des retours d'expérience pour l'avenir.*

S. JEHANNO répond que force est de constater que le savoir-faire interne actuel chez Dalkia ne donne pas satisfaction au client.

*L. RUIZ pense que c'est parce que l'entreprise n'y met pas les moyens.*

*B. PRIEUR pense, pour sa part, que si Dalkia est « sécurité » elle n'est pas assez « sûreté » pour EDF qui anticipe la chaîne de prévention.*

*JP FRANKE demande si ce projet de filiale concerne uniquement Dalkia ou aussi EDF.*

S. JEHANNO répond qu'il n'y aura pas d'équipe EDF dans ce projet comme cela est le cas pour l'activité tertiaire de PMIG. Mais si Dalkia a besoin d'un spécialiste de la sûreté, il sera intéressant de le recruter dans le Groupe. La filiale portera sur les métiers de Dalkia et le but reste de participer au grand carénage d'EDF.

*H.TAGNAOUTI entend les ambitions de l'entreprise mais s'inquiète de ne rien entendre sur l'emploi et les moyens en termes de personnel. Il rappelle les difficultés de Dalkia pour embaucher ce qui engendre une surcharge de travail pour les salariés déjà en place.*

S. JEHANNO répond que Dalkia recrute, il y a certes des démissions mais ce n'est pas catastrophique.

F. SCHREIBER admet que les démissions sont plus nombreuses cette année mais que l'entreprise a engagé un plan d'action.

S. JEHANNO pense que les démissions sont plus difficiles à vivre car l'entreprise a plus de mal à embaucher derrière.

*G. SERRE rappelle que les concurrents proposent des salaires bien supérieurs à ceux proposés par Dalkia. Dalkia n'arrive plus à fidéliser ses salariés.*

S. JEHANNO répond que Dalkia fait la promotion de ses métiers, embauche des apprentis, développe sa marque employeur... Tous les acteurs et les sous-traitants des métiers industriels et techniques rencontrent ce problème de recrutement actuellement. Indirectement les chiffres de la féminisation de Dalkia en pâtissent. La Fedene s'est également emparée du sujet de la promotion des métiers de la Branche.

*M. VIENNOT demande si les recrutements en cours sont des créations de poste (et si oui, technique ou multiservice) ou des remplacements.*

S. JEHANNO répond que ce sont à la fois des créations de poste (sur le technique et le multiservice) et des remplacements. Les difficultés de recrutement sont partout. L'entreprise doit trouver une dynamique globale sur le sujet.

*G. SERRE pense que Dalkia doit se réveiller car d'autres entreprises (notamment dans la Meuse) proposent de la formation et des salaires attractifs.*

S. JEHANNO répond que F. SCHREIBER tient une veille salariale et travaille sur les PMT et les trajectoires. Les indices INSEE ne couvrent pas l'évolution des coûts. L'équation avec la concurrence est difficile à résoudre.

F. SCHREIBER ajoute que la plus grande difficulté est de convaincre les jeunes de s'intéresser à nos métiers.

*L. RUIZ demande ce que la Direction pense des résultats de l'enquête Risques Psycho-sociaux.(RPS)*

S. JEHANNO répond que selon l'étude, les techniciens ne vont pas si mal, mais si on regarde équipe par équipe, il y a des disparités. Avec l'aide également de l'enquête My EDF, il faut faire un travail de management très fin pour comprendre pourquoi les choses ne vont pas bien :

- Les fonctions supports ont été particulièrement stressées par le projet Oracle, Helios, le référentiel.
- La Direction Juridique a aussi été contrainte par des appels d'offre en cascade.
- Les recruteurs RH subissent les pressions des équipes
- Dans les exploitations, les assistantes sont aussi très fatiguées.

Des plans d'actions vont être mis en place.

*L. RUIZ ajoute que cette enquête montre aussi qu'il faudra mettre des moyens pour aider le management. Le bien être chez Dalkia est faible.*

S. JEHANNO rappelle qu'il y a le projet management de Cap Dalkia qui s'occupe de cette problématique. Chez les femmes le bien être apparait plus faible que dans la population homme, cela tient souvent à un équilibre vie professionnelle/vie personnelle plus fragile.

M. VIENNOT demande quand la Direction pense que la tendance doit s'inverser : un an ? Deux ans ?

S. JEHANNO attend des progrès à horizon 1 an. Elle rappelle toutefois que Cap Dalkia vise des progrès constants sur ses objectifs.

L. RUIZ alerte sur un « sur-stress » au sein de Sud-Ouest.

M. VIENNOT rappelle que cela fait 4 mois que le DRH est absent et que la situation est explosive. Il déplore l'absence de V. PATRON à la restitution de l'enquête USIDE en CHSCT

F. SCHREIBER précise que la présidence du CHST est déléguée.

S.CANEL souhaite revenir sur les propos de JC Samy à la dernière séance du Comité Central d'Entreprise concernant les ventes de CEE (certificats d'économie d'énergie) et la « prime d'arrivée » à la Tour Europe. Est-ce bien sur l'exercice 2018 une « prime d'arrivée » ou « une prime de départ » ?

S. JEHANNO répond que dans le cadre de la négociation du nouveau bail, une partie des gains est arrivée tout de suite et qu'il s'agit bien d'une prime pour avoir choisi la Tour Europe, qui aidera Dalkia dans l'atteinte de ses résultats globaux. Par ailleurs Dalkia a vendu des CEE car les prix étaient attractifs.

S. JEHANNO pense qu'en terme de croissance nette, il faut être confiant dans l'atteinte des objectifs et des résultats commerciaux.

S. JEHANNO remercie les membres pour leur attention.

## 2/ Consultation du CCE sur les modifications du règlement intérieur relatives à la charte informatique

S.CANEL déplore que les modifications n'apparaissent pas en rouge pour établir le delta entre la charte actuelle et la future charte.

O. DESTOOP explique qu'il s'agit d'une refonte complète de la charte informatique et que cet exercice était impossible à faire.

F. SCHREIBER ajoute que ce n'était opportun puisque l'approche du sujet est différente.

O. DESTOOP explique que les impératifs de sécurité sont plus importants aujourd'hui à l'ère de la multiplication des outils informatiques et des cyber attaques.

S.CANEL explique que la charte ne doit pas empiéter sur la loi et qu'un Règlement Intérieur ne saurait amplifier les obligations de la loi.

F. MULLER (DSIN) complète en reprenant le préambule de la charte : « au regard du rôle incontournable qu'exercent aujourd'hui les ressources IT dans le fonctionnement de Dalkia, la sécurité et la fiabilité de ces ressources doivent être une préoccupation majeure et permanente des utilisateurs. Afin que chacun puisse tirer le meilleur parti de ces technologies tout en veillant à leur bon fonctionnement, il est nécessaire de définir un juste équilibre entre l'utilisation de ces ressources et la protection des intérêts de Dalkia. »

Il explique que le but est de protéger le patrimoine immatériel de Dalkia et que chacun est acteur de cette protection. Il faut prendre en compte le contexte actuel de dangerosité et pouvoir inclure la nouvelle réglementation en tant que citoyen et utilisateur. L'apparition des nouvelles « cartouches » de confidentialité dans les mails permet une acculturation des salariés.

L. RUIZ demande si ces cartouches sont également utilisables sur les smartphones.

F. MULLER répond que ce n'est pas le cas pour le moment. En attendant il faut écrire « privé » dans l'objet du mail.

*N.BATTISTELLO demande pourquoi le cartouche n'est pas proposé dans l'objet directement. Cela aurait facilité le classement des mails.*

F. MULLER répond que c'est un sujet technique car il faut faire simple pour que ce soit compatible avec toutes les messageries.

*S. VERNEAU attire l'attention sur un bug pour le logo des filiales.*

F. MULLER explique que ce sujet sera traité dans une deuxième phase.

*S.CANEL intervient sur l'article 4.8 de la charte qui interdit de transférer la ligne fixe professionnelle sur autre poste. Qu'en est-il en cas de télétravail ?*

F. MULLER répond que l'article sera modifié en conséquence. Cependant il ne faut pas transférer les mails professionnels sur des mails personnels.

*B. PRIEUR alerte sur l'intégration de la charte au RI ce qui veut dire que toute erreur peut entraîner une sanction. Il y a suffisamment d'éléments dans le Code du Travail pour protéger l'entreprise.*

F. SCHREIBER demande si c'est une position commune à tous les membres.

*S.CANEL répond que la position est quasi unanime sauf pour la CFE-CGC.*

O. DESTOOP explique qu'annexer cette charte au règlement intérieur est une garantie d'information du salarié.

*B. PRIEUR répond que c'est le principe même du règlement intérieur qui est dérangeant.*

*S.CANEL propose de passer au vote sur ce projet. Le résultat est : 2 voix pour, 1 abstention et 10 voix contre.*

F. MULLER en profite pour sensibiliser sur la gestion des données personnelles, celles de chacun mais aussi les données traitées dans le cadre professionnel.

*B. PRIEUR demande pour bien comprendre si toutes les données personnelles doivent être renommées en « privé » dans les messageries.*

F. MULLER répond qu'il faut surtout s'interroger à chaque fois sur l'utilité de les conserver, la justification de leur finalité et élaguer au maximum

*N.BATTISTELLO demande si des antivirus existent pour les smartphones.*

F. MULLER répond par l'affirmative et ajoute que les smartphones sont des outils très puissants, de véritables ordinateurs. L'outil MASE 360 va permettre d'automatiser le stockage d'information et il va falloir le sécuriser. Différentes plate formes d'antivirus ont été testées mais aucune n'a encore convaincu sur sa fiabilité.

*J.DUBRAY craint des détournements d'informations par la Direction via la géolocalisation.*

F. SCHREIBER répond que ce n'est pas le sujet, il n'y a bien sûr aucun détournement d'informations.

*B. PRIEUR demande ce que signifient les alertes intitulés « sites dangereux » quand on navigue sur internet: viennent elles de la DSI ?*

M. LE GOFF (DSIN) répond par la négative : soit c'est l'anti-virus qui a détecté des sites infectés soit c'est Google.

### **3/ Approbation des procès-verbaux des réunions des 19 septembre et 17 octobre 2018**

*S.CANEL fait part en séance des modifications à apporter à ces Procès-Verbaux. Sous réserve de la prise en compte de ces modifications, les membres approuvent :*

- *le Procès-Verbal du 19 septembre à 10 voix pour et 3 abstentions*
- *le Procès-Verbal du 17 octobre à 12 voix pour et 1 abstention*

#### **4/ Présentation de :**

- **La réforme de la loi avenir professionnel (partie « formation »)**
- **La politique de formation de Dalkia**
- **Point sur le Campus (activité, diplômes.)**

F. VIALATTE Directrice Formation et Développement des Compétences, commence la présentation de la politique de formation de Dalkia sur le reporting de l'année 2017 :

- 73% des salariés formés ont bénéficié de 30 heures de formation en moyenne
- 47% des heures de formation ont été dédiées à la sécurité
- 30% des heures de formation réalisées dédiées aux formations techniques
- la dépenses totale était de 17 M € fin 2017 dont 5,6 M € pour le cout pédagogique.
- le taux d'avancement est de 85%
- 49% des salariés ont été formés à la sécurité

F. VIALATTE explique que la vision est de repenser les rôles et les responsabilités des acteurs de la formation pour être plus agile. Il faut passer d'une logique quantitative à une logique qualitative : évaluer l'efficacité et personnaliser. L'enjeu compétence doit être partagé par tous et le salarié doit devenir acteur de sa formation.

F. VIALATTE poursuit sur les enjeux de la formation qui doit répondre aux nouveaux enjeux métiers et être un levier de performance et de digitalisation afin de maintenir l'employabilité et favoriser les recrutements. Les managers de proximité doivent aussi être accompagnés.

Elle précise les principales orientations de 2019 en reprenant 4 domaines d'EDF :

- la prévention sécurité avec l'ambition zéro accidents et la formation réglementaire obligatoire
- la technique avec le renforcement des socles de compétences, les parcours ICT, la PST (Professionnalisation en Situation de Travail), le maintien des compétences rares.
- le développement commercial avec « client 360 » et l'espace client, le « pass commerce » et la satisfaction client
- le transverse avec l'optimisation des formations transverses, le elearning et le CPF

F. VIALATTE explique qu'un domaine a été ajouté par Dalkia : le management avec la volonté d'augmenter le nombre d'action, avec par exemple le co-développement, les parcours managers et les formations Lean EDF.

F. VIALATTE rappelle les 4 priorités de Cap Dalkia et l'impact sur la politique formation:

- la santé-sécurité et l'amélioration de la culture SST
- les managers et l'évolution des pratiques managériales
- le numérique et l'accompagnement de la transformation numérique
- les métiers et l'accompagnement des nouveaux métiers

F. VIALATTE explique ensuite que pour chaque initiative phare, les besoins en compétences ont été identifiés avec les chefs de projets.

F. VIALATTE explique la tendance avec la digitalisation à plus de personnalisation et d'individualisation des formations (nouvelles ressources digitales, universités d'étés, plateformes ecampus et ecampus managers).

*D. VINCENT demande si beaucoup de salariés utilisent la plateforme.*

F. VIALATTE répond qu'elle ne compte pas en nombre de salariés mais en nombre d'heures. On dénombre 3000 heures cette année contre 500 heures il y a 2 ans donc la plateforme est de plus en plus utilisée.

*J.DUBRAY demande quels sont les moyens d'accès puisque tous les salariés n'ont pas d'ordinateur.*

F. VIALATTE répond que tous les salariés devraient pouvoir avoir accès à un ordinateur fixe

*JP FRANKE précise que si le MOP l'utilise, le salarié n'aura pas la possibilité d'y accéder.*

*L. RUIZ précise qu'il faudrait encore que la connexion ne plante pas.*

V. DECALONNE répond qu'il faut bien sûr vérifier par avance qu'il y ait un débit suffisant.

F. VIALATTE poursuit sa présentation par les recommandations pour le plan : budget spécifique pour la transformation digitale, réductions des coûts pédagogiques des formations du domaine transverse, utilisation de modalités innovantes, taux minimum de 75% de collaborateurs formés en 2019.

*J.DUBRAY souhaite que ces recommandations ne fassent pas abstraction de la sécurité.*

F. VIALATTE répond que ce n'est pas le cas. Elle présente ensuite les points de vigilance (promotion de la diversité, collaborateurs sans formation depuis 3 ans, choix du Campus...) puis le budget : 2.85% de la masse salariale brute (augmentation de 14% / année précédente) plus le budget corporate pour les formations en masse à déployer dans les délais contraints.

F. VIALATTE explique les prochaines étapes à venir : la définition de « l'action de formation », la revue du cycle social de la formation, la communication, la métrique sur l'efficacité, la poursuite du projet Professionnalisation en Situation de Travail, la GPEC et les outils.

*H.TAGNAOUTI demande si le budget n'a pas été sous-estimé entre les salariés nouvellement embauchés et le maintien des compétences des salariés déjà dans l'entreprise.*

F. VIALATTE répond qu'avec 2.85% (versus 2.5% l'année dernière) Dalkia investit dans la formation. La vraie question est de savoir si on permet aux salariés de développer leurs compétences et de travailler mieux.

*H.TAGNAOUTI déplore que la formation ait été délaissée depuis plusieurs années et constate que les efforts faits ne sont pas à la hauteur des demandes et de l'évolution du marché.*

F. VIALATTE n'est pas d'accord avec cette analyse, il y a eu beaucoup de formations mais c'est leur utilité qui n'a pas toujours été démontrée.

*H.TAGNAOUTI rappelle qu'il s'agissait d'arbitrages faits de la Direction des Ressources Humaines.*

F. VIALATTE propose de regarder l'avenir et l'intérêt de la Direction pour le sujet des compétences. Beaucoup de formations se font en interne et il est impératif de mieux tracer tout ce qui est fait.

F. SCHREIBER est convaincue de la transformation actuelle de la formation. La formation « classique » ne doit plus être vue comme une unique réponse au développement des compétences (e-learning etc). De plus il faut capter tout ce qui se fait en matière de formation : sensibilisation, accompagnement etc. La formation en situation de travail permet de répondre à la question des ressources.

*M. VIENNOT demande comment la Direction peut être sûre d'avoir les bonnes remontées des besoins de formation quand tous les EPA ne sont pas menés.*

F. VIALATTE rappelle que le vrai responsable de formation est le manager. Le but est d'arriver à ce niveau de maturité.

Elle présente ensuite les enjeux concernant l'alternance dans un contexte de réforme et d'exigence d'employabilité renforcée. Il s'agit d'un investissement à long terme pour anticiper les remplacements, répondre aux tensions (métier en pénurie), préparer le futur, transmettre les savoirs faire, développer les nouvelles compétences et accompagner le développement commercial. Les priorités sont la santé sécurité, le sourcing, les dispositifs en amont, l'intégration en fin de cursus, l'implication des tuteurs et la diversité.

*J.DUBRAY attire l'attention sur la difficulté face au e-learning d'une part pour les salariés en diffus à cause des accès et d'autre part pour les salariés les plus anciens par un manque de connaissance numérique.*

F. VIALATTE apporte deux bémols à ces alertes : Les salariés sont familiarisés aux outils digitaux pendant leur formation. De plus ils utilisent le numérique à titre personnel. Cependant il faut être sûr d'embarquer tout le monde et faire attention aux difficultés qui peuvent être rencontrées par certains collaborateurs.

C. RICHARD, responsable du Pôle Formation, présente la réforme de la formation sur les deux sujets formation et apprentissage dont les dispositions entrent en vigueur à compter du 01 janvier 2019. Certaines dispositions s'étalent jusqu'en 2022 pour leur application. Elle explique les impacts pour le salarié du Compte Personnel de Formation (CPF) rénové et le CPF de transition, la prolongation du CIF ainsi que le nouvel accompagnement individuel par le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle). Les heures DIF et CPF acquises au 31 décembre 2018 sont monétarisées sur le compte individuel. Le CPF est alimenté à hauteur de 500 € par an. Les formations éligibles au CPF ne sont plus restreintes aux seules listes de la Branche.

C. RICHARD poursuit sur les principaux domaines impactés pour Dalkia qui sont le compte personnel de formation, le plan de formation, la collecte et le financement de la formation, l'alternance et la branche professionnelle.

*L. RUIZ rappelle qu'il n'est pas possible d'obliger le salarié à utiliser le CPF.*

C. RICHARD répond que le salarié garde la main mais que l'employeur peut toujours le lui proposer.

Elle poursuit sa présentation en expliquant qu'il ne s'agit plus d'un plan de formation classique mais d'un plan d'adaptation et de développement des compétences. Ce plan devra être financé sur les fonds propres de l'entreprise suite à la perte en financement. La taxe formation est de 1.68% de la masse salariale. Enfin concernant l'alternance, il faut noter une refonte complète du pilotage et du financement du système.

V. DECALONNE, Directeur du Campus Dalkia, présente un point en commençant par le positionnement du Campus entre la DRH de Dalkia, le centre de formation « des apprentis entre les murs » et l'organisme de formation.

Il rappelle que Campus est une filiale à 100% Dalkia. L'ambition est d'être le centre d'excellence du développement des compétences des métiers de services à la performance énergétique. Concernant l'activité du Campus à la gestion déléguée des plans, il est à noter 175 000 heures de formation (43% sur la sécurité, 30% sur la technique) avec un taux d'annulation d'environ 15%.

*D. VINCENT est étonné par le taux d'annulation.*

V. DECALONNE répond qu'il convient, pour chaque situation de vérifier si c'est de l'absentéisme du salarié ou si c'est une annulation de l'organisme de formation, et poursuit sur les activités en tant qu'organisme de formation, d'ingénierie et d'évènementiel.

Il fait un focus sur la formation professionnelle continue :

- 110 jours par an de face à face par formateur en moyenne,
- 80% des heures alternance assurées par des formateurs Campus,
- 82% du taux de satisfaction à chaud.

*J.DUBRAY attire l'attention sur les salariés qui, en mention complémentaire, ont l'impression que les cours se répètent.*

V. DECALONNE répond que la formation telle qu'elle est construite répond vraiment à un besoin.

*M. VIENNOT demande combien est dépensé réellement par rapport au 2,5% de budget.*

V. DECALONNE répond que Campus est dans le budget fixé.

*JP FRANKE demande si la récupération de points au permis de conduire est possible dans le cadre du CPF.*

V. DECALONNE répond par la négative.

*J.DUBRAY alerte sur le fait qu'à Grenoble (contrairement à Lyon auparavant) il y a bien des salles de formations mais que c'est un désert technique.*

V. DECALONNE répond que certaines choses prennent du temps à se construire mais que le Campus continue à investir dans du matériel. Certaines fois le matériel est dépêché de Lomme. Certains jeunes viennent aussi à Lomme si besoin.

*B. PRIEUR demande si le Campus ne forme que le personnel Dalkia.*

V. DECALONNE répond par la négative : le Campus forme aussi des externes en papeterie/cartonnerie.

*A. ROSADO MARQUES ne voit rien sur la formation en électricité des alternants.*

V. DECALONNE répond qu'il s'agit d'un problème récurrent. Le rôle du tuteur est très important pour accompagner l'alternant sur ces sujets.

C. RICHARD informe sur la mise en place d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) pour pallier au manque de diplôme.

#### **5/ Suivi de l'accord égalité professionnelle**

J. PRUVOST, chargée d'études RH, présente une synthèse du suivi de l'accord égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail.

Concernant les conditions d'accès à l'emploi :

- la part des femmes dans les embauches de 2017 est de 13.9% et la part des hommes de 86.1%.
- Les salariés formés ou sensibilisés aux enjeux de la non-discrimination est de 3.27% contre 1.94% en 2016.
- Les actions de sensibilisation ou de communication des établissements en faveur de la mixité des métiers sont les participations au forum emploi, les actions de sensibilisation, les partenariats avec des associations, les interventions dans les établissements scolaires.
- La part des femmes ayant suivi au moins une formation en 2017 est de 39.60% et celles n'ayant pas suivi de formation 60.4.%.

Concernant les promotions, le taux de femmes promues est de 10.8% contre 10.1% pour les hommes.

Après avoir expliqué la méthodologie de la comparaison des rémunérations, elle achève sa présentation sur les actions d'amélioration des conditions de travail en termes de formations (management, QVT et développement personnel), d'aménagement de postes (et travaux vestiaires sur site) et d'entretiens (salariés seniors et en situation de handicap).

*H.TAGNAOUTI souhaite obtenir la ventilation par catégorie socio professionnelle des 104 situations individuelles de femmes qui ont amené à une évolution de la rémunération.*

J. PRUVOST note la demande.

*J.DUBRAY alerte sur le fait qu'il y a encore des hôtesses d'accueil dont on s'aperçoit qu'elles ont très peu de formation. Alors qu'il faudrait prévoir leur adaptation à des postes futurs dans l'entreprise.*

F. SCHREIBER répond que la majorité sont issues d'entreprises prestataires..

J.DUBRAY explique que dans les niveaux les plus bas, il n'y a souvent plus de formation.

O. DESTOOP rappelle l'engagement de l'entreprise que toute femme ait au moins une formation tous les trois ans.

*H.TAGNAOUTI demande si les 4 dispenses d'astreintes dans le rapport égalité professionnelle concernent des hommes ou des femmes.*

J. PRUVOST répond qu'il s'agit de femmes dans le cadre des dispositions de l'accord collectif prévoyant une possible dispense au retour de congé maternité.

#### **6/ Information sur le régime « frais de santé »**

O. DESTOOP présente les résultats de l'exercice 2017 et la prévision 2018.

Le régime accuse une dégradation de son équilibre financier : le résultat 2017 s'élevait à un rapport cotisation / dépenses à 99%, la tendance 2018 est à 109%. L'assureur avait demandé une augmentation de cotisation, de 3,4% ce que Gras et Savoie a pu différer en contrepartie de la mise en place et de l'utilisation par les salariés du « réseau de santé ITELIS » dès janvier 2019.

Ce réseau de professionnels en optique, dentaire, audio prothèse et chirurgie réfractive (cataracte, myopie..), sur toute la France et permettra à chaque salarié de trouver un professionnel de proximité. Il permet d'économiser entre 15% à 40% des frais précités. Chaque salarié bénéficiera de ces économies sur ces propres frais, avec une qualité de soins, de prestations et produits identiques et parfois plus importantes que précédemment.

La carte 1/3 payant 2019 permettra l'accès immédiat au professionnel de santé de ce réseau dont les coordonnées se trouveront bientôt via l'adresse : [www.itelis.fr/offre-services-complementaire](http://www.itelis.fr/offre-services-complementaire), sur D&You ou via l'extranet de Gras et Savoie.

Ces mesures de maîtrise des dépenses sont nécessaires pour maintenir l'ensemble des garanties proposées et les cotisations.

Les salariés doivent prendre l'habitude de se rendre dans ce réseau.

Une campagne de communication sur l'année 2019 va être mise en place avec la commission santé et Gras et Savoie pour travailler sur les messages, les supports de communion (flyer, affiche) pour soutenir l'intérêt des salariés et les sensibiliser à cette nécessité de recourir à ce réseau.

Par ailleurs, sur la « garantie confort », des modifications interviennent en 2019. En effet l'adhésion à ce régime, entièrement à la charge du salarié, est possible en octobre de chaque année. En 2018 un trimestre de cotisation (octobre à décembre) était demandé avant d'appliquer les garanties.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 l'adhésion s'opère toujours en octobre (2019) mais les cotisations et les garanties sont en place au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Dans la pratique le salarié peut adhérer en octobre 2019 pour un effet de garanties et de cotisation en janvier 2020.

*B. PRIEUR demande si le salarié doit toujours assurer l'avance des frais.*

O. DESTOOP répond que le 1/3 payant demeure.

*J.DUBRAY explique que les cotisations maladie sur les salaires ont baissé au 1<sup>er</sup> octobre donc à un moment donné il va y avoir des surcoûts qui vont forcément remonter. Il va falloir faire pression sur AXA qui fait tout de même un gros chiffre d'affaires.*

O. DESTOOP répond que la maîtrise des dépenses de santé est un objectif du Ministère de la santé. S'agissant de nos contrats, le pourcentage de frais appliqué par AXA sur nos contrats, pour le conseil, la gestion est plus favorable que celui de leurs autres clients. Les assureurs santé vont aussi voir les « taxes assurance » augmenter sur les contrats de santé elles vont leur coûter 3 millions d'Euros de plus : tout le monde va devoir faire des efforts et être vigilant sur la maîtrise de ses propres dépenses.

*L. RUIZ s'interroge sur les impacts pour ceux qui ont pris la « sur-complémentaire ».*

O. DESTOOP répond qu'il n'y en a pas car la « sur-complémentaire » porte sur les frais de santé précis et notamment le recours à des médecins spécialistes qui n'ont pas signé avec la Sécurité Sociale le conventionnement OPTAM. Elle attire l'attention sur l'intérêt de chacun de vérifier si le médecin a signé cette convention ou pas et attire l'attention plus particulièrement sur les radiologues qui seraient de plus en plus nombreux à être non signataires de la limitation des honoraires.

## **7/ Information sur la fusion des régimes de retraite Arrco et Agirc**

O. DESTOOP présente, à l'aide d'un document général proposé par la caisse de retraite Humanis la fusion des caisses de retraites complémentaires, Agirc - Arrco des salariés du privé, qui intervient au 1er janvier 2019. Cette décision résulte d'un accord national paritaire entre les organisations syndicales et patronales nationales de 2015.

Cette fusion a pour objectif de permettre la mise en place d'un « régime à point » (compte individuel pour chaque salarié) et non plus « par répartition » (qui permet de verser les retraites aux retraités actuels) et de rétablir l'équilibre économique des régimes de retraite des salariés du privé ;

Cet accord a conduit les partenaires sociaux à :

- supprimer la référence TA, TB, TC, TD pour retenir les références T1 (ex TA non cadre et cadre) et T2 (TA cadre à TD)
- supprimer la Garantie Minimale de Points (GMP) pour les cadres dont la rémunération se situe autour de la « rémunération charnière » d'environ 3 665 € et qui permettaient avec une cotisation d'environ 77 € de générer des points de retraite
- d'augmenter pour les salariés et les employeurs le taux d'appel des cotisations qui passe de 125 % à 127 %
- de fixer la répartition des cotisations entre les salariés et employeur à 40% et 60% ce qui n'apporte pas de modification pour les salariés de Dalkia sauf pour les salaires de cadres Dalkia des TB et TC qui passe sous une répartition de 38% - 62% à 40% - 60%
- fusionner et remplacer des contributions (AFF-GMP-CET) qui deviennent CEG et CET et sont plus élevées que les précédentes, pour tous.

*B. PRIEUR pense que c'est encore les petits salaires qui vont pâtir de ce changement.*

*N.BATTISTELLO demande quand l'information partira aux salariés.*

O. DESTOOP répond la très grande majorité des salariés va voir ses cotisations retraite augmenter, que cette mise en place est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Une communication sera faite aux salariés au mois de janvier avec le bulletin de paie, le site internet de l'Agirc-Arrco donne également des explications.

## **8/ Bilan à date sur la mise en place du télétravail**

F. SCHREIBER présente un état des lieux national au 13 novembre : 158 demandes de télétravail effectuées à ce jour dont 153 acceptées, 2 en attente et 3 refus (motivés par un non éligibilité et une incompatibilité de poste).

*N.BATTISTELLO demande si les refus des managers sont bien tous remontés à la DRH nationale.*

F. SCHREIBER répond qu'elle a demandé à les suivre.

V. GUILLAUMIN ajoute que la remontée ne peut avoir lieu que si la procédure a été suivie (demande écrite, entretien etc).

F. SCHREIBER rappelle que le refus du manager doit être motivé.

F. SCHREIBER présente l'état des lieux par Régions des demandes de télétravail acceptées :  
- 34 en IDF, 8 en région Est, 27 en Centre Est, 2 dans le Nord, 27 en Méditerranée, 6 en Centre Ouest,-  
15 en Sud-Ouest, 34 au Siège.

Les modalités d'organisation choisies sont à 87% un jour / semaine.

La répartition des salariés par filière est la suivante :

- 5% pour le commerce, 3% pour la DTGP, 39% pour les opérations, 53% pour les supports.

Les femmes représentent 80% des salariés en télétravail.

*B. PRIEUR explique que certaines réactions du management sont inadmissibles et que les demandes sont moyennement bien acceptées.*

F. SCHREIBER répond que petit à petit cela se développe et incite à mettre les RH dans la boucle.

**9/ Questions diverses :**

**- prévoyance : quelles sont les règles de maintien de salaire en cas de maladie ?**

O. DESTOOP explique la mécanique de l'abattement en matière de maladie, en précisant que chaque situation est individuelle car elle exige notamment de regarder l'ancienneté, les absences précédentes des mois précédents, de l'année et qu'il s'agit dans chaque situation de reprendre historique individuel. Les primes sont calculées sur des périodes précises (prime de vacances sur la période des Congés Payés, prime d'ancienneté et 13<sup>e</sup> mois sur l'année civile), au prorata selon les entrées et sorties du collaborateur.

En cas de « suspension de contrat de travail » (ex congé parental, congé sabbatique, présence parentale etc), il n'y a pas de salaire donc plus de maintien.

Quand l'absence dure plus de 90 jours, l'abattement commence ; Si l'absence maladie dure 365 Jours calendaires, la prime d'ancienneté n'est ni versée ni abattue sauf si l'absence dure plus d'un an.

*P. GATEAU a eu vent de trop perçus avec des salariés qui se retrouvaient sans salaire. Il demande qu'il y ait un numéro de téléphone chez Gras Savoye dédié à la prévoyance.*

O. DESTOOP invite ces personnes à se rapprocher des équipes RH et paye.

O. DESTOOP rappelle que la prochaine réunion du Comité Central d'Entreprise aura lieu le 19 décembre prochain.

F. SCHREIBER clôt la séance et remercie les membres du Comité Central d'Entreprise.

Le Secrétaire

S. CANEL



La Présidente

F. SCHREIBER

pho  
