

**COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DALKIA  
PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU 19 DECEMBRE 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> collègue – Ouvriers – Employés – Techniciens*

***Titulaires***

Jean-Philippe FRANKE (CGT)

***Suppléants***

Jean-Georges STOCK (CGT)

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

***Titulaires***

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

***Suppléants***

Didier VINCENT (CFDT)  
Gilles BLAS

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

***Titulaires***

Serge CANEL (FO)

***Suppléants***

Adelino ROSADO MARQUES (CFE-CGC)  
Liliane TERRAL (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 Stevens LENOIR  
(CGT-Nord)

**Absents excusés**

Nicolas BOITEAU (CFDT) - Sandrine VERNEAU (CFDT) - Laurent BIRK (FO) - Michel VIENNOT (UNSA)  
- Thierry LAMBERT (FO) - Ludovic GOMEZ (FO) - Philippe GATEAU (FO) - Frédérique CARRIBOU (FO) -  
Dominique CURUTCHET (FO) - Philippe BEAU (CFTC) - Jean-Luc BENHAMOU (CFE-CGC)

## Ordre du jour

1/ Approbation du procès-verbal de la réunion du 21 novembre 2018

2/ Information en vue de la consultation sur l'apport partiel d'actif des activités nucléaires de Dalkia vers la société PMiG et ses conséquences sociales

3/ Point projet stratégique « Cap Dalkia » : focus sur les Travaux

4/ Suivi de l'accord relatif au don de jours de repos

5/ Questions diverses

## 1/ Approbation du procès-verbal de la réunion du 21 novembre 2018

F. SCHREIBER ouvre la séance et propose de passer à l'approbation du procès-verbal de la réunion du Comité Central d'Entreprise du 21 novembre 2018.

*S. CANEL fait part en séance des modifications à apporter à ce Procès-Verbal. Sous réserve de la prise en compte de ces modifications, les membres approuvent le Procès-Verbal à l'unanimité.*

## 2/ Information en vue de la consultation sur l'apport partiel d'actif des activités nucléaires de Dalkia vers la société PMiG et ses conséquences sociales

*S. CANEL annonce que les membres du Comité Central d'Entreprise, lors de la réunion préparatoire ont décidé d'une expertise dans le cadre de cet apport partiel d'actif et ont proposé le cabinet Audi CE. Sa mission porterait sur :*

- les conséquences économiques au niveau régional du départ de cette activité
- la viabilité économique, les comptes prévisionnels
- l'analyse des conséquences sociales
- les moyens d'accompagnement au niveau formation et habilitations
- le volet social en cas de refus du transfert dans cette nouvelle société par le salarié

*Il est passé au vote sur cette demande : les membres du Comité Central d'Entreprise approuvent le choix du cabinet à l'unanimité.*

*S. CANEL demande à ce que les experts puissent assister à la présente séance pour écouter la présentation de la Direction.*

F.SCHREIBER accepte et fait entrer les experts dans la salle.

C. VERGNOLLES (expert audiCE) précise que leur présence de ce jour ne consiste qu'à écouter et qu'ils feront parvenir des questions ultérieurement.

O. SALVAT commence la présentation du projet. Il rappelle les objectifs de Cap Dalkia en termes de croissance, avec le développement dans l'activité nucléaire comme contribution importante. Sur ce sujet, Dalkia doit réunir des facteurs clés : la sécurité, la sûreté, l'organisation, la gestion RH, et la standardisation des process.

Il rappelle les prestations réalisées aujourd'hui dans le cadre de 34 contrats nationaux et localement des contrats travaux sur des lots de froid, ventilation, DUS, diesel, traitement de l'eau, sans compter les activités réalisées pour Socodei en Régions Est et Méditerranée.

Ce périmètre actuel représente environ 20 millions d'euros et 240 collaborateurs soit très en dessous du marché auquel Dalkia peut accéder étant donné que le marché potentiel est d'un milliard d'euros. D'ici 5 ans Dalkia vise un chiffre d'affaires de l'ordre de 200 millions €. C'est donc un véritable projet de croissance et de développement.

La nécessité de changer l'organisation actuelle tient à deux enjeux majeurs : assurer la pérennité des contrats et assurer une meilleure qualité des prestations de Dalkia en réponse aux exigences EDF.

Dalkia a tous les atouts pour réussir mais doit s'améliorer très vite sur des points faibles soulignés par EDF, dont la satisfaction s'est dégradée ces derniers mois, notamment sur la sûreté nucléaire et le respect des procédures.

Dalkia a le socle de compétences techniques mais les reproches portent sur des défauts d'organisation et un manque de rigueur dans les process pour faire face aux exigences, dont celles de la sûreté nucléaire.

*H.TAGNAOUTI cherche à comprendre les propos de la Direction qui, d'un côté, annonce que Dalkia a les compétences techniques alors que l'autre, vis-à-vis d'EDF, elles ne sont pas reconnues.*

O. SALVAT répond que les techniciens ont bien le socle technique requis mais que la faille se situe dans le manque de robustesse de l'organisation, de mutualisation des équipes et d'homogénéisation de la façon de travailler.

*L.TERRAL est étonnée puisqu'il existait bien un cahier des charges EDF.*

O. SALVAT répond que l'organisation n'est pas définie dans le cahier des charges. C'est bien le niveau de performance fixé par le cahier des charges qui aujourd'hui n'est pas atteint Dalkia doit s'organiser pour

satisfaire le niveau d'exigence. EDF a mis Dalkia en « surveillance renforcée » en raison de non qualité, pendant un an avec des audits sur les actions correctives à mener.

*N.BATTISTELLO attire l'attention sur le manque de personnel et la surcharge de travail des techniciens qui ont des chantiers tous prioritaires à terminer. Le risque d'erreurs est forcément plus important.*

O. SALVAT reconnaît le problème de recrutement de ces compétences rares mais il s'agit avant tout d'un problème d'organisation. C'est pourquoi la Direction souhaite une structure dédiée avec un management intégré, en capacité de gérer les priorités. Le client EDF veut avoir un interlocuteur unique.

F. SCHREIBER ajoute que la majorité des prestataires ont une organisation centralisée sur le nucléaire.

*N.BATTISTELLO explique que les techniciens connaissent leur périmètre, leur contrat et sont disponibles pour donner des coups de main. Ce qui les inquiète est la centralisation de la décision à Paris.*

O. SALVAT répond qu'il ne s'agit pas de centraliser la décision à Paris mais d'avoir un management dédié à l'activité réparti sur tout le territoire. Il va continuer d'y avoir des équipes « postées » sur chaque site et une équipe d'itinérants pour l'activité diesel.

*G.BLAS rappelle que les techniciens itinérants font beaucoup de kilomètres et qu'il va falloir renforcer le socle social sur ce sujet.*

*S. LENOIR demande comment la Direction compte améliorer la situation en demandant aux salariés de se déplacer alors qu'ils ne le souhaitent pas.*

O. SALVAT confirme que les équipes seront en majorité postées sur sites et qu'elles resteront sur leur site. Les itinérants actuels seront les itinérants de demain.

*S. LENOIR répond que sur les dieselistes, les Régions continueront à être sollicitées et à obliger les techniciens à faire des grands déplacements, sans parler des RPS ...*

F. SCHREIBER répond que certaines explications se trouvent dans la présentation. Les équipes diesel et TAC représentent 40 personnes sur 240 ce n'est donc pas la majorité des salariés concernés, cette situation existe aujourd'hui.

*J.DUBRAY demande combien il y a eu de réclamations par EDF sur l'ensemble des prestations Dalkia.*

O. SALVAT répond que cela représente un niveau tel que Dalkia a été mise en surveillance renforcée.

*J.DUBRAY pense qu'il y a un problème de moyens humains.*

F. SCHREIBER répond qu'il y a surtout un problème de pilotage, de process et de rigueur. Dalkia est à bout de l'organisation actuelle si on souhaite se développer.

*A. ROSADO MARQUES demande pourquoi l'entreprise ne choisit pas plutôt de transposer les bonnes pratiques reconnues dans les Régions plutôt que de changer toute l'organisation en créant une nouvelle entité.*

O. SALVAT répond qu'il est difficile dans l'organisation actuelle avec des équipes réparties dans les différentes régions de partager et déployer des bonnes pratiques. Or, le nucléaire ne souffre pas de « l'à peu près ».

*A. ROSADO MARQUES ajoute que sa remarque est valable sur beaucoup de sujets.*

*JP FRANKE s'étonne qu'EDF, au moment du rachat de Dalkia à Véolia, n'ait pas vu ces problèmes de compétences sur le nucléaire.*

O. SALVAT rappelle que le problème ne vient pas d'un manque de compétence mais d'une organisation inadaptée aux contrats actuels et à venir.

F. SCHREIBER précise que Dalkia est dans l'activité nucléaire depuis 2012 et dispose d'une expérience et de compétences mais elle manque de rigueur, de process, et de management unique pour se développer. Il faut nécessairement une transformation pour accéder à ces ambitions de développement.

*H.TAGNAOUTI demande à accéder aux Fiches d'Evaluation des Prestations d'EDF.*

O. SALVAT accepte.

*G. SERRE attire l'attention sur le fait que cette nouvelle organisation va nécessiter des moyens. Comment répondre en cas de nécessités sur les 5 centrales en même temps ?*

O. SALVAT répond que Dalkia va renforcer les équipes.

*G. SERRE s'inquiète de l'absence de vision de l'avenir. C'est surtout les dieselistes qui rencontrent des problèmes. Combien de personnes y seront mises ? Sur d'autres contrats nationaux hors nucléaire il y a les mêmes problèmes (secteur santé par exemple).*

O. SALVAT répond que la population actuelle sur ces contrats est de 240 salariés. Elle sera de 302 personnes d'ici à fin 2020 (hors support). Il rappelle l'exigence très spécifique qu'implique la sûreté nucléaire.

O. SALVAT continue la présentation en expliquant que le projet est donc de transférer les actifs nucléaires dans Dalkia PMiG qui est le bon réceptacle pour les raisons suivantes :

- la filiale existe déjà. Elle intervient sur les sites CNPE dans le domaine du tertiaire pour la Direction Immobilière Groupe d'EDF.
- Dalkia PMiG réalise plus de 80% de son Chiffre d'Affaires avec EDF, qui peut lui confier des contrats de gré à gré si elle le souhaite.

Deux branches distinctes au sein de Dalkia PMiG seront créées : l'activité tertiaire et une branche dédiée à l'activité nucléaire.

La création d'une branche dédiée à l'activité nucléaire (process) garantit la gestion opérationnelle dans un cadre national cohérent, structuré, avec des ressources, un management et des équipes dédiées ainsi que des processus de travail répondant aux attentes et exigences liées aux spécificités des CNPE.

L'organisation actuelle de la branche tertiaire reste inchangée et dissociée de la future branche nucléaire.

L'effectif global de Dalkia PMiG, prévu à l'horizon 2020 serait de l'ordre de 550 ETP (360 sur le nucléaire, 190 sur le tertiaire). La filiale sera également dotée des fonctions supports (Finances, RH, Achats, SI) nécessaires à ses activités. Les fonctions supports seront de l'ordre de 10 ETP.

Pour les salariés « postés », les 4 plaques géographiques retenues correspondent à l'organisation de la Direction de la Production Nucléaire (DPN). Il y a ensuite les équipes d'itinérants puis un pôle sûreté. Il y aura également une équipe en charge du développement à la fois à partir des sites eux-mêmes et du national.

*H.TAGNAOUTI demande quelles sont les nouvelles conditions exigées par EDF.*

O. SALVAT répond qu'il n'y a pas de nouvelles conditions, les contrats actuels restent inchangés.

*H.TAGNAOUTI se demande comment un seul interlocuteur pourra faire face à la coordination de tous.*

O. SALVAT répond que c'est une organisation unique qui sera désormais l'interlocuteur d'EDF et non plus 7 régions distinctes.

*H.TAGNAOUTI s'inquiète du délai qui sera donné aux salariés pour se former à la sûreté et faire face à la nouvelle organisation.*

O. SALVAT répond qu'il y aura un budget formation dédié et rappelle que 2019 sera l'année où Dalkia doit aller vite pour démontrer à EDF sa crédibilité.

*S. LENOIR rappelle que Dalkia est en surveillance renforcée.*

*N.BATTISTELLO explique que, lors de reprise de contrat, la société essaie de récupérer le personnel en place avec leurs compétences et habilitations. Il demande comment Dalkia voit cette montée en puissance: reprise de personnel ou recrutements ? L'équipe RH prévue pour gérer 500 personnes est, à son sens, sous dimensionné ...*

O. SALVAT répond qu'il y aura plusieurs sources de recrutement : au démarrage le recrutement externe et en cas de reprise de contrat, la reprise de techniciens des autres entreprises.

*N.BATTISTELLO demande quel sera le taux de recrutement externe : la moitié ?*

O. SALVAT ne peut pas donner de chiffre mais répond que le sujet du recrutement sera critique dans cette activité nucléaire. .

F. SCHREIBER ajoute que la fonction support RH de Dalkia PMiG bénéficiera de l'appui nécessaire des équipes RH Dalkia en régions en cas de pics de recrutement ou de rédaction de contrats de travail, il y aura le support de la filière RH global.

*G. SERRE attire l'attention sur l'hypothèse d'une perte de contrat d'un client unique et le devenir des salariés.*

F. SCHREIBER répond qu'il s'agira d'une filiale 100% Dalkia donc en cas extrême de perte du contrat, les salariés réintégreront Dalkia.

*G. SERRE distingue la situation de PMiG et celle de l'activité dans cette filiale : dans la 1ere c'est du recrutement et dans la seconde c'est un transfert, les salariés n'ont pas le choix.*

O. SALVAT rappelle que pour l'activité tertiaire de Dalkia PMiG, il n'y a pas eu d'apport d'actifs car il s'agissait de nouveaux contrats signés directement par Dalkia PMiG. Pour cette activité nucléaire, les contrats sont déjà en portefeuille chez Dalkia, il y a donc un apport d'actifs.

*G.BLAS demande si les salariés bénéficieront de la convention collective Fedene.*

O. SALVAT répond par l'affirmative : les salariés auront le même socle social que Dalkia : convention collective, prévoyance, complémentaire santé, intéressement. L'accord de participation est à négocier dès que les IRP auront été élus.

S. FREYNET ajoute que le but est d'assurer une continuité sociale via l'article L 1224-1 du Code du travail. et précise que les salariés bénéficieront aussi de la politique de mobilité Groupe.

O. SALVAT rappelle qu'il n'y a pas actuellement d'IRP chez Dalkia PMiG pour négocier compte tenu du faible nombre de salariés mais que dès qu'il y aura des partenaires sociaux, les négociations débiteront.

*G.BLAS attire l'attention sur le fait que la convention collective Fedene n'est pas adaptée au personnel travaillant dans le nucléaire notamment au sujet des primes.*

O. SALVAT répond que le transfert de l'activité dans la filiale va permettre la négociation d'accord d'entreprise permettant la prise en compte des spécificités liées à l'activité nucléaire.

F. SCHREIBER rappelle que l'harmonisation reste encore d'actualité, les conditions seront dédiées à cette activité et le traitement social doit être le même partout.

*B. PRIEUR souhaite de la bienveillance dans la proposition des contrats car les personnes reprises de Vinci se sont retrouvées au pied du mur avec des délais courts. Il ne faut pas tomber dans le lowcost social.*

O. SALVAT refuse ce terme de lowcost social car les salariés bénéficieront du même socle social que le personnel de Dalkia et ajoute que le personnel de Vinci a rejoint la Dalkia PmiG branche tertiaire exclusivement sur la base du volontariat.

F. SCHREIBER rappelle que les transferts sont classiques dans le domaine du nucléaire et que c'est ainsi que fonctionne cette activité. Dalkia y arrivera d'autant mieux si elle a une structure unique.

*B. PRIEUR est d'accord avec G. BLAS sur le fait que la convention collective est inadaptée.*

O. SALVAT répète que le cadre social sera adapté par accord d'entreprise.

*S. LENOIR demande si entre la montée en puissance de la filiale et la fin des cogénérations la Direction envisage d'intégrer les salariés de cogénération dans cette filiale.*

O. SALVAT répond que la maintenance des cogénérations ne sera pas transférée dans Dalkia PMiG mais qu'il est probable que, compte tenu des textes à venir sur la politique publique énergétique, l'activité des cogénérations décroisse, et les compétences de ces salariés seront alors les bienvenues sur la base du volontariat.

*S. LENOIR attire l'attention sur les risques psychosociaux.*

*J.DUBRAY ajoute qu'à son sens PMIG est une société lowcost puisque la convention collective est inadaptée pour les salariés qui vont se déplacer. Si EDF utilise cette filiale, c'est bien pour faire du moins cher par rapport au statut IEG.*

F. SCHREIBER rappelle qu'il ne s'agit pas d'une relation actionnaire sur ce sujet mais d'une relation client. Dalkia a la volonté de se développer sur ces marchés.

*J.DUBRAY répond qu'EDF ne devrait pas mettre Dalkia en concurrence mais devrait la favoriser.*

O. SALVAT précise qu'EDF n'a pas le droit de favoriser l'une de ses filiales.

*J.DUBRAY s'étonne que Dalkia ne mette pas les moyens en face pour y arriver.*

F. SCHREIBER répond que c'est le cas.

*N.BATTISTELLO attire l'attention sur l'encadrement qui donne des illusions aux salariés concernés en leur disant que la convention n'est aujourd'hui pas adaptée mais que ce sera le cas dans la nouvelle filiale.*

F. SCHREIBER conseille de regarder les conventions des autres prestataires, Dalkia n'est pas la plus mal lotie.

*H.TAGNAOUTI pense que « faire du neuf avec du vieux » ne marchera pas, il faudrait une convention adaptée.*

F. SCHREIBER demande clairement quelle convention ils souhaitent ?.

*JP FRANKE répond que le statut des Industries Electriques et Gazières serait plus adapté.*

*N.BATTISTELLO répond qu'il faut associer les primes et les contraintes. La note de service actuelle est un palliatif. Il faut rassurer les itinérants et ne pas aller à la baisse*

S. FREYNET répond que l'équipe RH dédiée gèrera les primes, répondra aux questions des salariés.

*N.BATTISTELLO répète que l'équipe RH lui semble être sous dimensionné.*

F. SCHREIBER pense qu'il n'y a pas d'intérêt à changer de convention car elle sécurise les salariés. Quant à la spécificité des itinérants diésélistes, il faut étudier comment les rémunérer, quelles sont les pratiques du marché et faire évoluer les dispositifs.

O. SALVAT continue sur les conséquences sociales du projet avec la situation actuelle des effectifs répartis géographiquement et par CSP ainsi que la situation projetée pour les salariés transférés.

*S. LENOIR demande à avoir la liste des salariés concernés.*

F. SCHREIBER répond qu'à ce stade cette demande ne peut être acceptée.

S. FREYNET rappelle que les modalités de transfert : l'article L1224-1 du Code du travail s'applique puisqu'il s'agit d'une activité autonome. Le transfert est lié à l'apport d'actifs. La date de transfert est prévisionnelle et est fixée au printemps 2019, sans modification des conditions du contrat de travail (rémunération, ancienneté, avantages individuels). Elle expose le calendrier du processus de transfert.

La conduite du projet consiste à rassurer les collaborateurs, faire des actions de communications etc. Puis accompagner les collaborateurs par des réunions et des entretiens et sécuriser les compétences.

O. SALVAT vise une mise en place opérationnelle au 1<sup>er</sup> mai compte tenu de l'expertise annoncée ce matin par les membres du Comité Central d'Entreprise.

*B. PRIEUR demande si la Direction accepterait que soit créée une commission ad hoc pour accompagner la filiale dans la mise en place des nouveaux protocoles.*

F. SCHREIBER prend la question et va l'examiner.

*N.BATTISTELLO rappelle que cela a existé pour DIT à sa création pour que les Délégués Syndicaux Centraux de Dalkia puissent accompagner la négociation des accords. Cela a été de nature à rassurer.*

*JP FRANKE ne peut cacher la crainte du spectre de DIT. Que se passera-t-il si Dalkia est vendue ? car DIT n'avait qu'un client unique, SFR.*

F. SCHREIBER répond que Dalkia n'est pas à vendre.

O. SALVAT ajoute que le contexte de DIT était très différent, la rupture s'est faite brutalement par un client qui venait d'être vendu.

F. SCHREIBER pense qu'il ne faut pas s'arrêter à ces risques, il faut saisir les opportunités de développement quand elles se présentent.

*J.DUBRAY parle de l'ambiguïté sociale des entreprises qui parlent de QVT mais sans l'appliquer socialement. DIT en est un exemple.*

F. SCHREIBER rappelle que 84 personnes de DIT ont été recrutées par Dalkia et 30 par EDF.

*J.DUBRAY n'y voit que de l'économie.*

F. SCHREIBER rappelle que ce projet a pour objectifs le développement de Dalkia et de sa performance.

*JG STOCK ne souhaite pas de « no man 's land » social. Le printemps 2019 approche et les Directions régionales seront tentées d'envoyer des salariés dans cette filiale.*

F. SCHREIBER ne peut pas entendre parler de « no man's land » social à partir du moment où la Direction s'engage sur le maintien d'un socle social.

*G. SERRE attire l'attention sur l'impact du départ de ces salariés sur la masse salariale au niveau des établissements concernés et ce qui en découle par exemple pour le calcul du budget pour les ASC.*

O. SALVAT répond que ces impacts méritent d'être regardés de près.

O. DESTOOP précise qu'une convention pourrait être mise en place dans un 1<sup>er</sup> temps entre les CE de Dalkia concernés s'ils sont d'accord et PMIG par exemple pour que le budget reste temporairement dans les CE de Dalkia aux bénéfices des salariés de la filiale, jusqu'à mise en place des IRP de PMIG .

*A. ROSADO MARQUES s'inquiète de la vampirisation de Dalkia par les actions de filialisation. Le périmètre Dalkia se rétrécit. Il rappelle que la société a aussi des responsabilités sociales envers ses salariés. PMIG pourrait être mise sous contrôle d'une société tierce à l'avenir.*

F. SCHREIBER répond qu'EDF n'a pas ce pouvoir puisque Dalkia est une filiale autonome.

C. VERGNOLLES conseille la mise en place d'un groupe de travail dédié qui répondrait aux soucis de gestion ASC et piloterait les sujets au niveau entité mère.

*H.TAGNAOUTI insiste sur le fait que la Direction doit prendre en compte les remarques du Comité Central d'Entreprise. Il faut se donner les bons moyens d'y arriver.*

F. SCHREIBER rappelle qu'il y a du développement à la clef, il faut donc y arriver.

*S. CANEL interroge l'expert sur les échéances de la mission.*

C. VERGNOLLES répond que le rapport sera remis autour du 12 février.

F. SCHREIBER fixe donc une réunion du Comité Central d'Entreprise fin février.

C. VERGNOLLES rappelle que les membres de la commission économique doivent se faire accompagner de sachants.

V. BARLA répond que cette suggestion ne relève pas de la présente séance et sera étudiée après la réunion.

### **3/ Point projet stratégique « Cap Dalkia » : focus sur les Travaux**

N. DENONAIN explique que le projet a commencé en 2017 et qu'aujourd'hui tous les livrables sont en place. Cette activité en 2017 représentait 450 M€ de Chiffre d'Affaires. L'ambition est d'atteindre 500 M€ en 3 ans.

*H.TAGNAOUTI demande, au-delà du chiffre, quelle est la marge envisagée.*

N. DENONAIN y répond et explique la professionnalisation de la filière qui a été engagée et la nomination en Région de 7 Responsables de Pôles Travaux. Il faut parler maintenant de P6 naturel et P6 concurrentiel (qui peut être induit ou non).

*A. ROSADO MARQUES fait remarquer que les travaux P6 ne sont pas si importants que dit car ils sont fixés sur les contrats.*

N. DENONAIN vise le P6 non contractualisé.

B. GRAVIERE parle de dichotomie sémantique : les travaux ne se font pas forcément là où Dalkia est déjà.

N. DENONAIN explique qu'auparavant les travaux se faisaient surtout via la DOP alors qu'aujourd'hui la filière se professionnalise.

*B. PRIEUR parle du schéma spécifique de Centre Ouest avec la présence de Climatelec. Pour les petits travaux naturels il y a un vrai souci sur le secteur diffus. Les techniciens n'ont pas le temps de proposer des travaux aux clients.*

B. GRAVIERE répond que c'est pourquoi toute Unité d'Exploitation doit avoir un chargé de travaux.

*B. PRIEUR répond qu'ils ont un petit secteur travaux mais que les salariés sont absorbés par le P3.*

N. DENONAIN rappelle qu'il faut absolument faire remonter les besoins en travaux via le smartphone.

N. DENONAIN explique qu'a été mis en place le responsable du pôle travaux : 7 personnes ont été nommées sous la responsabilité du DO, ce sont des animateurs et ils ont aussi un rôle de formation. Ils sont les référents sur les sujets des moyens. Ces responsables se réunissent tous les mois et ont aussi des réunions avec le Comop. Cote RH, Dalkia a travaillé sur le recrutement, la formation, la définition des emplois repères, pour identifier cette filière au sein des opérations.

Côté communication, Dalkia a construit les mots clés répertoriés le plus souvent sur les moteurs de recherche internet pour que dès la rentrée Dalkia sorte sur la première page en tant qu'acteur travaux..

En communication interne, a été mis en place une sorte de bibliothèque pour diffuser un maximum d'informations.

En termes de pilotage Dalkia a aussi amélioré son reporting avec toutes les évolutions faites sur l'année, et a optimisé le travail avec les achats pour mettre toujours à jour les prix sous Oracle.

Il y a aussi eu un travail avec la DTGP pour partager les outils.

L'équipe a aussi lancé des campagnes de communication externe et mis en place une démarche marketing : une plaquette nationale avec déclinaisons locales pour la mise en valeur des chantiers et enfin des nombreux supports disponibles.

B. GRAVIERE ajoute que ce sont les Opérations qui sont responsables de la marge.

*N.BATTISTELLO aurait plutôt parlé de « pilotes ».*

*B. PRIEUR s'étonne de ne pas avoir été destinataire des fiches de fonctions travaux.*

S. FREYNET répond qu'elles sont sur jobpanorama.

*B. PRIEUR répond que les emplois repères ne sont pas à jour.*

*N.BATTISTELLO ajoute que les ex AT/OT sont aujourd'hui "conducteurs de travaux". Avant ils chiffreraient, commandaient et suivaient les travaux. Aujourd'hui c'est le chargé de travaux qui leur donne un chantier déjà chiffré à suivre.*

B. GRAVIERE répond que chaque centre a une cellule travaux qui chiffre tout et qui a les outils pour le faire.

N. DENONAIN répète que l'ambition est bien d'avoir une gestion de carrière.

*N.BATTISTELLO demande ce qu'il en est des Remise Conditionnelle de Fin d'Année.*

B. GRAVIERE répond qu'il y a beaucoup de Remise Conditionnelle de Fin d'Année. Les catalogues tiennent compte de la marge intégrée dans la politique de prix de vente.

*A. ROSADO MARQUES fait état de difficultés persistantes sur la réception du bon de commande client. Il faut une bonne communication avec le client, qu'il sache où envoyer le bon.*

N. DENONAIN attire l'attention sur l'adresse à mettre dans Hercule, puis revient sur le recrutement, la formation du vivier.

*B. PRIEUR demande compte tenu du besoin, qui fait le travail au final : les sous-traitants ?*

B. GRAVIERE répond que la décision de recruter davantage de monteurs est à la main des Régions.

N. DENONAIN ajoute que la 1ere marche est bien sûr de faire moins de sous-traitance.

*H.TAGNAOUTI trouve qu'il est difficile de s'y retrouver sur la motivation des salariés qui travaillent sur les travaux. En fonction des Régions il y a des différences. Dans la continuité des filiales, la Direction ne souhaite t-elle pas créer une filiale Travaux ?*

N. DENONAIN répond par la négative.

F. SCHREIBER ajoute sur la reconnaissance des salariés pour le gain de travaux, que des primes travaux existent déjà et qu'il n'y a pas de schéma national de reconnaissance, cela se passe au niveau des régions. Sur le deuxième point, c'est une filière et ce ne sera pas une filiale.

*G. SERRE répond que les travaux sont un vrai métier à part. Et si on veut respecter toutes les consignes de sécurité, il va falloir mieux organiser les coupures dans le temps de travail. Il faut des salariés dédiés aux travaux.*

*N.BATTISTELLO demande si les salariés concernés sont positionnés en exploitation ou en maintenance.*

B. GRAVIERE répond qu'ils sont plutôt en maintenance.

O. DESTOOP ajoute que cela devrait être homogénéisé pour plus de visibilité.

S. FREYNET fait un focus sur le recrutement. Il avait été imaginé en cible 126 personnes dans cette filière. Un an après, Dalkia est à 128% du plan de recrutement. Il faut saluer le travail des équipes RH des régions.

#### **4/ Suivi de l'accord relatif au don de jours de repos**

O. DESTOOP rappelle que l'accord arrive à échéance le 30 juin 2019 qu'il permet des dons pour des opérations nationales c'est à dire plus anonyme vis-à-vis du salarié concerné et des dons gérés en régions, en direction davantage d'un collègue désigné et connu de ses collègues en région. Elle présente les principales données de suivi, à date:

- le don moyen est de 2,2 jours par salarié
- le total des dons s'élève à 921 jours sur ces 2 ans ½ d'application de l'accord
- 127 jours ont été utilisés par 4 bénéficiaires.

O. DESTOOP a expliqué que le pot commun résultant des dons en national a aussi été utilisé pour accompagner plus longtemps des besoins de salaires en compléments de dons régionaux.

B. PRIEUR trouve qu'il y a un manque de communication sur ce sujet-là et que le dispositif est encore méconnu.

#### **5/ Questions diverses**

H.TAGNAOUTI revient sur la prime exceptionnelle « de fin d'année » : est-ce du net ou du brut ? Combien de Salariés seraient éligibles ?

N.BATTISTELLO demande si elle est versée au prorata de la présence des salariés.

F. SCHREIBER précise à ce stade les informations dont elle dispose et rappelle qu'il s'agit d'une décision du groupe EDF qui conduit au versement de la prime aux statutaires, CDD, CDI, alternants. La prime est de 800€ ou 500 € en fonction du salaire de l'intéressé (moins de 30k € ou entre 30k€ et 40k€).

La prime prend en compte le salaire fixe, le 13eme mois et les primes variables. C'est donc du brut.

La prime est indépendante du temps de présence mais elle est proportionnelle au temps de travail.

Elle sera versée en février ou en Mars. Elle est « déchargée et défiscalisée ».

Pour tout Dalkia, filiales gérées comprises, il y plus de 6000 salariés concernés.

N.BATTISTELLO s'interroge sur le traitement des salariés qui arrivent.

F. SCHREIBER pense – mais encore sous réserve à ce stade -qu'il faudra prendre la rémunération brute de l'année au 30 décembre.

P.DUPUCH fait remarquer que le calcul au prorata n'est pas précisé dans le courrier.

F. SCHREIBER répond qu'il s'agit d'un courrier du Président sur les grands principes. Les DRH vont être informés pour que ce soit géré de manière harmonisée.

JP FRANKE informe la Direction que les salariés de Hague Energie n'ont pas reçu le message du Président d'EDF.

F. SCHREIBER répond qu'il y a eu un dysfonctionnement dans les listes d'envoi mais que la prime leur est bien applicable.

JP FRANKE demande si l'intéressement et la participation sont inclus.

F. SCHREIBER répond par la négative.

O. DESTOOP revient sur la demande de H. TAGNAOUTI, lors d'un précédent Comité Central d'Entreprise, de connaître la ventilation par catégorie socio-professionnelle des 104 situations individuelles de femmes qui ont amené à une évolution de la rémunération. Sur les 104 femmes concernées, 47 sont cadres, 53 sont agents de maîtrise et 4 sont de la catégorie ouvriers.

*G.BLAS alerte la Direction d'un souci sur les nouvelles cartes mutuelle où le conjoint n'apparaît pas.*

O. DESTOOP se renseignera

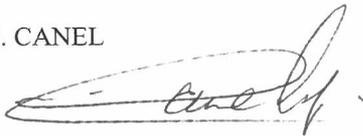
**Réponse post réunion** : cette carte est destinée uniquement à bénéficier du « 1/3 payant » qui est ouvert bénéficiaire du salarié et éventuellement de ses enfants/ conjoint s'ils lui sont rattachés via la SS ;

O. DESTOOP précise pour finir que la prochaine réunion du Comité Central d'Entreprise aura lieu le 28 février 2019.

F. SCHREIBER clôt la séance, remercie les membres du Comité Central d'Entreprise et leur souhaite de belles fêtes de fin d'année.

Le Secrétaire

S. CANEL



La Présidente

 F. SCHREIBER

