

**COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DALKIA
PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU 10 MAI 2017**

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^{er} collège – Ouvriers – Employés – Techniciens

Titulaires

Suppléants

2^{ème} collège – Agents de Maîtrise

Titulaires

Norbert BATTISTELLO (FO)
Georges SERRE (CFDT)
Hafid TAGNAOUTI (FO)
Sandrine VERNEAU (CFDT)
Laurent BIRK (FO)
Nicolas BOITEAU (CFDT)
Dominique CURUTCHET (FO)

Suppléants

Frédérique CARRIBOU (FO)
Ludovic GOMEZ (FO)
Thierry LAMBERT (FO)
Didier VINCENT (CFDT)
Philippe BEAU (CFTC)
Gilles BLAS
Jacques DUBRAY (CGT)

3^{ème} collège – Ingénieurs, Assimilés et Cadres

Titulaires

Serge CANEL (FO)
Jean-Luc BENHAMOU (CFE-CGC)

Suppléants

Adelino ROSADO MARQUES (CFE-CGC)
Liliane TERRAL (FO)

Représentants Syndicaux

Patrick DESWARTE (CFE-CGC – Sud-ouest) – Cécile LEPECH (FO-Nord) – Bruno PRIEUR (CFDT-Centre ouest)

Absents excusés

Marylene BOURDILLEL (CFE-CGC) - Jacques BLANC (CGT) - Jean-Philippe FRANKE (CGT) - Jean-Georges STOCK (CGT) - Patrick DUPUCH (UNSA) - Christian GALLE (UNSA – Méditerranée) - Michel VIENNOT (UNSA) - Antonio PEREIRA (UNSA) – Philippe PORZYCKI (CGT-Nord) - Philippe GATEAU (FO)

F. SCHREIBER ouvre la séance et présente Véronique BARLA qui succède à O. BERNET-BECUWE en qualité de Responsable des Relations Sociales.

V. BARLA explique brièvement son parcours au sein d'EDF.

Approbation du procès-verbal de la réunion du 15 mars 2017

F. SCHREIBER s'excuse de l'envoi tardif du procès-verbal de la dernière réunion et demande aux élus si une relecture a pu être possible de leur côté ; Cela n'ayant pu être fait il est proposé de renvoyer son approbation à la prochaine réunion du Comité Central d'Entreprise

Information sur la dématérialisation des bulletins de paie et la mise en place d'un coffre-fort individuel

O. DESTOOP explique que tous les acteurs (entreprise, administration, service public etc.) se trouvent dans un mouvement de développement du numérique et de dématérialisation des documents.

Après la simplification (légale) du bulletin de paie depuis janvier 2017, Dalkia a décidé mettre en place un coffre-fort individuel dont le principal objectif est de recueillir le bulletin de paie qui sera alors dématérialisé. Il sera adressé par flux sécurisé dans une partie du coffre-fort mis en place pour accueillir ces flux informatiques sécurisés

Ce coffre-fort sera la propriété du salarié qu'il pourra l'utiliser pour y déposer d'autres documents notamment personnels.

Ce changement de communication du bulletin de paie sera préalablement accompagné d'informations auprès des IRP et des salariés, à partir de cet été, pour une dématérialisation en décembre prochain, et en parallèle du bulletin papier pour le seul mois de décembre.

P. DESWARTE demande si c'est l'entreprise qui paye pour ce coffre-fort.

O. DESTOOP répond par l'affirmative, l'entreprise couvre une période de 50 ans ce qui sécurise les éléments stockés.

B. PRIEUR demande si l'entreprise y mettra l'ensemble de la carrière du salarié donc l'ensemble des bulletins de paie.

O. DESTOOP répond par la négative. Mais les salariés sont libres de scanner leurs anciens bulletins de paie et les mettre dans leur espace personnel du coffre-fort.

V. GUILLAUMIN précise que les bulletins de paie transmis numériquement dès la fin de l'année par l'entreprise seront cryptés pour avoir valeur d'original, par exemple pour un besoin de prêt à la banque, alors que les bulletins scannés par le salarié auront valeur de copie.

G. SERRE demande si les 5 GO de stockage sont extensibles.

O. DESTOOP répond par la négative, le salarié devra faire un choix des éléments qu'il mettra dans le coffre-fort pour ne pas dépasser les 5 GO ; et V. GUILLAUMIN ajoute que 5 GO (Giga) correspond environ à 250 000 mails.

A. ROSADO MARQUES demande si le coffre-fort sera mis en lien avec le BSI.

O. DESTOOP précise que le portail RH qui permet d'accéder au BSI disposera d'un lien vers le coffre-fort.

B. PRIEUR demande si les salariés continueront à recevoir les bulletins papier.

O. DESTOOP répond que l'objectif est bien la dématérialisation complète sauf opposition du salarié.

H. TAGNAOUTI rappelle que certains salariés n'ont toujours pas de boîte mail.

O. DESTOOP répond que la DSI travaille à ce que tous les salariés disposent d'une boîte mail. Les salariés ont dû recevoir un courrier en ce sens.

H. TAGNAOUTI demande à ce que la DRH d'Ile de France en soit informé.

N. BATTISTELLO demande comment les salariés sans boîte mail ont été prévenus qu'ils en avaient désormais une.

F. SCHREIBER répond qu'ils ont reçu un mail doublé par un courrier. Un mail a également été envoyé aux managers, puis au moment de la création de la boîte mail, le salarié a reçu un mail d'annonce

G. SERRE demande si l'entreprise compte étendre cette logique à d'autres domaines comme la FREP.

O. DESTOOP répond que l'autre versant de cette digitalisation est, en effet, la digitalisation de la FREP qui porte sur la gestion par un workflow des éléments variables de paie. Pour la frep cela supposera d'avoir un système captant les temps de présence et non pas seulement que les temps d'absence ; Parallèlement nous réfléchissons aussi à disposer d'une photo des éléments de paie variable « réels » c'est-à-dire par exemple que le bulletin de Mai serait le reflet des éléments variables d'avril et non pas de 20 de M-1 au 10 du mois M Ce qui suppose un changement de process qui est à l'étude

J. BENHAMOU demande quand et comment les salariés seront prévenus de l'arrivée de leur bulletin de paie.

V. GUILLAUMIN explique que le dépôt dans le coffre-fort (outil Digiposte) est un flux informatique automatique : les salariés sont prévenus par un mail ou SMS en fonction de la fonctionnalité adoptée (coché) lors de l'adhésion.

N. BATTISTELLO voudrait comprendre « qui demande la dématérialisation » : le salarié ou l'entreprise.

V. GUILLAUMIN explique le changement d'optique de la législation : alors qu'il s'agissait auparavant d'une adhésion par consentement du salarié pour la dématérialisation du bulletin de paie, il s'agit aujourd'hui d'une adhésion par défaut.

H. TAGNAOUTI demande combien d'économies sont attendues sur ce dossier.

O. DESTOOP rappelle que le principal objectif est de se moderniser l'envoi et de le sécuriser. Le mode de communication par exemple pour « info emploi » va aussi évoluer. En ce qui concerne le coût, il y a l'investissement initial.

H. TAGNAOUTI demande si l'accès à ce coffre-fort est bien dissocié de la vie professionnelle car en cas de procédure de licenciement, certains salariés se voient couper les accès internes.

O. DESTOOP répond par l'affirmative.

J. DUBRAY demande si une personne de Digiposte peut venir expliquer le fonctionnement pratique.

V. BARLA répond que c'est très simple en pratique car elle dispose déjà chez EDF de cette fonctionnalité. Le mail prévient de l'arrivée du bulletin, il suffit de cliquer sur le lien pour obtenir le bulletin numérisé qui est identique du bulletin papier.

J. DUBRAY demande si des tiers peuvent avoir accès au coffre-fort.

V. GUILLAUMIN répond que ce ne peut être qu'un accès temporaire. Elle explique qu'il s'agit d'un système de tuyau à sens unique qui se branche au moment de l'alimentation et se retire après. Il ne peut que « pousser » des documents et non en aspirer. Les fournisseurs n'ont même pas accès au mail personnel renseigné pour l'adhésion à Digiposte.

Elle ajoute que le salarié a accès à un partage illimité des documents via mail ou SMS. Ce partage peut avoir lieu, par exemple, au sein de la famille mais aussi momentanément avec un tiers. Elle prend l'exemple d'un prêt à la banque : le banquier pourra accéder aux bulletins de paie dont il a besoin en toute sécurité puisque l'image est cryptée pour assurer qu'il s'agisse de l'original.

J. DUBRAY demande le coût payé par l'entreprise.

O. DESTOOP communiquera les informations. (Réponse post réunion : le cout du dépôt d'un document par l'entreprise est de 0,35cts, il n'y a pas de cout pour le salarié)

A. ROSADO MARQUES déplore la multiplicité des mots de passe dans la vie quotidienne.

F. SCHREIBER comprend mais elle attire l'attention sur la sécurité numérique, les mots de passe ne doivent pas être affichés.

N. BATTISTELLO revient sur le coût de l'opération et sur les autres informations autrefois véhiculées via le courrier du bulletin de paie.

F. SCHREIBER ajoute que l'entreprise s'est aperçue via une enquête interne que les salariés ne lisaient pas toujours les communications envoyées par courrier. De plus il y avait souvent un double de la communication sur D&You. Elle confirme qu'il n'y aura pas d'envoi parallèle par courrier.

B. PRIEUR demande ce que deviennent les documents si le salarié résilie son coffre-fort.

O. DESTOOP propose de se renseigner sur cette question. (Réponse post réunion : le salarié conserve son accès mais le coffre-fort est gelé).

J. DUBRAY demande à son tour comment sont gérés les problèmes de réseau internet pour les personnes habitant dans des régions mal desservies.

F. SCHREIBER répond que l'entreprise ne peut pas gérer les exceptions et que les salariés sont toujours libres de faire savoir qu'ils veulent un envoi papier.

Information sur l'avancement du Groupe de travail « Travaux »

N. DENONAIN, Directrice du « Programme Travaux », présente les éléments communiqués au COMEX de Dalkia. Elle explique qu'avant le programme Narval, les travaux n'étaient pas gérés de manière homogène.

L'ambition 2017 du Plan à Moyen Terme est de créer une véritable culture travaux. Le diagnostic a été établi en 3 étapes et vise des coopérations inter filières.

Les définitions de la notion de travaux porte ici sur les P3 et P6 :

- Il y a un P6 naturel avec les travaux de proximité auprès des clients qui permettent de dégager une marge très positive, puis il y a un P6 concurrentiel qui correspond à des améliorations et petites extensions, et enfin le P6 grands projets.

N. DENONAIN explique qu'une progression de 5% par an avec maintien de la marge exigée est prévue. Il est également prévu de trouver 100 millions d'Euros de plus à horizon 2020. L'ambition est donc de faire de Dalkia une entreprise d'exploitation qui veut renforcer sa culture Travaux, cette activité devenant un de ses métiers et contribuant à la constitution de la marge de Dalkia.

B. PRIEUR est sceptique sur le P6 concurrentiel, il faudra faire attention à ne pas déclencher des guerres locales.

N. DENONAIN répond que les Régions ne font pas toutes pareilles : 4 régions ont choisi la DTGP pour le P6 naturel et 3 l'ont confié à la DOP. La problématique se pose sur le P6 concurrentiel et la solution d'une équipe rassemblée au sein de la DOP s'est imposée. Les travaux sont donc mis au niveau PCO mais avec une identification spécifique.

G. SERRE est d'accord avec cette analyse et témoigne d'une prise en compte de la réalité du terrain.

N. DENONAIN répond qu'il n'est pas possible d'être à la fois le prestataire bienveillant du client et celui qui vient chercher le chiffre d'affaire : les deux missions doivent être dissociées.

H. TAGNAOUTI salue le fait qu'après avoir négligé les travaux, l'entreprise décide d'y revenir car il y a un vrai marché potentiel encore faut-il s'en donner les moyens humains et matériels.

N. DENONAIN répond que c'est aussi leur opinion. L'idée serait de rassembler au niveau de l'ATET la direction des secteurs.

Un coordinateur travaux est prévu au niveau région. Il sera là pour s'assurer du partage, jouer les arbitres, décider des formations ... Il y aura aussi un chargé d'affaires travaux pour savoir ce qu'entreprend le commerce, il sera issu des travaux mais il aura aussi une fibre commerciale.

N. BATTISTELLO demande ce qu'il advient du P3.

N. DENONAIN répond que le P3 est géré par les équipes actuelles, et devrait rejoindre à terme la partie exploitation.

H. TAGNAOUTI pense qu'il conviendra d'expliquer au client les changements d'organisation.

L. GOMEZ s'interroge sur la communication voire la formation pour amener les salariés à s'impliquer plus et à conduire le client à faire des travaux : comment aller vers le client pour lui faire des propositions en direct pour développer le P6 naturel... Il faut plus de symbiose entre les personnes qui ont le savoir-faire et les personnes de terrain.

N. DENONAIN répond que le coordinateur permettra de se faire mieux connaître sur les travaux. De plus il y a une communauté travaux dans D&you, car il est intéressant d'interagir et de capitaliser les idées.

N. DENONAIN présente la 1ère étape de l'ambition avec :

- la répartition du CA : 17% pour le P6 naturel, 61% pour le P6 concurrentiel et 22% pour le P6 Grands Projets.

- la filière concernée à savoir Opérations « Secteur » pour le P6 naturel, Opérations « Centre » pour le P6 concurrentiel et DTGP Région pour le P6 Grands Projets

- l'Opérateur sera l'attaché Technique d'Exploitation et Travaux (ATET) pour le P6 naturel, le chargé de travaux pour le P6 concurrentiel et l'Ingénieur Travaux pour le P6 Grands Projets

N. DENONAIN précise le Chiffre d'Affaire moyen attendu par an pour le P6 naturel et pour le P6 concurrentiel.

H. TAGNAOUTI attire l'attention sur la perte de temps pour les commerciaux de chiffrer des affaires qu'ils savent qu'ils n'auront pas. Il demande s'ils auront une vision plus claire de la situation avec la nouvelle organisation.

N. DENONAIN répond par l'affirmative, l'équipe sera plus autonome et perdra moins de temps.

B. PRIEUR imagine que cela demande de l'investissement en matériel, formation, conformité, homologations, certifications...

N. DENONAIN confirme.

H. TAGNAOUTI demande qui fera les travaux par la suite.

N. DENONAIN rappelle qu'il s'agit d'une étape d'orchestration. Par la suite il faudra regarder les qualifications de chacun.

G. BLAS est étonné de ce retour en arrière puisque c'était peu ou prou l'organisation il y a 30 ans de cela.

N. DENONAIN répond qu'on appelle cela le retour d'expérience.

N. BATTISTELLO demande s'il s'agira d'embauche ou de sous traitance.

N. DENONAIN explique que cela n'est pas encore décidé mais il ne pourra s'agir que d'un mix.

L. GOMEZ rappelle qu'il y a dix ans les salariés avaient alerté la Direction sur la bêtise de faire disparaître les travaux. La nouvelle organisation est donc un aveu d'erreur de Dalkia.

F. SCHREIBER répond que le marché a évolué et que les acteurs ont changé, il faut s'y adapter.

L. GOMEZ n'est pas d'accord car il y a toujours eu de la demande pour des Travaux.

N. DENONAIN pense qu'il faut au contraire féliciter l'entreprise pour avoir vu son erreur et poursuit sa présentation avec l'étape 2 : l'apport des filières. Le but est d'organiser une conduite des

évolutions de l'activité Travaux grâce à une contribution régulière des filières Région/siège sur le processus Travaux : communication, marketing, RH, finance, achats, DTGP et Commerce.

N. DENONAIN ajoute que la filière RH est indispensable pour identifier la cartographie des compétences, repérer, recruter et former les futurs salariés qui feront les travaux. Ainsi que le marketing pour faire des offres " travaux « et faire connaître les travaux à l'interne, les revaloriser. Pour les achats, le but est de capitaliser les bonnes pratiques pour en faire un guide.

N. DENONAIN conclut sa présentation ainsi : l'ambition travaux représente une croissance récurrente du chiffre d'affaire et une amélioration de la marge grâce à une organisation des Régions aboutie, des moyens humains dédiés et spécialisés et la contribution continue des filières. Deux Régions se sont portées volontaires pour tester les hypothèses : Méditerranée et Est.

N. BATTISTELLO est étonné qu'il ne soit pas dit que c'est aussi grâce aux Achats.

N. DENONAIN explique qu'il n'y a pas de recentrage pour les travaux au niveau des achats.

N. BATTISTELLO répond que les achats sont pourtant un gros souci en cas de travaux importants.

N. DENONAIN répond que les prix d'achat doivent bien sûr être au plus bas mais que ce qui compte c'est le prix de vente.

N. BATTISTELLO n'est pas d'accord car à son sens, le prix d'achat et la marge détermine le prix de vente.

N. DENONAIN répond qu'il ne faut pas regarder ce qu'ils contiennent mais veiller à ce qu'ils soient le moins cher.

N. BATTISTELLO pense qu'il faut alors le préciser.

H. TAGNAOUTI pense que la mise en place du projet valorisera l'entreprise car il ne pourra plus être reproché aux salariés de Dalkia de ne pas être des spécialistes.

N. DENONAIN confirme que l'entreprise compte entrer sous cet angle et faire entrer du P2.

H. TAGNAOUTI pense qu'en parallèle, il faudrait commissionner les chercheurs d'affaires.

N. DENONAIN répond que cette question fera l'objet d'une réflexion.

G. BLAS pense que cela permettra de pérenniser les contrats.

F. SCHREIBER répond qu'il faut travailler à ce que les clients voient aussi Dalkia comme une entreprise de travaux.

J. DUBRAY s'interroge sur le volet social et rémunération car la convention collective de Dalkia est peu adaptée aux travaux.

F. SCHREIBER pense, au contraire, que la convention FEDENE est plus intéressante que les autres conventions.

H. TAGNAOUTI alerte sur l'augmentation de la sous traitance et le risque de vases communicants. A son sens, ce n'est pas en sous-traitant que la marge sera la plus intéressante. Et en plus cela occasionne une baisse des heures de travail dans l'Etablissement.

N. DENONAIN répond que tout est encore à mettre en place mais il faut aussi veiller à ne pas faire de sous activité par rapport aux sous-traitants.

Désignation de l'expert en charge de l'expertise sur les orientations stratégiques et les conséquences en matière d'emploi en vue de la consultation sur les orientations stratégiques du 3eme trimestre 2017

O. DESTOOP explique que S. JEHANNO ayant annoncé la présentation des axes de stratégies de Dalkia, il était opportun de prendre de l'avance sur la désignation de l'expert à la présente réunion.

S. CANEL répond avoir vu, la veille, l'expert sur les comptes et propose que le même cabinet soit mandaté pour le volet social. Il s'agit AuditCE.

Il est passé au vote sur cette proposition : le choix d'AuditCE est approuvé à l'unanimité des membres votants avec 13 voix sur 13 votants.

H. TAGNAOUTI demande à la Direction s'il y a des changements majeurs sur la stratégie.

F. SCHREIBER répond qu'un certain nombre de chantiers ont été lancés sur la croissance, l'international, le numérique, l'humain Ces chantiers vont nourrir la réflexion stratégique qui sera soumise aux membres du Comité Central d'Entreprise en septembre. Il sera trop tôt en juin pour se prononcer.

H. TAGNAOUTI ajoute qu'il ne voit pas quelles autres économies pourraient être faites au vu des efforts déjà fournis jusque-là

F. SCHREIBER ajoute qu'il ne faut pas entrer dans ce sujet par la porte des économies mais par celle du développement. En fonction des exigences de développement, il y aura des choix à faire.

H. TAGNAOUTI rappelle que des cogénérations ont été vendues.

F. SCHREIBER rectifie en précisant qu'elles n'ont pas été vendues mais refinancées car elles restent consolidées chez Dalkia.

S. CANEL rappelle que les orientations 2015-2017 ont été données en septembre 2015 et qu'aujourd'hui, il est question des orientations 2017-2020.

F. SCHREIBER confirme.

S. CANEL attire l'attention sur le fait qu'en septembre, l'année 2017 sera presque terminée.

F. SCHREIBER répond que l'année 2017 sera dans la même lignée que l'année 2016.

N. BATTISTELLO attire l'attention sur le manque de cohérence dans les échéances données : S. JEHANNO parle de 2017/2022 et EDF de 2030.

F. SCHREIBER confirme que, par rapport à l'échéance de 2030 pour le groupe EDF, Dalkia doit avoir une échéance plus courte guidée par les exigences du marché.

Dotation du Comité Central d'Entreprise d'un budget de fonctionnement suite à la consultation des Comités d'Etablissement

V. GUILLAUMIN rappelle les termes de « l'Accord sur les moyens de fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel » : le Comité Central d'Entreprise peut être doté d'un budget de fonctionnement mettant à contribution les Comités d'Etablissement au prorata de leur poids respectif dans les dotations versées (hors versements au titre des filiales gérées en région et éventuellement incluses dans les périmètres). Les 7 Comités d'Etablissement ont validé leur contribution au budget du Comité Central d'Entreprise.

S. CANEL prévient les membres qu'un compte bancaire a été ouvert à la Société Générale et que les Comités d'Etablissement peuvent dès à présent envoyer leur chèque. La région Centre Est l'a déjà fait.

O. DESTOOP redonne les montants des contributions de chacun.

N. BATTISTELLO pense qu'il faut faire un appel de fond officiel.

S. CANEL propose donc de faire un courrier à chaque secrétaire de CE et rappelle que la 1ère dépense sera de payer 20% du montant de l'expertise sur la stratégie.

Point sur le suivi du Plan de Départs Volontaires Ile de France par la commission de suivi

O. DESTOOP rappelle les différentes missions de l'Espace Information Conseil mis en place dans le cadre du PDV, les informations collectives qui ont eu lieu et les entretiens effectués. A date du jour 37 salariés ont été reçus en entretien, 74 entretiens ont été effectués et 21 autres sont programmés. Les projets de volontariat envisagés concernent 5 dossiers présentés. : des projets de mobilité, de création d'entreprise ,d'emploi externe et de mobilité interne

N. BATTISTELLO demande ce que recouvrent les termes "mobilité interne Groupe".

O. DESTOOP répond que ce sont ici les mobilités sur le périmètre Dalkia et poursuit sa présentation sur les mobilités internes et explique qu'il y a eu un retour chez Dalkia pour des raisons personnelles.

B. PRIEUR s'étonne qu'il n'y ait eu qu'une seule réunion de la commission de suivi.

H. TAGNAOUTI ajoute que les membres ont été convoqués mais qu'ils ne sont pas venus et que cette réunion n'a donc pas eu lieu.

O. DESTOOP précise qu'il y a eu deux réunions d'organisées, une en février et une en mars.

S. CANEL veut comprendre ce que la Direction attend des membres du Comité Central d'Entreprise pour la réunion de ce jour.

O. DESTOOP explique que les membres doivent donner un avis sur le fonctionnement de la commission de suivi du PDV et non sur le fondement du Plan de Départs Volontaires.

L. GOMEZ demande quand les membres du Comité Central d'Entreprise pourront donner un avis sur le résultat du Plan de Départs Volontaires.

O. DESTOOP répond que ce sujet n'est pas à l'ordre du jour de la présente réunion qui porte sur le fonctionnement de la commission de suivi.

H. TAGNAOUTI pense que le Plan de Départs Volontaires est un raté de la part de l'entreprise. Ce plan a eu un coût important sans résultat alors qu'une indemnisation aurait coûté moins cher et aurait été mieux pris par les salariés. Il demande des sanctions à l'égard de ceux qui ont fait ce Plan de Départs Volontaires. Les choses auraient pu s'arranger si les Organisations Syndicales avaient été consultées. Il demande le retrait du Plan de Départs Volontaires au nom de FO.

S. CANEL rappelle que la Direction a bien fait un complément à l'ordre du jour pour demander une consultation.

S. CANEL demande que la Direction reprecise la question exacte de la consultation.

O. DESTOOP demande aux membres de rendre un avis sur le fonctionnement de la commission de suivi. La question exacte est : les membres ont-ils bien connaissance des informations sur la commission leur permettant de vérifier que celle-ci commission fonctionne correctement et assure son rôle

S. CANEL rappelle tout de même qu'il n'y a pas eu jusqu'à ce jour de retour de la commission O. DESTOOP rappelle que les membres ont toutes les informations nécessaires sous les yeux.

P. DESWARTE admet que les informations sont données mais que les résultats sont catastrophiques.

S. CANEL répond que les membres sont unanimement défavorables quant au suivi du Plan de Départs Volontaires.

J. BENHAMOU demande si cela porte sur le suivi ou sur le fonctionnement de la commission de suivi.

O. DESTOOP répond que l'avis porte sur le fonctionnement de la commission.

G. SERRE demande s'il y a eu un retour de la commission en Ile De France

H. TAGNAOUTI répond par la négative

.F. SCHREIBER rectifie cette dernière information : la réunion a été organisée mais personne n'est venu.

O. DESTOOP rappelle que le Comité Central d'Entreprise a une prérogative limitée par rapport au Comité d'Etablissement dans ce domaine puisqu'il a été décidé dans le cadre du PDV que ce sont les élus IDF qui siègerait à la commission de suivi ; le CCE doit être informé du fonctionnement. Le résultat de la commission est certes modeste mais la commission s'est réunie, a examiné les dossiers, a rendu des avis.

S. CANEL attire l'attention sur le résultat qui n'est pas modeste mais déplorable.

G. SERRE refuse qu'on attribue ce résultat aux salariés qui n'ont pas répondu pas à l'appel de l'entreprise.

H. TAGNAOUTI acte de l'échec de ce Plan de Départs Volontaires.

A. ROSADO MARQUES souhaite que soit porté sur l'avis que le Comité Central d'Entreprise déplore l'impact psycho social de ce Plan de Départs Volontaires sur les salariés.

O. DESTOOP répond que ce n'est pas l'objectif de la consultation.

Après une interruption de séance demandée par Monsieur Benhamou pour concertation entre élus, S. CANEL exprime l'avis unanime des membres et déclare que « le Comité Central d'Entreprise s'abstient de donner un avis et acte du déroulement de la commission de suivi et des informations communiquées »

Présentation des résultats de l'enquête My EDF 2016

F. SCHREIBER rappelle qu'il s'agit déjà de la deuxième édition de cette enquête et explique que le taux de participation est identique à celui de l'année dernière c'est à dire 65%. Les évolutions tiennent à l'entrée de Tiru dans le périmètre de l'enquête et à l'analyse désormais poussée jusqu'au Centre. Le taux d'engagement est de 71% et la confiance demeure à 77%.

G. SERRE s'interroge sur le réel anonymat de l'enquête dans la mesure où on descend jusqu'au centre opérationnel.

F. SCHREIBER répond que l'anonymat est garanti par l'IPSOS (qui gère les données via une plateforme sécurisée) et qu'aucun résultat n'est exploitable en dessous d'un panel de 10 salariés.

V. BARLA qui a contribué à sa mise en place chez EDF dès l'origine (2012) ajoute que cette enquête repose sur un contrat de déontologie signé avec IPSOS et qu'il n'est pas possible de savoir qui a répondu quoi.

L. TERRAL prend son exemple : si elle répond sous le profil d'une femme cadre de plus de 50 ans au service commercial il est facile de savoir qu'il s'agit d'elle.

F. SCHREIBER rappelle que la Direction n'est pas destinataire des réponses.

N.BATTISTELLO précise qu'il y a eu en Centre Est beaucoup de déceptions suite aux résultats de cette enquête qui promet des plans d'actions dont on ne connaît pas le contenu et dont on ne sait pas s'ils seront mis en œuvre.

S. FREYNET explique que l'enquête myEDF sert également l'ambition Humaine du Groupe et permet d'améliorer la connaissance dans l'unité.

Elle note que la relation au Groupe EDF se dégrade et que le sentiment d'appartenance à EDF a baissé de 11 points par rapport à l'année dernière. Cette baisse s'explique notamment par des articles de presse sévères liés à l'activité d Groupe EDF : Areva, Fessenheim, Hinckley-point et des réorganisations en interne.

La confiance dans l'avenir des salariés d'EDF et de Dalkia est à considérer.

F. SCHREIBER ajoute que ces résultats sont pris en compte dans la réflexion de Cap Dalkia et l'objectif est de mieux faire le lien à l'avenir entre la stratégie de Dalkia et la stratégie du Groupe EDF.

S. FREYNET continue sa présentation sur l'indice d'engagement et qui reste stable et élevé par rapport à EDF et au secteur privé de la France.

La situation générale de l'unité est à regarder. Le rythme du changement est perçu comme trop lent et beaucoup de salariés ne savent pas dire si les changements sont positifs ou négatifs.

N. BATTISTELLO demande s'il y a des écarts entre Etablissements sur les résultats.

S. FREYNET répond par l'affirmative et ajoute que c'est pour cela que les résultats sont exploités à la maille locale.

S. FREYNET continue sa présentation : la confiance est un indicateur très fort chez Dalkia (relais du N+1, confiance dans les managers de proximité). F. SCHREIBER, tire de la conclusion de ces chiffres, qu'il reste un effort à faire sur l'utilisation des compétences, des savoirs et des savoirs faire.

N. BATTISTELLO rappelle les règles conventionnelles qui exigent un niveau pour chaque poste.

F. SCHREIBER confirme : il faut une adéquation des compétences au poste.

S. FREYNET continue sa présentation sur la gestion des compétences : l'attention a été portée sur les problèmes de renouvellement des compétences clés pour l'avenir ainsi que sur la transmission des savoirs faire et compétences. Il est espéré des réponses à ces problèmes avec le dispositif « parcours passerelles ». Le sujet des actions a été adressé par des plans d'actions et notamment un déploiement robuste du dispositif parcours passerelle dans toutes les régions et filiales de spécialité.

Sur l'efficacité du fonctionnement des unités, les efforts ont porté leurs fruits mais sur la responsabilisation, les résultats ont chuté. Cela fait écho à l'utilisation des compétences. Les salariés sont responsabilisés mais n'ont pas assez de marge de manœuvre.

F. SCHREIBER dit que l'enquête démontre une amélioration sur beaucoup de sujets mais aussi la contrepartie à cette amélioration : les salariés pensent avoir perdu des marges de manœuvre. C'est donc le constat d'une entreprise qui s'organise. Il ne faudrait pas pour autant que cela bloque l'initiative locale. L'entreprise travaille sur ce point.

G. SERRE ne pense pas qu'il s'agisse d'un simple sentiment des salariés mais d'une réalité de terrain.

S. FREYNET continue sa présentation sur l'innovation et l'attention portée par les unités qui n'est pas assez suffisante alors que les solutions innovantes sont encouragées par le N+1 pour 71 % des collaborateurs . L'indicateur santé sécurité est en fort progrès et la qualité de vie au travail (QVT) similaire aux résultats EDF.

L'indice de QVT est de 68. Il n'y a pas de référence par rapport à 2015 car il s'agit d'un nouvel indicateur.

S. FREYNET finit sa présentation en présentant les indicateurs cadrage et évaluation, et reconnaissance et motivation qui indiquent des efforts à faire pour ce dernier sujet. Puis elle conclut par cette enquête que les ressorts propres à Dalkia sont intacts (fierté, engagement, confiance dans le N+1...) et que des dynamiques locales sont à maintenir. Des enjeux sont adressés par des plans d'actions et lancés au niveau du Groupe : ambition humaine de Cap Dalkia (numérique, management...) et gestion des compétences au-delà de la formation avec « parcours passerelles ».

G. BLAS demande si des progressions sont prévues concernant le management et la formation.

F. SCHREIBER rappelle que les réponses ne peuvent être que locales.

Sc 9

N. BATTISTELLO demande ce que recouvre l'ambition humaine de Cap Dalkia dont les membres n'ont pas été informés.

F. SCHREIBER rappelle que cela a été évoqué lors de la présentation des orientations stratégiques : Il s'agit de travaux RH en cours et pour lesquels les résultats de l'enquête MyEdF sont utilisés.

T. LAMBERT demande ce qu'il en est des verbatims à la fin de l'enquête.

F. SCHREIBER répond que leur interprétation revient aussi à chaque unité. Les verbatims sont assez corrélés à la question du Groupe EDF et à l'avenir. Mais la majorité est ciblée sur l'unité d'appartenance.

B. PRIEUR demande s'il est possible d'avoir les résultats de l'enquête par catégorie socio professionnelle (cadre, non cadre).

S. FREYNET répond que cela est faisable.

J. DUBRAY remarque que les techniciens étaient plus nombreux en Centre Est à répondre à la deuxième enquête qu'à la première.

S. FREYNET rappelle que la première enquête était tombée en « période de chauffe » et qu'en 2016, le calendrier avait été fait de manière à ce que les techniciens puissent y répondre et donc décaler à septembre

G. SERRE attire l'attention sur les nombreuses relances pour répondre à l'enquête qui sont à la limite du harcèlement. La communication à outrance peut aussi desservir la cause.

O. DESTOOP répond que le taux de participation est capital pour la qualité et la fiabilité des résultats.

G. SERRE pense qu'il faut, au moins, éviter d'envoyer des messages la nuit, le weekend et les jours fériés.

V. BARLA répond que c'est inextricable car ce sont des serveurs automatiques qui envoient ces messages.

B. PRIEUR semble avoir vu des questions sur l'appartenance syndicale.

F. SCHREIBER certifie qu'aucune question sur l'appartenance syndicale n'a été posée.

G. SERRE demande, si une fois le questionnaire rempli, le salarié a la possibilité d'imprimer ses réponses.

F. SCHREIBER répond que ce n'est pas possible.

Questions diverses :

- Indemnité kilométrique Vélo

C. LEPECH repose la question de l'éventuelle mise en place chez Dalkia d'indemnités kilométriques vélo. Elle fait remarquer que Dalkia, en qualité de société de développement durable, devrait être intéressée par ce système.

V. GUILLAUMIN rappelle le contexte légal de cette mesure prise dans le cadre de la Loi de transition énergétique du 17 août 2015. Elle ajoute que ce dispositif est facultatif et doit être mis en place par accord d'entreprise. L'employeur peut prendre en charge sous la forme d'une « indemnité kilométrique vélo » tout ou partie des frais engagés par les salariés pour leurs déplacements à vélo (ou à vélo à assistance électrique) entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail si :

- la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains

Ou si :

- les horaires de travail ne leur permettent pas d'utiliser un mode collectif de transport.

V. GUILLAUMIN pense donc qu'il faudrait faire un état des lieux des salariés intéressés chez Dalkia puisque les techniciens sont équipés très généralement d'un véhicule de service et ne sont pas concernés. Sans compter que les salariés sur les métiers « supports » et « Siège » se trouvent le plus souvent dans des zones de transports urbains.

V. Guillaumin poursuit sur le montant de cette indemnité qui est fixée par décret à 0,25 € par kilomètre. En moyenne, ce montant équivaut à une indemnité mensuelle de quelques dizaines d'euros par mois. Elle attire l'attention sur les justificatifs à fournir par le salarié, probablement une attestation pour l'URSSAF avec le nom, l'adresse, le trajet à faire ... car l'URSSAF va être très regardante et au vu de la diversité des situations, il va falloir gérer les attestations au cas par cas.

F. SCHREIBER ajoute que l'entreprise n'est donc pas hostile à ce système mais qu'il y a une alerte sur la difficulté du suivi.

V. GUILLAUMIN précise que c'est bien à l'accord d'entreprise de définir un nombre de jours minimum ou des périodes fixes pour l'utilisation du vélo.

B. PRIEUR explique qu'avec les règles d'utilisation du véhicule de service la problématique du vélo peut se poser.

V. Guillaumin explique la règle de cumul avec la prise en charge des frais d'abonnement aux transports publics. A condition que ces abonnements ne permettent pas d'effectuer le trajet à vélo (vélib...), cette indemnité peut se cumuler avec la prise en charge des frais d'abonnement aux transports publics lorsqu'il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station.

Le trajet pris en compte doit correspondre à la distance la plus courte, soit entre le lieu de travail et la gare (ou la station de transport collectif), soit entre la gare (ou la station de transport collectif) et la résidence habituelle du salarié.

V. Guillaumin attire, de nouveau, l'attention sur la justification à amener par le salarié pour le rabattement vers une gare ou une station à savoir probablement attestation sur l'honneur et feuilles de route pour pouvoir prouver à l'URSSAF que c'est la distance la plus courte. Elle rappelle les conséquences en cas de non-respect des règles ci-dessus : le régime des indemnités des frais professionnels s'applique Il n'y a pas d'opposition ferme de Dalkia mais elle souhaite connaître les remontées des demandes des salariés afin de pouvoir faire un état des lieux de la potentialité de la demande.

-Démission

G. BLAS attire l'attention sur un gros souci de recrutement suite à des démissions sur la Région Centre Est.

F. SCHREIBER répond que la Direction des Ressources Humaines est informée et travaille avec son sourcing pour résoudre au mieux la situation.

- Fonctionnement Gras et Savoye

S. CANEL fait remonter qu'il y a de nombreux dysfonctionnement chez Gras et Savoye.

O. DESTOOP répond qu'ils seront évoqués au sein de la prochaine commission santé le jeudi 18 mai prochain en présence de ces derniers.

G. SERRE admet que depuis les dernières remontées, il y a un mieux.

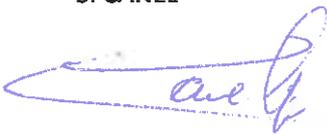
O. DESTOOP rappelle qu'il ne faut pas hésiter à faire remonter les dysfonctionnements.

G. SERRE répond que c'est surtout la prise en charge avant hospitalisation qui pose problème.

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

Le Secrétaire

S. CANEL



La Présidente

F. SCHREIBER



