COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DALKIA
PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU 15 MARS 2017

Étaient présents

Sylvie JEHANNO	Directrice Générale - Présidente
Florence SCHREIBER	Directrice des Ressources Humaines – Présidente
Odile DESTOOP	Directrice à la DRH
Olivier BERNET-BECUWE	Responsable des Relations Sociales
Vanessa GUILLAUMIN	Juriste en Droit Social

1er collège – Ouvriers – Employés – Techniciens

Titulaires	***Suppléants***
Jean-Philippe FRANKE (CGT)	Jean-Georges STOCK (CGT)

2ème collège – Agents de Maîtrise

Titulaires	***Suppléants***
Norbert BATTISTELLO (FO)	Frédérique CARRIBOU (FO)
Jacques BLANC (CGT)	Ludovic GOMEZ (FO)
Georges SERRE (CFDT)	Thierry LAMBERT (FO)
Hafid TAGNAOUTI (FO)	Didier VINCENT (CFDT)
Antonio PEREIRA (UNSA)	Philippe BEAU (CFTC)
Patrick DUPUCH (UNSA)	Marylene BOURDILLEL (CFE-CGC)
Dominique CURUTCHET (FO)	Michel VIENNOT (UNSA)
	Gilles BLAS
	Jacques DUBRAY (CGT)
	Philippe GATEAU (FO)

3ème collège – Ingénieurs, Assimilés et Cadres

Titulaires	***Suppléants***
Serge CANEL (FO)	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) – Philippe PORZYCKI (CGT-Nord) – Christian GALLE (UNSA – Méditerranée)

Absents excusés

Jean-Luc BENHAMOU (CFE-CGC) - Laurent BIRK (FO) - Nicolas BOITEAU (CFDT) - Sandrine VERNEAU (CFDT)

S. JEHANNO fait part de son plaisir de présider la présente réunion.

F. SCHREIBER ouvre la séance du Comité Central d'Entreprise en accueillant Adelino ROSADO MARQUES, nouveau membre de l'instance.

F. SCHREIBER fait part du décès d'Hervé GILIS, salarié de l'Etablissement Sud-Ouest, victime d'une crise cardiaque sur son lieu de travail, et adresse ses pensées à sa famille, ses proches et ses collègues.

Elle informe ensuite l'instance de la mobilité d'O.BERNET-BECUWE qui intégrera le poste de DRH de TIRU et le félicite.

S. CANEL demande à la Direction si S. JEHANNO, Directrice Générale de Dalkia, présidera la présente réunion et si elle renouvellera la délégation de la Direction Générale à F. SCHREIBER pour les autres réunions.

S. JEHANNO répond par l'affirmative aux deux questions et ajoute que les délégations sont en cours de signature. Elle ajoute que de nombreuses réflexions seront à mener en 2017 dans le cadre de plans de performance, de transformation (digital, organisation), qu'elle est attachée au dialogue social, et souhaite donc pouvoir partager régulièrement avec le Comité Central d'Entreprise ces travaux à venir.

S. JEHANNO ajoute qu'il faut viser une dynamique et une ambition aussi positives qui soient pour Dalkia en France et à l'international, et que cela nécessitera une écoute et une interaction dans le cadre du dialogue social.

Approbation du procès-verbal de la réunion du 14 décembre 2016

S. CANEL fait procéder au vote pour l'approbation du procès-verbal de la réunion du 14 décembre 2016 sous réserve des modifications apportées en séance. Le procès-verbal est approuvé à 12 voix pour et 1 abstention sur 13 votants.

Information - consultation sur l'évolution des orientations stratégiques présentées sur la période 2015-2017 et ses conséquences

S. JEHANNO présente le sujet en faisant un rappel sur l'année passée et sur la période intermédiaire.
La réflexion stratégique se déroulera de mars à juin 2017: le projet s'appellera « CAP Dalkia » avec l'idée de travailler sur un plan à horizon 5 ans avec des points visibles à court terme.
Le but est que les salariés, les managers et les IRP aient une vision de l'avenir du plan stratégique pour Dalkia.

S. JEHANNO informe que les membres seront donc informés de ce sujet au Comité Central d'Entreprise au moins à deux reprises cette année.

S. CANEL souhaite faire le point sur les précédentes consultations. Le Comité Central d'Entreprise a été informé en septembre 2015 sur les orientations. Malgré l'absence de BDES et après expertise, le Comité avait rendu un avis défavorable.
En 2016, le Comité n'a pas été consulté sur la stratégie.

La présente réunion est donc considérée comme un rattrapage de 2016 et ne peut être considérée comme la consultation au titre des orientations 2017.

S. JEHANNO rappelle le changement de gouvernance et considère le document remis aux membres pour la présente réunion comme un document de transition qui nécessite consultation.
Les membres sont donc consultés car le présent document donne des éléments de bilan et une introduction aux travaux à venir.

Néanmoins S. JEHANNO précise qu'il y aura bien une autre consultation stratégique sur le projet « Cap Dalkia » à l'été 2017.

S. CANEL répète qu'il est difficile de consulter les membres sur 2017.

F. SCHREIBER rappelle que ce sont les membres du Comité Central d'Entreprise qui ont souhaité inscrire cette consultation à l'ordre du jour.

H. TAGNAOUTI qualifie le document d'incomplet car il aurait fallu une vision actualisée avec un bilan de la stratégie pour 2015 (échecs, points forts) et souhaite aussi réagir sur le terme utilisé par la Direction pour décrire Dalkia comme un «acteur reconnu» car depuis l'arrimage à EDF, Dalkia est rattrapée par ses concurrents.

S. JEHANNO répond que les éléments de bilan sont présents dans le document. Les orientations 2017 font suite à ce qui a déjà été présenté et l'ambition est de présenter une nouvelle feuille de route avec des inflexions si besoin.
Concernant EDF, le Groupe attend les orientations de Dalkia.

S. JEHANNO propose de commencer sa synthèse en évoquant le contexte constant globalement mais en évolution dans certains domaines.
En effet, le marché de l'efficacité énergétique est porteur : les objectifs sont ambitieux et le prix des énergies pourrait augmenter, avec en particulier la valorisation du CO2.
Il faut noter une montée en puissance des territoires avec une réorganisation aux niveaux des régions qui, au sein des métropoles et territoires, souhaitent prendre de manière autonome, leur destin en main sur les questions énergétiques. Cette prise de conscience environnementale est donc une opportunité de réponse pour un acteur comme Dalkia.

S. JEHANNO ajoute qu'au-delà de l'environnement, le sujet de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est un sujet important car les donneurs d'ordre sont attentifs à ces points. Le premier Rapport sortira chez Dalkia prochainement.

S. JEHANNO aborde la question du numérique pour laquelle il convient de noter une montée en puissance très importante. Le digital est partout. Dalkia doit reprendre de l'avance, c'est pourquoi la dynamique doit être relancée avec la modernisation des DESC, des CRT, des objets connectés.
Elle prend l'exemple des luminaires par LED connectés. Un fabricant de LED peut apporter lui-même grâce au numérique les possibilités d'économie d'énergie et l'efficacité attendue par le client grâce à des données de température, de présence. Il pourrait ainsi produire ses propres services énergétiques. Il s'agirait alors d'une forme d'ubérisation.
Plus généralement, la pression concurrentielle est de plus en plus forte : équipementiers, BTPistes, concurrents traditionnels...
Concernant les modèles d'affaire, la compétitivité de Dalkia sur les prix de l'énergie et les offres de prestations est un enjeu très fort.

Ces futurs développements sociétaux doivent se faire en transparence et en collaboration avec le client et les salariés (sur les outils notamment) mais également en synergie avec EDF et au sein même de Dalkia avec les filiales de spécialité.

S. JEHANNO poursuit en présentant le bilan chiffré pour 2016 :

- le Chiffre d'affaires est en progression entre 2015 et 2016 et on anticipe une nouvelle progression en 2017 mais il faut noter une fragilité économique au regard des ratios financiers. Il nous faut donc aller plus loin sur la performance.
- le cash généré (cash flow) ne permet pas aujourd'hui à l'entreprise de financer ses dépenses. Un retour à l'équilibre est observé, depuis l'année dernière, grâce aux opérations de refinancement des cogénérations.
Cependant, il faut aller plus loin pour créer plus d'EBITDA.

S. JEHANNO introduit les quatre thèmes de travail qui ont été arrêtés.

Le premier thème concerne **la croissance en France et à l'international** :

- En France, grâce à de beaux succès notamment en réseaux de chaleur et en industrie, un gain en chiffre d'affaire a été réalisé.
Il faut solidifier les axes actuels et travailler plus sur la rénovation du bâtiment et sur le multitechnique, ainsi que sur l'activité travaux (au sens installation). Le P6 induit est déjà bien développé et est à faire progresser.
Concernant les filiales de spécialité (TIRU, Cesbron), la réussite doit être poursuivie.
Optimal Solution se positionne aujourd'hui sur la rénovation du bâtiment et le génie électrique.

- A l'international, le chiffre d'affaires s'élève à 50 millions d'Euros. L'ambition est de faire le double de chiffre d'affaires avec beaucoup de projets et aussi probablement de la croissance externe.

S. CANEL demande, concernant la décision du développement sur l'international, si l'entreprise s'en donne les moyens. Le discours, il y a quelques années, était qu'en France le marché était mature et que le développement passait par l'international.

On voit aujourd'hui que les objectifs ont été revus à la baisse avec le contexte international. D'ailleurs, EDF quitte certains pays où Dalkia est implantée.

S. JEHANNO répond que l'aide d'EDF sera importante dans les pays cœur du Groupe sur lesquels travaille Dalkia : les Etats-Unis (Société Groom : travaux), la Grande-Bretagne (stratégie et synergie naturelle car EDF Energie souhaite développer les services énergétiques), la Pologne, la Russie (grands comptes industriels : Renault par exemple), les Balkans.
Par ailleurs des opportunités sur des ventes de nouveaux services émergent également au Maroc, au Moyen-Orient, en Chine Sur l'international, l'ambition est clairement de se déployer, cela fait partie de Cap 2030 dont les trois objectifs importants sont : Développement et Territoire, Energies Renouvelables et International avec un objectif d'EBITDA service significatif et des projets qui s'intégreront dans la stratégie de EDF.
Dalkia se retrouve pleinement dans ces trois axes de développement du Groupe EDF. Si Dalkia présente de beaux projets, EDF l'aidera probablement.

H. TAGNAOUTI interroge la Direction sur les investissements que cela demande.

S. JEHANNO confirme que cela demande, en effet, des investissements soit de Dalkia elle-même soit d'EDF ou d'autres acteurs.

S. JEHANNO présente le deuxième thème de travail, **la performance** :

- Le Cash-flow visé dans l'objectif d'EDF est un cash-flow positif pour la fin 2018, pour nous permettre d'investir dans des projets de croissance.
- La performance se construit aussi sur les niveaux de marge et de coûts et la capacité à faire entrer le paiement des factures (le BFR).

H. TAGNAOUTI attire l'attention sur le fait que le maintien du portefeuille est un vrai sujet car de gros contrats avec des renouvellements à court terme peuvent venir impacter l'activité et donc les résultats.

S. JEHANNO répond que des renouvellements essentiels ont été souvent faits avec du développement d'activité qui impacte l'exercice suivant la renégociation.

S. JEHANNO présente ensuite le troisième thème de travail, le **numérique.**
La qualité de la relation client est un sujet important avec la mesure de la satisfaction client : elle progresse, il faut donner de l'information aux clients, des bilans. Le numérique est un levier important dans la relation client : plus d'information, plus vite, avec plus d'interactions. Mais il faut associer numérique et humain.

JP FRANKE déplore que la sécurité ne soit pas un des premiers sujets présentés.

S. JEHANNO précise que le bilan de la sécurité est positif sur les taux de Fréquence (6,4 pour le Groupe Dalkia et 5,5 pour Dalkia seule) et taux de Gravité. Il faut parler de sécurité et prévention, c'est par exemple le 1er sujet des réunions Comex (« La minute sécurité ») et cela doit se déployer pour toutes les réunions.
La sécurité va au-delà de la responsabilité managériale et constitue une priorité essentielle et primordiale. Il faut s'interpeller, interpeller nos collègues et créer un sentiment de solidarité sur la sécurité et obtenir une vraie culture de la sécurité.

G. SERRE évoque la pression infligée aux techniciens et la recherche de productivité.

JP FRANKE parle de répression du salarié en cas d'accident du travail.

H. TAGNAOUTI pense qu'il n'y a pas encore assez de culture sécurité chez Dalkia. Les salariés sont dans la contrainte de la sécurité, il n'y a pas assez de prévention

S. JEHANNO répond que la difficulté réside surtout pour les salariés qui interviennent sur les installations des clients. Cependant une dynamique se met en place sur le sujet et des retours positifs se font sur des outils comme Echap&Belle.

S. JEHANNO présente le dernier thème de travail mais non le moindre : l'ambition humaine.
Elle aborde à présent le sujet des effectifs et des compétences : l'effectif est globalement un peu en hausse, et en France légèrement en retrait. L'enjeu étant bien sûr de développer de nouveaux contrats et de faire croitre les effectifs.
Les équipes de Ressources Humaines travaillent également sur les questions de compétences, de GPEC, de validations individuelles des compétences...

Les travaux sur l'alternance sont également poursuivis : formation, recrutement car l'alternance doit pouvoir servir d'ascenseur social.
Dalkia poursuit également son engagement avec les Etablissements sur la diversité et la mixité car nous avons actuellement 14% de femmes chez Dalkia, le but est de pouvoir faire mieux.
Les clients de Dalkia sont plus mixtes que Dalkia elle-même, or Dalkia doit leur ressembler.
Pour ce faire, Dalkia est à l'écoute des salariés notamment à travers de l'«enquête MyEDF » dont on peut tirer les enseignements suivants :

- Très bon engagement des salariés même si une très légère baisse a été notée sûrement due à l'actualité du Groupe
- Confiance dans le manager N+1
- Conscience à 91% de l'importance de la sécurité
- A contrario un changement trop lent
- Envie des collaborateurs d'évoluer et de progresser dans le Groupe.

B. PRIEUR attire l'attention sur le fait que les élus du Comité Central attendaient un bilan plus détaillé sur l'enquête « my edf » puisqu'il leur est répondu en Comité d'Etablissement qu'il faut attendre la présentation en central.

O. DESTOOP répond que ce retour plus détaillé est prévu à la prochaine réunion du Comité Central d'Entreprise, ce qui n'empêche pas les présentations locales.

B. PRIEUR confirme que rien n'a été présenté dans son Etablissement.

S. JEHANNO répond que l'accent sera à nouveau mis sur la sécurité, la reconnaissance des métiers, l'employabilité durable et le manager de 1ère ligne. Elle poursuit en expliquant que les réflexions stratégiques en cours se feront avec une phase de diagnostic et que 10 à 15 projets structurants débuteront à compter de fin juin.

S. JEHANNO propose que les élus posent leurs questions sur le document présenté.

B. PRIEUR souhaite, pour la CFDT, interroger la Direction sur l'avenir de Dalkia : va-t-elle être revendue ? En effet, concernant la croissance, la Direction tire la sonnette d'alarme. Il n'y aurait pas assez d'investissement Le développement s'est principalement fait sur les cogénérations puis sur les biomasses mais qu'en sera-t-il demain ? De plus Dalkia ne s'est pas investie dans la COP21.
Le numérique peut venir transformer les emplois. L'Ebitda ne monte pas et, au quotidien, les salariés subissent les plans de performance comme Narval. Les techniciens ont de plus en plus d'installations à gérer et subissent, en plus, la pression du client A ces questions, s'ajoute celle de l'incertitude politique à venir pour la France avec les élections présidentielles.

P. DUPUCH soulève un point de forme : le document présente les chiffres hors impôt. Or Dalkia ne paie pas d'impôt. Concernant le sujet du numérique, il ne faut pas oublier l'humain c'est-à-dire les salariés principalement dans les chaufferies. Nombreux sont ceux qui n'ont pas eu de formation aux smartphones.

H. TAGNAOUTI donne ensuite son sentiment général sur le document présenté : est-ce un document pour un futur acheteur ou pour une véritable stratégie ? A son sens, pour présenter la stratégie, ce document aurait dû être un peu plus étayé.

P. DESWARTE rappelle que le développement de Dalkia s'est beaucoup fait sur les nouvelles cogénérations mais avec des contraintes règlementaires. De nouveaux développements sont-ils à prévoir ?

S. JEHANNO répond qu'effectivement il y a un temps d'arrêt à cause des CODOA (certificats d'obligation d'achat) début 2016. Cependant, le nombre de projets concernés ne représente pas la majorité des projets cogénération.

N. BATTISTELLO demande quelle est la stratégie de Dalkia sur les travaux car il n'y a pas de vraie équipe Travaux à ce jour. De plus faire appel à la sous traitance a peut-être aujourd'hui un impact sur le THO (taux horaire).

H. TAGNAOUTI soulève que le THO est un élément négligé dans la présentation de S. JEHANNO. En effet, la concurrence présente un THO plus compétitif que celui de Dalkia.

S. JEHANNO rappelle, sur le THO, que les concurrents affichent certes des offres à des prix très bas mais qu'il faut vérifier à quoi tient la différence. Il s'agit peut-être d'un problème de présentation de l'offre et de construction de la rentabilité sur la durée du contrat client.
Il conviendra probablement aussi de regarder le sujet de la sous traitance.

N. BATTISTELLO déclare concernant le numérique, que les objets connectés doivent présenter une sécurité contre le piratage.

S. JEHANNO répond concernant la sécurité des données qu'il faut la confiance des clients sans créer d'opacité et agir avec leur consentement en précisant à quoi serviront les données collectées. Nous ne souhaitons évidemment pas vendre les données de nos clients.

G. SERRE demande quand les nouveaux projets seront mis en place. Par exemple, les projets sur l'informatique et le numérique ont été présentés depuis longtemps mais la traduction sur le terrain ne se fait pas encore sentir. Pour être connectés il faut commencer par avoir un opérateur telecom performant ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

S. JEHANNO répond qu'il faut laisser le temps aux équipes d'instruire les dossiers. Il est difficile dans les systèmes d'informations de quantifier correctement en temps les projets mais Dalkia va se donner des objectifs.

G. SERRE fait part de son inquiétude sur la sécurité et sur le fait que certains accidents du travail soient dissimulés et faussent le taux de fréquence.

P. DUPUCH complète et informe concernant les accidents du travail dissimulés dont parlait G. SERRE, deux contentieux CPAM dont un gagné par le salarié qui s'était ouvert la tête au travail et dont l'accident était passé en maladie.

F. SCHREIBER ne peut laisser passer ces propos. Si tel était le cas, elle demande que cela lui soit remonté personnellement.

G. SERRE dit avoir des exemples d'accidents du travail passés en maladie.

O. DESTOOP propose que des informations plus précises soient communiquées pour lutter contre la démarche évoquée.

F. SCHREIBER s'étonne de ces propos alors qu'il existe des instances comme le CHSCT. Elles doivent pouvoir être saisies.

JP FRANKE pense que l'entreprise n'a pas dépassé le stade de la prévention. Les salariés, qui voudraient déclarer un accident du travail, ont peur d'une sanction. Le doute est d'ailleurs mis dès le Cerfa où il est noté : « selon les dires de la victime ». Sans compter l'utilisation de la géolocalisation pour vérifier la véracité de ses déclarations.

H. TAGNAOUTI a entendu dire qu'EDF considérait les objectifs financiers de Dalkia comme peu ambitieux. Concernant la sécurité, il relève que la norme décrite dans la note ne correspond pas à la norme réelle.

O. DESTOOP rappelle que c'est la tendance des chiffres de la Sécurité qu'il faut retenir plus qu'un nombre.

F. SCHREIBER propose à H. TAGNAOUTI de faire remonter sa question sur les normes sécurité.

S. JEHANNO répond globalement aux interventions des élus notamment sur la sécurité à laquelle elle est particulièrement attentive. Elle propose de faire remonter les situations. Il ne faut pas cacher les choses sur la sécurité, il faut dire la vérité et on peut encore s'améliorer.
Elle rappelle l'ambition EDF d'un taux de fréquence de 1,9 pour tout le Groupe. Ce qui est important est la tendance, la culture sécurité.

JP FRANKE interroge aussi la Direction sur un possible développement chez Dalkia du projet « So wee ».

S. JEHANNO répond globalement concernant le Numérique en rappelant qu'améliorer la qualité de la relation client est vitale pour l'entreprise. Cela doit être un plus à la fois pour l'entreprise, le salarié et le client.
Elle reprend l'exemple cité de Sowee[1], projet qu'elle a mené dans le passé et qui lui apporte la compétence pour animer et développer ce genre de projet numérique chez Dalkia.
Il faut de nouveaux projets et de nouvelles initiatives pour ne pas perdre des clients : projet de modernisation du CRT, gros chantiers SI (Elyos, référentiel ...) qui ont pris du retard mais qui sont impactants et compliqués.
Il faut faire le point pour se remettre en position de bien les réussir et donc innover vers le client car avec le numérique, c'est « un plus » pour le client et les salariés. Il faut travailler ces sujets dans leur aspect outil et SI. Le projet « sowee » c'est le sujet de la data : cela touche au confort à la lisibilité sur la facture client ; l'appareil peut être réglé sur une température, il donne la qualité d'air. C'est une belle offre déployée dans le numérique. A partir du DESC, de nouvelles fonctionnalités pourraient être déployées et vendues. Sans cela Dalkia s'affaiblirait. Il faut moderniser le CRT pour le densifier. Les chantiers Helios et référentiel sont complexes et portent aussi sur les inter- actions entre outils. Le diagnostic est en cours pour réussir car il y a un « time to market » et Dalkia doit dépasser ses concurrents. Il ne faut pas prendre de retard.

B. PRIEUR demande à ce que les élus comprennent les projets et y soient associés. Il ne faut pas qu'ils les subissent.

S. JEHANNO confirme et ajoute qu'il faudra de l'accompagnement.

[1] Objet connecté pour donner au client une idée de sa consommation.

N. BATTISTELLO rappelle que la télérelève de compteur continue à être faite par les techniciens. Pourtant cela pourrait être un gain de productivité évident de l'automatiser. Les investissements promis ne sont pas au rendez-vous. Des techniciens ont été retirés pour qu'ils deviennent des dispatcheurs. En soulevant le fait que, n'ayant plus de relevés à faire, grâce à la télé relève, Dalkia gagnait en compétitivité. Cependant, cela n'a pas été mis en place.

P. GATEAU rappelle que le métier de Dalkia demande de ses salariés un engagement physique et moral. Il fait part de fortes inquiétudes sur la possible réflexion menée sur la durée du travail qui sera mal pris par les salariés très attachés à leurs RTT. De plus, un travail est attendu par les salariés sur l'astreinte, très contraignante aujourd'hui dans leur métier.

S. JEHANNO que le temps de travail fait partie des sujets importants à instruire. Il faut combiner les exigences réglementaires, celle de notre activité et le confort de nos salariés. Par ailleurs, la négociation sur les astreintes a repris et permet une meilleure exigence vis à vis du réglementaire.

G. SERRE précise que sujet de l'astreinte doit, selon lui, faire l'objet d'une profonde réflexion.

L. GOMEZ pense que le discours présenté par la Direction ne colle pas avec la réalité :

- S'agissant du partage de l'information avec les IRP : la Direction devrait commencer par ne pas restreindre les accès à la BDES.
- Concernant la sécurité, les IRP font un constat de la situation qui ne colle pas avec la politique de la Société.
- La volonté d'une synergie dans le Groupe devrait commencer par une synergie dans l'entreprise : les salariés sont éparpillés, la communication ne passe pas, les services sont incompris...
- Le numérique présenté pour faciliter la tâche des techniciens fait, en réalité, baisser les heures sur les contrats. De plus, les outils ne fonctionnent pas correctement et devraient avoir une ergonomie compatible avec le travail des techniciens.
- Enfin, concernant les sondages de clients, la dernière enquête auprès des clients « premium » faisait état d'un taux de participation de 60% ce qui n'est pas fiable.

F. SCHREIBER l'invite à faire référence au sondage plus récent qui a recueilli plus de participation.

P. PORZYCKI attire l'attention sur les difficultés liés au numérique. Il faudrait faire le bilan de ce que les outils ont coûté et de la réalité de leur utilisation. Le constat, à son sens, est qu'ils ne sont ni simples ni efficaces.

P. DUPUCH appuie les dires des autres membres sur le partage du dialogue social avec les IRP : il faut un dialogue social avec de vraies négociations. Le sentiment est que la Direction propose des projets mais que les Organisations Syndicales ne peuvent pas faire de propositions. Il *constate que, sur la négociation relative à l'astreinte, aucun pas en avant n'a été fait.*

O. DESTOOP n'est pas d'accord avec ces propos. Elle rappelle que la négociation s'est ré-ouverte à la demande des Organisations Syndicales qui se disaient proches d'une signature. La négociation actuelle est donc la continuité d'un projet présenté aux organisations syndicales dont la négociation s'est poursuivie plusieurs mois.

H. TAGNAOUTI trouve que la stratégie financière n'était pas assez présente dans le document présenté autant sur les engagements financiers que sur l'investissement.

Concernant le chiffre d'affaire, il aurait fallu donner les marges de progression et dire sur quels marchés Dalkia était porteur.
Concernant l'éventuelle non atteinte des objectifs sur la stratégie engagée, quelles seraient les perspectives d'un plan B ?

S. JEHANNO répond que, sur les investissements en croissance entre 2016 et 2017, Dalkia a les moyens de ses ambitions commerciales.

S. CANEL, suite à une suspension de séance, propose un tour de table pour entendre r les positions de chaque Organisation Syndicale présente au Comité Central d'Entreprise.

P. DESWARTE, pour la CGC, a trouvé le document intéressant mais souligne qu'il aurait dû être présenté il y a un an. L'avis sera donc plutôt défavorable en espérant qu'au mois de juin, les informations seront complétées avec la marque de fabrique de S. JEHANNO.

B. PRIEUR, pour la CFDT, annonce un avis défavorable lié au flou autour des informations et l'attente d'une vision.

J. BLANC, pour la CGT, annonce un avis défavorable mais n'apprécie pas la formule choisie par le secrétaire de faire un tour de table par Organisation Syndicale et par membre dans cette instance.

JP FRANKE et J. DUBRAY répondent donc également que l'avis sera défavorable.

O. DESTOOP répond que le tour de table tend à donner la tendance des positions des Organisations Syndicales et que les élus voteront en personne lors du vote de consultation qui suivra.

P. DUPUCH, pour l'UNSA, annonce également un avis défavorable notamment lié à l'absence de BDES et de GPEC depuis 2014.

S. CANEL annonce, pour FO, également un avis défavorable : la consultation était tardive et les éléments insuffisants.

S. CANEL propose de passer au vote sur les orientations stratégiques : les élus votent défavorablement à l'unanimité (13 voix contre sur 13 votants).

S. JEHANNO profite de sa présence pour donner des informations sur l'intéressement : 2016 a été une bonne année, l'intéressement est de 462€ par salarié en moyenne contre 137€ l'année passée et représente environ 4,4 M€.
Pour la participation, les résultats sont analogues à l'année passée : 3,3% de la Masse Salariale soit une Réserve Spéciale de Participation d'un peu plus de 13M€.
Compte tenu de ses contraintes S. JEHANNO demande l'autorisation au Secrétaire du Comité de quitter l'instance et de déléguer le reste de la réunion à F. SCHREIBER ce qui est accepté.

G. SERRE demande à S. JEHANNO si elle sera présente aux NAO.

S. JEHANNO répond par l'affirmative même si elle n'ouvrira pas la 1ere réunion. Elle laissera la main à F. SCHREIBER.

Désignation de l'expert-comptable du Comité en vue des consultations sur la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise

S. CANEL explique que suite à des discussions en réunion préparatoire un vote à blanc a eu lieu et a désigné AUDI CE, seul candidat.

S. CANEL propose de passer au vote : vote favorable à l'unanimité (13 sur 13). La lettre de mission sera élaborée en commission économique dans l'après-midi.

O. DESTOOP insiste pour que le Cabinet se documente avant sur l'entreprise afin de tenir les délais.

P. DESWARTE explique qu'ils sont déjà intervenus sur l'Etablissement Nord.

H. TAGNAOUTI demande à ce que les éléments soient communiqués en temps et en heures car la Commission économique souhaite avoir le rapport 8 jours avant la réunion plénière du Comité Central d'Entreprise afin d'élaborer les questions à inscrire à l'ordre du jour.

Désignation du remplaçant de François BOSREDON à la Commission Economique du CCE

S. CANEL propose à A. ROSADO MARQUES de remplacer F. BOSREDON à la commission économique ce qu'il accepte ainsi que les membres.

Présentation du suivi de l'Accord portant sur l'égalité professionnelle au sein de Dalkia (PJ déjà communiquée)

O.BERNET-BECUWE explique que ce suivi, synthèse des indicateurs de l'accord, a pris un peu de retard puisque l'accord date de juillet 2015. Le bilan sera donc celui d'une année incomplète sur 2015. Le bilan de 2016 sera, quant à lui, présenté pendant l'été.

O.BERNET-BECUWE commente les conditions d'accès à l'emploi : les embauches par contrat et par sexe montrent une progression de la féminisation dans l'entreprise (19% de femmes). Il commente également les actions en faveur de non-discrimination et de la mixité dans les métiers.

Il continue sa présentation sur les conditions d'accès des femmes à la formation qui restent inférieures à celles des hommes (71% contre 79%). Cependant, les conditions d'accès des femmes à la promotion professionnelle sont quasi identiques à celle des hommes.

N. BATTISTELLO demande ce que recouvre exactement le terme « promotion » : est-ce bien, comme indiqué dans le document, le changement de catégorie ou de positionnement dans la classification conventionnelle ?

O.BERNET-BECUWE répond par l'affirmative.

N. BATTISTELLO l'entend donc comme un changement de poste. Or des personnes changent de niveau sans avoir changé de poste. A l'inverse, des postes évoluent (plus de chaufferies à gérer) sans promotion.

O.BERNET-BECUWE répond que, même si la situation ne colle pas toujours exactement à la définition FEDENE, c'est une évolution pour les salariés qu'il convient de souligner.

N. BATTISTELLO demande, en outre, pourquoi il est répondu aux salariés niveau 8 demandant une évolution vers le niveau 9, que le niveau 9 n'existe pas.

O. DESTOOP répond qu'il s'agit d'une erreur de communication, le niveau 9 existe. Cependant il est sélectif et induit une possibilité de passage cadre. C'est pourquoi ces promotions sont étudiées plus en profondeur.

J. DUBRAY demande si une promotion du niveau 6 au niveau 7 peut se faire sans changement de salaire.

F. SCHREIBER répond que si cela s'accompagne d'une évolution de ses responsabilités, le salaire évoluera.

J. DUBRAY demande si cela peut être considéré comme une adaptation au poste.

F. SCHREIBER pense qu'il y a confusion entre la personne et le poste. De plus, il est impossible de répondre en séance sur des situations individuelles sans étudier les éléments du dossier.

J. DUBRAY informe la Direction que des salariés ont été passés niveau 5 uniquement pour pouvoir leur faire monter l'astreinte. Aussi il souhaite que ces salariés aient droit à une vraie promotion avec une augmentation de salaire.

F. SCHREIBER pense que la majorité des promotions s'accompagne d'une augmentation de salaire et s'engage à regarder le sujet après la réunion.

L. GOMEZ explique que des techniciens se retrouvent responsables de site sans augmentation de salaire. Pourtant l'ancienneté dans l'entreprise et la connaissance du métier sont indispensables.

F. SCHREIBER répond que l'âge ne peut être discriminant ni dans un sens ni dans un autre et que c'est une autre question de prendre des responsabilités.

O.BERNET-BECUWE reprend sa présentation sur l'analyse des situations individuelles. Le suivi tel que décrit dans l'accord n'a pas pu être mis en place. Le suivi, qui sera fait cet été, reprendra les situations 2016 pour permettre un comparatif homme/ femme et ajoute que le rapport de situation comparée présenté en juin prochain donnera des éléments de comparaison.

O.BERNET-BECUWE termine sa présentation sur les conditions de travail et les actions d'amélioration. Il prend l'exemple en Centre Est de l'accompagnement d'une responsable d'exploitation et d'une secrétaire d'exploitation par le correspondant diversité.

N. BATTISTELLO demande en quoi consistait cet accompagnement.

O.BERNET-BECUWE a reçu l'information de l'Etablissement et n'a pas le détail de cette action mais elle a dû sûrement être présentée en commission Egalité professionnelle en Etablissement.

N. BATTISTELLO souhaite voir apparaitre dans le document le nombre de femmes qui montent l'astreinte.

O. DESTOOP répond qu'il y a une cinquantaine de femmes techniciennes chez Dalkia donc elles ne doivent pas être nombreuses à monter l'astreinte.

Réponse post réunion : 8 à 15 femmes ont monté au moins une fois l'astreinte sur les exercices 2015 et 2016, sur et l'exercice 2017 écoulé jusqu'à aujourd'hui.

O.BERNET-BECUWE propose de compléter le document.

O. DESTOOP ajoute que l'information sera donnée la prochaine fois en comparaison du nombre d'hommes qui montent l'astreinte.

N. BATTISTELLO demande si l'information sera temporaire.

O.BERNET-BECUWE répond par l'affirmative.

N. BATTISTELLO demande alors à ce que ce soit précisé.

Note post réunion : le document relatif aux indicateurs de suivi de l'année 2015 en terme d'égalité professionnelle sera publié sur l'intranet de Dalkia.

Information sur la mise en place d'un portail RH avec 1er exemple : Bilan Social Individualisé.

O. DESTOOP informe de la mise en place prochaine d'un portail salarié qui s'intitulera « mon portail RH » et qui sera accessible sur l'intranet. Ce portail sera personnalisable afin d'être au plus proche de la situation de chacun : il contiendra tous les éléments importants (politique de rémunération, frais de santé, prévoyance etc.) ainsi que l'accompagnement offert par l'entreprise.

O. DESTOOP explique que le but de ce bilan est de permettre au salarié à visualiser l'ensemble des éléments de la politique RH de l'entreprise. Dans un premier temps, il sera adressé aux CDI et pour ceux qui ont été l'année entière sur la même société, avant d'être déployé sur l'ensemble de la population ultérieurement.

G. SERRE demande si le portail est sécurisé par un mot de passe.

O. DESTOOP répond par l'affirmative.

B. PRIEUR demande si une communication aux salariés est prévue.

O. DESTOOP répond également par l'affirmative. A la suite de cette communication, les salariés pourront se connecter. Un mail dédié sera mis en place par Etablissement pour l'accompagnement des salariés.

O. DESTOOP explique qu'à la suite de ce bilan, une fonctionnalité du portail portera sur le coffre-fort électronique.

N. BATTISTELLO demande qui a accès au Bilan Social Individualisé.

F. SCHREIBER répond que seul le salarié y a accès.

N. BATTISTELLO demande qui l'alimente.

F. SCHREIBER répond que c'est le personnel RH.

N. BATTISTELLO en déduit donc que le personnel RH a accès à ces données. Il demande si le manager y a accès.

F. SCHREIBER répond par la négative.

O. DESTOOP confirme que seul le personnel RH dispose des fichiers pour pouvoir alimenter ce bilan et répondre aux questions éventuelles des salariés.

N. BATTISTELLO souhaite que cela soit précisé dans la communication aux salariés.

P. GATEAU demande ce qui se passe quand un salarié part à la retraite.

O. DESTOOP répond qu'il n'y a plus de Bilan Social Individualisé tandis que pour le futur coffre-fort, le retraité pourra conserver les informations passées.

QUESTIONS DIVERSES

Peut-on avoir un interlocuteur Gras et Savoye chez Dalkia ?

O. DESTOOP répond qu'il y a chez Dalkia un interlocuteur national au sein de la DRH Corporate puis au sein de chaque Etablissement, un interlocuteur qui connait le sujet local et qu'il est libre en cas de complexité de faire remonter le dossier à l'interlocuteur national qui le traitera ou décidera de le remonter à Gras Savoye.

C. LEPECH fait remarquer que les salariés avaient le nom de C. WARNIER et que, depuis son départ, personne ne l'a remplacé.

O. DESTOOP explique que le poste est en cours de recrutement et que la messagerie de C. WARNIER est suivie. Il s'agit de pourvoir le poste mais la mission ne sera pas modifiée : il y aura bien une interface entre les salariés et le courtier.

G. SERRE pense qu'il est plus facile d'avoir un interlocuteur par téléphone.

O. DESTOOP comprend et propose en attendant le recrutement d'un remplaçant de la mettre en copie en cas de difficultés.

Que devient, dans le cadre de la prévoyance, le capital décès en cas de départ en retraite ?

O. DESTOOP explique que la prévoyance concerne uniquement les grands risques de la vie pendant la durée de vie du contrat de travail. Lors du départ en retraite, le salarié ne bénéfice plus de ces couvertures.

S. CANEL demande si cela s'apparente à une assurance vie.

O. DESTOOP répond par la négative car il n'y a pas de « capitalisation » dans le contrat de prévoyance.

P. DUPUCH s'étonne de cette réponse car le salarié cotise.

O. DESTOOP répond que le salarié cotise mais ne capitalise pas.

M. VIENNOT attire l'attention sur les cas de décès : la mutuelle s'arrête à la fin du mois du décès. Il pense que cela devrait perdurer un peu pour la famille.

O. DESTOOP répond que la mutuelle dépend d'un contrat et obéit à des règles légales notamment de défiscalisation des cotisations. Il n'est pas possible de faire évoluer ce contrat. D'autres solutions existent en fonction de la situation de famille (mariés, pacsés etc) mais en dehors du cadre du contrat prévoyance de l'entreprise.

T. LAMBERT explique, qu'en cas de décès avec des enfants encore à charge, le capital décès peut être mis en lien avec les prestations CPAM.

Pourquoi les inscriptions à la garantie « confort » n'ont-elles pas pu être prises en compte en octobre ?

O. DESTOOP répond que l'assureur n'a pas eu de remontées de difficultés sur cette garantie et qu'il n'y a pas de dossiers en retard.

B. PRIEUR précise qu'il y a eu des retards à un moment donné.

N. BATTISTELLO attire l'attention sur le fait que l'option confort n'apparaissait pas sur les nouvelles fiches de paye.

O. DESTOOP répond que le bulletin simplifié vient juste d'être mis en place et qu'une ligne particulière a été réintroduite sur la paie de mars.

Information sur l'outil « KUANTIC » de géolocalisation et de STI

S. CANEL informe la Direction que les outils Masternaut et Geonaut ne correspondent plus à la déclaration CNIL actuelle. Il demande si KUANTIC a été déclaré à la CNIL.

O.BERNET-BECUWE répond qu'entre KUANTIC et Masternaut, la seule différence tient au fait que les véhicules du Groupe PSA sont pré équipés de KUANTIC sur Peugeot et Citroën. Tous sont bien équipés d'un bouton vie privée sauf un cas qui lui a été remonté.

P. DUPUCH infirme cette information : tous les véhicules ne sont pas équipés du bouton vie privée.

O.BERNET-BECUWE répond que le bouton n'est pas au même endroit qu'avec Masternaut, il propose d'envoyer un document explicatif.

P. DUPUCH répond que le tracé du véhicule peut se voir sur google.

M. VIENNOT a une application smarphone « mypeugot »qui donne les informations requises avec le simple numéro d'immatriculation.

O.BERNET-BECUWE va se renseigner sur ces modalités.

Quelle est la position de l'entreprise sur le développement des technologies connectées ?

S. CANEL estime que cette question a déjà été traitée par S. JEHANNO plus haut.

Agression verbale d'un technicien : quelle est la position de Dalkia ?

P. GATEAU explique le cas d'un technicien qui a reçu des menaces en intervenant sur un site dit sensible. La réaction de la hiérarchie n'a pas eu l'air très cadré, ils ont incité le salarié à faire une main courante à la Police mais celui-ci ne veut plus retourner sur site par peur des représailles.

P. GATEAU demande si l'entreprise peut se substituer au salarié pour le dépôt d'une plainte.

O. DESTOOP répond que cela n'est pas possible car une plainte est personnelleet demande des explications complementaires .

P. GATEAU explique que le bailleur a acheté la paix sociale dans ces cités et que les caïds se croient tout permis y compris sur les salariés de Dalkia. Il demande comment l'entreprise compte accompagner ce salarié.

M. BOURDILLEL fait part d'une expérience sur l'Etablissement Centre Ouest. Le bailleur a été sollicité pour intervenir et faire cesser les troubles.

O. DESTOOP répond que le bailleur doit, en effet, sécuriser son environnement pour permettre aux prestataires d'intervenir en sécurité.

F. SCHREIBER ajoute que le bailleur doit être sollicité par lettre recommandée avec accusé de réception. Il doit lui être demandé de faire le nécessaire pour que les conditions sécures d'intervention de Dalkia soient réunies. Si ce n'est pas le cas, l'intervention ne doit pas avoir lieu. Le salarié ne doit plus y être envoyé. Elle confirme que ce dernier doit déposer une main courante au commissariat de police.

T. LAMBERT intervient pour dire qu'il arrive que les agressions ne soient pas que verbales mais également physiques.

O. DESTOOP répond que l'entreprise peut accompagner le salarié mais ne peut pas porter plainte à sa place.

V. GUILLAUMIN précise

en effet que pour porter plainte et engager une procédure il faut un « intérêt à agir » et que seul le salarié est en droit de s'en prévaloir. L'entreprise n'est pas la victime dans ces situations.

Résultat 2015 et 2016 des Cnpe (CA, gain, perte).

O.BERNET-BECUWE répond que les évolutions et progressions d'activités du Groupe Dalkia chez EDF Industrie (hors activités tertiaires comme le contrat Orizon) sont les suivantes.

Le chiffre d'affaires du Groupe Dalkia chez EDF Industrie (nucléaire, thermique, hydraulique, data center...) est de 16,2 M€ facturés en 2016 dont :

- 1,5 M€ facturés par les filiales du Groupe (Techsim, Climatelec, ...).
- 12 M€ facturés par le Groupe Dalkia sur site EDF nucléaire
- 11,3 M€ facturés par Dalkia sur site EDF nucléaire dont :

- 4,3 M€ pour l'activité électromécanique : groupes électrogènes de secours, GUS, petits diesels LLS.
- 3,8 M€ pour l'activité Froid.
- 1,5 M€ pour l'activité Ventilation.
- 1,2 M€ pour l'activité multi-techniques site : électricité, plomberie, climatisation.
- 0,3 M€ pour l'activité électromécanique : turbines à combustion.
- 0,2 M€ pour l'activité électromécanique : diesel d'ultime secours : DUS.

Ces activités sont saines et normalement profitables pour Dalkia et ses filiales mais nécessitent un fort investissement des managers en termes de sûreté et de pilotage de ces interventions.

Elles exigent un fort engagement de Dalkia pour le développement chez EDF industrie avec une montée progressive dans le diesel, puis plus récemment dans les Turbines à combustion et un démarrage dans le DUS en 2016. Le gain fin 2015 provient d'une forte part de marché sur le contrat national Froid et enfin par l'arrivée de Dalkia sur le marché de la ventilation. Il faut espérer encore progresser en 2017.

L'évolution de l'activité du Groupe Dalkia au sein du parc nucléaire en exploitation (EDF-DPN) est la suivante. Le Chiffre d'affaires du Groupe Dalkia chez EDF-DPN est de :

3,5 M€ en 2014

6,3 M€ en 2015

12 M€ en 2016

Situation des salariés de Samex transférés à Cesbron

J. BLANC s'interroge sur le contexte du projet.

F. SCHREIBER répond qu'une information de ce dossier, à l'état de projet, a eu lieu dans les Comités d'établissement de Cesbron et Samex. Les éventuelles conditions d'arrimage ne sont pas encore définies. Une information est prévue dans un prochain Comité Central d'Entreprise.

Modalités des visites du show room pour les salariés

JP FRANKE demande comment sera traitée l'absence du salarié se déplaçant pour visiter le show room.

O. DESTOOP répond que c'est à l'Etablissement d'organiser la visite. Elle précise, par ailleurs, qu'une visite sera prévue pour les membres du Comité Central d'Entreprise suite à l'annulation de la dernière fois.

F. SCHREIBER répond que ces visites doivent idéalement se faire collectivement et que c'est une bonne opportunité pour une équipe d'en faire profiter tout le monde. Dans cette optique, c'est au manager d'organiser et de faire prendre en charge les frais par l'entreprise.

Présentation de l'outil Parcours passerelle

F. VIALATTE excuse G. PHILIPPE de son absence et propose de la remplacer pour cette présentation.

F. VIALATTE commence par partager avec les membres le constat qui a amené à la création de l'outil : absence de visibilité des salariés sur leur évolution de carrière, démissions de bons potentiels, évolution de carrière au bon vouloir du manager, déficit dans l'accompagnement des mobilités, manque de compétences et/ou de ressources sur certains postes.

De plus, l'enquête « myedf »a fait remonter que seul 49% des participants à l'enquête avaient une bonne connaissance des parcours professionnels.

F. VIALATTE présente ensuite les enjeux et objectifs de l'outil : donner des perspectives aux salariés pour construire leur projet professionnel, fidéliser les collaborateurs et leur offrir une meilleure vision des métiers et parcours, et enfin être une aide à la décision pour les RH, managers et salariés dans la construction de leurs parcours.

Elle explique que cet outil a mobilisé de nombreux acteurs : la DSI, la Direction de la Communication, les collaborateurs, les prestataires du secteur protégé tout en étant piloté par la RH. L'outil permet de visionner une centaine de vidéos et d'interviews, suivre une quarantaine de parcours réussis, le tout par PC, tablette ou smarphone.

F. VIALATTE donne enfin quelques chiffres sur l'utilisation de l'outil :

- plus de 3000 sessions,

- près de 2000 utilisateurs,

- 86% des sessions sur android pour les connexions sur mobile,

- 91% des sessions sur chrome pour les connexions sur PC,

- la page la plus consultée est « je découvre les parcours réussis »,

- la filière la plus consultée est Exploitation&maintenance,

- le parcours le plus consulté est Chef de projet développement.

F. SCHREIBER explique que cet outil a été conçu comme un outil de développement afin que les salariés s'en accaparent. Il s'agit, en partie, de répondre à la question du manque de visibilité sur les parcours professionnels qu'avait fait remonter l'enquête myedf.

Information sur la procédure mise en place pour répondre à l'obligation légale faite aux employeurs de salariés ayant commis une infraction routière au volant d'un véhicule de service ou de fonction

F. SCHREIBER explique avoir rédigé une note en conformité avec la loi sur le sujet à destination des régions. Elle ajoute que les Etablissements doivent prendre en charge la communication autour du sujet.

N. BATTISTELLO précise qu'à son sens l'entreprise ne doit pas designer les salariés coupables d'infractions routières mais doit donner le nom du salarié à qui elle a confié le véhicule.

O. DESTOOP répond que des vérifications sont faites sur le conducteur du véhicule « flashé » avant de donner le nom du salarié pour éviter les risques d'erreur.

S. CANEL rappelle que certains véhicules sont partagés.

O.BERNET-BECUWE répond que le salarié qui reçoit le PV est libre de le contester.

D. VINCENT explique son cas personnel. Il a commis une infraction avec son véhicule de service en janvier dernier et n'a pas encore reçu le PV. Il craint de devoir en payer les conséquences financières.

F. SCHREIBER comprend qu'il s'agit d'un sujet sensible, elle assure aux membres que le sujet est bien cadré et qu'il faut faire remonter les dysfonctionnements éventuels.

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

Le Secrétaire

S. CANEL

La Présidente

F. SCHREIBER