

**COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DALKIA
PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU 19 SEPTEMBRE 2018**

Étaient présents

Florence SCHREIBER	Directrice des Ressources Humaines - Présidente
Odile DESTOOP	Directrice à la DRH
Vanessa GUILLAUMIN	Juriste en Droit Social
Francoise .VIALATTE	Directrice Formation & Développement des Compétences (invitée)

1^{er} collège – Ouvriers – Employés – Techniciens

Titulaires

Jean-Philippe FRANKE (CGT)

Suppléants

Jean-Georges STOCK (CGT)

2^{ème} collège – Agents de Maîtrise

Titulaires

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

Suppliants

Ludovic GOMEZ (FO)
Thierry LAMBERT (FO)
Didier VINCENT (CFDT)
Michel VIENNOT (UNSA)
Jacques DUBRAY (CGT)
Philippe GATEAU (FO)

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

Titulaires

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)

Absents excusés

Nicolas BOITEAU (CFDT) - Sandrine VERNEAU (CFDT) - Philippe BEAU (CFTC) - Gilles BLAS - Jean-Luc BENHAMOU (CFE-CGC) - Marylene BOURDILLEL (CFE-CGC) - Serge CANEL (FO) - Frédérique CARRIBOU (FO) - Dominique CURUTCHET (FO)

Approbation du procès-verbal de la réunion du 27 juin 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 27 juin 2018.

N.BATTISTELLO secrétaire du CCE en l'absence de 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 12 voix pour et 1 abstention.

Information - Consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

- Présentation des actions RH

F. SCHREIBER propose de faire un point sur les actions RH pour commencer.

H.TAGNAOUTI souhaite souligner l'absence de la Présidente S. JEHANNO sans remettre en cause la délégation de F. SCHREIBER. Il précise qu'à son sens cela relève du respect social d'être présente pour entendre les élus et l'expert sur les questions sociales. Il aurait été important qu'elle soit là.

F. SCHREIBER prend acte de cette observation.

F. SCHREIBER propose de mettre en perspective les actions, réalisations, outils RH mis en place depuis 2016 et poursuivis en 2018 :

- dans le domaine des compétences : l'outil ICT/infinity d'évaluation des compétences techniques et l'évolution des formations techniques suite aux compétences évaluées,
- dans le domaine du management de proximité avec les actions de Co-développement et d'accompagnement,
- dans le domaine de l'Evaluation avec la poursuite des EPA,
- dans le domaine de la Reconnaissance avec la mise en place du BSI, la négociation sur l'intéressement, le versement de la participation,
- dans le domaine de la digitalisation avec la numérisation de la gestion administrative, la mise en place du Bulletin numérique, du Bureau Virtuel RH pour les gestionnaires administratives et de paie, la mise en place du work flow entre les équipes centrale et régionales du dossier d'embauche,
- dans le domaine de l'écoute avec l'enquête MYEDF,
- dans le domaine de la diversité avec la poursuite des actions relatives à l'égalité homme/femme, le handicap, les religions, les origines et le label Diversité...,
- dans le domaine de la santé-sécurité avec les actions sur la Culture de la sécurité, la mise en place de causeries, la formation du management, l'attention portée aux EPI, VHS...
- dans le domaine de la Mobilité & parcours professionnels avec l'outil « parcours- passerelles »,
- dans le domaine de la gestion des talents avec la revue ECHOS.

F. SCHREIBER rappelle ensuite les trois thématiques de l'ambition humaine : les Managers, la Santé- sécurité et Qualité de Vie au Travail, et la flexibilisation. Elle rappelle, sur ce dernier thème, la signature le 6 septembre dernier des accords temps de travail des OETAM, des salariés Cadres et l'accord relatif à l'astreinte.

F. SCHREIBER souhaite faire un focus sur la Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail ainsi que sur la formation et le recrutement car le sujet des compétences reste stratégique pour Dalkia.

Sur le thème de la Santé, sécurité et qualité de vie au travail F. Schreiber rappelle tout d'abord le taux de fréquence de 5 pour les Régions et précise que le premier des 4 axes qui sous-tend le thème concerne la maîtrise des risques critiques (IGP) sachant que les deux risques principaux sont le risque électrique et les chutes de hauteur :

- Des règles précises sont arrêtées pour chaque risque critique (règles qui sauvent).
- 1 Communication trimestrielle est établie.
- Un contrôle de l'acquisition et l'application sur le terrain sont vérifiées.
- Le TOP se développe.



P.DUPUCH demande si cette présentation en CCE sera redescendue sur le terrain.

F. SCHREIBER répond par l'affirmative. Cette présentation est faite lors des roadshows organisés dans les Régions dans sa version la plus détaillée.

JP FRANKE revient sur le risque électrique évoqué par F. SCHREIBER. Il invite la Direction à prendre conscience d'un réel problème sur le terrain : les schémas électriques sont souvent soit obsolètes soit absents.

F. SCHREIBER répond que ce sujet est étudié actuellement.

F. SCHREIBER continue la présentation sur le 2e axe, la lutte contre les accidents les plus fréquents :

- Des programmes spécifiques pour les sujets « Manutention Manuelle / Plain-pied / Outillage » sont créés.
- Des études ergonomiques sont effectuées sur les postes accidentogènes.
- Une généralisation des bonnes pratiques est mise en place. .

F. SCHREIBER ajoute qu'il faut également travailler sur le parcours d'intégration des nouveaux embauchés qui doit être amélioré car des accidents sont à déplorer sur cette population de salariés.

F. SCHREIBER poursuit sa présentation sur

- l'évolution des compétences et pratiques métier :

- L'intégration de la sécurité dans toutes les formations « métiers » est acquise.
- La refonte des formations sécurité a pour but de les rendre plus opérationnelles.
- Une montée en compétence du réseau QSE est menée.

Sur l'axe du développement d'une culture sécurité :

- La campagne de communication est menée sur 3 ans avec un rythme trimestriel d'informations.
- La sécurité dispose d'une charte et d'une identité visuelle.
- La vigilance partagée a été lancée.

Puis sur le sujet de la Qualité de Vie au Travail suite à la signature de l'accord collectif en mars dernier, Florence Schreiber précise qu'une enquête sur le RPS a été lancée. Les résultats de ne vont pas tarder et permettront de cibler un certain nombre d'actions. Concernant le télétravail, il y a eu, à ce jour, 94 demandes de télétravail acceptées (3 ont été refusées car elles émanaient de population non éligible). Les principaux motifs évoqués de ces salariés sont d'éviter les trajets, mieux gérer l'organisation avec les enfants mais aussi avec les parents en évitant le temps perdu dans les transports domicile-travail.

P.DUPUCH demande qu'elle est la marche à suivre quand les représentants du personnel sont saisis pour des situations de mal être au travail afin qu'elles soient réellement traitées. Le directeur de centre et le DRH ont pris acte de la situation mais rien ne se passe. Il est dommage d'avoir à saisir l'inspection du travail à cause de l'inertie interne.

P. GATEAU rejoint P. DUPUCH sur le fossé entre la réalité et le discours.

F. SCHREIBER répond qu'il convient de renforcer le dialogue sur ces situations en local.

O. DESTOOP ajoute que les situations de mal être au travail sont avant tout des sujets individuels et non collectifs et qu'il faut les traiter dans le respect de l'individu.

P.DUPUCH refuse que la Direction se dédouane, l'entreprise a une obligation de résultat sur la santé et la sécurité des salariés.

F. SCHREIBER demande si le CHSCT a été saisi du problème.



P. DUPUCH répond par l'affirmative.

F. SCHREIBER souhaite souligner qu'il y a aussi des situations qui se règlent, et pense que les résultats de l'enquête sur les risques psychosociaux vont aider à identifier puis régler certaines situations. Les situations de bien être ou de mal être au travail se jouent dans le périmètre autour du poste. Il faut forcer le dialogue et aller voir le DRH.

G. SERRE n'est pas d'accord pour dire que les situations de mal être au travail sont des sujets individuels car ces situations peuvent perturber l'équipe toute entière.

O. DESTOOP confirme mais elle voulait dire que l'aspect public n'était pas adapté à ces situations.

G. SERRE rappelle que les IRP ne sont pas des assistants sociaux et sont parfois démunis. La mise en place de l'assistante sociale a aidé dans la région Est. C'est du gagnant-gagnant pour l'entreprise.

F. SCHREIBER poursuit sur le deuxième pilier de l'ambition humaine : les managers de proximité qui sont une véritable courroie de transmission, le constat du diagnostic de Cap Dalkia étant que ces salariés ne sont pas assez reconnus et accompagnés dans leurs missions. Les travaux sur ce sujet ont été co construits avec les managers il leur a été demandé leurs difficultés, leurs priorités et ce qui était au cœur de l'activité. Il y a eu un focus sur les managers de la filière opération.

F. SCHREIBER énumère les 5 socles dégagés pour le management :

- santé, sécurité
- épanouissement de l'équipe et qualité de vie au travail
- développement des compétences
- qualité de la relation clients
- moi en tant que manager

F. SCHREIBER explique que le déploiement de ce projet se fera au niveau des régions sur base de pré-requis définis au niveau national.

P. GATEAU pense qu'il faut que les salariés fassent aussi partie de cette co construction.

G. SERRE rappelle que certains MOP ne sont pas cadres et qu'il a un vrai problème de reconnaissance et de non évolution professionnelle de ces salariés.

F. SCHREIBER répond que la Direction est sensible à ces alertes et qu'il n'est pas possible d'embarquer tous les salariés si tous les managers n'ont pas auparavant été embarqués.

F. VIALATTE ajoute que certaines Régions ont déjà évoqué la situation des managés.

J. DUBRAY est surpris du nombre de niveaux hiérarchiques dans un monde moderne qui prône le contraire. Pour sa part il en avait 4 auparavant et il y en a maintenant 5.

F. SCHREIBER répond qu'il y a le MOP, le REX ou le RUO et le Directeur de Centre. Les autres ne font pas de management et ne sont donc pas des niveaux hiérarchiques.

O. DESTOOP rappelle que les chefs de secteur n'existent plus.

F. SCHREIBER ajoute qu'en effet la chaîne hiérarchique a été simplifiée et harmonisée l'année dernière.

B. PRIEUR explique que le changement DCO/RUO en Centre Ouest a remis de la convivialité dans les équipes car a permis à des managers d'évoluer.

F. SCHREIBER répond que la taille de l'équipe est très importante.

F. SCHREIBER poursuit sur le sujet du recrutement qui a été exposé par P. HUT aux membres du CCE il y a quelques mois. A fin aout le nombre de recrutements chez Dalkia s'élevait à 1000 ce qui est une bonne nouvelle pour le développement, notamment dans les nouveaux métiers Travaux et Nucléaire et ce malgré les difficultés de recrutement liés au marché actuel. La Marque employeur lancée cette année permet à Dalkia de s'afficher comme recruteur. Des démarches également de cooptation ont été menées des leaflets sur le recrutement ont été distribués. Il reste à renforcer la présence de Dalkia pour montrer chez nos clients qu'on recrute, il faut encore travailler sur le marketing des offres. Les accords du 6 septembre dernier sur la flexibilité seront surement un élément d'attractivité.

P.DUPUCH souhaite que la Direction demande aux recruteurs RH de rappeler les candidats que l'issue soit négative ou positive. En effet la cooptation ne fonctionne pas car les personnes ne sont pas recontactées.

F. VIALATTE Directrice Formation & Développement des Compétences prend le relais sur le bilan formation et ajoute que concernant le développement des compétences, Infinity a conclu que 1104 collaborateurs devaient avoir des formations soit 24 041 h au global.

En Ile de France, le déploiement s'est fait en masse et c'est l'Etablissement dans lequel le plus de collaborateurs ont été formés.

Le Campus a dû revoir ses formations pour bien les adapter aux besoins. Le manager ne faisait pas toujours attention au détail du contenu des formations et il y avait beaucoup de recouvrements, les sujets avaient déjà été vus dans une précédente formation. Un groupe de travail a donc planché pour revoir le contenu et faire une session pilote.

B. PRIEUR demande ce qu'il en est du e-learning.

F. VIALATTE répond que cette formule existe ponctuellement mais n'est pas toujours adaptée.

G. SERRE explique que les retours lors des commissions formation ne sont pas toujours positifs. Il faut faire de la formation mais de la bonne formation et se donner le temps de le faire.

F. VIALATTE est d'accord sur le fait que c'est la qualité et non la quantité de formation qui compte. Elle explique qu'auparavant les salariés formés devaient, à l'issue de la formation, l'évaluer et remplir un questionnaire papier en présence du formateur, ce qui était délicat. Aujourd'hui le questionnaire est en ligne. Les retours négatifs sont instruits. L'année dernière le taux de satisfaction était de 80% et cette année il est remonté à 83%.

N.BATTISTELLO demande si le taux de réponse est bien de 100%.

F. VIALATTE répond qu'il est de 70%. C'est pourquoi il est important que les salariés formés répondent.

J.DUBRAY demande si les alternants font partie du bilan.

F. VIALATTE répond par la négative : l'apprentissage est suivi par l'Education Nationale.

J.DUBRAY demande quel est le but des formations : l'adaptation au poste ou l'amélioration des compétences ?

F. VIALATTE répond que la formation a pour but la montée en compétences et non une adaptation au poste qu'occupe actuellement le salarié.

L. GOMEZ demande pourquoi dès lors il était fourni une fiche de poste du salarié.

F. VIALATTE répond qu'elle voulait dire que la formation ne va pas former le salarié sur l'installation précise à laquelle il a été affecté.

F. VIALATTE poursuit et présente les chiffres clés de la formation continue 2016-2017 et les orientations pour 2017 :

Pour 2016 : 75,6% des salariés formés sur 27,6 heures de formation en moyenne avec 46,8% d'heures de formation dédiées à la sécurité et 28,6% aux formations techniques.

Pour 2017 : 73,8% de salariés formés sur 26,9 heures de formation en moyenne avec 42,2 % des heures de formation dédiées à la sécurité et 29,7% aux formations techniques.

N.BATTISTELLO demande à l'expert s'ils ont bien été destinataires de ces chiffres car il faut une concordance avec l'expertise.

C. VERGNOLLE se rappelle des chiffres et confirme qu'elle en dispose.

O. DESTOOP précise que les chiffres évoqués à l'instant portent sur 2016 avec leur orientation pour 2017.

N.BATTISTELLO répond que l'expertise sur la politique sociale porte sur 2018.

H.TAGNAOUTI pense que le taux de 30% des heures de formation réalisées dédiées aux formations techniques est insuffisant au vu de la technicité des métiers de Dalkia.

F. VIALATTE répond que ce constat est partagé par la Direction.

F. VIALATTE présente ensuite les chiffres clés de la formation 2017 au 14 février 2018 :

- 194 053 heures de formation réalisées dont 45% réalisées au campus
- 1 409 salariés cadres formés- 5 800 salariés non cadres formés
- 757 femmes formées et 6 452 hommes formés

F. VIALATTE poursuit sur le coût pédagogique (masse salariale, Transport, Hébergement, Restauration(THR) qui représente 50% du coût de la formation (complété par la rémunération du stagiaire puis le THR). Les formations sécurité sont moins chères que les formations pédagogiques.

Elle continue sur un point sur le CPF.

C.STAUDT en conclut que moins de 2% des salariés de Dalkia font une demande de CPF.

F. VIALATTE répond que les éléments de langage vont être travaillés sur cette problématique.

F. SCHREIBER rappelle que la réforme va changer la donne.

H.TAGNAOUTI pense que cela dépend beaucoup de la politique RH de l'établissement. En IDF ce qui n'est pas dans le plan de formation est rejeté.

F. VIALATTE explique que, dans la réforme, il est prévu que le salarié puisse utiliser son CPF sur le code de la route par exemple ce qui est aujourd'hui peu proposé par les écoles.

H.TAGNAOUTI demande si le plan de formation s'entend toute filière confondue. Y compris la filière RH.

F. VIALATTE répond par l'affirmative.

- Présentation du bilan social et RSC - exercice 2017

J. PRUVOST, chargée d'étude RH, présente le bilan social et le rapport de situation comparée pour l'exercice 2017 sous leurs grandes orientations et commence par l'emploi : les effectifs, la diversité, les mouvements entrées-sorties et l'absentéisme.

J.DUBRAY explique que le fait de passer d'un document à l'autre ne facilite pas la compréhension.

O. DESTOOP répond que les données sont identiques d'un document à l'autre mais pris sous un prisme différent. La présentation sous forme de slides est apparue plus pédagogique que de procéder comme les années antérieures d'un document à l'autre.

D. VINCENT pense qu'il aurait fallu avoir les slides en amont.

F. SCHREIBER propose de les mettre à disposition.

J. PRUVOST commence par les données relatives aux effectifs :

- Au 31 décembre 2017, le nombre de salariés au sein de la société Dalkia (SA) était de 9 767, soit une évolution de +0,9 % par rapport au 31 décembre 2016. L'effectif permanent baisse entre 2016 et 2017 (-3,22%) ce s'explique par un décalage d'entrées et de sorties de l'effectif permanent. L'effectif mensuel moyen est stable.
- L'âge moyen est stable ainsi que l'ancienneté moyenne.
- La proportion du nombre de salariés en CDD est de 4,35%. Sur l'ensemble des salariés en CDD, près de 70% sont représentés par des alternants. 295 alternants à fin 2017.

J. PRUVOST poursuit par les données relatives à la diversité :

- 13% de l'effectif est représenté par des femmes, comme en 2016. L'effectif féminin connaît une hausse de +0,9% de la même manière que l'évolution de l'effectif global. En 2017, près de 42% des femmes ont le statut de cadre (40% en 2016).
 - 15,20% de l'effectif est représenté par des salariés âgés de 55 ans et plus. Ce chiffre reste stable.
- _ En 2017, les éléments retenus au titre de la DOETH sont les suivants : 228 bénéficiaires en 2016 et 222 bénéficiaires en 2017.

Le Montant versé à l'Agefiph est de 1 187 877 € (1 109 169 € en 2016).

J. PRUVOST commente ensuite les entrées et les départs :

- Le nombre d'embauches augmente entre 2016 et 2017 (+25%).
- 57% sont des embauches en CDI (évolution de +31,98% par rapport à 2016). 43% des embauches en CDD.
- Sur nos embauches de CDD, 52% des embauches sont des contrats en alternance.
- Le nombre de départs est stable (-3,6%). Le nombre de démissions augmente (+22%) en parallèle d'une conjoncture plus favorable avec des métiers en tension.
- Chez les hommes, le premier motif de départ est la démission, vient ensuite le départ à la retraite. La tendance est la même en 2016. Chez les femmes, le premier motif est la fin de CDD, vient ensuite la démission. Les CDD sont occupés en majorité par des femmes en particulier pour des motifs de remplacement de congés maternité.

J.DUBRAY attire l'attention sur le reporting trop fréquemment demandé. Certains salariés démissionnent à cause de cela.

O. DESTOOP explique que Dalkia a beaucoup investi dans des outils pour justement alléger ce travail et les démonstrations que seront faites lors du CCE d'octobre vont montrer les évolutions.

J.DUBRAY s'interroge sur le nombre de ruptures conventionnelles plus élevées chez les femmes que chez les hommes.

O. DESTOOP attire l'attention des membres sur le fait que les femmes étant moins nombreuses le pourcentage peut paraître important mais concerner peu de personnes. Elle ajoute toutefois que ce sont souvent des sujets familiaux : une femme qui désire suivre son mari en mobilité ou consacrer plus de temps à sa famille.

T. LAMBERT pense qu'il faut demander aux personnes qui quittent Dalkia les motifs de leur départ.

F. SCHREIBER répond que ce constat est partagé par la Direction et que certains établissements comme Méditerranée et IDF ont déjà mis en place des observatoires de démission.

T. LAMBERT pense qu'il faudrait que ce soit systématique.

H.TAGNAOUTI n'est pas d'accord sur l'analyse de la place des femmes dans l'entreprise. Les métiers souvent occupés par des femmes sont saturés et quand il y a un retour de congé parental, certaines femmes se voient poussées vers la sortie.

F. SCHREIBER ne partage pas cette analyse : les retours suite à congé maternité font tous l'objet d'un entretien.

H. TAGNAOUTI répond que si ces entretiens se tiennent pour autant les femmes sont invitées à partir.

F. SCHREIBER ne peut pas accepter cette analyse dans le sens où l'entreprise fait beaucoup d'efforts pour se féminiser, cela n'aurait aucun sens de pousser des femmes vers la sortie.

M. VIENNOT constate que malgré les embauches, Dalkia continue de se développer plus qu'elle ne recrute et il n'y a pas plus de personnes pour faire le travail.

F. SCHREIBER répond que les recrutements augmentent pour accompagner le développement.

J. PRUVOST attire l'attention sur le fait qu'il y a eu beaucoup d'embauches en début d'année et que cela se verra sur le bilan de l'année prochaine.

J. PRUVOST poursuit sa présentation sur les chiffres relatifs à l'absentéisme :

- 4,36% de l'effectif permanent est absent toute l'année, ce pourcentage reste stable.

- 77% des salariés concernés par un arrêt maladie sont absents moins de 26 jours. Moins de salariés sont concernés en 2017: 3005 en 2016 et 2897 en 2017 (-3,73%).

- En 2017, moins de salariés sont également concernés par un arrêt longue maladie : 310 salariés en 2016 contre 281 salariés en 2017 (8% des salariés malades).

J. DUBRAY s'interroge sur les disparités entre les Régions des chiffres de l'absentéisme.

M. VIENNOT ajoute qu'il y a également un décalage entre le traitement d'un salarié cadre et d'un salarié non cadre lors d'un arrêt. Un salarié non cadre a un maintien de salaire de 90 jours et un salarié cadre de 180 jours.

O. DESTOOP répond que cela vient de la convention collective.

B. PRIEUR précise que cela pourrait être amélioré par accord collectif au sein de Dalkia.

J. PRUVOST entame la partie rémunération de sa présentation : les évolutions, les écarts, la position des seniors et l'épargne salariale.

Concernant l'évolution de la rémunération, les salaires de décembre 2016 et décembre 2017 sont comparés. On constate une évolution positive. Pour les hommes, on note une évolution de 1,8% et chez les femmes une évolution de +2,2%.

G. SERRE rappelle l'obligation légale d'assurer l'égalité salariale entre homme et femme. Il souligne que cette égalité est déjà difficile entre techniciens.

O. DESTOOP attire l'attention sur le fait qu'il faut prendre en compte l'ancienneté pour pouvoir comparer.

F. SCHREIBER invite les membres à se baser sur le Rapport de situation comparée pour que soit comparé ce qui est comparable.

O. DESTOOP ajoute que Dalkia n'est pas dans les écarts qu'on peut lire dans la presse.

J. PRUVOST poursuit sur la rémunération des salariés seniors. L'augmentation individuelle moyenne des plus de 50 ans a été de 1,81% en 2017 et de 2,35% pour les 50 ans et moins.

A classification similaire (hors impact de l'ancienneté), la rémunération de base est plus élevée chez les 50 ans et plus.

J. PRUVOST continue sur la participation financière des salariés.

15
0.9

Le montant de la participation connaît une diminution entre 2016 et 2017, il en est de même pour le montant par salarié bénéficiaire tandis que le montant de l'intéressement a augmenté en même temps que le montant par bénéficiaire.

J. PRUVOST finit par la présentation des chiffres relatifs aux conditions de travail et autres conditions de vie relevant de l'entreprise : la durée et l'organisation du travail les conditions hygiène et de sécurité notamment.

Concernant la durée et l'organisation du travail, le nombre de salariés en temps partiel est stable et minoritaire : 1,35% de l'effectif (14% des salariés en temps partiels le sont dans le cadre d'un congé parental).

Le nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuits reste stable. Ces personnes représentent près de 3% de l'effectif.

Concernant les conditions d'hygiène et de sécurité, le taux de fréquence des accidents du travail a augmenté en 2017 : 89 accidents avec arrêts de travail ont eu lieu.

Le taux gravité diminue en 2017. En 2017, on dénombre 3498 jours d'arrêts.

Concernant les autres conditions de vie relevant de l'entreprise : 1 accord et 3 avenants ont été signés au cours de l'année 2017 sur le dialogue social, l'intéressement, la participation et l'abondement.

D. VINCENT ne s'y retrouve pas dans la correspondance entre les chiffres de la formation cités les chiffres de l'expertise et ceux du bilan social.

O. DESTOOP répond que ce n'est pas le même périmètre puisque le bilan social ne traite que des chiffres de Dalkia SA.

- Présentation du rapport de l'expert

O. KEFI, chargée de mission auprès d'AudiCE, propose de présenter la synthèse du rapport d'expertise sur la politique sociale de Dalkia SA pour 2017.

O. KEFI commence par les retombées sociales de la progression du chiffre d'affaires et de la stabilisation de l'effectif :

- stabilisation de l'effectif et le défi du remplacement des départs
- la sous traitance
- les compétences à conserver et les salariés à fidéliser
- la redistribution de la richesse.

Sur la stabilisation de l'effectif, ce dernier n'a évolué que de 0,7% entre 2016 et 2017 mais il s'agit d'un raisonnement en termes d'effectif moyen car il y a une baisse effective qui se fait ressentir sur le terrain. L'expertise met en avant une montée en technicité, et l'évolution de l'effectif par niveau de classification confirme les tendances.

Concernant l'âge il est stable avec un très léger vieillissement de la population mais l'ancienneté est importante.

H.TAGNAOUTI demande si la pyramide des âges est normale. Autrement dit est-elle due à un manque d'anticipation par l'entreprise des embauches de jeunes aux vues des futurs départs des anciens ?

O. KEFI répond que la pyramide en forme de toupie est le reflet des choix faits par l'entreprise et leurs conséquences.

C. VERGNOLLE ajoute qu'il serait souhaitable pour le dynamisme de l'entreprise de renforcer la base de la pyramide.

O. KEFI poursuit sur la sous traitance et les postes à pourvoir versus les ressources disponibles. La sous traitance externe pour compétence progresse (environ 10% des activités sous traités). 1127 postes sont à pourvoir au 31/12/2017.

O. KEFI liste les activités sous traitées et interroge la Direction sur la volonté d'internaliser certaines d'entre elles.

O. DESTOOP rappelle la volonté de ré-internaliser certaines activités au travers de la politique Travaux. Le recours à la sous traitance dépend aussi beaucoup des demandes des clients et des spécialités techniques requises



et de la géographie/ localisation : il n'y a pas partout la possibilité de construire un portefeuille permettant une re internalisation.

N. BATTISTELLO demande si les 1127 postes à pourvoir au 31/12/2017 doivent aujourd'hui être considérés comme pourvus ou toujours à pourvoir.

F. SCHREIBER explique qu'il y a une ambiguïté sur cette donnée car ce ne sont pas des postes vides : ce sont les postes sur lesquels Dalkia doit recruter et non des postes où on n'a pas réussi à recruter.

O. KEFI comprend que ce sont les entrées. Elle souhaitait cependant mettre en lumière la sous traitance et les problèmes de recrutement chez Dalkia. Elle poursuit sur les ressources disponibles. Une meilleure utilisation d'infinity permettrait en plus d'un travail sur la formation de réduire le nombre d'inter contrats mais aussi d'utiliser les ressources internes et réduire la sous traitance.

L. GOMEZ demande pourquoi la Direction ne se sert pas d'ICT pour capter des profils.

F. SCHREIBER répond qu'ICT est utilisé pour évaluer les compétences..Les salariés voient des postes publiés et certains postulent. Ainsi cela leur ouvre des parcours professionnels.

M. VIENNOT demande ce que Dalkia compte faire pour les travaux et s'ils seront sous traités.

F. SCHREIBER répond qu'il y a du recrutement dans les travaux. On travaille avec des cabinets de recrutement spécialisés car la volonté est bien de développer les travaux.

M. VIENNOT confirme que Dalkia a longtemps eu des équipes travaux compétitives.

N. BATTISTELLO se rappelle qu'à un précédent CCE, il a été dit que les établissements se réservaient le droit de créer des services installation ou pas. Les élus devaient avoir un retour des bonnes pratiques des Régions.

F. SCHREIBER rappelle que la Direction a présenté la manière dont on organisait les travaux en région c'est-à-dire chacun à son rythme mais calé sur la même organisation cible. Un cadrage et des emplois (ATET, chargé de travaux etc.) ont été définis, le marché de l'emploi a été évoqué et dans certaines régions, les postes ont été créés. Elle propose de faire un point plus avancé sur le sujet en fin d'année.

B. PRIEUR souhaite ajouter que les équipes travaux ont fait un bon travail en Centre Ouest.

JP FRANKE rappelle que Dalkia fait partie des métiers « installation, entretien, et génie climatique » donc les travaux font bien partie de ses activités.

O. KEFI continue sa présentation sur les entrées qui représentent 10% de l'effectif moyen et les sorties qui représentent moins de 9% de l'effectif moyen. Les démissions deviennent le premier motif de sortie : 28% des départs. L'expertise montre une difficulté à garder les recrues. Les personnes licenciées sont majoritairement sur les populations entrées dans l'effectif il y a moins de 10 ans.

O. KEFI souligne que les dépenses en formation continue diminuent avec pour conséquence la baisse de salariés formés.

O. KEFI explique que la masse salariale progresse. 54% des primes exceptionnelles ont été distribuées aux cadres et 43% des primes exceptionnelles ont été distribuées au sein de l'Ile de France. C'est au siège que le montant moyen est le plus élevé et concerne 14% de l'effectif présent.

O. KEFI explique la « boîte à moustaches » : l'étendue de la moustache (écart entre le salaire de base minimal et maximal) est plus importante chez les cadres.

O. KEFI commente le taux d'absentéisme qui varie peu et reste en dessous du taux national des entreprises en France. Ce sont les ouvriers qui possèdent le taux d'absentéisme le plus élevé. Le principal motif d'absence est la maladie. Il faut noter une progression du nombre de jours d'absence pour accident de trajet.

O. KEFI poursuit sa présentation sur le taux de fréquence et de gravité des accidents de travail. Pour la 1ere fois depuis 2010, le taux de fréquence augmente principalement chez les techniciens mais le taux de gravité des accidents continue de baisser au global et pour toutes les catégories sauf pour les techniciens.

O. KEFI souligne une disparité entre les Régions au niveau du taux de fréquence. La région Centre Ouest augmente très fortement alors que l'Est et le Nord ont un taux en baisse.

C. VERGNOLLE demande s'il est possible de s'assurer que les déclarations sont faites dans le même souci de transparence partout.

F. SCHREIBER répond que les résultats correspondent à une réalité.

C. VERGNOLLE pense que la Région Centre Ouest déclare de manière pointilleuse mais elle s'interroge pour les autres Etablissements.

F. SCHREIBER répond que les déclaration se font de la même façon dans toutes les régions.

B. PRIEUR ajoute que des consignes claires ont été données pour suivre les déclarations à la lettre. En matière de sécurité, il n'y a pas de fatalisme.

F. SCHREIBER répond que c'est le cœur même de la politique sécurité.

P. GATEAU alerte sur deux burnout et une maladie professionnelle sans déclaration dans son établissement.

O. DESTOOP répond que les accidents du travail et les maladies professionnelles ne suivent pas les mêmes règles en matière de déclaration les maladies professionnelles font l'objet d'une demande de reconnaissance par le salarié, analysée et validée ou pas par la CPAM.

L. GOMEZ se demande s'il n'y a pas à certains endroits une volonté de cacher des accidents.

A. PEREIRA pense que les accidents sont aussi liés à un problème d'encadrement par un manque de personnel.

F. SCHREIBER invite les membres à en parler dans le cadre de leurs CHSCT.

H. TAGNAOUTI rappelle qu'une des questions de la commission concernait l'ambition zéro accident et il demande à la direction de confirmer qu'aucun accident n'est caché.

F. SCHREIBER répond par l'affirmative. Si tel était le cas, les tendances seraient les mêmes chaque année. Il faut continuer la culture de la sécurité.

J. DUBRAY confirme qu'il connaît des cas d'accidents qui ont été passés sous silence.

F. SCHREIBER propose que ces situations lui soient remontées.

J. DUBRAY répond que des salariés notamment des alternants ne veulent pas déclarer les accidents car ils ont peur de ne pas être recrutés après. Ils subissent une pression.

H. TAGNAOUTI remercie la Direction pour les documents fournis et l'expert pour le travail réalisé. Il propose de passer aux questions de la commission économique.

Question 1 – Questions d'ordre général

Comment voyez-vous l'évolution des métiers pour les 3 années à venir ?

Le secteur étant en tension en matière de recrutement, quelles seraient les actions que vous souhaiteriez mettre en place pour fidéliser les salariés et éviter une partie des démissions ?



La dynamique de rémunération se fait principalement au bénéfice des cadres, qui ne représentent que 22% de l'effectif moyen. Cette dynamique concerne à la fois les augmentations de salaires tout comme les primes exceptionnelles. Il est nécessaire d'équilibrer la politique salariale au bénéfice de l'ensemble des salariés, principalement la force active des AM dans une optique de capitalisation des ressources humaines. Comptez-vous engager un plan d'action en ce sens ?

F. SCHREIBER répond que sur l'évolution des métiers, un travail de prospective a été réalisé.. Les principaux facteurs d'évolution sont l'arrivée du numérique et la relation clients. Sur l'arrivée du numérique, un programme sera présenté à un prochain CCE.. Concernant la relation clients, nous devons avoir une exigence sur le reporting client tout en préservant la qualité de la relation.. L'action « parlons clients » sera poursuivie. Ces deux facteurs d'évolution vont permettre une montée en compétences de nos collaborateurs.

P. GATEAU rappelle que le premier commercial est le technicien.

F. SCHREIBER confirme que c'est aussi la vision des clients.

F. SCHREIBER répond concernant les démissions, qu'il n'est pas possible d'empêcher les salariés de partir. Il y a une population sur laquelle il faut être vigilant.

Concernant la rémunération, elle répond qu'il y a chaque année une négociation annuelle obligatoire (NAO) et l'intéressement a été également renégocié il y a quelques mois. L'alignement des salaires de Dalkia sur les salaires du marché est fréquemment vérifié.

J.DUBRAY n'est pas d'accord avec le fait que le marché doive dicter la politique de l'entreprise.

F. SCHREIBER répond qu'il est important de ne pas décrocher du marché. **Question 2 – Evolution digitale / numérique**

L'évolution du numérique impliquerait un apprentissage complexe). Quelle est la réalité de cet apprentissage en termes d'impact social et conditions de travail ? Est-ce que ce temps d'apprentissage est pris en compte dans les objectifs des équipes ? Quels sont les besoins en formations ? Comment se concrétisent la relation à l'espace et le mode collaboratif pour un technicien ?

Le comité central d'entreprise a eu des informations sur la digitalisation du secteur lors du CCE du 15/03/2017. Pour autant, il y a eu depuis, en juillet 2017, l'intégration au COMEX d'un directeur des systèmes d'information et du numérique. Pouvons-nous connaître sa feuille de route de manière plus précise que ce qui est fourni dans CAP Dalkia focalisé sur DALKIA SA ? Nous entendons par là de connaître les grandes étapes de mise en service des nouveaux outils, l'impact évident sur les conditions de travail des salariés (temps d'adaptation, nouvelles compétences, formations) etc...

F. SCHREIBER propose d'attendre la prochaine présentation au CCE de ce sujet mais affirme que les salariés gagneront en qualité de vie au travail avec les futurs outils.

Question 3 – Ambition Zéro accidents

Nous portons une attention toute particulière sur les conditions de travail des salariés : le travail ne doit pas nuire à la santé physique ou mentale des salariés. Pourtant le taux de fréquence progresse en 2017 (à 5,98 avec un objectif annoncé de 4,5 en 2017, 3,5 en 2018 et 1,6 en 2022). La gravité, globalement, a tendance à baisser. Mais loin de ce constat national, de fortes disparités existent au sein des régions avec des progressions préoccupantes. Il est donc nécessaire de réaliser un travail important qui va demander des ressources et une mobilisation de tous les échelons, du manager de proximité à l'écoute du terrain au COMEX qui doit prendre soin de sa force de travail, l'humain étant affiché au cœur des considérations de l'entreprise. Vous annoncez un objectif « zéro accidents » qui doit être incorporé au plan stratégique. Quand allez-vous réellement intégrer cette ambition ?

15.02

Une partie des accidents concernant nos sous-traitants apparaissent en illustration, dans les orientations stratégiques. Comment est géré cet indicateur avec nos sous-traitants ? Existe-t-il une clause et un objectif chiffré dans le contrat cadre avec nos sous-traitants ?

Le CCE, et sa commission économique, souhaitent émettre une alerte concernant les déclarations d'accidents de travail et de trajet. A l'examen des données fournies à l'expert, nous constatons des disparités du taux de fréquence d'une région à l'autre. Comment l'expliquez-vous ?

F. SCHREIBER a déjà répondu à cette question précédemment.

Question 4 – Gestion des compétences

L'un des objectifs annoncés est d'obtenir un pourcentage de managers formés avant prise de poste de l'ordre de 80% en 2022. Pour autant, nous constatons un désengagement financier et temporel progressif depuis trois ans alors que les besoins en termes de formation apparaissent tout du long des orientations stratégiques et que le métier devient plus technique et numérique. Quelle est la volonté réelle de la direction en termes de formation des salariés ?

Compte-tenu de votre réponse concernant les outils de gestion de compétence, nous nous interrogeons sur leur efficacité. Les outils Infinity et START, selon nos remontées terrains, sont en décalage complet avec le but affiché. Quels moyens mettez-vous en œuvre pour corriger les défauts constatés ?

F. SCHREIBER répond qu'il y a un réel enjeu dans l'entreprise sur les compétences, le recrutement et la formation. La formation évolue et une partie de cette formation n'est pas comptabilisée (elearning, formation interne, PST). De plus le programme de formation a été structuré pour accompagner Cap Dalkia. La réforme de la formation va coûter chère, des financements vont disparaître. Mais le choix n'est pas de faire moins de formations pour autant.

O. DESTOOP ajoute que les formations actuelles se font le plus souvent en salle avec un formateur mais demain la réforme de la formation considère que la formation peut prendre des formes plus diverses : les sensibilisations, les informations-formation « outils », la PST etc. toutes ces modalités vont être réintégrées comme constituant de la formation.

J.DUBRAY demande si ce sont des sujets qui étaient auparavant comptabilisés.

O. DESTOOP répond par la négative.

Question 5 – Sous - traitance

Nous constatons un accroissement très significatif de la sous-traitance externe (compétences).

Cette sous-traitance nous évoque de nombreuses inquiétudes et peut s'effectuer au détriment de l'intégration interne dans une logique purement économique de mise en concurrence de réduction de coût.

Nos inquiétudes portent aussi sur les conditions de travail de ces sous-traitants pouvant augmenter la fréquence et la gravité des accidents de travail, et impacter la qualité des prestations et fragiliser la relation client.

Quelle est la logique et la volonté de la direction en matière de sous-traitance externe ? Cet accroissement est-il dû à des besoins ponctuels dont les compétences n'ont pas besoin d'être intégrées à l'entreprise ? Y a-t-il des activités métiers à intégrer à court ou moyen terme ?

Avec une volonté de stabilisation de l'effectif tout en augmentant le CA de 60 millions d'euros pour l'activité travaux, allez-vous avoir recours à de la sous-traitance supplémentaire ?

Les « ressources disponibles » ne pourraient-elles pas être formées pour diminuer le recours à la sous-traitance et/ou s'ouvrir à de nouvelles activités pour anticiper l'évolution du secteur ?

ob
AS

O. DESTOOP répond que la sous-traitance regroupe beaucoup d'activités. Certaines sous traitance sont incontournables en raison de la localisation de l'installation, du calendrier de réalisation... A contrario des spécialités peuvent être internalisées c'est le cas du traitement de l'eau qui est en cours, tout dépend des spécialités, des densités de prestations possibles.

F. SCHREIBER ajoute que la sécurité des sous-traitants est suivie de près. Un grand travail a été fait avec le Directeur des achats. Dalkia rattrape son retard de façon à embarquer les sous-traitants dans la culture sécurité mais nous sommes encore loin du but.

O. DESTOOP concernant les ressources disponibles, la question est judicieuse mais il faut voir la réalité en face. L'activité doit être proche des compétences de ces personnes et les DRH sont très attentifs à faire correspondre les compétences des ressources disponibles et les besoins.

P.DUPUCH rappelle la difficulté de faire stopper les travaux chez un client quand les règles de sécurité ne sont pas réunies.

F. SCHREIBER répond que si c'est difficile, il faut pour autant l'imposer.

Question 6 – Impact des orientations stratégiques sur les conditions de travail

Nous souhaitons avoir des précisions sur l'un des impacts de CAP DALKIA 2022. Nous constatons une progression importante de la productivité exigée, c'est une réalité terrain quotidienne.

On constate, tous les ans, une productivité sur le budget des ACC régions (adéquation de charge capacité). Pourquoi? Considérant que cette productivité a un impact sur nos conditions de travail, le CCE souhaite connaitre comment sont déterminés et fixés ces objectifs? Nous demandons donc la communication des indicateurs de suivis nationaux, par régions, par activité, (... par équipes?)? De même, nous vous demandons le CA par salarié hors P6, hors gaz.

Dans le comparatif du « ratio de rentabilité », à quelle place sommes-nous par rapport à nos concurrents ?

Avez-vous pesé l'impact sur les conditions de travail des salariés qui peut être en décalage avec le « zéro accident »? Quelles protections sociales mettez-vous en place ?

Quels sont les moyens déployés pour pourvoir les milles postes (ou plus) en attente? Où en est-on? La charge de travail des postes non pourvus se reportant sur les personnes présentes, prenez-vous en compte cet état de fait sur la politique QVT de l'entreprise ?

F. SCHREIBER répond que Cap Dalkia est un équilibre global, il faut assurer le développement de l'entreprise tout en retrouvant une bonne santé financière. Comme Dalkia investit, son endettement s'accroît. Il est temps de réduire cet endettement et de retrouver un cash-flow positif. Nos actions d'efficacité opérationnelle vont permettre d'être rentable et compétitif sur le marché. Dalkia investit aussi sur le champ social : le effectifs sont là, la formation évolue, la rémunération n'est pas en baisse.

F. SCHREIBER ajoute que l'ambition zéro accident ne peut être que positive. Le but étant que les salariés ne se blessent pas au travail. Ce ne sont pas forcément que les conditions de travail qui sont en cause, il faut que les salariés intègrent la culture sécurité au quotidien.

JG STOCK n'est pas d'accord avec le fait qu'on accuse les salariés d'être à l'origine des accidents du travail.

F. SCHREIBER ne juge pas les salariés victimes d'accident du travail mais explique qu'il faut faire l'arbre des causes pour lutter au mieux contre ces accidents.

JG STOCK précise que l'arbre des causes n'est pas systématiquement fait.

N.BATTISTELLO trouve dommage que la Direction parte du principe que cela doit être porté par les salariés.

F. SCHREIBER répond que les salariés développer la vigilance partagée, ou par exemple, marquer un temps d'observation, connaître la prévention et c'est tout l'enjeu de la politique sécurité. F. SCHREIBER, a déjà répondu sur le recrutement, des moyens sont déployés comme la campagne de communication et le renforcement des équipes recrutement dans les Régions a été fait.

P.DUPUCH réagit au discours sur la sécurité. Les élus font des alertes mais ne sont pas écoutés. Aucune précaution n'est mise en place après les alertes, on attend qu'il y ait un mort.

N.BATTISTELLO, en qualité de secrétaire de séance, lit la position commune des élus :

Les membres du CCE donnent un avis défavorable unanime compte tenu des inquiétudes liées à l'examen de la situation au 31/ 12/ 2017 concernant :

- *Les effectifs en inadéquation avec les objectifs affichés dans Cap Dalkia 2022 présentés l'année dernière*
- *l'insuffisance des formations et de leur qualité*
- *la faiblesse de l'attractivité salariale*
- *la difficulté à conserver les compétences et à recruter*

Information sur la possibilité pour les salariés de Dalkia d'accéder à des contrats Groupe

L. GARBAY se présente en qualité de Directeur Achats. Il propose d'expliquer les possibilités pour les salariés de Dalkia d'accéder à des contrats Groupe.

Le groupe EDF dispose de contrats de prestations pour lesquels il a obtenu des prestataires d'en ouvrir les conditions aux salariés du Groupe dont Dalkia : location de voiture (Contrats Edf et Dalkia), contrôle technique de véhicule personnel, achat de matériels électriques, entretien de chaudière individuelle (contrat Dalkia).

L'accès est alors réservé aux salariés qui justifient de leur qualité de membre du groupe Edf (badge avec logo du groupe EDF, attestation employeur, carte professionnelle....) et à titre personnel. Les informations vont être mises sur D&You et c'est la direction des Achats qui pilote la mise à jour des informations en lien avec les prestataires.

H.TAGNAOUTI demande si ces informations peuvent être relayées par les comités d'établissement.

L. GARBAY répond par l'affirmative.

G. SERRE attire l'attention sur les prix publics qui peuvent être plus intéressants que les prix Dalkia hors RCFA.

L. GARBAY répond que les prix Dalkia restent toujours plus intéressants que les prix de certaines enseignes grand public (Leroy Merlin ou Castorama.par ex)

L. GARBAY ajoute que les contrats sont mis à disposition pour être utilisés, il ne faut pas hésiter à faire un mail à l'assistante de la direction des achats corporate dont les coordonnées seront données s'il y a d'autres besoins pour étudier ce sujet.

M. VIENNOT ne comprend pas que Dalkia ne propose pas à ses salariés des prix plus compétitifs sur l'électricité alors qu'ils font partie du Groupe EDF.

F. SCHREIBER répond que cette question n'est pas d'actualité.

G. SERRE demande que si ces informations seront transmises aux DRH.

O. DESTOOP répond par l'affirmative.

Information sur la Politique de Sensibilisation et de Prévention des addictions

T. BAURE, Directeur Santé Sécurité, explique que cette politique de sensibilisation et de prévention des addictions est née sous l'impulsion d'EDF.

A. PEREIRA demande si les actions mises en place en Centre Ouest vont être déclinées.

T. BAURE répond que toutes les bonnes pratiques peuvent servir et explique qu'il va falloir faire tomber un certain nombre de tabous. L'entreprise doit s'inquiéter de ce qui se passe même en dehors de l'entreprise.

T. BAURE explique ce qu'est une pratique addictive et les différents paliers : usage, usage nocif ou abus, et dépendance. Il peut s'agir de substances licites (alcool, médicaments, tabac) ou illicites (cannabis, héroïne...).

T. BAURE présente quelques données chiffrées générales :

- 16,4 % des actifs déclarent consommer de l'alcool sur le lieu de travail en dehors des repas et des pots.
- 6,9 % des actifs consomment du cannabis.
- 3% des adolescents de 17 ans auraient déjà expérimentés la cocaïne.

Les consommations occasionnelles ou répétées de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments...) peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés, être à l'origine d'accidents du travail, être à l'origine de troubles de comportements, perturber les relations sociales et conduire à l'isolement.

T. BAURE parle d'accident chez EDF : un grutier sous influence du cannabis a provoqué un accident mortel.

T. BAURE continue sur la volonté de Jean Bernard Lévy que chaque entité ait une politique sur ce sujet pouvant aller jusqu'au contrôle aléatoire dans certaines activités.

H. TAGNAOUTI rappelle que, sur le sujet de l'alcool, l'entreprise prend en charge certains collaborateurs et les aide à sortir de cette situation.

P. DUPUCH demande si l'entreprise qui fait les contrôles est assermentée.

T. BAURE répond par l'affirmative, EDF travaille avec des entreprises partenaires.

P. DUPUCH s'étonne que des entreprises puissent faire des contrôles. Il pensait que c'était le monopole des policiers et des gendarmes.

T. BAURE répond que c'est possible à certains postes sensibles en matière de sécurité et dans les conditions du code du travail.

B. PRIEUR souligne qu'une politique de contrôle n'a pas de sens sans politique de prévention. Supprimer l'alcool dans les pots de service, par exemple, ne doit pas être compris comme relevant de coupes budgétaires mais bien de la sécurité. Il attire aussi l'attention sur la mauvaise utilisation des médicaments et leur prise alors que le salarié est amené à conduire.

T. BAURE est d'accord avec le fait qu'il faille de la cohérence dans les discours : Changer les habitudes d'une entreprise notamment sur l'alcool dans les pots de service n'est pas chose aisée.

M. VIENNOT ne souhaite pas que cela en arrive à empêcher les salariés de boire chez eux.

J. DUBRAY s'interroge sur la date de 2018 sur les slides.

T. BAURE répond que la politique d'EDF était à partir de 2018.

N. BATTISTELLO demande le calendrier pour Dalkia.

T. BAURE répond qu'il n'est pas encore arrêté mais la politique consistera à associer les CHSCT et les services de santé au travail (Benchmark, Initiatives locales) et faire un REX du dispositif VISA mis en place sur Centre Ouest.

Il faudra également sensibiliser le management et les salariés aux enjeux, et convaincre de l'utilité d'adresser le sujet des dépendances.

Enfin il conviendra de définir des modalités de contrôles et les intégrer dans le règlement intérieur.

Information sur le Prélèvement à la source

NS
2

O. DESTOOP propose que ce point soit reporté à la réunion du CCE d'octobre.

N. BATTISTELLO accepte.

Questions diverses

M. VIENNOT, dans le cadre du nouvel accord sur l'aménagement du temps de travail, s'étonne que les 5% d'augmentation soit calculé sur le salaire mensuel de base.

O. DESTOOP répond qu'il s'agit du salaire mentionné sur la 1ere ligne du bulletin de paye .

M. VIENNOT avait compris que ce pourcentage serait plutôt calculé que le salaire annuel.

P. DUPUCH ajoute que cela change la donne en fonction de l'ancienneté et le calcul sur 13 mois.

F. SCHREIBER répond que ce sujet est déconnecté des sujets de CCE et propose que la question soit remontée à Véronique Barla.

C. STAUDT souhaite en savoir plus sur le basculement du logiciel finance, de Hyperion à Oracle. Il demande si un point peut être fait sur ce qui fonctionne ou pas.

F. SCHREIBER répond que ce sera expliqué lors des roadshows mais qu'un point en CCE peut être organisé.

B. PRIEUR demande où en est le déploiement des accords temps de travail signés le 6 septembre dernier.

F. SCHREIBER répond qu'une lettre de S. JEHANNO va être envoyée au domicile des salariés puis publiée sur l'intranet accompagnée d'une « foire aux questions », de l'enregistrement d'une webconférence ...Les régions prennent maintenant la main sur ce déploiement.

O. DESTOOP rappelle que le prochain CCE est le 17 octobre prochain.

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

Le Secrétaire de séance

N. BATTISTELLO



La Présidente

F. SCHREIBER



