

**COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DALKIA
PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU 23 MAI 2018**

Étaient présents

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

1^{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)
Antonio PEREIRA (UNSA)
Patrick DUPUCH (UNSA)
Norbert BATTISTELLO (FO)
Dominique CURUTCHET (FO)
Hafid TAGNAOUTI (FO)

Suppléants

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

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

Titulaires

Jean-Luc BENHAMOU (CFE-CGC)

Suppléants

Adelino ROSADO MARQUES (CFE-CGC)

Serge CANEL (FO)

Représentants Syndicaux

Cécile LEPECH (FO-Nord) – Bruno PRIEUR (CFDT-Centre ouest) – Christian GALLE (UNSA-Méditerranée)
remplacé par Hervé PERDRIAUD – Christian STAUDT (CFE-CGC – Est) - Philippe PORZYCKI (CGT-Nord)
remplacé par T. DEBBICHE

Absents excusés

Sandrine VERNEAU (CFDT) - Marylène BOURDILLEL (CFE-CGC) - Laurent BIRK (FO) - Frédérique
CARRIBOU (FO) - Philippe GATEAU (FO) - Liliane TERRAL (FO) - Michel VIENNOT (UNSA) - Nicolas
BOITEAU (CFDT)

Approbation du Procès-Verbal de la réunion du 28 mars 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 28 mars 2018.

S. CANEL fait part en séance des modifications à apporter à ce Procès-Verbal.

Sous réserve de la prise en compte de ces modifications, les membres approuvent le Procès-Verbal à 12 voix pour et 1 abstention.

Information -Consultation sur le dispositif d'alerte "Ethique et Conformité"

H.TAGNAOUTI informe la Direction que ce sujet a été abordé en Comité de Groupe France EDF. Par une position commune, les Organisations Syndicales FO et CGT ont décidé de ne pas se prononcer sur ce sujet et ont quitté le Comité de Groupe France EDF. Il y aura donc, ce jour en Comité Central d'Entreprise, un avis défavorable de principe.

N.BATTISTELLO ajoute qu'il n'y a pas eu de discussion sur le sujet en Comité de Groupe Européen à EDF mais qu'une présentation.

M. VOISIN Directrice RSE, Responsable Ethique et Conformité pilote le sujet du dispositif d'alerte chez Dalkia. Elle propose de le présenter aux membres du Comité Central d'Entreprise. Elle rappelle le contexte réglementaire de cette obligation notamment la Loi Sapin II : Le dispositif doit permettre le recueillement de signalements dans des domaines généraux (crime, délit, violation de la loi...) et dans le cas de faits de corruption ou de situations contraires au code de conduite éthique et conformité.

B. PRIEUR demande si ces dispositions sont intégrées au Code du travail.

O. DESTOOP répond qu'elles sont intégrées dans plusieurs codes en fonction des sujets pour la majeure partie au Code de commerce.

M. VOISIN précise la définition de lanceur d'alerte :. Il s'agit d'une personne physique émettant le signalement de manière désintéressée, de bonne foi, de faits dont elle a eu personnellement connaissance dans les domaines délimités par la Loi Sapin II : crime ou délit ; violation grave et manifeste d'un engagement international, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale, de la loi ou du règlement ; une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général ; le non-respect du code de conduite éthique et conformité.

M. VOISIN ajoute que le signalement ne peut concerner des faits, informations ou documents concernant certains secrets protégés par la loi (secret défense, secret médical, secret avocat/client).

M. VOISIN déroule la procédure de signalement : le signalement est d'abord fait en interne auprès du supérieur hiérarchique ou du référent désigné par l'employeur, en l'occurrence le responsable éthique et conformité. Si l'alerte n'est pas traitée dans un délai raisonnable, le signalement peut être fait à l'externe c'est-à-dire à l'autorité judiciaire, administrative ou aux ordres professionnels. Enfin, si à ce stade, l'alerte n'est pas traitée dans un délai de 3 mois, elle peut être rendue publique. Le lanceur d'alerte est protégé devant les juridictions civiles et pénales : il ne peut être sanctionné ou faire l'objet de représailles, et bénéficie d'une immunité pénale. Sont, en contrepartie, créés par la loi un délit de divulgation de l'alerte et un délit d'entrave au droit d'alerte.

M. VOISIN poursuit sur le choix du Groupe EDF d'un dispositif unique pour l'ensemble des signalements relevant de la loi Sapin II bénéficiant à l'ensemble des entités du Groupe avec la Direction Ethique et Conformité Groupe (DECG) comme référent et l'acquisition d'un outil pour permettre le recueil des signalements sécurisés. Elle déroule ensuite les étapes clés du traitement des alertes : le dispositif est accessible via une adresse URL, le lanceur d'alerte est informé à plusieurs stades du traitement de l'alerte. Le responsable du traitement est le seul habilité à communiquer avec le lanceur d'alerte. L'accès aux données et au traitement est très sécurisé (boîte cryptée, outil externe, garantie de la confidentialité).

M. VOISIN précise qu'il n'y a pas de création d'une nouvelle activité de traitement des alertes chez Dalkia mais seulement une évolution du dispositif avec des impacts mineurs pour appréhender les nouvelles modalités de traitement avec la DGEC et le nouvel environnement informatique. Le réseau actuel des correspondants éthiques poursuit son rôle (mis en place lors du déploiement de la charte éthique) : le dispositif est fusionné avec celui mis en place pour la Diversité et les correspondants éthiques qui seuls demeurent seront renommés en conséquence.

M. VOISIN aborde enfin l'accompagnement du déploiement du dispositif. Un guide va être créé à l'attention des salariés, il y aura un accès extranet. Un guide sera également disponible pour les responsables de traitement et un kit de présentation pour les RH et managers. Les Comités d'Etablissement seront informés.

B. PRIEUR comprend que les salariés seront informés avant les Comités d'Etablissement.

M. VOISIN rectifie : les Comités d'Etablissement seront informés avant les salariés.

N.BATTISTELLO demande si la vidéo en ligne relative au code de conduite diffusée lors du dernier Comité Central d'Entreprise sera celle diffusée aux salariés.

M. VOISIN répond par la négative, la vidéo d'EDF SA qui a été présentée au CCE concerne le dispositif d'alerte.

M. VOISIN précise qu'il n'y a pas de sanctions pour un salarié qui n'a pas souhaité faire une alerte.

N.BATTISTELLO demande ce qui se passe en cas de fausse alerte. (diffamation volontaire.)

M. VOISIN explique que, dans ces cas-là, le lanceur d'alerte ne sera pas protégé.

N.BATTISTELLO demande à M. VOISIN combien de cas elle a traité depuis qu'elle est correspondant Ethique.

M. VOISIN répond qu'elle en a traité entre 10 et 15 par an.

N.BATTISTELLO demande combien de situations étaient avérées.

M. VOISIN répond que très peu étaient avérées.

G. SERRE demande si ce dispositif est ajouté au règlement intérieur.

M. VOISIN répond qu'il est juste cité dans le règlement intérieur puisque pas sanctionnable.

T. DEBBICHE demande comment sont désignés les correspondants éthique.

M. VOISIN explique qu'il y a eu une information dans les Régions qui ont ensuite diffusé une liste. Les correspondants vont être renommés pour intégrer cette mission.

P.DUPUCH demande pourquoi recueillir l'avis des représentants du personnel puisqu'il s'agit d'une obligation légale.

F. SCHREIBER répond que la Direction suit la procédure légale.

O. DESTOOP ajoute que cela permet aussi aux membres du Comité Central d'Entreprise d'être parfaitement informés.

J.DUBRAY fait remarquer que les salariés vont avoir du mal à regarder la vidéo sur l'écran de leur smartphone.

M. VOISIN répond qu'ils seront, de toutes façons, informés via un courrier.

F. SCHREIBER propose de passer au vote. Les membres du Comité Central d'Entreprise émettent le vote suivant : 10 voix contre et 3 abstentions.

Présentation du Rapport sur la Participation au titre de l'exercice 2016 et information sur le FAPE

O. DESTOOP indique aux membres que le montant global de la Réserve Spéciale de Participation est de 10 307 199€ avec un montant moyen versé par ayants droits de 938€ et un montant moyen versé par bénéficiaires de 941€. Près de 93% des retours sur le placement ou le paiement sur paie se font par internet. Il faut encore progresser car ce système est sécurisé et aide le traitement des plus de 9500 documents.

O. DESTOOP précise que 53,90% des salariés choisissent de se faire régler le montant de la participation contre 46,10% qui préfèrent le placement.

G. SERRE indique que certains salariés n'ont pas choisi le placement mais ont oublié de répondre.

O. DESTOOP répond qu'il y a pourtant des relances.

G. SERRE n'a jamais vu de relance.

O. DESTOOP va vérifier ce point.(confirmation post réunion d'un mail de relances aux non répondant les 23 et 30 mars)

O. DESTOOP poursuit sa présentation. La répartition des placements est la suivante : 71,60% place au PEG et 28,40% au PERCO. Enfin elle donne des éléments relatifs au FAPE (Fonds Agir pour l'Emploi) : 318 salariés ont fait des dons s'élevant au total à 19 420€ ce qui revient à un montant moyen de 61€.

B. PRIEUR demande le montant de l'abondement versé.

O. DESTOOP répond qu'il faut attendre les deux versements, intéressement et participation, pour avoir le montant de l'abondement.(montant communiqué post réunion : 1.400 ;419 € situation de la paie de Mai 2018

J.DUBRAY attire l'attention sur le fait qu'à la lecture des ratios, les Ouvriers n'ont perçu que 4% des montants. La participation n'est pas égalitaire alors que chacun participe aux bénéfices de l'entreprise. Pour 2017, c'est 3% pour les ouvriers et 36% pour les cadres.

O. DESTOOP répond qu'en effet, l'intéressement est un dispositif égalitaire mais la participation est repartit au prorata des salaires avec un plancher et un plafond.

Information sur les conclusions du Conseil de la Diversité, des plans d'actions et des dates d'audit de renouvellement

O. DESTOOP indique aux membres que le Conseil de la Diversité s'est réuni le 4 avril dernier. Elle tient à remercier les Organisations Syndicales qui y ont participé.

G. SERRE déplore que la CFDT ne soit pas invitée.

O. DESTOOP explique que c'est un conseil paritaire et que toutes les organisations syndicales représentatives peuvent y participer, ce que la CFDT n'avait pas souhaité à l'origine .Elle invite la CFDT à désigner son représentant.

O. DESTOOP explique que toutes les filières de Dalkia sont représentées. Il ne s'agit pas d'un sujet de la seule DRH mais du sujet de tous les salariés. Ce dossier est porté par Gloria Philippe.

Sur la cible **handicap** Elle tient à souligner les efforts fournis par la direction des Achats en central et en régions pour faire remonter les informations, solliciter les ESATs etc. L'entreprise va dans la bonne direction.

H.TAGNAOUTI a, au contraire, l'impression que l'entreprise préfère payer des pénalités plutôt que d'embaucher des personnes handicapées ou passer des contrats avec les ESATs. Certaines personnes reconnues handicapées ne sont même pas repositionnées. Il souligne, par ailleurs, la situation de l'Etablissement Ile De France sur cette question.

F. SCHREIBER répond qu'un travail de fond a été fait avec le Conseil de la Diversité et que c'est bien une priorité pour la Direction. L'entreprise peut encore progresser.

O. DESTOOP ajoute, sur la question du repositionnement des salariés devenus handicapés, que cela dépend beaucoup des capacités physiques de la personne et des postes disponibles sur le périmètre géographique du salarié.

A.PEREIRA attire l'attention sur des licenciements de salariés handicapés dans sa Région.

F. SCHREIBER répond qu'elle est intervenue sur cette situation, qu'il n'y avait malheureusement pas de solutions et que la personne est partie dans des conditions qui lui étaient favorables.

A.PEREIRA attire également l'attention sur le turnover chez le client IPSEN. Il est difficile d'y travailler quand on est issu des minorités. L'origine du salarié peut devenir un handicap.

F. SCHREIBER répond que le dispositif d'alerte présenté ce matin permet justement de faire remonter des cas potentiels de discrimination.

A.PEREIRA fait remonter ces cas en Comité Central d'Entreprise car, en local, la Direction a quelque peu fait la sourde oreille malgré les alertes faites par les représentants du personnel.

H.TAGNAOUTI ajoute que la demande peut venir du client comme sur Biocitec où le client a spécifié ne pas vouloir de responsables magrébins. Dalkia a donc déplacé le collaborateur.

O. DESTOOP connaît aussi des cas où le manager a échangé avec le client pour débloquer la situation.

F. SCHREIBER ajoute que chaque situation est particulière. Si le client est obtus, c'est sûrement mieux pour tout le monde de déplacer le collaborateur et de ne pas le laisser en difficulté avec le client.

J.DUBRAY explique que certains salariés n'osent pas se déclarer handicapés car ils craignent les conséquences.

O. DESTOOP admet que l'intégration dans un collectif n'est pas toujours évidente.

F. SCHREIBER ajoute qu'il faut inciter positivement ces salariés à se déclarer.

C.STAUDT attire l'attention sur la Région Est.

O. DESTOOP explique les résultats de la Région Est en raison des règles posées par l'Agefiph Elle explique également qu'un certain nombre de contrats a dû être écarté sur plusieurs régions, ou concernaient des contrats de fourniture et non de prestation avec main d'œuvre, ou il s'agissait d'ESATs belges etc).

O. DESTOOP présente ensuite les actions en lien avec le recrutement de salarié en situation de handicap : Il y a eu de belles expériences dont le retour d'expérience sur le sourcing doit être partagé. .

O. DESTOOP poursuit sa présentation avec la semaine du handicap 2017, et les actions Groupe et régionales.

O. DESTOOP présente ensuite la promotion de la **mixité** avec la constitution d'un vivier « collaboratrices à potentiel » : 44 collaboratrices examinées lors du process représentant 16,6% des populations des revues de situations, 33 collaboratrices en cours d'évolution et 23 collaboratrices avec une perspective d'évolution planifiée. L'objectif est également d'intégrer des femmes dans les dispositifs de développement managériaux notamment sherpa (27 femmes ont participé aux programmes, 15 ont eu une évolution). Il est décidé également

de systématiser l'entretien de suivi de carrière tous les ans. Cette intégration de femmes se fait aussi via le vivier Talents EDF (23% sur un total de 21 talents) : 4 ont ou vont évoluer en 2018.

Pour la journée du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, des actions de communications ont été menées dont un petit déjeuner entre S. JEHANNO et 30 collaboratrices. Le prix Women Energy in transition a aussi été lancé.

O. DESTOOP précise qu'un autre objectif est d'élargir la diversité à **d'autres critères** que les 4 cibles initiales, En Région Centre Est, une action a été menée pour accompagner des mineurs étrangers isolés.

Il faut aussi augmenter la connaissance de la démarche diversité Dalkia par les clients notamment via la création d'une page sur dalkia.fr et l'enquête de satisfaction client.

Enfin le label diversité, maintenu en juillet 2017, conduit Dalkia à souscrire au renouvellement du label au cours du 1^{er} trimestre 2019.

C.STAUDT n'a pas compris si la Région Est était ou non reconduite en audit cette année.

F. SCHREIBER répond que les régions "tournent" tous les ans donc s'ils ont été audités l'année dernière, ils ne le seront pas cette année.

O. DESTOOP poursuit sa présentation sur la communication relative à la procédure d'écoute : 2 réclamations sur le critère du harcèlement ont été clôturées car non avérées. Ce dispositif d'écoute va être fusionné avec la fonction éthique et conformité.

O. DESTOOP présente enfin les actions proposées autour du handicap pour 2018/2019 : participation au forum virtuel Talent Handicap, aide d'un cabinet de recrutement spécialisé dans le handicap, organisation de la semaine du handicap 2018 et animation du plan d'action achat et sous traitance auprès du secteur protégé. Les actions proposées en faveur de la mixité sont pour leur part les suivantes : poursuite et valorisation du projet Women Energy in Transition et vivier de candidatures, sensibilisation des collaborateurs au sexisme, communication sur l'association « Elles bougent » et poursuite de la démarche de gestion des talents de femmes.

O. DESTOOP invite les membres du Comité Central d'Entreprise à lui faire remonter toute idée d'action qu'ils pourraient avoir sur le sujet.

J.DUBRAY souhaite alerter la Direction sur les sigles utilisés dans les documents de présentation aux membres du Comité Central d'Entreprise, il serait souhaitable de mettre les termes en toutes lettres.

F. SCHREIBER répond qu'elles seront vigilantes à l'avenir.

L. GOMEZ souhaite que la mixité soit visible à tous les échelons de Dalkia car le haut niveau est occupé majoritairement par des hommes de souche française.

F. SCHREIBER fait remarquer que, parmi les membres du Comité Central d'Entreprise, les femmes sont également peu nombreuses et que c'est la preuve que la difficulté est la même pour tous. Dalkia est dans les taux de sorties des grandes écoles mais souhaite aller plus loin sur la détection en amont. Elle attire l'attention sur le fait que le Président de Dalkia est une femme.

F. SCHREIBER ajoute qu'il faut repérer les femmes très tôt et les suivre plus jeunes.

Présentation du projet "Marque Employeur"

F. SCHREIBER propose de laisser la parole à P. HUT chargé à la DRH du projet global de recrutement. Elle rappelle les difficultés de recrutement que rencontre Dalkia avec la pénurie des techniciens sur le marché et l'absence de femmes chez les candidats. Ce projet y répond partiellement.

P. HUT revient sur les données du recrutement en 2017 : 1167 recrutements dont 56% de CDI, le reste étant divisé entre alternance et CDD. L'intérim se compte en jour chez Dalkia alors que, dans les autres sociétés, il se compte en semaine. Dalkia est donc considéré comme un gros recruteur sur le marché du service énergétique.

H.TAGNAOUTI pense que le peu de recours à l'intérim est surtout une question de coûts.

L. GOMEZ voit que les alternants et les CDD ne débouchent pas systématiquement sur des CDI.

P. HUT répond que Dalkia est très bien positionnée. Il n'est pas possible d'embaucher tous les alternants, certains ne correspondent pas aux attentes. Par contre, il est vrai que le vivier de CDD n'est pas bien géré. Dalkia n'a pas les outils pour le suivre.

Puis il présente le volume de recrutement tout au long de l'année avec un pic en septembre pour le début de la période de chauffe.

P. HUT poursuit en expliquant qu'en 2017, en entendant les remarques et les besoins, la Direction a voulu aller plus loin dans le diagnostic : outils, recrutements, interlocuteurs... Des interviews ont été menées en Région et les informations ont été aussi cherchées sur les sociétés à l'extérieur. Il a été dégagé 4 grandes dimensions : la visibilité de l'entreprise, le sourcing, l'alternance et les processus /politiques.

P. HUT explique que Dalkia est peu visible sur les réseaux sociaux d'où le peu de candidats et de candidates.

T. DEBBICHE a connu pourtant une jeune technicienne embauchée et mise au courrier.

P. HUT répond qu'il faut bien sûr agir sur les entrées et les sorties et , sur le sujet de l'alternance, indique une baisse préjudiciable du nombre d'alternants.

H.TAGNAOUTI répond que c'est le choix de l'entreprise.

P. HUT répond que cette position est revue.

P. HUT, sur les processus et politiques, indique que le contexte est compliqué puisque Dalkia ne bénéficie que d'un mois après avoir gagné un contrat pour monter une équipe. La GPEC sera une aide.

P.DUPUCH indique qu'il n'y a pas de GPEC chez Dalkia.

P. HUT répond que le consultant qui a aidé dans le cadre de l'enquête a constaté que, dans le métier de Dalkia, il y avait une capacité à anticiper les contrats.

H.TAGNAOUTI répond que l'anticipation ne date pas d'hier. L'entreprise devrait réfléchir au vivier en amont.

F. SCHREIBER rappelle que les viviers coûtent cher d'où le projet « Marque Employeur ».

L. GOMEZ indique que le vivier peut aussi être interne : former des salariés en interne, les motiver et les mettre sur les contrats fraîchement gagnés en les remplaçant sur leur contrat classique par d'autres techniciens moins pointus. Alors qu'aujourd'hui n'importe quel technicien est affecté au contrat.

A. ROSADO MARQUES invite à ne pas oublier la perte de l'intelligence économique de l'entreprise : le savoir des anciens et la culture d'entreprise. C'est l'objectif de l'alternance.

B. PRIEUR ajoute que le fait que les tuteurs n'aient pas la même situation partout nuit à la transmission du savoir.

F. SCHREIBER répond qu'une convention tuteurs était prévue et a été annulée en raison de la grève SNCF. Elle sera reprogrammée.

L. GOMEZ pense que cela peut attirer du monde dans les filières.

P. HUT explique que le candidat devient le client, il faut donc s'adapter à lui et transformer profondément le recrutement. Le projet « Dalkia recrute » contient 8 lots interdépendants : la marque employeur, les réseaux sociaux, les collaborateurs ambassadeurs, le vivier, les processus, les managers recruteurs, le lot « recruter différemment » et le commerce. Le plus structurant des lots étant la marque employeur entendue comme la promesse de l'employeur.

P. HUT, sur les réseaux sociaux, explique que les concurrents sont plus visibles mais, sur la marque employeurs, ils n'ont pas vraiment d'engagement derrière.

JP FRANKE demande si l'image de marque d'EDF aide Dalkia.

P. HUT attire l'attention sur le fait que Dalkia se démarque d'EDF par ses activités, ses statuts.

JP FRANKE répond que Dalkia est tout de même sous la gouvernance d'EDF.

F. SCHREIBER pense que, si à l'arrimage avec EDF, cela a pu être un élément d'attractivité, cet effet s'est atténué avec le durcissement du marché. Il n'est pas suffisant pour Dalkia de s'abriter derrière la marque EDF, il faut se différencier seul sur le marché.

JP FRANKE a été étonné de voir sur une grande pancarte dans sa Région la marque "Tiru Groupe EDF" et non "Tiru Groupe Dalkia".

F. SCHREIBER répond que le COMEX travaille sur la marque Dalkia en France et à l'international. Ce projet sera présenté aux membres du Comité Central d'Entreprise à terme. La question, dans ce projet, se posera de savoir si seront gardées les marques Tiru, Cesbron ou si elles vont évoluer. La question se pose aussi pour les filiales à l'international même si ce n'était légalement possible qu'en 2018. Ces questions prennent du temps.

P. HUT poursuit sa présentation : la marque employeur doit être différenciante, identitaire et inspirante, illustrée par un ensemble de preuves. Le slogan « rejoindre Dalkia c'est rejoindre plus qu'une entreprise » va dans ce sens. Il ne faut pas qu'il y ait de décalage entre ce qui est vendu à l'externe et ce qu'il y a à l'interne.

JP FRANKE demande s'il a été possible de quantifier l'impact de la publicité sur les voitures Dalkia : "Dalkia recrute".

P. HUT répond qu'il n'est pas possible de le quantifier mais certaines personnes en ont fait un retour donc l'impact existe.

G.BLAS indique une pratique à Centre Est qui consiste à envoyer un lien quand débute la campagne des alternants.

P. HUT est ouvert à toutes les bonnes pratiques qui peuvent lui être remontées.

T. LAMBERT pense qu'il faut recenser les raisons pour lesquelles les personnes quittent l'entreprise.

O. DESTOOP répond que cela est fait.

T. DEBBICHE demande ce qui est fait au niveau des écoles.

F. SCHREIBER répond que des actions sont déjà en place mais ne peuvent être que locales.

P. HUT précise que cela dépend de la politique de la Région.

P. HUT ajoute que néanmoins chacun peut contribuer à son niveau à faire développer la marque d'où le lot « collaborateur ambassadeur. »

P.DUPUCH passe un message pour la Région Sud-Ouest : les CDD ne parviennent pas à être pérennisés et les personnes partent.

L. GOMEZ attire l'attention sur le fait que le salaire doit être vu comme élément d'attractivité. Pour ce qui est de la formation, du numérique, il faut que cela colle à la réalité. De plus, il faut plus communiquer et parler humain dans l'entreprise : s'adresser la parole au lieu d'envoyer des mails au collègue qui est dans le bureau d'à côté.

N.BATTISTELLO remarque que la mobilité n'est pas abordée.

P. HUT répond que ce projet ne concerne que le recrutement sur le marché externe.

N.BATTISTELLO précise que c'est quand même un élément important pour les jeunes qui y sont attentifs. La mobilité aurait pu être précisée dans la brochure.

F. SCHREIBER répond que l'entreprise doit renforcer la mobilité interne et que les résultats ne sont pas à la hauteur de ses ambitions sur ce sujet.

B. PRIEUR pense qu'il manque de la visibilité dans les carrières.

F. SCHREIBER répond que la réponse a été apportée avec parcours passerelle.

J.DUBRAY pense que recruter est de la responsabilité de l'entreprise et non du manager. Pourquoi parle-t-on de manager recruteur ?

P. HUT répond que c'est un terme utilisé sur un document interne pour donner un cadre de discussion.

F. SCHREIBER ajoute que le but était de répondre à des questions de managers, comprendre le contexte et la difficulté de recrutement.

T. DEBBICHE demande si les salariés des services RH sont assez nombreux pour cette mission de recrutement.

P. HUT répond qu'il y a eu une recommandation forte de F. SCHREIBER sur ce point-là et que certaines équipes ont été renforcées. Des outils ont aussi été mis en place.

G. SERRE demande si ICT a été mis en place dans toutes les Régions.

F. SCHREIBER répond par l'affirmative.

Questions diverses

-G. SERRE attire l'attention sur un retard lié à la mise en place du nouveau référentiel. Il explique que certains managers ont dû acheter eux-mêmes les pièces nécessaires aux techniciens pour travailler.

F. SCHREIBER répond que le COMEX est informé puisqu'il s'agit du projet Helios et qu'il pilote à ce niveau.. En effet, des fournisseurs n'ont pas été payés en temps et en heure mais c'est en voie de régularisation. Le sujet est très compliqué mais les moyens sont mis pour se sortir de cette situation.

-S.CANEL présente la seconde question relative aux réunions mensuelles des Comités d'Etablissement. Il semblerait que, dans certains Etablissements, les informations relatives au commerce ne soit plus données. Il demande s'il s'agit de l'outil qui ne le permet plus ou de rétention d'information.

F. SCHREIBER est surprise de ce changement.

G. SERRE répond que c'est lié au référentiel, à son sens.

F. SCHREIBER propose que le problème soit réglé en Etablissement. Elle propose néanmoins de faire remonter l'alerte à la région Est (fait depuis)

-P.DUPUCH souhaite obtenir le document officiel du redressement URSSAF. La situation est restée la même en Etablissement : les paniers sont distribués, les annexes à la FREP ne sont pas données...

O. DESTOOP indique que le montant du redressement a été précisé à l'expert du Comité Central d'Entreprise et qu'une alerte va être faite de nouveau aux Etablissements.

D. VINCENT souhaite faire part à la Direction de la dégradation des formations du Campus. Les nombreux changements qui ont touché le Campus ont joué sur la qualité des formations.

O. DESTOOP répond que S. CANEL s'est fait le porte-parole des membres du Comité Central d'Entreprise et s'est déjà entretenu avec F. VIALATTE à ce sujet. Une campagne de recrutement de formateurs a lieu actuellement au Campus avec une exigence de bagage très technique.

O. DESTOOP insiste sur la vigilance particulière de la Direction quant à la qualité des formations ; le campus assure le suivi de la qualité de toutes les formations via le retour du questionnaire de satisfaction dans l'outil formetris. Ce questionnaire a généré 70% de réponses et démontre 80% à 85% de satisfaction pour les répondants. Si une session n'a pas reçu un taux de satisfaction suffisant le campus informe la région et met en place les actions d'amélioration

F. SCHREIBER rappelle que des formateurs sont recrutés à l'externe car il n'a pas été possible de trouver des salariés Dalkia avec le bagage technique demandé. Le fait que ces personnes ne soient pas du métier a pu poser certains problèmes. Elle invite tout élu qui connaîtrait un salarié de Dalkia intéressé et éligible à faire remonter sa candidature.

P.DUPUCH demande qu'un point sur le Campus soit fait à une prochaine réunion du Comité Central d'Entreprise.

O. DESTOOP répond positivement et précise qu'un point sur la formation aura déjà lieu en juin.

N.BATTISTELLO demande s'il y a une prime de cooptation si une candidature est remontée pour le Campus.

F. SCHREIBER répond par la négative.

H.TAGNAOUTI demande un point sur le compte digiposte.

JL BENHAMOU ajoute que son compte ne fonctionne pas et que sa fiche de paye a été envoyée à un de ses collègues.

H.TAGNAOUTI attire l'attention sur les problèmes de connexion.

O. DESTOOP répond qu'il faut suivre le process jusqu'au bout.

T. LAMBERT fait aussi part de problèmes sur smartphone.

G. SERRE soulève un autre problème : celui des salariés qui sont prévenus en dernière minute de leur départ en formation.

T. LAMBERT ajoute que certains n'ont même pas reçu de SMS alors que d'autres qui étaient d'astreinte ont été programmés sur la formation.

F. SCHREIBER est au courant de soucis en cours sur l'Etablissement Est.

F. SCHREIBER souhaite donner une dernière information sur le kiosque RH. Le basculement se prépare avec les Régions pilotes.

F. SCHREIBER souhaite également annoncer qu'O. DESTOOP tout en conservant sa fonction chez Dalkia prend la présidence de la commission sociale de la FEDENE et succède ainsi à Olivier Munch de Cofely. Elle s'en réjouit d'autant que les enjeux dans la branche sont actuellement nombreux.

H.TAGNAOUTI pense qu'une évolution de la Convention collective est souhaitable.

O. DESTOOP rappelle que la prochaine réunion du Comité Central d'Entreprise aura lieu le 27 juin prochain. La commission économique se tiendra, quant à elle, le 4 juin prochain.

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

Le Secrétaire

S. CANEL



La Présidente

F. SCHREIBER



