COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DALKIA
PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU 28 MARS 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

1er collège – Ouvriers – Employés – Techniciens

Titulaires
Jean-Philippe FRANKE (CGT)

Suppléants
Jean-Georges STOCK (CGT)

2ème collège – Agents de Maîtrise

Titulaires
Jacques DUBRAY (CGT)
Georges SERRE (CFDT)
Sandrine VERNEAU (CFDT)
Patrick DUPUCH (UNSA)
Norbert BATTISTELLO (FO)
Laurent BIRK (FO)
Hafid TAGNAOUTI (FO)

Suppléants
Frédérique CARRIBOU (FO)
Ludovic GOMEZ (FO)
Didier VINCENT (CFDT)
Philippe BEAU (CFTC)
Marylene BOURDILLEL (CFE-CGC)

3ème collège – Ingénieurs, Assimilés et Cadres

Titulaires
Jean-Luc BENHAMOU (CFE-CGC)

Serge CANEL (FO)

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

Représentants Syndicaux

Cécile LEPECH (FO-Nord) – Bruno PRIEUR (CFDT-Centre ouest) –Philippe PORZYCKI (CGT-Nord)
Christian GALLE (UNSA-Méditerranée) remplacé par HPERDRIAUD (UNSA)

Absents excusés

Nicolas BOITEAU (CFDT) - Christian STAUDT (CFE-CGC – Est)- Dominique CURUTCHET (FO) - Philippe GATEAU (FO) - Thierry LAMBERT (FO) - Gilles BLAS - Michel VIENNOT (UNSA) - Antonio PEREIRA (UNSA)

Approbation des Procès-Verbaux des réunions du Comité Central d'Entreprise des 9 janvier et 2 février 2018

F. SCHREIBER ouvre la séance et propose de passer à l'approbation des Procès-Verbaux :

-de la réunion du Comité Central d'Entreprise du 2 février 2018.

S. CANEL fait part en séance des modifications à apporter à ce Procès-Verbal. Sous réserve des modifications à apporter, les membres approuvent le Procès-Verbal à 12 voix pour et 1 abstention.

- de la réunion du Comité Central d'Entreprise du 9 janvier 2018.

S. CANEL fait part en séance des modifications à apporter à ce procès-verbal. Sous réserve des modifications à apporter, les membres approuvent le procès-verbal à l'unanimité.

G. SERRE s'étonne des chiffres d'intéressement communiqué alors que toutes les commissions en régions ne se sont pas réunies

F. SCHREIBER demande s'il fait référence aux commissions intéressement tenues en Etablissement.

G. SERRE répond que ces commissions prévues, en début de mois, ne se sont pas toutes tenues ce qui l'interroge sur la légitimité des chiffres présentés sur l'intéressement.

F. SCHREIBER approuve le fait que des chiffres ne doivent pas circuler tant que le processus de communication prévue dans l'accord n'est pas bouclé. Elle propose que ce point soit une piste d'amélioration à prévoir dans le nouvel accord à venir.

N.BATTISTELLO préconise de mettre une date limite pour la planification de ces réunions.

O. DESTOOP propose d'en parler à la commission intéressement (commission économique) qui doit se tenir après la réunion du Comité Central d'Entreprise

.G. SERRE demande alors quel est le sens de réunir ce jour la commission économique si toutes les commissions de région ne se sont pas réunies

O. DESTOOP répond que les régions ont été informées du calendrier et doivent réunir la commission dans la période convenue et propose d'échanger sur ce sujet lors de la commission économique du début d'après-midi.

Restitution de l'enquête My EDF

S. FREYNET, responsable Ingénierie Sociale à la DRH présente l'enquête comme un outil de dialogue social tel que voulu par EDF. Cette enquête est maintenant bien déployée chez Dalkia. Les résultats sont stables. Elle explique les écarts de résultats entre le Siège et les Régions par le fait que le Siège a été embarqué plus tôt dans la réflexion stratégique de Cap Dalkia.
Le taux de participation de 72% est bon mais les salariés n'ont pas assez connaissance des plans d'action issus de l'enquête myEDF, c'est donc un point à améliorer.
Sur la confiance dans l'avenir de « l'unité », les chiffres sont encourageants mais il faut noter que le rapport à la confiance est différent à l'international (plus positif) et se dégrade dans les filiales de spécialité.

H.TAGNAOUTI revient sur le fait que la situation générale se révèle stable sur 3 ans et demande si c'est un constat positif ou négatif dans le cadre d'un appel au changement et d'une demande de prise de conscience collective.

F. SCHREIBER répond que cela peut vouloir dire que les salariés sont en attente.

S. FREYNET rappelle que l'enquête a eu lieu au mois de septembre 2017 et que les roadshow n'avaient pas encore eu lieu. Le résultat de la prochaine enquête sera donc plus parlant à son sens. Elle poursuit et commente

OD SC

la slide sur le management : les chiffres sont stables d'une année sur l'autre. Cela s'explique par le fait que le management est plus au fait de la stratégie.

H.TAGNAOUTI réagit sur la question de l'enquête « trouvez-vous que les objectifs de votre unité sont réalistes ? » : 1 personne sur 2 répond par la négative. C'est beaucoup trop à son sens et même inquiétant.

F. SCHREIBER pense que ce retour des salariés en Etablissement est lié aux affaires, au commerce sur un marché très compétitif.

S. FREYNET ajoute que les objectifs sont clairs mais trop ambitieux vu des salariés.

S. FREYNET, concernant la maitrise des coûts et l'orientation client, les résultats sont satisfaisants.

S. FREYNET note des améliorations à mener sur l'efficacité et le fonctionnement collectif.

Concernant l'engagement, elle indique que le score de Dalkia est au-dessus de ceux des autres entreprises du secteur privé. Néanmoins il est en baisse par rapport à 2015.
Les données sur la stratégie sont à lire prudemment dans le sens où l'enquête se situe à un « instant T », que Cap Dalkia vient juste d'être déployé et qu'il faut attendre de voir ce qui va se passer dans l'entreprise.
Enfin, sur la connaissance de Cap Dalkia, le Siège a été embarqué plus tôt dans cette réflexion stratégique ce qui explique l'écart avec les Régions.

P.DUPUCH explique que cela démontre le problème de communication chez Dalkia : ce sont les salariés qui font le métier de Dalkia mais ils sont les moins bien informés.

F. SCHREIBER pense que l'information n'était pas encore redescendue car l'enquête a précédé les road show. Il convient de refaire une analyse de ces chiffres l'année prochaine.

S. FREYNET, sur l'apport de l'intégration de filiales de spécialité, indique que le retour n'est pas forcément positif, il y a donc des axes de progression à mener.
Concernant la composante loyauté, les résultats sont homogènes sur les questions relatives à la fierté de travailler pour son unité et sur le fait que le salarié recommanderait son employeur. Par contre sur son optimisme quant à l'avenir au sein du Groupe EDF, il y une vraie interrogation. La relation au Groupe reste problématique.

P.DUPUCH a le sentiment qu'il est néfaste pour les salariés d'être dans le Groupe EDF : plus de burn out, d'arrêts maladies...

B. PRIEUR ajoute que les salariés sont moins contents aujourd'hui qu'au moment de l'arrimage à EDF.

F. SCHREIBER n'est pas surprise de ces résultats. Il y a eu une forte attente des salariés Dalkia sur la base d'un discours très positif lors du rapprochement avec EDF. Il ne faut pas oublier qu'il y a eu des évènements entre temps (politique internationale revisitée par exemple) et précise qui convient de garder à l'esprit que les filiales de spécialité répondent également à l'enquête et que, concrètement, appartenir au Groupe EDF n'a pas d'incidences concrètes pour eux. Cela vient peut-être impacter les chiffres.

B. PRIEUR trouve cela dommage que des personnes travaillant chez Dalkia et faisant partie du Groupe EDF souscrivent des contrats chez le concurrent d'EDF pour leur électricité.

F. SCHREIBER mise sur une meilleure communication. A son sens des opérations comme « Parlons Energies » est une bonne façon de savoir où en est le Groupe EDF aujourd'hui et une bonne occasion de parler de Dalkia.

L. GOMEZ estime qu'il n'y a pas assez de synergies avec EDF.

F. SCHREIBER répond que cette situation va s'améliorer notamment avec la création de la filiale liée Dalkia PMiG même s'il faut garder en tête le champ des contraintes réglementaires.

JL BENHAMOU rappelle l'énergie dépensée sur les gros Appels d'Offre. C'est compliqué de rester dans la course.

F. SCHREIBER prend l'exemple du Grand Paris où, en effet il y a un fort enjeu pour Dalkia. Elle souhaite cependant rappeler que Dalkia n'est arrimé à EDF que depuis 3 ans, les équipes ne collaborent pas encore de façon optimale et que cette Histoire à construire avec EDF prend du temps.

JP FRANKE attire l'attention sur l'inquiétude qui transparait dans les questions posées en Comité de Groupe France EDF sur Dalkia.

F. SCHREIBER répond que c'est un processus normal dans le sens où beaucoup de personnes d'EDF ne connaissent pas encore très bien Dalkia.

L. GOMEZ demande quel est le poids de Dalkia pour EDF par rapport à leurs autres filiales.

F. SCHREIBER répond que c'est la plus grosse filiale d'EDF en France suivie d'EDF Energies nouvelles et de Citelum plus développées à l'international (hors Enedis qui a un statut à part).

S. FREYNET entame la présentation des slides relatives à la Qualité de Vie au Travail, au cadrage et à l'évaluation, à la santé sécurité, au partage de la vision commune et au développement des compétences, Ce dernier sujet du développement des compétences a été identifié comme une véritable préoccupation.

J.DUBRAY pense que le problème vient peut-être du fait que certains alternants viennent remplacer un technicien et occuper un poste.

F. SCHREIBER rappelle que le parcours dure deux ans et que des alternants deviennent au fur et à mesure de leur parcours plus autonomes. Cependant elle est d'accord sur le fait que la vocation de l'alternance est bien d'apprendre le métier. C'est une valeur très forte chez Dalkia et l'enquête permet à la Direction de se réinterroger au vu des remarques qui en ressortent.

G. SERRE attire l'attention sur la difficulté de trouver le temps d'accompagner ces jeunes.

F. SCHREIBER répond que ce dispositif doit s'outiller.

H.TAGNAOUTI pense aux stagiaires qu'il faudrait mieux accompagner, plus responsabiliser car ils peuvent amener beaucoup à l'entreprise.

S. FREYNET reprend sa présentation et explique que, côté filières, il convient de noter une baisse du collaboratif mais en contrepartie une responsabilisation du collaborateur.

N.BATTISTELLO, sur le pilotage et l'accompagnement des transformations et de l'innovation, souligne la charge supplémentaire qu'est devenu le numérique pour les salariés.

F. SCHREIBER approuve le fait que le socle SI doit être solide et que les équipes de Dalkia s'y attèlent.

B. PRIEUR demande s'il est possible pour les membres du Comité Central d'Entreprise d'avoir le document de présentation.

F. SCHREIBER répond par l'affirmative tout en demandant de ne pas le communiquer car ces chiffres demandent à être accompagnés d'une explication pour être compris.

Information-Consultation sur le Code de conduite Dalkia en déclinaison de celui d'EDF qui sera annexé au règlement intérieur et son guide pratique (document de communication)

M. VOISIN se présente en tant que Directrice RSE et Responsable Ethique et Conformité, (E et C) et comme pilote du sujet du Code de conduite chez Dalkia.

M. VOISIN propose aux membres de regarder un film pédagogique réalisé par EDF SA. sur le sujet et d'échanger ensuite.

M. VOISIN explique, après projection du film, que conformément à la loi Sapin II (article 17) du 9 décembre 2016, un Code de conduite a été rédigé par EDF et décliné pour Dalkia. La déclinaison pour Dalkia a été de reprendre le texte et de regarder avec les Directions Juridiques, Financières, de Ressources Humaines et le secrétariat Général ce qui doit être décliné pour Dalkia. Certaines instructions de travail découlant de la politique E&C d'EDF en cours d'étude et de rédaction notamment les règles sur les cadeaux et les invitations.

Le Code de conduite de Dalkia est moins long que celui d'EDF SA. et un guide pratique a été rédigé en reprenant les règles principales des situations à risques et des interdictions. Seul le Code de conduite sera annexé au Règlement Intérieur.

JL BENHAMOU s'inquiète des règles qui pourraient être arrêtées sur les cadeaux et invitations qui font quand même partie du métier notamment des commerciaux.

M. VOISIN prend l'exemple des invitations à déjeuner : celles-ci doivent respecter une règle de réciprocité c'est-à-dire que la dépense doit être à la mesure de ce qui pourra être rendu en termes de business. En ce qui concerne les invitations à des évènements, un registre de traçabilité doit être mis en place en notant la somme avec une information de l'intéressé. Enfin, pour les cadeaux de Noël, les seuils permettent de savoir quels cadeaux peuvent être faits sans en référer au niveau du Directeur de l'entité ou à la Présidente Directrice Générale tout en n'oubliant pas les règles de bon sens (pas de cadeaux et d'invitation pendant un appel d'offre par exemple).

P.DUPUCH rappelle que le technicien est un salarié de Dalkia qui est au quotidien avec le client et grâce à qui les relations avec ce client se passent bien. Il ne faut pas lui mettre des bâtons dans les roues avec des règles complexes à suivre.

M. VOISIN répond que le Code de conduite sur lequel les membres sont interrogés ce jour n'aborde pas ces questions de déjeuners avec le client. Ce sont des règles (notamment les montants) sont déjà définies par Dalkia.. Néanmoins, il ne faut pas faire des invitations à déjeuner lors d'un appel d'offre et se retirer de la négociation s'il y a conflit d'intérêt.

N.BATTISTELLO revient sur une phrase de la présentation qui parlait de mise en place du Code de conduite dans un cadre de « dialogue social ». Il demande ce que cela signifie.

F. SCHREIBER rappelle qu'il s'agit d'une déclinaison du texte d'EDF SA. et donc de la vidéo d'EDF SA.. La communication sera adaptée en fonction des cibles mais le contenu de cette communication ne sera pas soumis à discussion. Il a vocation à s'appliquer car c'est la loi.

N.BATTISTELLO répond que la vidéo si elle est diffusée risque donc d'induire les salariés en erreur en parlant de dialogue social.

M. VOISIN répond que cette vidéo n'a pas vocation à être diffusée auprès des salariés lors du déploiement. Elle n'était vouée qu'à offrir aux membres du Comité Central d'Entreprise une présentation plus didactique du sujet. Ce sujet étant un sujet transverse, il sera porté et diffusé par le Directeur de l'entité.

L.TERRAL pense qu'il devrait aussi y avoir une communication externe avec les clients. Comment savoir quels clients il est possible d'inviter à déjeuner ? Le client doit-il être au courant du montant de l'invitation ?

M. VOISIN répond que l'obligation porte sur l'enregistrement du montant et de la personne concernée qui doit être prévenue, il s'agit de règles légales qui s'appliquent à toutes les entreprises.

N.BATTISTELLO demande ce qu'est le dispositif de mise en place qu'évoque la vidéo : est-ce un mail ? Un numéro de téléphone ?

M. VOISIN répond qu'à ce jour il existe deux dispositifs d'alerte :
- celui relatif aux situations potentielles de discrimination et de harcèlement avec les correspondants Diversité et les DRH
- celui relatif aux sujets d'Ethique mis en place en septembre 2016 avec une adresse mail.

Ces deux dispositifs ne répondent pas complétement aux exigences de la Loi Sapin sur la mise en œuvre d'un recueil de « signalements » et la protection du lanceur d'alerte Il faut un outil spécifique qui sera mis en place courant du mois de Mai par EDF SA. et auquel Dalkia adhérera. De plus, le référent Ethique et le référent Diversité fusionneront pour ne faire qu'un correspondant Ethique. Les correspondants Ethiques seront renommés.

S. CANEL demande si le lanceur d'alerte doit être vu comme un délateur anonyme.

M. VOISIN répond par la négative car quand le salarié lance l'alerte, il a le choix de l'anonymat ou pas, et de la personne qui traitera l'alerte.

B. PRIEUR demande si les représentants du personnel seront informés de ces alertes. Dans le cas contraire, le risque est que la question reste entre « copains ».

M. VOISIN répond que le dispositif d'alerte est sécurisé et n'auront accès à l'outil que la cellule d'écoute d'EDF SA. et les Responsables Ethique & Conformité des entités. Elle ajoute qu'elle n'a pas à rendre compte aux supérieurs hiérarchiques et la Direction sur ce sujet. La DRH quant à elle est prévenue seulement lorsque cela est nécessaire. Il y a donc une garantie d'indépendance.

B. PRIEUR estime que c'est une question importante dans le sens où cette situation pourrait générer des sanctions.

O. DESTOOP répond qu'il n'y a pas de sanctions spécifiques sur ce sujet car des sanctions légales existent déjà (au civil, au pénal).

M. VOISIN ajoute qu'en 2019, pour l'autoévaluation interne de l'année 2018, il y aura un focus dans l'audit sur l'éthique et la conformité.

B. PRIEUR demande si les représentants du personnel auront accès à ce document.

M. VOISIN répond par la négative.

H.TAGNAOUTI pense que c'est plus facile pour EDF d'agir sur ce sujet dans la mesure où ils ont le monopole dans leur activité. Dalkia, en revanche, doit approcher le client, l'inviter...Les concurrents font de même.

F. SCHREIBER répond qu'il est faux de dire qu'EDF a un monopole même si elle admet qu'il ne s'agit pas de la même compétition de marché que pour Dalkia. Tout le monde avec ces nouvelles règles devra être prudent, clients et concurrents inclus.

S. CANEL attire l'attention sur le fait que certains concurrents ne jouent pas avec les mêmes moyens que Dalkia.

L. GOMEZ demande s'il est possible avec ce dispositif de dénoncer des concurrents.

M. VOISIN répond par l'affirmative : les personnes extérieures sont concernées.

JL BENHAMOU explique qu'un simple déjeuner peut parfois aider à la signature d'un contrat.
M. VOISIN répond qu'il est toujours possible d'inviter à déjeuner mais au-delà d'un certain montant, ce déjeuner risque d'être qualifié d'acte de corruption.

A. ROSADO MARQUES demande pourquoi le Code de conduite doit être annexé au règlement intérieur.

V. GUILLAUMIN répond que c'est une obligation législative. Cela permet une transparence et une garantie de communication aux salariés.

S. CANEL répond que les membres du Comité Central d'Entreprise auraient souhaité être informés dans un premier temps puis consultés.

OD SC

O. DESTOOP répond que c'est un sujet imposé par la loi et se décline des principes et règles d'EDF et Dalkia.

S. CANEL invite donc les membres au vote. Le résultat du vote est le suivant : 11 abstentions et 2 votes contre.

Présentation par le trésorier du CCE des comptes au titre de l'exercice 2017 et demande de subventions aux CE

P.DUPUCH remet à la Direction le document reprenant les comptes du Comité Central d'Entreprise au titre de l'exercice 2017. Il indique que les secrétaires et les trésoriers de Comités d'Etablissement l'ont eu.
O. Destoop demande quelques précisions et il y est répondu.

S. CANEL ajoute que bien que le solde soit positif, le Comité fait le même appel de fond que l'année dernière avec la même clef de répartition et précise que les élus approuvent ces comptes à l'unanimité.

Désignation par les membres du CCE de l'expert au titre de la « politique sociale » 2017 de Dalkia

S. CANEL fait part des deux cabinets candidats à l'expertise : audiCE et Orseu.

Le cabinet audiCE est choisi à l'unanimité des membres pour l'expertise de la politique sociale 2017 de Dalkia.

Questions diverses

1. *Certains de nos salariés rencontrent des problèmes récurrents concernant les remboursements de GRAS SAVOYE et ont des difficultés à avoir les renseignements sur les problèmes rencontrés tant auprès de Gras Savoye qu'auprès des services RH Régions.*

O. DESTOOP explique que les gestionnaires de paye chez Dalkia ont effectivement fait remonter le problème. Gras Savoye a eu une forte charge de travail à gérer, maintenant stabilisée, qui lui a fait prendre du retard. Gras et Savoye a demandé à ses salariés de travailler plusieurs samedis pour résorber le retard, et tout rentre dans l'ordre. Il ne faut pas hésiter à faire remonter les retards ou les difficultés rencontrées.

G. SERRE interpelle également sur la situation des garanties pour les futurs retraités et demande à ce que la commission santé soit réunie, sur le sujet précèdent et celui des garanties et cotisation des futurs retraités

O. DESTOOP approuve cette proposition. Elle présente la brochure de garanties pour les futurs retraités qui a été élaborée par Gras Savoye qui propose un régime santé pour le retraité, et sa famille avec différentes options et des couvertures plus ou moins importantes. La tarification tient compte de ces différents régimes. .

S. CANEL attire l'attention sur le fait que le décret impose qu'il n'y ait pas d'augmentation la 1ere année puis 25% la seconde etc Il demande si cela est respecté.

O. DESTOOP répond par l'affirmative et ce sujet sera évoqué à la Commission Santé.

S. CANEL demande si cela est bien pour les mêmes prestations.

O. DESTOOP répond qu'il faudrait analyser chaque ligne des 4 régimes au choix.

G. SERRE réplique que c'est une obligation légale.

O. DESTOOP répond que l'assureur a, en effet, prévu 4 régimes.

S. CANEL rappelle que, lorsque le collaborateur part à la retraite, il doit payer la quote part mais il ne doit pas voir sa cotisation augmenter.

O. DESTOOP répond qu'il faut trouver l'assureur en capacité de proposer ce produit et ces cotisations

O. DESTOOP propose que ce sujet soit rediscuté à la commission santé.

2. *Grille des véhicules : nous constatons un déclassement des véhicules, en particulier pour les catégories A1 et A2. Or la majorité des cadres intéressés par ces catégories roule en moyenne 45 000 Km/an. C'est une stratégie perdant/perdant qui va à l'encontre de la stratégie de l'Entreprise vis-à-vis de l'attractivité, la fidélisation, la motivation de ces salariés. Nous demandons à ce que cette grille soit rééquilibrée.*

F. SCHREIBER explique que cette révision de la grille des véhicules a eu lieu il y a un mois et demi. Dans chaque catégorie, il peut y avoir la même taille de véhicule mais ce ne sont plus les mêmes marques de véhicules. Certains salariés sont donc mécontents et la Direction a entendu l'alerte. Cependant à ce stade, aucune décision n'a été prise car cette évolution tient aussi compte des préconisations URSSAF. Il y aura des réponses plus globales à apporter mais dans un second temps.

3. *Nous attirons l'attention de la DRH sur la dégradation de la qualité des prestations du Campus de Lomme. Entre autre les qualités d'hébergement et d'accueil.*

S. CANEL fait remarquer que cette question a déjà été évoquée en Comité Central d'Entreprise.

O. DESTOOP répond qu'à chaque fin de session de formation, il y a une évaluation par les personnes qui ont été formées.

H. PERDRIAUD répond qu'il a reçu une formation d'un an au Campus et à la fin, en novembre 2017, aucune évaluation ne lui a été soumise.

O. DESTOOP reprend la liste des points de l'évaluation et conclut à un meilleur résultat du campus versus les réponses des utilisateurs en 2017. De plus 2018 a été mieux noté que 2017 sur le sujet des prestations et de l'organisation matérielle.

Au niveau de l'hébergement, les peintures, rideaux occultant, literies et salles de bains ont été revues.

H. PERDRIAUD répond qu'un seul mur sur 4 a été repeint.

F. SCHREIBER répond que c'est la tendance pour mettre en valeur la couleur.

O. DESTOOP ajoute qu'il est prévu de revoir la salle de convivialité. et que sur la restauration le taux de satisfaction est de 80%.

L. GOMEZ relève pourtant deux axes à améliorer : l'hygiène (lit/toilettes etc) et la restauration.

O. DESTOOP répond que cela a beaucoup évolué en un an.

F. SCHREIBER ajoute que le prestataire de restauration a été changé.

H. PERDRIAUD répond qu'il a séjourné au Campus 6 mois sur l'année et que le seul questionnaire qu'on lui ait soumis concernait la restauration. Il est donc sceptique sur la régularité du questionnaire concernant l'intégralité des prestations du campus. IL ajoute que concernant les activités, les stagiaires n'avaient pas accès à la salle car il n'y avait pas d'encadrants.

OS SC

A. ROSADO MARQUES ajoute qu'il n'a pas reçu non plus de questionnaire et attire l'attention sur le problème de chauffage le lundi.

F. SCHREIBER répond que la Direction s'y rend régulièrement et fait attention aux alertes remontées.

G. SERRE explique que ces soucis sont aussi remontés en Région notamment les alertes sur les formateurs.

4. *Nous demandons à ce qu'une formation soit systématiquement prévue lorsqu'un nouvel outil informatique est déployé (Notilus, Echap & Belle, ...).*

O. DESTOOP répond qu'il y a beaucoup de supports (tutoriel, flyers etc.) qui accompagnent les changements d'outils, de process. L'accompagnement est donc bien prévu et prend la forme adaptée aux changements en question mais cela prend du temps.

F. SCHREIBER pense que l'accompagnement ne passe pas toujours pas une formation.

5. *Au vue de la réticence de certains DRH en Région pour attribuer des tickets restaurants alors que d'autres les ont attribués dans le cadre d'actions QVT en 2016, nous demandons l'attribution de ces tickets restaurants par soucis d'équité pour tous les personnels administratifs de Dalkia SA principalement.*

F. SCHREIBER répond qu'il y a des tickets restaurants à certains endroits.

A. ROSADO MARQUES attire l'attention sur le fait que la réponse a pourtant été négative en Etablissement.

F. SCHREIBER répond que tout dépend du contexte : présence d'un RIE, localisation des locaux... Il peut y avoir des tickets restaurants à certains endroits mais les généraliser n'est pas à l'ordre du jour.

A. ROSADO MARQUES comprend donc que la réponse ne peut être que locale.

M. BOURDILLEL attire l'attention sur un montant inchangé de la valeur faciale du ticket restaurant en 20 ans.
F. SCHREIBER renvoie la question aux Régions concernées.

6. *Où en est-on de la consultation sur le projet GPEC de l'entreprise ?*

F. SCHREIBER répond que le sujet est à l'ordre du jour du calendrier social pour la fin de l'année.

P.DUPUCH attire l'attention sur le fait qu'il n'y a pas eu d'éléments chiffrés lors de la présentation des orientations stratégiques.

F. SCHREIBER répond qu'il ne s'agit pas d'une GPEC dans le sens strict du terme.

O. DESTOOP rappelle la réforme de la formation à venir.

Intervention de S. JEHANNO

S. JEHANNO souhaite donner aux membres du Comité Central d'Entreprise deux informations :

- concernant le projet immobilier du siège à Valmy : le bail de Valmy prenant fin en décembre 2019, la question s'est posée de savoir s'il fallait continuer le bail ou faire un appel d'offre pour essayer de déménager. L'option de l'appel d'offre a été retenue avec l'idée de rester sur la Défense pour ne pas perturber l'organisation personnelle des collaborateurs. Suite à l'appel d'offre, les collaborateurs du Siège vont intégrer la Tour Europe

en 2020. Un groupe de travail transverse avec un chef de projet a été mis en place. Il a été décidé également d'accueillir Optimal Solution, Dalkia Biogaz. L'idéal étant de pouvoir renommer la Tour « Tour Dalkia ».

Il y aura des rénovations à prévoir.

P.DUPUCH demande quel est l'avenir des 4 techniciens qui travaillent sur le bâtiment de Valmy.

S. JEHANNO répond que soit le contrat d'exploitation avec Valmy s'arrête et ils seront accompagnés, soit le contrat continue et ils resteront à leur poste.

L.TERRAL demande combien de plateaux sont prévus dans la Tour.

F. SCHREIBER répond que seuls 4 ou 5 plateaux de la Tour ne seront pas utilisés par Dalkia dans un premier temps mais que si les occupants rompent le bail, Dalkia pourra les récupérer.

L. GOMEZ demande ce qui est décidé concernant les locaux syndicaux actuellement à Issy Les Moulineaux.

F. SCHREIBER examinera la question en temps voulu.

H.TAGNAOUTI fait une alerte sur la restauration à la Tour Europe : il y a un problème de luminosité et au moment du déménagement des équipes d'Ile de France, cela a été un vrai sujet. Il compte sur le chef de projet pour faire le maximum afin d'avoir un RIE de même qualité que celui de Valmy.

S. JEHANNO prend note de la remarque et ajoute que l'espace devra être étudié pour les futurs occupants de la Tour.

L. GOMEZ demande à connaitre la durée du bail.

S. JEHANNO répond que c'est un bail de 12 ans.

S. JEHANNO annonce sa deuxième information : Dalkia devrait devenir actionnaire à 100% de Tiru sous réserve des signatures.

H.TAGNAOUTI interroge la Direction sur l'évolution du contrat Orizon sur les bâtiments tertiaires (hors CNPE). Il paraitrait que Dalkia ne répondrait qu'à une partie de l'appel d'offre pour se rendre illégitime sur l'autre partie ce qui est inadmissible et laisse des collègues « sur le carreau ».

S. JEHANNO répond que c'est en effet l'analyse de Dalkia. Elle rappelle la création de la filiale de maintenance intra groupe PMiG qui peut répondre de gré à gré sur la maintenance.

H.TAGNAOUTI demande ce qu'il en est d'Enedis.

S. JEHANNO répond qu'il va y avoir un appel d'offre.

P.DUPUCH demande à quoi sert de prendre des contrats à perte.

S. JEHANNO répond qu'il est possible d'avoir des contrats très tendus si cela permet de développer de la valeur ailleurs. C'est toute la philosophie des travaux induits. Il faut que le commerce agisse mais la compétition est rude.

J.DUBRAY répond qu'il ne faut pas que la compétition se fasse au détriment des salariés.

S. JEHANNO est d'accord mais il est aussi possible de perdre le contrat. C'est donc à Dalkia de gérer la relation avec le client et écouter ses exigences. Il est difficile de se retirer d'un site parce qu' il y a un problème. Il vaut mieux trouver la meilleure façon de satisfaire le client.

J.DUBRAY revient sur les précédentes questions sur l'éthique qui, finalement, ne sert à rien.

H. PERDRIAUD, à la demande de SJEHANNO de citer un exemple, rappelle la situation IPSEN avec le rachat de RTT et une dégradation des conditions de vie.

O. DESTOOP répond que c'est un autre sujet, cela touchait l'organisation du travail.

Et F. SCHREIBER complète en précisant qu'il a fallu s'adapter à la demande du client.

H. PERDRIAUD ajoute que les salariés ont eu peur de perdre leur emploi et ont accepté la proposition ce qui revient un peu à du chantage.

S. JEHANNO rappelle que la compétition est dure.

S. JEHANNO remercie les membres du Comité Central d'Entreprise pour cet échange.

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

Le Secrétaire

S. CANEL

pb La Présidente

F. SCHREIBER