

**COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT**

**PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 20 juin 2018**

**N° 6**

✧✧✧✧✧✧✧✧

<b><u>TITULAIRES</u></b> Mr PERDRIAUD	<b><u>1er Collège</u></b> UNSA	<b><u>SUPPLEANTS</u></b> /	<b><u>1er Collège</u></b> /
<b><u>TITULAIRES</u></b> Mr PRIEUR Mme BINET Mme LE PENNUEN Mr PEREIRA Mme DAHYOT	<b><u>2ème Collège</u></b> CFDT CFDT CGT UNSA CFE-CGC	<b><u>SUPPLEANTS</u></b> Mme BOURDILLEL	<b><u>2ème Collège</u></b> CFE-CGC
<b><u>TITULAIRES</u></b> /	<b><u>3ème Collège</u></b> /	<b><u>SUPPLEANTS</u></b> Mr FELIERS	<b><u>3ème Collège</u></b> CFE-CGC

**LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :**

Mr CHEVIET	Représentant Syndical	CFE-CGC
Mr LE ROUSSEAU	Représentant Syndical	CGT
Mr ZOUAOUI	Représentant Syndical	CFDT

**ABSENTS EXCUSES :**

<b><u>TITULAIRES</u></b> /	<b><u>1er Collège</u></b> /	<b><u>SUPPLEANTS</u></b> /	<b><u>1er Collège</u></b> /
<b><u>TITULAIRES</u></b> /	<b><u>2ème Collège</u></b> /	<b><u>SUPPLEANTS</u></b> Mr MEERSCHOUT Mr GOURIER	<b><u>2ème Collège</u></b> CGT UNSA
<b><u>TITULAIRES</u></b> Mr MARCHAND	<b><u>3ème Collège</u></b> CFE-CGC	<b><u>SUPPLEANTS</u></b> /	<b><u>3ème Collège</u></b> /

**LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :**

Mr NADEAU	Représentant Syndical	UNSA
-----------	-----------------------	------

**Monsieur MARCHAND absent sera remplacé par Monsieur FELIERS.**

**7 votants.**

## **1 – Approbation du PV de la réunion du 30 mai 2018**

A. PEREIRA : Sous réserve des modifications, qui vote pour le PV de réunion du 30 mai 2018 ?

⇒ Pour : 6

⇒ Abstention : 1

## **2 – Nomination du Secrétaire Adjoint**



- *Le Président : Monsieur PERDRIAUD s'est porté candidat. Vote :*

⇒ Pour : 5

⇒ Abstention : 2

## **3 – Point sur l'emploi**

**3.1 – Situation de l'emploi, centre par centre, en précisant la nature des départs et des embauches.**

**3.2 – Point sur les postes à pourvoir, secteur par secteur.**

**3.3 – Nature précise sur les contrats CDD, ainsi que des contrats intérim.**

**3.4 – Point sur le nombre de démissions.**

**3.5 – Nombre de personnes détachées DALKIA dans les filiales, ainsi que les sous-traitants, confiées à ces derniers, en terme de volume d'heures et chiffre d'affaire.**

- V. AMIANT : Au 31 mai, nous étions 955 salariés sur la région CENTRE OUEST :
  - **Centre Opérationnel Loire Atlantique – DLA** : 107 personnes à fin mai ; effectif constant  
Plus 1 CDD, moins 1 licenciement.  
  
CDD à fin mai : 1 pour surcroît.
  - **Centre opérationnel Côtes d'Armor, Ile & Vilaine - DZISZ** : 81 personnes à fin mai ; effectif constant  
Plus 1 CDI, plus 1 CDD, moins 1 rupture conventionnelle, moins 1 mutation CHAM.  
  
CDD à fin mai : 2 pour surcroît.
  - **Centre opérationnel Vendée, Maine & Loire - DZIVK** : 108 personnes à fin mai, soit plus 2 personnes  
Plus 1 CDI, plus 1 CDD.  
  
CDD à fin mai : 2 pour remplacement, 1 pour surcroît.
  - **Centre opérationnel Finistère – Morbihan - DZIVS** : 61 personnes à fin mai ; effectif constant  
Pas de mouvement  
  
CDD à fin mai : 3 pour surcroît.
  - **Centre opérationnel Loiret - DVA** : 77 personnes à fin mai, soit plus 1 personne  
Plus 2 CDI, moins 1 rupture contrat d'apprentissage.  
  
CDD à fin mai : 1 pour surcroît.
  - **Centre opérationnel Eure & Loire - DZIWA** : 59 personnes à fin mai, soit plus 2 personnes  
Plus 1 CDI, plus 1 stagiaire conventionné.  
  
CDD à fin mai : 1 pour remplacement, 3 pour surcroît.
  - **Centre opérationnel Indre, Cher - DZIWI** : 43 personnes à fin mai, soit plus 2 personnes  
Plus 1 mutation de DALKIA Nord, plus 1 transfert de DLS, Direction Régionale.  
  
CDD à fin mai : pas de CDD.
  - **Centre opérationnel Indre & Loire, Loir & Cher – DTJ** : 110 personnes à fin mai ; effectif constant  
Plus 1 CDI, moins 1 rupture CDD.

CDD à fin mai : 1 pour remplacement.

- **Centre opérationnel Sarthe Mayenne - DZIPH** : 63 personnes à fin mai ; effectif constant  
Pas de mouvement.

- **NUCLEAIRE - DZIYP** : 18 personnes à fin mai, soit plus 4 personnes  
Plus 3 CDI, moins 1 démission.

2 transferts de DLS, Direction Régionale.

- **NOUVELLES ACTIVITES - DZJHZ** : 5 personnes à fin mai, soit plus 5 personnes  
Plus 2 CDI.

3 transferts de DLS, Direction Régionale.

- **Direction Régionale - DLS** : 223 personnes à fin mai, soit moins 5 personnes  
Plus 2 CDI, plus 1 stagiaire conventionné, moins 1 licenciement, moins 1 fin de stage conventionné, moins 1 transfert vers DZIVI, Indre/Cher

1 transformation CDD AM en CDI Cadre

2 transferts vers DZIYP, Nucléaire

3 transferts vers DZJHZ, Nouvelles Activités.

CDD à fin mai : 2 pour surcroît et 4 pour remplacement.

- C. BINET : C'est quoi les « nouvelles activités » ?
- V. AMIANT : L'ESID, AVRIL...
- *Le Président : Le Groupe AVRIL est un industriel du secteur agroalimentaire. Il est implanté en France et à l'international. Il fabrique notamment des huiles alimentaires.*
- A. PEREIRA : Sur le centre opérationnel des Cotes d'Armor, la mutation vers notre filiale CHAM, est-elle faite sur la base du volontariat du salarié ?
- *Le Président : Oui, absolument.*

### 3.2 – Point sur les postes à pourvoir, secteur par secteur

POSTES OUVERTS AU 19 06 2018		
CENTRE	POSTE	Total
LOIRE ATLANTIQUE	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
	AEX	1
	Technicien de maintenance muti	1
INDRE ET LOIRE & LOIR ET CHER	Technicien d'exploitation	1
		1
	Responsable de Site	1
	REX	1
LOIRET		1
	Frigoriste	1
	Technicien d'exploitation	1
		1
	Technicien de Quart CHRO	1
	Réceptionniste biomasse	1
SARTHE MAYENNE	Technicien de Maintenance	1
	Technicien d'exploitation	1
COTES D'ARMOR & ILLE ET VILAINE		1
	Chef de quart	1
	Technicien d'exploitation	1
VENDEE & MAINE ET LOIRE		1
		1
		1
FINISTERE MORBIHAN	Technicien de quart	1
EURE ET LOIR	Technicien d'exploitation	1
		1
INDRE & CHER	Technicien de maintenace	1
	Technicien d'exploitation	1
DIRECTION ET SUPPORT UO	Dispatcheur	1
	Spécialiste technique	1
	Logisticien qualiticien	1
	Chef de projet Développement	1
	Ingénieur Etudes	1
	Commercial Sédentaire	1
	Assistante commerciale	1
Ingénieur Fiabilité	1	
NUCLEAIRE	Technicien de maintenance CTF	1
	Technicien Ventilation	3
ACTIVITES OPERATIONNELLES REGION	Technicien d'exploitation	1
		1
	Chargé de Mission	1
	Attaché Technique Méthodes	1
	Démarreur d'Affaires	1
	Configurateur téléactivité	1
TOTAL		49

- V. AMIANT : Il y a bien sûr des postes sur lesquels nous avons déjà identifié des candidats. Le poste de technicien de quart CHRO n'est pas pourvu. Sur certains postes, nous avons recruté des personnes en CDD, afin de pouvoir proposer ceux-ci à nos alternants qui vont terminer leur cursus scolaire. Certains salariés en CDD pourront être engagés définitivement si le poste n'est pas pourvu par un alternant et si le niveau de compétence attendu correspond au poste.
- M. BOURDILLEL : DLA : On est toujours en flux tendu.
- V. AMIANT : Il y a 3 postes de techniciens à pourvoir.
- M. BOURDILLEL : On prend les dispatcheurs pour aller sur le terrain.
- V. AMIANT : Une assistante d'exploitation est en cours de recrutement. Sur les postes de techniciens, des salariés évoluent et sont remplacés actuellement par des intérimaires.
- M. BOURDILLEL : Cela manque un peu de personnel.

### 3.3 – Nature précise sur les contrats CDD, ainsi que des contrats intérim.

- V. AMIANT :

CENTRES	REPLACEMENTS	SURCROITS
Loire Atlantique	3	1
Cotes d'Armor – Ille & Vilaine	1	
Vendée, Maine & Loire	1	
Finistère, Morbihan		1
Région		1
Indre & Loire, Loir & Cher	1	1
Loiret	1	1
Indre et Cher	1	
Sarthe Mayenne		2
Eure & Loir		1
Nucléaire		3
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>11</b>

### 3.4 – Point sur les démissions.

- V. AMIANT : A ce jour, nous sommes à 26 démissions. (25 au 31 décembre 2017).
  - ⇒ Age moyen des démissions : 35 ans (idem 2017)
  - ⇒ Ancienneté moyenne : 7 ans (9 ans en 2017)
  - ⇒ Opérations : 22 personnes dont : 5 sur DTJ (essentiellement TOURS), 5 sur Finistère Morbihan, 3 sur Eure & Loir et 2 sur DLS
  - ⇒ Commerce : 1 personne
  - ⇒ Finance : 1 personne

- ⇒ Informatique : 1 personne
- ⇒ Biomasse : 1 personne.

- M. ZOUAOUI : Quels en sont les motifs ?
- V. AMIANT :
  - ⇒ Raisons personnelles : 15 personnes
  - ⇒ Evolution professionnelle : 6 personnes
  - ⇒ Par rapport aux salaires : 4 personnes
  - ⇒ Par rapport à la pénibilité : 1 personne parce que l'activité ne lui convenait pas. J'ai aussi une autre personne qui me demande d'évoluer parce que le 3/8 ne lui convient pas.
- A. PEREIRA : En ce qui concerne les personnes qui sortent des postes de 3/8, c'est très compliqué à cause des horaires décalés, elles n'arrivent pas à se recalculer sur les journées normales.
- B. PRIEUR : Sur Tours, on a des jeunes qui vont partir car ils n'arrivent pas à trouver leur place. On a pris une personne en génie climatique et ce n'est pas à la hauteur de ce qu'il attend dans le boulot.
- V. AMIANT : Nous recrutons actuellement de manière importante compte tenu des besoins. Il faut un peu de temps pour que nous puissions ensuite faire évoluer ces salariés en fonction de leur potentiel
- B. PRIEUR : Il a un niveau « licence » et on voit bien qu'ils s'ennuient un peu dans le boulot et il y a aussi des conditions d'accueil qui ne sont pas toujours à la hauteur de leurs espérances (pas de caisse à outils, vêtements de travail...), alors qu'à ma connaissance, on avait tout prévu.
- *Le Président : Je vous propose de m'en parler plus en détail, car si tel est le cas nous devons pouvoir corriger les choses.*
- B. PRIEUR : Ils arrivent dans une charge de travail non négligeable et ils estiment qu'ils n'ont pas toutes les conditions pour bien remplir le boulot (exemple donné en séance). Quand c'est récurrent, c'est compliqué. Là, il y a un départ qui est prévu, c'était une année de transition.
- V. AMIANT : Les démissions pour raisons personnelles sont liées à des motifs différents : changer de région, rejoindre le conjoint, mésentente avec quelqu'un... Ce ne sont pas des raisons liées au travail.

### 3.5 – Nombre de personnes détachées DALKIA dans les filiales, ainsi que les sous-traitants, confiées à ces derniers, en terme de volume d’heures et chiffre d’affaires.

- V. AMIANT : il y a 8 personnes qui travaillent pour Bois Energie France.
- *Le Président : Ce sont des personnes qui sont mises à la disposition de BEF.*
- V. AMIANT : Sur CLIMATELEC, 10 personnes sont mises à disposition à 100 % de leur temps de travail et 6 personnes travaillent partiellement pour CLIMATELEC.
- *Le Président : Si nous pouvons effectivement vous communiquer le nombre de personnes mises à disposition dans nos filiales, nous ne pouvons pas vous communiquer de ratios correspondant au chiffre d’affaires qu’elles dégageraient en propre dans les filiales où elles sont mises à disposition, le suivi de nos activités n’étant pas organisé par appartenance à telle ou telle société, mais par typologies de clients.*
- M. ZOUAOUI : On a accès à leur compte pourtant.
- *Le Président : Les personnes affectées à CLIMATELEC sont affectées pour un volume d’heures. Il n’y a pas de suivi analytique du chiffre d’affaires par individu.*
- M. ZOUAOUI : Je suppose qu’il y a des analyses qui sont faites ?
- *Le Président : Bien évidemment, nous suivons l’activité de nos filiales, mais pas comme vous le demandez.*
- M. ZOUAOUI : Il serait peut-être plus sur le développement de DALKIA.
- *Le Président : L’activité de ces filiales est entièrement consolidée dans nos comptes. En étant mis à disposition au sein de ces filiales, ils contribuent directement aux résultats de notre Région, et donc de Dalkia.*
- M. ZOUAOUI : Cela pourrait se terminer par un contrat pérenne chez eux ?
- *Le Président : Je ne suis pas sûr qu’ils en soient demandeurs. Pour autant, vous devez comprendre que CLIMATELEC n’est pas un objet indépendant. CLIMATELEC est une filiale liée. CLIMATELEC, c’est DALKIA.*
- C. BINET : C’est la même chose pour BEF.
- *Le Président : De la même manière, avec cette précision que comme son nom l’indique, BEF intervient au niveau France, mais BEF, c’est aussi DALKIA.*

#### **4 – Mise en place d'un groupe de travail « piscines »**

- *Le Président : M FREULON et M DARMET ont pu travailler ensemble sur ce sujet. Je pense que l'idée d'un REX piscines fait son chemin. M FREULON est actuellement en congés, je vous propose que nous en reparlions à son retour.*

#### **5 – Quelles sont les mesures spécifiques que la région compte mettre en place concernant les enquêtes des risques psycho sociaux et de la qualité de vie au travail ?**

- *Le Président : Les résultats du diagnostic seront partagés à la rentrée. Nous disposerons d'abord d'une restitution nationale. Ce n'est qu'ensuite que nous disposerons des analyses spécifiques pour travailler sur le périmètre de notre Région.*

#### **6 – Bilan social : réponses aux questions posées par les membres du CE**

- V. AMIANT :  
*Quelle est la masse salariale pour Dalkia Centre Ouest ?*  
Brut annuel Sécurité Sociale brute : 33.157.682,03 € (sans les charges).  
Pour le CE, c'est le compte 641 qui est pris en compte : 33.418.705,25 €, qui est plus favorable.  
  
*Pourquoi les indicateurs 111 et 112 ne correspondent pas aux suivis mensuels du CE ?*
  - ✓ 111 : effectif total à fin décembre
  - ✓ 112 : effectif permanent. Ce sont les effectifs à temps plein présents toute l'année en contrat à durée indéterminée.
- B. PRIEUR : J'ai repris le tableau de suivi de toute l'année. Pour les CDI décembre 2017, j'arrive à 869, et là, on a 785. C'est ce qui nous a surpris (en bas de tableau).
- *Le Président : Effectivement, vous n'obtenez pas les mêmes résultats, car la définition de ces effectifs n'est pas la même. Un salarié présent au 31 décembre sera compté pour 1 dans les effectifs présentés au CE. S'il n'a pas été présent toute l'année, il ne comptera pas dans le calcul de l'effectif permanent, tel que décrit dans le bilan social. Permanent, cela veut dire du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, et sans interruption.*
- V. AMIANT : De même, les personnes embauchées en CDD l'année dernière et passées en CDI dans l'année ainsi que les temps partiels, ne sont pas pris en compte.
- *Le Président : Pour suivre vraiment les effectifs au mois le mois, je pense qu'il est préférable de s'en tenir aux chiffres que nous vous communiquons tous les mois en réunion de CE. Le bilan social ne poursuit pas exactement cette finalité.*

- V. AMIANT :

*Comment expliquez-vous que le coût des versements effectués à des entreprises de travail temporaires ait diminué alors que dans le même temps le nombre de missions, l'effectif moyen ainsi que la durée moyenne des contrats, ont augmenté ?*

J'ai redemandé à la comptabilité que l'on revérifie mais les chiffres des coûts sont données par le Siège et correspondent aux factures enregistrées dans l'année et il peut donc y avoir un décalage, alors que les missions et les heures sont calculées par nos soins et correspondent à la réalité.

- V. AMIANT :

*A quoi correspond l'indicateur 144 ? Pourquoi a-t-il doublé alors que jusqu'à présent il était constant ?*

De quoi parlez-vous ?

- M. ZOUAOUI : Autres licenciements.

- *Le Président : Ce sont tous les licenciements qui n'ont pas un caractère économique.*

- V. AMIANT :

*Indicateur 151 : Qu'est ce qui justifie une telle explosion des promotions chez les cadres comparés aux OETAM ?*

En 2017, nous avons révisé tous les coefficients et positions des Cadres conformément à ce qui est exigé par la convention collective CADRE FEDENE. Cette révision a donc occasionné un certain nombre de réajustements qui sont comptabilisés pour le bilan social en « promotions ».

- C. BINET : Ce ne sont donc pas des versements, des augmentations de salaires.

- V. AMIANT : Absolument pas, ces réajustements de coefficient n'ont pas donné lieu à des augmentations de salaire.

*Indicateur 21 : Malgré une explosion des promotions chez les cadres, force est de constater que leur niveau de rémunération est en baisse constante, comment l'expliquez-vous ?*

L'effectif « Cadres » augmente et il y a un peu plus de Cadres, niveau 5.

- *Le Président : Nous observons une accélération des départs à la retraite dans la catégorie des cadres. Les entrants n'ont de fait pas les mêmes niveaux de rémunération que les sortants.*

- V. AMIANT :

*Indicateur 412 : Pourquoi parlez-vous du repos compensateur comme de la récupération ? Que vous a répondu votre DRH nationale concernant l'indicateur 4122 ?*

C'est la récupération des heures excédentaires pour des salariés ayant eu au moins une heure de SIU dans l'année. Donc, il y a 403 salariés qui ont effectué au moins une heure d'intervention SIU en 2017.

- B. PRIEUR : J'ai repris la définition exacte du repos compensateur, c'est pour cela qu'on est toujours surpris.

- V. AMIANT :

*Indicateur 416 : Pourquoi persistez-vous à calculer le nombre moyen de congés annuels en jours ouvrés et non pas en jours ouvrables ?*

La décision de calculer les congés en jours ouvrés a été prise il y a quelques années et il est donc normal que le bilan social reflète le calcul des jours de congés qui est appliqué dans l'entreprise. Les CCE et CE en ont été informés.

*Pourquoi les indicateurs 613, 614, 615, 631, 632 et 633 ne sont pas comptabilisés en 2016 – 2017 ?*

C'est une erreur d'impression. En effet, il n'y a pas les années 2016 et 2017.

- ✓ 613 : 25 en 2016 et 24 en 2017
- ✓ 614 : accord signés : 8 en 2016 et 2017, je n'ai pas le chiffre
- ✓ 615 : 1 en 2016 et 1 en 2017
- ✓ 631 : 2 en 2016 et 1 en 2017
- ✓ 632 : 3 en 2016 et 7 en 2017
- ✓ 633 ; 2 en 2016 et 2 en 2017.

## **7 – Information concernant les modifications de l'astreinte de garde sur le CHM**

- V. AMIANT : Au mois de novembre 2017, l'activité SSIAP que nous réalisons avec une équipe de 7 techniciens en 3/8 sur le Centre Hospitalier du Mans, ne pouvait plus être réalisée par nos équipes suite à une évolution de la réglementation obligeant l'intervention d'entreprises spécialisées dans le domaine de la sécurité pour cette activité.

Les activités multi techniques qui étaient alors réalisées par cette équipe 3x8 ont été reprises dans un cadre organisationnel temporaire, compte tenu de la fin du contrat multi-technique en juin 2018.

Ce contrat a été reconduit au 1<sup>er</sup> juillet avec l'obligation d'intervenir comme précédemment à tout heure du jour et de la nuit sur un certain nombre de dysfonctionnements.

L'organisation temporaire mise en place pour les 3 techniciens, de l'ancienne équipe 3x8, restés sur le CHM, a donc été revue puisque au bout de 8 mois d'activité, les demandes d'intervention la nuit n'ont pas été aussi importantes que prévues.

Au 1<sup>er</sup> juillet, pour recalculer l'activité, ces techniciens vont travailler de 13 h à 20 h pour pouvoir effectuer leur temps de travail et répondre à ces obligations.

Une analyse de l'activité a été effectuée pour s'assurer que cette organisation n'engendre pas de dépassements des durées journalières et hebdomadaires du travail.

Lors d'une réunion, cette organisation a été validée par les salariés.

- B. PRIEUR : Il est renouvelé pour combien de temps ?
- V. AMIANT : 3 ans.

## **8 – Information concernant les modifications d'horaire sur BRGM**

- V. AMIANT : Vous nous en avez parlé le mois dernier, Monsieur PEREIRA.
- A. PEREIRA : Mr Hervé PERDRIAUD a rencontré le manager concerné et ils ont échangé sur le sujet.
- H. PERDRIAUD : Le technicien que j'ai eu m'a dit : cela me va très bien.
- V. AMIANT : Ils travaillent partiellement sur BRGM et partiellement sur le diffus.
- A. PEREIRA : le fait que le technicien du matin ne pouvait avoir le temps de déjeuner car il devait être à 14 h à sur l'autre site à l'autre bout de la ville et il n'aurait plus eu le temps de déjeuner.
- V. AMIANT : C'est ce qui a été évoqué avec les techniciens. Ceux-ci préfèrent travailler sur la journée complète soit sur BRGM, soit dans le diffus, avec différentes rotations possibles :
  - soit 3 jours sur BRGM et 2 sur le diffus,
  - soit l'inverse,
  - il y a une semaine où ils peuvent être amenés à faire 4 jours sur BRGM.Les techniciens ont validé cette organisation.
- H. PERDRIAUD : La personne qui arrive à son dernier jour de travail au BRGM ne croise pas son remplaçant. Il y a un cahier, mais on ne peut pas tout noter sur le cahier.
- V. AMIANT : Il y a le téléphone.
- H. PERDRIAUD : Il y a des choses qui doivent se dire verbalement.

## **9 – Présentation du dispositif d'alerte éthique et conformité**

### **Présentation en séance**

- V. AMIANT : Ce dispositif d'alerte est imposé par la loi SAPIN. Il a été présenté au CCE du 23 mai. Cela concerne la protection des lanceurs d'alerte. Le document sera envoyé à l'ensemble des salariés, il sera joint au prochain numéro d'ENERGIE LE MAG prévu d'être diffusé fin août.

## **10 – Présentation de l'accord d'intéressement des sociétés d'exploitation du périmètre « DALKIA » 2018 - 2020**

### **Présentation en séance**

- *Le Président : Avez-vous pris le temps de regarder le document ?*
- V. AMIANT : Il a été signé le 14 mai par la CGC, FO, UNSA.

## **11 – Infos CE**

- A. PEREIRA :
  - a) 305 demandes de chèques culture nous sont parvenues, la commande de **chèques culture** a été effectuée, ceux-ci sont en cours de déploiement.  
Nous notons que quelques salariés sont impatientes et nous demandent leur date d'arrivée, alors que nous avons quasiment un mois d'avance sur la date prévue.

**b) Chèques vacances** : On a finalisé le reliquat, même si on a encore 3-4 dossiers en suspens.

- c) Hier, j'ai présenté un document concernant la **RGPD**. J'ai reçu un mode opératoire de notre fournisseur PROWEB, pour le paramétré sur le site du CE. Ce n'est qu'une ébauche que j'ai présentée à l'instance, ceci étant encore à l'état de projet.
- *Le Président : Je me permets juste un commentaire. Si quelqu'un répond « non », cela voudrait donc dire que dans ce cas il n'aurait pas droit aux prestations sociales.*
  - C. DAHYOT : C'est écrit en bas. Je trouve que c'est inadmissible d'écrire cela.
  - *Le Président : La RGPD nécessite que nous nous adaptions à ces nouvelles règles, mais elle ne vous impose pas de travailler sur ces bases. Ce que dit la RGPD, c'est que pour collecter une donnée personnelle, il faut d'une part que le collecteur de la donnée le fasse en poursuivant un intérêt légitime (pour le CE l'intérêt légitime est évident, c'est celui de pouvoir organiser cette activité sociale qui entre parfaitement dans ses attributions), il faut ensuite que les salariés pour lesquels on collecte cette donnée en soient informés (ce qui est le cas), qu'ils puissent exercer un droit à correction, voire à suppression de cette information (ce qui est également le cas). Donc je pense qu'il faut rédiger cette mention autrement, car un salarié doit pouvoir exercer ses droits au titre de la RGPD sans que cela le prive mécaniquement du bénéfice des activités sociales du CE.*

- A. PEREIRA : J'ai fait appel à notre cabinet juridique pour l'élaboration de ce document afin d'être conforme à cette directive.
- *Le Président : En fait, vous avez besoin de cette information pour pouvoir gérer les activités sociales du CE conformément à son règlement. La question qu'il faut poser aux salariés est plutôt : « J'ai pris connaissance que le CE utilise les données personnelles que je lui ai transmises pour pouvoir organiser les activités suivantes... ».*
- B. PRIEUR : Pour revenir sur notre dossier, je pense qu'il va falloir remettre une annexe parce que la CNIL demande un engagement de confidentialité.
- *Le Président : Oui. Dans le vocabulaire RGDP il y a un responsable de la donnée, on parle du « propriétaire » de la donnée. S'il transmet cette donnée à une autre partie, cette autre partie s'appelle le « sous-traitant ». Le propriétaire de la donnée doit s'assurer que le sous-traitant ne l'utilise pas pour poursuivre une toute autre finalité (revente de fichiers, démarchages, profilage...). Le propriétaire de la donnée doit demander à son sous-traitant de certifier qu'il limitera l'utilisation de ces données pour une finalité bien précise, et il doit le vérifier.  
Votre principal sous-traitant est Meyclub, puisque vous sous-traitez l'organisation et/ou la réalisation de certaines prestations à cet organisme (ex : chèques cadeau Noël).*
- B. PRIEUR : J'ai le nouveau guide de la CNIL qui est utilisable et simplifié.
- *Le Président : Je pense que vous pourriez poser la question sous cette forme : « j'autorise à utiliser mon adresse mail ou personnelle dans le cadre des activités du CE, j'autorise.... »*
- A. PEREIRA : Je n'ai que 76 caractères de disponible avec l'outil PROWEB, c'est conçu comme ça à la base. Je peux uniquement modifier le texte sur cette base-là.
- *Le Président : A la limite, c'est mettre « j'ai pris connaissance... » et non pas « j'autorise... ».*
- A. PEREIRA : Ça, ça me va.
- C. DAHYOT : Ou « je confirme ».
- *Le Président : Par contre, il faut que vous ayez un contrat solide avec MEYCLUB, définissant quels sont les droits et obligations de Meyclub en matière d'utilisation des données personnelles que vous leur transmettez.*
- A. BINET : On a un contrat avec eux.
- *Le Président : Ensuite, charge au salarié d'activer ses droits sur le site de Meyclub, en fournissant les données nécessaires.*
- V. LE PENNUEN : Nous avons reçu un mail de PROWEB.

- H. PERDRIAUD : Tous les salariés n'ont pas de téléphone, n'ont pas internet. Ils ne peuvent faire cette formalité par internet.
- *Le Président : Vous faites un envoi.*
- A. PEREIRA : Le pourcentage est très faible.
- *Le Président : Vous faites un papier, vous l'envoyez aux gens et s'ils n'ont pas l'informatique, ils vous l'envoient. Vous avez la possibilité de contourner cette difficulté par le biais d'un courrier même si cela coûte un peu plus.*
- H. PERDRIAUD : Demain, je vais appeler la CNIL pour voir s'ils ont un document mis en place.
- *Le Président : La CNIL exerce un pouvoir de police à l'encontre des personnes privées ou morales qui commettent des abus. Si le CE met en place un système qui permet de démontrer que les salariés ont été informés de leurs droits, si vous avez contractualisé avec un sous-traitant qui s'est engagé à se conformer à la RGPD, je ne vois pas où se situerait la difficulté.*
- A. PEREIRA : Ma première réaction a été de rédiger un document succinct pour l'Expert, je pense que celui-ci était plus à même que moi de répondre à cela. Mais on est arrivé à quelque chose de très contraignant.
- *Le Président : Effectivement, c'est un droit nouveau qui vise à protéger les consommateurs.*
- V. LE PENNUEN : Nous avons un problème de remboursement **vacances enfants**. Nous n'acceptons pas les cours de ski. Il y a des salariés qui nous envoient des demandes de remboursement des cours de ski enfants avec le dossier vacances enfants.
- A. PEREIRA : C'est encore une fois une non lecture du règlement par le salarié car c'est écrit dans le règlement du CE.

## 12 – Questions diverses

### 12.1 – Commission diversité

- V. AMIANT : Réunion de la commission diversité à Nantes le **vendredi 20 juillet à 10 h 30**.  
Participants : Monsieur MARCHAND – Madame LE PENNUEN – Monsieur PRIEUR – Monsieur PEREIRA.  
Monsieur MARCHAND étant en vacances, il sera remplacé par Madame BOURDILLEL.

**PROCHAINES RÉUNIONS A TOURS**

**JEUDI 26 JUILLET 2018**

**MARDI 4 SEPTEMBRE 2018**

**VENDREDI 28 SEPTEMBRE 2018**

**MERCREDI 31 OCTOBRE 2018**

**VENDREDI 30 NOVEMBRE 2018**

**VENDREDI 21 DECEMBRE 2018**