

**COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT**

**PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 28 novembre 2017**

**N° 12**

XXXXXXXXXX

**TITULAIRES**  
Mr BOUNDAOUI

**1er Collège**  
UNSA

**SUPPLEANTS**  
Mr PERDRIAUD

**1er Collège**  
UNSA

**TITULAIRES**  
Mr PRIEUR  
Mme BINET  
Mme LE PENNUEN  
Mr PEREIRA  
Mme DAHYOT

**2ème Collège**  
CFDT  
CFDT  
CGT  
UNSA  
CFE-CGC

**SUPPLEANTS**  
Mr MEERSCHOUT

**2ème Collège**  
CGT

**TITULAIRES**  
/

**3ème Collège**  
/

**SUPPLEANTS**  
Mr FELIERS

**3ème Collège**  
CFE-CGC

**LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :**

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

**ABSENTS EXCUSES :**

**TITULAIRES**  
/

**1er Collège**  
/

**SUPPLEANTS**  
/

**1er Collège**  
/

**TITULAIRES**  
/

**2ème Collège**  
/

**SUPPLEANTS**  
Mr GOURIER  
Mme BOURDILLEL

**2ème Collège**  
UNSA  
CFE-CGC

**TITULAIRES**  
Mr MARCHAND

**3ème Collège**  
CFE-CGC

**SUPPLEANTS**  
/

**3ème Collège**  
/

**LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :**

/

Monsieur Christophe MARCHAND absent, sera remplacé par Monsieur Loïc FELIERS.

### **7 votants**

- Madame Valérie AMIANT assurera la réunion en l'absence de Monsieur Pierre GORCE.
- A. PEREIRA : Après mon entretien avec Monsieur GORCE, s'excusant de son absence, s'il y a des questions litigieuses auxquelles nous n'avons pas réponse aujourd'hui, celles-ci seront mises à l'ordre du jour le mois prochain. S'il y a vraiment un sujet particulier, nous ferons une réunion extraordinaire.

## **1 – Approbation du PV de la réunion du 27 octobre 2017**

- A. PEREIRA : Pour le PV de réunion du 27 octobre 2017  
⇒ Pour : 7  
Sous réserve des modifications.

## **2 – Point sur l'emploi**

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

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

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

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

- V. AMIANT : Au 31 octobre, nous étions 916 salariés sur la région CENTRE OUEST :
  - ⇒ Centre Opérationnel Bretagne Pays de la Loire – DLA : 351 personnes à fin octobre, soit plus 6 personnes.  
Plus 6 CDI, plus 2 CDD, plus 1 contrat d'apprentissage, plus 1 contrat de professionnalisation, moins 2 fins de période d'essai, moins 1 licenciement, moins 1 mutation interne.  
  
1 transformation CDD O en CDI AM.  
2 transformations CDD en CDI AM.  
CDD à fin octobre : 8 pour accroissement temporaire d'activité.
  - ⇒ Centre Opérationnel Beauce Berry Val de Loire DVA : 190 personnes à fin octobre, soit moins 1 personne.  
Plus 2 CDI, moins 1 démission, moins 1 fin de contrat de professionnalisation, moins 1 mutation.  
  
CDD à fin septembre : 1 pour accroissement temporaire d'activité.
  - ⇒ Centre Opérationnel Indre & Loire DTJ : 96 personnes à fin octobre, soit plus 1 personne.

Plus 1 CDI (dont 1 contrat d'apprentissage transformé de DVA).

CDD à fin octobre : 1 pour remplacement.

⇒ Centre Opérationnel Sarthe Mayenne - DZIPV : 68 personnes à fin octobre, soit moins 2 personnes.

Moins 1 démission, moins 1 mutation interne.

CDD à fin octobre : 1 pour accroissement temporaire d'activité.

⇒ Direction régionale DLS : 211 personnes à fin octobre, soit plus 3 personnes.

Plus 3 mutations (dont une interne), plus 1 CDD, plus 1 contrat de professionnalisation, moins 2 démissions.

CDD à fin septembre : 4 pour accroissement temporaire d'activité et 1 pour remplacement.

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

- V. AMIANT : Au 24 novembre, 34 postes à pourvoir sur la région, sachant que l'on a des candidats retenus, mais dont les contrats ne nous sont pas encore revenus signés.
- A. PEREIRA : On a trouvé des anomalies sur les embauches qui n'ont pas été réalisées.  
Dreux : 1 embauche annulée.
- V. AMIANT : Oui, car il y a des candidats qui signent leur contrat mais qui n'intègrent pas l'entreprise parce qu'ils ont eu d'autres propositions entre temps !
  - ⇒ DLA : 11 postes, dont 1 chef de quart à Herbignac – 1 frigoriste – 1 responsable de site – 1 technicien de maintenance – 4 techniciens d'exploitation – 1 assistante d'exploitation – 1 chargé de travaux – 1 responsable maintenance.
- B .PRIEUR : Chef de site : il n'y a pas de promotion interne ?
- V. AMIANT : On essaie, mais c'est selon les opportunités. La première chose que l'on fait, c'est que l'on privilégie l'interne.
  - ⇒ DLS : 8 postes dont 2 chargés de clientèle - 1 technicien d'exploitation (DNY) – 1 directeur d'agence commerciale – 1 comptable encaissement – 1 spécialiste technique (c'est un expert technique) – 1 chargé de mission – 1 RRH (poste basé à Nantes).
  - ⇒ DTJ : 2 postes de techniciens d'exploitation.
  - ⇒ DVA : 10 postes dont 1 assistante d'exploitation – 2 frigoristes – 2 techniciens de maintenance – 4 techniciens d'exploitation – 1 technicien de quart.
  - ⇒ DZIPH : 3 postes de techniciens d'exploitation (postes proposés aux salariés en réaffectation au Mans).

- C. NADEAU : On cherche un technicien de quart avec BTS ou DUT avec 2 ans d'expérience. Vous croyez qu'il y a beaucoup de personnes qui vont répondre pour un niveau 6 ?
- V. AMIANT : Pour une personne avec expérience dans le même domaine, c'est plutôt un niveau 7. Ensuite, compte tenu de l'expérience acquise sur site et de la bonne conduite de l'installation, une évolution vers un niveau 8 peut être envisagée.
- A. PEREIRA : 2 ans d'expérience, c'est niveau 6.
- V. AMIANT : Non, on peut être un niveau 7. C'est déjà un bon niveau.
- C. NADEAU : Le dernier embauché a été embauché au niveau 6 avec un BAC + 3.
- V. AMIANT : Oui, mais ce n'est pas le diplôme qui fait du candidat un excellent professionnel. Nous accompagnons le salarié pour qu'il puisse remplir sa mission. Puis, lorsque nous sommes sûrs qu'il est autonome dans un certain nombre de situations, on le fait évoluer.
- L. FELIERS : Ca, c'est la période d'essai.
- V. AMIANT : Non, la période d'essai, c'est de s'assurer que la personne sera à même d'évoluer vers une certaine autonomie sur son poste.
- L. FELIERS : Sur le niveau de recrutement, par rapport au poste, il y a un souci. C'est du « dumping social ».
- V. AMIANT : Non, c'est être responsable, car vous ne pouvez pas laisser du jour au lendemain **dans toutes les situations** des installations de cette taille entre des mains inexpérimentées. De qui s'agit-il Monsieur NADEAU ?
- C. NADEAU : De Monsieur .....
- V. AMIANT : C'est normal puisqu'il s'agit d'un alternant que nous avons d'abord formé à nos métiers, puis qui a besoin d'acquérir de l'expérience dans la conduite de l'installation. Il a été pris au niveau 6. Après quelques années d'expérience lui permettant d'être autonome dans un certain nombre de situations complexes, il évoluera vers un niveau 7.
- A. PEREIRA : On prend les gens de très bas, alors qu'ils ont un niveau de compétences important. Par exemple, on a X qui est dépoteur, instrumentiste, mécanicien, ..... et il fait tous les postes.
- H. PERDRIAUD : Et il n'a pas les paniers.
- A. PEREIRA : X gère cela de main de maître et on le dévalorise.
- V. AMIANT : Je vous entends. S'il y a des situations à examiner, vous savez parfaitement qu'il faut faire remonter à Pierre GORCE ces cas particuliers en dehors de cette instance.
- A. PEREIRA : Sur le terrain, ce n'est pas le même message que l'on retrouve.

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

- V. AMIANT : A fin octobre, 13 intérimaires dont 7 pour remplacement et 6 pour accroissement temporaire d'activité :
  - ⇒ DLA : 4 pour remplacement et 2 pour surcroît,
  - ⇒ DVA : 2 pour remplacement et 1 pour surcroît,
  - ⇒ DTJ : 1 pour remplacement et 3 pour surcroît.

### **3 – Information concernant le traitement des paniers**

- V. AMIANT : Je laisse Pierre GORCE revenir vers vous. Nous sommes en train de travailler sur ce sujet.
- M. ZOUAOUI : On n'a pas de document ?
- V. AMIANT : Nous avons mis à l'ordre du jour cette question, mais nous sommes toujours en attente des réponses précises écrites de l'URSSAF. Tant que l'on n'a pas de réponse écrite, on ne peut pas traiter précisément tous les cas. Le contrôle était fait par la même URSSAF au niveau national et c'est donc la DRH nationale qui nous donnera les directives. Ces régularisations que l'on avait prévues de faire en décembre, seront certainement faites en janvier.

### **4 – Point sur l'avancement de l'intéressement centre par centre et secteur par secteur, ainsi que les critères**

- V. AMIANT : Distribution des documents en séance. Je vais vous renvoyer le détail par mail. Les RCO, DCO ont été informés des résultats. Il y a quand même quelques secteurs où il n'y a qu'un seul critère atteint (énumération des secteurs en séance). Il n'est pas encore trop tard pour rattraper certains critères, notamment sur la saisie de main d'œuvre.
- B. PRIEUR : Pour la région, c'est normal ?
- V. AMIANT : Le 2<sup>ème</sup> semestre n'est pas fini.  
Le développement : l'année n'est pas finie, mais nous faisons une bonne année.  
La satisfaction client : l'enquête satisfaction est faite en fin d'année ; nous ne pouvons donc pas avoir le résultat.  
Visites sécurité : c'est un critère qui est suivi de près et qui devrait être atteint.

### **5 – Tableau de bord diversité**

#### **Présentation en séance**

#### *Quelques remarques prises au cours de la présentation*

- V. AMIANT : 25 personnes non révisées depuis plus de 3 ans.
- C. NADEAU : Il y a 4 personnes sur le même site et on ne leur explique pas pourquoi.
- V. AMIANT : Les managers proposent des évolutions salariales ou des promotions, mais toutes ne sont pas retenues. Si certains au bout de 4/5 ans n'ont pas eu d'évolution et qu'ils n'en connaissent pas la raison, l'entretien annuel est notamment un moment privilégié pour s'expliquer et éventuellement aborder ce sujet.
- B. PRIEUR : Concernant les embauches de salariés de 50 ans et +. On n'a pas beaucoup d'opérationnels.
- V. AMIANT : Mais 7 embauches de plus de 50 ans sur 116, ce n'est pas rien puisque cela représente plus de 6 % des embauches pour un objectif de 2 %. C'est vrai que l'alternance nous conduit à embaucher pas mal de personnes de moins de 26 ans, mais avec un objectif d'intégration à l'issue du cursus de formation de 70 %. Sur les embauches de plus de 50 ans, on n'a pas à rougir de ce que l'on fait. Quand on a des CV intéressants, ils sont embauchés comme les autres.

Information préparation à la retraite :

Ce stage est proposé à toutes les personnes qui vont partir à la retraite, mais certaines personnes ne veulent pas le faire. On commence à proposer ce stage vers 59 ans.

- C. DAHYOT : Il y a une partie psychologique très intéressante avec un médecin de famille, un psychologue, un notaire. C'est piloté par une personne d'Humanis (complémentaire). Ce que l'on avait regretté, c'est qu'il n'y ait pas une partie « Dalkia » notamment sur les divers accords spécifiques (mutuelle, contrat génération, etc.). C'est vrai que c'est assez condensé sur 2 jours mais très instructif à tous niveaux.
- L. FELIERS : Est-ce que le fait que vous n'ayez pas les réponses attendues proviennent du fait des départs maintenant à 64/65 ans ?
- V. AMIANT : Si c'est le cas, on propose ce stage un peu plus tard. Les salariés savent qu'ils peuvent s'adresser à nous et décaler ce stage dans le temps, mais il y a un certain nombre de techniciens qui refusent de le faire.
- C. DAHYOT : La personne de chez HUMANIS prend notre numéro de sécurité sociale, prend un rendez-vous téléphonique et vous calcule directement votre montant de retraite « sécurité sociale » et « complémentaire » selon les modalités financières en cours au jour dit évidemment.
- B. PRIEUR : Les personnes qui ne veulent pas le faire, est-ce qu'elles fournissent une explication ?
- V. AMIANT : Non, on ne sait pas. On leur propose ce stage de formation à la préparation à la retraite, mais elles décident ou non d'y aller.
- C. BINET : S'il y a autant de refus, est-ce qu'il n'y a pas une approche à envisager par le biais d'une brochure ?

- C. DAHYOT : Il y a l'aspect psychologique. Certaines personnes ne veulent pas voir qu'ils vont partir à la retraite bientôt.
- L. FELIERS : Les conditions de retraite sont sur des sables mouvants ; cela change tous les ans, donc, ils attendent.
- V. AMIANT : Il ne faut pas y aller trop tardivement car ce stage a beaucoup moins d'intérêt.
- C. DAHYOT : Tous les salariés partant à la retraite peuvent faire cette formation, le mieux c'est 1 an ½ ou 2 ans avant la date prévue, en effet, certains faisaient cette formation au mois d'octobre et partaient en décembre, leur dossier était donc déjà monté.
- B. PRIEUR : Quand on a fait la négociation de l'accord, c'était justement pour préparer la retraite. Si on fait cela, c'est pour les préparer et savoir ce que c'était et pouvoir prendre des décisions.
- C. DAHYOT : Dans les DRH, il faudrait quelqu'un qui soit spécialisé là-dedans (CNAM, Sécurité Sociale, etc.), pour indiquer les grandes lignes afin de monter son dossier.
- V. AMIANT : Nous ne sommes pas des spécialistes de la retraite, mais on peut vous conseiller sur les organismes à contacter.
- C. DAHYOT : Le « bouche à oreille » marche bien ; quand on m'en parle, je recommande toujours de faire cette formation.
- V. AMIANT : Personnel handicapé :  
On a beaucoup de mal à trouver du personnel en situation de handicap pour les profils techniques. C'est pourquoi, nous augmentons notre part de prestations réalisées avec les Entreprises Adaptées (EA) ou avec les ESAT. Nous avons ainsi sous-traité la prestation du standard d'Acticampus et les relances contentieuses. L'organisation de prestations avec ces organismes peut être soit limitée dans le temps, soit plus pérenne et nous permet de faire travailler de manière indirecte des personnes en situation de handicap.
- B. PRIEUR : Est-ce que l'on a une progression vis-à-vis de notre personnel qui s'est déclaré en situation de handicap ?
- V. AMIANT : Non, malgré nos relances annuelles. Si les gens ne veulent pas se déclarer, on ne peut pas les y obliger. Tous les ans, nous avons 1 ou 2 salariés qui se déclarent après la réception de ce courrier.
- B. PRIEUR : On a fait aussi une relance.
- V. AMIANT : Maintenant, l'AGEFIPH va demander un document mis à jour tous les 4/5 ans pour toutes les reconnaissances qui permettent de déclarer les personnes en situation de handicap. Avant, il n'y avait que la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) délivrée pour 5 ans par la MDPH qui devait nécessairement faire l'objet d'un renouvellement, ce qui fait que l'on risque de perdre des reconnaissances de travailleur handicapé car les salariés ne voudront pas effectuer la démarche.

- B. PRIEUR : Il y a des gens qui ont des taux de 5 %.
- V. AMIANT : 5 % ne permet pas de reconnaître un salarié travailleur handicapé. Il faut qu'il ait au minimum 10 % d'incapacité permanente.  
Avez-vous d'autres questions là-dessus ?  
Il n'y a pas de vote, c'est simplement une information. Cela ne vous empêche pas de poser des questions la prochaine fois s'il y a des interrogations particulières.

*Au retour de la pause :*

*V. AMIANT : Je voudrais que l'on fasse une minute de silence pour Jean-Claude ARTIGOT dont je viens d'apprendre le décès survenu dimanche dernier.*

## **6 – En quoi consiste le refinancement du CRE 3 de Tours ? Quels en seront les impacts ?**

- V. AMIANT : Les CRE de Rennes, Orléans et Angers ont déjà été vendus parce que ce sont des investissements lourds et on a besoin de se désendetter pour pouvoir faire d'autres investissements. On est obligé de vendre les installations, même si on continue à les exploiter. Pour le CRE 3 de Tours, il y a effectivement un projet de cession partielle prévu pour 2018. Sachant que sur ce projet-là, on ne cèdera peut-être pas autant de parts.
- M. ZOUAOUI : C'est prévu à la base ? On investit et on sait qu'on va les revendre 5 ans après ?
- V. AMIANT : On essaie de vendre une partie des installations parce que nous avons besoin de refinancer d'autres projets. Les collectivités n'ont pas d'argent et si nous voulons que ces projets sortent de terre, nous sommes bien obligés de les financer, mais nous n'avons pas les moyens de les garder, car nous ne pouvons pas nous endetter indéfiniment.
- B. PRIEUR : Le CRE commençait à développer du résultat ?
- V. AMIANT : On ne peut pas vendre une opération qui n'est pas rentable. On a besoin de cash pour financer nos activités.
- B. PRIEUR : On payait une redevance à la ville de Saint Pierre des Corps. Qui va continuer à payer ça ?
- V. AMIANT : Je ne sais pas comment cela se passe. Il n'y a pas de cession pour le moment.
- B. PRIEUR : Le souci était de savoir si ces actionnaires pouvaient nous influencer sur ces exploitations et tous ces sujets-là. Apparemment, ils n'ont pas leur mot à dire.
- V. AMIANT : Je ne peux pas vous dire qui continue à payer.

## **7 – Nouvelle feuille de FREP : communication et extrait de tous les codes (heures excédentaires...)**

- A. PEREIRA : On ne retrouve pas tous les codes qui existaient sur l'ancienne FREP, comme les heures supplémentaires, par exemple.
- V. AMIANT : Vous avez des menus déroulants.
- A. PEREIRA : Est-ce qu'on pourrait les rajouter ?
- V. AMIANT : Oui, il n'y a pas de souci. Dans ce menu, vous avez les codes paie.
- A. PEREIRA : Et délégations autres par exemple ?
- V. AMIANT : Je crois qu'il y a eu un nettoyage de fait pour les délégations. Il y a peut-être eu des regroupements de faits.
- A. PEREIRA : Il y a aussi le code pour les heures excédentaires que l'on ne retrouve pas.
- V. AMIANT : C'est le code HRREC.

## **8 – Information concernant l'organisation sur le secteur DLHR**

- V. AMIANT : Vous avez reçu la note d'information concernant des essais groupe électrogène sur le secteur DLHR d'Angers. Il y a des essais mensuels le 3<sup>ème</sup> jeudi de chaque mois. 2 personnes sont concernées. Cela prend 2 heures environ.
- M. ZOUAOUI : Cela fait plus de 2 heures. Cela a déjà fait 3 heures. Je ne suis pas trop d'accord car c'est quelque chose qui perdure depuis déjà 3 années. Ce sont des travaux programmés. Après, que l'on revienne sur un effet rétroactif d'un mois, je ne suis pas d'accord. Cela fait 3 années ; on pourrait revenir, au minimum, depuis le 1<sup>er</sup> janvier. On leur demande de récupérer ces heures, sans prime ni rien. Le rétroactif d'un mois, c'est abusif. Ce serait bien, au moins, sur l'année écoulée ; ce serait juste.
- V. AMIANT : Je note.

## **9 – Information concernant les modifications d'affectation des bureaux de Saint-Herblain**

- V. AMIANT : Avec la nouvelle organisation, il y a des personnes qui vont bouger au rez-de-chaussée, 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> étages.  
Rez-de-chaussée : pour réorganiser le centre opérationnel.  
1<sup>er</sup> étage : S. BLAYO monte.  
2<sup>ème</sup> étage : Nous allons accueillir une personne en RH et il faut donc une place. De plus, Aurélien BARBIER vient d'arriver sur Nantes. Les deux personnes qui travaillent pour le Siège seront au 2<sup>ème</sup> étage dans le même bureau. Ce n'est pas gênant puisqu'ils sont très souvent en déplacement.

## 10 – Infos CE

### Chèques cadeau enfants et adultes

- A. PEREIRA : Hier, j'ai informé les membres de l'instance, lors de la préparatoire, que la commande des chèques cadeau Noël avait été faite vendredi. Les salariés devraient recevoir l'information à partir du 4 décembre, directement par Meyclub.
- Le recensement est fait selon la liste RH que l'on a reçue à fin septembre.  
Nous avons découvert qu'il y avait 76 salariés qui n'ont aucun dossier en 2017, ceux-là feront partie de la 2<sup>ème</sup> commande, sous réserve qu'ils nous répondent.  
Je vais leur envoyer un mail. Ils n'ont fait aucune demande et aussi d'autres salariés où on a juste le nom, le prénom et matricule et cela s'arrête là.  
Je vais leur envoyer un mailing, un mail, afin que je puisse clôturer. Ils ne répondent pas au courrier. On ne va pas quand même leur apporter en main propre.  
S'ils n'en veulent pas, c'est leur choix, mais néanmoins, on se doit de les informer que s'ils n'ont pas reçu cette prestation, c'est qu'il manque quelque chose ; après, à eux de réagir, mais s'ils ne répondent pas, on ne va pas leur courir après.

### Présentation des futures fiches prestations 2018

- A. PEREIRA : Hier, j'ai fait une présentation rapide sur le projet qui est en cours de finalisation sur les nouvelles fiches de 2018. Il me reste 3 fiches à finaliser ; dès que c'est fini, j'envoie aux membres de l'instance pour qu'ils m'apportent les corrections éventuelles.

### Prime de fin d'année pour la salariée du CE

- A. PEREIRA : Nous avons aussi évoqué, concernant la salariée du bureau, de lui octroyer une prime de fin d'année, pas un 13<sup>ème</sup> mois. J'ai demandé à l'ensemble de l'instance leur point de vue et aussi le montant de cette prime. L'instance à décider de porter le montant de cette prime de fin d'année à 450 €.
- V. AMIANT : Vote : qui est favorable pour le versement de 450 € pour une prime de fin d'année ? Vote : Pour : 7.

## 11 – Questions diverses

### 11-1 – Commission formation

- V. AMIANT : Il faudrait que l'on puisse déterminer une date : **Lundi 11 décembre 2017, 10 h 00 à TOURS.**

### 11-2 – Astreinte Noël et Nouvel An

- B. PRIEUR : Est-ce que la Direction continue à faire un geste pour les personnels d'astreinte pour Noël et Nouvel An ?

- V. AMIANT : Je fais passer l'information.
- A. PEREIRA : Ce qui était fait dans la plupart des secteurs depuis 2 ans, c'est un bon d'achat entre 30 et 50 €.

## **PROCHAINES RÉUNIONS**

**JEUDI 21 DECEMBRE 2017 A TOURS**

**&&&**

**MERCREDI 31 JANVIER 2018 A TOURS**

**MERCREDI 28 FEVRIER 2018 A TOURS**

**VENDREDI 30 MARS 2018 A TOURS**

**VENDREDI 27 AVRIL 2018 A TOURS**

**JEUDI 31 MAI 2018 A TOURS**

**VENDREDI 29 JUIN 2018 A TOURS**