

COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT

PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 30 mai 2018

N° 5

TITULAIRES

/

1er Collège

/

SUPPLEANTS

1er Collège

TITULAIRES

Mr PRIEUR
Mme BINET
Mme LE PENNUEN
Mr PEREIRA
Mme DAHYOT

2ème Collège

CFDT
CFDT
CGT
UNSA
CFE-CGC

SUPPLEANTS

Mr MEERSCHOUT
Mme BOURDILLEL

2ème Collège

CGT
CFE-CGC

TITULAIRES

/

3ème Collège

/

SUPPLEANTS

Mr FELIERS

3ème Collège

CFE-CGC

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :

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

ABSENTS EXCUSES :

TITULAIRES

Mr PERDRIAUD

1er Collège

UNSA

SUPPLEANTS

/

1er Collège

/

TITULAIRES

/

2ème Collège

/

SUPPLEANTS

Mr GOURIER

2ème Collège

UNSA

TITULAIRES

Mr MARCHAND

3ème Collège

CFE-CGC

SUPPLEANTS

/

3ème Collège

/

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :

Mr DZIRI	Représentant Syndical	UNSA
----------	-----------------------	------

6 votants

PREAMBULE

Présentation de Monsieur Bruno MORAS qui a pris ses fonctions le 21 mai dernier.

A. PEREIRA : Monsieur DARMET interviendra vers 10 h /10 h 30, à partir du point 8.

1 – Approbation du PV de la réunion du 27 avril 2018

A. PEREIRA : Sous réserve des modifications du PV de réunion du 27 avril 2018

⇒ Pour : 6

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 30 avril, nous étions 944 salariés sur la région CENTRE OUEST :
 - **Centre Opérationnel Loire Atlantique – DLA** : 107 personnes à fin avril, soit plus 1 personne.
Plus 1 CDI

CDD à fin avril : pas de CDD.
 - **Centre Opérationnel Côtes d'Armor, Ile & Vilaine - DZISZ** : 81 personnes à fin avril ; effectif constant
Plus 1 CDI, plus 1 CDD, moins 1 départ à la retraite, moins 1 décès

CDD à fin avril : 1 pour surcroît.
 - **Centre Opérationnel Vendée, Maine & Loire - DZIVK** : 106 personnes à fin avril, soit plus 2 personnes
Plus 2 CDI, plus 1 mutation de DZIPV, moins 1 départ à la retraite

CDD à fin avril : 2 pour remplacement.
 - **Centre Opérationnel Finistère – Morbihan - DZIVS** : 61 personnes à fin avril, soit plus 2 personnes
Plus 1 mutation de DALKIA Est, plus 1 stagiaire conventionné

CDD à fin avril : 3 pour surcroît.

- **Centre Opérationnel Loiret - DVA** : 76 personnes à fin avril ; effectif constant
Plus 1 CDD, moins 1 départ à la retraite.

1 transformation CDI O en CDI AM

CDD à fin avril : 1 pour surcroît.

- **Centre Opérationnel Eure & Loire - DZIWA** : 57 personnes à fin avril, soit plus 2 personnes
Plus 1 CDI, plus 1 stagiaire conventionné

CDD à fin avril : 3 pour surcroît.

- **Centre Opérationnel Indre, Cher - DZIWI** : 41 personnes à fin avril ; effectif constant
1 transformation CDD en CDI AM

CDD à fin avril : pas de CDD.

- **Centre Opérationnel Indre & Loire, Loir & Cher – DTJ** : 110 personnes à fin avril, soit moins 2 personnes
Plus 1 stagiaire conventionné, moins 1 départ à la retraite, moins 2 démissions

CDD à fin avril : 2 pour remplacement.

- **Centre Opérationnel Sarthe Mayenne - DZIPH** : 63 personnes à fin avril, soit moins 3 personnes
Moins 1 démission, moins 1 fin de CDD, moins 1 mutation vers DZIVK

CDD à fin avril : pas de CDD.

- **NUCLEAIRE - DZIYP** : 14 personnes à fin avril, soit plus 11 personnes
Plus 9 CDI

2 transferts de DLS.

- **Direction Régionale - DLS** : 228 personnes à fin avril, soit plus 7 personnes
Plus 7 CDI, plus 4 stagiaires conventionnés, moins 1 licenciement, moins 1 démission.

2 transferts vers DZIYP

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

- *Le Président : On voit dans les chiffres qui viennent de vous être communiqués, que les effectifs de la Région croissent de manière significative puisque nous sommes passés de 907 salariés au 31 décembre 2017 à 944 salariés à fin avril 2018. Cette tendance se poursuivra dans les prochains mois. Sur le seul périmètre de Dalkia Centre Ouest (hors filiales), nous devrions approcher les 1.000 salariés en fin d'année.*
- *A. PEREIRA : S'il s'avère que l'on dépasse le cap des 1.000 salariés, il va y avoir un changement notable sur le fonctionnement de l'instance représentative du personnel.*
- *Le Président : Effectivement, il y a des effets de seuils que nous devons prendre en compte si nécessaire.*
- *M. ZOUAOUI : Est-ce que l'on pourrait avoir un point sur les démissions ?*
- *Le Président : Bien volontiers. Nous le ferons lors de la prochaine réunion. Nous observons sur le premier trimestre 2018, une augmentation du nombre de démissions. Il est probable que cette tendance s'inscrira dans la durée, la reprise économique facilitant les départs.*

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

POSTES A POURVOIR EN CDI OUVERTS AU 29 MAI 2018

POSTES OUVERTS AU 29 05 2018		
CENTRES	POSTE	Total
LOIRE ATLANTIQUE	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
	AEX	1
INDRE ET LOIRE & LOIR ET CHER	Technicien de maintenance muti	1
	Technicien d'exploitation	3
	Responsable de Site	1
	REX	2
LOIRET	Frigoriste	1
	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
SARTHE MAYENNE	Technicien de Quart CHRO	1
	Technicien de Maintenance	1
COTES D'ARMOR & ILLE ET VILAINE	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
		1
VENDEE & MAINE ET LOIRE	Technicien d'exploitation	1
FINISTERE MORBIHAN	Technicien de quart	1
		1
EURE ET LOIR	Technicien d'exploitation	1
	Technicien de maintenace	1
INDRE & CHER	Technicien d'exploitation	1
DIRECTION ET SUPPORT UO	Spécialiste technique	1
	Logisticien qualiticien	1
	Chargé d'Etudes RH	1
	Chef de projet Développement	1
	Ingénieur Etudes	1
	Comptable	1
	Commercial Sédentaire	1
NUCLEAIRE	Technicien de maintenance CTF	1
	Technicien Ventilation	3
ACTIVITES OPERATIONNELLES REGION		
	Assistante d'exploitation	1
	Technicien d'exploitation	2
	Chargé de Mission	1
	Auditeur Tuteur	1
	Attaché Technique Méthodes	1
	Démarreur d'Affaires	1
	Configurateur téléactivité	1
Total général		48

- *Le Président : Sur ces 48 postes, si vous ajoutez une trentaine de postes en alternance, plus ceux de CLIMATELEC, à date, il nous reste près d'une centaine de postes à pourvoir d'ici la fin de l'année, et nous en avons recruté quasiment autant depuis le 1^{er} janvier. Il y a aura donc un gros travail d'intégration à réaliser.*

- A. PEREIRA : On a récupéré aussi un contrat sur l'eau chaude sanitaire, travaux et maintenance, le poste est prévu pour une personne à temps plein. Il y a un passage obligatoire toutes les semaines et pendant les arrêts de tranche, c'est 3 passages par semaine. C'est sur Chinon.
- *Le Président : Effectivement, nous avons beaucoup de talents à attirer. C'est pour cette raison que dans le cadre de CAP DALKIA, il a été décidé de développer notre marque employeur. Nous souhaitons également favoriser la cooptation, et communiquerons prochainement sur ce sujet.*
- B. PRIEUR : On a eu une présentation en CCE sur le sujet.

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

- V. AMIANT :

CENTRES	REPLACEMENTS	SURCROITS
Loire Atlantique	2	
Cotes d'Armor – Ile & Vilaine	1	
Vendée, Maine & Loire	2	
Finistère, Morbihan		2
Région		2
Indre & Loire, Loir & Cher	4	1
Loiret	2	
Indre et Cher	1	
Sarthe Mayenne		2
Eure & Loir		1
Nucléaire		1
TOTAL	12	9

- V. AMIANT : Le nombre d'intérimaires croît puisque l'on privilégie l'intérim pour des missions plutôt courtes et parce que c'est aussi un facteur de recrutement.
- A. PEREIRA : Il faudrait peut-être aussi y mettre « *la bonne carotte* », le bon chiffre en face... C'est un retour du terrain que l'on a régulièrement.
- V. AMIANT : C'est très rare.
- A. PEREIRA : Il est évident que vous avez votre appréciation, mais nous, l'appréciation que nous avons, c'est ce que nous avons sur le terrain avec nos collègues. Même avec les personnes embauchées on leur a proposé des choses intéressantes et à la signature du contrat cela avait changé les propositions n'étaient plus les mêmes.

- *Le Président : L'étendue de nos engagements est fixée par le contrat de travail. Il ne peut y avoir aucune équivoque ou interprétation sur ce point. Chacun est libre d'accepter ou de refuser les conditions qui lui sont proposées.*
- A. PEREIRA : On leur promet quelque chose et après à la signature... Ce ne sont que des promesses.
- *Le Président : Je ne peux pas souscrire à ce que vous dites. Où on est d'accord, ou on ne l'est pas. Le contrat de travail fixe l'étendue de nos engagements.*
- A. PEREIRA : Monsieur Benjamin X
- V. AMIANT : Cette situation particulière pour ce salarié a été régularisée.
- A. PEREIRA : Au bout de combien de temps sa situation a été revue, c'est celle que j'ai en mémoire, mais il y en a d'autres.
- C. DAHYOT : Le souci, c'est qu'il y a des différences parfois importantes -entre le descriptif des tâches dans la fiche de fonction et dans l'entretien- et la réalité du poste in situ.
- V. AMIANT : Entre une fiche de fonction et une description de poste lors de l'entretien, la réalité peut être perçue différemment par le salarié une fois sur le terrain.
- C. DAHYOT : Dans ce cas, un entretien avec la personne ayant occupé le poste ou un collègue sur le même site serait éclairant.
- B. PRIEUR : On a l'effet inverse avec des gens qui sont embauchés. Ils créent une polémique en raison des écarts de rémunérations. Les nouveaux ont des niveaux de rémunérations supérieures et cela met des tensions entre eux.
- *Le Président : Sur les postes de quart, soyons clairs. Ces techniciens sont embauchés sur des postes allant du niveau 6, au niveau 8. Il s'agit de postes techniques certes, mais sans management. Dans le même temps nos MOP sont niveau 8, donc qu'on ne me raconte pas que les postes de chef de quart ne sont pas classifiés correctement. La technique, c'est important, mais cela ne fait pas tout.*
- B. PRIEUR : Sur Brest, j'ai eu des retours d'Engie : DALKIA nous a plutôt bien traités que ce soit au niveau rémunération ou accueil.
- *Le Président : Nous avons veillé à accueillir au mieux ces salariés, et force aussi est de reconnaître que jusqu'au bout la société Engie a été facilitante dans la réalisation de ces transferts. Il faut cependant être très clair, le niveau de marge sur cette affaire, nécessitera que nous gérons ce contrat avec beaucoup d'attention.*

- L. FELIERS : L'augmentation du taux de démission est préoccupante et doit nous interroger sur les raisons qui poussent certains salariés ayant une certaine ancienneté à partir. Certains avaient une certaine ambition, mais leurs aspirations ont été déçues. Un effort devrait être fait sur la gestion des parcours professionnels de l'ensemble des salariés. Plus que sa valeur absolue, c'est l'évolution du taux des départs de l'entreprise qui est à surveiller.
- *Le Président : Factuellement, vous avez raison, le taux de démission augmente. Il devrait donc se situer entre 3 et 4 % de l'effectif total. Cela reste malgré tout très bas.*
- V. AMIANT : Compte tenu du nombre de postes à pourvoir actuellement, de vraies opportunités existent dans l'entreprise pour nos salariés et certains saisissent l'occasion de changer de poste. Par ailleurs, compte tenu des offres d'emploi actuellement disponibles en France sur nos métiers, des personnes qui veulent faire autre chose ou pour des raisons personnelles, ont plus de facilité à changer d'entreprise. Enfin, la concurrence chasse également nos salariés qui sont tentés de quitter l'entreprise, attirés par des salariés de base plus importants, sans vérifier la rémunération globale que nous octroyons. C'est d'ailleurs pourquoi, certains reviennent.
- *Le Président : Il peut y avoir des gens qui n'ont pas trouvé leur voie dans notre entreprise. C'est probablement du gâchis, mais on ne peut pas généraliser.*
- L. FELIERS : Nous devons travailler également en interne sur l'attractivité de Dalkia. Favoriser la mobilité des salariés entre les postes mais aussi entre les filières. Les salariés doivent savoir qu'ils ont des perspectives d'évolution pour rester motivés mais ils doivent aussi pouvoir piloter leur évolution professionnelle. Faire évoluer un salarié peut perturber temporairement l'organisation du service dans lequel il travaille, mais faire réussir les salariés au sein de Dalkia, c'est aussi la grandeur de l'entreprise.
- *Le Président : Conservons en mémoire certains ordres de grandeur. Plus de 12 % des postes sont mouvementés chaque année. Il y a donc bien plus de mouvements que ce qui se dit sur ce sujet. C'est le nombre de mobilités géographiques qui reste peu élevé.*
- A. PEREIRA : Ce que l'on avait remonté il y a une ou deux réunions, en amont, c'est aussi le cas de personnes qui ont démissionné avec un certain nombre d'années d'ancienneté. Ce n'était pas normal. Cela nous avait alerté et il y avait aussi le point de certaines personnes qui veulent évoluer dans l'entreprise, mais cela a été pour certains cas à qui on faisait comprendre que ce n'était pas bien de partir parce que l'on avait besoin d'eux sur le secteur.
- B. PRIEUR : Il y a un problème de communication sur les postes qui s'ouvrent. Je pense que la communication est importante. On ne peut pas se contenter de l'entretien annuel. Pour moi, cela a plutôt bien marché car le fait d'avoir ces postes ouverts, ils saisissent les opportunités.
- *Le Président : On essaie de faire le maximum pour que ces postes soient connus. Il reste à chaque salarié, d'être aussi acteur de son évolution professionnelle.*

- C. BINET : Est-ce qu'il y a des flashs qui sont faits sur D&You ?
- V. AMIANT : Les postes que je vous donne, ce sont les postes à la date d'hier. Mais cela évolue tous les jours.

3 – Information concernant l'enquête nationale QVT / RPS qui va se dérouler en juin

- *Le Président : Parlons plutôt d'un diagnostic que d'une enquête. Celui-ci se déroulera du 5 au 29 juin.
Un certain nombre d'entre vous participent aux travaux préalables et à la mise en place de ce diagnostic.
C'est une démarche importante. L'objectif est d'aller chercher le maximum de salariés, pour qu'ils répondent au questionnaire qui va leur arriver par voie électronique.
Nous avons un représentant du CHSCT de Dalkia Centre Ouest qui siège au sein de la commission paritaire qui a été créée pour définir la trame de ce questionnaire.
C'est très important que nous soyons le plus communicants possible pour faire comprendre aux salariés, que de leurs réponses nous pourrions tirer des axes de progrès, qui permettront d'impacter leur quotidien.
Des outils de communication accompagneront ce déploiement, que ce soit à l'adresse du management ou des salariés.
A la rentrée, nous disposerons des résultats, et pourrions travailler sur les plans d'actions.*
- B. PRIEUR : La semaine dernière, j'ai vu Olivier ROBOUAM. J'avais demandé si on pouvait sortir les flyers et les affiches, au moins pour les personnes faisant la journée « sécurité ».
- *Le Président : Oui très bien, et il faut que vous disposiez en tant que représentants du personnel de ces outils.

Je souhaite que chaque salarié ait entendu parler de cet accord, et que la possibilité sous certaines conditions de travailler en télétravail soit également connue de tous. Les salariés recevront de l'information sur ces sujets et ils doivent savoir qu'ils peuvent contacter leur hiérarchie ou la DRH pour se renseigner et éventuellement faciliter leurs démarches.*
- B. PRIEUR : Hier, on a vu que l'on n'a pas prévu la version quand la hiérarchie n'avait pas prévue de faire du télétravail.

4 – Bilan social

- *Le Président : Nous vous communiquons le projet du bilan social 2017, et nous répondrons à vos questions le mois prochain.*
- V. AMIANT : Je vous remercie de me transmettre vos questions pour le 13 juin.

5 – Règlement général de la protection des données (RGDP) : mise en conformité du comité d'établissement

- *Le Président : Je vais vous en parler de manière générale et je reviendrai vers vous avec une présentation détaillée lorsque nous disposerons des éléments de cadrage.*
- *V. AMIANT : Je leur ai fourni le document.*
- *le Président : Cette réglementation qui part d'une initiative européenne, vise à définir, et à encadrer les conditions dans lesquelles une entreprise, stocke, utilise, et conserve des données personnelles des personnes physiques, donc vous et moi.
Nous n'avons le droit de collecter, de gérer des données personnelles dès lors que celles-ci sont collectées pour poursuivre une finalité clairement établie, portée à la connaissance des personnes concernées (exemple : nous stockons ces données personnelles, à telle fin, ce qui de facto, interdit d'utiliser ces données à des fins que j'ignorerai et donc sans mon consentement – exemple : vendre un fichier de données personnelles à d'autres sociétés sans mon accord).*

Autre règle :

Chaque personne physique doit pouvoir avoir communication des données personnelles qui la concerne dans un délai raisonnable.

Elle doit pouvoir exercer un droit de correction si elle considère que l'information n'est pas correcte, et pouvoir exercer son droit à l'oubli (je ne veux plus que vous stockiez ces données, considérant que l'objet qu'elles permettaient de poursuivre est devenu caduque).

Concrètement la fonction RH sera particulièrement concernée puisque nous stockons par nature des données personnelles. Les contrats de travail, les avenants devront donc évoluer pour permettre à chacun de connaître et de pouvoir exercer ses droits si besoin. D'autres filières pourraient de la même manière être concernées, le commerce, la facturation, les achats.

Le pilotage de la RGPD sera piloté nationalement.

De la même manière le CE devra veiller à ce que les données personnelles des salariés transmises à ses sous-traitants soient utilisées de manière conforme à cette RGPD (Meyclub par exemple).

- *C. BINET : Notamment pour les avis d'impositions. On a les salaires et autres qui figurent dessus et nous, on a uniquement besoin du barème 14.*
- *Le Président : Je ne suis pas certain que le CE ait besoin de connaître le salaire des salariés qu'il gère. Pour gérer les œuvres sociales vous avez besoin de connaître le barème d'imposition, ce qui n'est pas la même chose.*
- *A. PEREIRA : Nous demandons la copie de la déclaration et le montant du barème 14. On ne demande pas le reste.*

- C. BINET : Les salariés envoient la copie de l'avis d'imposition complète, c'est pour cela que je leur dit de barrer tout le reste.
- *Le Président : Quelle est l'information que l'URSSAF vous demande de produire. Si c'est le salaire, en répondant à cette obligation, vous poursuivez une finalité qui ne fait pas débat, dans le cas contraire, vous stockez une information de manière injustifiée.*
- A. PEREIRA : On demande aux salariés la déclaration d'impôts et le barème 14, mais on leur dit que s'il n'y a pas fourniture de ceci, ils passent au barème G. Donc, il n'y a pas de souci. Cette demande est liée aux exigences de l'URSSAF et aussi cela permet une meilleure justesse de participation sur la participation du CE leurs prestations.
- C. BINET : Je n'ai pas dit que les salariés ne voulaient pas fournir leur avis d'imposition, mais qu'ils le fournissent avec des informations qui ne nous sont peut-être pas utiles.
- B. PRIEUR : Cela fait plus de 20 ans que je suis contre ce système t il y a beaucoup de CE qui ne le font pas. Ce sont des données personnelles.
- A. PEREIRA : Vous avez tous lu et valider le règlement...
- B. PRIEUR : Ce n'est pas le débat.
- *Le Président : Il n'y a pas de mise en cause de qui que ce soit, il s'agit juste de comprendre en quoi ces nouvelles règles, doivent nous amener à faire évoluer nos règles de gestion.*
- B. PRIEUR : On a eu une information CCE le 23 mai sur les données, mais pour ça, j'ai été surpris de voir votre document.
- *Le Président : J'ai voulu vous informer préalablement du cadre réglementaire.*

6 – Information concernant la mise en place du télétravail

- *Le Président : Nous en avons parlé au point n° 3.*

7 – Présentation des plans du futur bâtiment du centre DTJ prévu à La Riche

- A. PEREIRA : Nous n'avons pas reçu le plan.
- *Le Président : Ce projet répond au besoin exprimé par un certain nombre de techniciens de pouvoir être plus proches de leur management, d'où l'idée de les installer dans de nouveaux locaux, ceux d'Acticampus ne le permettant pas.*
- C. BINET : Ce sera livré quand ?
- *Le Président : En fin d'année.*

8 – Information concernant l'organisation DLA

Arrivée d'Eric DARMET

- E. DARMET : La note de service qui a été délivrée le 16 mai nous apporte plusieurs questions.

Quand je vois le déplacement des pôles d'astreintes tels que Chateaubriand, Saint-Nazaire, cela représente 40 kms de départementale et il y a une ronde qui se fait à Pornic et cela fait 15 minutes de route.

On n'a pas pris en compte les rondes de ces piscines et le secteur de DLGB, réseau, grosse puissance de chaudière, biomasse et surtout des cogénérations.

Quand j'ai posé la question, on m'a dit que c'était dans le périmètre et là, on nous dit qu'il y a la spécificité.

Aujourd'hui, on ne sait pas comment on va s'en sortir avec les 2 piscines qui arrivent sur ce secteur.

Aujourd'hui, le périmètre DLGB n'est pas très connu. Il y a des bâtiments neufs où les systèmes techniques ne sont pas validés.

On vient de récupérer les lots habitats et aujourd'hui, on se voit avec des piscines.

J'ai senti un malaise car un collègue ne pouvait plus rentrer chez lui parce qu'il ne pouvait plus prendre son véhicule tellement qu'il était vidé et en stress.

Je propose que l'on mette un groupe de travail en place.

Le prestataire des piscines fait les analyses le samedi (bébés nageurs), le bassin est à 33 et le lendemain, le bassin est à 23 et il appelle l'astreinte.

- *Le Président : La situation que vous décrivez, traduit la difficulté que nous rencontrons à absorber l'ensemble du développement commercial de manière efficace. Je vous rejoins sur l'idée qu'il devient nécessaire que les parties intéressées se mettent autour d'une table pour évaluer quelles sont les réponses à apporter. Bien entendu M DARMET, vous y avez toute votre place. Ensuite, il me semble nécessaire de bien partager quel rôle nous attendons de la sous-traitance piscine qui a été mise en place.*
- L. FELIERS : La sous-traitance des rondes de week-end a été choisie par le responsable de l'unité d'exploitation pour diminuer la tension sur l'organisation que représente l'utilisation de techniciens de Dalkia pour des tâches à technicité limitée en dehors des heures de travail normal. Le fait de sous-traiter une partie de nos prestations demande plus de rigueur dans la définition des tâches que l'on confie à notre sous-traitant, en particulier par la rédaction d'un cahier des charges précis.
- E. DARMET : J'avais interpellé, il y a un an, sur les filtres. Personne n'était formé chez nous (filtres cancérogènes). Aujourd'hui, on s'aperçoit que la piscine que nous avons, on a un apport tous les jours et on est obligé de faire des appoints. Aujourd'hui, aucune formation n'a été distribuée à mes collègues.

- *Le Président : On en a parlé récemment en CHSCT. Une étude a été faite et présentée à la dernière réunion CHSCT. Il se trouve que celle-ci n'a pas été portée à votre connaissance, mais il n'est pas exacte de dire que rien n'a été fait. Je dois au contraire saluer l'excellence du travail réalisé par nos collègues du CHSCT.*
- A. PEREIRA : Et il a fait un très bon montage de dossier sur le sujet.
- B. PRIEUR : Il faut peut-être que l'on remette un groupe de travail aussi sur nos impacts d'organisations au quotidien, parce que, aujourd'hui, quand on parle de piscine à nos collègues, c'est une contrainte.
Je suis favorable à ce qu'il y ait un groupe de travail et trouver un mode organisationnel qui convienne à tout le monde.
- L. FELIERS : La réponse à l'appel d'offre sur les 6 piscines de Saint-Nazaire était une volonté commerciale forte pour que Dalkia se ré-implante dans cette ville où nous étions présents dans les HLM, l'industrie, le tertiaire, et où nous avons presque tout perdu. Cette affaire est difficile commercialement, et nécessite pour réussir, une coopération active entre les filières Commerce, DTGP et Exploitation. L'exploitation des piscines est génératrice d'heures de travail, une des façons de rester concurrentiel peut être de sous-traiter les heures à faible technicité pour laisser à Dalkia les missions à meilleure valeur ajoutée.
A l'image de ce qui se fait au sujet des chaufferies biomasse, nous pourrions imaginer l'organisation d'une réunion retour d'expériences (REX) piscines, à une fréquence à déterminer, pour échanger sur les bonnes pratiques : organisation, technique, outils, formations...
- B. PRIEUR : Je parle du mode organisationnel.
- E. DARMET : Tu parles des rondes du week-end et les rondes de la semaine, les gars, ils n'ont pas que les piscines, ils ont leur lot habituel d'habitations. J'ai vu les gars, ce sont des kilomètres sur leur véhicule. Il faut ce groupe de travail.
- *Le Président : Les piscines, restent une opportunité. L'idée d'un REX me semble excellente. Les conditions d'exploitation de ces contrats créent des obligations particulières, il faut que l'on se mette autour d'une table. Je prends l'initiative d'organiser un groupe de travail et on essaie de faire cela rapidement.*

9 – Information concernant l'organisation provisoire le week-end sur Chinon

- V. AMIANT : La note d'information que je vous ai transmise, décrit une situation d'urgence puisqu'une personne avait été recrutée pour effectuer un travail en fin de semaine sur Chinon, mais cette personne a mis fin à sa période d'essai pour des raisons personnelles. On a relancé un recrutement et le nouveau salarié a démarré lundi. Entre temps, il fallait réaliser la prestation à partir du 19 mai avec les effectifs présents sur site : 3 frigoristes et un chimiste.

Ce sont ces personnes qui effectuent actuellement les samedis et dimanches. Le nouveau salarié ne pouvant pas être autonome immédiatement sur ces prestations, 3 semaines de formation étant nécessaires, soit jusqu'au 17 juin, une rotation provisoire de travail le week-end a été organisée avec les salariés en place. Une prime exceptionnelle leur sera versée.

- B. PRIEUR : Il s'agit bien de personnel DALKIA ?
- V. AMIANT : Oui.
- OFF
- E. DARMET : Comme c'est à titre exceptionnel, ne pourrait-on pas mettre le montant de la prime à 100 € au lieu de 50 € par week-end ?
- *Le Président : Nous allons y réfléchir.*

10 – Organisations piscines

Liste de toutes les affaires impliquant des rondes piscines et des travaux programmés, avec temps dédiés, afin d'effectuer les prestations vendues au client, modes organisationnels, traitement salariaux.

Combien de salariés sont concernés ?

Combien de techniciens d'astreintes interviennent ?

- *Le Président : Valérie, peux-tu stp nous faire un point sur ce sujet, et nous préciser quelles sont les informations que tu as pu collecter ?*
- V. AMIANT : Ce n'est pas simple et il y a des informations qui me sont encore arrivées ce matin. Je voudrais vous transmettre un document finalisé dans le cadre de ce recensement. Je peux déjà vous dire ce qui existe.
- *Le Président : Merci en tout état de cause, de fournir rapidement aux membres de l'instance, un support leur permettant de disposer de cette information.*
- V. AMIANT : Voici les informations dont vous disposez : le secteur, le centre, les jours de repos, SIU ou pas, le nombre de salariés concernés, description de la sortie, ronde, auto contrôle...
- B. PRIEUR : Il y a une liste qui a été établie, dont les piscines. S'il y a des heures programmées, hors transport, c'est la porte ouverte (4 heures de route pour 2 heures de travail). Et cela occupe la personne toute la journée.
- V. AMIANT : Dans le recensement, je n'ai pas le temps de transport, mais le temps d'intervention nécessaire.
- B. PRIEUR : Le sujet "piscine" revient en force chez DALKIA.
- *Le Président : Valérie vous envoie les informations qu'elle a pu rassembler.*

11 – Suite à la signature des avenants concernant les primes de paniers, que prévoyez-vous si un salarié change de situation ?

- V. AMIANT : Le discours qui a toujours été tenu et qui reste de mise, c'est qu'à partir du moment où les gens changent de situation, ils se conforment à la nouvelle situation.
- *Le Président : Les régularisations que nous avons validées, concernent le passé. Elles ne peuvent pas avoir pour objet ou pour effet, d'interdire pour l'avenir le paiement de paniers qui seraient justifiés par la convention collective, en cohérence avec les règles fiscales précisées par l'Urssaf. Par contre, on ne va pas accepter de modifier des organisations du travail, juste pour payer à nouveau des paniers, qui auraient déjà donné lieu à compensation.*

Je rappelle que les changements d'organisation du travail et d'horaires doivent faire l'objet d'une validation par la DRH et être préalablement présentés pour information et/ou consultation au CE.

Je n'imagine pas que nous ayons à sanctionner des abus, mais très clairement ils le seraient si nous constatons de nouvelles dérives.

Enfin, Monsieur PEREIRA si vous souhaitez porter à ma connaissance des situations particulières méritant un examen complémentaire, je suis à votre disposition.

12 – Infos CE

Dossier de remboursement MAEVA, Monsieur X

- A. PEREIRA : On avait amené cette question le mois dernier sur un salarié qui avait fait une réservation.
Fin mars, il nous envoie un mail nous disant qu'il ne pouvait plus y aller. Néanmoins, il avait versé son dû et nous a demandé pourquoi nous avions prélevé son chèque alors qu'il ne pouvait plus y aller.
Aujourd'hui, nous avons reçu un courrier de sa hiérarchie qui lui avait annulé sa semaine pour cause de surcharge de travail.
- *Le Président : Quand un manager prend de telles décisions, encore pourrait-il penser à nous en informer, car délivrer a posteriori des attestations mettant le CE devant le fait accompli n'est pas acceptable, ni sur la forme, ni sur le fond. Donc je souhaite savoir de qui il s'agit.*
- A. PEREIRA : Que le CE le rembourse ce n'est pas le sujet (200 €), c'est la méthode qui nous a été imposée.
- *Le Président : Si les faits tels qu'ils me sont rapportés confirment que la hiérarchie avait effectivement validé une période de congés, pour ensuite l'annuler pour raison de service, ce n'est pas au CE de supporter les conséquences de cette annulation.*

Il appartient donc à la hiérarchie d'informer la Direction de sa filière et la DRH de cette contrainte, pour que d'un commun accord les conséquences attachées à cette annulation puissent faire l'objet d'un examen et d'une prise de décision, mais s'organiser dans son coin, pour transférer la charge de la dépense sur le CE est inacceptable.

13 – Questions diverses

13.1 - DIGIPOST

- V. AMIANT : Un certain nombre de personnes n'avaient pas mentionné qu'elles ne voulaient pas du bulletin de paie numérique. DIGIPOSTE leur a demandé de s'inscrire en leur transmettant des mails pour qu'ils puissent accéder à leur bulletin de paie. En fait, 69 salariés de la région relancés à plusieurs reprises, n'ont jamais répondu et il a donc été décidé que leur bulletin de paie leur serait à nouveau transmis sous format papier.
- *Le Président : Pour autant, ils conservent le coffre-fort numérique.*
- V. LE PENNUEN : Le bulletin du mois d'avril, je l'ai reçu le 15 mai. Y a-t-il eu un problème ?
- *Le Président : De mémoire, je ne m'en souviens pas.*
- V. LE PENNUEN : A Tours, c'était pareil.
- *Le Président : A y réfléchir, effectivement les services de la Poste ont eu un loupé. Les bulletins de paie avaient bien été déposés en temps et en heure dans les coffres forts numériques, mais la Poste a tardé à adresser les mails indiquant aux salariés concernés la disponibilité de leur bulletin de paie. Je précise que tout ceci a été sans conséquence sur les virements.*

PROCHAINES RÉUNIONS – 9 H 00 A TOURS

MERCREDI 20 JUIN 2018

JEUDI 26 JUILLET 2018

MARDI 4 SEPTEMBRE 2018

VENDREDI 28 SEPTEMBRE 2018

MERCREDI 31 OCTOBRE 2018

VENDREDI 30 NOVEMBRE 2018

VENDREDI 21 DECEMBRE 2018