

**COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE**  
**DALKIA CENTRE-OUEST**

**PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 18 DÉCEMBRE 2019 N° 7**

Direction	P. GORGE, Président V. AMIANT, Adjointe DRH B. MORAS, Directeur Régional	Présent Présente Présent
Membres	M. ZOUAOUI (CFDT) B. PRIEUR (CFDT) D. SIMONNEAU (CFDT) R. MALLARD (CFDT) F. ELISAS (CFDT) J. TANGUY (CFDT) P. DRZEWECKI (CFE-CGC) A. MAUBLANC (CFE-CGC) L. POTIN (CFE-CGC) M. RAPHALEN (CFE-CGC) S. A. BREUIL (CFE-CGC) H. PERDRIAUD (UNSA) C. DENIAU (UNSA) V. LE PENNUEN (UNSA) Y. LE ROUSSEAU (UNSA)	Présent Présent Présent Présent Présent Absent Présent Absente remplacée par L. POTIN Présent Présent Présente Absent remplacé par C. DENIAU Présent Présente Présent
Représentants Syndicaux	C. ROSA DO CARMO (CFDT) G. LUNEL (CFDT) C. MARCHAND (CFE-CGC) A. BRENIER (UNSA)	Absente remplacée par G. LUNEL Présent Présent Présent

12 Votants.

Début de séance 9 h.

**1) Approbation du PV de la réunion du 28 novembre 2019**

Après modifications

⇒ Vote pour le PV de réunion : 12 favorables.

**2) Situation de l'emploi, Centre par Centre : effectif CDI, CDD, intérim et poste à pourvoir**

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

- Valérie AMIANT : Au 30 novembre 2019, nous étions 909 salariés sur la région Centre-Ouest

CENTRE OPÉRATIONNEL LOIRE ATLANTIQUE – DLA : 102 - 1 Personne

- 1 fin de CDD

Nature des CDD : 1 pour Surcroît.

CENTRE OPERATIONNEL COTES ARMOR - ILLE & VILAINE – DZISZ : 88 Constant

+ 1 CDI

- 1 Démission

Nature des CDD : 1 pour Surcroît.

CENTRE OPERATIONNEL VENDEE - MAINE ET LOIRE – DZIVK : 100 - 3 personnes

- 2 Démissions

- 1 fin de CDD

1 Transformation CDD en CDI AM

Nature des CDD : 2 pour Surcroît.

CENTRE OPERATIONNEL FINISTERE - MORBIHAN – DZIVS : 61 - 1 personne

Transfert CDI AM vers DZJHZ – NOUVELLES ACTIVITES

Nature des CDD : 1 pour Surcroît.

CENTRE OPERATIONNEL LOIRET – DVA : 75 - 1 Personne

- 1 Démission

Nature des CDD : 1 pour Surcroît.

CENTRE OPERATIONNEL EURE ET LOIR – DZIWA : 49 Constant

+ 1 Mutation Dalkia Ile de France

- 1 Rupture contrat professionnalisation

Nature des CDD : 1 pour Remplacement.

CENTRE OPERATIONNEL INDRE - CHER – DZIWI : 41 + 1 Personne

+ 1 CDI

+ 1 CDD

- 1 Démission

Nature des CDD : 1 pour Surcroît.

CENTRE OPERATIONNEL INDRE ET LOIRE – LOIR ET CHER - DTJ : 103 Constant

+ 2 CDI

- 2 Démissions

Nature des CDD : 4 pour Surcroît.

CENTRE OPERATIONNEL SARTHE MAYENNE - DZIPH : 60 Constant - 1 personne

- 1 Rupture contrat professionnalisation

1 Transformation CDD en CDI AM.

NOUVELLES ACTIVITES - DZJHZ : 25 + 1 personne

Transfert CDI AM de DZIVS – FINISTERE – MORBIHAN.

DIRECTION REGIONALE - TOURS - DLS : 205 + 1 personne

+ 1 CDD

Nature des CDD : 4 pour Surcroît.

- M. ZOUAOUI : Les salariés en cours de préavis n'apparaissent pas ?
- *Le président : Les personnes en préavis sont toujours dans les effectifs. Elles sont radiées des effectifs uniquement au terme de leur préavis.*

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

- *V. AMIANT : 13 personnes travaillent en intérim sur le mois de novembre 7 pour remplacement et 6 pour surcroît.*

INTÉRIM - NOVEMBRE 2019

<b>DLA - LOIRE ATLANTIQUE</b>	
Néant	
<b>DTJ - UE 37 - 41</b>	
DLHA	4 Remplacements + 1 Surcroît
DLHES	1 Remplacement
<b>DZISZ - COTES ARMOR - ILLE &amp; VILAINE</b>	
DLGL	1 Surcroît
DLGLT	1 Surcroît
DLGLU	1 Surcroît
<b>DZIVK - VENDÉE - MAINE ET LOIRE</b>	
DLHP	1 Remplacement
DLHR	1 Remplacement
<b>DZIVS - FINISTÈRE - MORBIHAN</b>	
Néant	
<b>DVA - LOIRET</b>	
Néant	
<b>DZIPH - SARTHE MAYENNE</b>	
DZIOA	1 Surcroît
<b>DZIWA - EURE ET LOIR</b>	
DREQ	1 Surcroît
<b>DZIWI - INDRE - CHER</b>	
Néant	
<b>DZJHZ - NOUVELLES ACTIVITÉS</b>	
Néant	
<b>DLS - DIRECTION RÉGIONAL</b>	
Néant	
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>

### 2.3 – Point sur les postes à pourvoir, centre par centre

POSTES OUVERTS AU 16/12/2019		
CENTRE	POSTE	TOTAL
COA : LOIRE ATLANTIQUE	Technicien d'exploitation	1
		1
	Responsable de site	1
	Approvisionneur centre	1
COC : UES 37 - 41	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
	Technicien travaux	1
	Technicien N6	1
	Responsable Conduite	1
COD : LOIRET	Technicien d'exploitation	1
		1
COF : SARTHE MAYENNE	Responsable service travaux	1
COG : COTE ARMOR – ILLE ET VILAINE	Technicien d'exploitation	1
	Chef de site N7	1
COH : VENDÉE – MAINE ET LOIRE	Technicien d'exploitation	1
		1
COI : FINISTÈRE - MORBIHAN	Technicien travaux	1
COJ : EURE ET LOIR	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
COK : INDRE - CHER	Techniciens d'exploitation CVC	1
COS : DIRECTION ET SUPPORT UO	Ingénieur Etudes	1
	RRH	1
COX : ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLE REGION	Configuration téléactivité	1
		1
	Technicien cogé	1
	Auditeur Analyste	1
TOTAL		28

3) Consultation du CSE sur les évolutions organisationnelles et managériales de Dalkia Centre Ouest après réponses suite aux questions annexées posées par les élus du CSE.

**Pouvons-nous connaître le nombre et la liste des salariés concernés par ces nouvelles fonctions d'intégrateurs et de planificateurs ?**

Liste des personnels concernés poste intégrateur d'affaires/analyste: 8 postes + 1 PAP	Liste des personnels concernés poste planificateur: 12 postes dont 1 PAP
- Lorient : C. Rannou - Nantes : D. Maréchal - Rennes : M. Martin - Orléans/Chartres : J. Bader - Angers : S. Guichoux - Tours : S. Convert - Le Mans : F. Rousseau - Bourges : D. Teulet – ECB : ?	- Lorient : PAP C. Rannou - Nantes : G. Beauvais - Rennes : Y. Pascal - Orléans/Chartres : T. Goltrand - Angers : L. Guilloux et P. Noussiboué, P. Pichot - Tours : JL. Armand, P. Berthommier et M. Mauchien - Le Mans : A. Lemoine - Bourges : F. Gillet

**Pouvez-vous nous transmettre les nouvelles fiches de postes ?**

Il convient de préciser que la création de ces deux fonctions n'est pas au cœur du projet d'organisation régional soumis à votre consultation, mais que ces deux réflexions ont été conduites en parallèle. S'agissant de ces deux nouveaux rôles, il s'agit d'un projet national qui fera l'objet d'une consultation spécifique en CSE Central, au cours de laquelle les fiches de fonction vous seront remises.

**Cette nouvelle organisation se fera-t-elle à iso effectif ?**

Oui. Au global c'est la même charge de travail qui sera répartie différemment.

- ✓ Les planificateurs sont les anciens dispatcheurs.
- ✓ Les intégrateurs sont pour l'essentiel les anciens ordonnanceurs (3), les anciens démarreurs d'affaires (3) et les anciens référents Méthodes (2).

Nous conserverons le même nombre de postes.

Éventuellement, on verra s'il y a besoin de compléter car vous avez attiré notre attention sur le fait qu'il y avait des gens qui pouvaient être inquiets de la charge de travail que ça pouvait générer pour certains d'entre eux.

**La charge de travail des dispatcheurs est très disparate selon les centres et les territoires, ce qui soulève des inquiétudes quant à leurs charges de travail.**

**On note des différences entre les centres sur les postes de dispatcheurs, qui ne sont pas tous sous le même modèle, quelles en sont les raisons ?**

Le nombre de dispatcheurs/planificateurs est d'ores et déjà différent selon les centres et territoires, en principe adapté à la volumétrie à traiter.

La volumétrie actuelle de BT à planifier correspond aux interventions non programmées (dépannages...) dont la charge diminue lorsque la charge de travail programmé (préventif qui sera dorénavant traité par les planificateurs) augmente. Dans l'ensemble, les 2 s'équilibrent en fonction des périodes de l'année.

La difficulté peut subvenir dans la mesure où les dispatcheurs assurent d'autres missions annexes d'assistance aux secteurs lors des périodes « creuses » (été...). Des redistributions seront peut-être à mettre en œuvre dans les centres avec leurs moyens propres.

**Ces nouvelles fiches de postes sont-elles des emplois « cadre » ou « non cadre » ?**

Dans les fiches projet, les postes peuvent être OETAM ou cadre (selon périmètre).

**Avancement de la mise en place du poste de planificateur**

S'agissant d'une évolution du poste de dispatcheur, leur mise en place est progressive.

Un accompagnement est assuré par l'équipe du CPP par le biais de visioconférences régulières.

Un premier bilan sera fait au 1er trimestre 2020 pour envisager les adaptations nécessaires

## **Pouvons-nous connaître le détail des modules des formations des intégrateurs et des planificateurs ?**

### **Modules de formation « planificateurs »**

- ✓ Pas de formation systématique (pas de nouveaux outils)
- ✓ Accompagnement au nouveau rôle par webconférences animées par Angelo Borcan.

### **Modules de formation « intégrateurs »**

Programme de formation : Formation en « séances »: 3 modules de base

- ✓ Module 1: Contrats et référentiel (P. Drzewecki et C. Moulinié)  
« 2 jours 18 et 19/12 »  
C360, KADOR SEE.
- ✓ Module 2: Plan de maintenance et organisation (A. Borcan et S. Guichoux)  
« 3 jours + 3 jours 13, 14, 15 puis 27, 28, 29 janvier 2020 »  
« 2 j SIGMA, + 1 j Tempo + Consignes, 2 j SIGMA + 1 j Hold.
- ✓ Module 3 : Prise en charge (H. Guionet et J. Bonnard)  
« 4 jours 10, 11, 12, 13 février 2020 »  
Guide du démarrage, APIA, PAQSE, Starter, ACID, D@CTEC.
- ✓ Espace Clients : 1 j – A définir dans un 2ème temps.
- ✓ Budget P2 : 1 j – A définir dans un 2ème temps.
- ✓ Formations GMAO SAM FM / OPTIMUS : Siège – A définir selon besoin.

En co-apprentissage: 2 journées de mises en situation sur des cas concrets toutes les quinze semaines

- ✓ Dates à caler (A. Borcan)
- ✓ S1 2020 pour commencer; rythme à revoir ensuite.

## **Quel est l'avenir du DESC, comment va-t-il s'articuler dans cette nouvelle organisation ?**

Les missions de suivi de la performance énergétique restent centralisées dans le CPP recentré pour une meilleure mutualisation des moyens sur toute la région.

En effet, les besoins dans ce domaine sont beaucoup plus disparates selon les territoires que pour le P2: la répartition des réseaux et des marchés P1 est très inégale. Par ailleurs, le DESC héberge des fonctions d'expertise uniques sur la région (achat gaz, SIG...).

## **Combien y a-t-il de démarreurs d'affaires et comment sont-ils répartis ?**

La cellule de démarrage est intégrée dans les postes d'intégrateurs d'affaires qui assureront les démarrages « standards » de leurs territoires. Ces derniers constituent la très grande majorité des démarrages à assurer.

Dans un premier temps, nous conservons seulement un référent « démarrage » au niveau du CPP recentré qui aura pour rôle de piloter et coordonner les démarrages des affaires les plus complexes (en particulier multi-sites) en liaison en particulier avec les intégrateurs d'affaires. En fonction de la volumétrie, il sera peut-être nécessaire à terme de renforcer cette partie.

## **Schéma organisationnel : le modèle présenté est un modèle type et unique. Sur le terrain les typologies d'affaires, les Adéquations Charges Capacités et le nombre de Managers Opérationnels ne sont pas les mêmes.**

C'est vrai. C'est pourquoi nous avons cherché à cerner les caractéristiques de taille qui permettent à un Centre d'être le plus autonome possible en hébergeant ses propres supports. C'est dans cette logique que nous avons choisi de rapprocher le 28 et le 45.

## **Le nombre d'intégrateurs et de planificateurs peut-il varier selon les centres ?**

C'est déjà le cas pour les planificateurs (de même que pour les managers ou les assistantes d'exploitation).

Ce n'est pas prévu au démarrage pour les intégrateurs, car nous avons travaillé à rapprocher leurs volumes d'activités (lié au nombre de contrats et de techniciens d'un territoire) avec les évolutions de périmètre. Nous avons également prévu de faire travailler les intégrateurs en binômes pour assurer une couverture mutuelle en cas d'absence ou de pic d'activité. De même, s'agissant d'une mission très spécifique qui nécessite un alignement sur les méthodes, cette famille des intégrateurs sera animée transversalement par le CPP qui jouera un rôle de régulation.

- M. ZOUAOUI : Y aura-t-il des avenants aux contrats des salariés concernés ?
- Le Président : Oui.

- C. MARCHAND : Les N+1 seront directement les RCO ?
- *Le Président : Oui, leurs managers seront les RCO.*
- S-A. BREUIL : Est-ce que dans certains cas, le fait de changer de poste et d'avoir un avenant au contrat ça va donner lieu à une augmentation de salaire ou un changement de statut dans la grille ?
- *Le Président : Tout dépend des situations initiales de chacun. Ce n'est pas parce que l'on se réorganise que tous les salariés concernés auront une augmentation. Mais effectivement, il y a dans ce projet de réorganisation un certain nombre de personnes pour lequel se sera évolutif.*

### **Quel avenir des cellules travaux dans chaque centre ?**

*Le développement des travaux est un axe majeur de transformation car c'est un relais de croissance clairement identifié sur lequel nos performances sont très hétérogènes selon les Centres, avec des marges de progression importantes.*

*Les cellules travaux ont donc vocation à être développées pour intégrer plus de compétences et de ressources en matière de chiffre et de vente de travaux et en matière de suivi de chantiers et de sous-traitance, avec un management dédié à cette activité (Responsable travaux). C'est ainsi que nous générerons de l'activité et des profits complémentaires. Ces cellules travaux peuvent également héberger des ressources de réalisation (hydraulique, électricité...) mais en nombre limité pour assurer des interventions d'urgence en proximité.*

### **Comment sont-elles dimensionnées par centre ?**

*L'organisation type est la suivante :*

- ✓ *1 responsable travaux (manage l'équipe, chiffre et vend les travaux)*
- ✓ *1 à 4 conducteurs de travaux (chiffre et assure le suivi de chantier): selon volume d'activité*
- ✓ *Éventuellement 1 ou 2 équipes de réalisation (hydraulique/électricité).*

### **Comment vont s'articuler nos cellules travaux avec notre filiale Climatélec ?**

*Nous sommes convaincus que les deux activités ont leur place, sur des registres complémentaires qui sont encore à identifier précisément, notamment par la taille des marchés ou les technicités mises en œuvre.*

*Pour éviter tout conflit et faciliter cette complémentarité, chaque Centre doit organiser un COPIL travaux de territoire qui réunit les entités (RCO, resp. travaux, Climatélec, commerce, DTGP) pour réaliser les arbitrages nécessaires.*

### **Climatélec : Pouvez-vous nous éclairer sur l'adaptation de son organisation et sur la clarification de sa stratégie ?**

#### **Évolution des organisations**

- ◆ *Renforcer la couverture commerciale de Climatelec sur l'ensemble du territoire de la région CO.*
- ◆ *Mettre en place une organisation dédiée à l'activité Génie Climatique :*
  - ✓ *Implantation territoriale d'équipes « réalisation »,*
  - ✓ *En lien avec les Centres opérationnels et le Commerce,*
  - ✓ *Répondre à l'activité P6 concurrentiel.*
- S-A. BREUIL : Sur le pôle existant qui est courant faible, contrôle commande, sur lequel il y a un vrai besoin industriel, est-ce qu'il y a un renforcement ou une réorganisation prévue ?
- B. MORAS : Climatélec doit redéfinir ses opportunités de développement à horizon de 4 ans, clarifier ses domaines de compétences et ses clients.  
Climatélec doit faire un virage stratégique pour deux raisons :  
1ère raison : il y a beaucoup moins d'investissements dans les années qui viennent  
2ème raison : Climatélec a un vrai rôle à jouer dans l' « ambition travaux » vis à vis de nos clients externes.

Climatélec a 3 types de clients : Dalkia Centre Ouest, les clients externes de Centre Ouest, les autres régions ou les filières du groupe.

Climatélec a 3 domaines de compétences : le génie thermique, le génie climatique et le génie électrique. Il faut aussi préparer l'avenir avec par exemple : l'hydrogène, le photovoltaïque, le stockage...

Nous avons questionné les dirigeants sur la manière dont ils vont générer du chiffre d'affaires entre 2019 et 2023, et dans quels domaines d'activité, avec un développement possible de l'activité génie électrique. Ceux-ci doivent revenir vers nous.

- *Le Président : La trajectoire sur leur carnet de commande 2020 est d'ores et déjà très encourageante.*

- B. PRIEUR : Je suis dubitatif par rapport au P6 induit qui est quand même le quotidien des exploitations. Je ne sens pas une stratégie d'entreprise qui va dans ce sens là.
- B. MORAS : Dans cette présentation, le focus porte sur tout ce qui touche aux organisations et donc de fait, du P6 concurrentiel, avec la structuration de l'activité chez Climatélec et dans les Centres, avec les cellules de travaux. Mais « Ambition travaux » concerne également le p6 induit car c'est celui qui génère potentiellement le plus de marge.
- C. MARCHAND : En ce qui concerne les marchés de demain, il manque peut-être un point sur les pompes à chaleur c'est vraiment l'avenir. Est-ce un domaine réservé à Cesbron ou alors Climatélec a vocation à développer ce marché de demain ?
- B. MORAS : Nous considérons qu'il n'y a pas de marché réservé. C'est un sujet que souhaite promouvoir l'ADEME et il est donc nécessaire de voir avec Climatélec comment déployer cette activité.
- C. MARCHAND : Dans l'organigramme de Climatélec, il y a des contrats Climatélec purs ou il y a aussi le principe du contrat Dalkia détaché vers Climatélec par rapport à l'ensemble des salariés. Est-ce que ça peut encore évoluer, ou il y a quand même un directoire qui reste essentiellement Dalkia pour les prochaines années.
- *Le Président : Ce n'est plus le cas car le directeur général que nous avons recruté est Climatélec. Au démarrage, il était nécessaire d'apporter les moyens propres à cette entreprise dont disposait la région, donc avec les moyens de Dalkia.  
Au fur et à mesure des remplacements, les salariés seront intégrés en contrat Climatélec.*

**Commerce : Quel est le bilan du diagnostique concernant la redéfinition du dimensionnement et le niveau de spécialisation des équipes commerciales selon les activités sur le territoire ?  
Quel est le nombre et la couverture territoriale des agences commerciales et le périmètre de l'Agence Commerciale Régionale ?**

#### **Les objectifs de la réflexion sur l'organisation Commerce**

- ◆ Mieux répondre à nos enjeux de développement « rentable » définis dans Cap Dalkia CO à l'échelle du PMT :
  - Positionner & investir dans des ressources commerciales « au bon endroit & avec le bon niveau de compétence »
    - ✓ Se développer (densification de nos RC et conquête),
    - ✓ Défendre nos positions,
    - ✓ Bonifier nos Contrats.
  - S'adapter aux évolutions des processus de décision de nos Clients.
- ◆ Adapter notre organisation pour :
  - + de bénéfices pour les Clients,
  - + de lisibilité,
  - + d'efficience,
  - + de coopération & transversalité avec les autres filières : DTGP, Opérations...

#### **Les étapes pour un déploiement au T2 2020**

- ◆ Validation des axes stratégiques : Énergie décarbonée, Performance Énergétique et Bonification marge
- ◆ Mesurer l'efficience de la filière (Région, Agence) jusqu'à fin mars 2020
- ◆ Co construction du projet d'organisation cible en avril 2020
- ◆ Validation de l'organisation cible en mai-juin 2020.

#### **Modification des périmètres d'Agence**

- ◆ Agences DVA et DTJT :
  - Le portefeuille « industrie » des départements 41/18/36 est transféré dans l'agence DTJT au 1er janvier 2020.
- ◆ Objectifs recherchés :
  - + de lisibilité : territoire sous la responsabilité d'un seul DAC,
  - + de protection d'un portefeuille fortement contributeur de marge,
  - + de présence commerciale sur ces départements,
  - Mutualisation des déplacements sur des départements avec peu de densité contractuelle.

### Avancement de la mise en place de la mutualisation des assistantes

*Ce sujet est à l'état de réflexion sur un Centre. Cette réflexion doit encore être approfondie. Avant toute mise en place, le projet sera présenté aux instances.*

- C. MARCHAND : Il faut tenir compte des personnalités de chacune des assistantes sachant qu'il y en a qui vont vouloir changer de métier donc d'avoir un projet qui diffère de ce qu'elles faisaient jusqu'à présent, d'autres sont très ritualisées mais expertes dans leur domaine et n'ont pas envie forcément de changer. La mutualisation devra tenir compte de ce facteur humain où certaines personnes sont très performantes actuellement dans un domaine particulier et ne souhaitent pas que l'évolution de leur poste passe par une mutualisation commerce, par exemple.
- *Le Président : Un scénario robuste nous a été présenté, mais est-il reproductible dans les autres centres ? C'est notre préoccupation actuellement. Certaines personnes ont vu dans le mot mutualisation une disparition générale des fonctions où tout le monde devenait totalement polyvalent dans tous les domaines, ce qui n'est pas le cas.*
- M. ZOUAOUI : Le comité souhaiterait qu'il soit engagé un suivi trimestriel sur cette nouvelle organisation et que les informations soient partagées.
- *Le Président : Bien entendu.*
- B. PRIEUR : Quand allons-nous avoir les organigrammes ?
- *Le Président : Sûrement en février.*
  - ⇒ Vote pour le Projet d'organisation : 12 votes favorables.
- B. MORAS : Un mail va être adressé à l'ensemble des salariés afin de communiquer sur les raisons de cette organisation.

#### **4) Information concernant la journée Éthique et Conformité**

- *B. MORAS : Nous souhaitons communiquer sur une démarche entreprise par le groupe EDF et relayé par Dalkia. Le 9/12/2019, Les Nations Unis ont organisé la journée mondiale contre la corruption et EDF a choisi de profiter de cette date pour montrer l'engagement du groupe en matière d'éthique et conformité mais aussi pour aller plus loin en précisant que l'éthique d'une entreprise contribue à sa réputation.*

*Tous les salariés Dalkia ont reçu une vidéo du Président d'EDF et de la Présidente de DALKIA sur ce thème afin de rappeler l'importance du sujet.*

*Parallèlement, nous avons organisé deux conférences téléphoniques auprès des managers, le 9 et 16/12 afin de redonner quelques points de repères dans nos pratiques en matière d'éthique au sein de Dalkia et en particulier au sein de la région. Demain, le personnel du siège à Tours bénéficiera également d'un échange sur cette question.*

*Il existe une charte éthique au sein du groupe EDF qui s'appuie sur trois valeurs et des engagements.*

*Au niveau de Dalkia, un code de bonne conduite faisant partie du règlement intérieur détermine les attitudes à adopter en matière de cadeaux, invitations, contrôle de l'éthique des partenaires avec qui on traite...*

*Enfin, cette journée a permis de communiquer sur le dispositif d'alerte.*

*Le 1<sup>er</sup> niveau d'alerte est le management. Si le salarié ne souhaite pas que le management soit alerté, il existe un correspondant éthique au sein de chaque région. Au niveau national, une responsable éthique Dalkia peut être sollicitée. Enfin, si le salarié ne souhaite pas que cela soit traité au sein de l'entreprise mais plutôt au sein du groupe, un dispositif d'alerte est mobilisable au niveau d'EDF, tout en garantissant à chaque fois la confidentialité et l'anonymat.*

*Les valeurs du groupe EDF sont : le respect, la solidarité et la responsabilité.*

*Les thèmes abordés dans le code de bonnes conduites sont : la corruption, le contrôle d'intégrité des relations d'affaires, les pratiques en matière de cadeaux et invitations, les règles de respect des sanctions internationales.*

*Le dispositif d'alerte : Il faut alerter son management ou le responsable éthique ou le site d'alerte du groupe EDF.*

- B. PRIEUR : On avait demandé, au niveau national, si cette charte serait partagée avec nos clients.
- V. AMIANT : Ce code de conduite est disponible sur D&YOU. Les commerciaux peuvent le montrer.

## 5) Plan de formation 2020 : retour de la Commission formation et vote

- S-A. BREUIL : Comme annoncé l'année précédente, le déploiement se poursuit. Il y a une grosse sollicitation des CPF de façon à pouvoir financer la partie stage car la loi change.
- *Le Président : Effectivement, lors de l'élaboration du projet de plan de formation, nous nous sommes rapidement rendus compte que nous ne serions pas en capacité de tenir nos engagements budgétaires. Comme nous ne voulions pas non plus renoncer aux priorités que nous nous étions données, nous avons pris pour option, que les formations transverses seraient pour l'essentiel financées par le CPF des salariés. En retenant cette option, et sans renoncer à ces formations, nous évitons 120 k€ de dépenses supplémentaires.*
- S-A. BREUIL : La plupart d'entre nous, on a des heures sur le CPF, alors pourquoi pas effectivement les utiliser dans le cadre professionnel. Par contre, pour les gens qui ont un changement de projet professionnel qui est préparé, en général, plusieurs années à l'avance, il n'y a pas d'obligation à utiliser le CPF si vous avez une formation sur 2 ou 3 ans.  
Une formation sur 2 ou 3 ans, avec le changement de loi, sera plus compliquée à faire prendre en charge.
- *Le Président : Le CIF (congé individuel de formation) nécessitait de monter un dossier très argumenté qui était souvent refusé compte tenu du nombre de demandes. Je respecte le choix de nos salariés qui veulent changer de métier, pour autant notre priorité est de faire en sorte que les gens qui veulent se former chez Dalkia puissent continuer à le faire.  
Nous devons acquérir ce réflexe, en mobilisant ce compteur d'heures lors de formations que nous réalisons sinon ces droits finissent par plafonner et se perdent.*
- M. ZOUAOUI : Concernant ce solde de droit à la formation, il va falloir que chaque salarié le renseigne avant le 31/12/2020 sur leurs comptes CPF.
- *V. AMIANT : La réglementation précise qu'au 31 décembre 2020, les heures DIF non renseignées sur le site du CPF ne pourront plus être enregistrées et donc utilisées. Ces heures comme celles du CPF sont depuis 2019 converties en euros à raison de 500 € pour une année de travail à temps complet.*
- S-A. BREUIL : Il y aura, dès le mois de janvier, une communication avec un rappel dans l'année pour être sûr que les gens n'oublient pas.
- *V. AMIANT : Les formations techniques représentaient 36 % du budget en 2019 alors que pour 2020 l'enveloppe sera de 43,4 %. Cette progression des formations techniques se traduit également en jours puisqu'elle passe de 30 % à 36 %.*
- C. MARCHAND : Le traitement d'eau de 72 jours de formation, me paraît un peu faible. C'est vraiment un domaine d'expertise de Dalkia qui avait d'ailleurs été évoqué par thèmes techniques en CHSCT. Quand je vois la densité de technologie qu'il y a à gérer entre le traitement d'air, le chauffage, le traitement d'eau, la déshumidification...j'ai la certitude qu'il y a une valeur ajoutée pour Dalkia à pérenniser et à amplifier.
- *V. AMIANT : Pour les femmes, de nombreuses formations seront réalisées en interne sur le SMI (Système de Management Intégré).  
Attention dans le projet d'accord égalité professionnelle, un délai de 5 semaines a été décidé pour prévenir les salariés de l'organisation d'une formation les concernant, ce qui n'est pas du tout réaliste car les services formation n'ont pas cette marge de manœuvre.*
- B. PRIEUR : Je fais faire remonter. Par contre, est-il possible de donner, avec les convocations, les modalités et comment sont gérés les temps de formation.
- M. ZOUAOUI : Qu'en est-il de la formation sur le thème « sexisme » ? Quel budget ?
- *V. AMIANT : Rien n'est finalisé notamment compte tenu de l'accord égalité professionnelle en cours de négociation.*
- M. ZOUAOUI : Comment mettez-vous en place, pour les techniciens, des formations "outils" sur le thème de digitalisation. N'y a-t-il pas de formation particulière ? Les techniciens doivent s'imprégner et utiliser ces outils et ne sont pas tous égaux quant à l'appropriation de l'outil.
- *Le Président : Ces formations sont dispensées en interne, sans être valorisées dans notre plan de formation.*

⇒ Vote pour le plan de formation 2020 : 12 favorables.

## 6) Information concernant l'intervention programmée le 15 décembre sur la piscine de Nort sur Erdre

Annexée à l'ordre du jour.

## 7) Information concernant l'intervention programmée le 21 décembre sur OVOTEAM Plaintel

Annexée à l'ordre du jour.

## 8) Information VISA : kit d'accompagnement des managers et conduite à tenir face à un salarié ou un sous-traitant présentant des troubles du comportement

- *V. AMIANT : C'est une production du groupe VISA.  
Si la personne est incapable de tenir son poste, il faut mettre la personne en sécurité :*
  - L'éloigner de son poste de travail et de son véhicule.
  - Prévenir le responsable hiérarchique ou l'employeur pour un sous-traitant.
  - Ne pas laisser la personne rentrer seule ni prendre l'initiative de la raccompagner.
  - Appeler le centre 15 ou le 112 du portable : le centre 15 prendra la décision appropriée selon l'état de la personne et validera la conduite à tenir.
  - Ne pas laisser la personne seule avant l'avis du centre 15 et jusqu'à sa prise en charge.
  - Si le centre 15 n'intervient pas sur place, ne pas laisser la personne seule et demander à un proche de venir.

## 9) La prime « MACRON » sera-t-elle reconduite cette année ?

- *V. AMIANT : Nous n'avons reçu aucune directive actuellement.*
- B. PRIEUR : Sylvie JEHANNO, notre présidente, nous a dit que sur le principe, c'était reconduit. Par contre, nous ne connaissons pas les modalités.

## 10) Information CSE :

### Site Web CSE :

M. ZOUAOUI : Une mise à jour du site CSE avec la nouvelle formule va avoir lieu fin janvier. Il y aura un basculement le 23-24 janvier sur la nouvelle version avec une appli mobile qui suivra. Une info sera faite à l'ensemble des salariés pour les informer de la fermeture temporaire du site durant 1 à 2 jours pour maintenance et ensuite information sur la mise en service du site lorsqu'il sera en place.

Nous travaillons actuellement sur le règlement des Activités Sociales Culturelles 2020. L'opération "semaines MAEVA" a lieu au moment où je vous parle avec des attributions avant la fin de cette l'année.

### Tohapi :

- M. ZOUAOUI : Les locations de mobil homes seront ouvertes en toute saison avec une subvention du CSE de 50 €. Une information sera faite prochainement.

## 11) Questions diverses :

### Don de jours et redistribution :

- M. ZOUAOUI : Combien de jours ont été donnés dans le dispositif "dons de jours" et quelle a été la redistribution de ces dons ?
- B. PRIEUR : Peu de demande.
- *Le Président : Votre question requiert un complément d'étude pour pouvoir vous répondre. A mon niveau je n'ai pas vu de statistique sur ce sujet. Quelle est l'autorité qui est compétente pour qualifier et valider la demande ?*
- B. PRIEUR : Cela passe par les services RH.

### Astreinte sur Tours :

- B. PRIEUR : Sur Tours, il y a un salarié à la maintenance qui pendant la période de congés de cet été a eu cinq semaines d'affilés d'astreinte.  
De plus, deux personnes de maintenance sont en tension psychologiquement ; elles sont d'astreinte toutes les semaines car les gens de la SBC ne viennent plus en soutien.
- M. ZOUAOUI : Ce type d'organisation ne peut être qu'exceptionnel et non pérenne, les deux techniciens concernés sont sous tension.
- *Le Président : Ils seront rejoints, dès le 6 janvier, par un responsable de la maintenance.  
Dans le schéma d'organisation qui pourrait être envisagé, le responsable de la conduite pourrait également intervenir à tour de rôle.*

### Le DGI :

- M. ZOUAOUI : Nous devons clôturer et ouvrir le cahier du Danger Grave et Imminent.
- V. AMIANT : *C'est fait.*
- V. AMIANT : **Quelques informations :**
  - **Nantes :**  
Petits changements de bureaux avec l'arrivée d'une nouvelle personne à la DTGP. Ces changements vont permettre le regroupement de la DTGP.  
Éric GODIN, responsable de la cellule travaux, va descendre au RDC pour être avec les équipes d'exploitation.  
Nous allons accueillir au 2ème étage deux personnes de Dalkia Smart Building, le directeur commercial région ouest et un chef de projet.
  - **Formations :**  
La formation des membres du CSE est organisée par les organisations syndicales.  
La formation sécurité pour les membres du CSE et autres représentants du personnel sera organisée par la Région. Certains aspects étant identiques à la formation des membres du CHSCT, notamment sur la sécurité, tous les membres effectueront le premier module de 3 jours qui porte notamment sur le fonctionnement des nouvelles instances.  
Par contre, le second module de 2 jours ne sera pas effectué par ceux qui ont récemment en formation CHSCT.  
Une 1ère session va être organisée pour les membres de la CSSCT et les titulaires du CSE (12 personnes). Une autre session aura lieu un peu plus tard.
  - **Les bons de délégation :**  
Ils ne sont toujours pas utilisés par tout le monde.
- V. LE PENNUEN : Lorsque l'on saisit dans Kiosque, il y a déjà tous les renseignements, et en plus il faut également faire un mail pour prévenir notre hiérarchie de nos absences.
- *Le Président : Je vous propose de rencontrer les assistantes RH pour voir le schéma le plus simple et le plus pertinent pour faire en sorte que cette exigence de traçabilité soit rapidement le fait de toutes et de tous.*
- V. AMIANT : *Y participeront, pour la CFTC : G. LUNEL, pour l'UNSA : Y. LE ROUSSEAU et pour la CFE-CGC : M. RAPHALEN. Cette réunion pourra se faire en visio. Je vous communique une date.*

La séance est levée à 12 h 10.

## PROCHAINES RÉUNIONS DU CSE

Le 29 JANVIER 2020

Le 28 FÉVRIER 2020

Le 27 MARS 2020

Le 30 AVRIL 2020

Le 29 MAI 2020

Le 26 JUIN 2020

Le 16 JUILLET 2020

Le 4 SEPTEMBRE 2020

Le 30 SEPTEMBRE 2020

Le 22 OCTOBRE 2020

Le 27 NOVEMBRE 2020

Le 16 DÉCEMBRE 2020

