

APPROUVÉ
pour affichage immédiat

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

**PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 1^{er} OCTOBRE 2020
N° 9**

Direction	P. GORCE, Président V. AMIANT, Adjointe DRH J-L. ROLANT, Président CSSCT B. MORAS, Directeur Régional N. MAKSIMOVIC, Directeur Commercial	Absent Présente Présent en début de réunion Présent Présent en milieu de réunion
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) M. RAPHALEN (CFE-CGC) S. A. BREUIL (CFE-CGC) H. PERDRIAUD (UNSA) V. LE PENNUEN (UNSA) Y. LE ROUSSEAU (UNSA)	Présent Présent Absent remplacé par G. LUNEL Présent Présent Présent Présent Absente remplacée par L. POTIN Présent Absente remplacée par A. GENEVOIS Présent Présente Absente
Représentants Syndicaux	V. BRAYERE (CFDT) C. MARCHAND (CFE-CGC) A. BRENIER (UNSA)	Absente Absent Présent

12 Votants

Début de séance 9 h.

1) Approbation des PV de la réunion du 4 septembre 2020

⇒ Vote pour l'approbation du PV de réunion : 11 favorables, 1 abstention.

2) Information Covid : Protocoles sanitaires, nouvelles dispositions de l'activité partielle (garde d'enfant, conditions de rémunérations). Question : « les personnes à risques » pour la Covid 19, peuvent-elles être envoyées pour des missions dans des zones déclarées par la préfecture en tant que "cluster" ou "foyer" ?

- J-L. ROLANT : Informations mensuelles sur la Covid :

Etat des lieux : A date, on a 3 personnes en isolement et télétravail pour suspicion de cas. Pour le mois de septembre, il y a eu 19 alertes mais toujours 0 cas positif, il y a encore des tests en cours. Parmi les cas contacts, 0 cas issu du travail, toutes les situations relèvent du domaine privé. Ce qui fonctionne bien, et il faut que cela dure, c'est que dès qu'il y a un doute, les salariés informent leur hiérarchie.

Le suivi des EPI : On a réapprovisionné le stock de 26 000 masques chirurgicaux qui vont être répartis dans les centres. L'objectif est d'avoir 10 semaines d'utilisation en stock.

Depuis le 1^{er} septembre, les fiches réflexes ont été mises à jour pour tenir compte du changement du nombre de jours d'isolement et des précisions pour être plus lisibles, elles sont intégrées dans les nouveaux livrets de consigne et elles sont en train d'être diffusées sous forme numérique, avec la traçabilité requise.

Ce qui change :

Les règles de durée d'isolement (on passe de 14 jours à 7 jours).

Les zones de circulation actives avec prescriptions locales renforcées. Aujourd'hui, ça concerne en rouge vif la métropole de Rennes.

- B. PRIEUR : Quelqu'un qui pense avoir la Covid, il s'isole 7 jours et il faut quand même bien qu'il prenne RDV chez son médecin pour avoir un arrêt de travail ? Car si l'entreprise dit qu'il reste minimum 7 jours chez lui, qui paye, comment fait-on ?
- J.L. ROLANT : Si je ne me sens pas bien, je vais voir mon médecin et c'est lui qui prescrira ou non un arrêt maladie.
- A. GENEVOIS : C'est un peu plus ambigu sur les cas contacts, par rapport à la prise en charge. Par ex. : pour l'instant, je n'ai pas de symptôme, j'ai un cas contact avéré dans mon entourage, comment ça se passe par rapport à l'entreprise. Est-ce qu'il faut qu'on aille voir le médecin pour lui dire « j'ai été un cas contact avéré, il faut m'arrêter » car je ne dois pas normalement aller au travail pour ne pas prendre de risque de contaminer mes collègues ou est-ce que je viens quand même, malgré tout.
- J.L. ROLANT : Il faut se mettre d'accord sur ce qu'est un cas contact. Si dans mon entourage familial, une personne est testée positive, je suis forcément un cas contact. Il y a une fiche qui dit « si c'est dans votre entourage, qu'est-ce qui se passe », il est très précisément écrit ce que l'on doit faire. Effectivement, on ne va pas attendre que l'ARS appelle. Par contre, si j'ai croisé ou partagé un temps avec une personne dans mes activités privées, dans ce cas c'est l'ARS ou la CPAM qui prévient. Si l'ARS ou la CPAM n'a pas appelé, on reprend le travail.
- B. PRIEUR : Si une personne va dans un centre de dépistage de sa propre initiative et qu'elle est testée positive, on lui dit de s'isoler 7 jours, il ne va donc pas voir son médecin et donc pas d'arrêt.
- J-L. ROLANT : Il faut s'isoler tout de suite et faire confirmer par le médecin, par un arrêt de travail, que la durée d'isolement est de 7 jours.
- H. PERDRIAUD : Pour faire valoir la période d'isolement, c'est le médecin qui la déclare ou la copie du PCR suffit ?
Concernant les enfants de moins de 16 ans, l'école ferme parce qu'il y a un cas Covid avéré, comment fait-on ?
- J.L. ROLANT : Je vous renvoie aux fiches réflexes, elles sont insérées dans les livrets qui sont en cours de diffusion électronique. Les modifications ont été définitivement validées après le CSE. Je pense qu'elles sont bien faites et qu'elles répondent à toutes les situations.

La fiche précise :

Prévenir sa hiérarchie et on voit ensemble ce que l'on fait.

J'ai fait un test PCR et je suis positif à la Covid 19 : immédiatement, je préviens mon manager, les Ressources Humaines, mon médecin traitant et je me mets en isolement pendant 7 jours.

Pour les cas asymptomatiques : L'isolement de 7 jours pleins commencera à partir du jour du prélèvement PCR positif. En cas de survenance de symptômes pendant l'isolement, la période d'isolement devra être allongée de 7 jours, à partir de la date d'apparition des symptômes.

Je suis identifié cas contact : Les règles chez Dalkia font qu'en principe personne ne peut être cas contact dans l'entreprise car, port du masque, gel, etc. Le seul moment qui présente un risque, c'est le moment du repas, là il y a possibilité d'avoir contact.

Je me mets à l'isolement et je ne reprends pas mon travail. Travail à distance si mon activité est réalisable à distance. Arrêt de travail si mon activité n'est pas réalisable à distance.

Pour les cas indirects : Les règles d'accessibilité à l'activité partielle ont à nouveau évolué pour traiter les cas d'impossibilité d'accueil des enfants à l'école sans possibilité de garde alternative.

Ex. : Un salarié qui vient vers nous disant « l'école de mon enfant est fermée sans mode de garde alternative et je suis le seul à pouvoir le garder », sous ces deux conditions-là, l'activité partielle s'applique avec les conditions de l'accord qui court jusqu'au 31/12/2020.

- V. AMIANT : Il nous faut 2 documents : l'attestation de l'école et une attestation sur l'honneur du salarié qui précise qu'il est le seul à pouvoir garder son enfant.
- J-L. ROLANT :

Précision sur l'identification des cas contacts :

- > Si c'est dans l'entreprise, c'est la hiérarchie qui définit qui est cas contact après analyse de la situation avec les personnes concernées.

- > Si c'est au domicile, on est informé par le salarié.
- > Dans l'entourage privé, on ne s'autodétermine pas cas contact, c'est l'ARS qui détermine qui est un cas contact.

Dernière chose qui a évolué, les textes concernant le fait que la Covid peut être reconnue comme une maladie professionnelle. Pour les personnes qui travaillent dans le domaine de la santé, si elles ont développé une forme grave et si elles font une déclaration dans un délai inférieur à 14 jours, la maladie professionnelle est reconnue automatiquement.

Pour les autres cas, c'est sur dossier.

Quelques précisions sur la façon dont les moments conviviaux où collectifs peuvent être abordés dans l'entreprise :

- > Les pots : interdits en toutes circonstances.
 - Les pauses café : autorisées debout avec respect des distances sanitaires dans les salles de pause, durée limitée (au-delà de 15mn, on augmente le risque).
 - > Les repas collectifs : autorisés dans le seul cadre de réunion de travail ou de formation, en privilégiant les plateaux repas pris dans le respect des règles de distanciation.
 - > Les repas individuels sur site : autorisés en essayant de décaler les horaires et en respectant strictement le nombre de places dans les locaux.
- A. GENEVOIS : Pour les personnes qui sont déclarées médicalement à risque chez nous (elles avaient été mises en activité partielle pendant le confinement), est-ce que ces gens-là peuvent être envoyés en mission, dans le cadre de leurs fonctions, dans des zones qui sont déclarées par la préfecture en tant que zone rouge écarlate ?
 - J-L. ROLANT : Soit ils sont personnes vulnérables au titre de l'arrêté du 30/08/2020, ils sont donc en arrêt maladie. Ceux qui étaient dans l'ancienne définition des cas vulnérables, mais qui ne le sont plus aujourd'hui, peuvent travailler partout.
Si la question est : je n'envoie pas ces personnes dans la Métropole de Rennes (zone rouge écarlate), je ne vais pas donner de réponse générale. J'aurais tendance à dire, ce n'est pas parce que la zone est rouge que le risque dans le travail est plus élevé qu'ailleurs. Ça dépend de la mission. On regardera au cas par cas avec le manager.
 - B. MORAS : On regardera les choses avec attention et bon sens pour trouver des solutions qui soient satisfaisantes.
 - M. ZOUAOUI : Peut-on avoir un décompte des personnes vulnérables qui rentrent dans les nouveaux critères de ce dispositif ?
 - V. AMIANT : Nous n'avons pas de salariés recensés dans la nouvelle catégorie.
 - A. GENEVOIS : On n'en a pas du tout ou ils ne sont pas identifiés ? Aujourd'hui, tous ceux qui m'ont contacté étaient déclarés effectivement « personne à risques » et déclaration pendant le confinement. Je pense qu'il y en a certains qui ne savent pas qu'il y a de nouvelles dispositions et qu'il faut qu'ils revoient la médecine du travail ou leur médecin traitant.
 - J-L. ROLANT : Si la question vous est posée, c'est d'abord dire « est-ce que tu es dans la nouvelle définition », auquel cas il va voir son médecin. Le manager a la même information que vous. Je veux bien qu'on précise d'être attentif aux cas.
 - H. PERDRIAUD : Est-ce que dans le livret, il y a de notées les nouvelles dispositions pour les personnes fragiles ?
 - J-L. ROLANT : A la page 10 du nouveau livret, il y a un article « si vous faites partie des personnes identifiées comme un risque grave » et un « rappel des pathologies ».
 - A. GENEVOIS : Il y a encore des endroits où il y a des masques en tissu, principalement dans les bureaux. Est-ce qu'il n'y aurait pas besoin de refaire une note de rappel, en plus des livrets qui ont été mis à disposition et dans lequel c'est spécifié ?
 - B. MORAS : Nous avons rappelé ces consignes à de nombreuses reprises. Nous allons demander à nouveau aux managers d'être vigilants.
 - J-L. ROLANT : Début septembre, j'ai fait quelques rappels à l'ordre bienveillants en expliquant aux salariés. Vous avez le droit d'interpeller vos collègues et de prendre à témoin les managers concernés.
Le message a été passé, ce document, tout le monde l'a eu et dans les messages clés du mois de septembre, il a été précisé que seul le masque chirurgical était autorisé.
 - H. PERDRIAUD : Plus largement sur le sujet sécurité, quand quelqu'un a une entorse, par exemple, et qu'on lui propose une activité à un poste aménagé, c'est bien sûr le volontariat ?

- J-L. ROLANT : Oui. Si le salarié n'est pas d'accord pour revenir en poste aménagé, il se met en arrêt de travail. Ce que j'ai dit vendredi, c'est que pour une entorse légère, si on avait mieux préparé, au fait qu'il est possible à l'entreprise de proposer un poste aménagé, en particulier le télétravail, plutôt que d'avoir un jour d'arrêt de travail.
- H. PERDRIAUD : Quand on a certains managers qui sont au taquet pour pousser le poste aménagé, cela va les conforter pour certains.
- J-L. ROLANT : Ce que j'aimerais, c'est que le collectif ait en tête que de ne pas être au travail, c'est pénalisant pour l'entreprise. Si on est conscient, que collectivement, on n'a pas intérêt d'avoir des arrêts de travail dans l'entreprise pour des questions d'efficacité, si on est convaincu de cela, c'est une posture par rapport au médecin de dire « je suis prêt à aménager mon travail ». Si on ne le dit pas au médecin, il vous met un arrêt de travail.

3) Consultation des membres du CSE sur la mise à jour du DUER

⇒ Vote pour la mise à jour du DUER : 12 favorables.

4) Information sur l'organisation des "approvisionneurs"

- J-L. ROLANT : Dalkia achète 1 milliard d'euros par an, 1 % de gains sur ces achats, c'est 10 millions de marges qu'on récupère. Donc, s'occuper de nos achats, c'est un sujet important. On a déjà, dans ce cadre-là, la filière achat qui a été mutualisée nationalement, on a renforcé les équipes. Aujourd'hui, sur la région, il y a quelques années en arrière, il y avait 1 acheteur, aujourd'hui il y a une équipe de 4-5 acheteurs qui travaillent avec les Centres.

Il y a une partie des achats sur laquelle on a déjà travaillé, en particulier sur les grands projets. Maintenant, il y a un truc sur lequel on n'a jamais bossé, c'est la fréquence (les achats du quotidien). Là, on constate que beaucoup de gens qui peuvent acheter, n'achètent pas forcément de manière optimisée, en tout cas en terme économique, pour tout un tas de raisons, l'accès au catalogue n'est pas bon, la connaissance du catalogue n'est pas bonne. La réflexion du groupe a été de dire que sur ces achats du quotidien, il serait bon de les professionnaliser avec deux axes de travail.

Le premier axe de travail, c'est de dire sur ces achats du quotidien, il y en a beaucoup qui sont répétitifs, courants, faciles à reproduire. Il faut que le technicien, demain, puisse faire une demande d'expression de besoins simple et que le catalogue dise c'est là qu'il faut acheter et à tel prix et telle référence, il appuie sur un bouton et ça part tout seul. Aujourd'hui, ce n'est pas possible, le technicien appelle le fournisseur et demande un devis.

Pour tout ce qui est répétitif, c'est d'avoir des vrais catalogues adaptés à nos métiers, bien renseignés, à jour et en donner l'accès, c'est actuellement en cours.

Le deuxième axe, c'est de mettre à disposition une application d'approvisionnement ouverte aux techniciens (mise en application au 2ème trimestre 2021). Ils auront plus d'autonomie mais aussi plus de contraintes car on leur demandera de jouer le jeu.

Les rôles de l'approvisionneur seront de :

- > Compte tenu de la diversité de nos activités, tout ne rentre pas en catalogue. C'est donc l'approvisionneur qui traitera tout ce qui est hors catalogue pour les achats de moins de 15000€.
- > 2ème rôle, c'est d'organiser des optimisations en regroupant les commandes par mois, par trimestre sur des achats courants et répétitifs, à définir par périmètre.
- > 3ème rôle, c'est d'animer ce changement de culture.
- L. POTIN : Il faudra aussi bien suivre les fournisseurs, il ne faut pas prendre que l'achat ou le fournisseur, il faut aussi tenir compte du SAV qui est derrière.
- J-L. ROLANT : Le rôle de l'approvisionneur sera d'être à l'écoute de vos besoins et de savoir convaincre. Il faudra que chacun fasse son bout de chemin.
- M. ZOUAOUI : On va peut-être acheter une pièce, un produit moins cher au début et puis derrière les pièces détachées qu'on va nous vendre, un SAV qui ne va pas être à la hauteur, voire un SAV qui risque de nous faire perdre beaucoup d'énergies et de temps. Les Achats doivent être sensibilisés et vigilants à ces problématiques avant de référencer tel ou tel fournisseur et réactifs en cas de problèmes.
- J-L. ROLANT : L'approvisionneur devra savoir expliquer au terrain, et on lui demande aussi de remonter ce type d'info du terrain.
- B. PRIEUR : Ce qui sera important aussi, ce sont les délais car on travaille aussi de temps en temps dans l'urgence. Il y a des installations où il n'y a pas de secours et on ne peut pas laisser notre client en panne.

- F. ELISAS : Concernant les achats en matériel électrique, j'ai remarqué qu'à certains endroits, on remplaçait des disjoncteurs 10A par d'autres disjoncteurs 10A. On allait chercher le coût mais pas la même fonction. On se retrouve avec des disjoncteurs domestiques dans des armoires tertiaires qui n'ont absolument pas le même pouvoir de coupure en cas de courts-circuits. On risque d'avoir des problèmes d'ordre électrique, voire des explosions dans les armoires.
- J-L. ROLANT : Cette remontée d'information est importante. Ça fait partie des choses « comment bien exprimer ce dont on a besoin pour avoir la bonne référence ».
- M. ZOUAOUI : Les approvisionneurs sont-ils identifiés ? Quel est leur profil ? Pourriez-vous nous transmettre leur fiche de fonctions ?
- J-L. ROLANT : C'est un profil avec une bonne base technique, qui aime bien échanger et qui maîtrise l'informatique.
Pour nous, c'est globalement entre 0,5 à 1 temps par Centre, selon leur taille. Le dimensionnement qui est en cours de mise en place : on a P. Venot qui est à temps plein dans le 28-45. On a depuis le mois de juin E. Villette à mi-temps sur le Finistère-Morbihan, M. Richard à mi-temps sur le 22-35, G. Beauvais à temps plein sur le 44. On a également identifié J.L. Armand qui prendrait cette responsabilité de périmètre sur le 37-41 et le 18-36. Il y a un poste à pourvoir sur le 49-85-53-72.
 Ce sont des gens qui sont volontaires pour le faire. Ils ont été vus au mois de juin. Les postes pourraient évoluer vers des temps pleins. Ils ont un parcours de formation. Ils sont rattachés au RCO.
 On fait cela en équipe constante, c'est un redéploiement.
- B. MORAS : C'est un sujet sur lequel on sera amené à revenir, notamment lorsqu'on aura des précisions sur la planification du déploiement de l'outil, et qu'on y verra plus clair en terme d'organisation.
- H. PERDRIAUD : Ça veut dire que les secteurs où c'était un peu short, si la personne passe approvisionneur, elle ne sera pas remplacée en secteur.
- B. MORAS : L'analyse de la charge se fait au niveau de chaque Centre Opérationnel. Au global, on sera à effectif constant avec cette évolution.
- H. PERDRIAUD : La plupart des techniciens débordent déjà de tâches. Il y a quelque temps les managers étaient en grande souffrance, on est en train de déplacer le problème sur les techniciens qui étaient déjà « ras la gorge », on leur met la tête sous l'eau. Sur le terrain, les techniciens sont à bout.
- B. MORAS : Si on a fait ce choix d'être à effectif constant, c'est qu'on estime qu'on peut effectivement, par les gains de productivité qu'on fait par ailleurs, absorber la charge globale. On estime que les gains de productivité qu'on dégage nous permettent, plutôt que de supprimer des postes, de réinvestir dans des postes d'approvisionneurs qui vont générer de la valeur économique, de manière indolore pour les équipes. Effectif constant, ça veut dire que l'on réinvestit nos gains de productivité dans des postes à valeur ajoutée.
- V. AMIANT : Il y a quand même des ACC (Adéquation Charge Capacité) qui permettent de savoir où on en est au niveau des secteurs. Des réorganisations sont effectuées par les RCO pour réajuster ces ACC qui permettent à chaque fois de faire en sorte qu'on soit dans un fonctionnement normal de travail et pas dans une surcharge. Si effectivement l'organisation n'est pas bien appréhendée, alors que sur le tableau un équilibre de charge a été réalisé parce que techniquement il y a d'autres problématiques, il doit y avoir à ce moment-là des échanges avec le RCO.
- B. PRIEUR : Il faut aussi profiter de ces nouveaux postes de redéploiement. On sait qu'on a des techniciens qui ont des pathologies ou des inaptitudes avec le temps dans le monde du travail, il faudrait quand même aussi, à un moment donné, qu'on repositionne nos techniciens. On a des opportunités dans l'entreprise et il faut aussi les saisir et derrière il faut peut-être mettre un plan de formation. Il serait bien qu'on se pose systématiquement ces questions-là de repositionnement et ça n'oblige pas non plus à des investissements colossaux.

5) Information concernant l'organisation de la filière commerciale Dalkia Centre Ouest au 1er novembre 2020

- N. MAKSIMOVIC : Nous avons identifié 5 enjeux principaux :
 1. accélérer et densifier notre développement tout en préservant la performance sur notre portefeuille,
 2. donner de la lisibilité sur la stratégie commerciale tant en interne qu'en externe,
 3. accroître la responsabilisation des acteurs de la filière,
 4. renforcer l'inter-filière en revisitant nos modes de fonctionnement,
 5. gagner en efficience globale.

Nos axes stratégiques : Développer les énergies renouvelables et de récupération locales et accompagner nos clients dans leur recherche d'efficacité énergétique.

- l'industrie : utilités, biomasse CSR, CPE travaux,
- les réseaux de chaleur : création, développement,
- l'efficacité énergétique : contrat de performance énergétique, marchés globaux performance, multi énergies.

Agences commerciales territoriales : Au nombre de quatre actuellement (Bretagne-Loire Atlantique/Anjou-Maine-Vendée/Touraine-Berry/Beauce-Val de Loire). Nous constatons qu'en termes de chiffres d'affaires, c'est un peu disparate.

Nous avons des enjeux locaux par agence. C'est un travail à réaliser avec les agences et les centres opérationnels pour s'organiser justement sur le renouvellement et la priorisation de nos objectifs.

- B. PRIEUR : Vous avez regardé la cartographie des industriels car toutes les régions ne sont pas égales par rapport à ce positionnement ?
- N. MAKSIMOVIC : Centre-Ouest n'est pas une région pauvre en industrie, on sent qu'il y a un potentiel. Deux autres agences complètent l'organisation :
 - > 1 agence développement industrie (purement développement) avec 2 chargés d'affaires et 1 assistante,
 - > 1 agence Dalkia One.
- B. MORAS : Dans l'organisation actuelle, le portefeuille d'industrie est dans les agences territoriales. Cette agence intégrera cette activité.
- N. MAKSIMOVIC :
L'agence Dalkia One : L'enjeu est vraiment de stabiliser le portefeuille. L'équipe est constituée. La montée en compétence doit notamment se faire sur le chiffrage des travaux afin de soulager les équipes opérationnelles et rendre cette agence-là plus autonome.
- B. MORAS : C'est ce qu'on appelait l'Agence Commerciale Régionale avant (ACR). La Région Centre Ouest a été précurseur en ayant créé cette agence. Cette idée a été reprise nationalement, chaque Région s'est dotée d'une Agence depuis début 2020 qui a été baptisée Dalkia One.
- N. MAKSIMOVIC : Le projet d'organisation de la direction commerciale est le suivant:
Création d'une agence commerciale régionale industrie :
 - > transfert des contrats en portefeuille à l'agence industrie,
 - > rattachement des chargés d'affaires en charge de l'industrie.Dimensionnement de l'équipe à terme : 3 zones territoriales : Bretagne, Pays de Loire, Centre Val de Loire. Il semblait judicieux de monter en puissance les agences territoriales et de passer à 3 agences territoriales.
 - > rattachement du 85 à l'agence Bretagne/Loire Atlantique
 - > le périmètre des 3 autres agences est modifié pour n'en faire plus que deux :
 - 1 agence 37-49-53-72,
 - 1 agence 18-28-36-41-45.
- M. ZOUAOUI : Le 85 qui est rattaché actuellement à la Vendée, serait séparé juste au niveau des travaux ou dans sa globalité ?
- N. MAKSIMOVIC : Cette présentation ne concerne que l'organisation commerciale.
- A. GENEVOIS : Par rapport à ces agences territoriales, physiquement, les représentants des agences commerciales ils seraient basés où ? Si on revient sur une proximité ça va être plus facile à la fois pour les équipes opérationnelles et les échanges et également par rapport au développement commercial.
- N. MAKSIMOVIC : Ils seront basés dans les différentes agences. Dans le cadre du projet managérial, nous souhaitons mettre en œuvre une approche territoriale pour répondre au mieux au client.

Les chefs de projets : 3 personnes interviennent au niveau de la région (Didier Monnet, Bruno Gautier et Gildas Kermeur). Ces 3 personnes avaient un rôle de chef de projet et de montage de dossiers et assuraient des missions de développement commercial. Leurs missions vont évoluer, l'objectif étant de maximiser notre réussite sur les dossiers stratégiques :

- > mission : gestion des dossiers « grands projets » en support aux agences territoriales,
- > pas de gestion de clients en portefeuille,
- > à disposition de l'ensemble des agences en fonction de leurs compétences,
- > rattachement hiérarchique des 3 chefs de projet au Directeur Commercial de Région.

Réseaux de chaleur : Création d'un poste de directeur/responsable de marché réseaux de chaleur.

- > Serait le référent de la Région pour ce segment d'activités (en Région et vis-à-vis du Siège),
- > Animerait fonctionnellement la population de chargés d'affaires intervenant sur cette activité (échanges des bonnes pratiques, méthodes de professionnalisation de la densification, rex solutions techniques...),
- > Assurerait le rôle de chef de projets.

Référents marchés : L'objectif est de soutenir et suivre notre développement sur des marchés cibles. Ce sont des missions qui vont être confiées à des personnes qui sont déjà en place. Les marchés concernés sont :

- > efficacité énergétique,
- > réseaux de chaleur,
- > Industries.

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

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

- Valérie AMIANT : **Au 31 AOÛT 2020**, nous étions **888 salariés** sur la région Centre-Ouest :

CENTRE OPÉRATIONNEL LOIRE ATLANTIQUE – DLA : 100

Constant

-1 CDI – OUV – DEMISSION

+1 CONTRAT PROF

+1 CDI – AM

+1 CDD – OUV

-2 CDD - OUV

CENTRE OPERATIONNEL COTES ARMOR - ILLE & VILAINE – DZISZ : 72

-2 personnes

+1 CDI –AM

-1 ALTERNANT

-2 DEMISSION - AM

CENTRE OPERATIONNEL VENDEE - MAINE ET LOIRE – DZIVK : 84

-2 personnes

-1 FIN CONTRAT APPRENTISSAGE

-1 FIN DE STAGE

CENTRE OPERATIONNEL FINISTERE - MORBIHAN – DZIVS : 59

Constant

CENTRE OPERATIONNEL LOIRET – DVA : 124

+1 personne

-1 CDD REMPLACEMENT

-1 CONTRAT APPRENTISSAGE

+2 CDD REMPLACEMENT

+1CDD SURCROIT

COGENERATIONS – BIOMASSE – DZJTE : 43

+1 personne

+3 CDD – OUVRIER –REPLACEMENT

+2 CDI – AM

-3 CDD –OUV

-1 CONTRAT APPRENTISSAGE

CENTRE OPERATIONNEL INDRE - CHER – DZIWI : 42

Constant

+2 CDD – OUVRIER –REPLACEMENT

-2 CDD – OUVRIER –REPLACEMENT

CENTRE OPERATIONNEL INDRE ET LOIRE – LOIR ET CHER - DTJ : 91

+3 personnes

+1 CDI – CADRE

+1 CDI – AM

+1 CDD REMPLACEMENT – AM

Nature des CDD : 1 surcroît + 1 remplacement

CENTRE OPERATIONNEL SARTHE MAYENNE - DZIPH : 58

+1 personne

+1 CDI -AM

NOUVELLES ACTIVITES - DZJHZ : 23

-1 personne

-1 CDI - CADRE

DIRECTION REGIONALE - TOURS - DLS : 191

+1 personne

+1 CONTRAT PROFESSIONNALISATION

Nature des CDD : 2 pour Surcroît.

- M. RAPHALEN : Lors de la réunion de cette semaine, il nous a été spécifié qu'on cherchait bien un technicien de travaux sur le Morbihan. M. LE SENECHAL n'est plus un technicien travaux, il n'a plus de camion ; on lui a bien dit qu'il prenait le poste de M. BLANDEL. Sur le secteur, c'est problématique, car on n'a plus de technicien de travaux depuis 3 mois.
- V. AMIANT : Je n'ai pas encore signé d'avenant pour un poste de chargé de travaux pour M. LE SENECHAL, mais cela ne saurait tarder.

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

- V. AMIANT : On a eu **16 personnes** en intérim sur le mois d'août **12 pour remplacement** et **4 pour surcroît**.

INTÉRIM - Éléments AOÛT 2020

DLA - LOIRE ATLANTIQUE	
DLGHC	1 INTERIMAIRE REMPLACEMENT CP ÉTÉ
DLGA	1 INTERIMAIRE POUR SURCROIT + 1 INTERIMAIRE REMPLACEMENT CP ÉTÉ + 1 REMPLACEMENT
DLGBC	1 INTERIMAIRE REMPLACEMENT CP ÉTÉ
DTJ - UE 37 - 41	
DLHA	
	1 INTERIMAIRE SURCROIT
DZISZ - CÔTES ARMOR - ILLE & VILAINE	
DLGL	
	1 INTERIMAIRE SURCROIT+1 INTERIMAIRE REMPLACEMENT+1 REMPLACEMENT CP ÉTÉ
DLGLT	1 INTERIMAIRE REMPLACEMENT
DZIVK - VENDÉE - MAINE ET LOIRE	
DLHT	
	1 INTERIMAIRE REMPLACEMENT
DZIVS - FINISTÈRE - MORBIHAN	
DLHUB	
	1 INTERIMAIRE REMPLACEMENT
DVA - LOIRET	
DREVA	
	1 INTERIMAIRE REMPLACEMENT CP ETE
DVABC	1 INTERIMAIRE REMPLACEMENT CP ETE
DVBB	1 INTERIMAIRE ATA PISCINE
DZIPH - SARTHE - MAYENNE	
DZJTE CENTRE CRE	
DLHAC	
	1 INTERIMAIRE REMPLACEMENT
DZIWA - EURE ET LOIR	
Néant	
DZIWI - INDRE - CHER	
Néant	
DZJHZ - NOUVELLES ACTIVITÉS	
Néant	
DLS - DIRECTION RÉGIONALE	

- A. GENEVOIS : Par rapport à tous ces intérimaires qui sont intervenus cet été, il a été fait des propositions à ces gens-là ? Nous avons parfois des intérimaires qui n'ont pas les habilitations, donc limités et donc l'aide apportée à nos techniciens n'est pas là. Est-ce qu'au niveau du recrutement, avec les agences d'intérim, il y a une exigence demandée pour avoir des gens habilités et opérationnels, car quand on prend un intérimaire, c'est pour qu'il soit au top tout de suite ?
- V. AMIANT : Effectivement, un certain nombre d'intérimaires a été embauché. Les habilitations sont bien sûr réclamées auprès des agences d'intérim, mais lorsqu'elles n'ont personne à nous proposer et que le besoin en main d'œuvre est important, il vaut mieux avoir un technicien sans habilitation que personne, car il pourra effectuer un certain nombre de missions. Ce n'est pas le RH qui le détermine, c'est le manager qui décide.
Des transactions sont en cours au niveau d'EDF pour que dans d'autres entreprises touchées par la crise sanitaire, des salariés puissent être mis à disposition chez nous, ce qui permettrait de ne pas les licencier jusqu'à ce que l'activité de ces entreprises redémarre totalement.

6.3 – Point sur les postes à pourvoir, Centre par Centre

POSTES OUVERTS AU 29/09/2020		
CENTRE	POSTE	TOTAL
COA : LOIRE ATLANTIQUE	Technicien de maintenance	1
	Technicien d'exploitation	1
		1
COF : SARTHE MAYENNE	Technicien d'exploitation	1
	Responsable service travaux	1
	Approvisionnementneur	1
COC : INDRE-ET-LOIRE - LOIR-ET-CHER	Frigoriste	1
		1
		1
	Technicien d'exploitation	1
		1
COO : COGENERATIONS BIOMASSE	AEX	1
COG : CÔTE ARMOR – ILLE ET VILAINE	Chef de quart	1
	Technicien de quart	1
COH : VENDÉE – MAINE ET LOIRE		1
	Technicien d'exploitation	1
		1
COI : FINISTERE - MORBIHAN	Technicien d'exploitation	1
	Chargé de travaux	1
COS : DIRECTION ET SUPPORT UO		1
	Ingénieur études	1
COD : LOIRET – EURE-ET-LOIR	Chargé de RH	1
	Technicien de maintenance	1
		1
		1
	Technicien d'exploitation	1
		1
	Technicien de quart	1
	Planificateur	1
Chargé d'affaires travaux	1	

COX : ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES REGION	Adioint service obiets connectés	1
	Référent technique démarrage	1
TOTAL		37

- M. ZOUAOUI : En Indre et Loire, les frigoristes, c'est une nouvelle activité ou affaire ?
- V. AMIANT : Oui, pour l'Université de Tours et un remplacement.
- A. GENEVOIS : Au niveau de l'assistante d'exploitation, c'est suite à la réorganisation ?
- V. AMIANT : Non, c'est un départ en retraite.
- H. PERDRIAUD : Le technicien de quart sur Cogé Biomasse et chef de quart, c'est sur le même lieu ?
- V. AMIANT : Oui.
- H. PERDRIAUD : Quelle est la distinction, si c'est sur le même poste entre chef de quart et technicien de quart ?
- V. AMIANT : On est sur des niveaux différents. Vous pouvez avoir sur un même poste deux techniciens avec des niveaux de compétences différents entre quelqu'un qui a une grande expérience et un autre qui démarre son activité professionnelle. Pour autant, ils tiennent le même poste, mais pas de la même façon.
- B. PRIEUR : Quand on prend les tableaux concernant les CDI, on s'aperçoit que depuis janvier, on est toujours en baisse d'effectif en techniciens ou ouvriers. Sur une année, on baisse systématiquement nos effectifs alors qu'on rapporte des vrais succès commerciaux et qu'on a des vrais soucis sur le terrain. Les emplois qui ne sont pas occupés, cela crée des tensions au quotidien parce que le boulot, il est là. On est à -11 ouvriers ou techniciens alors que les cadres sont restés constants.
- V. AMIANT : Nous cherchons à faire évoluer les compétences de nos salariés et le niveau ouvrier diminue dans nos effectifs. Par ailleurs, nos métiers évoluent et certains qui étaient techniciens deviennent par exemple approvisionneurs, supprimant ainsi une partie des missions du technicien notamment. Et puis, il y a quand même 37 postes à pourvoir.
- M. ZOUAOUI : À périmètre constant, Dalkia CO perd des emplois malgré un bon taux d'ennoblissement, du développement et un chiffre d'affaires objectif à la hausse tous les ans.
- B. PRIEUR : Il faut que vous lâchiez un petit peu la bride au niveau de l'embauche, vous ne trouverez pas de techniciens, vous ne pourrez pas avoir des gars qui ont une dizaine d'années d'expérience avec une rémunération au minima. On arrive, la région Centre Ouest, bon dernier dans les rémunérations en moyenne au niveau national. On a de l'ancienneté qui s'en va aujourd'hui et on a besoin de compétence.
- V. AMIANT : Notre grille de rémunération évolue bien. Pour les nouveaux CDI, nous recrutons des techniciens de bon niveau et ils n'ont pas des rémunérations de débutants.
- M. ZOUAOUI : Auparavant, nous avions des jeunes embauchés avec 2-3 ans d'expériences qui partaient voir ailleurs et ce qui était complètement normal. Actuellement, nous avons des salariés avec 10-15 ans d'ancienneté, très compétents mais qui démissionnent. A quand une vraie politique de fidélisation ?
- V. AMIANT : Je ne suis pas d'accord avec vous, car l'analyse qu'on vient de faire, montre que les salariés qui partent ont de moins en moins d'ancienneté. Même si quelques-uns partent avec beaucoup d'ancienneté, l'analyse sur l'année montre qu'actuellement, on est à 5 ans d'ancienneté alors qu'on était à 6 ans d'ancienneté l'année dernière.

7) Consultation du CSE sur le projet de licenciement d'un salarié de plus de 55 ans

⇒ Vote pour le licenciement d'un salarié de plus de 55 ans : 2 défavorables 10 abstentions.

8) Alternance : Bilan, embauches, prévisions 2021, nouvelles dispositions

- V. AMIANT : pour les sortants Dalkia, ils sont 10 :
 - > 4 BAC PRO TMSEC,
 - > 1 BTS ASSISTANT MANAGER,
 - > 1 BTS ELECTROTECH,
 - > 1 BTS FED Option Froid Conditionnement Air,
 - > 2 BTS MSEF,
 - > 1 Titre TMET.

Sur 10 sortants, 7 sont embauchés, 1 CDD, 5 CDI, 1 en poursuite d'études. On est à 70 % de taux de réalisation.

Pour les entrants rentrée 2020/2021, on a prévu d'en embaucher 21 mais nous n'en avons actuellement que 16 :

- > 1 BTS MSEF (sur DTJ),
- > 1 BTS NDRC (sur DLS),
- > 1 Ingénieur DTGP (sur DLS),
- > 1 Master 2 Energie et Thermique (sur DLA),
- > 2 TMCVC, ils sont rentrés en juin (1 sur DVA, 1 sur DZIPV),
- > 7 TMSEC (1 sur DLA, 1 sur DTJ, 1 sur DVA, 1 sur DZIPV, 2 sur DZISZ, 1 sur DZIWI),
- > 3 TSE (1 sur DVA, 1 sur DZJTD, 1 sur DZJTE),

Il nous manque 2 BTS, 2 TMSEC et 1 TSE).

On va saisir l'opportunité gouvernementale qui permet aux entreprises d'accueillir plus d'alternants. On a prévu d'en embaucher 4 de plus, soit au total 25 alternants, avec une rentrée qui se fera normalement en février 2021, puisque ce dispositif se termine à cette date.

L'aide exceptionnelle pour le recrutement d'alternants émane de la loi de finances rectificative avec le décret d'application du 25 août 2020. Elle permet d'aller recruter jusqu'à un niveau master, entre le 1/07/2020 et le 28/02/2021, des alternants de moins de 30 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et d'obtenir une aide de 5 000 € pour un mineur et de 8 000 € pour un majeur. Pour les entreprises de moins de 200 salariés, il n'y a aucune condition. Pour les autres, il faut atteindre 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle au 31 décembre 2021 ou avoir au moins 3 % d'alternants dans les effectifs au 31 décembre 2021 et avoir connu une progression de 10 % d'alternants par rapport à l'année 2020.

L'autre mesure consiste à étendre la possibilité pour les alternants de ne pas avoir d'entreprise pendant 6 mois au lieu de 3 mois.

9) Information du CSE concernant la protection des données

- V. AMIANT : Un audit est actuellement en cours au niveau national. Le CSE doit aussi être en règle avec ce dispositif. Vous devez vous assurer que les données personnelles que vous détenez dans le cadre des activités culturelles soient traitées correctement.
- M. ZOUAOU : Il y a quelques points à traiter, notamment l'archivage. Nous allons faire le nécessaire.

10) Information concernant des modifications d'organisation sur le Centre DZISZ, DTJ

Centre DZISZ :

- V. AMIANT : Une nouvelle organisation à partir du 12/10/2020 sera mise en place sur le secteur DLGO qui regroupera ainsi les sites des Côtes d'Armor et tous les sites situés près des côtes du département Ille & Vilaine (Dinard, Dinan, Saint Malo, Cancale). Il sera sous la responsabilité d'Antoine CHESNEL (avec la mise en place de référents opérationnels) et sera composé de 18 techniciens. La composition des équipes d'astreinte pourra être maintenue en l'état sauf changement de contexte commercial ou départ en retraite.

Le secteur DLGU se recentrera sur les sites santé de la région Rennaise. DLGU sera sous la responsabilité de Bruno BOURDON et sera composé de 12 techniciens Le secteur DLGN regroupera les sites tertiaires du département 35 et les sites Habitat en proximité de Rennes. DLGN sera sous la responsabilité d'Elodie LAGADEC (avec la mise en place de référents opérationnels) et sera composé de 12 techniciens. Le secteur DLGT ne changera pas de périmètre et restera sous la responsabilité de Benoît BRAGEUL Le secteur DLGL fusionnera au profit de DLGN.

Le secteur DLGX ne changera pas de périmètre et restera sous la responsabilité de Juan GUEGUEN.

Pour ne pas mettre en risque le démarrage de la saison de chauffe sur le secteur Rennais et permettre un renouvellement du contrat GHT la Rance, il est acté que la passation des dossiers se fera sur les 3 derniers mois de 2020 :

- Antoine Chesnel supervisera le début de la saison de chauffe et restera en appui d'Elodie Lagadec jusqu'à la fin 2020,
- Bruno Bourdon restera l'interlocuteur privilégié du client GHT La Rance au plus tard jusqu'au renouvellement du contrat. Bruno Bourdon sera en appui d'Antoine Chesnel notamment pour l'élaboration des rapports d'activités.
- Antoine Chesnel désignera un référent opérationnel Santé sous 2 mois et devra identifier un référent opérationnel pour les Côtes d'Armor avant Mai 2021.

Ces modifications d'organisation ont été partagées avec les collaborateurs à l'occasion de visios ou réunions.

- M. ZOUAOUI : On parlait de référents techniques à un moment donné qui sont d'ailleurs toujours en place et maintenant on parle de référents opérationnels. Est-ce qu'ils vont avoir une partie dédiée au management, quels rôles ?
- V. AMIANT : Il n'y a pas que des référents techniques, il y a aussi des référents opérationnels. C'est-à-dire que des gens secondent le manager au quotidien. C'est un rôle d'appui au manager.
- M. ZOUAOUI : Concernant le contrat de l'hôpital de St Malo, c'est une affaire déficitaire depuis de nombreuses années, est ce qu'il y a eu un travail d'analyse et de repositionnement sur cette affaire ?
- B. MORAS : C'est un contrat qui est en renégociation.
- M. ZOUAOUI : Quelques remarques sur des demandes émanant de ce Centre : pendant la saison de chauffe et pendant les congés, que l'on ne bouscule pas les pôles astreintes et puis quelques points de friction sur les remboursements des frais des techniciens dans le 35-22. On leur dit, « vous avez 2 heures de pause méridienne donc vous rentrez chez vous ». Vous préférez les laisser faire 60 à 80 km pour rentrer chez eux plutôt que de leur donner un panier voire des remboursements de frais de repas ? J'aimerais un point de vigilance sur ces sujets. Vous pourriez trouver un peu de latitude pour certains cas, ne serait-ce que pour la sécurité inhérente aux risques routiers.
- B. MORAS : Nous allons approfondir ce point.

Centre DTJ :

- V. AMIANT : Il y avait un déséquilibre, en particulier pour les secteurs DLBAB/DLHEA/DLHF. La réorganisation permet un rééquilibrage de ces secteurs avec en plus la création d'un poste de manager et le remplacement de C. MERLET qui va occuper une autre fonction.
- DLBAB : L'équipe passe de 5 à 9 personnes dont le REX.
- DLHE : Une affaire complémentaire et un changement de l'organisation de l'astreinte qui passe en sorties exceptionnelles modifiant ainsi l'horaire de l'astreinte (8 h-12 h/14 h-17 h 45).
- DLHEA : Une diminution du nombre d'affaires. On passe de 20 à 12 personnes.
- DLHF : La création d'un poste MOP/REX. Le secteur conserve ces affaires hormis les Ilots de Tours. L'équipe passe de 6 à 9 personnes.
- EX DLHA : Ce secteur est coupé en 2 avec un manager sur chaque secteur, le RCU Nord Cher reste DLHA et le RCU Sud Cher devient DZJVN au 01/01/2021 qui va être assuré par la personne qui va remplacer C. MERLET.
- A. GENEVOIS : Les postes à pourvoir sont en cours de recrutement ?
- V. AMIANT : Pour le poste de C. MERLET, la personne a signé son contrat et l'autre poste est en cours.

11) Véhicules : Demande de la grille et souhait de retour en pool pour les véhicules de fonction

Grille des véhicules :

- V. AMIANT : Il faut remonter la question au CSE central.

Pool pour les véhicules de fonction :

- A. GENEVOIS : Un agent de maîtrise que se déplace dans le cadre de son travail, à un moment donné, il y avait un véhicule qui était sur place sur le parking pour ces gens-là.
- M. ZOUAOUI : Le cas également d'un technicien qui souhaite venir avec son véhicule personnel au bureau, couvert par son assurance, malgré qu'il ait un véhicule de service.
- V. AMIANT : S'il a un véhicule de service, il vient avec son véhicule de service.
- A. GENEVOIS : Et dans un cadre exceptionnel, une personne qui a effectivement un véhicule de service, il y a des jours où il doit récupérer ses enfants, a-t-il le droit, ces jours-là, à partir du moment où il reste au bureau, de prendre son véhicule personnel, en lieu et place de son véhicule de fonction, sachant qu'il n'y a pas de demande de remboursement ni d'indemnité kilométrique.
- V. AMIANT : Ça, c'est un arrangement avec sa hiérarchie.

12) Commission des Activités Sociales et Culturelles (composition et date)

- M. ZOUAOUI : Nous arrêtons une date de commission, le 21 octobre à Angers. Y participeront, M. Elisas, Mme Le Pennuen, M. Drzeweck, Mme Brayère et moi-même.

13) Information concernant la mise en place des interventions programmées sur la piscine LE CAP à la Roche s/Yon

- V. AMIANT : C'est une intervention permanente d'un nouveau contrat. Une ronde va être faite de 6 h à 11 h toute l'année, le samedi, dimanche et jours fériés. Tout le secteur va être mobilisé. Il y a des formations programmées.

14) Information concernant des interventions programmées sur

- CONFLUENT du 14 au 18 septembre 2020

Dans le cadre de travaux sur le site du confluent, nous sommes intervenus de nuit entre 20 h et 5 h du matin. Passage en GV des CTA concerné, contrôle des suppressions, accompagnement Eurofins et réglage si nécessaire.

- OVOTEAM le 19 septembre 2020 et 24 octobre

Intervention à 5 h du matin pour arrêt, consignation de la chaudière et mise en vidange. Ouverture, maintenance, ramonage et inspection Socotec. Remontage, essais et remise sous pression.

- VALEO le 19 septembre 2020

Dans le cadre du contrat d'exploitation, le remplacement des batteries HT a été programmé le samedi 19/09/2020 en urgence.

- NORPAPER le 20 septembre 2020

Dans le cadre de l'entretien annuel de la chaudière vapeur du site NORPAPER, la mise à l'arrêt et en sécurité de l'installation a été réalisée le dimanche 20/09/2020 à la demande du client pour assurer une continuité de service.

- HENRI EY le 1er octobre 2020

- ADEME le 3 octobre 2020

Dans le cadre du contrat d'exploitation sur le site de l'Ademe, la maintenance préventive sur le poste HTA est programmée le week-end du 3 Octobre 2020 de 7 h à 12 h 30.

- PRODYN-TRELLBORG le 3 octobre 2020

L'intervention sera réalisée le samedi 03/10/2020 entre 8-12 h à la demande du client pour assurer une continuité de service de ses installations. Visite de 3 ballons air comprimé, comprenant l'ouverture, le contrôle par Bureau Véritas, la fermeture et la remise en service.

- STALAVEN le 10 octobre 2020

Dans le cadre de notre contrat de prestations avec Stalaven, nous devons effectuer une visite à l'arrêt de la chaudière vapeur de 7 t/h. Afin de respecter les contraintes client, nous devons intervenir sur l'équipement le samedi 10 octobre. Consignations déconsignations, ouverture des portes de la chaudière, nettoyage côté Eau et côté Feu, dépose et repose de tous les accessoires chaudière, débouchage des piquages, inspection par organisme agréé, remontage et mise en eau, mise en service de la chaudière.

- TECHNOCAMPUS le 10 octobre 2020

Dans le cadre d'un événement interne d'un des locataires (CEA) sur le site du technocampus Océan, le client a sollicité une permanence technique de DALKIA afin de garantir un délai d'intervention optimum en cas de panne. Intervention dépannage multi technique (électricité, contrôle d'accès, détection incendie).

- IPSEN le 11 novembre 2020

15) Restitution de la réunion des représentants de proximité

a) Pour un salarié demandant un rendez-vous à la médecine du travail, le temps de consultation est-il considéré comme du temps de travail ?

Les temps de consultation considérés comme des temps de travail effectifs sont liés à des obligations telles que les visites médicales obligatoires (embauche, reprise, à la demande de l'employeur...), ainsi que les examens complémentaires demandés par le médecin du travail. Les visites demandées par le salarié ne sont pas toujours portées à la connaissance de l'employeur et ne sont donc pas considérées comme du temps de travail effectif (visite de pré-reprise, autres visites).

b) Les équipes travaux qui font de la « tuyauterie » ont-elles droit à la prime salissure ?

Comme l'indique notre convention collective nationale, les primes de salissures sont liées à la réalisation de travaux insalubres et salissants. Peu de techniciens travaux réalisent des travaux de tuyauterie et dans la mesure où ils le font de manière plutôt occasionnelle ou exceptionnelle, ils bénéficient de la prime salissure.

c) Toujours dans le respect de l'application des gestes barrières, serait-il possible, pour ceux qui le souhaitent de substituer le port du masque par celui d'une visière ?

Le ministère du travail rend le masque obligatoire dans les entreprises à compter du 1er septembre 2020 et il n'est donc pas possible de le substituer par une visière parce qu'elle n'apporte pas la même protection que le masque.

d) Est-il possible de mettre à disposition pour un secteur, une équipe ou un service, des masques transparents afin de faciliter les échanges pour les personnes qui ne peuvent pas communiquer correctement s'ils n'ont pas la lecture labiale. Ce sont des masques que l'on appelle « inclusifs » ou « sourires » ?

Le ministère du travail rend le masque obligatoire dans les entreprises à compter du 1er septembre 2020. De ce fait, le statut du masque changerait et deviendrait "assimilé EPI".

Ce changement n'est pas anodin, du fait des obligations liées aux EPI, tant pour le constructeur que l'employeur :

- instructions de stockage, d'emploi, de nettoyage...
- Performances et classes de protection.
- Limites d'utilisation.
- Marquage et normalisation du produit.

Nous avons fait le choix de partir sur du masque chirurgical (classe II). EDF craint qu'avec le statut d'"assimilé EPI", les justificatifs à apporter vis-à-vis du masque en tissu (dont l'efficacité du nettoyage) rendent quasi impossibles (en termes de respect des obligations employeurs) l'utilisation en interne entreprise de ceux-ci.

e) Pourrions-nous avoir des explications sur la Frep concernant les cases « travaux programmés » : - Quelles sont les primes octroyées aux « travaux programmés » en SIU et hors SIU ? - Comment sont payées les heures des samedis et des dimanches en SIU et hors SIU ? - Où apparaissent les heures effectuées lors des rondes piscines et quelles sont les primes accordées à ces rondes ?

Voici le fonctionnement des travaux programmés hors SIU le WE :

- incrémentation du compteur d'heures excédentaires (colonne HREXC de la FREP mensuelle),
- majoration 50 % pour les heures faites le samedi (colonne BM050 de la FREP mensuelle),
- majoration 100 % pour les heures faites le dimanche ou les jours fériés (colonne BM100 de la FREP mensuelle).

Voici le fonctionnement des travaux programmés en SIU le WE :

- paiement à 125 % des heures,
- paiement de la prime travaux programmés BPR76 (20 €) pour le samedi (plusieurs primes si plusieurs déplacements non successifs),
- paiement de la prime travaux programmés BPR77 (40 €) pour le dimanche (plusieurs primes si plusieurs déplacements non successifs).

f) Pourquoi les heures effectuées en « travaux programmés » pendant le SIU ne redescendent pas sur la Frep d'astreinte ainsi que certains dépannages ?

Les travaux programmés remontent si un BT (Bon de travail) est programmé au technicien et si celui-ci est décrit.

La majorité des BT sont programmés par les Planificateurs et décrits par les techniciens.

La très grande majorité des données saisies par les techniciens via HOLD remonte. Il peut encore manquer quelques BI à la marge. Le technicien doit donc vérifier sa FREP et le signaler à son manager.

g) Il y a toujours des dysfonctionnements entre SIGMA et le HOLD, les assistantes sont contraintes de reprendre les saisies à la « main » de façon récurrentes. Qu'en est-il ?

Il n'y a pas d'actions des assistantes dans SIGMA. Les seules saisies dans SIGMA concernent les heures faites sur les sites utilisant MAXIMO afin de compléter les données saisies dans MAXIMO. Le process est inchangé depuis la mise en place de MAXIMO (CRE/ secteur maintenance cogé).

Les assistantes doivent se rapprocher d'A. BORCAN pour tout problème.

h) Y a-t-il des sites ou affaires qui sont soumis contractuellement à l'obligation de résultats lors d'interventions de dépannages ?

Nous pouvons avoir des obligations de continuité de service (comme la mise en place de moyens de secours), mais nous n'avons pas d'obligation de réparation immédiate car il est impossible de s'engager de la sorte ne serait-ce qu'à cause de l'incertitude liée aux approvisionnements de pièces détachées.

i) Y a-t-il des contrats qui sont vendus avec des délais d'interventions d'astreinte inférieurs à 2 heures, quels sont ces types de contrats ?

Nous avons des contrats avec des délais d'intervention < à 2 h, notamment tous les sites avec un autocontrôle (chaufferie vapeur : obligation réglementaire sous 30 min), et d'autres sites (équipements stratégiques), comme GHT 85 sur la manutention.

- B. PRIEUR : Question 1 : Pour moi la réponse n'a pas de sens. Ça paraît logique si à son initiative personnelle, il veut rencontrer le médecin du travail, mais qu'il soit en arrêt ou en congé, effectivement ça ne rentre pas dans un temps de travail. Il doit y avoir un problème et une question d'interprétation.

- H. PERDRIAUD : Ex. : J'ai une évolution dans mon traitement par exemple, je vais prendre RDV avec la médecine du travail, en passant par l'assistante. Le temps que j'ai passé à la médecine du travail sera-t-il considéré comme du temps de travail ?
- V. AMIANT : Oui, bien sûr. Nous allons rajouter sur la réponse « il faut que le technicien passe par l'assistante ».

16) Questions diverses

- A. GENEVOIS : J'ai juste une petite remarque à faire : il y a des questions qui n'ont pas été portées à l'ordre du jour, entre autre sur la QVT malgré que le délai pour présenter les questions ait été respecté.
- V. AMIANT : On fera une présentation en fin d'année, donc la question sur le QVT qui avait été portée à l'ordre du jour, est reportée.
- H. PERDRIAUD : Sur DBO, ils sont en arrêt technique. Un chef de quart était en congé, il revient de repos et apprend que son emploi du temps a complètement changé. Il n'y aura plus de quart de nuit, il perd de l'argent par rapport à ses primes. Est-ce qu'on n'a pas normalement un délai de prévenance pour modification d'emploi du temps ? Et est-ce que du point vue pécunier, vous allez faire un geste ?
- V. AMIANT : Donnez-moi le nom en aparté.
- A. GENEVOIS : Au niveau des primes de salissure et d'incommodité, combien peut-il en avoir par journée d'attribuées ? Est-ce qu'il y a la possibilité de mettre les 2 primes sur la même journée ? La prime d'incommodité s'applique à quel genre de tâche ?
- V. AMIANT : Une seule par jour, mais possibilité de mettre une prime de salissure et une prime d'incommodité sur la même journée si les conditions d'attribution sont respectées pour chacune des primes. À partir du moment où vous rentrez dans les conditions, il ne peut pas y avoir de refus.
- A. GENEVOIS : Par rapport à l'enquête sur le télétravail, est-ce qu'aujourd'hui, au niveau de la région, il y a déjà des axes de réflexion ?
- B. MORAS : On s'intègre complètement dans la démarche nationale. On n'a pas pris de dispositions locales. Les discussions ont commencé, on va attendre le fruit de ces réflexions pour mettre ensuite en œuvre localement

La séance est levée à 12 h 55.

PROCHAINES RÉUNIONS

Le 29 OCTOBRE 2020

Le 12 NOVEMBRE 2020 (CSE extraordinaire)

Le 27 NOVEMBRE 2020

Le 22 DÉCEMBRE 2020