

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

**PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 22 DECEMBRE 2020
en VISIO CONFÉRENCE
N° 14**

Direction	P. GORGE, Président V. AMIANT, Adjointe DRH J-L. ROLANT Président CSSCT	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) M. RAPHALEN (CFE-CGC) S. A. BREUIL (CFE-CGC) C. DENIAU (UNSA) V. LE PENNUEN (UNSA) M. DARMET (UNSA)	Présent Présent Absent remplacé par G. LUNEL Présent Présent Présent Présent Présente Présent Présente Présent Présente Absent
Représentants Syndicaux	V. BRAYERE (CFDT) C. MARCHAND (CFE-CGC) A. BRENIER (UNSA)	Présente Présent Présent

12 Votants

Début de séance 9 h.

1) Approbation du PV de la réunion du 27 novembre 2020

⇒ Après modifications, vote pour l'approbation du PV de réunion : 12 favorables.

Approbation du PV de la réunion extraordinaire du 7 décembre 2020

⇒ Vote pour l'approbation du PV de réunion : 12 favorables.

2) Situation de l'emploi, Centre par Centre : effectif CDI, CDD, intérim et PAP

- V. AMIANT :

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

- V. AMIANT : **Au 30 NOVEMBRE 2020**, nous étions **901 salariés** sur la région Centre-Ouest :

CENTRE OPÉRATIONNEL LOIRE ATLANTIQUE – DLA : **102** -1 personne
-1 CDI – AM- LIC

CENTRE OPÉRATIONNEL COTES ARMOR - ILLE & VILAINE – DZISZ : **73** Constant

CENTRE OPÉRATIONNEL VENDÉE - MAINE ET LOIRE – DZIVK : **83** Constant

CENTRE OPÉRATIONNEL FINISTÈRE - MORBIHAN – DZIVS : **60** Constant

CENTRE OPÉRATIONNEL LOIRET – DVA : **127** +2 personnes

+1 APPRENTI
+1 CDI – OUV
+1 CDI – TECHNICIEN
-1 CDI – AM - DÉMISSION

CONCENTRATIONS – BIOMASSE – DZJTE : 44

+1 CDI- AM

- 1 CDI – AM - DÉMISSION

Constant

CENTRE OPÉRATIONNEL INDRE - CHER – DZIWI : 41

-1 CHGT APPARTENANCE – AM – DZIWI->DTJ

-1 personne

CENTRE OPÉRATIONNEL INDRE ET LOIRE – LOIR ET CHER - DTJ : 94

+1 CDI – AM

+1 CHGT APPARTENANCE – DZIWI->DTJ

-1 CDI –AM- DÉPART RETRAITE

+1 personne

CENTRE OPÉRATIONNEL SARTHE MAYENNE - DZIPH : 61

+2 CDI – AM

+2 personnes

NOUVELLES ACTIVITÉS - DZJHZ : 23

Constant

DIRECTION RÉGIONALE - TOURS - DLS : 193

+1 CDI – CADRE

Nature des CDD : 1 pour Surcroît

+1 personne

- M. ZOUAOU : Pouvez-vous nous faire un point général sur le recrutement, sur le sourcing. et plus globalement sur l'activité de gestion RH ?
- *Le Président : Monsieur Damien BOJDA vient de rejoindre la DRH de Dalkia Centre Ouest. Il vient notamment renforcer les équipes en charge du recrutement à Tours. Sa mission principale sera de prendre en charge la recherche de candidats (Sourcing) sur nos postes à pourvoir. Concernant le nombre de postes restant à pourvoir, nous en avons sensiblement diminué le nombre sur ces derniers mois. Nous restons avec deux points chauds, le commerce et Climatelec.*
- B. PRIEUR : On a quand même une petite inquiétude car on voit que dans les villes où on est censé avoir une densité, on a quand même le sentiment qu'on a un peu de mal à recruter. On a l'impression qu'on attire moins les gens dans notre métier qu'on attirait auparavant.
- *Le Président : Je ne pense pas que ça soit le cas. Nos métiers manquent de ressources formées à nos technicités. La profession dans sa globalité l'observe. Nous n'avons pas plus de difficulté à recruter aujourd'hui. Lorsque nous demeurons sur des flux habituels de recrutement, nous parvenons à y faire face. Il est vrai que nous avons plus de mal lorsqu'il faut faire face à des pics de recrutements, principalement lorsqu'il n'a pas été possible de les anticiper. Enfin, certains bassins d'emplois sont connus pour être plus difficiles.*
- M. ZOUAOU : Nous vous demandons un point de vigilance particulier concernant les nouveaux embauchés. Nous avons constaté que les nouveaux embauchés étaient un peu plus livrés à eux-mêmes et beaucoup moins épaulés « humainement » qu'il y a quelques années. Les collègues expérimentés ne peuvent plus se rendre disponibles pour eux car ils ont déjà du mal à faire leur propre travail. Donc se rendre disponible pour ces nouveaux collègues embauchés reste difficile. Concernant les prises d'astreinte, conventionnellement c'est 6 mois pour pouvoir rentrer dans l'astreinte et parfois les nouveaux embauchés commencent plus tôt parce qu'il y a un réel besoin sur le secteur.
- *Le Président : Sur l'accompagnement, jamais nous n'avons apporté autant de soins, et d'attention à l'intégration des nouveaux. S'il y a des endroits où ça fonctionne mal, alertez-nous. Il n'y aura aucune mise en cause de qui que ce soit. L'objectif, c'est que leur intégration soit la plus complète et la plus rapide possible. Leur réussite sera aussi la nôtre. C'est donc un sujet essentiel. S'agissant de l'astreinte, les règles de notre profession posent pour principe qu'un débutant doit attendre 6 mois pour pouvoir tenir l'astreinte en autonomie. Donc, si des jeunes sont confrontés à cette situation, c'est qu'il y a un problème. Si c'est un technicien qui a plusieurs années d'expérience dans le métier, je ne pense pas qu'on puisse le considérer comme un débutant.*

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

- V. AMIANT : **19 personnes** en intérim sur le mois d'août **9 pour remplacement** et **8 pour surcroît** et **2 en attente de la prise de poste**

INTÉRIM - Éléments NOVEMBRE 2020

DLA - LOIRE ATLANTIQUE

DLGHD 1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT

DLGA

2 INTÉRIMAIRES POUR SURCROÎTS

DLGB

2 INTÉRIMAIRES POUR REMPLACEMENT CP + MALADIE

DTJ - UE 37 - 41	
DLHEA	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DLHES	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT + 1 INTÉRIMAIRE POUR ATTENTE PRISE DE POSTE
DZISZ - CÔTES ARMOR - ILLE & VILAINE	
DLGL	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DLGN	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DLGLT	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DZIVK - VENDÉE - MAINE ET LOIRE	
DLHRB	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DLHRA	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DZIVS - FINISTÈRE - MORBIHAN	
DLHUD	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DLGT	1 INTÉRIMAIRE POUR ATTENDANT PRISE DE POSTE
DVA - LOIRET	
DVABC	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DVBU	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DZIPH - SARTHE - MAYENNE	
	Néant
DZJTE CENTRE CRE	
	Néant
DZIWI - INDRE - CHER	
DVBIA	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DZJHZ - NOUVELLES ACTIVITÉS	
	Néant
DLS - DIRECTION RÉGIONALE	
DZJTA	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT

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

POSTES OUVERTS AU 30/11/2020			
CENTRE		POSTE	TOTAL
COF : SARTHE MAYENNE	Technicien d'exploitation		1
		COA : LOIRE ATLANTIQUE	1
			1
			1
			1
		Technicien d'exploitation	1
COC : INDRE-ET-LOIRE - LOIR-ET-CHER		Frigoriste	1
		Technicien d'exploitation	1
			1
COO : COGÉNÉRATIONS BIOMASSE		Chef de quart	1
		Responsable de conduite	1
COG : CÔTE ARMOR – ILLE ET VILAINE		Technicien d'exploitation	1
			1
COH : VENDÉE – MAINE ET LOIRE		Technicien d'exploitation	1
COI : FINISTÈRE - MORBIHAN		Technicien de maintenance	1
		Chargé de travaux	1
COS : DIRECTION ET SUPPORT UO		Chargé de clientèle	1
		Chargé d'affaires	1
		Chef de projet développement	1
			1

	Conseiller commercial	1
	Ingénieur études	1
		1
	Directeur d'agence commerciale	1
COD : LOIRET – EURE-ET-LOIR	Technicien de maintenance	1
	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
		1
		1
		1
	Responsable de site	1
	Chargé d'affaires travaux	1
Assistant chargé d'affaires travaux	1	
TOTAL		34

- C. DENIAU : Le poste à pourvoir « responsable de site » sur le Loiret, c'est sur quel secteur exactement ?
- V. AMIANT : C'est pour Ipsen.
- M. RAPHALEN : J'aimerais savoir ce qui se passe sur le Morbihan pour le chargé de travaux car le remplaçant n'a toujours pas pris la qualification de M. BLANDEL ?
- V. AMIANT : Avant de valider les personnes dans leur nouveau poste, nous pouvons être amenés à les mettre en situation pendant plusieurs mois afin de s'assurer qu'ils soient capables d'assumer les responsabilités qu'on va leur confier. A la fin de cette mise en situation, nous leur demandons de présenter ce qu'ils ont pu réaliser dans le cadre de ces nouvelles fonctions pour s'assurer de la compétence du salarié et de la bonne appréhension par ce dernier des missions qui lui sont confiées .
- M. RAPHALEN : C'est à sa demande ?
- *Le Président : Non, cette mise en situation relève de la responsabilité de l'employeur.*
- M. RAPHALEN : Je me demandais d'où venait le blocage parce que la personne qui a remplacé M. BLANDEL fait ce métier depuis plusieurs années.
- V. AMIANT : La personne était technicien et il y a bien plus de responsabilités dans le poste qu'on lui propose.
- *Le Président : Une mise en situation vise à mettre la personne en situation, à l'accompagner lors de cette mise en situation pour lui permettre de réussir dans son poste et quand cette mise en situation est probante, elle est confirmée dans le poste et elle bénéficie d'un positionnement, d'une fonction, qui est cohérent avec le poste. Nous le faisons avec un nombre important de collaborateurs et ça me paraît essentiel.*
- M. ZOUAOUI : Sur quel secteur sont prévus les 2 postes Biomasse ?
- V. AMIANT : Les 2 sont sur Blois.
- M. ZOUAOUI : Le directeur d'agence commerciale ?
- *Le Président : C'est sur Orléans.*

3) Information sur le plan de formation 2021 : Restitution de la commission formation

- S-A. BREUIL : On est sur un budget similaire par rapport aux autres années de l'ordre de 2,5 % de la masse salariale. Ce budget est principalement réparti vers la prévention sécurité et l'opérationnel. Il y a beaucoup de formations de 2020 qui ont été reportées sur 2021. La grande nouveauté, ça va être un accent particulier sur les formations de type SMI qui vont être dispensées par Johanna BOUCHARD et Nicolas MONIER et qui seront faites en interne et donc qui n'ont pas de coût pédagogique.

Il va y avoir un gros volet sur la formation relation client qui fait partie du projet managérial.

On a une grosse partie qui est adossée à l'évolution professionnelle.

Au niveau de la répartition par âge, il y a en 2021 un peu plus de formations chez les femmes, du fait du décloisonnement SMI puisque c'est une population qui va être touchée par ces outils.

Comme d'habitude, on a 11 % de réserve qui vont être affectés au fur et à mesure de l'année.

Plus de formations vont être faites par des organismes externes mais à proximité, afin de limiter les coûts de transport et d'hébergement.

Grosse mobilisation du CPF. La nouveauté, c'est que la date limite pour transférer le DIF est passée de décembre à juin 2021. Il y aura des communications du secteur RH et de la direction sur l'intérêt de ne pas perdre ces heures et de les déclarer avant fin juin 2021, si on veut pouvoir continuer d'en bénéficier.

- V. AMIANT : Il faut créer son CPF **avant le 30 juin 2021** sur moncompteformation.gouv.fr. Les heures CPF sont à retrouver sur le bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015.
- M. RAPHALEN : Il y a une procédure à faire, il ne suffit pas de prendre la feuille de paie de décembre 2014 ou janvier 2015, il faut aussi la scanner et l'envoyer en même temps.
- V. AMIANT : Il faut être vigilant car vous pouvez être sollicités par différents centres de formation qui ont pour seul but de récupérer vos coordonnées personnelles afin d'en tirer profit. Ce sont des hackers il ne faut rien communiquer.

4) Information consultation sur le licenciement d'un salarié âgé de plus de 55 ans

- V. AMIANT : M. X a été en arrêt de maladie du 19 août 2019 au 30 novembre 2020. À l'issue de la visite de reprise le 1er décembre 2020 par le médecin du travail, ce dernier a conclu « inapte au poste de technicien de maintenance et compte tenu de l'étude de poste, pas de poste de reclassement possible en entreprise ». Il a en outre précisé que « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

⇒ Vote pour le licenciement d'un salarié âgé de plus de 55 ans : 9 abstentions 3 défavorables.

5) Information Covid : Protocoles sanitaires, nombre télétravailleurs, salariés vulnérables, attestation couvre-feu...

- J.L. ROLANT : Le seul changement, c'est qu'on est passé d'une période de confinement à une période de couvre-feu depuis le 15 décembre. Les contraintes pour nous sont les contraintes de mise à disposition des attestations pour les collaborateurs qui sont concernés par du travail entre 20 h et 6 h, essentiellement les personnels d'astreinte. Le nécessaire a été fait, les attestations ont été produites et il appartient à chaque service et centre opérationnel de les mettre à disposition.
Concernant le télétravail et les restrictions de rassemblement pas de changement, ça reste en vigueur au moins jusqu'au 7 janvier.
Concernant la situation sanitaire, on a observé dans l'entreprise un net reflux des cas positifs. On a eu des cas contact cette semaine mais plus de cas positif. Il faut continuer à appliquer les gestes barrières.

6) Pôles d'astreintes: Y-a-t-il eu des changements de schémas d'organisations au niveau des sorties dites "fortes, faibles et exceptionnelles" ? Sur quels pôles ?

- M. ZOUAOUI : En effet le CSE doit être informé lorsqu'il y a des changements de schémas d'organisations de pôles d'astreintes modifiant les horaires de travail des salariés et il m'a été rapporté que des changements ont été appliqués.
- V. AMIANT : Ce point sera reporté au CSE de janvier.

7) Information concernant une modification d'astreinte sur DLGB

- V. AMIANT : Suite à l'organisation mise en place sur le secteur avec l'arrivée de Martin GIRARD qui a un fait un gros travail sur la fiabilité de la biomasse, il a été observé une baisse des sorties SIU sur les sites productions : on est passé de 700 à 500 FIS. C'est pourquoi, ils sollicitent la modification du format d'astreinte et ainsi de passer en pôle faibles sorties récurrentes. Ils vont réaliser une seule ronde le week-end, le dimanche au lieu de deux auparavant. L'objectif est de continuer à pérenniser le site et de passer en 2021 en sorties exceptionnelles (standard 1) et plus aucune ronde le WE avec des horaires 8 h -12 h / 14 h -17 h 45.
- M. ZOUAOUI : Les horaires de travail présentés dans cette note ne sont pas ceux applicables selon l'accord d'astreinte au niveau de l'organisation du temps de travail. Pour les pôles à faibles sorties récurrentes, les horaires de travail sont de 10 h – 13 h / 14 h – 18 h avec l'octroi d'un panier par jour d'astreinte car la pause méridienne n'est que d'une heure.

- V. AMIANT : Effectivement, il y a une erreur au niveau des horaires, je vais repréciser les horaires. Ils étaient à fortes sorties récurrentes et vont passer à faibles sorties récurrentes.

8) Information concernant des interventions programmées sur :

- Chaufferies du 8 mai & Savary le 7 décembre 2020

Contrôle des niveaux sonores et rejets aqueux sur les chaufferies le 7/12. Accompagnement de l'organisme de contrôle, mise en service et arrêt des machines tournantes.

- Hôpital de Pontchaillou le 15 décembre 2020

Intervention contractuelle de nuit pour le réarmement des CTA après les tests de sécurité incendie par la Société CEMIS. Le technicien a travaillé de 21 h à 00 h et de 0 h 30 à 4 h. Il était en repos le mardi et mercredi matin.

- Hôpital Confluent les 12 & 15 décembre 2020

Interventions afin d'accompagner notre sous-traitant Sofradi. consignation de la CTA bunker 3, mise en place de Sofradi, établissement d'un permis feu, protection des arrêts d'urgence et de la zone de travail.

Remplacement de 50 vanes EC/EF, consignation du bâtiment par Dalkia. aide au remplacement.

- Hôpital des Sables d'Olonne les 15 & 16 décembre 2020

Une maintenance supplémentaire des chariots repas a eu lieu sur le site de l'Hôpital de Luçon le mardi 15 et le mercredi 16 Décembre 2020, selon les horaires suivants : 17 h 30 – 2 h 00 (retour domicile compris). Contrôle étanchéité, changement des joints, contrôle des charnières, contrôle des roues, etc.

- CHM les 16 & 17 décembre 2020

Présence obligatoire lors de la maintenance des secours basse tension et haute tension. Le rôle du technicien Dalkia est d'assurer le suivi et le bon fonctionnement de toutes les installations.

- KERVALIS le 19 décembre 2020

Entretien de l'échangeur à plaques sur l'installation de récupération TERRAOTHERM. 3 techniciens ont été volontaires pour travailler le samedi de 7 h à 16 h 15 avec une coupure repas d'1 h.

- BEH les 26 décembre 2020 & 2 janvier 2021

Approvisionnement biomasse et autocontrôle 72 h (ronde journalière de vérification des équipements de sécurité). Les techniciens du site et d'astreinte sont amenés à intervenir samedi 26 décembre 2020 et samedi 02 janvier 2021 de 8 h à 12 h.

- Modification horaires intervention sur le CH LAVAL

L'organisation a été revue, les techniciens interviennent par roulement de 6 h à 14 h 05 du lundi au vendredi.

9) Information consultation sur le règlement ASC 2021

- M. ZOUAOUI : Quelques changements :
 - ✓ Sur les jours de permanence : nous passerons à partir de janvier 2021 à une seule journée de permanence téléphonique par semaine, le jeudi de 9 h 30 à 12 h et de 14 h à 17 h.
 - ✓ Sur les demandes de participation : elles se font maintenant en ligne mise à part les appartements MAEVA où l'on demande un chèque ainsi que pour les chèques vacances car il y a une participation des salariés pour l'instant soit par chèque ou par virement. Les fiches seront téléchargeables en ligne avec une information faite en amont, remplies et envoyées par voie postale.
 - ✓ Sur les dates butoirs des vacances enfants : nous avons prolongé de 15 jours suite à des difficultés d'obtention des factures (mairies, périscolaires...).
 - ✓ Sur les tickets cinéma : mise en place d'une subvention e-cinema et d'une participation à hauteur de 2 € par place de cinéma dans la limite de 10 places maximum par an et par salarié.

⇒ Vote pour l'approbation du règlement ASC 2021 : 11 favorables.

10) Désignation d'un représentant de proximité, d'un membre de la CSSCT, suite à la démission de titulaires

- C. DENIAU : Pour le poste CSSCT : Cyrille DENIAU et au poste de Représentant de Proximité : Véronique LE PENNUEN.

- V. AMIANT : Je ne valide pas la nomination du membre de la CSSCT car on n'est pas dans les règles de l'accord. L'accord précise que la CSSCT est composée de 3 membres titulaires et de 3 membres suppléants et de représentants de proximité. Avec ces nominations, il y a 4 membres titulaires au lieu de 3. Il faut que je prenne le temps d'analyser la question et de questionner le siège.

11) Restitution de la réunion des représentants de proximité

- **Précision sur une question: Mobilité durable : Nous nous étonnons que les dispositifs ne concernent que le site avec plus de 100 salariés identifiées "Dalkia Froid Solutions" à St Sylvain d'Anjou et que pour le reste, cela se résume à un accès à un tarif préférentiel sur l'achat d'un vélo électrique via D and You.**

- J.L. ROLANT : Il y a deux axes de travail sur ce sujet. Il y a un axe de travail de fond qui est arrimé à la politique d'EDF qui consiste pour l'ensemble du groupe EDF à décarboner son parc de véhicules à 100 % à l'horizon 2030. Ce programme a été lancé l'année dernière et l'objectif dans les 10 ans qui viennent, c'est que l'ensemble de notre flotte véhicules soit électrifié.

Ça passe par deux chantiers qui sont déjà ouverts, le premier, c'est la refonte de nos grilles véhicules et l'adaptation de notre flotte. Le principe qui a été retenu pour Dalkia, c'est de faire évoluer les grilles véhicules au fur et à mesure qu'arriveront sur le marché des offres décarbonées pour les différents types de véhicules, elles seront intégrées à la grille et elles deviendront incontournables. Pour l'instant, les véhicules électriques et hybrides sont plutôt des véhicules haut de gamme. Il faut que ça soit fonctionnel par rapport à nos activités. La grille a déjà été revisitée pour les véhicules de fonction des cadres (niveaux 2 et 3) et donc pour la région, ça se traduit par une commande d'une vingtaine de véhicules hybride en 2020. Au fur et à mesure que l'offre des constructeurs évoluera, la grille sera déplacée vers ce type de véhicule.

Pour accompagner cela, il y a évidemment un travail sur « comment on alimente ces véhicules » et parallèlement à la grille, on a démarré un plan d'équipement en bornes électriques de nos sites. On a identifié 9 sites sur lesquels on a des véhicules régulièrement garés. Sur les 9, il y en a 2 pour lesquels on a donné le feu vert pour les travaux, qui sont Bourges et Caudan. Il y en a 4 pour lesquels les discussions sont en cours (chiffrages, accords des propriétaires...). Pour les autres sites, le projet est suspendu parce qu'il y a des déménagements ou des regroupements qui sont envisagés.

Pour compléter ce qui est en cours et pour ne pas prendre de retard pour la flotte d'utilitaires qui évoluera aussi dans l'avenir, on envisage d'équiper nos sites DSP en bornes électriques. Les études ont démarré.

Le deuxième axe de travail, c'est l'accord également au niveau du Groupe EDF qui prévoit qu'un plan local de mobilité durable sera étudié et mis en œuvre sur les sites qui regroupent plus de 100 personnes. A ce stade sur notre région, le groupe est concerné pour le site d'Angers (Dalkia Froid Solutions et Dalkia). Le pilotage du sujet est chez Dalkia Froid Solutions. Nos autres sites, quels qu'ils soient, ne regroupent pas 100 personnes et donc nous n'avons pas engagé de démarche ailleurs qu'à Angers.

- S-A. BREUIL : En attendant, on va utiliser les bornes de recharge qui existent dans les stations essences ?
- J.L. ROLANT : Oui. Les véhicules électriques sont livrés avec une carte carburant qui permet d'accéder aux bornes électriques du réseau existant.
- B. PRIEUR : Sur les sites, c'est financé par le Groupe ou c'est pris sur les résultats de chaque région ?
- J.L. ROLANT : C'est financé par le Groupe mais à un moment ou un autre, ça retombe sur nos résultats. Il y a des enveloppes d'investissement qui ont été fléchées au niveau du Groupe pour faire cela.

12) Questions diverses :

Référent harcèlement :

- M. ZOUAOUI : Toujours pas de nouvelles de son rôle ainsi que de ses prérogatives?
- *Le Président : Non.*
- B. PRIEUR : Pas de nouvelles. Même s'il y en a eu de nommer dans des régions, ils n'ont pas d'activité pour l'instant.
- *Le Président : Effectivement, cette question mérite quelques éclaircissements.*
- B. PRIEUR : Ce qui était prévu, c'est qu'on ait un référent national qui chapeaute les référents régionaux de façon à bien éclairer leurs missions. C'est d'avoir quelqu'un qui a des connaissances. Beaucoup de choses ont été décalées depuis 9 mois et une partie de l'équipe DRH a été renouvelée, on a donc pris du retard sur ce sujet-là. Le problème, ce n'est pas trop la nomination du référent, c'est plutôt le contenu de ce que doit faire le référent.

Chèques Noël et chèques cadeaux :

- M. ZOUAOUI : Les chèques Noël adultes ont été attribués à 904 salariés pour une somme de 72 400 €.

Les chèques Noël enfants concernent 469 salariés dont 774 enfants pour un montant de 46 440€.
Les chèques cadeaux effectués depuis le 1^{er} janvier 2020 se montent à 123 160 € (20 chèques naissances, 9 chèques cadeaux pour des départs en retraite, 7 pour mariages ou pacs).

Accords :

- B. PRIEUR : On a signé un avenant sur l'accord de participation concernant l'abondement fixé à 300 %.
On a fait une prolongation de l'accord sur l'activité partielle jusqu'au 31 janvier 2021.
- V. AMIANT : L'ensemble des salariés Dalkia Centre Ouest passe sous Energyc au 1^{er} janvier 2021. Il y aura, pour ceux qui le souhaitent, des accompagnements par les RRH.

La séance est levée à 11 h 15.

PROCHAINES RÉUNIONS

Le 29 janvier 2021
Le 26 février 2021
Le 26 mars 2021
Le 30 avril 2021
Le 28 mai 2021
Le 30 juin 2021