

APPROUVÉ
pour affichage immédiat

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

**PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 26 JUIN 2020
en VISIO CONFÉRENCE N° 6**

Direction	P. GORCE, Président V. AMIANT, Adjointe DRH B. MORAS, Directeur Régional J.-L. ROLANT (Président CSSCT)	Absent remplacé par J.L. ROLANT Présente Présent Présent
Membres	M. ZOUAOU (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 Présent Présent Présent Présent Présent Présente Présent Présente Absent remplacé par C. DENIAU Présente Présent
Représentants Syndicaux	V. BRAYERE (CFDT) C. MARCHAND (CFE-CGC) A. BRENIER (UNSA)	Présente Présent Présent
Intervenant	J. L'HELIAS (Expert comptable du CSE)	SECAFI expertise

12 Votants.

Début de séance 9 h.

- B. MORAS : M. GORCE est absent, c'est Jean-Luc ROLANT qui va présider cette séance.

1) Approbation des PV de la réunion du 29 mai 2020

⇒ **Vote pour le PV de réunion : 11 favorables 1 abstention.**

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 31 mai 2020**, nous étions **895 salariés** sur la région Centre-Ouest

CENTRE OPÉRATIONNEL LOIRE ATLANTIQUE – DLA : **104** Constant
CENTRE OPERATIONNEL COTES ARMOR - ILLE & VILAINE – DZISZ : **75** + 2 personnes
+ 1 CDI-CADRE
+ 1 CDI –AM.
CENTRE OPERATIONNEL VENDEE - MAINE ET LOIRE – DZIVK : **83** + 1 personne
+ 1 CDI –AM.
CENTRE OPERATIONNEL FINISTERE - MORBIHAN – DZIVS : **60** + 1 personne
+ 1 CDI - AM
Nature des CDD : 1 pour Surcroit de travail.

<u>CENTRE OPERATIONNEL LOIRET – DVA : 119</u> + 1 CDI AM - 1 CDD Ouvrier Nature des CDD : 1 pour Surcroit de travail.	Constant
<u>COGENERATIONS – BIOMASSE – DZJTE : 44</u>	Constant
<u>CENTRE OPERATIONNEL INDRE - CHER – DZIWI : 40</u> + 1 CDI CADRE -1 démission CADRE - 1 fin CDD OUVRIER.	- 1 personne
<u>CENTRE OPERATIONNEL INDRE ET LOIRE – LOIR ET CHER - DTJ : 90</u> Nature des CDD : 1 pour remplacement, 1 stagiaire.	Constant
<u>CENTRE OPERATIONNEL SARTHE MAYENNE - DZIPH : 56</u> - 1 démission – AM - 1 rupture conventionnelle – AM.	- 2 personnes
<u>NOUVELLES ACTIVITES - DZJHZ : 24</u>	Constant
<u>DIRECTION REGIONALE - TOURS - DLS : 200</u> - 1 mutation hors groupe – CADRE -1 fin CDD - AM Nature des CDD : 2 pour Surcroit.	- 2 personnes

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

- V. AMIANT : Aucune personne en intérim sur le mois de mai.

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

- D. SIMONNEAU : Il n'y a pas beaucoup de candidatures qui se présentent ?
- V. AMIANT : Les alternants terminent leur cursus et nous avons réservé des postes afin de pouvoir les embaucher s'ils ont leur diplôme et si les compétences acquises en alternance leur permettent d'être affectés sur un poste. D'ores et déjà, nous en avons pré positionné qui seront embauchés en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.
- Y. LE ROUSSEAU : Il n'y a pas beaucoup de recherche de techniciens pour les travaux ?
- V. AMIANT : Non, car on fait appel à de la sous-traitance. L'objectif est déjà de regarder si les équipes travaux génèrent du chiffre d'affaires.
- J.L. ROLANT : Ce dont on a besoin d'abord, c'est de structurer les activités. La valeur ajoutée sur les travaux se trouve d'abord et avant tout sur la capacité à chiffrer, à conduire des travaux, en emmenant pour une partie des techniciens travaux qui sont chez nous, et pour une partie non négligeable de la sous-traitance. C'est le modèle de développement de Dalkia aujourd'hui. On ne va pas multiplier les recrutements de compagnons sur le terrain, on le fera quand il y en aura besoin car il y a déjà des équipes constituées qui ne sont pas aujourd'hui toutes occupées en permanence. D'autre part, on a un travail à faire sur la constitution de panel de sous-traitants qui nous accompagneront sur cette démarche de travaux.

POSTES OUVERTS AU 24/06/2020			
PAP / POURVU	CENTRE	POSTE	TOTAL
PAP	COA : LOIRE ATLANTIQUE	Technicien d'exploitation	3
		Frigoriste	1
	COF : SARTHE MAYENNE	Technicien d'exploitation	2
		Responsable de site	1
		Responsable service travaux	1
		Animateur Eco Efficacité	1
	COC : INDRE-ET-LOIRE - LOIR-ET-CHER	Technicien d'exploitation	2
		Technicien travaux	1
	COO : COGENERATIONS BIOMASSE	Chef de quart	1
		Technicien de quart	1
	COG : CÔTE ARMOR – ILLE ET VILAINE	Technicien d'exploitation	4
	COH : VENDÉE – MAINE ET LOIRE	Energie manager	1
		Technicien d'exploitation	1
	COI : FINISTERE - MORBIHAN	Technicien d'exploitation	2
	COK : INDRE - CHER	Technicien d'exploitation CVC	1
	COS : DIRECTION ET SUPPORT UO	Ingénieur études	1
	COD : LOIRET – EURE-ET-LOIR	Technicien de maintenance	1
		Technicien d'exploitation	3
		Technicien courant faible	1
		Planificateur	1
	COM : ACTIVITES NOUVELLES	Responsable opérations	1
	COX : ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLE REGION	Qualiticien biomasse	3
	TOTAL		34

3) Consultation sur les comptes 2019 du CSE

- M. L'HELIAS : Les comptes annuels se caractérisent par les données suivantes :
Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'élément remettant en cause la cohérence et la vraisemblance des comptes annuels pris dans leur ensemble tels qu'ils sont joints à la présente attestation.
Un résultat négatif ne veut pas dire un découvert bancaire. Cela signifie simplement que le coût des activités 2019 a été supérieur à la ressource annuelle. Étant donné que le comité dispose de réserves assez solides, ce coût supplémentaire a pu être financé par les réserves antérieurement constituées.

La subvention employeur pour 2019 est de **425 520 €** (masse salariale x 1,20 %).

Ci-après les dépenses administratives et l'ensemble des activités sociales qui ont été proposées aux salariés :

	Charges	Produits	Contribution Nette
Administration générale	5 912,61	3 421,85	2 490,66
Chèques vacances (772 inscrits)	320 771,11	106 770,00	214 005,11
Vacances enfants (238 bénéficiaires)	20 266,70		20 266,70
Evènements familiaux	6 752,20		6 752,20
Gestion Maeva (15 dossiers)	4 437, 74	3 213, 65	1 224,09
Locations mobil home	5 743,23	5 743,23	
Loisirs (285 dossiers)	43 963,40		43 963,40
Sport et culture (32 bénéficiaires pour chasse et pêche) (400 bénéficiaires pour la culture)	66 470,84		66 470,84
Noël (980 bénéficiaires pour chèques adultes) (733 enfants bénéficiaires pour chèques enfants)	117 100,00		117 100,00

- P. PRIEUR : On s'aperçoit que nos subventions baissent du fait de la masse salariale mais nous continuons quand même à avoir des dépenses plus que ce que l'on a de subventions. Il faudra revoir nos prestations car ça ne pourra pas durer.
- M. L'HELIAS : C'est objectivement mathématique. Ce résultat négatif, il ne faut pas l'interpréter comme une société qui pourrait le faire, mais effectivement si vous avez plusieurs exercices d'affilés avec un négatif, la réserve va s'épuiser.

⇒ **Vote pour l'approbation des comptes du CSE : 12 favorables.**

4) Information concernant la crise sanitaire et ses conséquences (point sur activité partielle, reprise du travail, protections, budget du CSE...)

- J-L. ROLANT :

Etat des lieux sur le suivi des effectifs :

Au 19 juin, il n'y a plus d'activité partielle pour défaut d'activité. Tous les salariés concernés ont pu reprendre le travail. Il reste cependant :

- ✓ 2 cas d'activité partielle pour « isolement : affection longue durée »,
- ✓ 4 cas d'activité partielle pour « garde d'enfants » qui se sont arrêtés le 22 juin conformément aux instructions gouvernementales.

Le travail à distance a un peu baissé, on est dans une tendance à la reprise.

Les cas :

On est toujours en phase de surveillance mais sans alerte, un cas suspect mais confirmé négatif il y a 15 jours. Pas de nouvelle alerte chez nos clients.

Les EPI :

On continue les distributions vers les centres. Pas de souci d'approvisionnement et de distribution.

Reprise d'activité : On était dans une phase, côté terrain, de reprise opérationnelle avec la mise en place des règles sanitaires. Concernant les bureaux, on était toujours dans une logique de privilégier le télétravail avec une reprise progressive et on avait, dans ce cadre-là, dit que pour le mois de juin on maintenait un taux de présence maximum à réguler par service.

Les prochaines évolutions :

- ✓ À partir du 29 juin, suppression du seuil maximum de taux de présence, télétravail selon besoins validés par le management.
- ✓ À partir du 6 juillet, le principe d'organisation général redevient la présence physique au poste de travail, sauf exceptions validées par le management (personnes qui sont en situation de fragilité et qui ont des certificats médicaux, d'autres cas liés aux organisations personnels-garde d'enfants).

Dans nos bureaux, les gestes barrières et les précautions sanitaires restent valables et en place (barrières physiques, masques dans les espaces communs, limitations de jauge dans les espaces communs)

Ce qui change, c'est un retour au travail normal pour les personnes qui étaient en télétravail jusqu'ici et ce, à partir du 6 juillet.

Cette info a été partagée au niveau national dans le cadre du CSE Central qui a eu lieu le 24 juin. Il y aura un message aux salariés la semaine prochaine pour confirmer ce point.

- B. PRIEUR : Les salariés qui vont revenir en présentiel à partir du 6, vous allez faire comme pour les techniciens, un minimum d'explications pour reprendre les postes de travail ?
- J-L. ROLANT : Aujourd'hui, tout le monde est revenu au moins une fois au bureau. À chaque retour au bureau, les messages ont été passés. La consigne, c'est bien qu'à chaque retour, on fait l'explication des règles à appliquer dans les locaux. La mise à disposition du matériel de nettoyage, de désinfection dans nos bureaux est faite. La distribution des masques chirurgicaux continue.
- B. MORAS : Les conditions sanitaires permettent une reprise en présentiel, sous réserve qu'on soit pleinement responsable et respectueux des règles à respecter et en particulier, celles des gestes barrières (notamment port du masque chirurgical, dès lors qu'il y a risque de non-respect de la règle de distanciation). C'est un point sur lequel on insiste beaucoup auprès du management.
- J-L. ROLANT : On dit aux gens de revenir car objectivement la crise sanitaire ne justifie plus les règles de confinement et d'éloignement qu'on a connues. Néanmoins, on est tous conscients que la crise n'est pas terminée, le virus circule toujours. Notre responsabilité en tant qu'employeur, c'est d'organiser le travail en sécurité. On ne relâche pas la tension sur le respect des gestes qui protègent tout le monde.
- B. PRIEUR : Dans les grandes villes, vous allez mettre des horaires différenciés ?
- J-L. ROLANT : La modularité des horaires d'arrivée et de départ existe déjà dans notre fonctionnement réel. Il n'y a pas d'imposition à faire quelque chose mais je compte sur le bon sens de proximité pour que ça se fasse naturellement. S'il y a des demandes, elles seront regardées avec toute la bienveillance nécessaire et ça doit se régler localement.
- B. MORAS : Notre volonté est de reprendre le travail en se rapprochant de la normale mais avec beaucoup de compréhension et de bienveillance de la part du management quand il y a des situations particulières qu'il faut examiner. C'est le message qu'on fait passer, et s'il y a, à un moment donné des écarts, on fera la pédagogie nécessaire pour respecter cette philosophie.
- J-L. ROLANT : Concernant les congés : La RH a envoyé un message à tout le monde pour préciser que le report de la fin de période de prise des congés au 30 juin ne concernait pas les congés d'ancienneté. Les congés d'ancienneté qui n'ont pas été pris au 30 mai, pourront faire l'objet d'une épargne temps dont les modalités sont ouvertes depuis le 24 juin.
- B. PRIEUR : Pourrions-nous avoir, courant septembre, un retour sur Centre Ouest des gens qui étaient en télétravail. Comment l'ont-ils vécu ?
- B. MORAS : Il y a une enquête télétravail qui a été conduite, l'analyse statistique sur les questions fermées a été faite. En revanche, il y a encore deux travaux à accomplir. Un concernant les questions ouvertes et l'autre l'analyse par région et par entité. On a une réunion de direction le 8 juillet où on doit aborder ce sujet et j'espère avoir à cette date la restitution de l'enquête, et peut-être la restitution de notre région. Ce sera sans doute trop tôt pour le CSE du 16 juillet mais elle pourra être présentée pour celui de septembre.

5) Point sur la réalisation des critères d'intéressement à fin mai 2020

- V. AMIANT : La situation au mois de mai indique que les causeries sécurité doivent être reprises rapidement. Un certain nombre de secteurs ont des efforts à faire d'ici à la fin de l'année, notamment sur les autres déboursés P2 (DLGQ) et sur le résultat technique P1 (DLHK, DLGG, DLGA, DLGHA, DLGN, DLHUD). Ces documents sont transmis aux managers pour qu'ils travaillent avec leur équipe.
- B. PRIEUR : Concernant le secteur DLHAC, pourquoi sont-ils en rouge sur les causeries sécurité ?

- J-L. ROLANT : Parce qu'ils n'en ont pas encore fait assez. Les cibles sont annuelles, et quand on est à mi- année et qu'on compte le nombre de causeries réalisées, c'est normal que l'objectif ne soit pas encore atteint. En l'occurrence, fin mai, il y en a eu 3 d'enregistrées pour DLHAC. La cible pour avoir 10 points, c'est 6 causeries. Donc, tant qu'ils n'en auront pas fait 6, ils auront 0 point.
- P. PRIEUR : On a eu un accident grave sur le secteur, il faut que le management mette un peu de pression pour trouver du temps pour faire les causeries sécurité.
- M. ZOUAOUI : Le critère technique P1, il y a une dizaine de secteurs qui ne l'ont pas. Est-ce que vous prévoyez la neutralisation de ce critère vue les températures de l'hiver dernier avec des objectifs P1 difficile à tenir ? Comment expliquez-vous tous ces secteurs qui n'ont pas obtenu le critère « causeries sécurité » pourtant pas compliqué à challenger ?
- J-L. ROLANT : Pour la sécurité, le message est donné à tous les secteurs sur la nécessité de cette animation. Il y a eu pas mal de causeries autour du Covid, entre autres. Tout ce qui a été fait n'a peut-être pas été enregistré. Il y a d'autres secteurs qui n'ont fait qu'une causerie depuis le début. Ce qui est préconisé, c'est une causerie par mois. Pour le P1, on a un début d'année qui est particulier. Il est beaucoup trop tôt pour se projeter sur la fin d'année. On regardera en fin d'année en fonction des résultats. Quand il y a eu de bonnes raisons d'interpréter les résultats pour ne pas pénaliser les secteurs, on l'a toujours fait donc on le fera cette année encore, mais on ne va pas donner le critère comme ça en début d'année en disant il n'y a pas d'effort à faire, on fait comme si elles ne servent à rien, sinon ce n'est plus un accord d'intéressement.
On est dans un exercice difficile mais il ne faut pas lâcher notre pression sur la conduite du P1, c'est notre métier. Il faut que tout le monde reste motivé à faire son travail sur ce sujet. On a encore 6 mois pour rattraper les éventuels écarts et on regardera, comme chaque année, l'opportunité ou la nécessité de prendre en compte des ajustements en fin de parcours.

6) Information concernant une intervention sur le CHM le 8 juin 2020

- V. AMIANT : Horaires décalés pour 2 salariés pour remplacement des plaques d'un échangeur eau chaude sanitaire, détartrage d'un ballon et désinfection de l'ensemble de la production du Bâtiment Charles Drouet service de gériatrie.

7) Information concernant une intervention sur JTEKT le 6 juin 2020

- V. AMIANT : A la demande du client lors de la coupure électrique du site le samedi 6 juin, nous avons effectué l'arrêt et la remise en service des installations CVC.

8) Information concernant une intervention sur le CH de Blois le 14 juin 2020

- V. AMIANT : Lors de l'arrêt technique annuel, nous avons coupé les pompes du réseau de transport, fermé les vannes de transport sur le site de la chaufferie de l'hôpital de Blois le dimanche 14 juin de 19 h 45 à 20 h 45 et contrôlé que les chaudières prenaient le relais pour la fourniture de chaleur du réseau urbain.

9) Information concernant l'organisation de l'astreinte d'été sur Blois

- V. AMIANT : Trois techniciens sur le secteur Sud DTJ-DVBC feront l'astreinte du lundi au lundi pour des raisons de congé. M. DORANGEON sera en intervention d'astreinte du 6 au 10/08, du 17 au 24/08 et du 31 au 3/09. M. CIRET sera d'astreinte du 10 au 17/08 et M. ARMAND du 24 au 31/08.

10) Information concernant une intervention sur ARMOR le 8 août 2020

- V. AMIANT : Arrêt technique du samedi 8 août au vendredi 28 août 2020. Le samedi 08 août, 6 salariés Dalkia, 2 intérimaires et des sous-traitants travailleront de 7 h à 12 h et de 13 h à 16 h pour préparation entretien chaudières, visite de sécurité ballon air comprimé, maintenance sèche. D'autres missions pourront être effectuées en fonction des demandes clients.

11) Information concernant une intervention sur Michelin à Joué les Tours :

- V. AMIANT : Contrat de type « assistance technique », pour l'exécution des prestations suivantes : assistance technique de l'installation implantée à MICHELIN, ZI les Rentes, 1 Rue Gutenberg, 37300 JOUE-LES-TOURS qui consiste au démarrage de la chaufferie vapeur. Intervention programmée les week-ends de mai à septembre avec 3 heures d'intervention. C'est une intervention qui va démarrer le 5 juillet pour une durée d'un an reconductible.

Un roulement va se faire et toutes les dispositions ont été prises. M. Hardouin doit voir les techniciens pour bien repréciser la nature du contrat, les objectifs, les enjeux et les interventions qui doivent être faites.

Il y aura une période de formation pendant 4 semaines -jusqu'à fin juillet-, en doublon avec les techniciens de Michelin. Les techniciens seront rémunérés sur la base des interventions programmées prévues.

- B. PRIEUR : Ils auront bien les heures à 100 % et les 40 € de prime ?
L'accord ne concerne que les gens qui sont d'astreinte avec des travaux programmés. Là, on est dans un autre contexte, c'est une prestation d'un contrat, on part pour 1 an ou 3 ans. Il y a des techniciens qui vont sûrement se retrouver puisque ce n'est pas une seule équipe, ils seront de plusieurs secteurs à venir faire ça.
On a des techniciens qui n'auront plus que 2 week-ends par mois. Aujourd'hui, ils sont bien au courant du contrat mais ils n'avaient pas eu le moindre mot sur leur indemnisation. Quand on voit la reprise du lundi à 12 h, ils ne vont pas reprendre à 12 h, la plupart ne sont pas en horaires décalés donc ils vont reprendre leur journée de travail à 13 h 30 ou 14 h pour certains.
Ils ne peuvent pas être d'astreinte et assurer cette prestation.
Notre accord prévoit effectivement cette prime de 40 € quand on est d'astreinte, mais là comme on s'engage sur des périodes beaucoup plus longues, je pense que vous n'avez pas l'intention de faire des avenants aux contrats de travail sur ces gens-là, donc c'est une demande qu'ils ont des paiements à 100 % et pouvoir bénéficier des 40 € de prime.
- V. AMIANT : M. Hardouin, le RCO, va revoir les salariés. Il faut que je regarde effectivement avec lui les montants d'indemnisation par rapport à cette intervention, mais effectivement la prime de 40 € n'est pas prévue en dehors de l'astreinte.

12) Information concernant une intervention sur le CH Du Mans

- V. AMIANT : Il y a eu une intervention le 24 juin lors des essais trimestriels sur des groupes électrogènes suivie du démarrage de toutes les installations de traitement d'air, de production d'eau glacée, de chauffage et de climatisations.
- M. ZOUAOU : J'aimerais faire remarquer que le CSE n'a pas été informé d'une intervention qui a été planifiée cette semaine. Il s'agit de l'hôpital des Sables d'Olonne. Deux nuits étaient prévues cette semaine, mardi 23 et mercredi 24 de 22 h à 5 h-2 fois 7 h.
J'ai eu le responsable du site qui m'a dit que c'était une demande du client assez tardive (vendredi dernier). Le responsable du site a réussi à trouver un collaborateur qui ne fait pas partie du site pour faire ces interventions de nuit. Le technicien a été prévenu vendredi.
Il a fait sa journée normale lundi, 7 h 45. Ensuite, le responsable lui demande de venir le mardi matin travailler normalement et de faire l'intervention de nuit de 22 h à 5 h ainsi que le lendemain, le mercredi de 22 h à 5 h. Il respecte les 11 h de repos, c'est-à-dire que le jeudi, il ne reprend qu'à 14 h et il termine par sa journée du vendredi de 7 h, ce qui lui fait un total de 32 h.
Pourquoi lui demande-t-on de venir le mardi matin pour récupérer ce différentiel pour arriver à 38 h semaine ?
La convention collective prévoit une majoration et "un repos compensateur d'une durée effective égale devra être accordé avant le premier jour de repos hebdomadaire ou obligatoirement avant la reprise du travail quand il aura été effectué plus de trois heures de travail de nuit."
- V. AMIANT : Pour le moment je ne vais pas pouvoir vous répondre. On va se renseigner et revenir vers vous.

Mme BREUIL a rejoint la réunion.

13) Information consultation sur le bilan social

- V. AMIANT : J'ai eu des questions de la part de la CFDT et de l'UNSA.
Questions de la CFDT :
 - *Quelle est la masse salariale annuelle du Centre Ouest :*
34 960 412 € pour l'année 2019.
 - *Un frein est-il donné à l'intégration des stagiaires ?*
Effectivement, on a choisi volontairement d'accueillir moins de stagiaires. On a fait en sorte de canaliser nos embauches en 2019 et de privilégier des stagiaires plutôt dans des domaines techniques pour lesquels il y avait un réel intérêt pour l'entreprise, en l'occurrence des stagiaires qui pouvaient être, si possible, alternants à l'issue de leur stage ou travailler sur des thématiques intéressants l'entreprise.
 - *Démissions en forte augmentation, comment l'expliquez-vous ?*
Avant Covid, c'était le plein emploi pour nos activités. Compte tenu d'un nombre de techniciens un peu juste sur ce secteur d'activité, des concurrents pouvaient avoir des offres très agressives pour venir débaucher nos salariés.

- *Baisse des promus dans la catégorie « agent de maîtrise » et « technicien employé » comment l'expliquez-vous ?*

Il faut savoir que l'année précédente il y a eu 56 promotions, mais on avait beaucoup plus de techniciens. En 2018 les effectifs au 31 décembre étaient de 992 et en 2019 ils sont de 917. On retrouve à peu près le niveau de promotion de maîtrise de 2017.

Beaucoup de managers ont été promus responsables d'exploitation et sont de ce fait devenus cadre.

- *Absentéisme : augmentation sensible tous motifs confondus avec une augmentation sensible des agents de maîtrise :*

On a une recrudescence de l'absentéisme pour la maîtrise avec notamment un absentéisme plus important concernant la maladie pour les agents de maîtrise, puisqu'au niveau de la maladie, on est passé en jours d'absence de 6 485 en 2018 à 7 731 en 2019.

- B. PRIEUR : On a l'intention de demander à la commission santé et sécurité si dans une de leur mission ils pourraient regarder ce point-là. Ce sont des arrêts considérés comme courte durée. C'est de savoir si ce n'est pas lié à leurs conditions de travail.

- *Modifications à apporter au tableau du CSE au niveau des prestations :*

Les modifications ont été faites.

- *Pourquoi persistez-vous à calculer le nombre de moyen de congés annuels en jours ouvrés et non en jours ouvrables ?*

Dalkia a décidé de calculer les congés en jours ouvrés, c'est une règle qui est appliquée partout, mais le bilan social est resté en l'état.

- B. PRIEUR : On est passé en jours ouvrés de 25 jours et nous avons toujours sur les tableaux les congés en jours ouvrables.
- V. AMIANT : Je demanderai au national s'il est possible de changer le mode de calcul.

- *Baisse importante et globale des formations professionnelles diplômantes ainsi que le nombre d'heures de stages. Comment l'expliquez-vous ?*

Nos enveloppes budgétaires ont diminuées compte tenu des prélèvements faits sur les cotisations que l'on verse et que l'on peut de moins en moins récupérer.

En formation continue, nous effectuons de plus en plus de formations internes et sur tout ce qui est formations diplômantes, nous sollicitons les salariés pour qu'ils mobilisent leur CPF afin de financer leurs formations qui sont souvent assez coûteuses, compte tenu des cursus relativement longs.

On essaie toujours de trouver des solutions pour continuer à former nos salariés en faisant en sorte que cela soit le moins coûteux pour l'entreprise en recherchant des dispositifs pour arriver à former le maximum de salariés.

- *Baisse significative des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Comment l'expliquez-vous ? Quelle est la stratégie adoptée quant à la politique d'alternance ?*

L'année dernière, on avait décidé de limiter les embauches et de ce fait limiter les embauches d'alternants. Cette année, nous avons une politique plus ambitieuse concernant l'alternance et nous allons recruter au moins le double de l'année dernière.

Questions UNSA :

- *Évolution des effectifs : on note une augmentation significative du nombre de cadres et une diminution des agents de maîtrise et des techniciens. Quelle en est la cause ?*

Certains postes de management en exploitation nécessitent de plus en plus de compétences, c'est pourquoi un poste de responsable d'exploitation, statut cadre, a été créé il y a plusieurs années. En 2019, beaucoup de managers sont donc passés responsables d'exploitation et il y a donc eu un basculement de la maîtrise vers les cadres.

- Y. LE ROUSSEAU : Ça fait du personnel en moins sur le terrain.
- V. AMIANT : On ne peut pas dire que ça fait des heures en moins car les managers ne vont pas sur le terrain. C'est leur statut qui a changé.
- Y. LE ROUSSEAU : Dans les faits il y en a un bon nombre qui passe dans les bureaux et que l'on ne voit plus sur le terrain.
- J-L. ROLANT : Le fait de passer cadre les encadrants qui étaient déjà en situation de manager, leur n'enlève pas de ressources sur le terrain : ces personnes n'avaient déjà pas d'activité de terrain. Plus largement, il faut intégrer l'évolution de nos métiers, liée à l'évolution des attentes de nos clients.

La valeur ajoutée de notre métier se déplace vers l'analyse énergétique, plus d'analyse avec nos systèmes connectés, plus de reporting qu'on doit à nos clients et que l'on ne fait pas toujours très bien. Par rapport à ce que nous produisons, il y a donc un déplacement global de ce que nous faisons : moins d'activités strictement sur le terrain vers plus d'activités qui sont moins dans les chaufferies ou dans les sous-stations, mais qui ont de la valeur pour nos clients. C'est une évolution de fond qui est devant nous et qu'il convient d'accompagner et de préparer. Ce sont des perspectives d'évolution pour les uns et les autres puisque cela veut dire que nos métiers se transforment.

- C. MARCHAND : Il faut intégrer le fait que les managers effectivement peuvent encore être sur le terrain car le fait d'être sur le terrain, ça peut induire une efficacité par rapport à une prise de décision sur un point précis technique avec le technicien. D'autre part, sur le fait que l'on retrouve des opérationnels qui sont maintenant dans les fonctions supports, là c'est pareil, on a une expertise du terrain qui est translatée au niveau des fonctions supports et ce sont ces fonctions supports opérationnelles qui doivent amener une valeur ajoutée directe sur l'efficacité de prise de décision du technicien. Pour moi, il n'y a pas de perte en ligne, c'est une manière moderne, en fait, d'être opérationnel mais si ça continue à aider les opérationnels techniques sur le terrain, ça ne va pas dans le mauvais sens.
- Y. LE ROUSSEAU : Si on continue à prendre des heures sur un contrat pour permettre à un manager de faire de l'administratif, ce sont des heures qui sont perdues sur la maintenance et on arrive sur certaines installations à ne plus avoir assez d'heures pour faire réellement de la maintenance, chose que le client continue quand même à demander.
- J-L. ROLANT : Dans les heures déclarées par les techniciens aujourd'hui, il y a 60 % d'heures de conduite et de dépannage : c'est ce volant d'activités qui doit évoluer. Il restera toujours un socle d'activités de maintenance irremplaçable, et il n'est pas question de le remettre en cause. On peut même penser qu'il faut le renforcer, mais ce n'est d'ores et déjà pas l'essentiel de notre activité. Dans ces activités de conduite et dépannage, prenons l'exemple des relevés de fin de mois: cette activité a-t-elle vraiment une valeur ajoutée ?
 - Lors de l'addition des pourcentages dans répartition des absences pour motif, on obtient un résultat de 97,9 %. S'agit-il d'une erreur ou pouvez-vous nous communiquer le nombre d'heures d'absence non justifiées ?
Il y a 90 jours d'absence non justifiées.
 - Au vu de l'augmentation des dépenses en achat des EPI, quel est le taux d'augmentation pour la région Centre Ouest ?
Je n'ai pas le pourcentage d'augmentation, je le rajouterai au compte rendu.
 - Le nombre de jours moyens annuel est-il calculé en jours ouvrables ou en jours ouvrés ?
En jours ouvrables.
 - Il reste 6 techniciens travaillant en horaire alternance de nuit, pensez-vous les faire évoluer en agent de maîtrise ?
Non ça dépend de l'évolution du poste qu'ils occupent. Pour ceux qui veulent évoluer, il n'y a pas de soucis, il faut qu'ils se manifestent.
- C. MARCHAND : On constate sur la pyramide des âges des salariés, qu'on a quand même une population mature et vieillissante et d'expérience. En parallèle, on se rend compte qu'il y a pas mal de démission, y compris parmi les jeunes. Comment, tous ensemble, on peut s'approprier ces paramètres sociétaux qui font que c'est difficile de capter les jeunes ? Je constate que d'un point de vue conjoncturel, en 2019, on avait quasiment plus de stagiaires et que ça continue en 2020, c'est dommageable.
Je constate que les embauches sont plus restreintes, c'est aussi un fait conjoncturel, il faut maintenir la masse salariale à sa place pour que l'objectif 2020 ne soit pas trop mauvais. Donc, ça induit forcément la notion de bien-être au travail et par rapport à ce flux tendu qu'on observe un petit peu partout.
Les licenciements peuvent-ils être liés à la prise en cause d'une certaine rigueur dans les procédures, c'est-à-dire, les gens qui n'étaient pas au rendez-vous de cette formation « santé-sécurité » par exemple, et qui manquaient de rigueur dans leur comportement et leur posture pourraient-ils être sanctionnés jusqu'au licenciement ? Est-ce déjà arrivé sur Centre Ouest sur 2019 ainsi que sur 2020 ?
- V. AMIANT : En 2017 il y a eu 18 licenciements, 15 en 2018 et 9 en 2019.
- J-L ROLANT : Il n'y a pas de pression particulière sur le sujet. Par contre, on est attentif, et le non-respect des règles d'or peut être un motif de licenciement. Tout l'arsenal pédagogique est fait plutôt pour privilégier le fait qu'on garde nos gens, mais après, il y a des situations où malheureusement quand quelqu'un ne veut pas se plier aux règles de l'entreprise, le mieux c'est quand même de s'en séparer. On est très progressif dans l'approche avant d'en arriver à des sanctions lourdes.

⇒ **Vote pour l'approbation du bilan social : 13 favorables.**

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

- V. AMIANT : M. X est en arrêt maladie depuis le 01/03/2017. Souhaitant reprendre le travail, une visite de pré-reprise avait été organisée en 2019, mais le médecin du travail avait trouvé que son état de santé ne lui permettait pas de revenir. En mars 2020, la CPAM, au regard de sa situation de santé, lui a notifié sa mise en invalidité en 2ème catégorie. Une visite de reprise a eu lieu le 12/03/2020 et le médecin du travail a conclu à l'incapacité à son poste de travail, ainsi qu'à tous postes dans l'entreprise. Il a précisé que « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi salarié. »

⇒ **Vote pour le licenciement pour incapacité : 1 favorable 2 défavorables 10 abstentions.**

15) Information consultation sur le reclassement d'un salarié inapte à son poste de travail

- V. AMIANT : M.X a été embauché le 17/01/2005 en tant qu'agent de maintenance et promu technicien depuis le 01/10/2015. En arrêt de travail du 31/10/2017 au 2/03/2019, il a repris en mi-temps thérapeutique compte tenu de gros problèmes de santé. Le médecin du travail a prononcé une incapacité à son poste de travail le 29/07/2019 et il a pu être reclassé le 04/11/2019 sur un poste de réceptionniste biomasse. Son état de santé s'est dégradé et il a été en arrêt maladie. Lors de la visite de reprise, le médecin l'a déclaré inapte à ce poste en précisant qu'il peut occuper un poste administratif. Après avoir sollicité les différentes sociétés du groupe ainsi que les régions de DALKIA, il s'avère que nous n'avons obtenu que des réponses négatives puisque les postes administratifs disponibles nécessitent des formations BAC+2 dans des domaines particuliers. Or, M. X a un certificat de formation professionnelle en installation et n'a pas de compétences dans les domaines administratifs.
- B. PRIEUR : Il y a des postes qui l'intéresseraient aujourd'hui qui sont tous les postes concernant les centrales d'appels. Avec une formation, il se sent la capacité d'être dans un centre d'appels.
- V. AMIANT : On va reprendre contact avec lui et on va poursuivre nos recherches.

⇒ **Vote pour le reclassement d'un salarié : 2 favorables 4 défavorables 7 abstentions.**

16) Point organisation des CRE

- E. GANDAR : On a pris la décision de créer un centre opérationnel autour de nos CRE sur les sites d'Angers, Tours et Rennes puisqu'on est sur des outils assez spécifiques avec un intérêt à mutualiser un certain nombre de choses. Cela conduit également à avoir une organisation similaire sur chaque site, avec notamment la mise en place d'un responsable maintenance et d'un responsable conduite sur chacun des sites. Ces deux responsables encadrent des équipes. Le responsable maintenance encadre la partie maintenance et le responsable conduite encadre la partie exploitation. On a un nombre de techniciens qui fluctue en fonction des sites et notamment à Angers en lien avec le réseau d'Orgemont qui est raccordé au CRE plus la cogénération Sicamus-Orgemont, ce qui explique le nombre de techniciens supplémentaires sur le CRE d'Angers.

Pour la partie responsable conduite, on se retrouve avec 6 techniciens de quart plus les 2 agents biomasse.

Dans l'organisation, on a 6 chefs de quart en poste pour piloter nos installations 7 j/7 et 24 h/24 et on a rattaché le 7ème chef de quart de nos organisations précédentes à la maintenance, ce qui nous permet d'avoir une ressource supplémentaire à la maintenance lorsqu'il n'y a pas de besoin au quart et aussi d'avoir une ressource qui est en mesure de faire du quart en cas de congé, départ en retraite, maladie... L'autre avantage de cette organisation côté conduite, c'est que les responsables conduites sont d'anciens chefs de quart et de fait ils ont la compétence pour conduire les installations. C'est plutôt confortable pour chaque site d'avoir au final 8 personnes en mesure de faire du quart quand les effectifs sont complets : les 6 titulaires, le 7ème chef de quart rattaché à la maintenance plus le responsable conduite. Enfin, avec ce management à deux têtes, on a le responsable maintenance et le responsable conduite qui sont interchangeables par site pour assurer la continuité du management pendant les congés par exemple.

- M. ZOUAOU : Pourquoi y-a-t-il quatre techniciens de maintenance sur Angers et dans les deux autres sites uniquement deux ?
- E. GANDAR : Sur Angers, on a le réseau d'Orgemont accolé au CRE plus la cogénération Sicamus qui est de la responsabilité du site en termes d'exploitation alors qu'à Tours, le réseau est rattaché au centre opérationnel et à Rennes on va délivrer la chaleur à Enersud qui est exploité par ENGIE, et de ce fait il n'y a pas de réseau à exploiter derrière.

Concernant l'agent administratif à mi-temps, on est dans le cadre d'un reclassement temporaire et on parle de Mathilde L. qui a été mise sur le centre opérationnel autour des CRE pour pouvoir aider au développement de ce centre opérationnel puisque les méthodes appliquées sur Angers, Rennes et Tours sont en train d'être déployées sur les trois sites, de manière à ce que l'on puisse avoir quelque chose d'uniforme sur les 3 CRE. C'est essentiellement la mission de l'agent administratif à mi-temps. Cette personne habitant Tours, elle est donc rattachée à Tours.

L'assistante n'est pas encore à temps plein sur les CRE mais c'est quelque chose sur lequel on est en train de travailler.

- M. ZOUAOUI : Votre « future » assistante sera-t-elle déchargée de ses tâches du CHU d'Angers à 100 % ?
- E. GANDAR : De fait, oui.
- M. ZOUAOUI : Et donc la charge du travail du CHU d'Angers va-t-elle basculer sur une embauche ou sur d'autres assistantes ?
- J-L. ROLANT : La logique, c'est de faire ça à iso effectif. Ce sera plutôt un redéploiement de poste.
- M. ZOUAOUI : La charge de travail qu'elle avait va basculer vers les autres assistantes d'Angers, on va donc les charger encore un petit peu plus. Je vous demande une certaine vigilance car ces assistantes sont déjà bien chargées.
- B. PRIEUR : Concernant les agents biomasse, il semblerait que leur poste soit en train de s'étoffer et qu'ils puissent faire aussi de la maintenance dans leur rôle d'opérateur biomasse ?
- E. GANDAR : C'est dans leur fiche de poste depuis le démarrage de nos installations. C'est de la maintenance de premier niveau, on leur demande effectivement d'entretenir la zone biomasse dans laquelle ils évoluent au quotidien et les outils avec lesquels ils travaillent au quotidien. Ils sont sous la responsabilité de la conduite au regard de leur mission principale qui est directement en lien avec la production.
- M. ZOUAOUI : Au niveau des astreintes, comment sont-elles réalisées et organisées ?
- E. GANDAR : Les astreintes sont réalisées par les techniciens de maintenance ainsi que les responsables maintenance et les responsables conduite sur les sites. Sur Tours et Rennes, il y a 4 personnes en mesure de faire les astreintes, pour Angers, il y a 4 techniciens de maintenance plus le responsable de maintenance.
- B. PRIEUR : Ils pourront aller d'un CRE à l'autre, ça suppose qu'ils doivent au moins connaître le fonctionnement des deux autres ?
- E. GANDAR : On est plutôt sur une interchangeabilité par site, c'est à dire, en l'absence du responsable maintenance sur un CRE, le responsable conduite de ce site est capable de piloter les équipes de maintenance.

17) Questions diverses

Le " Forfait Mobilité Durable " existe-il ?

- V. AMIANT : On en reparlera au prochain CSE.

Aménagement de poste :

- M. DENIAU : Est-il prévu des aménagements de poste pour un salarié cohabitant avec une personne vulnérable qui s'est vu prescrire un certificat d'isolement par un médecin ?
Il y a une disposition de mise en place par la CPAM pour que le conjoint de la personne vulnérable se voit prescrire un certificat d'isolement et bénéficie d'aménagements.
- J-L. ROLANT : Je n'ai pas connaissance de cette disposition, mais si elle existe et si elle est réglementaire on l'appliquera. S'il y a un certificat d'isolement qui est prononcé par un médecin pour un salarié, on met en place les dispositions adéquates.

Compte épargne temps :

- B. PRIEUR : Cette semaine le personnel a reçu un lien pour aller alimenter leur compte épargne temps. Ils sont redirigés sur ADP pour poser leurs congés et il y a une petite note qui précise que les congés payés qu'ils pourraient poser ne concernent que la 5^{ème} semaine. Ce n'est pas du tout l'esprit de l'accord. L'accord prévoit qu'on peut mettre 10 jours d'ancienneté qu'ils soient les congés normaux ou congés conventionnels, sans distinction que ça soit la 5^{ème} semaine ou d'autres congés. Pourquoi y a-t-il noté 5 jours de congé de 5^{ème} semaine ?
- V. AMIANT : On n'a pas le droit de mettre les 24 jours de congés payés dans un CET, mais juste la 5^{ème} semaine et au-delà. Avec les congés d'ancienneté, cela peut aller jusqu'à 10 jours de congés.
- B. PRIEUR : C'est la primauté des accords qui prime et on a un accord qui prévoit ces dispositions. Dans l'accord, il n'y a pas de distinction de 5^{ème} semaine.

- J-L. ROLANT : L'accord a été signé au niveau national donc s'il y a un débat sur l'interprétation de l'accord, c'est avec le siège qu'il faut en discuter. Ce qui est écrit dans le portail aujourd'hui, c'est la vision de la transcription de l'accord tel que la société Dalkia le lit.

Fortes chaleurs :

- M. ZOUAOUI : Pourriez-vous passer une note concernant la mise à disposition, aux salariés, de bouteilles d'eau dans les agences, ceci afin d'anticiper les grosses chaleurs.
- J-L. ROLANT : Ce sera fait.

La séance est levée à 12 h 30.

PROCHAINES RÉUNIONS

Le 16 JUILLET 2020

Le 4 SEPTEMBRE 2020

Le 30 SEPTEMBRE 2020

Le 22 OCTOBRE 2020