

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

**PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 26 MARS 2021
en VISIO CONFÉRENCE
N° 3**

Direction	P. GORCE, Président V. AMIANT, Adjointe DRH J-L. ROLANT, Président CSSCT	Présent Absente 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 Présent Présent Absent remplacé par G. LUNEL Présent Présent Présente Présent Présente Présent Présente Absent
Représentants Syndicaux	V. BRAYERE (CFDT) C. MARCHAND (CFE-CGC) A. BRENIER (UNSA)	Absente Présent Présent

12 Votants

Début de séance 9 h.

1) Approbation du PV de la réunion du 26 février 2021

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

2) Information Covid : Protocoles sanitaires, télétravail, salariés vulnérables, APLD

- J-L. ROLANT : Situation au 26 mars 2021.
État des lieux : 8 cas positifs (5 en cours) : 4 en Centre Val de Loire (3 en cours), 0 en Pays de Loire (0 en cours) et 4 en Bretagne (2 en cours). Concernant le collègue identifié en janvier, il est toujours en arrêt.
La plupart des cas sont liés à des contaminations extérieures mais on a quelques cas liés à des activités professionnelles.
Activité partielle : 0 activité partielle « économique » et 0 transfert, 4 activités partielles « médicales », 16 aménagements de poste personnes vulnérables.
- B. PRIEUR : Quelle est la typologie de poste pour personne vulnérable ?
- J-L. ROLANT : Ce sont des gens qui peuvent être en 100 % télétravail ou pour lesquels on a pu trouver une activité un peu plus administrative, avec des aménagements compatibles avec leur état de santé.
Précisions concernant les masques chirurgicaux : dans chaque boîte de 50 masques, il y a la conformité à la norme, les contre-indications, le mode d'emploi et un certificat mentionnant notamment la composition du masque. Depuis décembre 2020, c'est le même fournisseur.
- P. DRZEWECKI : Nous avons eu 2 lots dont 1 effectivement en boîte de 50 enveloppés dans du plastique, ceux-là étaient de très bonne qualité et j'ai ouvert un paquet récemment, c'est un petit carton et ils sont de moins bonne qualité. Ils sont moins épais et les élastiques sont très fins et ils tiennent moins bien sur le nez et la notice est en chinois.

- J-L. ROLANT : Nous serons vigilants lors des prochaines livraisons et nous ferons un test d'échantillonnage pour vérifier que l'on a bien la notice en français.

Dernières évolutions :

En ce qui concerne le **couvre-feu qui est passé de 18 h à 19 h** depuis le 20/03, les dernières attestations qui ont été produites n'ont pas de mention d'heure donc elles restent valables. Quant aux attestations liées aux règles renforcées, pour l'instant nous ne sommes pas concernés.

Les conditions de l'activité partielle « économique » : les nouvelles conditions de l'accord valables du 01/02/2021 au 31/07/2021 avec le maintien des conditions d'indemnisations, étaient soumises au fait qu'il n'y avait pas d'augmentation du nombre de cas et des conditions d'indemnisations par l'État. À fin février, il y a eu une augmentation du nombre de cas et donc l'accord s'est appliqué. Il y a donc eu une baisse du taux d'indemnisation au 1^{er} mars.

- M. ZOUAOUI : Est-ce que si la « jauge » venait à baisser, nous rebasculerions sur le premier dispositif ?
- *Le Président : Non, il y a deux critères dans l'accord, dès lors qu'un ou l'autre n'est pas respecté, les salariés basculent dans le régime d'indemnisation réduit.*

Organisation du travail :

La **réunion contract managers** est reportée en juin 2021 et la **journée propreté Acticampus** qui était prévue le 15/12 est reportée à une date ultérieure.

- M. ZOUAOUI : Pourriez-vous nous éclairer sur l'organisation du travail en présentiel ou pas ? Sur la nécessité de revenir dans les locaux ou pas, il y a un peu de flou. Si l'on peut télétravailler et de ne pas avoir besoin de venir au bureau, peut-on rester à 100 % en télétravail ? Peut-on imposer aux salariés, selon la nécessité des services, de revenir 1 à 2/semaine ou est-ce à l'initiative du salarié ?
- J-L. ROLANT : La règle pour les personnes, hors techniciens travaux et encadrants, c'est le télétravail autant que possible. Mais chaque direction, chaque membre du Codir gère cela avec son équipe pour définir quels sont les taux de retour nécessaires ou acceptables par rapport aux activités.
Il y a la possibilité de revenir 1 journée/semaine, à la demande du salarié en accord avec le manager, même si son activité ne le justifie pas mais juste pour des problèmes de sociabilité.
- M. ZOUAOUI : J'ai entendu également parler d'une jauge à 25 ou 30 % ?
- J-L. ROLANT : Il n'y a pas de jauge. On surveille le nombre de personnes pour ne pas se retrouver dans la situation où le télétravail devienne une exception.

Repas :

Ce que l'on fait depuis octobre est dorénavant écrit tel quel dans la dernière version du protocole national pour les entreprises en date du 23 mars 2021, qui encourage les entreprises à faire en sorte que les salariés puissent manger seuls.

- M. ZOUAOUI : Avez-vous des nouvelles concernant l'ouverture des restaurants spécifiquement au BTP, ne peut-on toujours pas en faire bénéficier les salariés Dalkia ?
- J-L. ROLANT : Pas d'info. Les locaux de l'entreprise sont ouverts pour ceux qui travaillent sur le terrain et s'ils ont besoin de se poser, c'est mieux de manger dans un bureau que dans la voiture.

Vaccination :

Le calendrier de la campagne de vaccination est fixé par le gouvernement et évolue régulièrement. À ce stade, **seuls les salariés de plus de 50 ans présentant des facteurs de risques** sont éligibles pour la vaccination.

Compte tenu du caractère personnel de la situation médicale, la démarche de vaccination revient à chaque salarié concerné qui peut faire appel à son médecin traitant, à un pharmacien ou à la médecine du travail.

Nous étudions également avec la CSSCT les possibilités d'organiser des vaccinations dans l'entreprise, en lien avec les services de santé au travail, lorsque celle-ci sera ouverte sans condition (au plus tôt mai 2021 selon l'actuel calendrier).

3) Consultation sur les engagements 2021 Environnement

- M. ZOUAOUI : Concernant la gestion des déchets et notamment pour des sites en coactivité, comme par exemple sur le site d'Angers, nous utilisons les bennes déchets de Dalkia Froid Solutions qui ont eu une politique de traçabilité. Nous allons avoir une obligation de traçabilité des déchets et je ne pense pas que nous soyons au point sur ce sujet.
- J-L. ROLANT : La gestion des déchets est un des volets de nos engagements Environnement 2021. Les autres sont l'amélioration du taux ENR dans notre mix énergétique, la production de CEE, la maîtrise des fluides frigorigènes, la maîtrise réglementaire sur les ICPE et la maîtrise des déplacements routiers. Pour les déchets, mettre nos déchets dans des bennes qui sont elles-mêmes recyclées, c'est déjà s'en préoccuper. On sait qu'on a encore des progrès à faire, c'est bien pour ça qu'on l'a mis dans notre plan d'actions.

Notre sujet recouvre 3 enjeux : premièrement, que chaque intervenant de l'entreprise sache ce qu'il a à faire quand il a un déchet sans être livré à lui-même, deuxièmement, qu'on puisse améliorer la traçabilité et enfin qu'on puisse voir comment on peut réduire nos déchets.

⇒ Vote pour l'approbation de la politique d'environnement : 12 favorables.

4) Point et retour d'expérience relatif à la mutualisation des assistantes sur "La Riche" à Tours

- J-L. ROLANT : L'expérimentation n'a pas démarré.

5) Point sur les projets numériques en cours avec les étapes et les échéances, les formations associées et le matériel mis en place pour utiliser ces applications

- J-L. ROLANT : Dans les projets que nous menons cette année, il y a des projets qui touchent aux outils et qui nécessitent un accompagnement particulier sur les aspects numériques. C'est Cap Appro avec l'outil D@cShop et la maison numérique avec Tempo, Orion et D@cTech.

Calendrier de déploiement :

Cap Appro : DVA a basculé le 19 mars, DZISZ, DZIPV, DZIVS, DZIVK, DZIWI, DLA, DTJ de mai à novembre et CRE, ECB et Climatelec entre octobre et fin décembre.

Maison numérique : DVA, DZIVS, DZIPV dans le 2ème trimestre. DZISZ, DZIVK 3ème et 4ème trimestre et DTJ début 2022.

Le calendrier est susceptible d'évolution. Les principaux chantiers qui touchent aux outils, c'est Cap Appro et maison numérique et on fait un focus derrière.

Sur le chantier Cap Appro, le volet outils D@cShop est un des quatre volets du plan d'action Cap Appro. Parallèlement, il y a le travail sur les catalogues qui va nourrir D@cShop, la mise en place des approvisionneurs locaux et la mobilisation managériale. Pour réussir le programme Cap Appro, il y a des changements d'habitude avec les comportements à promouvoir qui devaient être portés par le manager auprès des équipes et cela en amont du déploiement D@cShop. Selon les centres, le programme de sensibilisation, de mobilisation managériale est plus ou moins avancé. Enfin, arrive la mise en place du nouvel outil.

Dispositif de formation :

Avant bascule sur le nouvel outil, on forme le DCO/RCO, les managers et les assistantes, les techniciens qui avaient accès à Oracle et après la bascule, les techniciens qui n'utilisaient pas Oracle.

En amont, on accompagne les référents qui eux-mêmes vont être les accompagnateurs des centres : P. Lemercier, F. Hettinger et les approvisionneurs locaux. Ils seront formés pendant 3j 1/2 par des formateurs externes.

La ligne managériale (RCO, MOG, REX) est formée par des formateurs externes avec l'appui des référents de la région. Les techniciens sont formés par un binôme de référents régionaux et de managers locaux.

Il y a une réunion d'équipes 15 jours avant la bascule pour réexpliquer les enjeux de D@cShop puis des sessions de prise en main, sur 1/2 journée en présentiel avec quelques exercices pratiques et la mise à disposition de tutos.

Environ 2 mois après la bascule, un REX en réunion d'équipes pour un questions/réponses sur le nouvel outil.

Pour la maison numérique : principes de communication et de formation par vague.

1 mois avant la date de bascule, il y aura des formations. On a une équipe d'accompagnement pour la région qui est composée de C Fayolle, A. Borcan, et des intégrateurs d'affaires.

En amont, on forme les planificateurs et les intégrateurs d'affaires, ensuite il y a l'accompagnement sur 1/2 journée des encadrants et 15 jours avant la bascule, on vient former les techniciens avec 1/2 journée de mise en main D@cTech en présentiel par groupe de 5-6. Ça a été testé sur les pilotes et on le va généraliser au fur et à mesure des déploiements.

- B. PRIEUR : Devrons-nous changer de smartphone ?
- J-L. ROLANT : En principe, non : aujourd'hui les téléphones Samsung A40 fonctionnent avec les applications. Il y a un questionnaire sur la taille de l'écran. On va faire un test sur Dreux avec des Samsung A71 qui ont un écran plus grand pour voir si cela apporte plus de confort. Par ailleurs, l'ergonomie des applications a changé pour une meilleure lisibilité sur smartphone. Je suis très vigilant sur ce sujet, on est à l'écoute des équipes et on fera ce qu'il faut pour que demain, ce soit satisfaisant pour tout le monde. Dernier point : pour la plupart des usages, ces applications sont faites pour pouvoir fonctionner y compris quand il y a une rupture de communication ; on n'a pas besoin d'être connecté en permanence.
- M. ZOUAOU : À voir si nos systèmes d'exploitation ainsi que la mémoire vive sont compatibles et en corrélation avec nos outils qui vont être mis en place.

- J-L. ROLANT : On y est particulièrement attentif, j'ai reposé la question pour bien me faire confirmer que le standard qui est le nôtre aujourd'hui, le Samsung A40, était compatible et ça m'a bien été confirmé. Concernant des tablettes, j'ai vu avec des régions qui ont fait l'expérience, ce n'est pas une solution qui fonctionne durablement, ce n'est pas facile à transporter. Elles finissaient par rester dans les véhicules et ça ne correspond pas aux besoins. Il faut faire attention que l'ergonomie des outils sur smartphones soit compatible avec l'utilisation qu'on en fait.
- S-A. BREUIL : Est-ce qu'il y a un référent ou un numéro d'appel pour ceux qui rencontrent des difficultés après la formation ?
- J-L. ROLANT : Non, ça se gère en local, les managers savent à qui s'adresser et les référents qui sont les accompagnateurs sont à même de répondre aux questions.

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

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

- Le Président : **Au 28 FÉVRIER 2021**, nous étions **903 salariés** sur la région Centre-Ouest :

CENTRE OPÉRATIONNEL LOIRE ATLANTIQUE – DLA : **106** + 4 personnes
 +1 CDI – OUV
 +1 STAGIAIRE
 +1 CDI – AM CHGT APPARTENANCE DLS=>DLA
 +1 CT PROF

CENTRE OPÉRATIONNEL COTES ARMOR - ILLE & VILAINE – DZISZ : **75** + 1 personne
 +1 CT PROF

CENTRE OPÉRATIONNEL VENDÉE - MAINE ET LOIRE – DZIVK : **81** + 2 personnes
 +2 CT PROF

CENTRE OPÉRATIONNEL FINISTÈRE - MORBIHAN – DZIVS : **62** Constant
 -1 CDI-CADRE DÉPART RETRAITE
 +1 CT PROF

CENTRE OPÉRATIONNEL LOIRET – DVA : **128** + 3 personnes
 +3 CDI – AM
 +1 CDD – AM
 -1 CDI – AM – DÉPART RETRAITE

CONCENTRATIONS – BIOMASSE – DZJTE : **45** Constant
 +1 CDD AM
 -1 CDI AM

CENTRE OPÉRATIONNEL INDRE - CHER – DZIWI : **56** + 14 personnes
 +11 CDI – AM CHGT APPARTENANCE DTJ=>DZIWI
 +1 CDI – OUV APPARTENANCE DTJ=>DZIWI
 +1 CDI CADRE APPARTENANCE DTJ=>DZIWI
 +1 CT PROF

CENTRE OPÉRATIONNEL INDRE ET LOIRE – LOIR ET CHER - DTJ : **81** - 14 personnes
 -11 CDI – AM- CHGT APPARTENANCE DTJ=>DZIWI
 -1 CDI – OUV- CHGT APPARTENANCE DTJ=>DZIWI
 -1 CDI CADRE- CHGT APPARTENANCE DTJ=>DZIWI
 -2 CDI CADRE CHGT APPARTENANCE DTJ=>DLS
 +1 CT PROF

CENTRE OPÉRATIONNEL SARTHE MAYENNE - DZIPH : **61** + 2 personnes
 +1 CDI CADRE
 +2 CT PROF
 -1 CDI ETAM

NOUVELLES ACTIVITÉS - DZJHZ : **23** Constant

DIRECTION RÉGIONALE - TOURS - DLS : **185** - 2 personnes
 -1 CDI – CADRE – DÉMISSION
 -1 CDI- AM- CHGT APPARTENANCE DLS=>DLA
 -1 CDI – AM – DÉMISSION
 -1 CDI – CADRE – RC
 +2 CDI – CADRE – CHGT APPARTENANCE DTJ=>DLS

Nature des CDD : 1 pour surcroît

- M. ZOUAOUI : Ce sont des alternants ou des contrats pro ?
- *Le Président : Les contrats pro sont des alternants.*
- M. ZOUAOUI : Et pourquoi les +9 d'un mois sur l'autre ?
- *Le Président : D'une part parce que nous avons voulu renforcer notre politique d'alternance en nous appuyant sur une offre de formation élargie.*

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

- Le Président : On a eu **15 personnes** en intérim sur le mois de février **7 pour remplacement** et **8 pour surcroît**

INTÉRIM - Éléments FÉVRIER 2021

DLA - LOIRE ATLANTIQUE

DLGA	2 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DLGB	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DLG	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT

DTJ - UE 37 - 41

DLHEA	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DZJVN	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT

DZISZ - CÔTES ARMOR - ILLE & VILAINE

DLGLU	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
-------	-----------------------------

DZIVK - VENDÉE - MAINE ET LOIRE

DLHRA	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
-------	-----------------------------

DVA - LOIRET

DREVC	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DVABC	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DVBU	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DVBN	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT

DZIWI - INDRE - CHER

DVBC	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DVBIA	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT

DLS - DIRECTION RÉGIONALE

DZJTA	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT
-------	---------------------------------

6.3 - Point sur les postes à pourvoir, centre par centre

Point reporté à la prochaine réunion.

7) Détails sur les impacts financiers dus au COVID

- *Le Président : 9 % des impacts financiers sont liés au P1, 25 % au P2, 56 % au P6 et 11 % sur des créances. Il y a deux grands marqueurs qui ont impacté ce manque à gagner : les clients qui ont rencontré un certain nombre de difficultés, le gel des commandes de travaux.*
- M. ZOUAOUI : Je pensais qu'il y avait aussi tout l'approvisionnement : masque, gel... ?
- *Le Président : Oui bien sûr qu'il y a eu des achats, mais on a eu des coûts moindres aussi en terme de déplacement, de frais de bouche... donc, il y a des effets de compensation dans nos achats ordinaires.*
- B. PRIEUR : C'est à peu près les mêmes proportions au niveau national.

8) Retour sur l'enquête My EDF

- *Le Président : My EDF 2020 a été réalisé via un questionnaire en ligne, entre le 3 novembre et le 1^{er} décembre 2020 adressé à l'ensemble des salariés du Groupe. Le taux de participation a été de 74 %, en hausse de 12 points par rapport à l'année passée. Aucune entité de la Région n'a eu un taux de réponse inférieur à 50 %.*

L'indicateur d'engagement est en progression de 6 points par rapport à 2019, à 69 %. Sur cet indicateur, nous sommes cependant légèrement inférieurs à la moyenne nationale. Nous pouvons donc encore progresser.

Le partage des orientations de l'entreprise et de la région progresse très nettement. L'adhésion à la stratégie s'est renforcée, nous sommes au même niveau que la moyenne nationale.

La confiance dans les décisions prises par la direction a aussi beaucoup progressé.

La confiance dans l'avenir rebondit, à 61 %, mais nous demeurons en retrait par rapport aux autres régions sur cet indicateur.

Le fonctionnement collectif est jugé plus efficace. Il y a une attente qui s'exprime sur le besoin de revoir notre façon de travailler.

Des progrès restent à faire sur les processus de décision qui doivent être plus clairs.

L'impact du numérique commence à se faire sentir.

La satisfaction à l'égard du contenu du travail progresse nettement, comme dans le reste du groupe. Le management local reste une valeur sûre. La satisfaction autour du contenu du travail progresse de façon régulière. Le sujet de la charge de travail reste globalement autour des 60 % de satisfaits.

Nous avons également progressé sur l'indicateur « j'utilise pleinement mes compétences »,

En synthèse, une dynamique est engagée, il faut maintenant veiller à l'entretenir. Des attentes s'expriment sur le fait de libérer du temps, de renforcer l'écoute, la confiance, la transversalité. Une attention particulière doit être également apportée aux fonctions managériales fortement sollicitées durant cette crise.

Ces résultats seront partagés durant les prochaines semaines avec le management et l'ensemble de nos équipes.

- M. ZOUAOUI : Dans la continuité des réponses à apporter, comment cela se passe du côté de l'entreprise ? Comment sont menées les actions ?
- *Le Président : Nous prenons réellement en compte ces résultats. Ils nous permettent de progresser et d'orienter nos priorités d'actions. Ces choix ne sont pas nécessairement labellisés My Edf, mais ils en sont inspirés. Le choix de faire évoluer nos organisations aux Opérations, au Commerce, à la DTGP, dans les fonctions support en est inspiré.*
- B. PRIEUR : Ce qui nous intéresserait, c'est de savoir aussi dans l'analyse, pour notre région, où se trouvent les endroits où il y a le plus de tensions qui peuvent influencer le résultat centre-ouest.
- *Le Président : Il y a assez peu d'écarts type au sein de la Région. Modulo nos filiales, qui ont une trajectoire propre, nous demeurons compacts au sein de Centre Ouest.*
- M. ZOUAOUI : Cette enquête est identique pour tous les établissements Dalkia et une notion de comparaison entre les différents systèmes d'organisation est-elle faite ? Parce que sur Centre Ouest, nous ne sommes pas organisés comme les autres établissements et c'est notre spécificité.
- *Le Président : Toutes les régions ne sont pas confrontées aux mêmes enjeux. Elles adhèrent aux réalités qu'elles ont à traiter et cherchent à adapter leurs organisations en fonction de celles-ci. Pour ce qui nous concerne, notre territoire est particulièrement diffus. Le choix d'augmenter le nombre de Centres, a été fait pour être plus proche de nos clients, de nos salariés. Ce choix est inspirant pour Centre Ouest, il est peu probable qu'il ait un sens pour la région IDF, qui gère un territoire fondamentalement différent.*

9) Information concernant l'intégration du personnel de Dalkia Biogaz

- *Le Président : Nous reprenons les activités de Dalkia Biogaz. Un collaborateur sur le périmètre de la région est potentiellement concerné. Ce transfert est basé sur le volontariat.*

10) Présentation du tableau de bord diversité 2020

- *Le Président : Depuis plusieurs années, le Groupe Dalkia s'est engagé dans la promotion d'une politique de lutte contre les discriminations. Cette exigence est formalisée à travers l'obtention d'un label diversité. La Direction des Ressources Humaines partage donc avec vous les principaux indicateurs de performance de l'exercice écoulé. Ces indicateurs visent, les politiques de rémunération, d'accès aux formations tout au long de la carrière, de management....*

Le tableau de bord diversité est joint en annexe du présent procès-verbal.

- M. ZOUAOU : Que veut dire « ils ont bénéficié d'une action de formation », cela englobe les formations d'habilitations ou réglementaires type habilitaz ou différents recyclage électriques ?
- *Le Président : Cela signifie qu'ils ont bénéficié d'une action de formation inscrite au plan de formation de la Région.*
- M. ZOUAOU : Y compris les habilitations et autres recyclages obligatoires pour exercer?
- *Le Président : Oui, mais enfin tout ça reste des actions de formation nécessaires au maintien ou à l'adaptation dans l'emploi.*

Préparation à la retraite : 55 % en ont bénéficié.

- M. ZOUAOU : Je ne comprends pas qu'il y ait si peu de personnes qui font cette formation surtout sur le OETAM.
- *Le Président : Cette formation repose sur le volontariat des participants, mais tous les éligibles ont été invités.*
- B. PRIEUR : C'est une formation très intéressante et de très bonne qualité mais la faire à Lyon est problématique.
- G. LUNEL : Il faudrait peut-être ré-informer les personnes à partir de 50 ans et bien expliquer que cette formation a été faite pour limiter les risques de mal-être suite à la fin de la carrière professionnelle car l'après travail est beaucoup plus compliqué qu'on le pense pour la plupart des salariés.
- *Le Président : Cela se prépare, cela s'anticipe. C'est l'objectif de cette formation.*

Allègement et retrait de l'astreinte : toutes les demandes reçues devraient pouvoir avoir une suite favorable.

Tutorat : Nous nous sommes fixés pour objectif que parmi nos tuteurs au moins 25 % d'entre eux aient plus de 50 ans. Nous demeurons en écart sur cet objectif. Nos séniors se sont moins engagés dans cette voie.

- M. ZOUAOU : On ne sait pas pourquoi les plus de 50 ans ne s'engagent pas dans le tutorat ?
- *Le Président : Peut-être que la baisse du nombre d'alternants sa pu avoir un impact.*
- C. MARCHAND : Pour les + de 50 ans qui pourraient être tuteurs, ça pourra s'améliorer une fois que les cadres pourront bénéficier du départ en retraite progressif, tel qu'on l'avait imaginé dans un accord et que pour l'instant, ça ne fonctionne pas. On en n'entend plus parler alors qu'il y a eu des relances à plusieurs reprises au niveau national. C'est vrai que l'esprit du départ progressif en retraite, c'était aussi de donner la possibilité au préretraité de transmettre son savoir. Le tutorat pouvait aussi s'exercer dans ces conditions, ça concerne les REX, les RCO, les fonctions supports et les encadrants en général qui peuvent transmettre un certain savoir lors de ce départ progressif en retraite. Ce n'est pas encore opérationnel malheureusement.
- G. LUNEL : Il y a la contrainte par exemple du transport du stagiaire mais également le temps que cela implique. Normalement, il y a un temps donné afin de décharger le tuteur et ce qu'ils s'aperçoivent, c'est que le tutorat passe après. Il faut se poser et prendre le temps pour transmettre et ce temps, ils ne l'ont pas.
- D. SIMONNEAU : Il y a aussi un enrichissement qui va des deux côtés parce que les jeunes sont très à l'aise avec les outils informatiques et ils apportent un autre échange positif et intergénérationnel.

Formations : L'objectif est de faciliter l'accès à la formation professionnelle dans chaque entité, tout au long de la carrière. Il faut veiller qu'entre les OETAM et les cadres, on ait un accès qui soit équivalent et il l'ait.

- M. ZOUAOU : Je me pose la question à savoir si c'est de l'habilitation, la réglementation ou si c'est vraiment de la formation qualifiante. Quel est le pourcentage d'action à formation qualifiante ?
- *Le Président : Il est évident qu'on ne peut pas réduire notre politique formation aux seules formations qualifiantes. Le pourcentage des formations qualifiantes est disponible dans les documents transmis lors de la consultation sur le plan de formation.*

Faciliter l'accès à la formation professionnelle tout au long de sa carrière : l'effort de formation est relativement homogène quelle que soit les tranches d'âge.

Traitement hommes/femmes : cette année, les femmes ont eu un accès réduit à la formation par rapport aux hommes. La crise sanitaire n'a pas permis de réaliser un certain nombre d'actions de formation pour lesquelles elles étaient enregistrées.

Les efforts se sont concentrés sur les formations techniques indispensables, renvoyant à des métiers où elles sont moins représentées. Nous nous efforcerons de corriger cela dès que nous pourrons reprendre une programmation normale des stages.

S'agissant des salariés n'ayant pas eu de formation depuis au moins 4 ans : une seule personne est concernée sur la Région.

Formations diversité : pas de session du fait de la crise Covid.

Sur le handicap : nous avons encore progressé, notre contribution handicap s'étant sensiblement réduite, notamment grâce à l'excellent travail des équipes achats.

***Recrutement** : Les fiches compétences sont systématisées pour les recrutements de techniciens.*

Mutation de femmes dans les métiers dits techniques : Nous n'attirons que peu de femmes vers ces métiers.

Transformation des contrats en alternance : l'objectif était de 70 % d'embauches en fin de cursus. Nous sommes à 67 %.

***Entretiens professionnels annuels** : on a 2 centres un peu en retrait. L'objectif était de 95 % et on a 92 % pour les cadres et 93 % pour les non cadres.*

11) Compte rendu commission intéressement

- *Le Président : Les critères Région permettent d'obtenir un total de 30 points sur 60. Les critères « secteurs » permettent d'obtenir 35,9 points pour les personnels de structure région et Centres et cas particuliers (travaux, alternants...), soit un total de 65,9 points pour ce personnel. La campagne d'intéressement est terminée.*
- *S-A. BREUIL : Il y a certains centres où les intéressements ont été un petit peu moindres. Il y a des points qui ont été perdus notamment avec les visites sécurité suite à des oublis ou des retards d'enregistrement.*

12) Information concernant des interventions programmées sur :

- SOCOS, le 3/03/2021

- DINAN, le 4/03/2021

Maintenance électrique sous-traitée du groupe électrogène. Intervention de 8 h à 12 h, repos vendredi après-midi.

- Piscine le CAP la Roche S/Yon, le 14/03/2021

Vidange du bassin extérieur afin de réparer la bâche de protection. Intervention de 14 h 00 à 16 h 00. Les heures seront récupérées ultérieurement.

- CHM, le 17/03/2021 - ASO, les 20 et 22/03/2021

Arrêt de la production ECS, consignations de l'ensemble des réseaux et vidange de l'installation. Détartrage et désinfection. Remise en eau, déconsignations et relance installation. Contrôles de l'ensemble des paramètres depuis la GTC. Les techniciens seront en repos après l'intervention et ne reprendront qu'à 11 h 00 le 18 mars.

- CHU Stérilisation, le 18/03/2021

Travaux et accompagnement prestataire : mise en place d'un by-pass (prestataire) et remplacement des vannes réseau (Dalkia) de 21 h à 4 h. Les techniciens ne travailleront pas l'après-midi du 18/03 et reprendront le travail le 19 mars à 15 h 00 pour finir à 18 h 45.

- ASO, les 20 et 22/03/2021

Ouverture de la chaudière gaz le samedi, ramonage de celle-ci ainsi que visite à l'arrêt par notre prestataire le lundi, fermeture et remise en service. Horaires : le 20/03/21 de 13 h 00 à 18 h 00 le 22/03/21 de 05 h 00 à 14 h 45 avec une coupure de 2 heures en matinée.

13) Changement d'organisation sur Nantes "La Chatterie": basculement des appels de dépannages vers le CRC, suppression du poste de planificateur et planification des BT redispachée sur deux assistantes d'exploitation. Qu'en est-il ? Pouvez-vous informer le CSE ?

- *J-L. ROLANT : On expérimente sur « La Chatterie » le fait qu'en complément du planificateur, le CRC puisse aller un petit peu plus loin que ce qu'il avait fait jusqu'à aujourd'hui dans la prise en charge du traitement des appels clients avec une pré-planification des interventions dans le calendrier des agendas. Pour moi, il n'y a rien de plus, je vais me renseigner pour vous rapporter des réponses plus précises la prochaine fois.*

14) Point frais de santé et prévoyance

- B. PRIEUR : Mardi, nous étions à 75 % des dossiers à jour. Il y a eu une prolongation, à la demande des délégations syndicales, jusqu'au 2 avril.

15) Point sur l'opération commerciale "chaudière à 1 €". A-t-on profité de ce dispositif et à quel niveau ?

Point reporté à la prochaine réunion.

16) Restitution commission des représentants de proximité du 17 février dernier

Point reporté à la prochaine réunion.

17) Questions diverses

Nous souhaiterions qu'un rappel soit fait au niveau des managers, concernant les horaires de travail de ceux qui sont d'astreinte car selon les schémas d'organisation, les horaires de travail varient.

- B. PRIEUR : Un salarié a un problème de santé avec son enfant et il aurait besoin d'avoir un aménagement d'horaire. Son manager a répondu qu'on avait un horaire collectif. À qui doit-on s'adresser pour faire l'arbitrage ?
- *Le Président : Il faut s'adresser à Dominique FREULON.*

La séance est levée à 12 h.

PROCHAINES RÉUNIONS

Le 30 avril 2021

Le 28 mai 2021

Le 30 juin 2021