

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

PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 27 SEPTEMBRE 2019 N° 4

Direction	P. GORGE, Président V. AMIANT, Adjointe DRH	Présent Présente
Membres	M. ZOUAOUI (CFDT) B. PRIEUR (CFDT) D. SIMONNEAU (CFDT) R. MALLARD (CFDT) F. ELISAS (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) J. TANGUY (CFDT) G. LUNEL (CFDT)	Présent Présent Présent Présent Présent Présent Présente Présent Présente Présent Présente Présent Absent excusé (remplacé par G. LUNEL) Présent
Représentants Syndicaux	C. ROSA DO CARMO (CFDT) C. MARCHAND (CFE-CGC) A. BRENIER (UNSA)	Présente Présent Présent
Invité	N. MONIER (Intervenant sécurité)	Présent Responsable Prévention Sécurité

13 Votants.

Début de séance 9 h 00.

Nouveaux points mis à l'ordre du jour à la demande de la Direction :

- *Alerte sécurité sur le chrome VI suite à un échange en CSE extraordinaire national, mercredi 25 septembre. Il est important qu'on ne perde pas de temps et qu'on se mette à niveau aussi sur ce sujet et surtout qu'on se mette en mouvement. Nicolas MONIER nous rejoindra vers 11 h pour nous parler de ce sujet.*
- *Modifications de l'astreinte sur le secteur DLHR où les techniciens vont passer en « sorties exceptionnelles Hiver » alors qu'ils étaient en « sorties récurrentes ». Je l'ai reçu tardivement. On a des personnes du secteur qui sont présentes et qui vont pouvoir en parler.*

Demande du secrétaire :

- Juste un point avant de commencer, suite à la discussion en préparatoire hier. Nous souhaiterions retirer un point qui est à l'ordre du jour de cette réunion, il s'agit du point sur le règlement intérieur. Nous attendons certaines précisions, nous ne sommes pas encore prêts. Je pense qu'on le remettra à l'ordre du jour du mois d'octobre, même s'il sera d'être assez chargé. Il s'agit du point n° 10.

1) Approbation des PV de la réunion du 3 septembre 2019

Après les demandes de modifications par le secrétaire,

⇒ Vote pour le PV de réunion : 13 favorables

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

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

Valérie AMIANT : Au 31 août 2019, nous étions 922 salariés sur la région Centre-Ouest

CENTRE OPÉRATIONNEL LOIRE ATLANTIQUE – DLA : **105 Constant**

CDD : 1 pour remplacement

- 1 fin de CDD

Transfert d'un apprenti de DZIVK – VENDÉE – MAINE ET LOIRE.

CENTRE OPÉRATIONNEL CÔTES ARMOR - ILLE & VILAINE – DZISZ : **85 -1 personne**

- 1 Démission

CDD : 1 pour remplacement.

CENTRE OPÉRATIONNEL VENDÉE - MAINE ET LOIRE – DZIVK : **104 -1 personne**

-1 fin de stage conventionné

+ 1 CDD

1 Transformation contrat professionnalisation en CDD AM

Transfert d'un apprenti vers DLA – LOIRE ATLANTIQUE

CDD : 2 pour Remplacement et 2 pour Surcroît.

CENTRE OPÉRATIONNEL FINISTÈRE - MORBIHAN – DZIVS : **60 - 1 personne**

- 1 fin de CDD

CDD : 1 pour Remplacement.

CENTRE OPÉRATIONNEL LOIRET – DVA : **80 + 1 Personne**

+ 1 CDI

CDD : 1 pour Surcroît et 1 pour Remplacement.

CENTRE OPÉRATIONNEL EURE ET LOIR – DZIWA : **52 -1 personne**

- 1 Démission.

CENTRE OPÉRATIONNEL INDRE - CHER – DZIWI : **41 Constant.**

CENTRE OPÉRATIONNEL INDRE ET LOIRE – LOIR ET CHER – NDT : **102 +1 Personne**

+1 CDI

CDD : 3 pour surcroît.

CENTRE OPÉRATIONNEL SARTHE MAYENNE – DZIPH : 65 -2 personnes

-1 Démission

-1 rupture contrat apprentissage

CDD : 1 pour Surcroît et 1 pour Remplacement.

NOUVELLES ACTIVITÉS - DZJHZ: 23 Constant.

DIRECTION RÉGIONALE - TOURS – DLS : 205 - 4 Personnes

-1 démission

-2 fin stages conventionnés

-1 fin CDD

CDD 1 pour surcroît.

M. ZOUAOUI : Pouvons-nous avoir un point sur les démissions pour Ille et Vilaine, Eure et Loir, Sarthe-Mayenne et Tours ? Nous n'avions pas l'habitude de voir autant de démissions. Maintenant ça devient fréquent.

Le Président : Pour mémoire sur notre Région, le nombre de démissions en 2018 a été de 42.

C. MARCHAND : Sur l'encadrement, c'est souvent des commerciaux.

Le Président : Dans les faits, nous avons très peu de mouvements dans les effectifs de structure. Ce sont les opérationnels qui sont le plus concernés.

Aujourd'hui, les deux centres sur lesquels nous avons le plus observé de mouvements sont DLA et DTJ.

Au 31/08, nous avons enregistré 6 démissions sur DLA et 6 démissions sur DTJ.

V. AMIANT : La personne qui a démissionné est une technicienne qui ne souhaitait plus faire d'astreinte. Nous effectuons régulièrement les mêmes constats, à savoir la difficulté de conserver les femmes sur les postes de technicien compte tenu des contraintes d'exploitation.

M. ZOUAOUI : C'est vrai qu'en tant que femme, le fait de monter des astreintes peut générer des difficultés d'organisation.

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

V. AMIANT : 9 personnes en intérim sur le mois d'août. Voir détail ci-après.

INTÉRIM - Éléments AOÛT 2019

DLA - LOIRE ATLANTIQUE	
DLGHA	Surcroît
DLGHA	Remplacement
DLGHS	Remplacement
DTJ - UE 37 - 41	
DLHA	Remplacement
DLHAC	Remplacent
DLHAC	2 Surcroîts
DZISZ - CÔTES ARMOR - ILLE & VILAINE	
Néant	
DZIVK - VENDÉE - MAINE ET LOIRE	
Néant	
DZIVS - FINISTÈRE - MORBIHAN	
Néant	
DVA - LOIRET	
DVBB	Surcroît
DZIPH - SARTHE MAYENNE	
Néant	
DZIWA - EURE ET LOIR	
DREQ	Remplacement
DZIWI - INDRE - CHER	
Néant	
DZJHZ - NOUVELLES ACTIVITÉS	
Néant	
DLS - DIRECTION RÉGIONAL	
Néant	
TOTAL	9

soit 5 pour remplacement et 4 pour surcroît

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

V. AMIANT: Voir détail ci-après.

POSTES OUVERTS AU 26/09/2019

SIGNÉE
CDI

CENTRE	POSTE	TOTAL
COA : LOIRE ATLANTIQUE	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
	Approvisionneur centre	1
COC : UES 37 - 41	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
		1
		1
	Réceptionniste biomasse	1
	Technicien N7	1
	Technicien N6	1
COD : LOIRET	Technicien de maintenance	1
COF : SARTHE MAYENNE	Technicien d'exploitation	1
COG : CÔTE ARMOR – ILLE ET VILAINE	Technicien d'exploitation	1
		1
	Energy Manager	1
	Chef de site N7	1
COH : VENDÉE – MAINE ET LOIRE	Technicien d'exploitation	1
		1
COI : FINISTÈRE - MORBIHAN	Technicien d'exploitation	1
COJ : EURE ET LOIR	Technicien d'exploitation	1
	Technicien d'exploitation diffus	1
COK : INDRE - CHER	Technicien d'exploitation CVC	1
		1
COS : DIRECTION ET SUPPORT UO	Chargé d'Affaires	1
COX : ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLE	Technicien cogé	1
		27

V. AMIANT : 27 postes à pourvoir au 26 septembre.

Au niveau de UES 37-41 : 1 technicien niveau 7 et 1 technicien niveau 6 pour les collèges 37.

C. ROSA DO CARMO : On n'a toujours pas trouvé quelqu'un en réceptionniste biomasse. Cela ne pose pas de problème sur le fond ?

Le Président : Cela pose effectivement des problèmes, et c'est pourquoi ce poste que nous avons réservé pour faciliter le reclassement d'un technicien, sera ouvert à d'autres candidatures internes.

V. AMIANT : Nous sommes est en train de faire des propositions.

Le Président : Cela fait 3 mois, que cela dure. En tout état de cause, cette question sera tranchée d'ici la fin de semaine prochaine.

V. AMIANT :

- Sur le Loiret : 1 technicien de maintenance : pour Antartic,
- Sur la Sarthe Mayenne : 1 technicien d'exploitation, en remplacement de la démission ;
- Sur la Côte d'Armor : 1 technicien d'exploitation, 1 poste Énergy Manager et 1 poste de chef de site.
Le poste Énergy Manager est une création liée au contrat de Beaulieu que nous avons renouvelé avec de la performance énergétique à réaliser.

Le Président : Nous avons déjà pourvu ce type de poste au Mans.

V. AMIANT :

- Sur la Vendée-Maine-et-Loire : 2 postes de techniciens d'exploitation en remplacement, mais comme le contrat des Armées s'arrête, nous temporisons les embauches dans l'attente des réaffectations des salariés concernés.
- Sur le Finistère-Morbihan : 1 technicien d'exploitation à temps partiel.

M. ZOUAOU : En Vendée-Maine-et-Loire, en l'occurrence, les deux postes de techniciens où sont-ils à pourvoir ?

V. AMIANT : Ce sont les remplacements des personnels démissionnaires.

M. ZOUAOU : Dans quel secteur se trouve le poste à pourvoir à temps partiel ?

V. AMIANT : Nous avons une problématique concernant les piscines de Quimper puisque les contrôles doivent être effectués au même moment, mais il est très compliqué de recruter à temps partiel sur ce type de poste. Pour le poste approvisionneur sur la Loire Atlantique, il s'agit d'une organisation en test au niveau national afin de vérifier que la centralisation de cette activité permet de libérer du temps aux managers tout en améliorant le fonctionnement de ces approvisionnements.

Le Président : Nous considérons qu'il y a des gisements de productivité accessibles en optimisant nos approvisionnements. Nous voulons d'abord vérifier et expérimenter certaines hypothèses de travail. Nous n'excluons cependant pas de renforcer notre organisation à terme.

C. ROSA DO CARMO : Elle sera rattachée au service Achats ?

Le Président : On pourrait aussi imaginer rattacher cette activité aux opérations. Nous souhaitons conforter notre organisation de proximité toutes les fois que cela nous semble le plus efficient.

Pour l'instant, rien n'est décidé.

3) Information concernant les alternants

V. AMIANT : Alternants sortants : 24 alternants sont sortis.

- 1 alternant a abandonné en cours de cursus.
- Sur ces 24 alternants, 21 ont eu leurs diplômes et on en a embauché 71 %.
- 17 embauches CDD ou CDI.

M. ZOUAOU : Pourrions-nous avoir le distinguo entre les CDD et les CDI ?

V. AMIANT : Avec la fin du contrat des Armées et de BNP, des réaffectations sont en cours et nous ne pouvons donc pas embaucher nos alternants en CDI tant que ces repositionnements n'ont pas été effectués. Par ailleurs, certains alternants sont en attente de leur renouvellement d'autorisation de travail. Enfin, certains postes que nous avons à pouvoir ne sont que des contrats à durée déterminée. Nous avons embauché 12 alternants en CDD sur les 17.

M. ZOUAOU : Habituellement, on avait un peu de détail. Nous n'avons pas eu l'information détaillée dans la BDES. On peut savoir où sont-ils positionnés ? Allez-vous nous fournir un document ?

V. AMIANT : Voici le récapitulatif :

CENTRES	SORTANTS	EMBAUCHE	SORTANTS	Diplôme obtenu
COA : LOIRE ATLANTIQUE	4	3	75%	3
COC : UES 37-41	3	1	33%	3
COD : LOIRET	1	1	100%	1
COF : SARTHE MAYENNE	3	3	100%	2
COG : COTE ARMOR - ILLE ET VILAINE	2	2	100%	2
COH : VENDEE - MAINE ET LOIRE	4	3	75%	4
COI : FINISTERE - MORBIHAN	2	1	50%	2
COJ : EURE ET LOIR	2	1	50%	1
COK : INDRE - CHER	1	1	100%	1
COS : DIRECTION ET SUPPORT UO	1		0%	1
COX : ACTIVITES OPERATIONNELLES REGION	1	1	100%	1
Total général	24	17	71%	21

Voici les mentions obtenues : 4 mentions très bien - 5 mentions bien – 9 mentions assez bien.

3 alternants ont souhaité poursuivre leurs études dont 1 qui s'était engagé à intégrer l'entreprise parce que nous lui assurons une formation pendant 4 ans (2 ans de BTS après 2 ans de BAC PRO) et qui n'a pas tenu parole. De tels comportements engendrent ensuite une gestion plus stricte de nos alternants.

C. ROSA DO CARMO : Reviendra-t-il après ?

Le Président : Il n'est pas certain que nous soyons disposés à le reprendre.

M. ZOUAOU : Pourriez-vous l'inscrire dans la BDES ? Il faut que l'on en prenne l'habitude.

V. AMIANT : Vous avez raison, il faut qu'on utilise la BDES.

En ce qui concerne les alternants pour 2019/2020 :

8 alternants poursuivent en 2ème année dont 1 qui est sur le nucléaire et qui a donc été transféré sur DALKIA EN, ce qui fait que nous n'avons plus que 7 alternants qui poursuivent leur cursus.

7 nouveaux alternants viennent d'intégrer la Région + 1 salarié qui prépare un titre :

- ✓ 6 TEMSEC,
- ✓ 1 ingénieur cyber sécurité, qui effectue sa formation sur 3 ans ;
- ✓ 1 titre animateur qualité sécurité environnement.

M. ZOUAOUI : Donc, vous n'avez pas conservé l'ancien et vous en prenez un autre, c'est ça ?

V. AMIANT : La première formation en cyber sécurité que nous avons réussie à obtenir se déroulait sur 1 an. Compte tenu des demandes sur ce type de formation, nous avons anticipé nos recherches afin de réserver une place sur un cursus beaucoup plus long et plus pointu.

Le Président : Il s'agit pour nous d'une nouvelle spécialité. Nous avons avec le démarrage d'un contrat industriel dû apporter une solution à notre client dans le domaine de la cyber sécurité. Chemin faisant, nous sommes parvenus à la conclusion que le profil nécessaire était plus pointu que celui auquel nous avions pensé en phase de démarrage. Nous bénéficions dans ce domaine de l'expertise de notre siège.

M. ZOUAOUI : Qu'en est-il de la pérennisation de ce poste ?

Le Président : Il est directement attaché à ce contrat. Quand on intervient sur la base navale de Brest, ce n'est pas un sujet anodin.

B. PRIEUR : Il y a de vrais enjeux aujourd'hui. Avec ce qui s'est passé dans certaines entreprises de ne pas avoir de protection, ça se compte en centaine de milliers d'euros.

Le Président : Vous avez raison. C'est pour cette raison que Dalkia a choisi de se doter en propre de ce type d'expertise.

S-A BREUIL : On est tous sur Google Gmail etc. Est-ce qu'on va rester sur Google ?

Le Président : Je puis néanmoins vous assurer que notre entreprise s'est dotée des expertises et solutions lui permettant de se protéger.

S-A BREUIL : C'est sécurisé à l'intérieur de l'entreprise. Si on augmente en niveau de sécurité, on pourrait changer de boîte mail car beaucoup de spams.

M. ZOUAOUI : Pour terminer avec les alternants, peut-on savoir où ils sont positionnés ?

V. AMIANT : Sur les 14 : 1 sur DLA, 1DZISZ ... Je n'ai pas tous les lieux d'embauches.

M. ZOUAOUI : Ce n'est pas défini ou vous n'avez pas l'information ? Je parle des alternants entrants.

V. AMIANT : Si les entrants, je peux vous le dire.

St Brieuc	Nantes	Orléans	Tours	Angers	Allonnes
1	1	1	1	1	1

Notre alternant ingénieur sécurité est à Brest et notre animateur sécurité est un salarié de l'entreprise.

Ceux qui poursuivent leur alternance cette année :

Dreux	Rennes	Quimper	Tours	Bourges	Ile Longue	Montargis
1 DUT GIM	1 BTS MSEF	1 BTS MSEF	1 BTS Assistant Manager	1 BTS froid et conditionnement d'air	1 BTS électro tech	1 TMET (rentré en février)

C. ROSA DO CARMO : Ils ont tous un tuteur attitré ?

Le Président : C'est obligatoire, sinon les contrats de travail ne sont pas homologués.

M. ZOUAOUI : Vous n'avez pas de retour d'expérience ? Comment cela s'est passé avec les sortants ? C'est vous qui les suivez ? Personne n'est convié, à par vous ?

V. AMIANT : Une réunion des tuteurs pour les alternants démarrant sur JONZAC a eu lieu à la rentrée pour que ceux-ci comprennent bien ce que l'on attend d'eux. Les RRH font un point 3 à 4 mois plus tard avec l'alternant et le tuteur, afin de s'assurer que l'alternance se déroule dans de bonnes conditions et si possible en présence d'un formateur du CFA (ce qui n'est pas toujours possible pour les BTS). Avant que l'alternant termine son cursus, on refait un point pour connaître ses motivations, son niveau d'implication, les compétences acquises... afin de prendre ensuite une décision lorsqu'il aura obtenu son diplôme.

Le Président : Bien souvent les alternants que nous suivons, reçoivent avant même la fin de leur formation une lettre d'intention d'embauche.

4) Information concernant l'adhésion des salariés aux nouvelles organisations du travail, au nombre d'embauches dans ces nouvelles dispositions. Celles-ci sont-elles imposées en cas de modification du contrat de travail ?

V. AMIANT : au 31/07/2019 : 39 cadres ont adhéré volontairement aux nouvelles dispositions depuis septembre 2018 et 77 non cadres, soit 42 % pour les cadres et 13 % pour les non cadres.

C. ROSA DO CARMO : Ces chiffres sont ceux depuis le début de l'année ?

V. AMIANT : Non, il s'agit des adhésions à ce dispositif depuis septembre 2018. Les salariés embauchés depuis cette date sont sur ces nouvelles dispositions et représentent 30 CDI non cadres et 6 CDI cadres.

Le Président : Le taux d'adhésion aux accords est pour la Région Centre Ouest dans la moyenne nationale pour les non cadres et nettement au-dessus de la moyenne nationale pour les cadres. Pour répondre complètement à votre question, lorsqu'un salarié est muté, nous appliquons les accords. Son régime horaire est donc explicité dans son avenant.

B. PRIEUR : C'est vrai que dans le deuxième collège, il y a toujours cette notion de rachat de RTT, c'est vraiment encré alors que ce n'est pas le sujet. Ce n'est pas assez pour racheter des RTT. Il y a moins de RTT quand on augmente de 34 h 20 à 35 h. Le message n'est pas du tout passé. On ne compte pas les nouveaux embauchés ?

V. AMIANT : Il y a 30 nouveaux embauchés en CDI non cadres et 6 embauchés cadres au 31 juillet 2019 sur ce nouveau dispositif.

Le Président : La question qui était « ces conditions sont-elles imposées en cas de modification du contrat de travail » ? La réponse est affirmative.

5) Information concernant les organisations d'astreinte pour la prochaine saison de chauffe secteur par secteur.

V. AMIANT : Le document détaillé n'est pas lisible en l'état.

M. ZOUAOU : On peut remettre la question le mois prochain si vous voulez ? Car nous n'avons pas la cartographie complète et précise secteur par secteur.

Président : Le prochain CSE, c'est fin octobre et on aura déjà bien engagé la période de chauffe. En tout cas, les données sont disponibles, c'est uniquement le format qui n'est pas lisible. Il faut transmettre au membre ce fichier.

M. ZOUAOU : Nous souhaiterions remettre en place, et pour rester dans la continuité des changements au niveau de l'accord d'astreinte, ladite « commission astreinte ».

La période de chauffe va commencer début octobre et il serait souhaitable de la remettre en place.

V. AMIANT : Dans ce fichier, il est précisé la période et le type d'astreinte :

- Standard 1 sortie exceptionnelle, standard 2 sortie faible, standard 3 sortie forte.

La note que je vous ai transmise ce matin concernait DLHR qui avait 2 types d'astreinte selon la saison (été ou hiver) et qui repasse sur un seul type d'astreinte toute l'année en sortie exceptionnelle avec deux pôles.

Le Président : Si à l'épreuve des faits, le régime d'astreinte initialement choisi n'est pas le bon, on s'autorise bien entendu à pouvoir en changer.

M. ZOUAOU : Est-ce possible d'avoir un ordre d'idée des sorties par rapport à l'accord. Savoir si les schémas organisationnels sont bien en adéquation avec l'accord.

Le Président : S'ils ne l'étaient pas, ce serait ennuyeux.

M. ZOUAOU : C'est pour ça que nous aimerions remettre en place la commission astreinte. On l'a un peu laissée de côté avant les vacances et pendant la période des élections professionnelles.

Le Président : L'essentiel, c'est que vous ayez tous les horaires d'astreinte de référence secteur par secteur et effectivement, vous avez raison, la Commission doit pouvoir à nouveau se réunir pour faire un point plus précis secteur par secteur.

Les Membres : La tendance des sorties va passer à peu près partout en « sorties exceptionnelles ».

V. AMIANT : Il y a effectivement beaucoup de secteurs qui basculent en « sorties exceptionnelles », du fait d'un nombre d'appels et d'heures de sorties en diminution. Le travail réalisé pour régler certaines alarmes, le report de certains appels non urgents en début de matinée par le CTRA, ont fait chuter ces heures. Mais il reste encore un certain nombre de secteurs en faible et forte sorties.

Le Président : Par ailleurs, les techniciens qui basculent dans le schéma d'organisation des nouveaux accords créent de la disponibilité.

B. PRIEUR : A priori, on ne nous a fait part que de certains appels (Michel).

Au niveau du CTRA, par exemple. On prend un exemple d'un immeuble : si la personne appelait pour dire qu'il y avait un problème d'eau chaude dans l'immeuble, tout de suite c'était renvoyé. Maintenant, c'est au bout du 2ème ou 3ème appel dans le même immeuble. Forcément, il y a moins d'appels mais on est très attendu quand on arrive.

La crainte que j'ai, c'est que les clients s'en aperçoivent et nous le fassent payer lors des interventions. Donc, c'est qu'il faut plusieurs appels avant que le déclenchement d'intervention se fasse. Ce qui crée des tensions. La neutralisation des appels oui surtout la nuit mais n'oublions pas que tous les appels ou alarmes neutralisés retombent à 6 H du matin sur le technicien de permanence et qu'il faut traiter.

Le Président : Nous devons nous en tenir à nos engagements contractuels. Nous ne pouvons pas répondre à toutes les sollicitations de nos clients si celles-ci ne font pas l'objet d'une juste rémunération. Il y a donc nécessairement un minimum d'analyse à faire pour éviter des sorties inutiles ou non prévues au contrat.

B. PRIEUR : Contractuellement, on fait du 24/24, c'est historique et cela est bien ancré chez nos clients. C'est vrai que Dalkia a toujours eu cette réputation-là, d'intervenir.

Le Président : Certes, mais ce service à un prix qui est justifié par la mise en place d'une organisation ad hoc.

Nous ne pouvons pas travailler sans en être payés pour les prestations que nous réalisons. On peut convenir de bien des choses avec nos clients, mais nous devons en obtenir la contrepartie.

G. LUNEL : J'aimerais signaler que sur le secteur DLHR, Fabrice BARON a travaillé dessus, il bloque des alarmes, le seul souci c'est que les alarmes s'arrêtent à 22 h 30 jusqu'à 6 h et qu'à 6 h 01, on a 40 appels. On a toute la nuit, jusqu'à 6 h et là tout tombe d'un coup. Ce qu'il serait bien c'est que pour 1 h 30, autant les décaler ou les différer à 8 h.

Le Président : Et qu'est-ce qu'il en dit ?

G. LUNEL : Il a dit qu'il allait voir parce que justement dans son protocole ou consigne, c'était 6 h. Il faut que l'on échange et qu'il en parle mais qu'il avait bien conscience du problème. C'est vrai que sur la qualité du sommeil, cela est plutôt positif (récupération physiologique, temps de repos...). Je sais que nos concurrents ne font pas du tout les mêmes sorties d'astreinte que nous, pourtant ils ont les mêmes problématiques, les mêmes pannes et contraintes.

Le Président : Nos clients peuvent facilement se satisfaire que nous en fassions plus. La question est de faire ce qui a été prévu et chiffré, mais pas au-delà, du moins sans réelle contrepartie.

G. LUNEL : Il faut se rappeler que sur DLHR, il y a 2 ans on sortait en moyenne 20 h, vendredi, dimanche. C'était énorme et on faisait notre semaine. On arrivait le lundi matin, nous étions déjà épuisés. Les plus grosses sorties que l'on fait dans le week-end (les gens, ils bricolent, percent mais on leur a pas dit qu'il y avait un sol chauffant), tous les week-ends on y a droit.

M. ZOUAOU : Pouvez-vous contacter J.L. ROLANT pour la commission astreinte. On s'accorde comme les fois précédentes. M. ZOUAOU, M. PERDRIAUD ou M. DARMET, M. LUNEL, en visio pour M. RAPHALEN si le déplacement est compliqué.

6) Information concernant l'intervention du 7 septembre 2019 sur la Tour de Bretagne.

7) Information concernant l'intervention du 14 septembre 2019 sur la plateforme logistique de Carquefou

8) Information concernant l'intervention des 21, 22 & 24 septembre 2019 sur le site EXPO NANTES

M. ZOUAOU : Concernant ce type d'informations, nous n'avons pas pu les analyser, car arrivées tardivement. Il nous faudrait les informations en amont car nous devons en prendre connaissance comme par exemple les plans de prévention. Ce n'est pas la première fois que nous les recevons tardivement et cela n'est pas normal de les avoir après qu'elles se soient déroulées.

V. AMIANT : On ne va pas vous transmettre les plans de prévention de chaque intervention, d'autant plus qu'il s'agit la plupart du temps de plan de prévention annuel.

Le Président : Ce n'est pas normal que ces informations nous parviennent en retard. Je procède de suite au rappel auprès des intéressés.

M. ZOUAOU : On ne sait pas si ces personnes sont de permanence.

V. AMIANT : Normalement, ils ne sont pas d'astreinte.

9) Information concernant le changement de nature des pôles d'astreinte sur DLGG

V. AMIANT : Il y a 2 pôles d'astreinte : 1 sur La Roche et 1 sur Les Sables d'Olonne.

Après vérification de leurs heures de sorties effectuées entre le 1er octobre 2018 et le 30 avril 2019, il s'avère que sur les 2 pôles, les sorties correspondent aux règles définies pour un pôle à sortie exceptionnelle : aucune semaine d'astreinte de plus de 15 h entre le 1/10 et le 30/04 et pas plus de 80 h de sortie en semaine, entre le 1/10 et le 1/04.

Sur le Pôle SIU La Roche S/Yon, le nombre d'heures de sortie entre le 1/10 et le 30/04 est de 75 h, sans aucune semaine d'astreinte supérieure à 15 h de sortie. Sur les Sables d'Olonne, ce nombre a été de 62 heures. Ces pôles qui étaient en sorties récurrentes, passent en sorties exceptionnelles, à partir d'octobre.

De la même façon, sur DLHR, les heures de sorties s'élèvent à 71 h 50, entre le 1^{er} octobre 2018 et le 30 avril 2019. Sur DLHR, l'organisation de l'astreinte passera en sortie exceptionnelle toute l'année.

10) Information Consultation sur le projet de règlement intérieur du CSE

Point reporté à la prochaine réunion du mois d'octobre.

11) Désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (sous réserve)

Point reporté car peu d'information sur le sujet.

M. ZOUAOU : Qu'est ce qui bloque sur le sujet ?

V. AMIANT : Je ne sais pas. J'ai relancé le Siègne.

La législation est un peu courte. Il faut nommer un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et après qu'est-ce qu'on fait ? On attend que cela soit un peu défini, au niveau national.

B. PRIEUR : On va intégrer surtout son rôle et ses missions dans les négociations de la qualité de vie. Ce n'est pas la peine de nommer quelqu'un aujourd'hui s'il n'y a pas de corrélation avec tout le reste et que l'on reste dans le flou. Ça été écrit, mais aujourd'hui nous ne sommes pas en mesure de savoir quel va être son rôle, dans quel cadre.

Le Président : Vous êtes donc en train de négocier leur mise en place ?

B. PRIEUR : L'accord sur l'égalité professionnelle, oui d'ici la fin de l'année.

C'est compliqué de mettre en œuvre. L'idée serait d'avoir un accord avec des points concrets. Ce n'est pas un sujet facile.

Je vais vous donner un cas concret, ce sont les familles recomposées qui sont de plus en plus nombreuses. Vous avez beaucoup de jeunes qui sont en instance de divorce et qui ont des enfants. Contrairement à ce que l'on pensait les relations sont très tendues, tant pendant la phase du divorce et voir après. On a des jeunes aujourd'hui dans l'entreprise qui ont 30-35 ans qui se retrouvent avec 3, 4 voire 5 enfants, en famille recomposée, vous allez en formation. Qui garde les gamins et comme c'est conflictuel et bien les salariés concernés nous disent que si j'appelle mon ex pour récupérer les enfants, je vais me faire balader que ça soit par la mère ou par la belle mère et vice versa dans l'autre sens.

Nous, ce que l'on va demander, c'est de prendre en compte les frais de garde pour les enfants lors des formations, à hauteur de 70 € par nuit par exemple.

Si nous n'avons pas d'éléments concrets pour les actes. Il faut qu'on intègre toutes ces choses-là, qu'on prenne en compte la vie de la société.

Sur l'astreinte du jeudi au jeudi, on rencontre des problèmes au quotidien avec les différents modèles de gardes alternées. C'est problématique et il faut que l'on en tienne compte.

12) Calendrier des réunions des représentants de proximité et date de la commission formation

H. PERDRIAUD : Lors de la commission de proximité, si cette dernière se réunit toujours dans le même lieu, cela va être difficile de nommer des personnes différentes.

V. AMIANT : J'avais envoyé un calendrier pour fixer les mois où la commission pourrait se réunir. Il faut maintenant fixer les dates.

Le Président : Nous avons besoin d'organiser, de façon cohérente, le calendrier des différentes commissions pour que le CSE puisse travailler ensuite en s'appuyant sur leurs travaux.

V. AMIANT : Afin de coordonner les différentes réunions entre le CSE, la CSSCT et la CRP, j'ai organisé le planning pour que les ordres du jour ne soient pas surchargés. Vous savez que la CRP doit remettre un bilan au CSE.

La CSSCT a eu lieu le 24/09. Au CSE du mois d'octobre, la situation économique financière et le retour de la CCSSCT seront à l'ordre du jour. Je propose donc une réunion de la CRP au mois d'octobre pour que le bilan de la CRP soit analysé au CSE du mois de novembre. Le calendrier n'est pas simple à construire puisque la CRP se réunit tous les 2 mois et la CSSCT tous les 3 mois, avec un regroupement parfois des réunions dans le même mois.

Le Président : Je rappelle que les questions soulevées par les Représentants de proximité doivent dans toute la mesure du possible être traitées en proximité avec l'aide de la Commission prévue à cet effet, et que pour les questions qui ne pourraient pas être traitées ainsi, il nous faudra en débattre en réunion de CSE.

B. PRIEUR : La commission RP doit aussi faire son travail et le CSE doit respecter les accords.

Le Président : Parfaitement d'accord avec vous. La volonté est bien de traiter dès le départ et le plus tôt possible les sujets qui peuvent l'être.

V. AMIANT : Pour arrêter les dates, il convient de se mettre d'accord avec les membres de la CRP dont Mme DOUILLARD, M. DARMET, M. CERQUEIRA, M. MESOUFER et M. DUBOIS qui ne sont pas présents.

B. PRIEUR : Ainsi que le Secrétaire ou le secrétaire adjoint.

V. AMIANT : J'envoie un doodle pour positionner quelques dates pour le mois d'octobre, sachant qu'elle pourrait se tenir à Angers pour équilibrer les trajets.

La commission formation aura lieu le 18/10 à 10 h à Tours. Réunion en visioconférence pour Monsieur RAPHALEN qui travaille à Caudan.

B. PRIEUR : Les trois personnes pour la commission de proximité, qui les choisit ? Sont-elles choisies par rapport au lieu de réunion ?

Angers, je suppose que l'idée ce n'est pas de faire venir quelqu'un de Chartres ou d'Orléans. Les 6 CRP ne viendront pas à la réunion. C'est 3 de proximité qui viendront et de définir entre nous le système d'invitation, de qui fait quoi. C'est nous qui proposons ou c'est vous qui nous l'imposez. C'est juste pour la 1^{ère} à Angers, après il faut que ça tourne sur les centres.

V. AMIANT : Chaque organisation syndicale doit être représentée et c'est le membre le plus proche du lieu de réunion qui y participe. On essaiera de tourner.

Pour la 1^{er} à Angers :

- ◆ CFE-CGC : Mme DOUILLARD
- ◆ UNSA : M. DARMET
- ◆ CFDT : M. CERQUEIRA

La prochaine à Rennes.

13) CSE Consultation des membres sur l'embauche à temps partiel d'un(e) salarié(e) pour gérer les activités du CSE

M. ZOUAOUI : Nous voulions voir les modalités avec vous.

- Il s'agit de **Mme X**, elle habite St Pierre des Corps.
- Nous souhaiterions commencer le plus tôt possible : le 1^{er} octobre, poste à temps partiel, nous la rencontrons le 3 octobre afin de définir ses futures tâches.
- Nous avons déjà arrêté 2 jours complets, car plus facile à gérer (mercredi car beaucoup d'appels téléphoniques et le jeudi pour le travail administratif). Elle ne restera pas seule dans un bureau, ce n'est pas possible. Il peut y avoir également du télétravail de programmer.

Le Président : Je vous propose que cette salariée reste sous contrat de travail Dalkia, et qu'elle soit mise à la disposition du CSE pour un mi-temps, moyennant la signature d'une convention avec refacturation à l'euro, l'euro. Je pense que c'est le plus simple pour vous, pour nous, et le plus sécurisant pour cette salariée.

Si nous sommes d'accord sur ces dispositions, nous veillerons dans toute la mesure du possible à compléter son activité avec d'autres missions administratives à réaliser en proximité de son domicile, ou en télétravail.

Je pense que nous pourrions partir sur une convention d'une durée d'un an, éventuellement renouvelable.

⇒ Vote pour l'embauche à mi- temps d'une salariée pour le CSE : 13 favorables.

Les locaux :

V. AMIANT : J'ai eu le bailleur concernant les locaux de L'Angevinière, il y a une petite négociation à faire. Je dois rappeler M. MARTIN pour savoir s'il est prêt à laisser les locaux au 15/10. Peut-on s'engager au 15/10 d'avoir libérer les locaux ?

F. ELISAS : Je ne peux pas vous dire à l'instant T. Le déplacement du photocopieur a été vu, il prenne en charge l'enlèvement et l'installation. Quant au déménagement, nous allons le faire chiffrer dès la semaine prochaine.

Le Président : Je précise que les frais afférents à ce déménagement restent à la charge du CSE, puisque c'est bien l'instance qui a choisi de changer de domiciliation, la Direction supportera les surcoûts liés à la résiliation anticipée du bail sur Nantes, ainsi que le montant du nouveau loyer.

V. AMIANT : Je vais me rapprocher du nouveau bailleur pour les nouveaux locaux.

M. ZOUAOUI : Les nouveaux locaux sont disponibles, ils se situent à Écouflant, près de la nouvelle agence d'Angers et près de l'échangeur Nantes/Tours. Ils se situent au 1^{er} étage avec un accès par l'extérieur, pour une surface de 105 m² : 1 grande pièce qu'on peut diviser aux frais du propriétaire et 2 petits bureaux, un point d'eau et toilette, parking privatif et sécurisé. Internet très haut débit.

Alerte sécurité sur le chrome 6 :

Intervention de Nicolas MONIER

Dans la continuité des échanges intervenus dans le cadre du CSE national, la Direction souhaite porter à la connaissance des membres du CSE de Dalkia Centre Ouest les informations suivantes :

Fin août nous avons eu un retour de la société CLARKE, qui nous a alerté sur la présence possible de chrome 6 sur des lignes d'échappement de moteurs et sur certains isolants thermiques se présentant sous la forme de dépôts jaunes et verdâtres. Je précise que ce n'est pas parce qu'il y a des dépôts jaunes ou verdâtres qu'on peut conclure pour autant à la présence de chrome 6. Toujours est-il que lorsque des dépôts ont été découverts, des analyses ont été réalisées, il s'est avéré qu'il y avait du chrome 6, notamment sur les pièces du circuit d'échappement et sur certains isolants thermiques de matériel Jenbacher dans différents pays d'Europe. Suite à ça, la société CLARKE a lancé une alerte.

Cette information nous a ensuite été relayée, avec un guide de procédure adaptée à la prévention de risque. Celle-ci prévoit notamment de devoir équiper les intervenants sur ces installations de masques respiratoires, et d'un protocole d'habillement et de déshabillage spécifique.

M.ZOUAOUI : Et le constructeur CLARKE, cela concerne tout le matériel sur nos installations ou pas ?

N.MONIER : Aujourd'hui, les consignes concernent des installations sur lesquelles on a des équipements Jenbacher. Par mesure de prévention, on a élargi à d'autres fabricants et les consignes qu'on va passer à nos intervenants vont être similaires.

Il y a différents types de chrome, il y a le chrome 0, 3 et 6. Le chrome 6, on le trouve largement dans l'industrie, en métallurgie. Ils ne présentent pas tous les mêmes spécificités et dangers. Celui qui présente le plus de dangerosité pour les humains, c'est le chrome 6. Comme tout agent chimique, les produits sont caractérisés à la fois par une toxicité aiguë et chronique. Toxicité aiguë : les effets sont quasi immédiats. Toxicité chronique : les effets sont décalés dans le temps, par exemple un produit que vous avez inhalé peut entraîner des rhinites chroniques.

Pour ce qui est de la toxicité aiguë du chrome 6, les symptômes peuvent être lorsqu'il y a ingestion : lésion caustique du tube digestif, douleurs épigastriques.

Le chrome 6 peut se retrouver sous plusieurs formes, en fonction du composé avec lequel il est associé : fine poudre jaunâtre ou verdâtre.

Exposition chronique : C'est un produit qui est classé **CMR de niveau 1**. Le chrome 6 est un cancérigène avéré par inhalation et il augmente le risque de cancers broncho-pulmonaires.

Principaux risques d'exposition :

- ➔ inhalation de poussières lors des opérations de maintenance moteur/turbine du fait de la remise en suspension des résidus de chrome 6,
- ➔ l'ingestion lors de la maintenance moteur/turbine au contact des résidus de chrome 6,
- ➔ la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) est de 1 micro gramme par mètre cube sur 8 h. Le seuil est très bas. Il ne suffit pas d'une exposition très élevée pour qu'il y ait des conséquences derrière.

Les installations concernées :

- ➔ moteurs et turbines de cogénération.

Localisation des dépôts chrome 6 :

- ➔ sur le moteurs gaz, le chrome 6 peut se retrouver sur les lignes et collecteurs d'échappement (sortie culasse, côté turbocompresseur, côté ligne d'échappement, à l'intérieur, on peut en avoir potentiellement à l'extérieur, c'est très limité).

F. ELISAS : Et concernant les évacuations des fumées, du coup, vous parlez des échappements évacués dans l'air environnant ?

N. MONIER : Oui.

Localisation possible des dépôts :

- ➔ sur la pince du tube d'échappement et à l'intérieur du bouclier thermique d'échappement.
- ➔ L'alerte du chrome 6 on a plutôt des résidus de couleurs jaunes et vertes.

C. ROSA DO CARMO : Il y a forcément des résidus pour le chrome 6 ou il peut y en avoir sans qu'il y ait de résidus visibles ?

N. MONIER : Non, pas forcément. Ce n'est pas parce qu'il y a du résidu qu'il faut en conclure qu'il y a du chrome 6. Pour attester qu'il y a du chrome 6, il faut faire un petit examen qu'on fera sur place avec du matériel, pour lever le doute.

Le chrome 6 n'est pas là à la base, c'est une réaction chimique.

Il y a des mesures de prévention à mettre en place.

Origine des dépôts :

- ➔ Présence de calcium dans des graisses anti-serrage. Des températures qui dépassent 500°.
- ➔ L'hypothèse privilégiée des dépôts observés est la formation de chromates de calcium. Ce calcium proviendrait de l'hydroxyde de calcium contenu dans certaines graisses spécifiques utilisées pour la boulonnerie et les joints de turbines.
- ➔ Le chrome 6 provient probablement de certaines pièces métalliques traitées par chromage électrolytique.
- ➔ La présence sur les installations peut être à l'origine d'exposition accidentelle : par inhalation, par voie cutanée puis ingestion.

Afin d'écarter tous risques d'exposition accidentelle, un nouveau protocole a été défini et doit être mis en œuvre de manière immédiate. C'est en gros, des consignes à respecter lors d'interventions.

Exemple : Moi, technicien, j'ai des travaux à faire, je connais mon intervention mais je suis confronté à des résidus jaunes ou verts, je fais quoi. Je vous le détaillerai juste après. C'est un protocole qui va être présenté aux équipes. Des équipements pour effectuer ces interventions sont en train d'être finalisés.

Plusieurs mesures conduites dans des locaux cogénérations permettent à ce jour d'écarter les expositions passives. Des mesures complémentaires seront toutefois lancées.

Essais turbines à l'arrêt : nul.

On a dissocié 2 populations. La population Dalkia et la population équipes Cogé-Dalkia, côté sous-traitants, on n'a pas de prestataire qui intervienne.

Ce qui est prévu pour les équipes traditionnelles Dalkia, c'est de faire des relevés d'ambiance. On va définir 4 sites par région pour voir les résultats les plus pertinents. L'objectif dans ces mesures d'ambiance, c'est de mettre dans les positions les plus défavorables et de cibler des installations qu'on considère les plus à risque, là où potentiellement le risque pourrait être plus important.

Protocole :

- ➔ Intervention sur le collecteur ou sur la ligne d'échappement des moteurs ou en aval de la chambre de combustion de la turbine, c'est déjà définir un paramètre de sécurité avant l'intervention. Je vais m'équiper (combinaison, gants nitrile, protection oculaire, protection des mains, protection respiratoire).

P. DRZEWECKI : On part donc sur des protections et des procédures bien précises.

N. MONIER :

Port préventif spécifique :

- ➔ habillage – déshabillage.
- ➔ Avant de débiter les travaux, on fait une inspection visuelle au fur et à mesure de l'opération de démontage.
- ➔ Si traces jaunâtres ou verdâtres, on arrête le démontage ou l'intervention et on réalise un test.
- ➔ Si test positif validant la présence de chrome 6 : nettoyage, désinfection des outils non jetable (lunettes, casque, casquette...).
- ➔ Si pas de trace, reprise du démontage.
- ➔ Habillage – déshabillage.
- ➔ Fin d'opération (rapport inventaire des opérations spécifiques - mode opératoire chrome 6 et gestion des déchets).

C. ROSA DO CARMO : Qui est habilité à faire la lever le doute ?

N. MONIER : Ce seront les techniciens intervenants.

C. MARCHAND : Ils seront tous au courant et informés ? Tous formés pour détecter les traces ?

N. MONIER : Une réunion aura lieu le 15 octobre à Rennes avec l'ensemble des intervenants de l'équipe de **Laurent SOULAT**.

Même si des informations ont eu lieu sur le sujet, l'objectif est de faire un point global avec eux. On reprendra tous les modes opératoires et procédures sur le sujet (tout sur l'opération habillage, déshabillage, utilisation d'équipements).

A la première intervention, il y aura un QSE qui sera là pour accompagner les intervenants. Les mesures qu'on a aujourd'hui sur les installations qui ne sont pas en fonctionnement, précisent que la VLEP n'est pas dépassée.

Dans la région, des mesures en statique vont être réalisées pour les équipes d'exploitation Dalkia. Pour les équipes qui interviennent sur les cogés, ce seront des mesures sur les techniciens.

Nous verrons avec le Bureau Véritas pour équiper les intervenants d'un système qui va permettre de mesurer l'exposition. Si la présence de chrome 6 est détectée, le fait d'avoir un QSE sur place permettra d'établir les modes opératoires qui seront ainsi testés pour être pragmatiques et applicables, L'objectif est de les faire évoluer pour qu'ils soient totalement pertinents. En tout cas, l'accompagnement et la formation par un Chargé QSE auprès des intervenants, cellule cogé sont indispensables au début.

C. ROSA DO CARMO : Le masque FFP 3, il n'a pas une durée limite d'utilisation ?

N. MONIER : Il y a une recommandation limitée à 15 mn.

C. ROSA DO CARMO : Et si il y a plus de 15 mn d'intervention, comment ça se passe ?

N. MONIER : C'est un écran facial avec cartouche. C'est soit un masque FCP 3 jetable, soit un équipement qui a un écran en semi facial à cartouche, soit il y a la cagoule (protection de la tête, visuelle et respiratoire), c'est ce qu'on privilégie.

C. ROSA DO CARMO : Pour le nettoyage des pièces ?

N. MONIER : Ce sont des lingettes.

P. DRZEWECKI : Les déchets après y aura-t-il des bordereaux de suivis de déchets ?

N. MONIER : Ce seront des déchets classés dangereux, ils seront évacués par nos prestataires habituels.

Chaque intervenant sera équipé individuellement et accompagné individuellement pour mettre en œuvre l'ensemble des dispositions notamment l'ouverture de fiches Echappée Belle, outil mis à notre disposition pour identifier les situations dangereuses.

Aujourd'hui, on considère que c'est une situation dangereuse et il convient de le formaliser pour mettre en œuvre toutes les dispositions qui permettent de se soustraire à ce danger.

G. LUNEL : Les techniciens seront-ils seuls pour intervenir ?

Quand aura lieu le début des interventions sur ce sujet ?

N. MONIER : Les techniciens peuvent être seuls ou accompagnés. Les interventions sont prévues pour le début d'année.

Si demain, une intervention doit être faite sur un site, ce dispositif sera mis en œuvre plus tôt que prévu. Aujourd'hui, l'équipe de Laurent est en train de commander tout ce qu'il faut en termes d'équipements, de protections, d'aspirateurs.

B. PRIEUR : Cette semaine nous étions en réunion extraordinaire, il y a des recommandations qui ont été faites et des obligations. Il y a toute une procédure, nous avons demandé une formation pour l'ensemble des techniciens parce que le fait de s'habiller, se déshabiller, d'utiliser un aspirateur ce n'est pas inné dans le fonctionnement de travail.

Il est hors de question que l'on répète ce qu'on a fait sur l'amiante. On parle d'un produit hautement cancérigène.

Au niveau national, on va réunir la commission sécurité et santé au travail, où sera invité EDF.

Pour les techniciens qui font de la conduite, ces tests seront faits ?

Y a-t-il un risque environnemental ?

N. MONIER : Pour ce sujet-là, je vais remonter l'info au Siège.

Le Président : Il est indispensable d'inviter le médecin de travail à la prochaine réunion du CSE et s'il n'est pas disponible d'organiser avec lui un point de rendez-vous pour aborder ce sujet spécifique (suivi Nicolas Monier).

Ce sujet est évidemment à poursuivre lors de notre prochaine réunion avec je l'espère plus de précisions sur les mesures de protection et de prévention à prendre.

B. PRIEUR : Il y a quand même deux supports (la CARSAT et l'INRS) qui existent sur le sujet qui sont relativement bien réalisés. Ils peuvent être des bonnes sources d'inspiration.

Je propose que la réunion préparatoire CSE du mois d'octobre se fasse sur 1 journée au lieu d'1/2 journée, si tout le monde en est d'accord.

14) Questions diverses

Heures de délégation :

Le Président : Mme AMIANT va vous présenter une synthèse. Si sujet n'est pas clair ou si vous n'êtes simplement pas d'accord, ou que celui-ci nécessite plus des précisions, je vous remercie de lui faire savoir avant la prochaine réunion pour que lors de celle-ci nous puissions véritablement arbitrer. C'est important pour qu'on parte sur des bases claires.

V. AMIANT : Sur le document, il conviendra de noter le temps de trajet avec le département de déplacement. Je vous ai envoyé un PDF.

H. PERDRIAUD : Est-ce que cela va remplacer les bons de délégation ?

C'est au titulaire de passer l'information pour préciser quelle personne va le remplacer avec un délai de prévenance.

V. AMIANT : Bien sûr. La personne qui transfère ses heures doit m'envoyer un mail 8 jours avant. La gestion des délégations est très compliquée et il est nécessaire d'être rigoureux afin de régler ces délégations correctement.

Commission santé sécurité :

B. PRIEUR : Nous voulions revenir sur la réunion qui s'est déroulée de cette semaine.

Ce que nous avons compris c'est que la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail serait réduite à 3 personnes : les titulaires. Que les suppléants, qui ont été nommés, seraient des suppléants des titulaires donc, qu'ils viendraient à la commission que si les titulaires ne seraient pas là.

Ce n'est pas le principe de l'accord concernant cette commission santé et sécurité, vous êtes parfaitement au courant que l'on a négocié moins de personnes dans le CSE. C'est-à-dire au lieu d'avoir 16 personnes, on n'est plus que 13 personnes et la contrepartie, c'était d'augmenter le nombre de personnes à la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Cette commission est composée de 9 personnes à chaque réunion (3 membres titulaires + 3 membres choisis parmi les suppléants + 3 Représentants de Proximité).

Il est clair que pour Paris la commission santé et sécurité est composée de 9 personnes et toutes présentes aux réunions de cette commission.

Le Président : Ce n'est pas ce que j'ai compris, et ce n'est pas ce qui est écrit dans les accords qui ont été signés. Les règles doivent être les mêmes pour tous. Je n'imagine pas que nous n'appliquions pas dès le premier jour ce qui a été négocié et signé. Donc sur ce point particulier, nous procéderons aux contrôles nécessaires avec nos interlocuteurs nationaux. La présence de RP n'est sur la base de ces textes pas systématique, ce qui n'interdit pas de réunir les 9 membres de la Commission si celle-ci le requiert, mais encore une fois cela n'a rien de systématique.

Enfin quant au vote, je ne vois pas sur quelle base des suppléants et encore moins des RP pourraient participer à un vote, cette prérogative étant spécifiquement réservée par le Code du Travail aux titulaires du CSE, ou alors aux suppléants remplaçant un titulaire. Comme de surcroît nous n'avons eu qu'une seule candidature pour le poste de coordinateur CSSCT, et que tous les membres étaient présents (titulaires, suppléants, RP), je ne pense pas que cela ait pu de quelque manière influencer le résultat de ce scrutin, qui si je vous écoute semble encore aujourd'hui convenir à toutes les parties intéressées.

B. PRIEUR : Mercredi dernier, il a été demandé que vous ayez un guide. Les textes proposés étaient plus précis.

Tous les membres de la commission sont présents et tous égaux.

Le but de cet accord, c'était de remettre du dialogue social.

Le Président : Le dialogue social, et l'efficacité de cette commission ne sont pas uniquement dépendant du nombre de participants aux réunions, mais à leur contribution effective aux travaux de cette commission. Il appartiendra à cette commission d'en assurer l'évaluation et le suivi en lien avec le CSE. La Direction y sera très vigilante, car ces travaux nous sont précieux pour progresser en matière de prévention des risques et de développement d'une véritable culture sécurité. Quant à l'utilité d'un guide FAQ, si celui-ci pourrait s'avérer utile pour la Direction régionale, je pense qu'il aurait au moins autant d'utilité pour les représentants du personnel, pour leur permettre de ne pas trop s'égarer dans l'interprétation de ces textes.

Validation et diffusion liste CSSCT

V. AMIANT : Nous avons revu l'affichage avant la nomination du coordinateur et il n'est donc pas indiqué. Mais une carte de la région avec les membres de la CSSCT doit être affichée et le coordinateur sera mentionné.

La séance est levée à 12h10.

PROCHAINES REUNIONS

LE 31 OCTOBRE 2019

LE 28 NOVEMBRE 2019

LE 18 DECEMBRE 2019